



LA COMPRA DE RENUNCIAS OBLIGATORIAS. EL CASO DE LOS SERVIDORES DESVINCULADOS DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DE ECUADOR EN EL AÑO 2012

Iván Obregón Veloz
ivanobregonveloz@yahoo.es¹

Edgar Enrique Orozco
Inca, eddyoi@yahoo.es²

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Iván Obregón Veloz y Edgar Enrique Orozco (2018): "La compra de renuncias obligatorias. El caso de los servidores desvinculados del ministerio de inclusión económica y social de Ecuador en el año 2012", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (agosto 2018). En línea: [//www.eumed.net/rev/caribe/2018/08/renuncias-obligatorias-ecuador.html](http://www.eumed.net/rev/caribe/2018/08/renuncias-obligatorias-ecuador.html)

RESUMEN

El Decreto Ejecutivo No. 813 de 2011 en Ecuador tiene como fin reformar el Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, con la introducción de la cesación de funciones por compra de renuncias obligatorias con indemnización. El objetivo del presente trabajo es analizar desde la perspectiva socio-económica el impacto que tuvo este Decreto en las personas que fueron desvinculadas del Ministerio de Inclusión Económica y Social en el año 2012. Se dan alternativas para que las personas afectadas puedan generar emprendimientos con los recursos financieros recibidos como indemnización. Se presenta la forma de elaborar un plan de negocio como contribución a la inserción económica de estas personas.

PALABRAS CLAVE: servicio público, renuncia obligatoria, indemnización, emprendimiento, plan de negocio.

ABSTRACT

Executive Decree N. 813 in Ecuador has the objective of reforming the General Rule of the Public Service Organic Law, introducing a job cessation by mandatory resignation with compensation. The aim of this work is to analyze, from the socio-economic point of view, the impact of this Decree on the persons dismissed from the Ministry for Economic and Social Inclusion in 2012. Alternatives are given for the affected persons to become entrepreneur with the financial resources received as compensation. The way of elaborating a business plan is presented as a contribution to economic insertion of this people.

KEY WORDS: public service, mandatory resignation, compensation, entrepreneurship, business plan.

1. INTRODUCCIÓN

El Decreto Ejecutivo No. 813 de 2011, suscrito por el ex-Presidente Constitucional de la República del Ecuador Economista Rafael Correa Delgado, tuvo como objetivo reformar el Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), aprobado ese mismo año mediante el Decreto Ejecutivo No. 710 (Gobierno de Ecuador, 2011a). Uno de los aspectos

¹ Ingeniero en Administración de Empresas, Magister en Dirección de Empresas, Docente de la Escuela de Nutrición y Dietética de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Riobamba- Ecuador.

² Ingeniero en Marketing, MSc, Coordinador de Carrera de Contabilidad y Auditoría en el ITS Juan de Velasco, Riobamba- Ecuador, actualmente realiza estudios de doctorado en el Centro de Estudios de Técnicas de Dirección de la Universidad de La Habana.

de esta Reforma que mayor impacto ha tenido en el sector público del país es el recogido en su Artículo 8, el cual introduce en el Artículo 108 del Reglamento la controvertida figura de cesación de funciones por “compra de renunciaciones obligatorias” con indemnización.

Mediante la reforma del Reglamento General de la LOSEP (Asamblea Nacional, 2010), el gobierno cuenta con una figura para desvincular del servicio público a los empleados que considera no reúnen las competencias y méritos necesarios para ocupar un determinado puesto (Peña López, 2015), para disminuir el aparato burocrático estatal, para luchar contra la corrupción (Correa, 2011) y comprar las renunciaciones a servidores públicos “que llevaban más de 30 o 40 años en el servicio público, personas que se encontraban aferradas a su cargo y que no permitían el ingreso de personas jóvenes, capacitadas y con ganas de trabajar en beneficio de la colectividad (Naula Quinde, 21012).

La “compra de renunciaciones obligatorias” es una de las medidas más sensibles tomadas por el gobierno de Correa en relación con el servicio público y provocó ingentes críticas de los gremios de los servidores públicos, y desde algunos sectores académicos (Aguilar Lojano, 2014; Bravo Guilcapi, 2013; Moscoso Jordán, 2016; Naula Quinde, 2012; Obregón Veloz, 2015; Rivadeneyra Villacrés, 2013; Procel Moreno, 2016; Zamora Quintanilla, 2015). La indemnización a los “malos y corruptos” funcionarios también generó polémica en su momento. Para Gaussens (2016), la “compra de renunciaciones obligatorias” abre una vía legal para los despidos injustificados en el sector público y para enterrar la relativa estabilidad de la carrera administrativa. Sin embargo, la demanda de la inconstitucionalidad del decreto, interpuesta por los representantes sindicales de los servidores públicos negada en el año 2013 por la Corte Constitucional.

La aplicación del Decreto Ejecutivo No. 813 originó una ola de renunciaciones obligatorias en el sector público, ya que a partir del 28 de octubre de 2011 el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) implementó la salida por esta vía de cerca de 5000 funcionarios públicos (González Ospina, 2013). Esto desembocó en graves acontecimientos de protestas sociales, cuyos efectos se sienten hasta la actualidad, pues los procesos judiciales en contra de las personas que participaron en esos lamentables hechos continúan y las afectaciones económicas, sociales y personales a los desvinculados del servicio público aún no han podido ser resueltas en muchos casos (Obregón Veloz, 2015; Zamora Quintanilla, 2015).

Con la aplicación del Decreto Ejecutivo No. 813 se desvinculó una gran cantidad de servidores de las instituciones públicas, trayendo consigo complejas situaciones de índole social y económica en los hogares de los mencionados ex-empleados públicos. Si bien estas personas recibieron una indemnización económica que podría haber sido utilizada en nuevos proyectos de emprendimiento y así solventar sus necesidades y las de sus familias, muchos de ellos no contaban con la preparación necesaria para enfrentarse a labores diferentes a las que venían realizando y en las cuales contaban con una experiencia adquirida en años de trabajo. A esto hay que adicionar que con la aplicación del mencionado Decreto Ejecutivo, no se permite el reingreso a laborar en el Sector Público, excepto en puestos de libre nombramiento y remoción. Por otra parte, al promoverse la compra de renunciaciones como una forma de separar de las instituciones públicas a los funcionarios corruptos y negligentes los desvinculados quedaron estigmatizados, dificultándose de esta forma la obtención de nuevos trabajos.

