

01

Fecha de presentación: enero, 2022

Fecha de aceptación: marzo, 2022

Fecha de publicación: abril, 2022

MIPYMES

COMO OPORTUNIDAD LABORAL DE LOS PROFESIONALES GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD

MSMES AS A JOB OPPORTUNITY FOR PROFESSIONALS GRADUATED FROM THE UNIVERSITY

Emilio Javier Flores Villacres¹

E-mail: emilio.floresvi@ug.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1402-1462>

Dennise Ivonne Quimi Franco¹

E-mail: dennise.quimif@ug.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5527-6245>

Wendy Paola Quimi Franco¹

E-mail: wendy.quimifr@ug.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5566-2357>

¹ Universidad de Guayaquil. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Flores Villacres, E. J., Quimi Franco, D. I., & Quimi Franco, W. P. (2022). MiPymes como oportunidad laboral de los profesionales graduados de la Universidad. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S2), 8-16.

RESUMEN

La esencia de este estudio es identificar a las MiPymes como oportunidad laboral de los profesionales graduados de la Universidad. La tasa de desempleo es una amenaza a la que se enfrentan muchas economías, y específicamente, la ecuatoriana. El estudio empleó un cuestionario a 384 empresas entre las que están registradas en la base de datos de negocios en los que los estudiantes de la Universidad de Guayaquil hacen prácticas profesionales, además de las que están registradas en los colegios profesionales del Ecuador. La evidencia empírica que emana de este estudio confirma la literatura teórica expuesta por Birch que afirma lo que el resultado encontró que las MiPymes se desempeñaron mejor que las grandes empresas en términos de generación de empleo. La implicación de este estudio es que cualquier intervención dirigida a reducir el desempleo debe centrarse en las MiPymes, ya que este estudio confirmó que ellas son en realidad un creador neto de puestos de trabajo en el 75% de los casos.

Palabras clave: Mipymes, oportunidad laboral, profesional universitario, desempleo.

ABSTRACT

The essence of this study is to identify MSMEs as a job opportunity for professionals graduated from the University. The unemployment rate is a threat faced by many economies, and specifically, the Ecuadorian one. The study used a set of 384 companies among which are registered in the business database in which the students of the University of Guayaquil do professional internships, in addition to those that are registered in the professional associations of Ecuador. The empirical evidence that emanates from this study confirms the theoretical literature presented by Birch that affirms that the result found that MSMEs performed better than large companies in terms of job creation. The implication of this study is that any intervention aimed at reducing unemployment should focus on MSMEs, as this study confirmed that they are actually a net creator of jobs in 75% of cases.

Keywords: MSMEs, job opportunity, university professional, unemployment.

INTRODUCCIÓN

Cuando al estudiante se les entrega el conocimiento en el aula, los docentes universitarios se inclinan a que ellos sean buenas personas, y esto indica que deben tener el espíritu y la conciencia de que son parte de la sociedad y de la economía del país y aunque no siempre emprendan un negocio, ellos deben trabajar queriendo y (o) amando lo que hacen para que sus perfiles sean mejor apreciados y poder llegar a la escala social en la que puedan tener una mejor calidad de vida (Betancourt, 2015). Mencionan que la misión formadora de las universidades en general es enseñarles a trabajar con ahínco y dedicación, de forma honesta y con predisposición de hacer el bien a la empresa, es decir, hacer más allá de lo que se establece o dictan las normas. Un profesional, recién egresado de cualquier universidad, busca de alguna manera, ser parte del activo social económico, los economistas le dicen la población económicamente activa, pero ese logro se da, conforme muchas características del entorno, tales como, haber obtenido altas calificaciones, haber realizado las prácticas profesionales de forma exitosa, que existan vacantes en el mercado laboral, entre otras más; otros simplemente apuntan a emprender un negocio basado en sus conocimientos, pero básicamente la mayoría busca un empleo.

Según Adely et al. (2021), si un profesional universitario, decide no emprender, este debe de presentar como su principal característica, esforzarse por hacer lo mejor para la entidad a la que pertenece (o labora) y se considera que mientras más de ellos aparezcan siendo parte de las micro pequeñas y medianas empresas (MiPymes), estas desarrollaran mejores resultados empresariales, las MiPymes a menudo carecen de capacidades e infraestructura para aprovechar al máximo los talentos humanos y, como consecuencia, tienden a tener niveles más bajos de formación y desarrollo de habilidades, por lo que hay que establecer que en el Ecuador, a partir de la escases del trabajo, es en este tipo de empresas en dónde buscan empleo los jóvenes graduados. También mencionan que el acceso a la formación y la utilización eficaz de las competencias en las MiPymes ha sido durante mucho tiempo un área de interés para los responsables de la formulación de políticas públicas y los profesionales del desarrollo económico.

