

## 1.- INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

Esta investigación se propone describir la inserción laboral de los administradores de empresas y las expectativas sobre su futuro profesional y oportunidades en relación a su carrera, identificando los ámbitos de influencia y responsabilidades de cada uno de los actores en esta relación, tomando como caso de estudio el mercado laboral de los administradores de empresas en la ciudad de Cobija.

En un país como Bolivia, donde el empleo y la educación son bienes escasos, la educación universitaria (comparativamente es más escasa aún que otros niveles de educación), sin duda es un factor muy importante en la demanda laboral, no será el más indispensable, para el posicionamiento laboral “exitoso” de los egresados universitarios.

La Administración de Empresas a Ciencia Administrativa “es una ciencia social que estudia la organización de las empresas y la manera como se gestionan los recursos, procesos y resultados de sus actividades”.

Para Henry Sisk Mario, Administración “Es la coordinación de todos los recursos a través del proceso de planeación, organización, dirección y control, a fin de lograr los objetivos establecidos”.

La Administración brinda el éxito y hace que mejore el nivel de productividad a cualquier organismo social ya que estos dependen directa o indirectamente de esta, porque necesitan administrar debidamente los recursos humanos y materiales que poseen. La administración se mantiene al frente de las condiciones cambiantes del medio, ante esta situación proporciona previsión y creatividad, para lo cual se basa en el mejoramiento constante.

El administrador de empresas desarrolla capacidades para afrontar los desafíos de la economía actual, con amplia y sólida formación, que le permita adaptarse de forma rápida y flexible a un entorno empresarial y económico en continuo cambio. Además es capaz de direccionar los procesos administrativos, financieros, económicos, comerciales y sociales

de carácter global en el ámbito regional, nacional e internacional, así como otorgar una capacitación adecuada acerca del ámbito interno de la empresa en sus diferentes áreas y de su entorno económico.

En lo que se refiere a las funciones del administrador de empresas, este se debe encargar de planificar, organizar, ejecutar y controlar los recursos humanos, materiales y sistemas de las instituciones y empresas, formulando políticas y estrategias (visión, misión), para lograr eficiencia y competitividad de una organización.

Así mismo diseña, ejecuta y controla procesos productivos y de operaciones de las empresas en general. Se interesa también por dirigir y motivar los recursos humanos de las organizaciones logrando un desempeño eficiente y productivo de los mismos. Esto lo logrará a través de estrategias comerciales para la transferencia de bienes y servicios producidos por las organizaciones a los mercados de consumo y de negocios. El administrador persigue que la empresa tenga un buen rendimiento y esto solo lo logrará a través de la eficacia y eficiencia con la que maneje la empresa.

Existen hechos determinantes que el Licenciado de la Administración moderno debe saber interpretar y manejar adecuadamente, tales como:

- Gerenciar de manera proactiva, creativa, que conozca y domine los conocimientos modernos de la Ciencia Administrativa, capaz de ser aplicados en función del desarrollo para el éxito de la organización.
- Interpretar los efectos, alcances, repercusiones de una economía mundial dominada por bloques económicos, que exigen a las empresas que los componen.
- Buscar que la organización se puede integrar a la competitividad contando con todos los recursos que ello demanda, así como manejar adecuadamente las turbulencias, riesgos, incertidumbres, amenazas y oportunidades.
- Garantizar el buen funcionamiento de la organización demostrando verdadera responsabilidad social en donde la ética, los valores se manifiesten.

- De acuerdo a las exigencias mundiales cada vez más acentuada en la preservar el medio ambiente, impondrá restricciones a los administradores y en donde estos deberán saber manejar adecuadamente sus recursos.

Las organizaciones poseen un elemento común: todas están integradas por personas. Las personas llevan a cabo los avances, los logros y los errores de sus organizaciones. Por eso no es exagerado afirmar que constituyen el recurso máspreciado. Si alguien dispusiera de cuantiosos capitales, equipos modernos e instalaciones impecables pero careciera de un conjunto de personas, o éstas se consideraran mal dirigidas, con escasos alicientes, con mínima motivación para desempeñar sus funciones, el éxito sería imposible.

La verdadera importancia de los recursos humanos de toda la empresa se encuentra en su habilidad para responder favorablemente y con voluntad a los objetivos del desempeño y las oportunidades, y en estos esfuerzos obtener satisfacción, tanto por cumplir con el trabajo como por encontrarse en el ambiente del mismo. Esto requiere que gente adecuada, con la combinación correcta de conocimientos y habilidades, se encuentre en el lugar y en el momento adecuados para desempeñar el trabajo necesario. Una empresa está compuesta de seres humanos que se unen para beneficio mutuo, y la empresa se forma o se destruye por la calidad o el comportamiento de su gente. Lo que distingue a una empresa son sus seres humanos que poseen habilidades para usar conocimientos de todas clases. Sólo es a través de los recursos humanos que los demás recursos se pueden utilizar con efectividad.

Las actividades de las personas en las organizaciones son, como se apunto voluntarias; pero, no por el hecho de existir un contrato de trabajo, la organización va a contar con el mejor esfuerzo de sus miembros; por el contrario, solamente contará con él si perciben que esa actividad va a ser provechosa en alguna forma, ya que los objetivos de la organización son valiosos y concuerdan con los objetivos personales, los individuos pondrán a disposición de la organización, los recursos humanos que poseen y su máximo esfuerzo. Entonces aparte de un contrato legal, existe también un contrato psicológico cuya existencia está condicionada a lo anterior.

Las experiencias, los conocimientos, las habilidades, etc., son intangibles; se manifiestan solamente a través del comportamiento de las personas en las organizaciones. Los miembros de ellas prestan un servicio a cambio de una remuneración económica y afectiva. La intensidad de tal servicio depende generalmente de lo apuntado en el inciso anterior.

Esta situación ha causado serios trastornos. Generalmente se ha pensado que los recursos humanos no cuestan nada y que no tienen relación económica alguna; por tanto, han sido los que menos atención y dedicación han recibido en comparación a los otros tipos de recursos; sin embargo, la situación empieza a cambiar. Así, los economistas hablan ya del "capital humano" y algunos contadores empiezan a realizar esfuerzos a fin de que sus estados financieros, que tradicionalmente se ocupan de los recursos materiales, reflejen también las inversiones y los costos en los recursos humanos.

### **1.1.- SITUACIÓN PROBLEMICA**

El problema de la educación superior en Cobija se presenta dado que teóricamente existe un excedente de oferta de egresados, respecto de la demanda laboral que tienen en el mercado de trabajo.

El crecimiento de la demanda de estudios superiores a partir del 2001 no parece responder al mercado de trabajo sino a necesidades sociales, en gran parte por las políticas nacionales orientadas al aumento de la educación de la población.

Ello implica que desde el punto de vista social no basta con generar egresados de los sistemas educativos, sino que además, para que la educación cumpla todos los efectos benéficos que de ella se esperan, es indispensable que existan oportunidades de empleo remunerado que otorgue ocupación productiva a tales egresados. Lo anterior es especialmente cierto en el caso de los egresados de instituciones de educación superior, es decir, de los profesionales que terminan su formación en las aulas universitarias.

De ahí que resulta una fundamental importancia que el análisis de la estructura y características del mercado laboral de los profesionales y su potencial educativo sólo será completo si encuentran un empleo remunerado que les permita aplicar, de manera productiva, los conocimientos y habilidades que recibieron durante su formación.

Actualmente en Cobija se ha observado que la licenciatura es un nivel que no garantiza la inserción de la población al mercado laboral, pero sin embargo la licenciatura, es un escalón esencial para que los trabajadores tengan una plaza laboral y puedan acceder a una “mejor posición social”.

Que significa la palabra **MERCADO**?

- LUGAR donde antiguamente se intercambiaban mercancías.
- ESPACIO ECONÓMICO donde se realizan intercambios de bienes.
- ÁREA GEOGRÁFICA O TERRITORIAL donde las fuerzas de Oferta y Demanda convergen para establecer un precio común.

La palabra **MERCADO** presenta 3 aspectos importantes.-

1. **DIMENSIÓN DE ESPACIO** es el área física, geográfica o territorial.
2. **DIMENSIÓN DE TIEMPO** una época difiere de otra porque el mercado puede presentar características diferentes.
3. **DIMENSIÓN DE OFERTA Y DEMANDA** cada mercado se caracteriza por la oferta de algo y al mismo tiempo por la demanda de algo.

Si Oferta > Demanda = se trata de algo fácil de obtener.

Si Oferta < Demanda = se convierte en algo difícil de adquirir.

Existen dos tipos de mercado:

1. El Mercado de Recursos Humanos
2. El mercado de Trabajo

## MERCADO DE TRABAJO

Está conformado por las ofertas de trabajo ofrecidas por las organizaciones en determinado lugar y época. Cuanto mayor sea la cantidad de organizaciones en determinada región mayor será el mercado de trabajo. El mercado de trabajo se comporta el término de Oferta y disponibilidad de empleos y Demanda de empleos.

El mercado de trabajo puede segmentarse por:

<b>ACTIVIDADES O CATEGORÍAS</b>	<b>TAMAÑO</b>	<b>REGIONES</b>
EMPRESAS E INSTITUCIONES <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Empresas Privadas</li><li>▪ Instituciones Publicas</li><li>▪ ONG`s</li></ul>	ORGANIZACIONES <ul style="list-style-type: none"><li>▪ GRANDES</li><li>▪ MEDIANAS</li><li>▪ PEQUEÑAS</li></ul>	DE ACUERDO AL LUGAR

El mercado de trabajo está constituido por las empresas y por sus oportunidades de empleo.

## MERCADO DE LABORAL O DE RECURSOS HUMANOS

Está conformado por el conjunto de individuos aptos para el trabajo en determinado lugar y determinada época. Así el mercado de recursos humanos está conformado por candidatos reales y potenciales con relación a determinadas oportunidades de empleo.

Son candidatos reales cuando están buscando alguna oportunidad, independientemente de que estén empleado o no. Son candidatos potenciales cuando aunque no estén buscando oportunidades de empleo están en condiciones de llenarlas a satisfacción.

El mercado de RR. HH. Puede segmentarse por:

<b>GRADO DE ESPECIALIZACIÓN</b>	<b>REGIONES</b>	<b>MERCADO DE MANO DE OBRA</b>
INDIVIDUOS <ul style="list-style-type: none"><li>▪ INGENIEROS</li><li>▪ MÉDICOS</li><li>▪ ABOGADOS</li><li>▪ TÉCNICOS</li><li>▪ SUPERVISORES</li><li>▪ SECRETARIAS</li><li>▪ OBREROS</li></ul> ESPECIALIZADOS	DE ACUERDO AL LUGAR	ESTA COMPUESTO POR OBREROS NO CALIFICADOS ES DECIR SIN EXPERIENCIA PREVIA Y SIN INSTRUCCIÓN BASICA.

Hay un continuo intercambio entre el mercado de recursos humanos y el mercado de trabajo. Ambos interactúan recíprocamente y tienen una continua y mutua influencia.

La oferta de un mercado corresponde a la demanda en el otro y viceversa; la salida de uno es la entrada de otro.

Para lo cual estableceremos todos estos aspectos determinados en la investigación exploratoria para ser aplicado a los administradores de empresas en la Ciudad de Cobija, esto con el fin de conocer la problemática de la situación de la cantidad de empleos ofrecidos por las empresas e instituciones, con la cantidad de mano de obra existente en el mercado laboral, de esta forma veremos si es suficiente o insuficiente dadas las características de los administradores de empresas para los cargos disponibles.

Nosotros determinaremos en qué situación está actualmente nuestro mercado de trabajo y mercado laboral o de recursos humanos, para esto usaremos metodologías, métodos, herramientas administrativas y medios necesarios para alcanzar nuestros objetivos trazados en esta investigación.

Después de la investigación preliminar realizada mediante entrevistas y cuestionarios a las instituciones públicas y privadas e indagaciones a personas de diferentes reparticiones de las mismas se encuentra la siguiente situación problemática:

**“Deficiente entorno laboral para los administradores de empresas en la ciudad de Cobija caso mercado de trabajo en el periodo 2005 – 2010.”**

## **1.2.- IDENTIFICACION DEL PROBLEMA CIENTIFICO**

Realizada la investigación exploratoria donde queda demostrada la presencia real de la situación problemática planteamos el siguiente Problema científico:

**¿Qué importancia tiene el entorno laboral hacia los administradores de empresas en la ciudad de Cobija caso mercado de trabajo en el periodo 2005 – 2010?**

## **1.3.- PLANTEAMIENTO DE LA HIPOTESIS**

**“La ausencia de un adecuado entorno laboral no permite elevar el nivel de vinculación de los administradores de empresas en la ciudad de Cobija caso mercado de trabajo en el periodo 2005 – 2010.”**

## **1.4.- IDENTIFICACION Y DESCRIPCION DE LAS VARIABLES**

Variables de Estudio.