Según el Boletín de Ejecución Presupuestaria emitido por el Ministerio de Finanzas en el periodo de enero-marzo de 2012, el Presupuesto General del Estado de ese año contempló un monto de 484 millones de dólares para financiar las compras de renunciaciones obligatorias, valor que ascendió a 525 millones en el 2013 (Gaussens, 2016).

Un grupo ex-servidores que se consideraron afectados por haber sido desvinculados por el Decreto No. 813 demandaron a las instituciones públicas. Otros no lo hicieron porque perdieron la confianza en la Administración de Justicia, puesto que demandarían al mismo Estado. Sin embargo, otros se conformaron con el monto de indemnización recibido, otro grupo esperaban esa resolución porque tenían años de trabajo y querían jubilarse y otros porque se sintieron satisfechos (Farfán Intriago, 2015).

En el presente estudio se analiza el impacto que tuvo en los servidores públicos desvinculados y en sus familias la aplicación del Decreto No. 813. Se tomó como caso de estudio al grupo de empleados desvinculados del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) en el año 2012. Como punto de partida se reflexiona sobre el derecho al trabajo, refrendado por los tratados internacionales de los cuales la República del Ecuador es signataria y que pretenden garantizar los derechos laborales mínimos que los Estados firmantes se obligan a respetar.

En su parte final en el trabajo se realizan propuestas para contribuir a que los ex-servidores públicos logren insertarse en la vida económica del país y garantizar la sostenibilidad familiar

a partir de la formulación de proyectos de emprendimiento. Al nivel de la sociedad, el trabajo permite diseñar estrategias para disminuir el impacto socio-económico de la aplicación del Decreto Ejecutivo No. 813 en los servidores públicos, tomando como caso de estudio los desvinculados del Ministerio de Inclusión Económica y Social.

En este estudio se aplicaron los métodos de investigación siguientes:

- Descriptivo: permitió describir el comportamiento de los conjuntos de individuos.
- Explicativo: se determinaron los orígenes y causas de los fenómenos analizados; así como las condiciones en que se produjeron.
- Deductivo: para desarrollar, sobre la base de las teorías generales ya existentes del derecho al trabajo y el emprendimiento económico, conclusiones particulares sobre el proceso de desvinculación de los servidores públicos
- Analítico-sintético: permitió reconocer y describir los elementos constitutivos de la realidad estudiada (análisis) y posteriormente organizar la información significativa que hizo posible la comprensión del todo (síntesis).
- Histórico-lógico: lo histórico está relacionado con el estudio de la trayectoria real de los fenómenos y acontecimientos en el transcurso de una etapa o período. Lo lógico se ocupa de investigar las leyes generales del funcionamiento y desarrollo del fenómeno, estudia su esencia.

Para la recopilación de los datos y la información se aplicaron las siguientes técnicas:

- Análisis del contenido de documentos (artículos, tesis de grado y posgrado y documentos legales): permitió profundizar en los aspectos teóricos y legales de los temas abordados.
- Encuestas: fueron aplicadas a 24 servidores desvinculados del Ministerio de Inclusión Económica y Social en el año 2012, radicados en la ciudad de Quito para conocer su situación y percepciones respecto a la renuncia obligatoria y la indemnización recibida por sus años laborados en el servicio público.
- Entrevistas: fueron realizadas a los desvinculados para conocer sus expectativas en torno a la implementación de los emprendimientos y el futuro de los mismos.

2. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 El servicio público en el Ecuador

La Administración Pública es el conjunto de servicios públicos destinados a concurrir a la ejecución del pensamiento del gobierno y la aplicación de las leyes de interés general. Puede ser considerada como “un sistema constituido por oficios públicos, mediante los cuales el Estado provee permanentemente el ejercicio activo de sus potestades para la satisfacción de las necesidades colectivas” (Garcini, 1986).

Una institución pública es aquella que es administrada, financiada y controlada por el Estado, cuyas finalidades u objetivos son por lo general sociales (Zamora Quintanilla, 2015). La razón de ser de las instituciones públicas es servir al desarrollo de la sociedad de la cual son producto.

Según se establece en la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente, 2008), “Art. 27. La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia, y evaluación”.

Las instituciones en las que laboran los servidores públicos están establecidas en el Art. 225 de la Constitución ellas son:

1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social.
2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado.
3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.
4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos.

La Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente, 2008) en el Art. 229 define: “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público”. Este concepto se reitera en el Art. 4 de la LOSEP (Asamblea Nacional, 2010).

Podría decirse que el servidor público es el ciudadano que se encuentra vinculado a la Administración Pública de manera permanente, percibiendo una remuneración fija, al amparo de las leyes y reglamentos que rigen su vida jurídica administrativa, con los derechos, las obligaciones a que se encuentran sujetos, tales como la carrera administrativa, las indemnizaciones por supresión de puestos, separación voluntaria, por jubilación, etc.

En Ecuador, se considera que los servidores públicos son de tres clases: autoridades, funcionarios, y empleados (Naula Quinde, 2012). Son autoridades, quienes ejercen funciones decisorias jurisdiccionales, como es el caso de los Intendentes, Comisarios de Policía, Tenientes Políticos, Comisarios de Salud, Comisarios Municipales, Directores Regionales, etc. El funcionario es aquel que en ejercicio de la potestad pública que la función y la Ley le otorgan, desarrolla labores directivas de la administración, en la satisfacción del interés social. El Empleado es la persona natural obligada en razón del cargo a un régimen de deberes, funciones y responsabilidades públicas que la Ley y los intereses permanentes de la administración pública le exigen. La relación laboral entre la administración pública y los servidores públicos está regulada por la Ley Orgánica de Servicio Público.

El servicio público ecuatoriano comprende a los ciudadanos que ejerzan funciones públicas remuneradas en las instituciones, entidades y organismos del Estado, corporaciones, fundaciones, empresas, compañías y sociedades en las cuales las Entidades del Estado tengan mayoría de acciones o un apoyo total o parcial de capital o bienes de su propiedad de por lo menos en un cincuenta por ciento (Naula Quinde, 2012:8).