El problema que se presenta es que los puestos de trabajos son escasos en las corporaciones, además de lo exigentes que estas son en cuanto a la experiencia laboral de los contratados. Las empresas que les siguen en contratación son las MiPymes y estas engrosan la mayoría de las plazas, por lo tanto su decisión de contratar es muy importante y por ende necesarias en identificar su

posición antes los universitarios y en especial a los de la Universidad de Guayaquil.

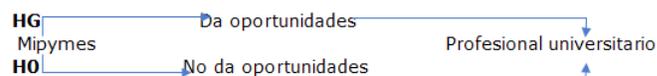


Figura 1. Planteamiento de las hipótesis.

Fuente: Adely et al. (2021).

Los objetivos planteados en este proceso investigativo, basados en la figura 1, fueron de forma general, identificar las MiPymes como oportunidad laboral de los profesionales graduados de la Universidad y de forma específica, el establecer los antecedentes teóricos sobre las MiPymes y el mercado laboral, determinar el nivel de aceptación entre el Empresario MiPyme y la oportunidad que da al profesional universitario y finalmente analizar la correlación entre las MiPymes y las oportunidades laborales a los egresados universitarios.

Como antecedente teórico, este trabajo se diseñó bajo el pensamiento de Birch et al. (1979) que mencionó que las pequeñas empresas, a pesar de sus dificultades para obtener capital y sus tasas de mortalidad inherentemente más altas, siguen siendo, en conjunto, las principales generadoras de nuevos puestos de trabajo en la economía y, en áreas de crecimiento más lento, el único proveedor importante. Cualquier política de desarrollo económico destinada a estimular el crecimiento del empleo debe afrontar esta realidad. No son las relativamente pocas grandes corporaciones, de las que tanto se escucha en la prensa, las que están trayendo estabilidad a las áreas más antiguas. Son las miles de pequeñas empresas anónimas las que llevan todo el peso en las secciones más antiguas de todo país, y también la parte fuerte en las áreas de cultivo. No todas las pequeñas empresas son igualmente productivas.

Los pases iniciales a través de los datos comenzaron a sugerir un fenómeno de ciclo de vida. Fueron las empresas más pequeñas y más jóvenes las que generaron empleos. Una vez que superaron los cuatro años de edad, sus poderes de generación de empleo disminuyeron sustancialmente (García et al., 2016).

Ajuwon et al. (2017) Este estudio busca evaluar la relación entre el tamaño de la empresa y la creación neta de empleo en la economía nigeriana. La esencia de este estudio es determinar si las MIPYMES realmente están cumpliendo el rol significativo que le atribuye la literatura en términos de generación de empleo. Esto es para asegurar una comprensión adecuada, específica del país, de la importancia de las MIPYMES en la generación de empleo,

de modo que cuando clamen por la atención de los formuladores de políticas sobre las MIPYMES, sea con una comprensión clara y profunda del importante papel que juegan las MIPYMES en la economía de Nigeria. Una de las principales políticas macroeconómicas de cualquier economía es reducir la tasa de desempleo al mínimo. Sin embargo, la tasa de desempleo se ha convertido en una amenaza a la que se enfrentan muchas economías, tanto desarrolladas como en desarrollo, y específicamente, la economía nigeriana. Este problema de desempleo se vio agravado por el advenimiento de la crisis financiera mundial de 2007 que se originó en los Estados Unidos de América. Para agravar aún más el problema de Nigeria, se encuentra la reciente caída del precio del petróleo en el mercado mundial de productos básicos. Por lo tanto, conduce a una reducción de los ingresos fiscales con un efecto concomitante en el aumento del desempleo. El estudio empleó un conjunto de datos para 473 empresas en todos los sectores de la economía que comprenden 110 microempresas, 218 empresas de pequeña escala, 116 empresas de mediana escala y 29 empresas de gran escala. El conjunto de datos se obtuvo de la encuesta empresarial del Banco Mundial de 2014 sobre Nigeria. Las variables empleadas en este estudio como indicadores de generación de empleo incluyen la creación bruta de empleo, la destrucción neta de empleo y la creación neta de empleo para las empresas incluidas en la muestra. et. al (2008 mencionan que las MiPymes se definen por una serie de factores y criterios, como ubicación, tamaño, edad, estructura, organización, número de empleados, volumen de ventas, valor de los activos, propiedad a través del desarrollo y tecnología. Las micro, pequeñas y medianas empresas han sido consideradas a nivel mundial como un motor de crecimiento económico e instrumentos clave para promover un desarrollo equitativo. La intensidad laboral del sector es mucho mayor que la de las grandes empresas, ya que constituye más del 80% del total de empresas en la mayoría de las economías y se le atribuye la generación de la tasa más alta de crecimiento del empleo. Las MiPymes en Ecuador son muy heterogéneas en términos de tamaño de las empresas, variedad de productos y servicios y niveles de tecnología. En Ecuador, las MiPymes son muy numerosas, diversas en tipos de negocios y están distribuidas en geografías remotas pero su mayor concentración está en Guayaquil, Quito y Cuenca, una gran parte de las MiPymes son informales y no están registradas en el ecosistema formal de las mismas. Requerirá cambios significativos en la filosofía y el enfoque para poder desarrollar y ofrecer un ecosistema de nueva ola que facilite su desarrollo y aproveche las oportunidades nacionales y globales emergentes.

