

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA  
SEDE QUITO**

**CARRERA:**

**ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:**

**INGENIEROS COMERCIALES**

**TEMA:**

DISEÑO DE UN MECANISMO DE INCLUSIÓN LABORAL PARA LOS PROFESIONALES DESEMPLEADOS GRADUADOS EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SIN EXPERIENCIA LABORAL DE LA CIUDAD DE QUITO.

**AUTORES:**

MARIO BLADIMIR MOLINA SANTANA

SAÚL JOHANS OVIEDO COLLAHUAZO

SANTIAGO ANDRÉS RUBIO ÁLVAREZ

**DIRECTOR:**

LEIBNIZ SATAMA OROZCO

Quito, enero del 2015

**DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD, Y AUTORIZACIÓN DE USO DEL  
TRABAJO DE TITULACIÓN**

Nosotros, autorizamos a la Universidad Politécnica Salesiana la publicación total o parcial de este trabajo de titulación y su reproducción sin fines de lucro.

Además, declaramos que los conceptos y análisis desarrollados y las conclusiones del presente trabajo son de exclusiva responsabilidad de los autores.

Quito, enero del 2015

---

Mario Bladimir Molina Santana  
C.I.:1721653887

---

Saúl Johans Oviedo Collahuazo  
C.I.:1718543208

---

Santiago Andrés Rubio Álvarez  
C.I.:1720305380

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO 1 .....	2
MARCO TEÓRICO.....	2
1.1 Mercado laboral .....	2
1.1.2 Clasificación del mercado laboral en el Ecuador.....	4
1.1.3 Formas de trabajo no diferenciada .....	7
1.1.4 Concentración del mercado laboral.....	8
1.1.5 Escenarios del mercado laboral.....	11
1.1.6 Políticas de empleo y del mercado laboral.....	11
1.2 Mercado de talento humano .....	13
1.2.1 Sistema de formación técnico-profesional .....	14
1.2.2 Clasificación nacional de ocupaciones.....	15
1.2.3 Escenarios del mercado de recursos humanos .....	17
1.2.4 Concentración en el mercado de recursos humanos .....	18
CAPÍTULO 2 .....	20
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN PARA EL DISEÑO DE UN MECANISMO DE INCLUSIÓN LABORAL .....	20
2.1 Universidad Politécnica Salesiana .....	20
2.1.1 Reseña histórica .....	20
2.1.2 La educación universitaria .....	20
2.1.3 Objetivos .....	21
2.1.4 Plan operativo anual de la U.P.S.....	22
2.1.5 Misión .....	22
2.1.6 Visión.....	22

2.2 Metodología de la investigación .....	24
2.2.1 Muestreo.....	24
2.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
2.2.1 Investigación de campo.....	25
2.3 Mercado objetivo .....	25
2.3.1 Cuestionario. ....	27
2.3.2 Recopilación y análisis de datos. ....	27
2.3.3 Análisis de la encuesta .....	27
2.3.4 Análisis de las preguntas.....	28
2.4 Percepciones sobre la situación laboral para la juventud de la UPS.....	32
2.4.1 Necesidades del mercado laboral (Redes de reclutamiento).....	32
2.4.2 Población en la Carrera de Administración de Empresas .....	33
2.5 Macro ambiente.....	35
2.5.1 Ambiente económico .....	35
2.5.2 Definición sector informal .....	38
2.6 Necesidades de empresas públicas y privadas .....	40
2.6.1 Requerimiento de conocimientos de las empresas.....	44
Tabla 31 Requerimiento de conocimientos de las empresas.....	44
2.6.2 Comparaciones entre mallas y empresas.....	46
2.7 Convenios entre la Universidad Politécnica Salesiana y el sector público y privado .....	49
2.8 Análisis del sector económico.....	51
CAPÍTULO 3.....	54
PROPUESTA.....	54
3.1 Sondeo de mercado .....	54

3.1.2 Recopilación y análisis de datos cuestionario aplicado a empresas.....	54
3.2 Mercado objetivo .....	57
3.2.1 Resultados del cuestionario realizado a estudiantes.....	59
3.1 Plan de acción 1, Bolsa de empleo UPS .....	61
3.1.1 Objetivos .....	62
3.1.2 Objetivo general.....	62
3.1.3 Objetivos específicos .....	62
3.1.4 Ubicación del proyecto .....	63
3.1.5 División física oficina .....	64
3.1.6 Estructura orgánica.....	64
3.1.7 Políticas de ingreso para empresas.....	71
3.1.8 Convenios con entidades públicas y privadas:.....	72
3.1.9 Especificación del proyecto .....	72
3.1.10 Proceso .....	75
CAPÍTULO 4.....	83
ESTUDIO FINANCIERO DE LA PROPUESTA.....	83
4.1 Presupuestos. Plan de acción 1, Bolsa de empleo UPS.....	83
4.1.2 Presupuesto de inversión.....	83
4.1.3 Presupuestos de activos fijos.....	84
4.1.4 Capital de trabajo. ....	84
4.1.5 Presupuesto de operación.....	85
4.1.6 Gastos.....	86
4.1.7 Depreciación .....	87
4.1.8 Sueldos .....	87
4.1.9 Gastos operativos .....	89

4.1.10 Otros ingresos .....	89
4.2 Valuación financiera .....	90
4.2.1 Flujo de fondos.....	90
4.2.2 Tasa mínima de rendimiento.....	90
4.2.3 Valor Actual Neto (VAN).....	91
4.2.4 Valor futuro.....	91
4.2.5 Tasa verdadera de retorno .....	92
4.2.6 Relación beneficio costo .....	92
4.2.7 Punto de equilibrio .....	93
4.3 Plan de acción 2, Bolsa de empleo Espiritu Salesiano.....	95
4.3.1 Capital de trabajo .....	98
4.3.2 Préstamo.....	99
4.3.3 Gastos administrativos. ....	100
4.3.4 Gastos operativos .....	100
4.4 Valuación financiera en caso de existir inversionistas.....	101
4.4.1 Flujo de fondos con aporte de inversionistas .....	101
4.4.2 Valor Actual Neto con socios (VAN) .....	101
4.4.3 Valor futuro.....	102
4.4.4 Tasa verdadera de retorno .....	102
4.4.5 Relación beneficio costo .....	102
4.4.6 Punto de equilibrio .....	103
CONCLUSIONES .....	105
RECOMENDACIONES .....	107
LISTA DE REFERENCIAS .....	108

## **ÍNDICE DE ANEXOS**

Anexo 1 Encuestas para profesionales de la Carrera de Administración.....	113
Anexo 2 Encuesta para empresas Bolsa de empleo.....	116
Anexo 3 Encuesta para estudiantes Bolsa de empleo U.P.S.....	118

## **RESUMEN**

El presente trabajo consiste en una investigación sobre el desempleo de los profesionales titulados sin experiencia de la Carrera de Administración de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Quito, Campus El Girón. Al ser una de las principales universidades privadas del Ecuador, aporta con un número significativo de profesionales titulados al país; sin embargo, los nuevos profesionales se enfrentan a un mercado laboral exigente, el cual por su alto nivel de competencia impide en algunos casos ocupar cargos vacantes por falta de experiencia. La Universidad Salesiana al ser consciente de esta realidad ha venido implementando una serie de instrumentos para apoyar a sus estudiantes, no obstante estos esfuerzos no alcanzan a cubrir las exigencias de este entorno. Por tal razón es importante buscar otros mecanismos para que los estudiantes de la Carrera de Administración puedan ingresar.

Es así que se investigó tanto el mercado laboral como el mercado de recursos humanos, con el fin de poder comprender cuales son los requisitos, conocimientos y habilidades, que las empresas situadas en la ciudad de Quito necesitan para la contratación de personal.

La metodología que se utilizó para llevar a cabo esta investigación fue el muestreo aplicado a los profesionales graduados en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Politécnica Salesiana.

Los resultados de esta investigación permitirán conocer y desarrollar la factibilidad de un mecanismo de inserción laboral, así como determinar la realidad del mercado con la que se enfrenta sus profesionales.



## **ABSTRACT**

The present work is an investigation into the serious unemployment inexperienced graduates of the School of Management of the Salesiana Polytechnic University, Headquarters Quito, Campus Girón that being one of the leading private universities in Ecuador, provides a significant number professional graduates to the country; however, the new professionals face a demanding job market, which by its high level of competence in some cases prevents fill labor charges for lack of experience. The Salesiana University to be aware of this reality has been implementing a series of tools to support their students, however in the current reality of the labor market these efforts not enough to meet the requirements of this environment. For this reason it is important to find other mechanisms for students of the School of Management can enter the labor market.

Thus, the labor market and the market for human resources was investigated both , in order to understand what are the requirements , knowledge and skills that companies located in the city of Quito needed for recruitment.

The methodology used to conduct this research was applied to the sample graduated professionals Race Directors.

The results of this research will allow to know the feasibility of a mechanism labor Insert day , as well as learn more about what the reality of the labor market with its professionals face .