Si bien existe un conjunto de servidores que no pertenecen al servicio público arriba definido, ellos son sujetos de los derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones que establece la Ley Orgánica del Servicio Público, entre ellos (Naula Quinde, 2012):

- Los funcionarios y servidores de la Función Legislativa;
- Los funcionarios y servidores de la Función Judicial; Ministerio Público, Tribunal Constitucional, Cuerpo de Vigilancia de la Comisión de Tránsito de la Provincia del Guayas y funcionarios del Servicio Exterior que se encuentren en funciones fuera del país;
- El personal docente e investigadores universitarios, técnico-docente, profesional y directivo que están sujetos a la Ley de Educación Superior, Ley de Carrera Docente y Escalafón del magisterio nacional (Art.5 de la mencionada Ley).

El Art. 229 inciso 3 de la Constitución, que establece que: “los obreros y obreras del sector público estarán sujetos al Código del Trabajo”, fue interpretado por el Gobierno en el sentido de que los demás servidores públicos se sujetan a las Leyes que regulan la Administración Pública (LOSEP); por lo tanto sin acceso a derechos sindicales (Naula Quinde, 2012).

El nombramiento como servidor público es el documento que formaliza la relación jurídica entre el titular y el empleado; mediante el cual se obliga al cumplimiento recíproco de las disposiciones contenidas en el mismo y en la Ley. El nombramiento puede ser definitivo, como titular de una plaza vacante o provisional, para sustituir a una persona temporalmente alejada del servicio público o para ocupar la vacante durante el período de prueba. Mediante un contrato de trabajo se establecen las obligaciones del empleado y del empleador, durante el tipo que se establezca en el mismo.

Para desempeñar un puesto público se requiere de nombramiento y contrato legalmente expedido por la respectiva autoridad nominadora. Al respecto, el artículo 17 de la LOSEP establece que son servidores públicos permanentes aquellos a los que se les ha otorgado su nombramiento como ganador del concurso de méritos y oposición para ocupar una vacante existente, una vez que hayan aprobado el período de prueba.

Según el propio Art. 17, los nombramientos provisionales son aquellos que se expiden para ocupar:

- “1) El puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido, hasta que se produzca el fallo de la Sala de lo Contencioso Administrativo u otra instancia competente para este efecto;
- 2) El puesto de una servidora o servidor que se hallare en goce de licencia sin remuneración. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada licencia;
- 3) Para ocupar el puesto de la servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o vacante. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada comisión;

- 4) Quienes ocupen puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior;
y,
- 5) De prueba, otorgado a la servidora o servidor que ingresa a la administración pública o a quien fuere ascendido durante el periodo de prueba. El servidor o servidora pública se encuentra sujeto a evaluación durante un periodo de tres meses, superado el cual, o, en caso de no haberse practicado, se otorgará el nombramiento definitivo; si no superare la prueba respectiva, cesará en el puesto”.

Los nombramientos provisionales señalados en los literales 1) y 2) podrán ser otorgados a favor de servidoras o servidores públicos de carrera que prestan servicios en la misma institución; o a favor de personas que no tengan la calidad de servidores públicos.

El cese de funciones es el acto por el que un empleado deja de ocupar su lugar de trabajo de manera definitiva, sea de forma voluntaria, por remoción de su lugar de trabajo o sea como consecuencia de una sanción que provoque su despido. La Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento en su Artículo 47 establecen varios casos para la cesación definitiva de funciones a los servidores públicos.

Por su significado legal, la renuncia constituye un acto de carácter voluntario y personal que le ofrece al titular de un derecho la posibilidad de desistir del mismo sin un beneficiario determinado. Sin embargo, a raíz del Decreto Ejecutivo No. 813, se incorpora la figura de “compra de renunciaciones obligatorias”, reformando la LOSEP, que en el artículo 47 literal k) fija como forma de cesación de funciones la compra de renuncia con indemnización, pero que en ningún momento establece la figura de obligatoriedad, sino la dejaba como opción voluntaria a los servidores públicos. Mediante la mencionada reforma se estableció que las instituciones del Estado, podrán establecer planes de compras de renunciaciones obligatorias con indemnización conforme a lo determinado en el literal k) del artículo 47 de la LOSEP, debidamente presupuestados, en virtud de procesos de reestructuración, optimización o racionalización de las mismas.

“De este modo los trabajadores se ven obligados a renunciar y no acceder a una jubilación digna. Esta acción ... se trata más bien de un despido intempestivo, donde no especifican ningún motivo como causal para despedir a los trabajadores, en el cual incluso se ha dispuesto se utilice la fuerza pública para obligar a los trabajadores a firmar la renuncia, sacándoles hasta de sus oficinas” (Zamora Quintanilla, 2015).

Uno de las instituciones públicas establecidas por el ex-Presidente Constitucional del Ecuador Rafael Correa es el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), el cual mediante el Decreto No. 580 de 23 de agosto de 2007 cambió la denominación del anterior Ministerio de Bienestar Social, el cual había sido creado mediante el Decreto Supremo No. 3815, publicado en el Registro Oficial N. 208 de 12 de junio de 1980, con las atribuciones para formular, dirigir y ejecutar la política estatal en materia de seguridad social, protección de menores, cooperativismo y la promoción popular y bienestar social.

2.2 El derecho al trabajo

El trabajo es un derecho humano reconocido a nivel mundial en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos y otros documentos mundiales y regionales (Colectivo de autores, 2012).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la principal fuente de tratados multilaterales, convenios y recomendaciones, encaminados a la protección de los derechos de los trabajadores. Esta organización, dedicada a promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, nace en el año 1919 junto a la Liga de las Naciones y después de finalizada la Segunda Guerra Mundial en el año 1946 se convierte en el primer organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas. Sus principales objetivos son fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo.

La carta de la Organización de Estados Americanos (OEA), en su artículo 28, proclama que las personas, mediante su trabajo, tienen el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica, lo cual está contemplada en el Art. 424 de la Constitución de la República de Ecuador.