González (2018) alega que muchas economías desarrolladas y en desarrollo han demostrado que el segmento de las MiPyME constituye la columna vertebral para mantener las tasas de crecimiento y que la tasa de generación de empleo proporciona estabilidad durante las recesiones económicas. Por lo tanto, es muy importante que, a medida que Ecuador se embarca en una economía sin petróleo, adopte un marco de oportunidades que proporcionará el ímpetu necesario para aprovechar las oportunidades creadas por la aparición de la demanda interna impulsada por aumentos significativos del gasto y el consumismo y el esperado aumento de las inversiones extranjeras directas en negocios existentes y emergentes, se podrían exponer numerosas razones para que las MiPymes creen más oportunidades de empleo. Los esquemas atractivos presentados por la literatura, cumplen su propósito de presentación.

Es un pensamiento muy común para cualquier investigador aventurarse en MiPymes en medio de un océano de oportunidades a través de varios esquemas. Pueden elegir entre los esquemas que más se adapten. Si no hay emprendedor no hay desarrollo. Esta afirmación es válida porque el desarrollo de cualquier país se puede lograr con más negocios iniciados por empresarios. Un mayor número de empresarios aumentará más la producción, el aumento de la producción aumentará el valor de los bienes y el aumento del valor de los bienes aumentará el producto interno bruto y el este aumentará la economía de todo el país. Cuando el país crezca a través de un aumento del PIB, el gobierno definitivamente introducirá más y más esquemas y una vez más habrá un mayor número de empresarios que emergerán para aprovechar esas oportunidades y, por lo tanto, la introducción de esquemas por parte del gobierno tiene su propio efecto en la economía(Altamirano et al., 2020).

Weldeslassie et al. (2019) alegan que para lograr cambios en la sociedad, algunas personas deben presentarse y esas personas se consideran emprendedores. Para lograr este objetivo, se deben aprovechar los emprendedores potenciales y, cuando haya más emprendedores, existe la posibilidad de incursionar en procesos y productos creativos que son muy esperados por los consumidores. Incluso puede cambiar los gustos y preferencias de las personas. La innovación puede ser algo que empuje a los emprendedores a introducir bienes creativos que al mismo tiempo modifiquen sus preferencias de compra y uso y de esta forma puedan ser considerados agentes de cambio.

Sharma (2020) ya que los empresarios están menos interesados en registrar su empresa ante el gobierno. La herencia cultural de la India es rica, pero la sociedad india

es conservadora y tiene muchas capacidades intelectuales. Según el Banco Mundial, India ocupó el puesto 77 en negocios en 2019, que fue 137 en 2014. India tiene una necesidad urgente de hacer florecer el poder de la nueva juventud que necesita millones de oportunidades de empleo para 2020. Nuestro gobierno indio desarrolla incentivos y subsidios para los jóvenes al hacer negocios. Los beneficios de varios esquemas se brindan en forma de diversos incentivos y subsidios por parte de los ministerios de las MIPYME (Micro, Pequeñas y Medianas Empresas dice que las pequeñas empresas suelen hacer una gran contribución al empleo en los países pobres. Sin embargo, la contribución al desarrollo de la mayoría de ellos se limita a generar empleo de subsistencia de último recurso. Por lo tanto, ante el rápido crecimiento de la fuerza laboral y la absorción limitada de empleo en otros sectores, los gobiernos de los países en desarrollo han realizado esfuerzos para mejorar la productividad y los ingresos en estas empresas. Contribuyen a brindar oportunidades laborales, actúan como proveedores de bienes y servicios a las grandes organizaciones.