**V.I. = El entorno laboral (causa).**

**V.D. = Los administradores de empresas... caso mercado laboral (efecto).**

## **1.5.- JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS**

### **1.5.1.- JUSTIFICACIÓN**

El interés y la justificación de este tema es que, en ciudades como Cobija la situación de trabajo de aquellos que poseen mayor nivel educativo, como es el caso de los administradores de empresas, evidencia problemas de inserción laboral y desempleo.

Con más de 17 años de historia institucional, la educación superior ha sido un factor constante en la construcción cultural y social del país. A lo largo de su existencia, dicho ámbito educativo ha ocupado un papel central en la vida nacional pero también ha tenido que enfrentar los grandes retos de su entorno.

Cobija enfrenta importantes retos en términos económicos, políticos y sociales. Los procesos de modernización de los factores económicos, la entrada al marco internacional y el acceso a modalidades de producción más complejas han tenido efectos favorables para el país pero también han implicado consecuencias inesperadas, e incluso nuevos problemas, que profundizan las condiciones de desigualdad social.

Los profesionales ocupados en el área Económico Administrativas, trabajan en ocupaciones que no son acordes con su formación profesional. No todos los profesionales egresados de la Licenciatura de administración de empresas se ocupan en actividades afines a sus estudios.

Para el caso de Cobija son escasos los trabajos realizados acerca de este tema, ya que más bien domina la explicación económica de la movilidad laboral y del logro ocupacional que se ha realizado, fundamentalmente, a partir de la hipótesis de la teoría del capital humano elaborada por Becker (1983); de ahí la importancia de este tipo de investigaciones en donde a través del estudio del mercado laboral y de trabajo de los administradores de empresas se tratara de demostrar cómo no solo el poseer un grado universitario es el componente fundamental para insertarse en el mercado laboral.

Se estudiara el caso particular de los administradores de empresas, debido a que en muchas ocasiones los empresarios o reclutadores de personal, no tienen bien identificados a los administradores y en ocasiones esto influye para que no sean contratados en algunas áreas del mercado laboral, y esto obliga a los administradores a desempeñar otros roles diferentes a los que les compete.

Se hará la investigación para el caso particular de la ciudad de Cobija, porque nos interesa saber que tan flexible es el mercado laboral y de trabajo, para los administradores de empresas en Cobija. Asimismo, sabremos a qué tipo de actividad se están incorporando dichos actores, además de darnos cuenta cuáles son los requerimientos que la demanda de trabajo necesita y como se está llevando a cabo la interacción entre oferta y demanda de administradores en la ciudad de Cobija.

Derivado de lo anterior, la investigación será llevada a cabo durante el periodo de 2005 al 2010, basándonos nuestra investigación en el análisis de la incorporación al mercado laboral y de trabajo de las generaciones de administradores más recientes. Aunado a esto es importante darnos cuenta como han influido las políticas en torno a la educación superior y al mercado de trabajo tanto en el gobierno actual como en el anterior.

### **1.5.2.- OBJETIVOS**

Los objetivos que detallaremos a continuación establecerán los fines y propósitos de la presente investigación, con una visión que logre transmitir en forma concreta lo que realmente se intenta realizar o alcanzar.

#### **1.5.2.1.- OBJETIVO GENERAL**

Determinar la importancia que tiene el entorno laboral hacia los administradores de empresas en la ciudad de Cobija caso mercado de trabajo en el periodo 2005 – 2010

### **1.5.2.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Analizar el actual entorno laboral y de años anteriores en las instituciones públicas y privadas de Cobija.
- Analizar el actual mercado laboral de los administradores de empresas y de años anteriores en la ciudad de Cobija.
- Evaluar la situación actual en cuanto al mercado de trabajo y el laboral de administradores de empresas en la ciudad de Cobija.
- Buscar la relación que existe entre el entorno laboral y el mercado de trabajo y laboral de administradores de empresas en la ciudad de Cobija.

## 2.- DIAGNÓSTICO

La época actual requiere de un egresado universitario que sea capaz de administrar profesionalmente las empresas. Para la eficiencia y desarrollo de las organizaciones, no es suficiente la intuición o el sentido común. Es necesario saber cómo (experiencia) y por qué (conocimiento) para poder conducir o dirigir.

El medio ambiente de la empresa plantea nuevos retos que implican una adaptación al cambio, globalización y competitividad. Nuestra ciudad requiere de un profesionales que tenga una visión integral de las organizaciones, a fin de que coordine a las personas y administre el capital y la tecnología de la manera más eficaz. La tarea de un licenciado en administración de empresas consiste en planear, organizar, integrar, dirigir y controlar las actividades de una organización, optimizando esfuerzos y recursos (gente, capital, instalaciones y tecnología).

La preparación profesional lo orienta a integrar las distintas funciones de la empresa (mercadotecnia, finanzas, recursos humanos y administración de la tecnología dentro de un marco de competencia nacional e internacional) para diagnosticar y evaluar su interacción y dependencia.

El porcentaje de desempleo en Pando está alrededor del 7%, sin embargo, como en la mayoría de los países latinoamericanos ese porcentaje sólo da una leve idea del mercado laboral y de trabajo ya que hay que tomar también en cuenta los índices de subempleo, es decir, los empleos temporales, el empleo con bajas condiciones salariales y con escaso o nulo reconocimiento de derechos laborales. Este subempleo está colocado principalmente en el sector informal de la economía que constituye alrededor del 64% del total de la economía y que genera alrededor del 80% del empleo en Bolivia.

Sin embargo, de estos datos desalentadores, es útil para los retornados entender que el mercado laboral y de trabajo en el que normalmente ellos van a competir no es ese sino, el de empleos más formales y ante todo, mejor remunerados aunque probablemente no

siempre con todos los beneficios laborales por la práctica común de los contratos civiles que no incluyen estos beneficios.

Los mercados laborales profesionales más dinámicos están ubicados en las ciudades de La Paz y Santa Cruz aunque el resto de las ciudades oferta también algunos puestos interesantes y, por supuesto, para los profesionales que trabajan en área rural, existen varias ciudades intermedias y pueblos de gran interés.

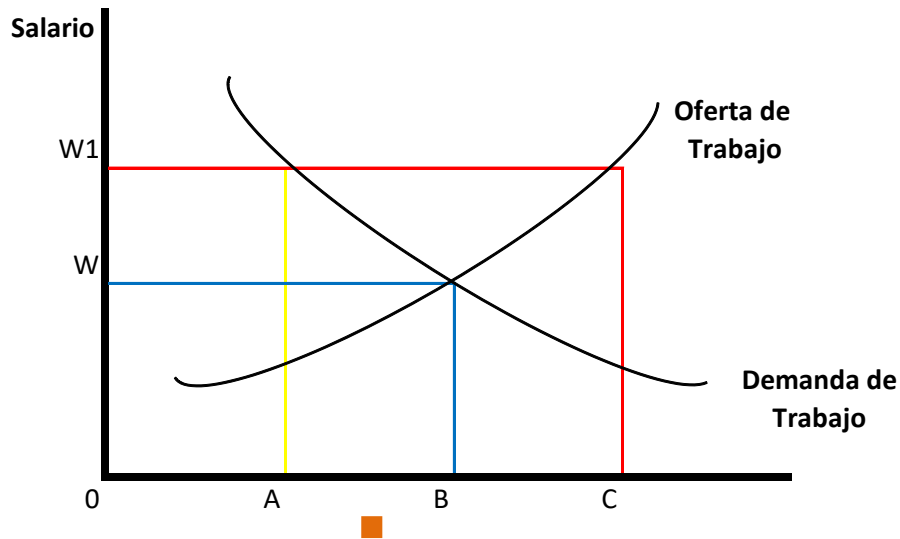
Se puede decir que la ciudad de Cobija se caracteriza por una oferta de empleos en áreas de gestión pública y desarrollo por la presencia de las instituciones públicas, desconcentradas del Poder Ejecutivo y oficinas de Cooperación Internacional. En cambio a comparación, en la ciudad de Santa Cruz de la Sierra, la oferta laboral está más centrada en la empresa privada. Sin embargo, no se puede excluir que existan interesantes espacios laborales de sector privado en La Paz y lo mismo en entidades públicas, ONGs y Cooperación Internacional en Santa Cruz.

Por otra parte, la Ley de Participación Popular que creó municipios en todo el territorio nacional, ha abierto excelentes oportunidades para profesionales de las áreas administrativa, ingeniería civil, gestión pública, desarrollo económico local, gestión de conflictos, gestión de desastres, entre otros, para desempeñarse en cualquiera de los 329 municipios del país, en sus mancomunidades, asociaciones departamentales y también en la Federación de Asociaciones Municipales de Bolivia (FAM-Bolivia).

Otro campo laboral importante para explorar es el académico. En Bolivia, existen 9 universidades públicas, muchas de gran envergadura y alrededor de 25 universidades privadas que requieren docentes de pre-grado y post-grado. El ingreso a universidades públicas como docente es algo más difícil ya que son mejor pagadas, sin embargo, existen algunas privadas que son también interesantes y relativamente más accesibles. Normalmente, las convocatorias para estos puestos se publican uno o dos meses antes del inicio de semestres, es decir, en diciembre-enero y abril-mayo.

Análisis Gráfico: En la Figura 1 se observa en el departamento de Pando en específico en la Ciudad de Cobija, que cuando el salario es  $W^*$  las empresas sólo demandan trabajo por la cantidad OA, siendo que a ese salario los trabajadores que pretenden trabajar son OC. En consecuencia, el número de trabajadores desempleados vendrá representado por el segmento AC. Si el salario desciende y alcanza el nivel de equilibrio  $W$ , entonces habría pleno empleo, pues las empresas incrementarían su demanda de empleo en AB, y por otro lado, la oferta de trabajo disminuiría en la cantidad representada por BC, dado que el salario se ha reducido.

**FIGURA N° 1**  
**OFERTA Y DEMANDA DEL ENTORNO LABORAL DE COBIJA**



Para el nivel de salario  $W$  el mercado de trabajo está en equilibrio, con un nivel de empleo representado por OB. Cuando el salario es  $W1$  el desempleo viene representado por el segmento AC.

La Administración, en las primeras épocas, asumía su rol desde los componentes materiales de la empresa. Después, otro enfoque se centró en el factor humano. Recientemente se dan las visiones que ven la empresa como un sistema en el cual interactúan, de modo integrado,

sistémico, tanto los componentes materiales como los subjetivos. Más aún, se ha empezado a ver con mayor claridad el papel del contexto en el que ambos se desarrollan.

Toda organización contiene factores materiales y humanos interactuando en su contexto, ello se da en una íntima interrelación sistémica. Entonces, la diferencia que existe entre una organización y otra, los comportamientos son tan diferentes por el hecho de que esas interacciones se dan en formas de redes emergentes, es decir, la actividad humana contextualizada sobre los elementos materiales de la economía, tanto del mundo como de la empresa, se da en forma de redes en las que hay flujos de tecnologías, ciencias, tecnociencias, finanzas, energía y se crea un sucesivo surgimiento de alternativas heterogéneas de inestabilidades y estabilidades.

Se hace necesario incluir el enfoque de la complejidad en el estudio de los fenómenos empresariales, desde entender el impacto en el mundo empresarial, de factores y elementos tales como: Interacciones locales no lineales; conectividad, retroalimentaciones, reconocimiento de patrones propios, redes distribuidas y no distribuidas; complejidad emergente y procesos de creatividad, invención e innovación, flexibilidad y orientación al cambio. Hoy en día, en el mundo globalizado, la administración debe tener en cuenta los componentes transnacionales, las bolsas de valores, los cambios en las prácticas y concepciones del marketing, el papel de los medios de comunicación, el rol de los gobiernos y los conflictos políticos y otros; es decir, se convierte en una red global distribuida de mutuas interacciones.

Esto pretende que el profesional esté en posibilidad de ejercer, pero también de resolver problemas de mayor complejidad y derivar de ello nuevos conocimientos, es decir que no se podría realizar un profesional en cualquier campo de trabajo ya que solo él conoce de lo que comprende su área. Es de ahí la necesidad de la formación científico metodológico como piedra angular del desarrollo de las mismas. Si no se cumple con la preparación en esos tres aspectos se propicia el estancamiento de la profesión de que se trate y el desplazamiento por otros especialistas.

Para el estudio del mercado laboral se aplicaron entrevistas a los profesionales que desempeñan las funciones las diferentes organizaciones como administradores de empresas, estas instituciones fueron empresas públicas, privadas, empleadores como empleados, con la finalidad de identificar las características del perfil de los futuros profesionales en administración de empresas de la Universidad Amazónica de Pando. Así mismo la finalidad fue identificar las funciones que debe desempeñar, las competencias y cualidades (valores) más requeridas en los profesionales en Administración de empresas de acuerdo a las características de las instituciones.