El derecho al trabajo también debe ser protegido por parte del Estado porque este dignifica al ser humano y permite llevar una vida decorosa al servir de sustento a las familias.

A respecto al trabajo la Constitución de Ecuador plantea:

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

El derecho al trabajo, se sustenta en los siguientes principios:

- 1) El Estado garantizará el pleno empleo y la eliminación del subempleo el desempleo.
 - 2) Los derechos laborales, son irrenunciables e intangibles.
 - 3) En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicaran en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
 - 4) A igual trabajo, igual remuneración.
 - 5) Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
 - 6) Toda apersona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
 - 7) Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa.
 - 8) El Estado estimulará la creación de organizaciones de trabajadoras, trabajadores, empleadores y empleadoras de acuerdo con la ley, y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente, con alternabilidad en la dirección.
 - 9) Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
 - 10) Se adoptará el dialogo social para la solución de conflictos de trabajo.
 - 11) Será válida la valida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o Juez competente.
 - 12) Los conflictos de trabajo, en todas las instancias serán sometidos a Tribunales de Conciliación y Arbitraje.
 - 13) Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
 - 14) Se reconocerá el derecho a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
 - 15) Se prohíbe la paralización de servicios públicos. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios ^a.
- ^a Los gremios de servidores públicos consideran que este literal lesiona sus derechos a la huelga
- 16) En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado, en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulen la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

Autores como Pérez Botija (2001) consideran que la estabilidad laboral es “el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada” (Pérez Botija, 2001:78). Este derecho está en la base de la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral debe depender únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación. El derecho de gozar de estabilidad en su puesto está refrendado por el Art. 23 de la LOSEP entre los derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos. Sin embargo, este derecho ha sido lesionado por el Decreto Ejecutivo No. 813 amparado en la figura de la “compra de renunciaciones obligatorias” con indemnización. Sin embargo, si bien el Artículo 47.- Casos de cesación definitiva establece en uno de sus literales la compra de renunciaciones con indemnización, no determina en ningún ítem la obligatoriedad de este acto (Aguilar Lojano, 2014).

Al respecto, el Convenio 158 de la OIT Sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador establece en su Artículo 4 que “no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”. La OIT en este Convenio instituye la obligación del empleador de justificar el despido de los trabajadores mediante un debido proceso y una justa indemnización.

Al aplicar el Decreto Ejecutivo No. 813 no se establece un debido proceso, sino que se obliga al servidor público a la renuncia mediante un simple informe previo de la institución a la que pertenece.

En la situación descrita, el papel del Ministerio de Relaciones Laborales se transforma de la defensa de los puestos de trabajo, a que los trabajadores cobren adecuadamente sus indemnizaciones en caso de despido, cuestión históricamente desarrollada por los sindicatos (Gaussens,2016).

La sedes en Ecuador de las organizaciones sindicales de servidores públicos -Internacional De Servicios Públicos (ISP) y Unión Nacional de Educadores (UNE)- han presentado ante la OIT varias peticiones de revisión de los aspectos en los cuales el Estado Ecuatoriano viola los derechos laborales de los servidores públicos, entre ellos la aplicación del Decreto Ejecutivo No. 813 como una forma de despido arbitrario.

2.3 Emprendimiento y desarrollo económico

El emprendimiento está vinculado a todo el desarrollo de la humanidad, pero adquiere en la época actual una mayor connotación como medio para la elevación de la calidad de vida de las poblaciones vulnerables y en épocas de crisis económica, como la actual. El propósito de los emprendimientos basados en la innovación se centra en la creación de oportunidades para este segmento de la población y el mejoramiento de la calidad de vida (Sampedro Hernández, Díaz Pérez Claudia, 2016:36). Es por ello que, sectores políticos, educativos, sociales y económicos han implantado diversas estrategias donde el emprendimiento juega un papel protagonista (Navarro-Díaz y Vilches Alonso, 2017).

Invertir en emprendimientos es una forma de aprovechar las oportunidades de los cambios sociales y económicos. “En este sentido, si un conglomerado poblacional necesita potenciar su desarrollo, la opción es emprender en función de sus necesidades. Por lo tanto, cuando se habla de emprendimiento, de manera inmediata se ven implícitos aspectos tales como: abrir caminos, asumir riesgos, innovar y crear” (Suárez Galvis, 2017:1).

Emprender significa desarrollar las ideas, la creatividad y las competencias, para acometer un nuevo proyecto de vida y de desarrollo personal, comunitario y social. Por tanto, el emprendedor puede definirse como una persona que busca nuevas oportunidades de negocio y desarrolla actividades innovadoras, las cuales tienen lugar dentro de instituciones formalmente ya consolidadas o fuera de ellas creando un nuevo núcleo emprendedor. “El emprendimiento no solo abarca a quienes emprenden para crear su propia empresa sino también a los emprendedores institucionales que son los que lideran los procesos de desarrollo innovador en sus organizaciones (sean estas privadas o públicas) y a los emprendedores sociales” (Kantis, 2017:121).

La comprensión del emprendedor emana de las diversas acciones del individuo, cuya finalidad es alcanzar la utilidad y el beneficio, en la búsqueda y el desarrollo del valor económico en el entorno (Gámez, 2009). Robbins (2008) conceptualiza el espíritu emprendedor como el proceso mediante el cual un individuo o un grupo, empeña sus esfuerzos organizados en la búsqueda de oportunidades para crear valor y crecer, satisfaciendo deseos y necesidades mediante la innovación y la diferenciación, independientemente de los recursos disponibles.

La gestión de emprendimiento es el cambio radical basado en la renovación estratégica, sin importar si este ocurre adentro o afuera de la organización ya existente, ni si esta renovación da o no lugar, a la creación de un nuevo negocio. Se trata de perseguir la oportunidad aún más allá de los recursos que se tiene en la actualidad (Urbano y Toledano, 2011).

El éxito en el emprendimiento se logra no sólo a partir del autoconocimiento, la autovaloración, la autodeterminación de los sujetos emprendedores, sino que los actores que intervienen en la sociedad, como son el Estado, las organizaciones, la familia y las comunidades, también influyen positiva o negativamente en sus resultados (Orrego, 2009). De ahí la necesidad de la formación para el emprendimiento (Bernal-Guerrero, Delgado y Donoso, 2014) y de la comprensión de la interacción que genera el emprendimiento entre los diferentes actores sociales.