Sehnbruch et al. (2020) refieren que las cuotas de desempleo se han convertido en un importante tema de estudio en las ciencias sociales, aunque la literatura sobre el tema aún es muy diversa y se extiende a diferentes disciplinas académicas e instituciones internacionales. Promover el trabajo adecuado para todos es sin una conceptualización teórica coherente de datos y medición empírica de lo que esto significa es, por lo tanto, problemático, especialmente en los países en desarrollo de ingresos medios donde el empleo debe ser una prioridad política tan pronto como las necesidades más básicas como nutrición, vivienda y educación básica. Fundamentalmente, la calidad del empleo no solo tiene una importancia fundamental para mejorar los niveles de ingresos, las desigualdades y la cobertura de los sistemas de seguridad social. También es intrínsecamente importante para generar capacidades individuales y justicia social.

Galperin & Arcidiacono (2020) proponen una metodología para medir la calidad del empleo desde una perspectiva multidimensional y de políticas públicas en nueve países en desarrollo de América Latina (Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Paraguay, Perú y Uruguay) utilizando datos de encuestas de hogares y población activa de 2015. El objetivo es demostrar que la empleabilidad se puede medir mediante un índice de resumen único que puede informar a los responsables de la formulación de políticas para que puedan identificar a los miembros más vulnerables de su población activa. Este índice complementa variables tradicionales como la participación o las tasas de desempleo, que no siempre son buenos indicadores del desempeño del mercado laboral en los países en desarrollo con grandes sectores informales.

Aunque el indicador de calidad del empleo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE, sirve como un modelo útil para un índice de empleabilidad en países desarrollados, donde hay una mayor disponibilidad de datos internacionalmente comparables, el índice no es tan fácil de aplicar en países en desarrollo donde esos datos no están fácilmente disponibles. El índice presentado por Sehnbruch et al. (2020) intentan abordar los inconvenientes relacionados con la disponibilidad y la comparabilidad de los datos que se encuentran en los países en desarrollo. Aplica el consenso alcanzado por la OCDE sobre qué dimensiones de la calidad del empleo son importantes con la idea de que es necesario construir un índice sintético que pueda informar de manera significativa las políticas públicas. Estas diferencias de distribución son una consideración aún más importante en los países en desarrollo donde los mercados laborales son mucho más heterogéneos en términos de su composición y donde las desigualdades son más pronunciadas.

Tabla 1. Índice de empleo en Latinoamérica.

Indicador de dimensiones	Ingresos laborales	Estabilidad laboral		Condiciones de empleo	
		Estatus laboral	Tenencia	Seguro social	Horas de trabajo excesivas
Bolivia	49,3	71,6	34,6	76,8	37,6
Brasil	34,7	47,3	39,1	36,1	10,9
Chile	24,9	31,8	43	12,1	15,6
Colombia	30,7	62,4	45,8	59,8	32,8
Ecuador	45,7	48,1	26,7	51,2	16,8
México	72,5	53,1	32,3	56,2	28,9

Paraguay	64,2	73,5	23,1	79,1	36,5
Perú	41,7	71,6	44,7	68,9	26,4
Uruguay	35,2	21,6	33,9	22,5	14,6

Nota: Ratios de personal por dimensión / indicador (%)

Fuente: OCDE (2020b).

La tabla 1 muestra cuán desfavorecida está la fuerza laboral de cada país en cada dimensión e indicador. Ilustra que los niveles de recuento de privaciones en algunos indicadores, especialmente el estatus ocupacional y la afiliación a la seguridad social, son significativamente más altos que las privaciones en otros indicadores, incluida la dimensión de ingresos. México, Paraguay, Bolivia, Perú y Colombia obtienen sistemáticamente peores resultados en todas las dimensiones que Brasil, Uruguay y Chile. Como cabría esperar intuitivamente, los dos países más desarrollados de América Latina (incluidos en este estudio) se desempeñan mejor en todas las dimensiones. Sin embargo, entre ellos existen diferencias significativas: por ejemplo, Uruguay se desempeña peor en la dimensión de ingresos, pero mejor en lo que respecta a la situación ocupacional. Otro resultado interesante que se presenta en la variación de las privaciones en la tenencia del indicador es mucho menor que en otros indicadores, con países menos desarrollados como Paraguay y Bolivia que muestran menos privaciones de las que cabría esperar (OCDE, 2020b).