Para articular la oferta educativa con la demanda del contexto, es decir, con la realidad del mundo de trabajo, para dejar de ser autorreferentes dentro de las universidades, se realizó un mapeo de grupos de interés de manera intrainstitucional e interinstitucional, con la finalidad de identificar los actores que mejor aporten a este análisis, como se presenta en el siguiente tabla.

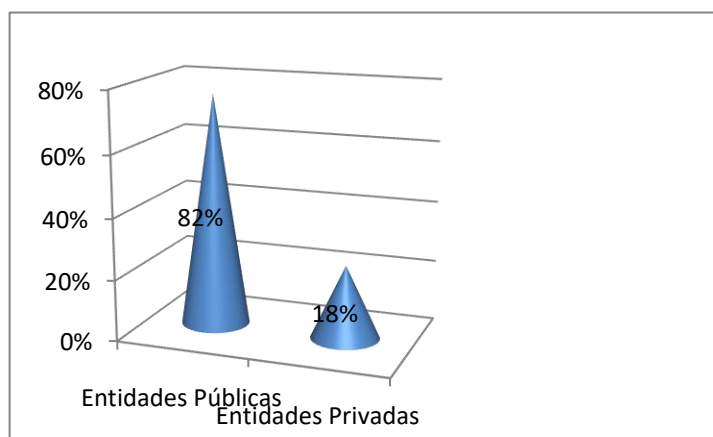
**TABLA N° 1**  
**MAPEO GRUPOS DE INTERÉS**

<b>INSTITUCIONES IDENTIFICADAS PÚBLICAS</b>	<b>INSTITUCIONES IDENTIFICADAS PRIVADAS</b>
Honorable Alcaldía Municipal	Banco Los Andes
Prefectura Del Departamento de Pando	Banco Mercantil
Hospital Roberto Galindo	Empresa Tahuamanu
Aduana	Comercial Acre
Instituto Nacional de Estadística	Banco FIE's
ENTEL	Banco los Andes
Fondo Productivo Social	Hotel Diana
SEDUCA	ONGs
Órgano Electoral Departamental	Cervecería Amazónica
INCOS Pando	Banco Sol
AMDEPANDO	Banco Unión
Universidad Amazónica de Pando	PRODEM
Contraloría	Universidad Privada COSMOS
Corte Superior de Justicia	
Correos de Bolivia	
ZOFRA Cobija	

**Fuente:** Elaboración propia

A continuación se presenta la sistematización de los instrumentos aplicados a los diferentes profesionales.

**GRAFICO N° 2**  
**INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS**



Fuente: Elaboración Propia

El 82% de las instituciones de Cobija son del sector público y el 18% del sector privado. Cabe recalcar que el mercado laboral para algunas instituciones públicas está determinado por las direcciones de la ciudad de La Paz.

**TABLA N° 2**  
**NUMERO DE PROFESIONALES REQUERIDOS EN LAS ORGANIZACIONES**  
**DE COBIJA**

<b>INSTITUCIONES IDENTIFICADAS PÚBLICAS Y PRIVADAS</b>	<b>PROFESIONALES ADMINISTRADORES CON LOS QUE CUENTA EN LA ORGANIZACIÓN</b>	<b>PROFESIONALES REQUERIDOS A FUTURO POR LA ORGANIZACIÓN</b>
<b>Gobierno Municipal de Cobija</b>	<b>11</b>	<b>15</b>
<b>Gobernatura del Departamento de Pando</b>	<b>19</b>	<b>25</b>
<b>Hospital Roberto Galindo</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>Aduanas</b>	<b>2</b>	<b>8</b>
<b>Instituto Nacional de Estadística</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>ENTEL</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
<b>Fondo Productivo Social</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
<b>SEDUCA</b>	<b>3</b>	<b>7</b>
<b>Órgano Electoral Departamental</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b>INCOS Pando</b>	<b>9</b>	<b>12</b>
<b>AMDEPANDO</b>	<b>3</b>	<b>7</b>
<b>Universidad Amazónica de Pando</b>	<b>5</b>	<b>13</b>
<b>Contraloría</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

<b>Corte Superior de Justicia</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b>Correos de Bolivia</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>ZOFRA Cobija</b>	<b>4</b>	<b>7</b>
<b>Banco Los Andes</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b>Banco Mercantil</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>Empresa Tahuamanu</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
<b>Comercial Acre</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>Banco FIE's</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b>Banco los Andes</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>Hotel Diana</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>ONGs</b>	<b>6</b>	<b>11</b>
<b>Cervecería Amazónica</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
<b>Banco Sol</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b>Banco Unión</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
<b>PRODEM</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>Universidad Privada COSMOS</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

**Fuente:** Elaboración propia

De acuerdo a los resultados se puede decir que el número de profesionales administradores requeridos en pando es de un porcentaje muy alto, ya que las personas entrevistadas consideran el incremento de personal con formación en el ámbito administrativo como promedio el doble de personal con el que actualmente cuentan las organizaciones, ya que la población de cobija va incrementando estos últimos años.

Los profesionales en ejercicio entrevistados manifiestan que los futuros administradores de empresas deben tener las competencias genéricas de empleabilidad como: ética, responsabilidad, creatividad y liderazgo, investigación; mantener buenas relaciones humanas y de trabajo en grupo, dominio de idioma extranjero, vocación, trabajar bajo presión, preparación y evaluación de proyectos, conocimiento y dominio de las normas vigentes y capacidad de gestión.

### **3.- MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL**

El propósito de esta investigación es de presentar los elementos básicos de la teoría y ciencia administrativa en una perspectiva operacional, aun cuando los autores no pretenden incluir todos los conocimientos que pudiesen ser de utilidad para el administrador práctico, pero se presentarán las áreas más importantes de estos conocimientos en forma organizada y útil. Al hacerlo se enfatiza en los principios de la administración que son muy necesarios, además muestra como en diversas áreas, estos deben ser considerados como un sistema y demuestra como la administración en si forma parte de un sistema más amplio que interacciona con la totalidad del administrador, el cual se compone de factores económicos, tecnológicos, sociales, políticos y éticos, además se enfatizara en conceptos, principios, teorías y técnicas de la administración para enfrentar contingencias, necesidades, situaciones y factores humanos a las cuales se enfrenta el moderno administrador de empresas.

#### **3.1.- ADMINISTRACIÓN**

Desde que el hombre empezó a formar grupos para alcanzar metas que no hubiese podido lograr individualmente, la administración ha sido esencial para garantizar la coordinación de los esfuerzos individuales. A medida que la sociedad ha ido confiando cada vez mas en el esfuerzo del grupo, y como muchos de ellos han crecido de manera organizada, la tarea de los administradores ha aumentado su importancia. Esto es fácil de entender, que la tarea de un administrador es establecer y conservar un medio ambiente en cual las personas, trabajando en grupos sean guiadas a lograr de manera efectiva y eficiente la obtención de metas colectivas.

Reuniendo los elementos obtenidos podemos formar la definición siguiente de la administración, “es el conjunto sistemático de reglas para lograr la máxima eficiencia en las formas de coordinar un organismo social.”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Chiabenato Idalberto, “Introducción a la Teoría General de la Administración”, Edición N° 4 Mc GRAW HILL Interamericana S.A. Pág. 8, Año 1995

### 3.2.- FUNCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN O PROCESO ADMINISTRATIVO

Muchos académicos y administradores han encontrado que el análisis de la administración se facilita mediante la organización útil y clara del conocimiento. Al estudiar esta disciplina, resulta útil dividirla en cinco funciones: **Planeación**, entendida como la percepción del futuro a fin de trazar un programa de acción que deberá realizarse, **Organización**, es decir la constitución del doble organismo material y humano de la empresa, **Integración**, se ocupa de dotar de personal a la estructura de la organización a través de una adecuada selección, evaluación y desarrollo del mismo, **Dirección**, como el comando o la orientación para que el personal ejecute adecuadamente lo que fue planeado y organizado, **y Control**, que consiste en la verificación que todo ocurrió de acuerdo a lo planeado y conforme las órdenes impartidas. Alrededor de las cuales se puede organizar el conocimiento en que se fundamentan. Los conceptos, principios, teorías y técnicas de la administración se agrupan en consecuencia.<sup>2</sup>

Este marco teórico se ha usado y probado durante muchos años. Aunque existen formas diferentes de organizar el conocimiento administrativo, en la actualidad, la mayoría de los autores han adoptado, o uno similar, incluso después de experimentar en ocasiones con formas alternativas de estructurar el conocimiento.

### 3.3.- AREAS FUNCIONALES DE LA ADMINISTRACIÓN

Las áreas funcionales de la administración también consideradas como especialidades y son las siguientes:

Finanzas (Administración Financieras)

Mercadotecnia (Administración de la Mercadotecnia o Marketing)

Recursos Humanos (Administración de Recursos Humanos)

---

<sup>2</sup> Koont'z Harold / O'Donnell Cyril, "Curso de Administración Moderna", Sexta Edición México D.F, Editorial Mc. Graw Hill, Pág. 6-9, Año 1979.

Producción (Administración de la Producción y Operaciones)

Gerencia (Gestión)<sup>3</sup>

### **3.4.- RECURSOS ORGANIZACIONALES**

Genéricamente, los recursos organizacionales pueden clasificarse en cinco grupos:

- a. Recursos materiales de producción
- b. Recursos financieros
- c. Recursos humanos
- d. Recursos de mercadotecnia
- e. Recursos administrativos.

Recursos que se consideran muy pertinentes enumerar, ya que este trabajo está enfocado a la adaptación de los Recursos Humanos dentro de la organización.<sup>4</sup>

### **3.5.- RECURSOS HUMANOS**

En una sociedad que se basa en la información, los recursos humanos constituyen el factor esencial y se hace imprescindible no hablar conceptualmente de ellos.

Los Recursos Humanos son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sin importar cual sea su nivel jerárquico o tarea. Constituyen el único recurso vivo y dinámico de la organización y es el que decide el manejo de los demás, que son inertes y estáticos por sí mismos.

---

<sup>3</sup> Reyes P. Agustín, "Administración Moderna", Edición N° 1 México DF Editorial LIMUSA S.A. Pág. 244 – 384, Año 1994.

<sup>4</sup> Koont'z Harold / Weirich Heinz, "Administración: Una Perspectiva Global, Décima Edición México D.F, Mc. Graw Hill, Pág. 121-385, Año 1994.

Además, constituyen un tipo de recurso que posee vocación encaminada hacia el crecimiento y el desarrollo. Las personas aportan a la organización sus habilidades, conocimientos, actitudes, comportamientos, percepciones, etc.

La administración de Recursos Humanos es un área de estudio de mucha importancia en la que influyen varias disciplinas definidas como técnicas que se utilizan y se aplican en los ambientes internos y externos de los organismos empresariales públicos, privados y mixtos.

Cuando se contrata a un nuevo empleado o se reubica en un puesto diferente a uno antiguo, es necesario poner en acción una técnica que le permita conocer rápidamente todos los aspectos inherentes a la organización y al cargo que le corresponde desempeñar, para que pueda integrarse y adaptarse desde el primer día de empleo, esta técnica es conocida como la inducción de personal.<sup>5</sup>

Sin un sólido programa de inducción de personal, la productividad del empleado y la calidad de la vida laboral podrían llegar a sufrir dificultades serias y no llegar a alcanzar su potencial.

### **3.6.- ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Durante mucho tiempo, la administración de Recursos Humanos fue conocida como el área de la administración que cuidaba exclusivamente de las admisiones, del pago y de las dimensiones de la mano de obra de las empresas.

Recientemente, el concepto de administración de Recursos Humanos sufrió una enorme ampliación. La Administración de Recursos Humanos es en la actualidad el área de la administración que se ocupa de la selección, asignación, mantenimiento, desarrollo y armonización de todos los recursos humanos de la empresa.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> French L. Wendel, "Administración de Recursos Humanos", Edición N° 1 DF México, Editorial LIMUSA S.A. Pág. 311 – 315, Año 1979.

<sup>6</sup> Chrudden J. Herbert / Sherman W. Arthur, "Administración de Personal", Primera edición México D.F, Compañía Editorial Continental S.A, Pág. 250-252, Año 1971.

Para que la administración de los Recursos Humanos se ejecute de manera uniforme por los diversos encargados, debe existir un organismo capaz de: Establecer normas y criterios (políticas de personal) que sirvan de base para que los jefes administren a sus subordinados y ejecutar actividades especializadas en relación con el personal, para dar más libertad de acción a los jefes dentro de su propia área, como ejecutar servicios de reclutamiento y selección, inducción, capacitación, evaluación de cargos y salarios, despidos, vacaciones, etc.

A una administración de Recursos Humanos que profese una filosofía activa, se le da la tarea de convertir a los recién llegados en elementos productivos y satisfechos.