El concepto de sistema de desarrollo emprendedor ayuda a comprender la naturaleza sistémica y de largo plazo del fenómeno. Una explicación simplificada del mismo permite clasificar estos factores en los que están vinculados a la oferta de emprendedores y aquellos que inciden sobre la demanda de emprendimientos y las oportunidades de negocios.

Del lado de la oferta, dos factores muy ligados entre sí que inciden en la existencia de personas con motivaciones y capacidades para emprender son la cultura y la educación.

El contexto cultural, a través del sistema de valores y actitudes dominantes en diferentes ambientes, puede promover o inhibir, en distinta medida, la adopción de conductas emprendedoras (Kantis, 2017:122-123).

Los emprendimientos son los principales motores dinamizadores de las economías e impulsores del desarrollo productivo de los países. Los emprendimientos han formado parte de las recetas de impulso económico y social productivo de las naciones desarrolladas y, sin excepción, todos aquellos países que abrazan el su camino al desarrollo, apuestan al emprendimiento entre sus ciudadanos.

En Ecuador las pequeñas y medianas empresas Pymes representan aproximadamente el 95% de las unidades productivas que generan alrededor del 60% del empleo, participan del 50% de la producción, tienen un amplio potencial redistributivo, refieren capacidad de generación de empleo, amplia capacidad de adaptación, flexibilidad frente a los cambios y estructuras empresariales horizontales.

Emprender supone un riesgo, pues se invierte capital, energías, esperanzas y tiempo, y nadie puede asegurarte el éxito del proyecto. Para realizar un emprendimiento se requiere de una inversión inicial, es decir, una colocación de capital para obtener una ganancia futura. Esta colocación supone una elección que hace dejación de un beneficio inmediato por uno futuro y, por lo general, improbable. Una inversión contempla tres variables: el rendimiento esperado (cuánto se espera ganar), el riesgo aceptado (qué probabilidad hay de obtener la ganancia esperada) y el horizonte temporal (cuándo se obtendrá la ganancia).

Las inversiones son siempre necesarias en este mundo cambiante y dinámico debido a que todos los activos que las empresas poseen van deteriorándose por el uso cotidiano y normal de las operaciones que realizan; los gustos de las personas cambian de generación en generación; factores como la situación geográfica, el clima, la alimentación, determinación de los hábitos de consumo de la población afectan el desarrollo de todas las actividades empresariales; las restricciones legales del Estado estimulan o desalientan las compras; la situación económica del país y de sus habitantes influye en las características de los bienes y servicios demandados.

Todo emprendimiento se realiza a través de un proyecto entendido como la combinación de recursos humanos y no humanos reunidos en una organización temporal para conseguir un propósito determinado. Un proyecto es un esfuerzo temporal que se lleva a cabo para crear un producto, servicio o resultado (Project Management Institute, 2013).

Para ejecutar un proyecto emprendedor es de gran importancia contar con un plan de negocio adecuadamente formulado, como instrumento para establecer y sistematizar la factibilidad de la estrategia de negocio de una organización (Díaz Fernández, 2010). Para ello, sobre la base del pensamiento estratégico del emprendedor, se integran tres elementos fundamentales: lo externo al negocio, lo interno de la organización y la factibilidad financiera para llevarlo a cabo.

El plan de negocio brinda la facilidad de, una vez analizadas las posibilidades que el entorno le proporciona a la organización, que se prevean las ventas a realizar, los niveles de ingreso que dichas ventas generarán, los niveles de producción o actividad que la organización desarrollará para lograrlos, así como los recursos materiales y financieros necesarios, las inversiones requeridas, los costos de operación y los recursos humanos que se involucrarán, entre otros elementos. Todo esto es posible porque el mismo toma los elementos emanados de los ejercicios estratégicos que la organización desarrolla, tanto a nivel corporativo como de negocio, constituyéndose en un instrumento integrador de las estrategias planteadas, que busca en última instancia, constatar la coherencia de los propósitos planteados (Díaz Fernández, 2010:367).

3. PERCEPCIONES DE LOS DESVINCULADOS DEL SERVICIO PÚBLICO DEL MIES EN EL 2012

Fue aplicada una encuesta con de siete preguntas a 24 ex-servidores del Ministerio de Inclusión Económica y Social, radicados en la ciudad de Quito, que fueron afectados por la aplicación del Decreto Ejecutivo No. 813. El 83 % de los encuestados plantean que su situación económica en relación a la mantenida cuando laboraban en el MIES es PEOR, mientras que el resto considera que es mejor. En la Tabla 1 se muestran las respuestas dadas por los encuestados al resto de las preguntas realizadas. El 96% de los encuestados consideran que el MIES no realizó un estudio adecuado para la aplicación del Decreto Ejecutivo No. 813.

Tabla 1. Respuestas a las preguntas realizadas en la encuesta, dadas por los 24 encuestados desvinculados del MIES mediante la compra de renuncias obligatorias

| Aspectos | SI | | NO | |
|--|-----|-----|-----|----|
| | No. | % | No. | % |
| Cree usted que el MIES realizó un estudio adecuado para aplicar el Decreto Ejecutivo No. 813. | 1 | 4 | 23 | 96 |
| Se cumplieron con las expectativas respecto a la indemnización recibida por los años laborados en el MIES. | 18 | 75 | 6 | 25 |
| Considera que estuvo preparado para enfrentar las consecuencias de la aplicación del Decreto Ejecutivo No. 813. | 3 | 12 | 21 | 88 |
| Considera que el MIES debería orientar a los servidores que podrían ser afectados con la aplicación del Decreto Ejecutivo No. 813 para la creación de emprendimientos. | 24 | 100 | 0 | 0 |
| En la actualidad, Usted se encuentra realizando una actividad económica permanente | 20 | 83 | 4 | 17 |

El 75 % de los ex-servidores del MIES manifiestan estar conformes con la indemnización económica recibida por los años de servicio laborados en el sector público, conforme a lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo No. 813; mientras que el 25 % dicen no estar conformes con los valores recibidos.