## INTRODUCCIÓN

La Universidad Politécnica Salesiana, Sede Quito, Campus El Girón al ser una de las principales universidades privadas del Ecuador, aporta con un número significativo de profesionales titulados al país; sin embargo, los nuevos profesionales se enfrentan a un mercado laboral exigente, el cual por su alto nivel de competencia impide en algunos casos ocupar cargos laborales por falta de experiencia. La Universidad Politécnica Salesiana al ser consciente de esta realidad ha venido implementando una serie de instrumentos para apoyar a sus estudiantes, no obstante estos esfuerzos no alcanza a cubrir las exigencias de este entorno. Por tal razón es importante actualizar el modelo de pasantías y buscar otros mecanismos para que nuestros estudiantes puedan estar a la par con el mercado laboral.

Otro punto trascendental es el sistema de pasantías, un instrumento para que sus estudiantes obtengan experiencia laboral, las cuales se realizan en los últimos años, y que en algunos casos no son proporcionadas por la Universidad debido a que los convenios que mantiene con empresas públicas y privadas no cubren el número de estudiantes que se encuentra en proceso de realizar sus pasantías, requisito indispensable para su graduación, esto ocasiona que los futuros profesionales busquen diferentes alternativas para cumplir con los lineamientos exigidos, por lo cual se ubican en plazas de trabajo que no son afines con su carrera, de tal manera que no aplican ni adquieren conocimientos relacionados con su profesión.

Finalmente al ser un mercado laboral muy cambiante y que requiere una constante retroalimentación, es necesario tener alternativas para ir a la par con las exigencias que este pueda presentar; siendo este un tema de gran relevancia el cual se profundizará y se propondrá las posibles soluciones dentro de este estudio.

# CAPÍTULO 1

## MARCO TEÓRICO

En este apartado se desarrollarán dos puntos primordiales en nuestro tema de estudio, como son el mercado laboral y el mercado de recursos humanos, eje principal en el cual está inmersa esta investigación.

### 1.1 Mercado laboral

Dentro del mercado laboral citamos dos conceptos importantes para nuestra investigación:

#### **Empleo**

“El empleo es una de las características clave de la economía. La condición del mercado laboral ejerce un impacto importante en nuestras vidas. Nos preocupamos cuando es difícil encontrar empleos y nos sentimos más tranquilos cuando hay abundancia de ellos” (Parkin, 2004).

#### **El mercado laboral**

Es en principio un mercado el cual está sujeto a la oferta y la demanda. Sin embargo, tiene sus elementos distintivos. Por ejemplo, el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral regido por el código de trabajo y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo. Por otra parte, en el **mercado de trabajo** están representados los trabajadores y los empleadores, que son los que conforman la demanda y la oferta de trabajo, respectivamente (Recico, 2011).

El mercado de trabajo está estructurado por las ofertas de trabajo o de empleo ofrecidas por las empresas en determinado lugar y en determinada época. Básicamente, lo definen las empresas y sus oportunidades de empleo (Suarez, 2009).

Es así que en el mercado de trabajo se denomina “trabajador” al que ofrece su trabajo, y “empleador” al que demanda trabajo. El acuerdo entre el trabajador y el empleador que

da origen a la relación laboral se denomina contrato de trabajo. El precio del trabajo se denomina salario o remuneración (Suarez, 2009).

Recico (2011) dice, que el empleo es un contrato entre dos partes: el empleado es la persona que presta un servicio a otra a través de un contrato expreso o implícito en el cual acuerdan las condiciones del mismo, en la que ambas partes están de acuerdo. Comercialmente se entiende que el empleador está buscando un beneficio en la actividad que organiza, mientras que los empleados reciben un salario por sus servicios prestados, el trabajo también se aplica en empresas públicas o privadas sin fines de lucro, o en los hogares.

El fenómeno laboral desde el punto de vista estadístico ha desarrollado una serie de definiciones y medidas, en este sentido la población económicamente activa (PEA) se define como todas las personas dispuestas a trabajar en condiciones de hacerlo.

Además nos indica que una persona capacitada para trabajar y deseando hacerlo no consigue trabajo esto produce desempleo. El mismo que es un problema pues trae consigo consecuencias directas y duraderas para el individuo y su entorno familiar y social, resumidas en el deterioro del nivel de vida y problemas psíquicos.

Por ello, el objetivo primordial de la política económica es la creación de empleos y la lucha contra el subempleo. El desempleo es el resultado de una sumatoria de causalidades complejas que involucran a la persona afectada, los mercados, el marco institucional del Estado y la sociedad. La economía estudia el fenómeno del desempleo para determinar sus causas y presentar recomendaciones para la política económica. Básicamente, el nivel de empleo es el producto de la interacción entre la oferta y demanda laboral. En principio, los cambios en el empleo dependen de las nuevas personas que ingresan al mercado laboral, de las personas que pierden su empleo y buscan nuevos, de las personas que encuentran nuevo trabajo y de las personas que dejan de buscar trabajo.

El desempleo estructural suele explicarse por los obstáculos que dificultan la intermediación entre la oferta y demanda en el mercado laboral. Debido a desajustes de los requisitos a nivel de la oferta y demanda en materia de formación dispersión

geográfica laboral, se dan dificultades en la asignación de trabajadores desocupados a las vacantes existentes. Esto puede explicar que existan simultáneamente personas desempleadas y puestos libres, e implica una reorganización y contemplar los tiempos necesarios para reentrenamiento.

Mientras que el desempleo friccional se da en los ciclos económicos normales e implica una reducción continua de puestos de trabajo obsoletos y la creación de puestos nuevos; consiste básicamente en el período de tiempo normal que se requiere para encontrar un nuevo trabajo.

### **1.1.2 Clasificación del mercado laboral en el Ecuador**

Según el Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador (SIISE) la clasificación adoptada por el SIISE es aquella recomendada por el PREALC y seguida en el país por el INEC. Según esta clasificación, el mercado laboral comprende los siguientes sectores:

**1. Sector formal:** predominan las relaciones laborales asalariadas, con un contrato registrado, y por consiguiente protegidas legalmente, estables, con seguridad social, y salarios que se establecen –la mayoría de las veces a través de la negociación colectiva considerando el costo de vida y la productividad del puesto (Kritz, 2011).

**2. Sector informal:** se caracteriza por la no existencia de contratos registrados, por lo que hay un alto incumplimiento de las normas, la rotación es elevada, no hay seguridad social para el trabajador y su familia, y la capacidad de negociación salarial -siempre individual- es muy débil. Esto incluye los asalariados no registrados y los trabajadores por cuenta propia sin capital (a todos los efectos cuasi-asalariados), una categoría de altísima rotación y mínima productividad (Kritz, 2011).

**3. Servicio doméstico:** integrado por aquellos ocupados que trabajan en relación de dependencia en un hogar particular y reciben por su trabajo una remuneración (SIISE, 2008).

Hablar de mercado laboral implica realizar un análisis muy extenso de la situación en la que cada región se desarrolla y poder de esta forma sustentar y respaldar cualquier criterio que se emita en cuanto a la situación económica y financiera de un grupo social específico.

Podemos expresarnos acerca del mercado laboral como un elemento o un indicador económico, un índice estadístico o un lugar donde podemos encontrar la mejor opción para desarrollar nuestra vida laboral y profesional la misma que puede ser muy escasa, exigente, abundante, todo depende la perspectiva y las herramientas que cada sociedad o grupo social implementan para convertir cada circunstancia de su realidad económica en una oportunidad para generar, producir o simplemente conformarse a una determinada situación .

Son varios los factores y variables que inciden en una economía saludable y de oportunidades, mal haríamos en encargar toda la responsabilidad a los gobiernos entrantes o salientes, al tipo de educación o normas y estamentos que regulan el sistema educativo.

Si bien es cierto que es responsabilidad del Estado velar por los intereses económicos de sus mandantes como lo señala la Constitución de la República del Ecuador en el Referéndum aprobado en el 2008 el cual menciona que el rol del Estado es impulsar el pleno empleo y la mejora de salarios, incorporando así este tema como parte de sus objetivos económicos dentro del sistema de planificación nacional, también es responsabilidad compartida de la sociedad ecuatoriana el incorporarse a este desarrollo con propuestas que aporten ideas para un crecimiento económico igualitario, competencia comercial justa.

Estrada (2013) quien comenta “Los resultados del último estudio de mercado realizado por Deloitte, a más de 300 empresas a nivel nacional, traen algunos aspectos relevantes a considerar. En primer lugar, la presencia de un nuevo actor en el ámbito laboral, que es el Sector Público.

Empezamos señalando este importante hecho, debido a que como nunca antes su presencia ha sido tan trascendente y ha ocasionado algunos cambios importantes. Por ejemplo, el contrapeso que ha hecho al entrar a competir directamente con el Sector Privado, ya que a diferencia de épocas pasadas, el Estado ahora ofrece un entorno completamente distinto, principalmente en lo relacionado con la estabilidad laboral que

garantiza y los salarios competitivos que se reconocen a todo nivel, especialmente para cargos medios y técnicos.