El proceso de convertirse en empleado satisfecho y productivo es vital, tanto para la institución como para cada uno de sus integrantes. Las empresas o instituciones modernas consagran tiempo y esfuerzos considerables a la selección y la contratación de personal, ese hecho convierte al individuo en una inversión considerable desde su primer día de trabajo. A su vez, el nuevo empleado se hace preguntas como: ¿Podré efectuar el trabajo?. ¿Me aceptaran mis nuevos compañeros?. ¿Cómo me va a tratar mi supervisor?. Aunque estas preguntas son universales entre todos los nuevos empleados, disminuyen tanto la habilidad de aprender como el grado de satisfacción con la empresa o institución. Por eso es necesario que los nuevos empleados reciban una adecuada Inducción.

### **3.7.- OBJETIVOS Y FUNCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Sus principales objetivos son:

- ✓ Proporcionar a la empresa los recursos humanos mas adecuados para su funcionamiento.
- ✓ Proporcionar a los empleados trabajo y ambiente adecuados.

- ✓ Proporcionar condiciones de perfecto ajuste entre los objetivos de las empresas y los objetivos de los empleados.

Para alcanzar esos objetivos, la administración de recursos humanos debe desempeñar las siguientes funciones principales:

- ✓ Proveer a la empresa de los recursos humanos necesarios, mediante el reclutamiento y selección de personal.
- ✓ Mantener en la empresa los recursos humanos necesarios, por medio de la remuneración, beneficios sociales, higiene y seguridad en el trabajo.
- ✓ Desarrollar en la empresa el potencial de recursos humanos con base en la capacitación del personal.

Por eso es común la afirmación de que la administración de recursos humanos está preocupada básicamente por la calidad de vida dentro de las empresas. La calidad de vida representa el grado de satisfacción de cada persona en relación con el ambiente que la rodea dentro de su trabajo.<sup>7</sup>

### **3.8. LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS COMO UN PROCESO**

La Administración de Recursos Humanos consta de subsistemas interdependientes y estos son:

- Subsistema de alimentación de recursos humanos, que incluye planeación de RH, investigación de mercado de mano de obra, reclutamiento y selección.
- Subsistema de aplicación de recursos humanos, que implica análisis y descripción de cargos, **integración o inducción**, evaluación del desempeño, movimiento de personal.

---

<sup>7</sup> Pigors, Paúl, Meyers Charles, "Administración de Personal", Edición N° 4 México DF Editorial CONTINENTAL S.A. Pág. 313 – 321, Año 1985.

- Subsistema de mantenimiento de recursos humanos, que comprende remuneración, planes de beneficios sociales, higiene y seguridad en el trabajo, controles de personal y relaciones laborales.
- Subsistema de desarrollo de recursos humanos, que incluye capacitación y planes de desarrollo de personal.
- Subsistema de control de recursos humanos, que abarca base de datos, sistema de información de recursos humanos y auditorías de recursos humanos.<sup>8</sup>

### **3.9.- CONSIDERACIONES TEÓRICAS PARA ABORDAR EL ESTUDIO DEL EMPLEO**

Cobija enfrenta importantes retos en términos económicos, políticos y sociales. Los procesos de modernización de los factores económicos, la entrada al marco internacional y el acceso a modalidades de producción más complejas han tenido efectos favorables para el país pero también han implicado consecuencias inesperadas, e incluso nuevos problemas, que profundizan las condiciones de desigualdad social.

La creación de suficientes empleos productivos es tal vez la única forma sólida de lograr una mejora permanente en la equidad del proceso de desarrollo. El grado en el cual una sociedad puede asegurar a sus integrantes el acceso a las oportunidades de empleo digno y bien remunerado es tal vez uno de los criterios básicos para juzgarla. El empleo permite al hombre no sólo asegurar su supervivencia y la de los suyos; es también la vía hacia la realización personal y hacia el desarrollo pleno de su potencial. Por otra parte, en el empleo y la oportunidad de contribuir a los fines de la sociedad puede el individuo integrarse plenamente a la misma, así como buscar la posibilidad de igualarse a sus semejantes y compartir con ello las tareas de la nación.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Price Waterhouse, "Seminario: Búsqueda y selección de recursos humanos", Pág. 26 – 28, Año 1998.

<sup>9</sup> Flipo Trejo, "Principios de Administración de Personal", Cuarta Edición Bogotá-Colombia, Editorial Mc. Graw Hill Latinoamericana S.A., Pág. 128-130, Año 1978.

Este capítulo tiene por objeto hacer una recopilación de manera muy sintética de las principales aportaciones teóricas sobre el campo de la economía del trabajo como son: la teoría neoclásica, la marxista, la institucionalista, y la post keynesiana. Además de enunciar la importancia del empleo a nivel macroeconómico para una ciudad como Cobija.

### **3.10.- LA TEORÍA NEOCLÁSICA DEL MERCADO DE TRABAJO**

Para cualquier economista que tuviera como objetivo analizar el mercado de trabajo pensaría en estudiar la demanda y la oferta del trabajo y la interacción que se establece entre ellas a fin de obtener el nivel de empleo y el salario de equilibrio.

Estos serían los elementos básicos a partir de los cuales se analizarían los problemas relacionados con el mercado de trabajo como sería el desempleo, los salarios mínimos, sindicatos, etc.

Esta teoría establece que la demanda de trabajo, es la demanda de un factor de producción, es decir, de una demanda derivada de la demanda de productos. El principio de la maximización de los beneficios por parte de las empresas lleva a la conclusión de que dicha demanda será igual, en condiciones de competencia perfecta a la productividad marginal del trabajo multiplicada por el precio del producto. Esta productividad marginal del trabajo dependerá de la tecnología y de la técnica concreta de producción utilizada, que son factores que se determinan exógenamente respecto al mercado de trabajo. Así, la demanda no posee ninguna característica específica que la distingue de la demanda de cualquier otro factor de producción.<sup>10</sup>

La única excepción a la afirmación anterior es la existencia de costos fijos del empleo, derivados del reclutamiento, selección y formación de los trabajadores contratados. La existencia de estos costos hace que la rotación de los trabajadores resulte costosa para los empresarios, fenómeno que no se ve reflejado en el modelo sencillo de la productividad

---

<sup>10</sup> Clap y Mayne – Caen – Pas, “Apoyo al proceso de descentralización”, Pág. 60 – 61, Año 1995.

marginal del trabajo. Pero como dice Becker (1975) estos costos, en particular los de formación, sólo son importantes para las empresas cuando los conocimientos que tienen que tener los trabajadores para desempeñar correctamente sus tareas son específicos de esa empresa, es decir, cuando la tecnología empleada requiere de una formación específica o más generalmente, capital humano específico. Es decir, el único elemento del estudio de la demanda de trabajo que es verdaderamente propia del mercado de trabajo proviene del concepto de capital humano.

Respecto a la oferta de trabajo, el análisis clásico suponía que ésta estaba determinada por el stock de población en edad de trabajar. La teoría neoclásica modifica este concepto, enmarcando la decisión de ofrecer trabajo en el contexto de la teoría de la elección del consumidor. Para ello, parte del supuesto de que la elección del trabajador, para decidir si trabaja o no y cuánto es una elección entre ocio que le supone el no trabajar y la renta que obtiene trabajando. Por lo tanto, el trabajo es considerado únicamente como un medio para obtener un fin (salario), pero es intrínsecamente un mal. Esta afirmación de la oferta de trabajo supone un alejamiento de la concepción clásica de los economistas Malthus y Ricardo, basada en la teoría del fondo de los salarios y marcan la culminación del análisis utilitarista. Si los clásicos suponían que la decisión de ofrecer trabajo era independiente del salario real ofrecido, la teoría neoclásica establece por primera vez un análisis de la oferta de trabajo parecido al de cualquier otro bien: las cantidades del bien ofrecido son una función de su precio.<sup>11</sup>

A partir de esta idea de la decisión de trabajar como una elección entre ocio y renta surge, como sucede en el caso de la teoría de la elección del consumidor, la distribución entre un efecto renta y un efecto sustitución cuando varía el precio relativo de los dos bienes en cuestión. En el caso de la oferta de trabajo, un aumento del salario real ofrecido en el mercado produjera el efecto sustitución de querer trabajar más ya que ha aumentado el precio del ocio respecto al precio de la renta, pero también producirá el efecto renta de querer consumir más ocio, porque con la misma cantidad de trabajo, el aumento del salario

---

<sup>11</sup> Wether Willian, “Administración de personal y Recursos humanos”, Edición N° 4, Mc Graw Hill, Pág. 186 – 194, Año 1993.

real eleva el nivel de renta. El resultado de estos dos efectos determinará la pendiente de la curva de oferta de trabajo, que será positiva si el efecto de sustitución es más importante que el efecto renta y negativa en el caso contrario (Toharia, 1983).

Aquí hay que tener en cuenta que en la realidad los trabajadores no siempre tienen la posibilidad de elegir la cantidad de horas que quieren trabajar, que están sujetos al pago de impuestos y que al aceptar un empleo conlleva costos. Como se puede observar el análisis elemental de la fuerza de trabajo tampoco ofrece una estructura teórica específica del mercado de trabajo. En la complicación que proviene del hecho de reconocer que el trabajo no es homogéneo donde aparece una vez más la aportación más novedosa e interesante de la teoría neoclásica: el concepto de capital humano.

### **3.11.- LA TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO**

La idea básica es que los trabajadores acuden al mercado de trabajo con niveles diferentes de calificación que responden no sólo a las diferencias existentes entre sus capacidades innatas, sino también, y sobre todo, que han dedicado diferente tiempo a adquirir esas calificaciones, es decir, a invertir en capital humano. La idea de la inversión en capital humano amplía la perspectiva individualista de la teoría de la oferta de trabajo porque ya no es sólo cantidad de trabajo ofrecida la que es resultado de un conjunto de decisiones individuales, sino también su calidad. En este sentido la teoría del capital humano encaja perfectamente en la forma neoclásica de ver el mundo.

Una de las principales consecuencias de la teoría del capital humano es su explicación de las diferencias salariales. Es decir, en promedio los individuos con más educación o más calificados ganan más que los que no lo son. En un mundo de perfecta certidumbre y perfectos conocimientos, las discrepancias salariales sólo reflejan las diferencias de inversión en capital humano. Los individuos que invierten en capital humano están sacrificando la renta actual que podrían obtener si se dedicaran a trabajar en pos de una renta futura que necesariamente debe ser mayor para compensar así los sacrificios realizados. En concreto, en el caso de los pobres y los desempleados esa teoría sugiere que

el problema reside en su inadecuado nivel de capital humano. De ahí que las soluciones de política económica que esta teoría ofrece para esos problemas estén siempre relacionadas con la mejora de los niveles educativos.

El origen de la teoría moderna del capital humano se remonta a la década de los cincuenta, en medio de la preocupación creciente por el problema del crecimiento económico y sus determinantes, uno de los cuales era la mejora de la calidad de la mano de obra. A finales de dicha de cada y principios de los sesenta, la teoría fue formulada por miembros de la escuela de Chicago, y la monografía pionera de Gary Becker, es el pilar básico del cual parte los trabajos relacionados con la teoría del capital humano.<sup>12</sup>

### **3.12.- LA TEORÍA MARXISTA**

En esta teoría marxista sobre el mercado de trabajo se analizará la posesión de los tres más representativos de esta teoría: Harry Braverman (1974) en su libro *Labor and Monopoly Capital* trata sobre la distinción básica de la que parte el análisis marxista del mercado de trabajo o, mejor dicho, el análisis del proceso de trabajo: la distinción entre la fuerza de trabajo que es la mercancía que se compra y se vende en el mercado, y trabajo que es el factor de producción que entran al proceso productivo. El análisis de este autor gira en torno a la degradación del trabajo ocurrida, específicamente en Estados Unidos durante el siglo XX, como consecuencia de lo que llama la revolución científica-técnica, que a su vez es un producto del proceso de desarrollo capitalista.<sup>13</sup>

Si hay un punto fundamental que enfrenta la teoría neoclásica y a la marxista es la distinción entre fuerza de trabajo y trabajo, para Braverman negar la posible existencia de conflicto y lucha de clases en el lugar de trabajo, es negar el principio fundamental de la teoría marxista. El suponer que el trabajo potencial (fuerza de trabajo) se convierta automáticamente en trabajo real elimina de ante mano el posible conflicto personal entre el

---

<sup>12</sup> Becker Gary, "Capital Humano" Edición N° 1 México DF Editorial LIMUSA S.A. Pág. 118 – 120, Año 1975

<sup>13</sup> Braverman Harry, "Labor and Monopoly Capital" Edición N° 1, Editorial Perentice Hall, Pag. 220 – 235, Año 1974

poseedor del trabajo potencial (el trabajador) y utilizador del trabajo real (empleador) y reduce la relación existente entre ambos a una relación de mercado, medida por el salario y perfectamente definida en todos sus extremos.