El 88 % de los encuestados consideran que no estaban preparados para enfrentar las consecuencias de la aplicación del Decreto Ejecutivo No. 813; mientras que el 100 % está de acuerdo en que el MIES debería contar con un Plan que les permita orientarse hacia la creación. El 83 % de los ex-servidores del MIES encuestados manifiestan que en la actualidad se encuentran realizando alguna actividad de forma permanente; sin embargo, cuatro de estas personas (17 %) no han logrado la realización de actividades permanentes, que garanticen el sustento decoroso de sus familias.

Los resultados de la encuesta realizada apuntan a la necesidad de aplicar estrategias que permitan mitigar los impactos de la aplicación del mencionado cuerpo legal, para que los ex-servidores afectados puedan continuar sus actividades fuera de la institución.

4. PROPUESTA PARA DISMINUIR EL IMPACTO SOCIO ECONÓMICO DE LA APLICACIÓN DEL DECRETO EJECUTIVO NO. 813 EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MIES

Una de las principales estrategias para mitigar las afectaciones resultantes de la aplicación del Decreto Ejecutivo No. 813 a los servidores públicos del MIES es participación de los desvinculados en la generación de emprendimientos, lo que permitirá solucionar el problema de la desocupación, generando recursos económicos que les permitirá subsistir decorosamente y tener una fuente de ingresos para su familia. Para ello se requiere la elaboración y ejecución de un plan de negocio, que recoja toda la información necesaria para que los futuros emprendimientos tengan el éxito deseado.

En el plan de negocio se plasma la información necesaria para lograr que el nuevo producto o servicio se inserte en el mercado. Para ello, se detallan las características de lo que se va a ofertar y en qué mercado se va a incursionar. Hay que definir con claridad los objetivos del negocio, describir los métodos que se van a emplear para alcanzar los objetivos, es decir que sea una guía que facilite la creación del negocio, que sirva también como una carta de presentación para obtener financiamiento a través de inversionistas. Un adecuado plan de negocio minimiza el riesgo y facilita el análisis de viabilidad.

En este trabajo se propone un formato para elaborar un plan de negocio que contribuirá a que los ex-servidores del MIES estén mejor preparados para mejorar su situación económica y la de sus familias. La aplicación de la propuesta es factible a partir de aceptación de los ex funcionarios de ser capacitados en temas como la creación de emprendimientos productivos, ya que a partir de las indemnizaciones recibidas cuentan con los recursos financieros que facilitarían la implementación de nuevos negocios, fundamentalmente microempresas.

Hacer un plan de negocio o plan de empresa es construir un mapa que guiará al emprendedor a iniciar su negocio para cumplir los objetivos planteados con su idea inicial. Es importante señalar que dentro del plan de negocio se debe contemplar el plan financiero y el plan de marketing, partes fundamentales para el éxito del mismo.

Al realizar un plan de negocio para nuevas empresas es necesario detallar la descripción de la idea en sí misma, los objetivos a ser alcanzados, las estrategias a ser aplicadas y los planes de acción respectivos para lograr las metas propuestas.

El formato del plan de negocio debe contener básicamente los aspectos que se establecen a continuación.

I. Portada. Deberá incluir el título que puede denominarse “Plan de Negocio” o “Plan de Empresa”. Se debe identificar el negocio y el o los directores, además de incluir la información necesaria para contactos posteriores (logo, dirección, teléfono y correo electrónico)

II. Tabla de contenido. En un plan de negocio se deberá llevar una tabla de contenido o índice donde se indiquen los temas incluidos en el plan y las páginas donde encontrarlos.

III. Resumen ejecutivo. Consiste en un breve análisis de los aspectos más importantes del proyecto. Al estar al inicio, es lo primero que lee el receptor del proyecto de ahí que deba captar su atención y contener los aspectos fundamentales de la propuesta. En él se debe describir en pocas palabras el problema que se resuelve con la propuesta, el producto o servicio, el mercado, la empresa, los factores de éxito del proyecto, los resultados esperados, las necesidades de financiamiento y en general las conclusiones generales.

El resumen ejecutivo debe ser un imán que sea una orientación y que invite al inversionista a leer el resto del documento. Su extensión no debe superar las tres páginas, lo ideal sería una página.

IV. Propuesta de valor. Se explica cómo se resolverá el problema identificado. Es fundamental describir en esta parte la misión del negocio, es decir cuál va a ser el producto o servicio que brindará la empresa, una lista de acciones que tu empresa necesita para hacer frente a un problema o necesidad existente en el mercado.

V. Características del mercado. Se analizan las condiciones del mercado: tamaño del mismo, a qué ritmo está creciendo y cuáles son sus beneficios potenciales. Se identifican los competidores, productos iguales o similares en el mercado. Para ello, se identifican por sus nombres las empresas que compiten con el negocio, se indica la cantidad de años que éstas llevan en operación y en dónde se encuentran ubicadas. Se determinan las características de los competidores, como son: el nivel de calidad de los productos o servicios que ofrecen, su precio, forma de distribución, etc.

VI. Al identificar a los clientes se analizará si son personas naturales o jurídicas. Las personas naturales se clasifican de acuerdo a las categorías que mejor respondan a la realidad del negocio. En el caso que los clientes sean empresas se clasifican identificando las categorías, nombre y rubro al que se dedican.

VII. Plan de marketing. Se debe incluir un plan de marketing en el negocio. Es quizás uno de los pasos más relevantes al hacer un plan de negocio. Las estrategias promocionales y de marketing podrían determinar el éxito o el fracaso de la empresa. Para lo cual es importante responder ciertas preguntas:

- ¿Cómo se va a posicionar el producto o servicio? Comparar características como el precio, la calidad o el tiempo de respuesta con las de los competidores que ofrecen los mismos productos o servicios.
- ¿Cómo se va a vender a los clientes? (vía telefónica, a través de la web, cara a cara, por medio de agentes...etc.)
- ¿Cómo se identificarán los clientes potenciales?
- ¿Cómo se va a promocionar tu negocio? (Publicidad, relaciones públicas, medios de comunicación escritos, otros)

El plan de marketing proporciona una visión clara del objetivo a lograr, a la vez que detalla la situación y marca las etapas que se han de cubrir para la consecución de la meta final. Operativamente sirve para trazar los pasos a seguir para alcanzar unas metas determinadas, ya que siempre se debe analizar ciertas inquietudes antes de emprender y lanzar el producto o servicio al mercado como ¿qué deseo conseguir? y ¿cómo puedo conseguirlo?