Claro que a cambio de estas importantes ventajas, demanda perfiles elevados, que principalmente posean un sólido nivel académico y experiencia en el sector donde se esté aplicando. Hemos podido identificar que los principales grupos de profesionales que están dispuestos a brindar sus servicios para empresas y entidades estatales, se pueden clasificar en 2 segmentos:

- Aquellos que inician su vida laboral (alrededor de 25 años)
- Aquellos que están ya en la última etapa de la misma (pasados los 50 años) quienes han encontrado un importante nicho en este mercado laboral que ofrece el Estado ecuatoriano en la actualidad.”

Claramente esta porción del artículo nos muestra cada uno de los involucrados y también la responsabilidad que a cada uno compete dentro de este llamado desarrollo económico, empezando por quien desea superarse académicamente, esto demanda una educación de calidad con fundamentos teóricos, científicos y de investigación que permitan a estos ser generadores de nuevas ideas y la acción imprescindible del Poder Ejecutivo encargado de la administración y distribución de aquellos recursos que impulsan el crecimiento socio económico ,una distribución adecuada de las riquezas permitiendo que las oportunidades laborales las vaya labrando el propio individuo.

Este es el escenario adecuado, el ambiente ideal para un pleno crecimiento económico , entonces porqué, las tasas de desempleo parecen no descender, la desigualdad económica aún sigue presente en la sociedad, el subempleo y la falta de seguridad social, son elementos que si bien es cierto drenan esfuerzos ,son situaciones con las que nos hemos acostumbrado a vivir y son herramientas de las cuales muchos se aprovechan para sacar beneficio propio, una sociedad oprimida, escasamente preparada académicamente, es difícil que haga frente a los diversos problemas y situaciones que contaminan y destruyen económicamente a una sociedad.

A esto se le suman fenómenos culturales que son necesarios analizar en el mercado laboral, como el machismo, los roles que tradicionalmente deben cumplir mujeres y

hombres, y demás elementos que influyen en una sociedad de pleno empleo como así lo menciona el siguiente texto

A nivel de género, de forma global, hombres y mujeres representan prácticamente el mismo porcentaje dentro de la población. Cada uno de los indicados desglosados por género, se miden con respecto a su propia población sea esta masculina o femenina. Los indicadores calculados para el respectivo análisis son:

**Tabla 1: Descripción de los indicadores del mercado laboral**

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO
Tasa de ocupación global	PEA/PET	Determinar la oferta laboral como porcentaje de la población en edad de trabajar
Tasa de Pleno Empleo	Ocupados Plenos/PEA	Determinar la distribución de los ecuatorianos en las categorías de ocupación y desempleo, lo que permitirá a su vez analizar la calidad del empleo
Tasa de Subempleo	Subempleados/PEA	
Tasa de Desempleo	Desempleados/PEA	
Distribución de plenamente empleados según nivel de educación	Porcentaje de personas plenamente empleados o subempleados que tienen educación básica, media, universitaria y post – grado	Determinar la relación existente entre los niveles de educación y el acceso al pleno empleo y subempleo.
Tasa de plenamente ocupados y subempleados afiliados a la seguridad social	Empleados afiliados al IESS/total de Empleados.	Determinar la vulnerabilidad de la fuerza laboral ante situaciones futuras de pobreza

Nota: Indicadores. Fuente Estrada, 2013

En lo referente a la distribución de los componentes de la PEA por sexo, se tiene que las mujeres registran mayores tasas de subempleo y desempleo tanto para la zona urbana como rural, sin embargo esta diferencia ha tendido a decrecer. Se tiene así que para junio del 2011, la tasa de mujeres subempleadas supera a la tasa de hombres subempleados en 9,2 puntos porcentuales, y en lo referente a desempleo el 6.1% de las mujeres se encuentran desempleadas en contraste al 4.3% de los hombres.

### **1.1.3 Formas de trabajo no diferenciada**

Un resumen de lo anterior es que actualmente no es posible medir por separado la participación en diferentes formas de trabajo. Las personas participan en múltiples formas de trabajo que cumplen diversos fines en la sociedad. Como el marco vigente no distingue entre diferentes formas de trabajo, no se pueden desarrollar medidas completas



sobre la participación en cada una de ellas (empleo como actividad generadora de ingresos, trabajo de producción para el autoconsumo, trabajo de personas en formación, trabajo voluntario). En consecuencia, no es posible estudiar el impacto que la participación en una forma de trabajo pueda tener en otras, incluso en el empleo destinado a la generación de ingresos, ni desarrollar medidas completas de los insumos de trabajo utilizados en la producción de bienes y servicios dentro de la frontera de producción del SCN. OIT (2013).

#### 1.1.4 Concentración del mercado laboral

El tema de mercado laboral va de la mano con el desarrollo del país y más específicamente de sus ciudades, por lo cual cuando existe una mayor cantidad de empresas en determinadas provincia, mayor será el mercado de trabajo y su potencial de disponibilidad de vacantes y oportunidades de empleo.

Para conocer cuál es la concentración del mercado laboral en el Ecuador, es importante tomar en cuenta la actividad empresarial y su distribución a nivel nacional, por lo que se presenta la siguiente tabla:

**Tabla 2: Concentración de empresas a nivel nacional**

Provincias	Número de Empresa	Porcentajes
Guayas	116.515	23,4%
Pichincha	110.923	22,3%
Azuay	35.150	7,1%
Manabí	32.351	6,5%
Tungurahua	24.227	4,9%
El Oro	22.771	4,6%
Loja	19.166	3,9%
Los Ríos	17.734	3,6%
Imbabura	16.094	3,2%
Chimborazo	15.998	3,2%
Santo Domingo	14.413	2,9%
Esmeraldas	11.909	2,4%
Cotopaxi	10.666	2,1%
Santa Elena	8.784	1,8%
Cañar	8.601	1,7%
Carchi	5.034	1,0%
Morona Santiago	4.592	0,9%
Sucumbíos	4.559	0,9%
Bolívar	3.946	0,8%

Pastaza	3.530	0,7%
Zamora Chinchipe	3.275	0,7%
Orellana	3.107	0,6%
Napo	2.651	0,5%
Galápagos	1.305	0,3%
Zona no delimitada	314	0,1%
<b>Total</b>	<b>497.615</b>	<b>100%</b>

Nota: Empresas. Fuente INEC, 2012 por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

Como se puede visualizar la mayor concentración de empresas se ubica en las provincias de Guayas, Pichincha, Azuay y Manabí; sin embargo se puede comprender de una mejor manera el aporte de los diversos tipos de industrias a estas provincias en la siguiente tabla:

**Tabla 3: Concentración de empresas por actividad**

Empresas por actividad	Azuay	Guayas	Manabí	Pichincha
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.	134	184	59	131
Explotación de minas y canteras.	17	17	1	61
Industrias manufactureras.	4.867	9.314	2.677	11.711
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.	13	31	29	34
Distribución de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento.	15	50	33	97
Construcción.	153	307	78	602
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas.	17.264	67.203	18.163	54.990
Transporte y almacenamiento.	531	1087	300	1070
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas.	3.291	11.464	3.328	12.063
Información y comunicación.	<b>1.013</b>	<b>4.236</b>	<b>914</b>	<b>5.106</b>
Actividades financieras y de seguros.	309	437	149	878
Actividades inmobiliarias.	200	478	120	544
Actividades profesionales, científicas y técnicas.	1.337	2.118	635	3.719
Actividades de servicios administrativos y de apoyo.	410	1114	361	1739
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	306	455	269	544
Enseñanza.	721	3.082	1.199	2.887
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social.	1.617	3.629	1.142	3.826
Artes, entretenimiento y recreación.	391	1.306	546	995
Otras actividades de servicios.	2.558	9.997	2.347	9.912
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales.	3	6	1	14
<b>Total</b>	<b>35.150</b>	<b>116.515</b>	<b>32.351</b>	<b>110.923</b>

Nota: Concentración. Fuente INEC, 2012 por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

A simple vista se puede observar que Quito y Guayaquil lideran el sector empresarial, siendo la actividad más destacada la de Comercio al por mayor y menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas, este punto se profundizará posteriormente.

Al existir mayor cantidad de empresas en estas cuatro provincias, su mercado laboral será de mayor concentración en relación a las otras provincias; en este sentido se presenta a continuación la segmentación del mercado laboral en las ciudades de Quito, Guayaquil, Machala y Cuenca.