Este resultado sugiere una alta incidencia de empleo informal en estos países, ya que estos empleos, a pesar de ser precarios por su falta de afiliación a un sistema de pensiones, suelen ser más estables y de largo plazo que los empleos de los trabajadores asalariados, particularmente aquellos con contratos de duración determinada. Sin embargo, Colombia y Perú también tienen altos niveles de privación en el indicador de estatus ocupacional y están altamente privados en términos de tenencia. Es este tipo de resultado el que se puede derivar de las comparaciones de países que son particularmente útiles para los responsables de la formulación de políticas en cada país cuando se trata de identificar cómo se compara su cuota de empleabilidad con otros países de la región y al considerar opciones de política laboral. Proponen que, para impulsar la creación de empleo en el sector de la micro, pequeña y mediana empresa, es necesario que el gobierno adopte un enfoque de desarrollo de clústeres. Las empresas más pequeñas que trabajan en un clúster desarrollarán economías de escala y serán rentables, mejorando así su productividad y competitividad. Además, para impulsar el empleo en el sector manufacturero y de servicios, los economistas identificaron facilitar o reducir

el costo de hacer negocios y reformas regulatorias para las empresas junto con reformas laborales y paquetes especiales específicos del sector (Sehnbruch et al., 2020).

Las MiPymes crean empleo que saca a las personas de la pobreza. La última estimación mundial sugiere que el 11 por ciento de la población mundial, o 783 millones de personas, vivía por debajo del umbral de pobreza extrema en 2013. La mayoría de los pobres en los países en desarrollo no están empleados o no ganan lo suficiente para salir de la pobreza (OCDE, 2020a).

En su informe, la OCDE (2020b) menciona que la creación de empleo en el sector privado ha demostrado ser uno de los principales impulsores de la lucha contra la pobreza. Durante los últimos 30 años, el sector privado ha contribuido a una fuerte disminución en la proporción de la población en el mundo en desarrollo que vive por debajo del umbral de pobreza del 52% al 22%. Las MiPymes contribuyen significativamente al proceso de creación de empleo del sector privado. En los mercados emergentes, 4 de cada 5 nuevos puestos en el sector formal fueron creados por MiPymes, lo que representa alrededor del 90 por ciento del empleo total. Entre los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), las mismas que son la forma predominante de empresa y son los principales contribuyentes al crecimiento económico, ya que generan entre el 50% y el 60% del valor agregado, en promedio. En las economías emergentes, las MiPymes contribuyen hasta el 33% del PIB. Al tomar en cuenta la contribución de las empresas informales, las MIPYMES contribuyen a más de la mitad del PIB en la mayoría de los países, independientemente de los niveles de ingresos. Las MiPymes se relacionan directamente con la Meta 8.3.86 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, contribuyen con hasta el 45% del empleo total en las economías de mercados emergentes. En las últimas décadas, el empleo generado por ellas ha aumentado de manera constante a nivel mundial. Durante 2003-16, en 132 países, el número total de empleados a tiempo completo en las MiPymes casi se ha duplicado, de 79 millones a 156 millones.

Harvie (2019) el sector de los recursos tiende a ser relativamente intensivo en capital y está dominado por grandes empresas multinacionales de propiedad estatal o

extranjera que generan relativamente pocos puestos de trabajo. En este contexto, las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES menciona que hay evidencia que sugiere que las MiPymes contribuyen hasta el 90 por ciento del empleo en trece países subsaharianos africanos. La presencia de ellas se concentra típicamente en sectores poco calificados e intensivos en mano de obra, como la manufactura ligera y el sector de servicios. No obstante, los trabajos proporcionados por las empresas pueden tener salarios más bajos y pueden ser más inseguros que los de las empresas más grandes. Debido a la informalidad, también es difícil garantizar que los trabajos proporcionados por las empresas informales estén completamente cubiertos por una red de protección social. Por lo tanto, aunque tienen una gran proporción de empleo, pueden no ofrecer oportunidades de trabajo decente según las normas de la OIT. No obstante, cuando reciben un mejor apoyo, tienen el potencial de promover estándares de trabajo decente y oportunidades de trabajo decente. La formalización y el desarrollo del espíritu empresarial según lo previsto en este objetivo requerirá abordar varios desafíos que enfrentan, incluida la creación de marcos normativos más propicios, el aumento del acceso a información financiera y de mercado, la creación de capacidad y el aumento del acceso a la buena infraestructura necesaria para las operaciones de las MiPymes.

Arango & Flórez (2020) definen que por su propia naturaleza, el sector de los recursos humanos tiende a ser relativamente intensivo en capital y está dominado por grandes empresas multinacionales de propiedad estatal o extranjera que generan relativamente pocos puestos de trabajo. En este contexto, Morales (2020) menciona que las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) tienen un papel fundamental que desempeñar en la generación de empleo, la diversificación de la base económica y la difusión de los beneficios económicos de la producción de recursos en economías poco abundantes en recursos como la ecuatoriana.