Es indispensable plantearse objetivos, ya que de ellos dependerá la estrategia y las acciones a ejecutar para su consecución. Los objetivos de marketing tienen una relación directa con los objetivos generales del negocio. Los objetivos de un plan de marketing pueden ser muchos y muy variados, tales como: realizar una venta, difundir información del negocio, promociones de productos o servicios, descuentos, visitas al sitio web. En todo caso, cualquiera sea su forma, siempre deben ser: específicos, medibles, factibles, realistas y encuadrados en unos plazos razonables. Es importante agrupar los objetivos determinando si se busca atraer, convertir o fidelizar al público objetivo, ya que servirá de base para determinar qué táctica es la más adecuada para aplicar en el negocio.

Para establecer el mercado objetivo, se identifica quiénes son o serán los principales clientes. Se identifican sus necesidades y cuáles de los productos o servicios a ofertar satisfacen dichas

necesidades. Se analizan, además, cuáles son las expectativas de cada uno de sus clientes en relación a los productos o servicios que reciben. Se estima la cantidad de clientes que se prevé tendrá el negocio en los próximos años. Se estudian los comportamientos de los clientes en el consumo de productos o servicios similares a los que se pretende ofertar.

VIII. Análisis del contexto externo e interno (diagnóstico estratégico). Consiste en hacer un análisis de la situación en la que se encuentra el negocio proyectado frente al entorno, es decir identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que enfrenta el emprendimiento y con el objetivo de trazar los cursos de acción (estrategias).

Las debilidades y fortalezas son los aspectos internos del proyecto de emprendimiento que afectan las posibilidades de éxito de una estrategia. Por ejemplo, el desconocimiento del mercado, la falta de capital y la inexperiencia suelen ser debilidades de muchos negocios que se inician; mientras que el entusiasmo, la capacidad de trabajo y las ganas de crecer están entre las fortalezas comunes. Se deben identificar las ventajas competitivas del negocio que se proyecta, como son el precio, la calidad y otros elementos que lo diferencian de la competencia. Se deberá realizar un estudio sobre los precios de la competencia y establecer un margen de utilidad en cada uno de los productos o servicios que ofrece el negocio.

Las oportunidades y amenazas surgen del contexto, es decir, de lo que ocurre o puede ocurrir al exterior del proyecto, pero que inciden en su desarrollo. Por lo general estos eventos no pueden ser influenciados, sino que se dan en forma independiente. Un cambio en el marco legal o impositivo, una tendencia en el consumo, la llegada de una nueva tecnología o un cambio de estrategia por parte de un competidor pueden aumentar las posibilidades de éxito (oportunidades) o disminuirlas (amenazas).

IX. Plan de recursos humanos. Se debe determinar el número de personas necesarias para el negocio, según el Plan de marketing, para poder cumplir con la previsión de ventas. Es necesario establecer un organigrama con los niveles de responsabilidad y dependencia de las personas. Así como una descripción de las funciones, tareas y responsabilidades de cada puesto.

X. Presupuesto. Al realizar el presupuesto se debe elaborar un balance de los ingresos y gastos que generará el negocio en el tiempo, que se haya planteado el plan de marketing, generalmente se recomienda que sea entre uno y tres años.

Se deberá determinar la proyección de ventas para los tres próximos años y describir la capacidad de producción y las necesidades para cumplir el plan de ventas propuesto.

Para realizar un presupuesto es necesario identificar todos los gastos que se generarán como arriendos, contratación de personal, marketing de la empresa, impuestos, telefonía y otros; es decir todas las cosas en las que se gasta el dinero. También se debe realizar una previsión de los ingresos que se espera obtener en el negocio. Se debe evaluar la rentabilidad del negocio y tener una aproximación al retorno de la inversión que se generará una vez que se empiece a cumplir los objetivos que se planteó al inicio del proyecto.

XI. Anexos. Finalmente es importante incluir en el Plan de Negocios, información adicional que complemente el documento elaborado tales como:

- Datos de la investigación de mercado.
- Hojas de vida del equipo que formará parte de la empresa
- Especificaciones técnicas del producto o servicio.

5. CONCLUSIONES

La situación económica de los ex-servidores del MIES en la actualidad no es buena. Antes de la aplicación del Decreto Ejecutivo No. 813 contaban con un puesto de trabajo estable como medio permanente de vida, que le permitía atender la subsistencia y necesidades tanto personales como las de su familia. Sin embargo, muchos de ellos no han logrado reinsertarse en el mercado laboral.

Al perder su empleo mediante la “compra de renuncias obligatorias” estas personas recibieron una indemnización que podrían haber invertido para la realización de algún proyecto de emprendimiento, pero la mayor parte de ellos no cuentan con las herramientas de gestión necesarias para hacerlo.

Como estrategia para mitigar las afectaciones que la aplicación del Decreto Ejecutivo No. 813 ha causado a los desvinculados del MIES en el año 2012, se propone la generación de emprendimiento a partir de la elaboración de un plan de negocio, según el esquema presentado en este trabajo.

6. RECOMENDACIONES

Las instituciones públicas deberían preparar al personal que va a ser desvinculado, para que puedan invertir adecuadamente la indemnización recibida por los años laborados en el sector público, de manera que logren un estándar de vida decoroso para ellos y sus familias .