**Tabla 4: Segmentación del mercado laboral**

<b>Segmentación del mercado laboral</b>	<b>Guayaquil</b>	<b>Quito</b>	<b>Cuenca</b>	<b>Machala</b>
<b>Desocupados</b>	62.685	38.731	7.934	3.814
<b>Ocupados</b>	1.079.317	792.336	176.866	116.306
<b>Población Económicamente Activa (PEA)</b>	1.142.002	831.067	184.800	120.119
<b>Sector Formal</b>	455.343	452.459	84.575	44.586
<b>Sector Informal</b>	564.377	295.211	82.200	68.864
<b>No Clasificados por sectores</b>	12.140	14.009	6.615	633
<b>Servicio Doméstico</b>	47.457	30.656	3.476	2.224

Nota: Segmentación. Fuente INEC, 2012 por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

Según Ponce (2007) el desarrollo en el Ecuador ha venido creciendo a nivel provincial, siendo sus principales aportantes las ciudades de Quito y Guayaquil, no obstante el crecimiento en las ciudades de Cuenca y Machala demuestra un desarrollo importante no solo en el ámbito empresarial sino también en aspectos de: educación, salud, vivienda y trabajo. En estas cuatro ciudades al existir una mayor concentración de empresas, el mercado empresarial empieza a desenvolverse en forma acelerada y como resultante se torna en un mercado altamente competitivo, no solo en este mercado sino también en el mercado de recursos humanos; por ende las empresa al buscar optimizar sus recursos y al existir una importante demanda de trabajo, las empresas reclutan a personal no calificado ahorrando recursos y de esta forma disminuir sus costos de personal.

### 1.1.5 Escenarios del mercado laboral

Tomándose la oferta como la disponibilidad de empleos y la demanda como la necesidad de emplearse, el mercado de trabajo puede asumir tres situaciones.

<b>Tabla 5: Escenarios del mercado laboral</b>		
<b>Oferta mayor que la demanda</b>	<b>Oferta equivalente a la /demanda</b>	<b>Oferta menor que la demanda</b>
Situación de disponibilidad de empleo, hay más oferta de empleo por parte de las empresas que candidatos.	Situación de equilibrios entre el volumen de oferta y el número de candidatos.	Situación de disponibilidad de candidatos, hay más candidatos buscando empleos, que puestos suficientes en las empresas.

Nota: Escenarios. Fuente Millán, 2009 por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

En el caso del Ecuador en relación al mercado laboral se puede considerar que se encuentra en el escenario de oferta menor que la demanda en la cual se presentan las siguientes características:

- a. El reclutamiento presenta un rendimiento elevadísimo cualquier estrategia aplicada atrae un gran volumen de candidatos lo cual permite a las empresas reducir las inversiones en estrategias de reclutamiento.
- b. Así, los criterios de selección pueden tornarse más rigurosos y más exigentes
- c. Los esquemas de salarios iniciales ofrecidos a los candidatos que se presentan tienden a sufrir una sensible baja, ya que el mercado es de búsqueda de empleo.
- d. Hay una intensificación en la competencia entre candidatos que se presentan, ya que es mucho mayor el número de candidatos en relación con los puestos existentes; la competencia se manifiesta principalmente en las propuestas de salarios Millán (2009).

### 1.1.6 Políticas de empleo y del mercado laboral

Según Recico (2011) dice, que las políticas de empleo se han desarrollado como un instrumento directo en el mercado laboral para reducir el nivel de desempleo y mejorar

su funcionamiento; a pesar de eso, en las economías de mercado, la innovación tecnológica es el factor que motoriza el bienestar general. En la estructura productiva y económica los nuevos productos, procedimientos, mercados y nuevas estructuras de organización generan cambios permanentes y con ello, en la estructura del trabajo. Esto se traduce en la dinámica de estos procesos en el mercado laboral sobre todo en las cifras de variaciones en los empleos a lo largo de un período. En general, la dinámica de una economía competitiva incrementa el bienestar económico, pero cuando esta dinámica implica que una persona involuntariamente queda en situación de desempleo se entiende que es la sociedad la que le debe pagar una remuneración compensatoria y ayudarla en la búsqueda de un puesto de trabajo al menos equivalente.

Los países desarrollados en su mayoría tienen políticas para mitigar el desempleo. Estas incluyen seguros por desempleo, bienestar, compensaciones por desempleo y sistema de entrenamiento y capacitación. Su objetivo fundamental es amortiguar el impacto del desempleo sobre la persona y su familia y, más importante, permitir la reinserción laboral. La combinación de un servicio público de empleo con un seguro de ingresos en caso de desempleo puede ser considerada como primer paso en dirección a una política social preventiva frente al riesgo que significa la desocupación.

Este autor nos indica que la acción del Estado debe ser subsidiaria como un principio ampliamente aceptado, es decir que debe tratar de ayudar a las personas desempleadas a mejorar su competitividad en el mercado laboral en lugar de brindar únicamente ayuda para la subsistencia. Este argumento general constituye la base de la política del mercado laboral activa. De tal manera que el fomento laboral comprende tanto actividades de prevención del desempleo como prestaciones cuando el desempleo ya se ha producido. Por consiguiente estas últimas deben ser diseñadas de modo tal de contribuir a una pronta reinserción de las personas desempleadas en la vida laboral.

En el cual se recomienda otorgar prioridad a medidas como la intermediación para los desempleados, a los cuales, además de ofrecer puestos de trabajo vacantes, se brindan también cursos de capacitación. Solo en segundo término se contempla el pago de un seguro en caso de desempleo.

Las políticas de empleo abarcan tres grandes grupos:

En primer lugar se encuentran las políticas dirigidas a la oferta, que en general apuntan a limitarla, ya sea en cuanto a la PEA o a la cantidad de horas trabajadas.

En segundo lugar existen las políticas dirigidas a la demanda: a medida que la demanda de bienes y servicios crece, también lo hace la demanda de trabajo derivada, lo que se puede lograr a través de políticas monetarias y fiscales expansivas, siempre que la economía se encuentre por debajo del producto potencial.

En tercer lugar se encuentran las políticas dirigidas a la formación salarial, dado que en la mayor parte de los casos los salarios nominales no se fijan solo a través del libre juego de la demanda y oferta, sino que son negociados por sindicatos y asociaciones de empleadores en el marco de la autonomía en la celebración de convenios colectivos de trabajo.

Por otra parte, existen las políticas del mercado laboral, que se pueden distinguir según sean activas o pasivas. Mientras que la política pasiva apunta sobre todo a apoyar la sustentabilidad del ingreso de las personas desempleadas, la política activa del mercado laboral intenta colocar a los desempleados con dificultades en un empleo normal, es decir facilitar su transición a este nuevo empleo y reducir la duración del período de inactividad.

## **1.2 Mercado de talento humano**

En este tema se destaca como punto fundamental el concepto de:

### **Desempleo**

“El desempleo afecta a aquellas personas de la población activa que, reuniendo las condiciones de edad, capacidad física y mental para realizar un trabajo remunerado, buscan empleo y no lo encuentran” Mochón (2008).

El Mercado de Talento Humano es el conjunto de personas aptas para desempeñar una actividad laboral en determinado lugar y en determinada época. Está conformado por el

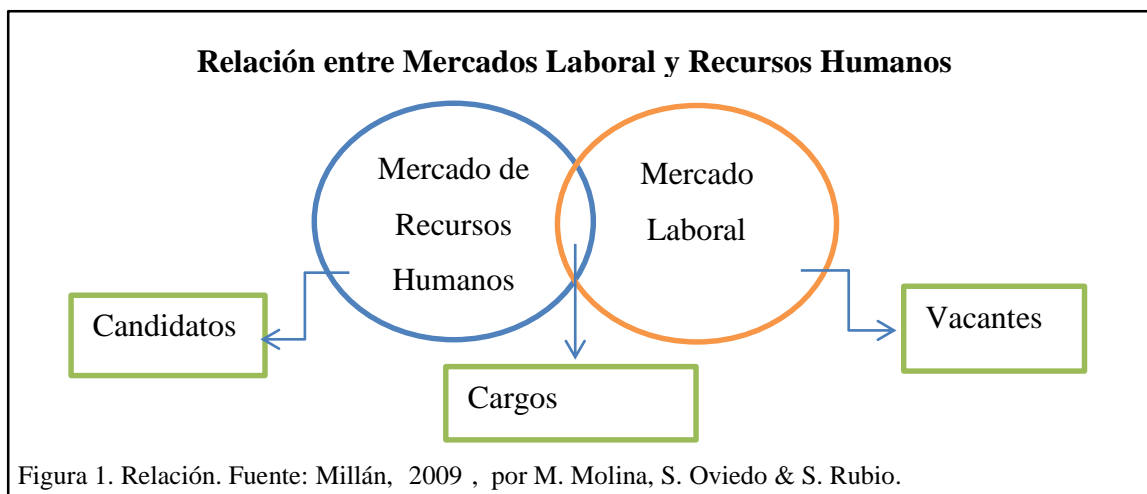
sector de la población que está en condiciones de trabajar o está trabajando, es decir, el conjunto de personas empleadas o desempleadas y aptas para trabajar Millán (2009).

Dicho mercado está conformado por candidatos: reales y potenciales.