Schön (1983) destacó que, en tiempos de alto desempleo, los empleadores tienen más opciones de candidatos y favorecerán a aquellos con habilidades de empleabilidad completas. Las habilidades interpersonales son las habilidades que se utilizan para interactuar con otras personas, bien perfeccionadas, permiten al empleado empatizar y construir una relación con colegas y clientes, lo que lleva a un mejor ambiente de trabajo que puede ser menos estresante, la capacidad de comunicarse tanto verbalmente como por escrito con una amplia variedad de personas, mantener un buen contacto visual, escribir de manera clara y concisa, demostrar un vocabulario

variado y adaptar el lenguaje a la audiencia. y comprensión informar.

Para lograr se requiere una nueva estrategia de crecimiento y negocios de las MiPymes que se centre en: el desarrollo de capacidades a través de la adquisición de conocimientos y habilidades, la actualización tecnológica, la mejora de la calidad y competitividad de los productos, la innovación y la actividad empresarial, cuando la MiPyme comprenda que para poder superar las adversidades, debe contratar a personal con mejor perfil de conocimiento, como un profesional de la administración, del marketing o de las ventas, deberá entender que lo que se debe hacer es una renovación estratégica del talento humano, que incorpora actividades corporativas que mejoran la capacidad de una organización para competir y asumir riesgos para reaccionar adecuadamente a los avances internos y los desarrollos del mercado (Jack, 2021).

Shahbakhsh et al. (2019) consideran que para que un empleado sea considerado un talento, debe obtener las habilidades de empleabilidad, que son aquellas necesarias para obtener, mantener y tener éxito en un trabajo. Son las habilidades y actitudes que permiten a los empleados llevarse bien con sus colegas, tomar decisiones críticas, resolver problemas, desarrollar respeto y, en última instancia, convertirse en fuertes embajadores de la organización. La empleabilidad o las habilidades blandas fueron la base de los pilares de la carrera profesional. Las organizaciones gastan mucho tiempo y dinero en capacitar al personal, no en áreas específicas del trabajo, sino en habilidades generales y básicas, la renovación estratégica se refiere al cambio organizacional a través de la renovación de la estructura organizacional, un cambio en la asignación de recursos y la renovación de servicios, productos y (o) procesos administrativos. En contraste con el intra emprendimiento a nivel de empresa, actualmente falta una definición concisa de intra emprendimiento a nivel de empleado.

MATERIALES Y MÉTODOS

El método realizado es inductivo, pues según Andrade et al. (2018), los estudios que parten de apreciaciones particulares para llegar a conocimientos generales buscan comprender el fenómeno, en este caso se plantea que los empresarios reconocen la necesidad de que los egresados o profesionales universitarios, entren a sus empresas a mejorar la situación empresarial.

Para este caso, el estudio fue hecho de forma descriptiva y correlacional de forma transversal, con una población de más de 534.000 empresas según el registro del

Instituto Nacional de Estadística y Censos del Ecuador. La muestra fue escogida de forma aleatoria y a conveniencia, con el registro de datos de aquellas empresas que han hecho convenio con la Universidad de Guayaquil para que sean parte del programa de pasantías laborales. Además se consideró en la investigación, aquellas empresas que se encuentran registradas en las cámaras profesionales de la ciudad de Guayaquil.

Con base en la investigación, el modelo de hipótesis en este estudio se desarrolló para establecer la relación de oportunidad que existe entre los administradores MiPymes y los jóvenes profesionales de tener un puesto laboral, pues se presume que los mismos no contratan a profesionales recién graduados de la Universidad por diversas razones. Para delimitar esta investigación, se aclara que es contraria a lo que hasta el momento se han realizado en estudios de emprendimiento, en determinar los factores críticos que conducen al descubrimiento y realización de oportunidades de negocio, aquí se busca la oportunidad de empleo.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para la prueba de hipótesis general, se unificaron las 5 variables ligadas a las investigación a través de una sumatoria de ellas en la opción calcular variable del, SPSS luego se la dividió para las 5 escalas de Likert y con ello la hipótesis general ya podría ser analizada.