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar Lojano, L. M. (2014): "Compra obligatoria de renuncia en el sector público y la estabilidad laboral del individuo". Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Magister en Derecho Constitucional. Universidad Regional Autónoma de los Andes "UNIANDES". Ambato.
- Asamblea Nacional (2010): "Ley Orgánica del Servicio Público". En *Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 294 de 6 de octubre del 2010*.
- Asamblea Nacional Constituyente (2008): "Constitución de la República del Ecuador". Quito.
- Bernal-Guerrero, A.; Delgado, P.; Donoso, M. (2014): "Economía del conocimiento, cultura emprendedora y empleabilidad en el ámbito educativo. Una aproximación al caso español". En *XIII Congreso Internacional de Teoría de la Educación. Procedia - Social and Behavioral Sciences*, N. 139, pp.168-174.
- Bravo Guilcapi, O. I. (2015): "La renuncia obligatoria y a violación a la estabilidad laboral de los servidores públicos en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, durante el periodo 2013". Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Abogado. Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba.
- Correa, R. (2011): Firma del Acuerdo ético y político con la Confederación Nacional de Trabajadores del Sector Público, Guayaquil, 15 de noviembre de 2011. Presidencia de la República del Ecuador. Disponible en: <<http://www.presidencia.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/10/2011-11-15-Acuerdo-Etico-y-Politico-con-la-Confederacion-Nacional-de-Trabajadores-del-Sector-Publico.pdf>>. Consultado en 12/05/2014 a 22:15.
- Díaz Fernández, I. (2010): "Estrategia Organizacional". Editorial Felix Varela. La Habana.
- Farfán Intriago, M. (2015): "Mandato de Renuncia Voluntaria en Ecuador". En *Revista San Gregorio* Vol. 1, N. 9, pp. 74-81.
- Gámez, J. (2009): "Aproximación a los modelos de emprendimiento". En *Management*, Vol. XVIII, N. 31, enero-junio, pp. 153-170. Universidad de San Buenaventura, Bogotá.
- Garcini, Hr. (1986): "Derecho administrativo". MES. La Habana.
- Gaussens P. (2016): "¿El fin del trabajo o el trabajo como fin? proceso constituyente y reformas laborales en el Ecuador de la «revolución ciudadana» (2007-2013)". En *Revista Latinoamericana de Derecho Social* N. 23, julio-diciembre, pp. 31-55.
- Gobierno de Ecuador. (2011a): "Decreto Ejecutivo No. 710 Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)". En *Suplemento del Registro Oficial No. 418 de 1 de abril del 2011*, Quito.
- Gobierno de Ecuador. (2011b): Decreto Ejecutivo No. 813, Reforma al Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público. En *Registro Oficial No. 489 de 12 de Julio de 2011*. Quito.
- González Ospina, O. (2013): "La acción colectiva frente a la compra de renuncias obligatorias en el sector público". En *Aportes Andinos* N. 32. junio, pp. 74-84. Revista de Derechos Humanos Universidad Andina Simón Bolívar.
- Kantis, H. (2017): "La promoción del emprendimiento juvenil: su importancia para América Latina" En *Pensamiento Iberoamericano*, pp. 120-130. Disponible en: <https://www.segib.org/wp-content/uploads/013-HK.pdf>. Consultado en 13/08/2018 a 10:05.
- Moscoso Jordán, S. R. (2016): "La inconstitucionalidad de las compras de renuncias con indemnización. El Decreto Ejecutivo 813 y sus reformas al Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público". Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Abogado. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil.
- Naula Quinde, A. V. (2012): "El Régimen Laboral en el Sector Público". Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Magister en Derecho Administrativo. Universidad Técnica Particular de Loja. Cuenca.
- Navarro-Díaz, M.; Vilches Alonso, J. M. (2017): "Educación para el emprendimiento: un enfoque social y medioambiental". En *SIEMPRE 2017*. Grupo de Investigación Gipeperse.
- Obregón Veloz, I. (2015): "El Decreto Ejecutivo 813 y su impacto en el desarrollo económico de los servidores del Ministerio de Inclusión Económica y Social desenrolados en el año 2012". Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Magister en Dirección de

- Empresas con Énfasis en Gerencia Estratégica. Universidad Regional Autónoma de los Andes "UNIANDÉS". Ambato.
- Orrego, C. (2009): "Fenomenología y Emprendimiento". En *Revista Pensamiento & Gestión*, pp. 26. UNINORTE. Barranquilla.
- Peña López, A. (2015): "¿Hacia un Estado meritocrático? Las tensiones del cambio en el Ecuador de la Revolución Ciudadana". En *Nueva Sociedad* N. 258, julio-agosto, pp. 107-120.
- Pérez Botija, E. (2001): "Manual de Derecho del Trabajo". Editorial Revista del Derecho Privado. Madrid.
- Procel Moreno, A. J. (2016): "La legitimidad de la aplicación de la compra de renuncias obligatorias y su incidencia en el derecho al trabajo". Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Abogado. Universidad Internacional del Ecuador. Loja.
- Project Management Institute. (2013): "Guide of the foundations for the direction of projects". P. Publications. Newtown Square, Pensilvania.
- Rivadeneira Villacrés, M. J. (2013): "Las compras de renuncias obligatorias originadas por la Reforma al Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público, aprobadas mediante Decreto Ejecutivo 813 del año 2011 y sus efectos en la comunidad nacional". Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Abogado. Universidad de las Américas. Quito.
- Robbins, S. (2008): "Fundamentos de comportamiento organizacional". Prentice Hall. México D.F.
- Sampedro Hernández, J. L.; Díaz Pérez, C. (2016): "Innovación para el desarrollo inclusivo: Una propuesta para su análisis". En *Economía Informa* N. 396, enero – febrero, pp. 34-48.
- Suárez Galvis, F. (2017): "Reflexiones para la interpretación del emprendimiento como elemento potenciador de la calidad de vida en poblaciones de pobreza extrema". *Revista Espacios* Vol. 38, N. 53, pp. 1-10.
- Urbano, D.; Toledano, N. (2011): "Invitación al emprendimiento: Una aproximación a la Creación de empresas". Editorial UOC. Barcelona.
- Viteri Cáceres, M. A. (2015): "La vulneración de los derechos de los servidores públicos por la compra de renuncias en el sector público ecuatoriano". Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Abogado. Universidad Central del Ecuador, Quito.
- Zamora Quintanilla, G. Y. (2015): "El cese de funciones en el sector público, con la compra de renuncias obligatorias, sus consecuencias, sociales, psicológicas y económicas". Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciado en Derecho. Universidad Nacional de Loja, Loja.