**Reales:** individuos que se encuentran buscando alguna oportunidad, estén empleados o no.

**Potenciales:** individuos que aunque no estén buscando empleo, están en condiciones de desempeñarlo a satisfacción.

Teóricamente hasta cierto punto el mercado de recursos humanos está parcial o totalmente contenido en el Mercado Laboral.



### 1.2.1 Sistema de formación técnico-profesional

Recico (2011) es de gran relevancia en el mercado de recursos humanos el sistema de formación técnico profesional, este se encuentra conformado por todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida. El mismo que prepara a los estudiantes para trabajos actividades prácticas tradicionalmente no académicas, relacionados con ocupaciones específicas. A diferencia de la educación general, la educación profesional o técnico-profesional se concentra en la transmisión de conocimientos y habilidades específicas de un oficio o una profesión determinada.

Con el fin de poder analizar algunos grupos que se encuentran dentro de esta investigación y ubicarlos dentro de un tipo de ocupación a la que pertenecen, es necesario conocer cuáles son los fundamentos en los que se basan para su clasificación es así, que el mercado de recursos humanos para determinar los diferentes de tipos de ocupación utiliza tres bases conceptuales como son: empleo, ocupación y nivel de competencias.

**Empleo.-** Conjunto de tareas y cometidos desempeñados por una persona, o que se prevé que esta desempeña, para un empleador particular, incluido el empleo por cuenta propia.

**Ocupación.-** Conjunto de empleos cuyas principales tareas y cometidos se caracterizan por un alto grado de similitud. Una persona puede estar asociada con una ocupación a través del empleo principal desempeñado en ese momento, un empleo secundario o un empleo desempeñado anteriormente.

**Nivel de competencias.-** El nivel de competencias se define en función de la complejidad y diversidad de tareas y cometidos cuyo desempeño corresponde a una ocupación INEC (2012).

INEC (2012) nos indica que la clasificación nacional de ocupaciones toma tres puntos como base de su desarrollo, empezando por el empleo en el cual se mide el conjunto de tareas y las actividades que desempeñará; en segundo lugar la ocupación definida como actividades principales y relacionadas dentro de un área de trabajo; y por último, el nivel de competencias el cual se expone como la complejidad de realizar tareas dentro de la ocupación.

Adicionalmente a estos tres puntos bases se adicionan tres puntos operativos como la naturaleza del trabajo dada por las tareas definidas en cada nivel de competencias, el nivel de enseñanza formal referida a la educación formal del individuo; y finalmente la cantidad de formación informal relacionada con la experiencia adquirida.

### **1.2.2 Clasificación nacional de ocupaciones**

Dentro de este sentido el INEC utiliza la Clasificación Nacional de Ocupaciones 08, el cual se encuentra estructurado con base la Clasificación Internacional Uniforme de



Ocupaciones CIUO 08 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Tiene una estructura jerárquica piramidal formada por diez grandes grupos a nivel más elevado de agregación.

**Tabla 6: Clasificación nacional de ocupaciones**

<b>Grupos</b>	<b>Descripción</b>
Grupo uno	Miembros del Poder Ejecutivo y de los Cuerpos Legislativos y Personal Directivo de y de Empresas
Grupo dos	Científicos e Intelectuales
Grupo tres	Técnicos y profesionales de nivel medio
Grupo cuatro	Personal de apoyo administrativo
Grupo cinco	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados
Grupo seis	Agricultores y Trabajadores Calificados Agropecuarios y Pesqueros
Grupo siete	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios
Grupo ocho	Operadores de Instalaciones y Máquinas y Montadores
Grupo nueve	Trabajadores no Calificados
Grupo cero	Fuerzas Armadas

Nota: Clasificación. Fuente: INEC, 2012 por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

Conocida la clasificación nacional de ocupaciones, se analizará algunos grupos que son de interés para esta investigación, los cuales directamente están relacionados con el Grupo cuatro: Personal de apoyo administrativo y el grupo cinco: Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados.

#### **Grupo cuatro: Personal de apoyo administrativo**

Este grupo abarca las ocupaciones cuyas funciones principales requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia necesarios para ordenar, almacenar y encontrar información. Las funciones consisten en realizar trabajos de secretaría, operar máquinas de tratamiento de textos y otras máquinas de oficina, realizar cálculos e ingresar datos en computadoras y diversos trabajos de servicios a la clientela, relacionados con los servicios de correos, las operaciones de caja y la concertación de citas o entrevistas. (INEC, 2012).

#### **Grupo cinco: Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados**

Este gran grupo comprende las ocupaciones cuyas funciones principales requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia necesarios para la prestación de servicios personales y servicios de protección y de seguridad o la venta de mercancías en

un comercio o en mercados. Dichas funciones consisten en servicios relacionados con los viajes, los trabajos domésticos, la restauración, el mantenimiento del orden público o la venta de mercancías en un comercio o en los mercados. (INEC, 2012).

### 1.2.3 Escenarios del mercado de recursos humanos

En el mercado de recursos humanos en relación de los escenarios del mercado laboral esta situación se invierte. Pueden asumirse tres situaciones.

Tabla 7: Escenarios del mercado de recursos humanos		
<b>Oferta mayor que la demanda</b>	<b>Oferta equivalente a la demanda</b>	<b>Oferta menor que la demanda</b>
Situación de disponibilidad de candidatos, hay más oferta de candidatos que la búsqueda por parte de las empresas.	Situación de equilibrio entre el volumen de ofertas de candidatos y el número de oportunidades de empleos que surge en las diversas empresas en el mercado.	Situación de disponibilidad de empleos, hay más oportunidades de empleos a disposición de los candidatos que los recursos humanos disponibles.

Nota: Escenarios. Fuente: Milán, 2009 por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

En el caso del Ecuador en relación al mercado de recursos humanos se puede considerar que se encuentran en el escenario de oferta mayor que la demanda en la cual se presentan las siguientes características:

1. Dificultad para obtener empleo
2. Las empresas dejan de desarrollar sus estrategias de reclutamiento
3. Las exigencias de las empresas se hacen mayores, drásticas y severas.
4. Los candidatos pasan a competir, disputando los puestos existentes
5. Las empresas dejan de utilizar el salario y los beneficios como bienes para intensificar el reclutamiento.
6. Los candidatos no tienen condiciones de seleccionar y escoger las empresas donde pretenden trabajar.

### 1.2.4 Concentración en el mercado de recursos humanos

De lo antes visto es importante conocer las bases en cuanto al mercado de recursos humanos en el Ecuador, motivo por el cual se presentará los resultados del Censo Económico del año 2010 realizado por el INEC en el que se mostrará cual es el porcentaje de concentración laboral en las diversas provincias del Ecuador.

**Tabla 8: Concentración de personal ocupado a nivel nacional**

Provincias del Ecuador	Total personal Ocupado	Provincias del Ecuador	Total personal Ocupado
<b>Pichincha</b>	589.466	<b>Cotopaxi</b>	35.160
<b>Guayas</b>	548.644	<b>Santa Elena</b>	28.828
<b>Manabí</b>	135.449	<b>Cañar</b>	26.268
<b>Azuay</b>	133.974	<b>Carchi</b>	16.523
<b>Tungurahua</b>	77.203	<b>Morona Santiago</b>	14.804
<b>El Oro</b>	72.631	<b>Sucumbíos</b>	14.206
<b>Loja</b>	60.957	<b>Bolívar</b>	11.629
<b>Los Ríos</b>	59.233	<b>Pastaza</b>	11.049
<b>Chimborazo</b>	51.359	<b>Orellana</b>	10.846
<b>Santo Domingo</b>	47.108	<b>Zamora Chinchipe</b>	10.840
<b>Imbabura</b>	46.627	<b>Napo</b>	7.214
<b>Esmeraldas</b>	43.436	<b>Galápagos</b>	5.271
<b>Zona no delimitada</b>	779		
<b>Total</b>		<b>2.059.504</b>	

Nota: Concentración de personal. Fuente: INEC, 2012 por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

De la tabla presentada se puede constatar la gran concentración de personal ocupado en las principales provincias como son: Pichincha, Guayas, Manabí y Azuay. Esta concentración en las provincias antes mencionadas está presentada más detalladamente en base al aporte de los distintos sectores empresariales a continuación:

**Tabla 9: Concentración del personal ocupado en empresas por actividad empresarial**

Empresas por Actividad Principal	Azuay	Guayas	Manabí	Pichincha
	Personal ocupado	Personal ocupado	Personal ocupado	Personal ocupado
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.	1.269	11.586	1199	9781
Explotación de minas y canteras.	242	936	10	11.549
Industrias manufactureras.	27.572	76.239	14.113	84.957
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.	393	1.417	1.176	489
Distribución de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento.	1.443	1.001	551	1.565
Construcción.	1585	9.297	822	17.742
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas.	40.419	184.809	38.183	144.788
Transporte y almacenamiento.	2.826	14.642	2.301	17.151
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas.	8.790	37.553	9.143	45.795
Información y comunicación.	2.254	13.979	2.747	17.307
Actividades financieras y de seguros.	3.063	12.331	1.550	20.019
Actividades inmobiliarias.	683	3.457	547	3.595
Actividades profesionales, científicas y técnicas.	3.043	12.177	2.014	31.443
Actividades de servicios administrativos y de apoyo.	3.247	20.278	1.976	28.669
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	8.479	34.026	22.459	42.432
Enseñanza.	14.621	48.750	19.359	57.005
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social.	6.674	32.424	6.094	26.750
Artes, entretenimiento y recreación.	1.414	5.739	2.266	5.697
Otras actividades de servicios.	5.951	27.980	8.937	22.621
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales.	6	23	2	111
<b>Total</b>	<b>133.974</b>	<b>548.644</b>	<b>135.449</b>	<b>589.466</b>

Nota Concentración personal. Fuente: INEC, 2012 por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

Esta información será de gran relevancia en el análisis del tema objeto de estudio, en el siguiente capítulo, en el cual se profundizará y se analizará, cuales son las ofertas del mercado laboral disponibles para los estudiantes de la Carrera de Administración en las ramas afines con su carrera, investigando cuales son los requisitos concerniente a: experiencia laboral, conocimientos y formación educativa.