Apoyo_mipyme_promedio = $\text{Sum}(\text{Confianza_universitario_general} + \text{Nivel_Profesional_UG} + \text{Mejora_empresa_universitario} + \text{Decisión_universitario_UG} + \text{Cree_en_universidad})/5$. De donde:

- Variable de la HG: Apoyo_mipyme_promedio
- Variable de la H1: Confianza_universitario_general
- Variable de la H2: Nivel_Profesional_UG
- Variable de la H3: Mejora_empresa_universitario
- Variable de la H4: Decisión_universitario_UG
- Variable de la H5: Cree_en_universidad

Formuladas las variables, se realizó una prueba de hipótesis y se observa que se aprueban todas ellas (tabla 2), debido a que la significancia bilateral dio 0,00 es decir que en todos los casos la misma es $< \alpha$, que estaba representada por 0,05.

Tabla 2. Prueba de hipótesis

Estadísticas de muestra única						
Hipótesis	Pregunta de investigación	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	Sig. (bilateral)	Prueba
Hipótesis General: Empresario MiPyme da oportunidades al profesional universitario	¿El empresario MiPyme da oportunidades laborales al profesional universitario?	3,21	1,140	,058	0,00	Se aprueba
H1: Empresario contrata universitarios en general.	¿Contrata usted personas que hayan culminado sus estudios universitarios?	3,36	1,420	,072	0,00	Se aprueba
H2: Empresario cree en el nivel de profesionalismo de los estudiantes UG.	¿El nivel profesional de los estudiantes egresados de la Universidad de Guayaquil es Excelente?	2,96	1,209	,062	0,00	Se aprueba
H3: Empresario piensa que un profesional ayudaría a su empresa.	¿Está de acuerdo con que su nivel empresarial se incrementa con la contratación de profesionales?	3,16	1,175	,060	0,00	Se aprueba

H4: Empresario considera contratar egresados UG	¿Consideraría usted contratar egresados de la Universidad de Guayaquil en puestos directivos?	3,34	1,271	,065	0,00	Se aprueba
H5: Empresario apoya al desarrollo estudiantil de su personal.	¿Apoya usted a sus empleados que estudian en la universidad?	3,20	1,370	,070	0,00	Se aprueba

Para la prueba de chi cuadrado (tabla 3), se tomaron 2 variables: apoyo_mipyme_promedio (HG) y confianza_universitario_general (H1) y se volvió a aprobar la hipótesis, esta vez con la prueba de Chi Cuadrado, encontrando una correlación con una significancia $< 0,05$. Es decir que el empresario MiPyme da oportunidades al profesional universitario contratándolos en sus empresas.

Tabla 3. Prueba de hipótesis de chi-cuadrado.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1085,515a	64	,000
Razón de verosimilitud	879,279	64	,000
Asociación lineal por lineal	300,752	1	,000
N de casos válidos	384		

Nota: a. 59 casillas (69,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,51.

En base a los resultados encontrados, se puede decir que a pesar de que todas las hipótesis fueron aprobadas, los niveles de aceptación no son muy aceptables, esto se los discute porque por ejemplo en el caso de la hipótesis H1: empresario contrata universitarios en general, la media resultó en 3,21 con una desviación estándar de 1,14, y según el estudio descriptivo demuestra un 27,3% de ellos son negativos a esta idea y 19,9% son indiferentes a la misma.

Otro indicador con el que hay que tener una observación particular es el de la H3: Empresario piensa que un profesional ayudaría a su empresa, que es la más relacionada con el tema de la investigación, pues en este caso, similar al anterior mencionado, se establece una media de 3,16 y con la desviación en 1,175 con un resultado descriptivo de 27,3% que no aceptan esta hipótesis y 25,3% les es indiferente. Pero, entre todas las hipótesis, el de mayor necesidad de estudio es H2: Empresario cree en el nivel de profesionalismo de los estudiantes de la Universidad de Guayaquil, cuya media es de 2,96 con una desviación de 1,209, sus resultados descriptivos demuestran que 34,6% están en contra y 25,3% les es indiferente. Este último indicador siendo el más bajo de todos los planteados, es el que se cree que debe ser atendido por las autoridades del centro de estudio para que los egresados posean mayores oportunidades de empleo.

CONCLUSIONES

Para identificar a las MiPymes como oportunidad laboral de los profesionales graduados de la Universidad y de forma específica, primero se concluye que se estableció en los antecedentes teóricos sobre las MiPymes y el mercado laboral que indica que las MiPymes emplea la mayoría de la capacidad laboral de los graduados concordando efectivamente con Birch et al. (1979).