La crítica que hace Marx a los clásicos sobre el tema del fetichismo de la mercancía, en donde los segundos convertían las relaciones entre personas en relaciones entre cosas, puede ser similar a la que se establece entre fuerza de trabajo y trabajo, ya que esta relación laboral no sólo es una relación de mercado, sino también, una relación social entre dos personas (o clases) y a menudo, contrapuestos, en el proceso productivo. Por lo tanto, el punto básico de la teoría marxista consiste en poner de relieve que las relaciones sociales de producción son el elemento fundamental que se debe analizar para comprender el proceso de trabajo. Un segundo aporte a esta teoría es la de Richard Edwards (1979) este autor parte de la distinción básica anteriormente mencionada y plantea lo que para el capitalista es "el problema del control", para el cambio, que es como convertir el trabajo potencial en trabajo efectivo, es decir, como puede el capitalista obtener el máximo de la fuerza de trabajo que adquirió en el mercado, por lo que es necesario establecer mecanismos de control que permitan esa maximización.

Edwards distingue tres tipos de contrato: el control simple, técnico y burocrático. El primero de ellos se da cuando el patrón ejercía su disciplina directamente, sin más complicaciones y esta dura hasta fines del siglo XIX; con el desarrollo de las grandes compañías, surgieron nuevas formas de control, entre las que se destaca el control técnico, en donde la tecnología es la que rige el proceso productivo y cuyo ejemplo típico es la cadena de montajes y el control burocrático en el cual son los incentivos de hacer carrera en la empresa, la que garantiza que los trabajadores se comporte conforme lo deseado por el capitalista.<sup>14</sup>

El último teórico que analizaremos de esta corriente es Herbert Gintis (1976), el propósito de este autor era instruir una teoría marxista de la empresa capitalista a partir de la

---

<sup>14</sup> Edwards Richard, "La Teoría Marxista el Problema del Control" Edición N° 2, Editorial Perentice Hall, Pag. 125 – 135, Año 1979

distinción básica entre fuerza de trabajo y trabajo, este autor también hace una crítica a la teoría neoclásica de la producción, en la que resalta que esta da al trabajo un carácter únicamente de mercancía dejando un lado su carácter social.

Gintis, parte de la idea de que la empresa capitalista es un ente que lleva a cabo una producción conjunta de la mercancía que venderá en el mercado y de formas de conciencia de los trabajadores compatibles con la obtención de beneficios en el futuro. La necesidad de esta última producción proviene del carácter social del trabajo, es decir, que la fuerza de trabajo no es separable de su vendedor, trabajador, y por tanto, la evolución a lo largo del tiempo de los atributos personales del vendedor (su conciencia) son tan importantes como los atributos de la mercancía intercambiado inicialmente, como son los conocimientos, la calificación, etc. Es esa producción conjunta lo que hace que, en general, no se pueda establecer que la maximización de los beneficios será eficiente en el sentido de Pareto, encontrándose la raíz de dicha ineficiencia en la lucha de clases (capitalistas-obreros), es decir, en la divergencia existente entre la conciencia de los trabajadores y los objetivos obtención de ganancia de los capitalistas.

Podemos afirmar que las interpretaciones tanto de Edwards como de Gintis constituyen aportaciones teóricas complementarias ya que para el primero los sistemas de control no sólo trata de efectuar la conversión de la fuerza de trabajo en trabajo, sino que también afectan a la conciencia de los trabajadores facilitando la tarea de los sistemas de control y legitimando su propio mantenimiento, con lo cual coincide la teoría de Gintis.<sup>15</sup>

Respecto al salario y a la estructura salarial, el análisis marxista sostenía que en equilibrio a largo plazo, el precio de la fuerza de trabajo, como el de cualquier mercancía sería igual a su costo de producción. Esta idea de la fuerza de trabajo como un bien de producción recuerda la idea neoclásica del capital humano, obviamente sin la connotación individualista de dicha teoría. Debido a que la fuerza de trabajo necesaria en el proceso de producción no es homogénea, la estructura salarial a largo plazo tenderá a reflejar los

---

<sup>15</sup> Gintis Herbert, "Teoría marxista de la empresa capitalista" Edición N° 1, Editorial Panamericana, Pag. 59 – 71, Año 1976

costos de reproducción de los diferentes tipos de la fuerza de trabajo, que serán iguales a los costos de educación y formación de la mano de obra. En este sentido, dicho análisis se asemejaría a las predicciones de la teoría del capital humano.

Sin embargo la distinción que hace la teoría marxista entre la fuerza de trabajo y trabajo y, en particular, el énfasis en la conciencia de los trabajadores como un factor fundamental en la posibilidad de extracción del trabajo real que dicha distinción sugiere, confiere a la educación y a la formación un papel que traspasa el análisis individualista de la teoría del capital humano. En efecto la educación no es sólo un mecanismo de adquisición de conocimientos y calificaciones por parte de los individuos, sino que debe ayudar a la reproducción de la conciencia de los trabajadores para facilitar la obtención de trabajo real a partir del trabajo potencial. La consecuencia de este análisis es que tanto el salario como la estructura salarial son elementos que los capitalistas pueden hacer variar en su afán por obtener el máximo posible de trabajo efectivo a partir de su fuerza de trabajo.

En suma, el análisis marxista del mercado de trabajo, a diferencia de la teoría neoclásica, sostiene que no puede analizar dicho mercado como el de cualquier otra mercancía, y que la distinción entre la fuerza de trabajo y trabajo exige un planteamiento teórico específico de dicho mercado, incluso en el supuesto de competencia perfecta en todos los mercados.

### **3.13.- LA TEORÍA INSTITUCIONALISTA**

El tercer enfoque para el estudio del mercado de trabajo es el institucionalista. Al estudiar el modelo del capital humano se mencionó el debate que se da entre los defensores de las fuerzas de mercado como principal determinante de las variables del mercado y los defensores de la importancia de las instituciones en dicho proceso. Los instrumentos analíticos usados por unos y otros han sido siempre muy diferentes, basándose los primeros en el análisis teórico puro y los segundos en la observación directa del funcionamiento del mercado de trabajo. Y no cabe duda que el rigor teórico de los primeros a supuesto un desafío para los institucionalistas, quienes no siempre se han dedicado a articular el entramado teórico en que basan sus afirmaciones.

El mejor representante de esta teoría es Michael Piore (1975) y su trabajo está relacionado con el llamado mercado dual del trabajo y con el estudio de la segmentación del mercado de trabajo. Piore divide el mercado de trabajo en segmentos: el sector primario, con sus estratos inferior y superior, y el sector secundario. Cada uno de estos segmentos se caracteriza tanto por los elementos relacionados con la demanda de trabajo (tecnología) como por elementos relacionados con oferta de trabajo. Se trataba de un primer análisis descriptivo del dualismo o segmentación del mercado de trabajo. Dicho análisis es coherente con la teoría neoclásica siempre cuando existan barreras (exógenas respecto al sistema económico) que tengan la suficiente importancia como para impedir que exista una elevada movilidad entre los segmentos, Piore ha insistido en que la cuestión básica no es la de la movilidad entre los segmentos, sino que más bien su divergencia con la teoría neoclásica está en dos puntos: el primero de ellos se refiere a que no considera exógenos los factores técnicos y sociológicos que en un principio actúan como barreras institucionales entre los diferentes segmentos, sino que trataba de darles una explicación dentro del marco del sistema económico y el segundo punto es que la movilidad o falta de ella entre los segmentos no constituya prueba alguna respecto al existencia del dualismo y que éste existirá a un en presencia de una elevada movilidad o falta de ella entre los dos segmentos lo que sugiere que los aspectos de demanda son más importantes que los de oferta.

Piore, ha buscado y dado una explicación alternativa del fenómeno del dualismo en el mercado de trabajo. Sostiene que el dualismo en el mercado de trabajo es el resultado del cambio y la incertidumbre inherente a toda actividad económica. El problema estriba en cómo distribuir la carga de dichos cambios e incertidumbres, resultado que los que la soportan en mayor medida son los grupos de trabajadores más débiles políticamente, constituyen el sector secundario o desprotegido del mercado de trabajo.

Es evidente que este proceso, eminentemente político, tiene que tener un sustento en la tecnología utilizada. Piore es consciente de éstos y trata de conciliar sus dos teorías con dos argumentos: el primero de ellos se refiere a la importancia que tiene la incertidumbre de la demanda de productos para que la división del trabajo resulta rentable. Ante dicho

incertidumbre a los empresarios les resulta rentable segmentar el mercado de producto y utilizar una tecnología con una división del trabajo muy extensa en el sector estable (que conllevaría todas las características favorables de los puestos de trabajo del sector primario) y una tecnología diferente muy poco especializada, en el sector inestable de la demanda.

Su segundo argumento parte de la idea de que la división del trabajo es una característica esencial de la sociedad industrial conforme se desarrolla esta última la gente atribuye una mayor importancia cada vez mayor a la seguridad (la seguridad del empleo) lo que lleva una lucha política sobre la distribución de una incertidumbre que es imposible eliminar puesto que es inherente a toda actividad económica.

Resumiendo los trabajos de Poire suponen un intento de establecer una nueva teoría, entre la teoría neoclásica (capital humano) y la marxista (relaciones sociales de producción).<sup>16</sup>

### **3.14.- LA TEORÍA POSTKEYNESIANA**

Los aspectos laborales de la teoría postkeynesiana no se han desarrollado del todo, sin embargo, es posible combinar algunos principios del pensamiento postkeynesiano sobre los que se da un acuerdo general, como son la importancia del sector oligopolístico, el carácter de la tecnología en los países industrializados y el proceso de formación de los precios por parte de las empresas. Con el trabajo que han hecho los economistas institucionalistas americanos sobre los mercados de trabajos segmentados, el análisis postkeynesiano lleva una conclusión radicalmente diferente a la teoría neoclásica; ni la demanda ni la oferta de trabajo dependen del salario real. De esto se desprende el mercado de trabajo no es un verdadero mercado, pues el precio lleva asociado a él, la tasa salarial es incapaz de cumplir la función de equilibrar el mercado y, por lo tanto, las variaciones de la tasa salarial pueden lograr que disminuya el desempleo.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Piore Michael, "Dualismo en el mercado de trabajo" Edición N° 1, Editorial Perentice Hall, Pag. 201 – 245, Año 1975.

<sup>17</sup> Clap y Mayne – Caen – Pas, "Apoyo al proceso de descentralización", Pág. 89 – 102, Año 1995.

Resumiendo esta teoría tenemos que el mercado de trabajo no es un mercado en el sentido en que se entiende generalmente el término, ya que no existe un mecanismo que haga que los precios equilibren el mercado. Las variaciones de los salarios monetarios, o de la tasa de salarios reales, no es capaz de asegurar la ausencia de un exceso de oferta de trabajo y, por lo tanto, eliminar el desempleo. El contexto de una estructura industrial es oligopólica con coeficientes técnicos de producción fijos y con fijación de precios mediante márgenes, la demanda de trabajo depende del nivel de actividad económica agregada, tiene poco que ver con el producto marginal del trabajo. Por otro lado la oferta de trabajo depende factores demográficos y socioculturales, aunque es sensible a los cambios de las oportunidades de empleo.

Cuando la demanda agregada es inferior al producto marginal de la economía y el desempleo aumenta, las calificaciones personales necesarias para entrar o avanzar en un trabajo, en un estrato dado del mercado de trabajo, aumentan y las ganancias educativas de las mujeres, de la población negra y de otros devalúan en la inflación de credenciales que como consecuencia se produce. El resultado es, un incremento en la fila de los que están esperando acceder a los mejores puestos de trabajo o incluso a ningún puesto de trabajo, que no se puede eliminar con un descenso de los salarios reales.<sup>18</sup>

Por el contrario aunque la relación entre la demanda y la oferta de trabajo juega un papel importante en el establecimiento del nivel de salarios monetarios fortaleciendo o debilitando la posición negociadora de los trabajadores, el crecimiento del producto y la solidaridad del movimiento sindical tienen un efecto mayor. Sin embargo, más importante que el nivel de salarios monetarios es el nivel de salarios reales este depende no sólo de los salarios monetarios, si no también de los precios. Cuando los salarios monetarios aumentan más deprisa que la productividad, los precios tienen que subir para que el margen de las empresas con respecto a los costos variables medios cubra los gastos fijos y continúen rindiendo los beneficios netos que se han fijado como objetivo. En los períodos de crecimiento económico, si el margen con respecto a los costos variables medios aumenta cuando las empresas tratan de generar más fondos internos, con los cuales financiar la

---

<sup>18</sup> Clap y Mayne – Caen – Pas, 1995, Op. Cit., Pág. 202.

inversión, los precios subirán en relación a los salarios monetarios. Así, el crecimiento de los salarios reales puede que se reduzca respecto al crecimiento de la productividad media de trabajo, aun cuando haya ganancias considerables en los salarios monetarios mientras que las condiciones de inactividad o endurecimiento del mercado de trabajo desempeñan un papel, no se puede decir que los salarios reales vengan determinados únicamente por la demanda y la oferta de trabajo.