## **CAPÍTULO 2**

### **DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN PARA EL DISEÑO DE UN MECANISMO DE INCLUSIÓN LABORAL**

El siguiente estudio de diagnóstico sobre la institución obtiene su información del portal web de la Universidad Politécnica Salesiana.

#### **2.1 Universidad Politécnica Salesiana**

##### **2.1.1 Reseña histórica**

Según la página oficial de la Universidad Politécnica Salesiana (2013) la presencia salesiana en el Ecuador es una realidad social desde enero de 1888, como respuesta al convenio firmado por Don Bosco y el representante del Gobierno del Ecuador en Turín (Italia) en 1887, por el que se confía a los salesianos el Protectorado Católico de Artes y Oficios de Quito.

##### **2.1.2 La educación universitaria**

La UPS nace el 4 de agosto de 1994, el Presidente de la República, Arquitecto Sixto Durán Ballén, firma el decreto presidencial de creación de la Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador, mediante Ley No. 63, expedida por el Congreso Nacional y publicada en el Registro Oficial No. 499 del 5 de agosto de 1994, es una institución autónoma, de educación superior particular, católica, cofinanciada por el Estado. Es una persona jurídica de derecho privado, con finalidad social, sin fines de lucro.

Según el documento oficial de la UPS (2013) existen 35 Inspectorías Salesianas con responsabilidad de Educación Superior, lo que implica un alto y sostenido crecimiento de la oferta universitaria salesiana en el mundo, determinada por un principio de continuidad educativa con una voluntad de ofrecer una oportunidad de acceso a la Universidad a muchos jóvenes en inferioridad de condiciones económicas y sociales y como un lugar privilegiado para la orientación vocacional en el sentido amplio y específico.

Una vez aprobado el proyecto de creación de nuestra Universidad, la Sociedad Salesiana del Ecuador inicia las actividades del nuevo Centro de Educación Superior en octubre de 1994. Previamente, el 6 de septiembre de 1994 se instala el primer Consejo Universitario y se realiza la posesión del Rector y Vicerrector. La Universidad Politécnica Salesiana, como centro de educación superior, es consciente de los grandes problemas educativos que afronta el país tales como:

- La necesidad de formar un profesional integral, científico, práctico, humano, moral y ético.
- La necesidad de vinculación de la universidad con la sociedad.
- La necesidad de que la ciencia y la tecnología sean parte de un mundo integrador de la formación.

La necesidad de que la investigación esté vinculada a la solución de los grandes problemas sociales.

### **2.1.3 Objetivos**

Según UPS (2013) educar en la fraternidad a los jóvenes ecuatorianos para la promoción total de sus personas, ofreciéndoles una propuesta que parte de la acogida de sus valores propios y el llamamiento a la solidaridad, en el contexto de la comunidad social y eclesial.

Formar personas con madurez humana que sepan hacer coherentemente la síntesis de ética, vida y cultura, para que actúen en la historia en la línea de la justicia, solidaridad y fraternidad, testimoniando los valores éticos más altos del hombre.

Intensificar la conformación de comunidades educativas para desarrollar una educación en perspectivas de liberación, que forme a los jóvenes en valores, en el conocimiento, en el trabajo y en la participación social.

Promover el desarrollo de cambios cualitativos en la educación que ofrecen los centros salesianos, con miras a establecer modelos pedagógicos alternativos que satisfagan las necesidades de los aprendizajes que favorecen la vida personal y social en sus dimensiones auténticas.

#### **2.1.4 Plan operativo anual de la U.P.S**

Según fuentes oficiales de la UPS (2013) el POA ha sido elaborado en base de las prioridades establecidas por el señor Rector, P. Javier Herrán, Vicerrector General, Vicerrector Académico y Vicerrectores de Sede, considerando el nivel de ejecución del POA 2012, la Ley Orgánica de Educación Superior y el Plan Nacional de Desarrollo.

Entre los retos más importantes establecidos para el próximo año destacan la constante búsqueda de la mejora de la calidad de la educación para nuestros estudiantes a través del diseño y aplicación de la evaluación de resultados y logros de aprendizaje, la evaluación intermedia de conocimientos; la formación de cuarto nivel del claustro docente, la permanencia y reducción del tiempo de graduación de nuestros alumnos, la integración de los centros de investigación con el pregrado y posgrado, la presentación de resultados de investigación, la formación del claustro docente, el fomento de la cultura de evaluación en la comunidad universitaria, el desarrollo del Plan de Vinculación con la Sociedad, y la implementación de la gestión por procesos

#### **2.1.5 Misión**

La formación de honrados ciudadanos y buenos cristianos, con excelencia humana y académica. El desafío de nuestra propuesta educativa liberadora es formar actores sociales y políticos con una visión crítica de la realidad, socialmente responsables, con voluntad transformadora y dirigida de manera preferencial a los pobres (UPS, 2013).

#### **2.1.6 Visión**

La Universidad Politécnica Salesiana, inspirada en la fe cristiana, aspira constituirse en una institución educativa de referencia en la búsqueda de la verdad, el desarrollo de la cultura, de la ciencia y tecnología, mediante la aplicación de un estilo educativo centrado en el aprendizaje, docencia, investigación y vinculación con la colectividad, por lo que se compromete, decididamente, en la construcción de una sociedad democrática, justa, equitativa, solidaria, con responsabilidad ambiental, participativa y de paz (UPS, 2013).

## Organigrama estructural de la Universidad Politécnica Salesiana



### ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL ORGANOS COLEGIADOS - AUTORIDADES - UNIDADES TÉCNICAS

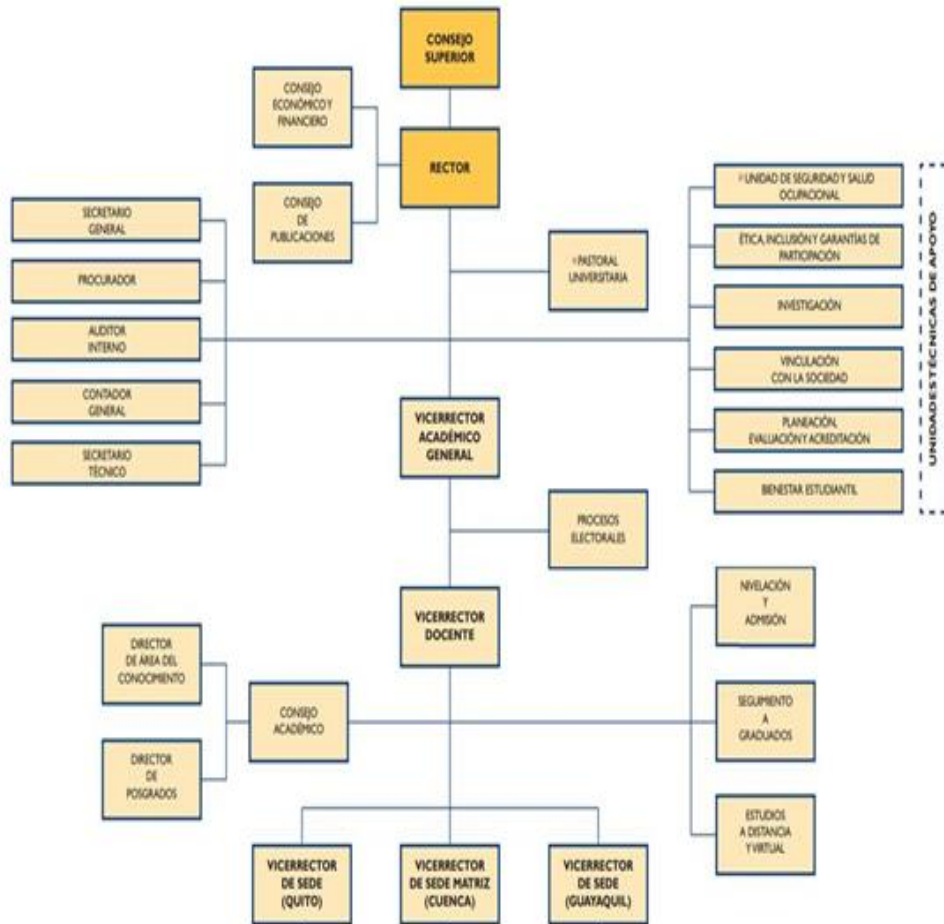


Figura 2. Organigrama. Fuente: UPS, 2013, por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.