Además, se encontró al determinar el nivel de aceptación entre el Empresario MiPyme y la oportunidad que da al profesional universitario que son estas empresas las que emplean esta mano de obra y les dan oportunidades a pesar de no tener experiencia y finalmente se llegó a analizar la correlación entre las MiPymes y las oportunidades laborales a los egresados universitarios la cual se dio de forma significativa y se encontró que los estudiantes universitarios, tienen grandes oportunidades de desarrollarse dentro de las filas laborales de las empresas MiPymes, los resultados, dan un amplio margen que así lo demuestra, por lo tanto se recomienda que cualquier intervención dirigida a reducir el

desempleo debe centrarse en las MiPymes, ya que este estudio confirmó que ellas son en realidad un creador neto de puestos de trabajo en el 75% de los casos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adely, F. I. J., Mitra, A., Mohamed, M., & Shaham, A. (2021). Poor education, unemployment and the promise of skills: The hegemony of the “skills mismatch” discourse. *International Journal of Educational Development*, 82, 102381.
- Ajuwon, O. S., Ikhide, S., & Akotey, J. O. (2017). Msmes and Employment Generation in Nigeria. *The Journal of Developing Areas*, 51(3), 229-249.
- Altamirano, L. G. O., Trujillo, K. A. V., & Salazar, J. L. L. (2020). Emprendimiento e Innovación en Ecuador. *Investigación Académica*, 1(2), 15-26.
- Andrade, F., Alejo, O. J., & Armendáriz, C. R. (2018). Método inductivo y su refutación deductista. *Conrado*, 14(63), 117-122.
- Arango, L., & Flórez, L. (2020). Determinants of structural unemployment in Colombia: A search approach. *Empirical Economics*, 58(5), 2431-2464.
- Betancourt, S. (2015). Desarrollo del pensamiento crítico en docentes universitarios. Una mirada cualitativa. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 44, 238-252.
- Birch, D. L., Massachusetts Institute of Technology, & Program on Neighborhood and Regional Change. (1979). *The job generation process*. M.I.T. Program on Neighborhood and Regional Change.
- Galperin, H., & Arcidiacono, M. (2020). *Employment and the Gender Digital Divide in Latin America: A Decomposition Analysis* (SSRN Scholarly Paper ID 3673437). Social Science Research Network.
- García, D., Gálvez, E. J., & Maldonado-Guzmán, G. (2016). Efecto de la innovación en el crecimiento y el desempeño de las Mipymes de la Alianza del Pacífico. Un estudio empírico. *Estudios Gerenciales*, 32(141), 326-335.
- González, J. W. H. (2018). Impacto del intraemprendimiento en el crecimiento empresarial de las Pymes del sector turístico de Villavicencio. *Estudios Avanzados*, 29, 75-85.
- Harvie, C. (2019). Micro-, Small- and Medium-Sized Enterprises (MSMEs): Challenges, Opportunities and Sustainability in East Asia. En K. Jayanthakumaran, N. Shukla, C. Harvie, & O. Erdenetsogt (Eds.), *Trade Logistics in Landlocked and Resource Cursed Asian Countries* (pp. 155-174). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-13-6814-1_7
- Jack, H. (2021). Chapter 5—People and teams. En H. Jack (Ed.), *Engineering Design, Planning, and Management (Second Edition)* (pp. 149-209). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-821055-0.00005-0>
- Morales, J. (2020). Educación y desarrollo humano: Dimensiones para la elaboración de políticas públicas en tiempos de complejidad. *Conrado*, 16(75), 372-383.
- OCDE. (2020a). *Desarrollo de las PYMES - Organisation for Economic Co-operation and Development*. <http://www.oecd.org/latin-america/programa-regional/productividad/desarrollo-de-las-pymes/>
- OCDE. (2020b). *Las PYMEs están impulsando el crecimiento del empleo, pero necesitan una mayor inversión en habilidades, innovación y tecnología para aumentar los salarios y la productividad—OECD*. <https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/laspymesestanimpulsandoelcrecimientodelempleo.htm>
- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Basic Books.
- Sehnbruch, K., González, P., Apablaza, M., Méndez, R., & Arriagada, V. (2020). The Quality of Employment (QoE) in nine Latin American countries: A multidimensional perspective. *World Development*, 127, 104738.
- Shahbakhsh, M., Elhamian, N., & Pour, H. S. (2019). Empowerment Relationship in Intra Organization Entrepreneurship. *Dutch Journal of Finance and Management*, 3(1), em0058.
- Sharma, M. (2020). A Case Study on Slew of Schemes and MSMEs | NOLEGEIN-Journal of Corporate & Business Laws. 8(1).
- Weldeslassie, H. A., Vermaack, C., Kristos, K., Minwuyelet, L., Tsegay, M., Tekola, N. H., & Gidey, Y. (2019). Contributions of Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) to Income Generation, Employment and GDP: Case Study Ethiopia. *Journal of Sustainable Development*, 12(3), 46.