El resultado básico del argumento postkeynesiano es que la determinación de los salarios y del desempleo son dos procesos distintos y se deben comprender como tales, y que en casi todos los contextos, las tasas salariales no sirven para igualar la oferta de trabajo a la demanda. Por lo tanto, el mercado de trabajo no tiene ningún mecanismo que lo equilibre, de lo que se deduce que los ajustes de las tasas salariales no pueden eliminar el desempleo. El volumen de empleo depende de factores relacionados con la demanda agregada, no de las tasas salariales.

Por último, se debe reconocer que cualquiera que sea la tasa de desempleo, la carga no es repartido por igual entre todos los grupos de la población. Los despidos temporales y permanentes están asociados fundamentalmente a los puestos de trabajo que no ofrecen posibilidades de mejora, con salarios reducidos, característicos del mercado de trabajo secundario. Por lo cual, son necesarias las políticas públicas para eliminar los trabajos peores y crear suficientes trabajos buenos para permitir la movilidad ascendente del grupo de trabajadores del mercado secundario sin desplazar a los trabajadores que ya tienen trabajos mejores.<sup>19</sup>

### **3.15.- IMPORTANCIA DEL EMPLEO A NIVEL MACROECONÓMICO**

El estudio del empleo en el ámbito macroeconómico (por tratarse de una variable fundamental) nos permite analizar, medir y cuantificar el nivel de desarrollo y crecimiento de una nación.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Clap y Mayne – Caen – Pas, 1995, Op. Cit., Pág. 220.

<sup>20</sup> Price Waterhouse, 1998, Op. Cit. Pág. 45.

El empleo, al igual que las otras variables reales de la economía, requiere de un análisis riguroso para que su funcionamiento dentro de la economía vaya acorde con las necesidades de la población, ya que si la mayoría de los habitantes de una ciudad cuentan con un actividad laboral bien remunerada, éstos contarán con mejores condiciones de vida y un nivel del bienestar más alto.

Así, la población tenderá a consumir y, con ello la inversión y el producto interno de una nación aumentan.

Por el contrario, si el consumo se contrae, el producto y la inversión decrecen porque las personas al no consumir es porque no tienen el ingreso suficiente para satisfacer sus necesidades y por ende son aquellos que no cuentan con un empleo bien remunerado.<sup>21</sup>

Por lo tanto, el estudio del empleo a escala macroeconómica resulta de gran importancia porque nos permite observar los siguientes aspectos:

1. La experiencia laboral que tiene la población ocupada.
2. La duración que tienen los empleados en un determinado trabajo.
3. Nivel de ingresos

Todo esto encaminado a que el gobierno pueda implementar políticas regionales de empleo que respondan a las exigencias de nuestro país, dado que el grueso del empleo se realiza en las micros y pequeñas empresas que se localizan en diferentes áreas del país. Por que se observa que las políticas de empleo actuales no contemplan el ámbito regional, sino que al ser políticas macroeconómicas su aplicación se realiza a todo el país sin tomar en cuenta los desequilibrios regionales que llevan a disminuir los niveles de bienestar de las personas.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Pigors, Paúl, Meyers Charles, “Administración de Personal”, Edición N° 4 México DF Editorial CONTINENTAL S.A. Pág. 313 – 321, Año 1985.

<sup>22</sup> Sikula F. Andrews, “Administración de personal” Edición N° 1 México DF Editorial LIMUSA S.A. Pág. 118 – 120, Año 1979.

## **4.- METODOLOGÍA**

### **4.1.- MÉTODOS TEÓRICOS**

#### **Histórico – Lógico**

Este método fue aplicado para mostrar la evolución y el comportamiento del entorno laboral a través de los años, viendo las deficiencias y limitaciones principalmente de las instituciones públicas y privadas, de manera que facilite datos referidos al problema científico de la presente investigación.

#### **Analítico – Sintético**

Se utilizo para estudiar las partes que estructuran al mercado de trabajo y el laboral, relacionándolo con la variación del entorno laboral en cada año, separando de forma adecuada, para luego concluir o sintetizar en un solo documento la cual comprenderá la actual investigación.

#### **Inductivo – Deductivo**

Se utilizo para analizar, las diferentes teorías sobre el mercado de trabajo y el laboral concatenando las partes que la componen, para llegar a una conclusión particular y relacionarla con el entorno laboral de los administradores de empresas, para luego plasmarlo en el documento final.

### **4.2.- TÉCNICAS EMPLEADAS**

#### **Cuestionario (Guía)**

Se utilizo esta lista de preguntas, a las personas encargadas de realizar la contrataciones en las instituciones públicas y empresas privadas, así también al sector de recursos humanos de estas organizaciones, para llegar a conclusiones reales.

### **Encuestas Estructuradas**

Se aplicó este instrumento con el fin de obtener información mediante consultas referentes al estado de opinión y nivel de relación de los administradores de empresas con el entorno laboral, como también a las máximas autoridades de las organizaciones públicas y privadas de la ciudad de Cobija, esto resultará de las muestras tomadas en las instituciones de la nombrada ciudad.

### **Entrevistas**

Esta conferencia entre dos o más personas, se aplica a los funcionarios de las instituciones, como también a los directores de recursos humanos y específicamente a las personas expertas o encargadas de la contratación de los administradores de empresas actual para no distorsionar este instrumento, sacando así el mayor provecho para esta investigación.

### **Análisis Documental**

Este instrumento se usó para verificar la veracidad de la información que se obtuvo, con las diferentes personas de las organizaciones públicas y privadas, analizar así los documentos tanto pasados como presentes, principalmente los archivos de los administradores de empresas en sus diferentes situaciones económicas, también toda la documentación relacionada con el tema de investigación.

## **4.3 TÉCNICAS ESTADÍSTICAS**

Se usó para la obtención del tamaño de la muestra y la determinación de la población administradores de empresas, como también la tabulación y procesamientos de datos recogidos en las encuestas de las diferentes funcionarios de las organizaciones, probabilizando un margen de error aceptable para esta investigación.

#### **4.3.1.- POBLACIÓN**

La población o universo en la presente investigación, está constituida por el entorno laboral de los administradores de empresas, como también de todos los encargados de contrataciones de las instituciones públicas y privadas de Cobija.

#### **4.3.2.- MUESTRA**

La muestra fue tomada en todas las zonas, por la utilización de formulas estadísticas que nos encamino a una muestra extensa donde no aportaría mucho a la investigación en curso. Entonces se ha tomado el criterio de (Riggs James L.), donde se asume el 10%, del total de la población propietaria de administradores de empresas, que es una muestra representativa en una investigación.

## 5.- VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Una vez concluida la obtención de la información primaria y secundaria, se procedió a la aplicación de las boletas de encuestas a la población de administradores de empresas ligadas a la problemática del entorno laboral, para conocer el porqué existe relación entre el mercado de trabajo y saber el porqué no existe el equilibrio en el mercado laboral; también se impartió boletas de cuestionarios y entrevistas a los ejecutivos de las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Cobija, llegando a obtener los siguientes resultados.

**TABLA N° 2**  
**TRAYECTORIA DE LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS EN LAS**  
**INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS**

<b>INSTITUCION</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
<b>PUBLICAS</b>	45	69	58	53	38	75
<b>PRIVADAS</b>	11	13	11	17	19	25
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>76</b>	<b>69</b>	<b>70</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

Fuente: Datos Propios, Encuestas Julio de 2011

Como vemos en el cuadro superior hubieron fluctuaciones en la trayectoria de los administradores de empresas en la ciudad de cobija, de inicio con poca cantidad de profesionales, pero con el pasar de los años este número va en crecimiento, nada más que da explicar que por los hechos suscitados en el 2009 hubo una gran disminución de profesionales administradores en las instituciones públicas y una ascendencia en las instituciones privadas.

Encuesta realizadas a las instituciones públicas y privadas en general sin distinción que si es de servicios o de producción, según muestra especificada en la metodología de la investigación:

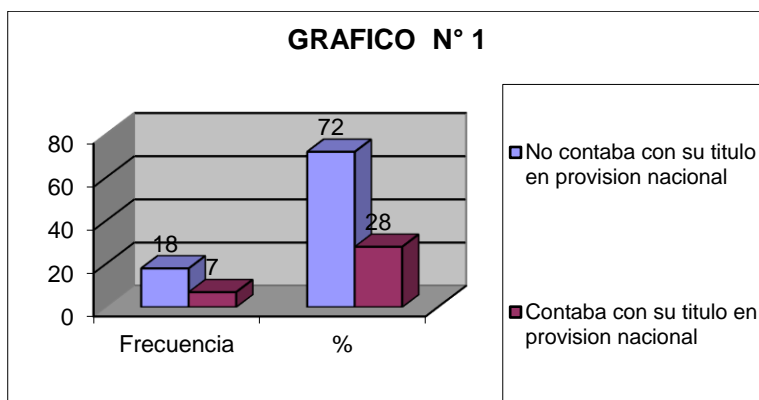
1.- ¿Cuándo ingreso a la institución un administrador de empresas, contaba con su titulo en provisión nacional?

**CUADRO N°1**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
No contaba con su titulo en provisión nacional	18	72
Contaba con su titulo en provisión nacional	7	28
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, Encuestas Julio de 2011.

Con respecto a esta pregunta, un 72% de las instituciones encuestadas manifestaron que no contaban con su titulo en provisión nacional, dado a que existía un sin números de razones el individuo al presentarse a las instituciones estaba solamente egresado de la carrera de administración de empresas. En cambio un 28 % restante de las instituciones respondió que los profesionales que se presentaron tenían su título académico y en provisión nacional, en este caso el administrador estaba habilitado para trabajar.



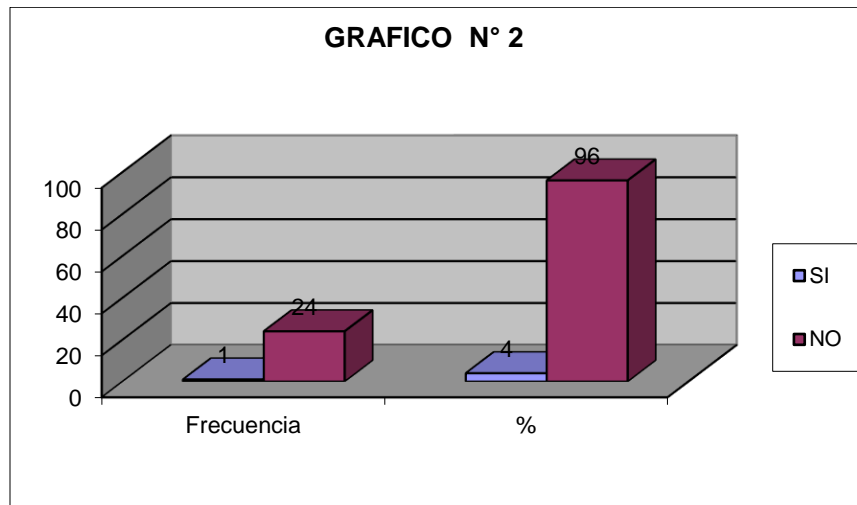
2.- ¿Cuándo un administrador ingreso a la institución, se siguió algún procedimiento para tratar de integrarlo a la institución?

**CUADRO N°2**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Si	1	4
No	24	96
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, Encuesta Julio de 2011

Con respecto a esta pregunta, un 4% de las instituciones encuestadas dice que si fue sometido a un procedimiento para integrarlo a la institución; sin embargo un 96%, no fue sometido a ningún procedimiento para integrarlo a la institución. De alguna manera al fallar los procesos y procedimiento para vincular a un profesional este puede convertirse también en un problema latente para el entorno laboral de los administradores ya que cuando existe desequilibrio en uno de los mercados ya sea este el laboral o el de trabajo conlleva a que el administrador busque desempeñar otras funciones que no le compete.



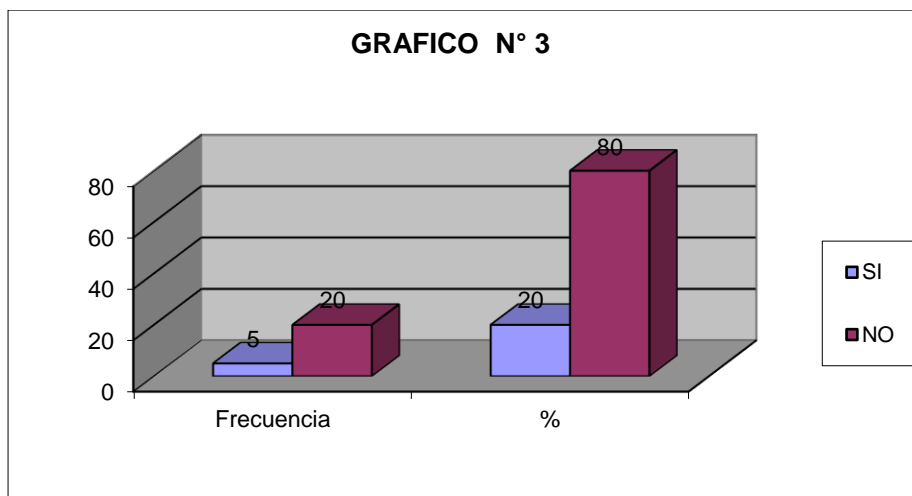
3.- ¿Cuándo un administrador ingreso a la institución se siguió algún procedimiento para orientarlo respecto a su cargo y el entorno laboral?