## Organigrama estructural de SEDE de la Universidad Politécnica Salesiana.

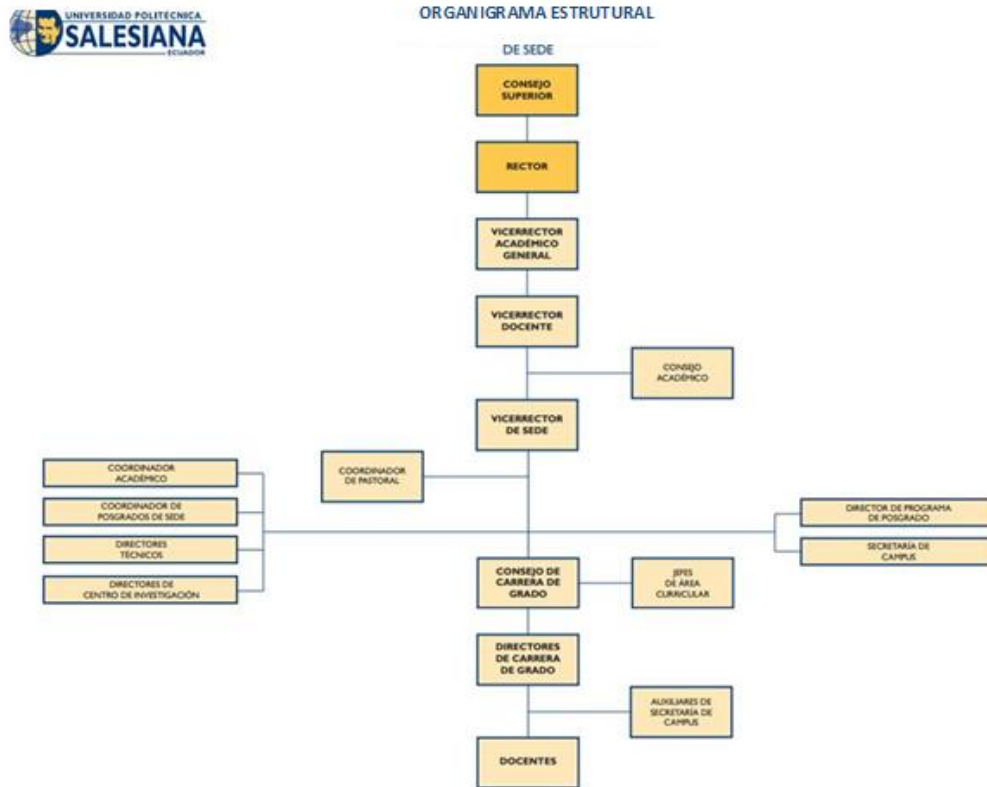


Figura 3. Organigrama estructural. Fuente: UPS, 2013, por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

## 2.2 Metodología de la investigación

### 2.2.1 Muestreo

El muestreo es una técnica usada en estadística que es indispensable en la investigación científica para seleccionar a los sujetos a los que se les aplicará las técnicas de investigación elegidas, según el enfoque en que se trabaje (cuantitativo, cualitativo o mixto) En la mayoría de los proyectos de investigación utilizamos una muestra, y es importante reconocer aquellas definiciones que nos ayudarán a hacer un correcto proceso de muestreo, como también conocer los tipos de muestreo según la selección y el procedimiento. (Corujo, 2003).

### **2.2.1.1 Tipo de muestreo**

Para la realización de esta investigación se utilizó el muestreo de empresas aplicado a los profesionales graduados en la Carrera de Administración titulados de la sede de Quito, campus El Girón, que consiste en la división del universo en unidades menores, para determinar luego las que serán objeto de investigación.

## **2.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **2.2.1 Investigación de campo**

La investigación de campo en este estudio se relacionó directamente con la obtención de la información proporcionada por las personas objeto del estudio, en cuanto a su tiempo de desocupación o subempleo; con el fin de encontrar cuales son las dificultades para ingresar en el mercado laboral y detectar sus necesidades y expectativas. Como herramienta principal para la investigación de campo se utilizó el cuestionario.

## **2.3 Mercado objetivo**

El universo de esta investigación se define como el número de profesionales graduados en la carrera de administración de la Universidad Politécnica Salesiana, desde el periodo 31 al 40 es decir entre el año de 2008 y 2012 cuya población es de 611 profesionales, información proporcionada por la Unidad de Seguimientos a Graduados, en el periodo del 26/09/2007 hasta el 13/11/2013.

Esta sección apunta a describir el proceso implementado con la finalidad de examinar las variables involucradas en la investigación. Por lo cual el proceso estuvo constituido por dos etapas.

En la primera se procedió a diseñar y validar el cuestionario que se utilizó en este estudio, el cual estuvo determinado a conocer cuáles fueron las opiniones de los estudiantes graduados de la carrera de administración de empresas que se encuentran empleados y subempleados de la Universidad Politécnica Salesiana.

Se procedió a aplicar el levantamiento de información a través de la encuesta telefónica, empleada a los graduados entre los años 2008 al 2012, los cuales corresponden a los

periodos 31 al 41, cuya población finita asciende a 611 profesionales en la Carrera de Administración.

A continuación se indica el número de profesionales entre los periodos 31 al 41, dividido entre hombres y mujeres:

A continuación se procederá a encuestar a los graduados entre los años de 2008 al 2012. La cual es determinada con la fórmula para población finita que se muestra a continuación:

$$n = \frac{N * Z_n^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_n^2 * p * q}$$

**Donde:**

- N = Total de la población (611)
- $Z_{\alpha}^2 = 1.96$
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (en su investigación use un 5%).

$$n = \frac{611 * 1,96^2 * 0.05 * 0.95}{0.05^2 * (611 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95}$$

$$n = 437$$

La aplicación de la fórmula con un nivel de confianza del 95% determinó un tamaño de muestra de 437 estudiantes.

**Tabla10: Distribución de Géneros**

Periodo	Masculino	Femenino	Total
31	22	47	69
32	8	18	26
33	3	12	15
34	5	10	15
35	7	29	36
36	19	38	57
37	17	55	72
38	20	76	96
39	18	32	50
40	28	65	95
41	26	54	91
<b>TOTAL</b>	<b>175</b>	<b>436</b>	<b>611</b>

Nota: Distribución. Fuente: Unidad de Seguimiento a Graduados, 2013 por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

### **2.3.1 Cuestionario.**

Para cumplir con el objetivo de recopilar datos e información relevante en cuanto al desempleo de profesionales titulados de la carrera de Administración de empresas, se aplicó un cuestionario debido a que es la herramienta más usada, la misma que abarcó la mayor cantidad de indagación sobre el tema de investigación, permitiendo obtener información de un universo de individuos (ver anexo 1).

### **2.3.2 Recopilación y análisis de datos.**

La recolección de datos, consiste en la recopilación de información; se lleva a cabo por medio de cuestionarios; donde el analista obtiene y desarrolla los sistemas de información logrando sus metas y objetivos, y este a su vez emplea gráficas para interpretar de mejor manera los resultados.

### **2.3.3 Análisis de la encuesta**

Seguidamente se procede a analizar las preguntas del cuestionario aplicado a las personas del universo obtenida mediante la población.

Una vez realizada la recopilación de los datos que contienen los cuestionarios descritos, comenzó una fase esencial para toda investigación social, en la cual se clasificó y agrupó los datos referentes a cada variable objeto de estudio.

En el proceso de análisis de datos se realizó: Revisión detenida y depuración de los datos obtenidos con la finalidad de detectar y eliminar en lo posible, los errores y omisiones que puedan presentar. Una vez realizada la revisión y depuración de los datos se procedió con la codificación y tabulación de los mismos a través de codificación electrónica, mediante el paquete estadístico en Excel.

### 2.3.4 Análisis de las preguntas.

#### 1 ¿Cuál es su género?

**Tabla 11: Clasificación por género**

<b>Género</b>	<b>Femenino</b>	<b>346</b>
	Masculino	91
	<b>TOTAL</b>	<b>437</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

#### 2 ¿Cuál es su edad?

**Tabla 12: Edad de obtención del título**

<b>Rango de edad</b>	<b>20 – 25 años</b>	<b>301</b>
	26 – 30 años	423
	31 o más	14
	<b>TOTAL</b>	<b>437</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

#### 3 ¿Cuándo obtuvo su título usted poseía experiencia laboral, sin contar las pasantías laborales exigidas por la universidad?