**CUADRO N°3**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Si	5	20
No	20	80
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, Encuesta Julio de 2011

Respecto a esta pregunta un 20% de las instituciones encuestadas respondieron que si recibieron orientación respecto a su cargo y el entorno laboral, en cambio un 80% no recibieron ninguna orientación respecto a su cargo o en este caso en el entorno laboral. Esta también puede ser un problema ya que el entorno laboral de los administradores de empresas es amplio, y si no se tiene una orientación institucional apropiada el individuo no será un profesional eficiente, además que rápido dejara el mercado de trabajo.



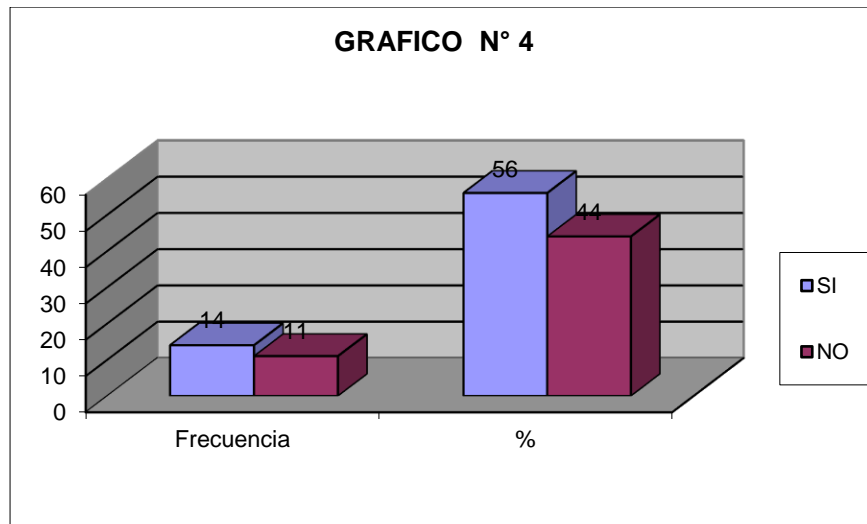
4.- ¿A partir del 2005 tienen ustedes un flujo constante de administradores de empresas que se presentan a su institución en busca de empleo?

**CUADRO N° 4**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Si	14	56
No	11	44
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, Encuesta Julio de 2011

Con respecto a esta pregunta un 56% de los encuestados respondió que si tienen un flujo constante de administradores de empresas en búsqueda de empleo más que todo en los meses de enero a marzo, mientras que un 44% no tiene este flujo aseveran que la presentación de un administrador es esporádica cada cierto tiempo. De aquí nace la muestra del desequilibrio de nuestro mercado de trabajo y el laboral, esto porque los cargos vacantes son ocupados por profesionales que no son del área administrativa.



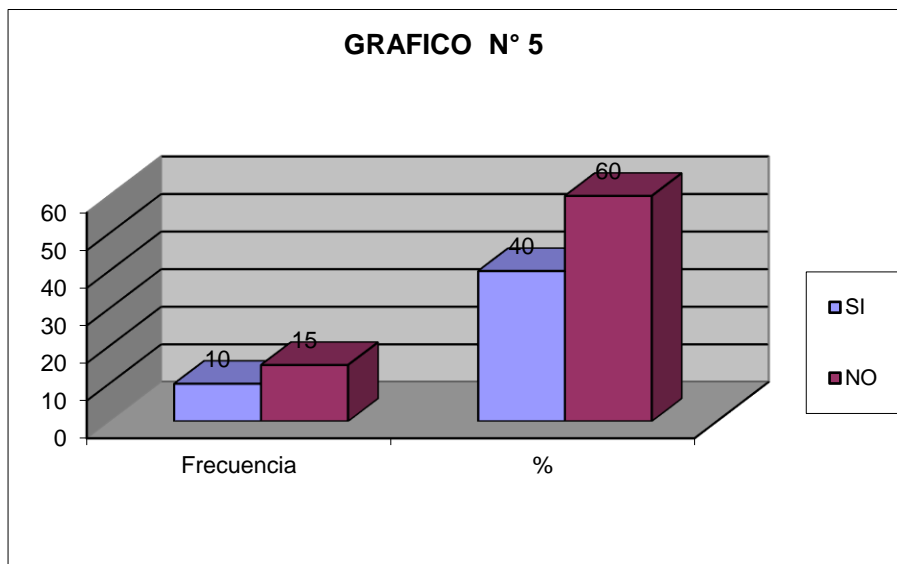
5.- ¿Conoce Ud. la cantidad de administradores de empresas que existe actualmente en la institución?

**CUADRO N°5**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Si	10	40
No	15	60
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración Propia, Encuesta Julio de 2011.

Con respecto a la cantidad de administradores de empresas, un 40% de los encuestados respondió que si conoce cuantos profesionales del área administrativa trabaja en la institución, mientras que un 60% no conoce la cantidad de la misma. Esto porque desde el inicio ocurrió una falla en los procedimientos de vinculación del profesional en administración de empresas, hay que tomar en cuenta ya que este problema parece ser el causante del desequilibrio del mercado de trabajo y el laboral.



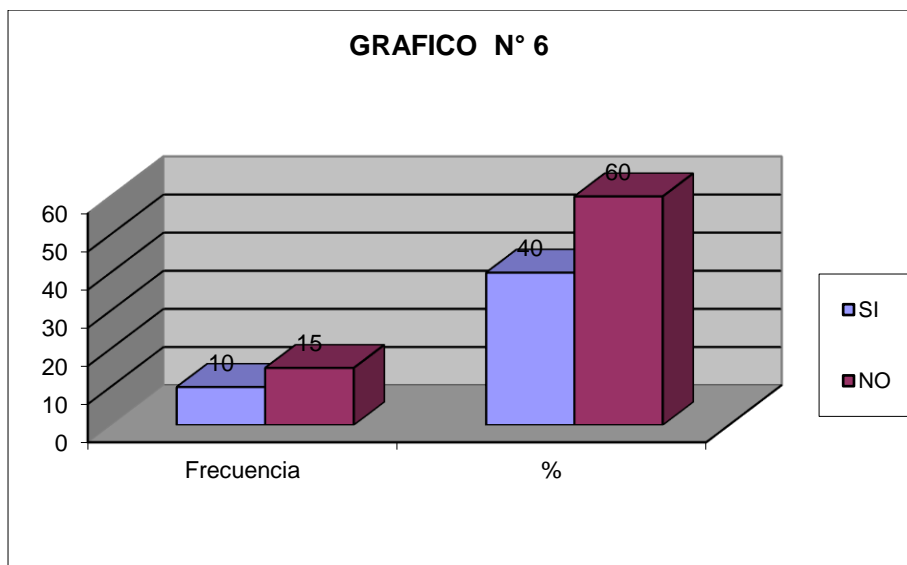
6.- ¿En su institución en el periodo 2005 a 2010 sabe usted si algún administrador ocupó un nivel jerárquico?

**CUADRO N° 6**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Si	10	40
No	15	60
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, Encuesta Julio de 2011.

Respecto a esta pregunta, un 40% de los encuestados respondió que si conocen el nivel jerárquico ocupado por un administrado, mientras que un 60% no conocen el nivel jerárquico ocupado por un profesional en el área administrativa. En estas instituciones los administradores de empresas ocuparon direcciones, gerencias, oficialías mayores, jefaturas de unidades pero nunca el cargo de ejecutivo o de máxima autoridad ejecutiva.



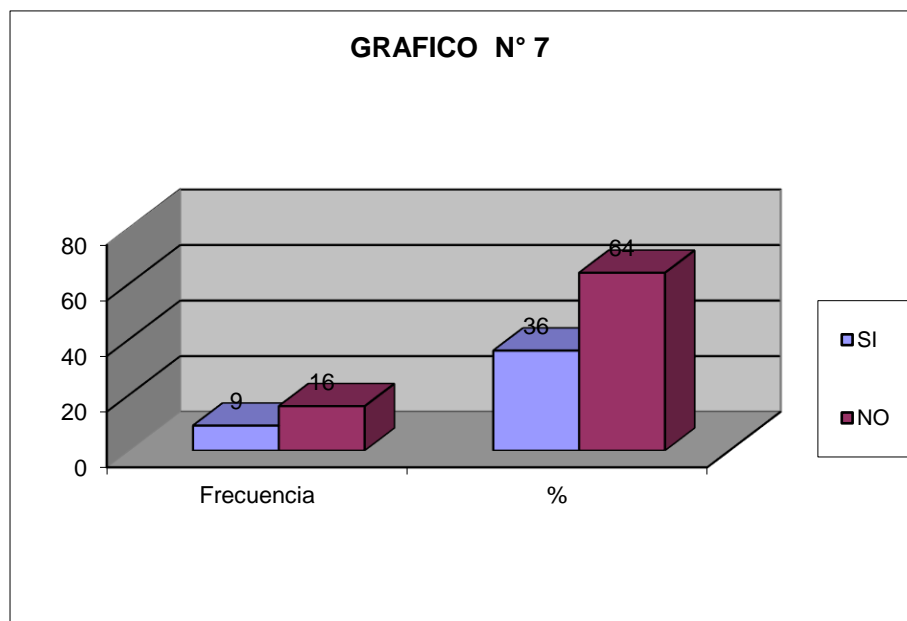
7.- ¿Actualmente en su institución existen administradores trabajando y desempeñando su función?

**Cuadro N° 7**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Si	9	36
No	16	64
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, Encuesta Julio de 2011.

Respecto a esta pregunta, un 36% de los encuestados respondió que si conocen que existen profesionales en administración desempeñando sus funciones en la Institución, mientras que un 64% asegura que no haiga administradores sino que desempeñan otras funciones que no son específicamente de su área, desarrollan otros deberes que competen a otros profesionales en la institución.



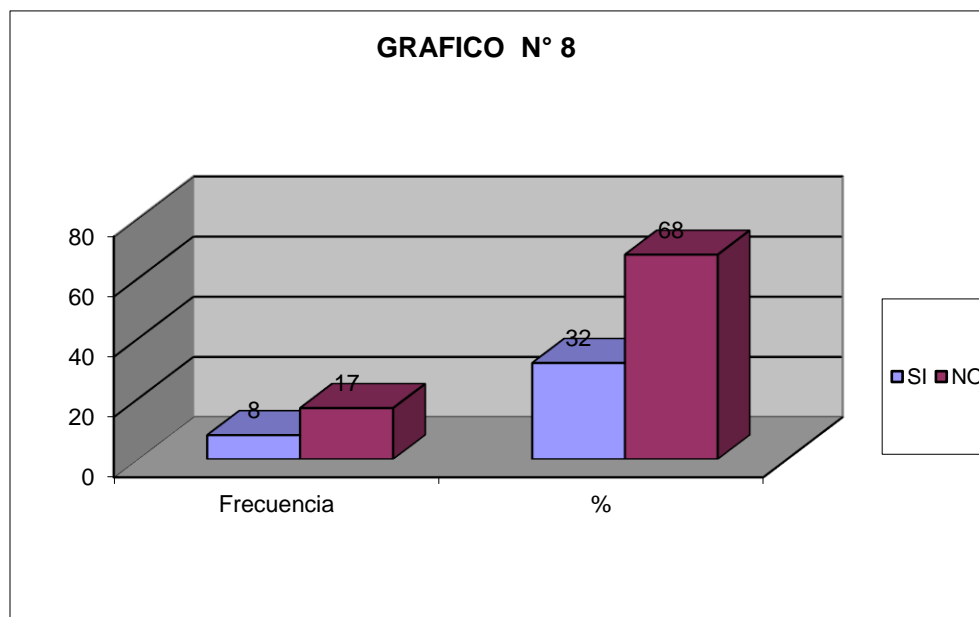
8.- ¿Conoce Ud. alguna política existente en su institución para que en cada área de trabajo exista un administrador de empresas?

**CUADRO N° 8**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Si	8	32
No	17	68
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, Encuesta Julio de 2011.

Respecto a esta pregunta el 32% de los encuestados respondió que si conoce las políticas de la institución, mientras que un 68% no conoce las políticas de la misma. El análisis que se hace muestra que los administradores de empresas están en cada área sin tener acceso al cargo por el cual fue formado, por lo tanto el entorno laboral propicio para el desempeño de sus funciones.



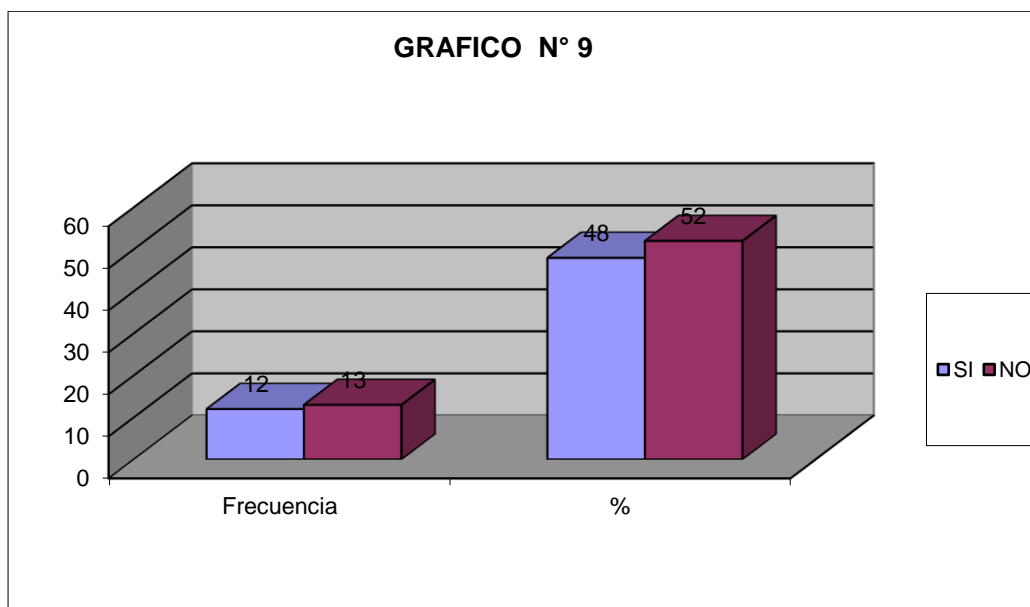
9. ¿Conoce Ud. los cargos que deben ocupar los administradores de empresas?

**CUADRO N° 9**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Si	12	48
No	13	52
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, Encuesta Julio de 2011.

Con respecto a los cargos, un 48% de los encuestados respondió que si conoce cuales son los cargos que deben ocupar los administradores de empresas, en cambio un 52% desconoce cuáles son los cargos que deben ocupar los profesionales del área administrativa. En el mercado de trabajo muchas de las instituciones desconoce cuáles son los cargos que pueden desempeñarse los administradores de empresas, esto porque cualquier profesional se presenta en busca de empleo y como los procedimientos no se llevan a cabo entonces los cargos son ocupados por personas que no son las ideales para el mismo, esto repercute en el mercado laboral.



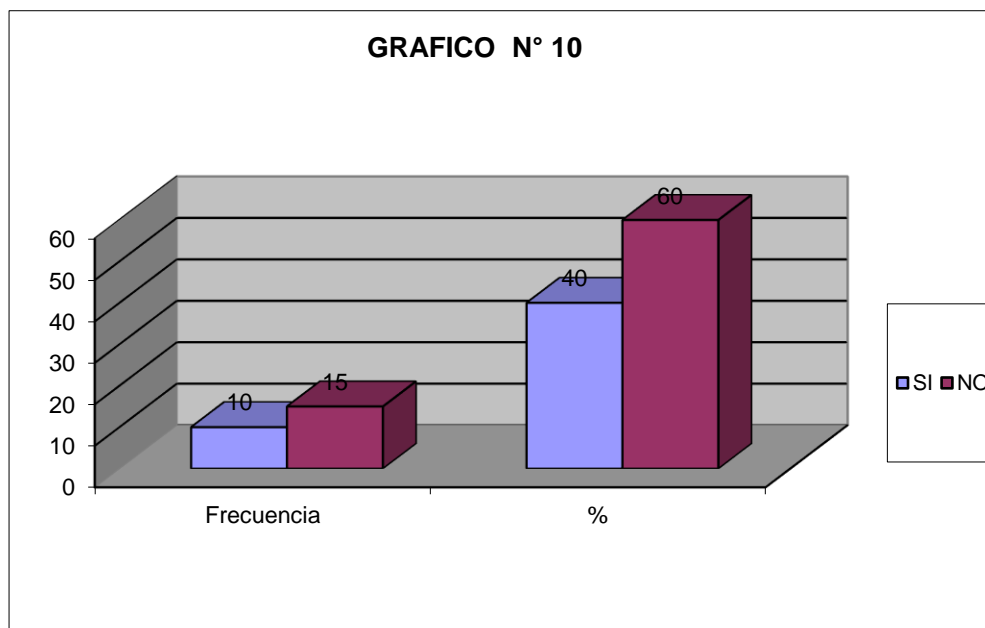
10.- ¿Conoce usted el entorno laboral, el mercado laboral y el de trabajo de los administradores de empresas?

**CUADRO N° 10**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Si	10	40
No	15	60
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, Encuesta Julio 2011.

Respecto a esta pregunta un 40% de los encuestados si conoce el entorno laboral, el mercado laboral y el de trabajo de los administradores de empresas, en cambio un 60% no conoce dicho entorno laboral. Es así que se demuestra que existe el desequilibrio del mercado de trabajo y laboral por lo cual estaremos en condición de demostrar la hipótesis planteada.



De acuerdo con estos cuadros, que nos refleja una diversidad de preguntas que en su mayoría de las instituciones, principalmente los directivos no conocen las funciones, obligaciones y tareas de los administradores de empresas, además no cuentan con lo esencial de un proceso administrativo para la vinculación de los recursos humanos, esto se da por el desconocimiento del entorno laboral y por consecuencia el mercado de trabajo y el mercado laboral con el objetivo de mejorar significativamente el equilibrio del mercado, donde la principal limitación a la que se enfrenta el estudio es identificar las problemáticas por las cuales pasan los administradores de empresas para incorporarse al mercado laboral y la obtención de la información en la ciudad de Cobija.

La situación del trabajo para el caso de los administradores de empresas en la ciudad de cobija, evidencia problemas de inserción laboral y desempleo. La distorsión del aparato productivo, los desajustes entre oferta y demanda de trabajo y el desempleo generalizado han provocado que el poseer un título universitario ya no garantice una segura inserción en el mercado laboral.

Finalmente se puede inferir en la conclusión, de que en el mercado de trabajo no se realiza ningún procedimiento para integrar o vinculara los nuevos funcionarios a la institución y tampoco para orientarlos respecto a su cargo, además muchos aspectos valiosos para el desempeño eficiente del personal son desconocidos por la mayoría de los profesionales, todo esto a consecuencia de que en las instituciones no se cuenta con un mercado de trabajo ideal para el mercado laboral.

## **6.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1.- CONCLUSIONES**

1. Se determino que el entorno laboral, influyen directamente en el mercado de trabajo y el laboral de los administradores por no tener las mismas características y adecuados procedimientos de vinculación y no aplicarlos en su debido momento, esto muestra la evidencia del desconocimiento del papel del administrador, arrojando así la falta de satisfacción de las demandas de los profesionales que si cumplen con los requisitos para optar a un cargo, además del incumplimiento de los procesos de vinculación y contratación requeridas por el mercado de trabajo.
2. El actual entorno laboral, es inadecuado y no se aplican por lo menos en una escala aceptable, esto ha contribuido mucho mas con el problema existente, como también disminuye el grado de confianza de los administradores, del cual estos notan a simple vista cuando efectúan sus presentaciones a cargos correspondientes, además que en años anteriores no existía un procedimiento de vinculación verdadero, mucho menos un sistema de control que sea probado por algún directivo de las instituciones, por la siguiente razón el mercado de trabajo en Cobija en años anteriores era fácilmente accesible.
3. El actual entorno laboral de las instituciones en general se aplica para obtener un mercado aceptable para el profesional administrativo, pero el proceso es el siguiente; se planifica en general sin saber el estado del mercado laboral, de cuáles van a ser sus metas, objetivos, los procedimientos a utilizar que son muy necesarios a incluir en un proceso de vinculación o contratación, el cual no se da la importancia necesaria a este mercado y cada año el mercado de trabajo va decayendo, en anteriores años y gestiones no era posible desarrollar un adecuado proceso de vinculación por la falta de profesionales técnicos en la administración de las instituciones.

4. Se ha procedido a evaluar la situación actual del entorno laboral y además relacionándolos con los mercados de trabajo y laboral, para fines de comparaciones, esto nos lleva a la conclusión de que en la ciudad de Cobija, principalmente en las instituciones publicas no han tomado la estadística de años anteriores que se vienen dando, como base para el siguiente año sobre el flujo de profesionales y en especifico los administradores de empresas se nota las diferencias con otros profesionales que son alarmantes, siendo que los administradores en el mercado de trabajo son de menor amplitud, pero que algunos le están alcanzando y otros le han sobrepasado en cuestiones monetarias (salarios).
  
5. También se ha llegado a una verdadera relación existente entre el entorno laboral de los administradores de empresas, con el mercado de trabajo y el mercado laboral, donde no se puede desarrollar un proceso de vinculación sin un monitoreo o la aplicación de un sistema de control, ya que estos actúan juntos además fueron encomendados a ser aplicados en todas las instituciones públicas del país, ya que estos inciden de forma directa en el mercado de trabajo, de los cuales forman parte los objetivos, metas, métodos, formas, medios y evaluaciones, por sin ellos se rompería los procesos y sistemas, esto aporta a la disminución del crecimiento regional.
  
6. La hipótesis ha sido demostrada de forma satisfactoria, mediante las respuestas a preguntas objetivas que dieron como resultado una clara admisión del problema existente y la determinación que en verdad se necesita de un adecuado entorno laboral de los administradores de empresas y una permanente relación con el mercado de trabajo y el laboral, dándose por aceptada la hipótesis planteada.

## **6.2.- RECOMENDACIONES**

1. Las instituciones públicas y privadas deben actuar en función de una visión compartida del futuro del mercado laboral, satisfaciendo la demanda social y garantizando la prestación eficaz de los servicios públicos y privados, aspectos que le otorguen amplia legitimidad. Para ello, tiene que desarrollar acciones conjuntas con otras instituciones públicas y privadas de Cobija, además de lograr concurrencia e integración de esfuerzos con los administradores de empresa.
2. El Colegio de Administradores de Pando debe transformarse en la sociedad civil de Cobija debe participar, plena y organizadamente en la gestión del desarrollo del mercado de trabajo y ejercer un control al desempeño de la gestión y calidad de los administradores de empresas que estén en un empleo, y así crear en los mecanismos, que le permita resolver sus problemas en armonía con las instituciones públicas y privadas.
3. La ciudad de Cobija debe contar con un mercado de trabajo organizado, para apoyar en las tareas administrativas del mercado laboral, en la cual la oferta de servicios profesionales y técnicos sean capaces de responder de manera flexible, articulada y oportuna a las demandas locales.
4. La implantación de un entorno laboral equilibrado, permitirá a las instituciones abrir las puertas al desarrollo del mercado laboral y conocer las bondades que tiene este tipo de entorno laboral, además de estar en el marco de la ley que nos exige la misma. El entorno laboral nos permite establecer una interacción constructiva y colaborativa, entre las instituciones y la sociedad civil a través de una relación institucionalizada entre democracia participativa y democracia representativa; todo esto en un marco que responden al interés social.

## 7.- BIBLIOGRAFÍA

1. Amaro Guzmán Raimundo, “Administración de Personal”, Edición N° 3 Editorial LIMUSA Pág. 19, Año1987.
2. Chiabenato Idalberto, “Administración de Recursos Humanos”, Edición N° 2 Santa Fe de Bogota, Editorial Atlas S.A. Pág. 433-434, Año 1996.
3. Chiabenato Idalberto, “Introducción a la Teoría General de la Administración”, Edición N° 4 Mc GRAW HILL Interamericana S.A. Pág. 8, Año 1995.
4. Chruden J. Herbert / Sherman W. Arthur, “Administración de Personal”, Primera edición México D.F, Compañía Editorial Continental S.A, Pág. 250-252, Año 1971.
5. Clap y Mayne – Caen – Pas, “Apoyo al proceso de descentralización”, Pág. 60 – 61, Año 1995.
6. Dirección Nacional Normas y Desarrollo Tributario, “Manual de Organización y Funciones del S.N.I.I”, Pág. 3-42, Año 1999.
7. Dirección Nacional Normas y Desarrollo Tributario, “Reglamento de Personal”, Pág.90-115, Año 1999.
8. Dirección Nacional Normas y Desarrollo Tributario, “Reglamento Interno del S.N.I.I”, Pág.60-70, Año 1999.
9. Flipo B. Edwin, “Principios de Administración de Personal”, Cuarta Edición Bogota-Colombia, Editorial Mc. Graw Hill Latinoamericana S.A., Pág. 128-130, Año 1978.