**Tabla 13: Experiencia laboral previa a la obtención del título**

<b>Concepto</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	360	65%
No	77	35%
<b>Total</b>	<b>437</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

#### 4 ¿Cuándo obtuvo su trabajo fue a través de?

**Tabla 14: Medios de ingreso al mercado laboral**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Méritos propios	213	72%
Referencias	83	28%
<b>Total</b>	<b>296</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

#### 5 ¿En su trabajo ocupa una posición acorde a su carrera?

**Tabla 15: Actividad laboral en base a estudios de administración**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Sí	184	62%
No	112	38%
<b>Total</b>	<b>296</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

#### 6 ¿En qué área se desempeña actualmente?

**Tabla 16: Área de ocupación actual**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Administrativa	97	33%
Operativo	74	25%
Marketing	50	17%
Financiera	41	14%
Talento humano	33	11%
Legal	1	0.003%
<b>Total</b>	<b>296</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

#### 7 ¿Después de obtener su título cuánto tiempo estuvo desempleado?

**Tabla 17: Tiempo de desempleo después de la obtención del título**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 6 meses	83	46%
De 7 meses a un año	82	45%
Más de un año	16	9%
<b>Total</b>	<b>181</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

**8 ¿Cuáles son las causas que le impidieron ocupar una plaza laboral?**

**Tabla 18: Causas para el ingreso a una plaza laboral**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Experiencia	92	51%
Poca oferta laboral	31	17%
Edad	22	12%
Género	27	15%
Competencias del cargo	9	5%
<b>Total</b>	<b>181</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

**9 ¿El programa de pasantías laborales de la universidad ayudó en su inserción laboral?**

**Tabla 19: Aporte de pasantías laborales en la inserción laboral**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
No	393	90%
Sí	44	10%
<b>Total</b>	<b>437</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

**10 ¿Las pasantías laborales según su criterio, aportaron para su desarrollo profesional?**

**Tabla 20: Aporte de las pasantías en el desarrollo profesional**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
No	350	80%
Sí	87	20%
<b>Total</b>	<b>437</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

**11 ¿Cree usted que la universidad Politécnica Salesiana imparte conocimientos actualizados para el mercado laboral actual?**

**Tabla 21: Aporte de conocimiento actualizado en el mercado laboral por parte de la U.P.S**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
No	284	65%
Sí	153	35%
<b>Total</b>	<b>437</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

**12 ¿Cuáles fueron las razones para buscar un empleo?**

**Tabla 22: Razones para búsqueda de empleo**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Razones económicas	293	67%
Desarrollo profesional	87	20%
Adquirir experiencia	57	13%
<b>Total</b>	<b>437</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

**13 ¿Conoce los convenios que posee la Universidad Politécnica Salesiana para realizar sus prácticas pre profesionales?**

**Tabla 23: Conocimiento del alumnado de los convenios de la UPS para prácticas profesionales**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
No	309	89%
Sí	38	11%
<b>Total</b>	<b>437</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.



**14 ¿Cree que la Universidad Politécnica Salesiana estimula a la práctica profesional?**

**Tabla 24: Estimulación de la práctica laboral por parte de la UPS**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
No	380	87%
Sí	57	13%
<b>Total</b>	<b>437</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

**15 ¿Estaría de acuerdo que la universidad cuente con una consultoría ejecutada por los estudiantes y profesores para fortalecer su inserción laboral?**

**Tabla 25: Respuesta sobre la implantación de una consultoría**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Sí	389	93%
No	48	7%
<b>Total</b>	<b>437</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

**2.4 Percepciones sobre la situación laboral para la juventud de la UPS**

Se hace referencia a que en la actualidad hay más dificultades que debe sortear la juventud con relación a tiempos anteriores. El presente es un ambiente de mayores exigencias y competencia que se enmarca en la situación laboral general antes mencionada. Se resaltan las siguientes dimensiones:

El principal problema manifestado por los estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana es la falta de fuentes de trabajo y de información por parte de las autoridades universitarias sobre los programas de prácticas laborales.

**2.4.1 Necesidades del mercado laboral (Redes de reclutamiento)**

La ciudad de Quito posee una población de 18 a 24 años de edad de 299.059 y una población de 24 y más años de edad representada por 1.246.466, dando un total de

1.545.525 personas que se encuentran en el mercado de recursos humanos de la ciudad de Quito.

Un indicador de referencia para nuestra investigación es la tasa neta de asistencia en educación superior, proporcionada por el sistema nacional de información, la cual para su cálculo consideró la población de 18 a 34 años de edad, la misma que es representada por un 22.05%; es decir, existe una población de 406.370 entre 18 a 24 años de edad que acuden a centros de Educación superior a nivel nacional y cuya tasa neta de asistencia en educación superior es de 33.03% representada por 98.779 personas en la ciudad de Quito. La relación que tiene con este estudio es mostrar en cifras las falencias que existen en el campo laboral universitario y proyectarlo al campo laboral social. (Ecuador en Cifras, 2014).

#### **2.4.2 Población en la Carrera de Administración de Empresas**

Según la Agencia Pública de Noticias del Ecuador y Suramérica (Andes, 2013), el país cuenta con 555.782 jóvenes universitarios. El número más alto de los bachilleres 346.326 ecuatorianos decidieron continuar con su formación de tercer nivel en establecimientos públicos, mientras que las entidades privadas acogen a 62.018 y las cofinanciadas 147.438.

Pese a que existen ciudades con industria petrolera o agroproductiva, los jóvenes aún prefieren estudiar las carreras que están saturadas por estudiantes: Derecho, Contaduría y Administración de Empresas. "Existen muchos profesionales formados en las áreas sociales, cuando lo que el país necesita son los de áreas técnicas y tecnológicas", manifestó Eduardo Terrazas, ex-vice ministro de Educación Superior.

**Tabla 27: División de las Universidades por Categoría que poseen la Carrera de Administración**

<p><b>Categoría A</b>  Escuela Politécnica Nacional  Escuela Superior Politécnica del Litoral  Universidad San Francisco de Quito</p>
<p><b>Categoría B</b>  Escuela Superior Politécnica de Chimborazo  Pontificia Universidad Católica del Ecuador  Universidad Casa Grande  Universidad Católica Santiago de Guayaquil  Universidad Central del Ecuador  Universidad de Cuenca  Universidad del Azuay  Universidad Estatal de Milagro  Universidad Nacional de Loja  Universidad Particular Internacional SEK  Universidad Politécnica Salesiana  Universidad Técnica de Ambato  Universidad Técnica del Norte  Universidad Técnica Estatal de Quevedo  Universidad Técnica Particular de Loja  Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil  Universidad Tecnológica Equinoccial  Universidad Tecnológica Indoamérica</p>
<p><b>Categoría C</b>  Universidad de Especialidades Turísticas  Universidad de las Américas  Universidad del Pacífico Escuela de Negocios  Universidad Estatal de Bolívar  Universidad Internacional del Ecuador  Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil  Universidad Metropolitana  Universidad Nacional del Chimborazo  Universidad Particular de Especialidades Espíritu Santo  Universidad Regional Autónoma de los Andes  Universidad Técnica de Babahoyo  Universidad Técnica de Cotopaxi  Universidad Tecnológica Israel</p>
<p><b>Categoría D</b>  Universidad de Guayaquil  Universidad Estatal del Sur de Manabí  Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí  Universidad Técnica de Machala  Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas</p>

Nota: División. Fuente CEAACES, (2013) por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

## 2.5 Macro ambiente

### 2.5.1 Ambiente económico

#### 2.5.1.1 Evolución del salario básico unificado

En el periodo que se dio de 2008 a 2013 el promedio en los incrementos del salario básico unificado ha sido del 11%, teniendo un incremento más alto en 2008 cuando tuvo un aumento en 17,6% y el menor incremento en 2013 con 8,9%.

Desde el 2008, el salario básico unificado se ha incrementado gradualmente, para el año fiscal 2008, el salario básico era de US\$ 202, incrementándose en un 7.92% en el año 2009, en donde se registró como salario básico US\$ 218.

Debido a factores emergentes, principalmente los estragos de la crisis mundial, para el año 2010, el salario básico se incrementó en un 10.09% (US\$240), mientras que para el 2011, la cifra llegó a US\$ 264.

Durante el año 2013, el salario básico en el Ecuador ha sido US\$ 322, siendo el segundo mejor salario de los países de la Comunidad Andina (CAN). Actualmente, el salario mínimo más alto de Sudamérica es el de Argentina (2.390 pesos argentinos), equivalentes a US\$ 520 dólares.

**Tabla 28: Evolución del salario básico unificado en el Ecuador 2008 – 2014**

Años						
2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
\$ 202,00	\$ 218,00	\$ 240,00	\$ 264,00	\$ 292,00	\$ 318,00	\$ 340,00

Nota: Evolución. Fuente Camara de Comercio de Guayaquil, 2013 por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

#### 2.5.1.2 Porcentaje de desempleo por aumentos en los salarios.

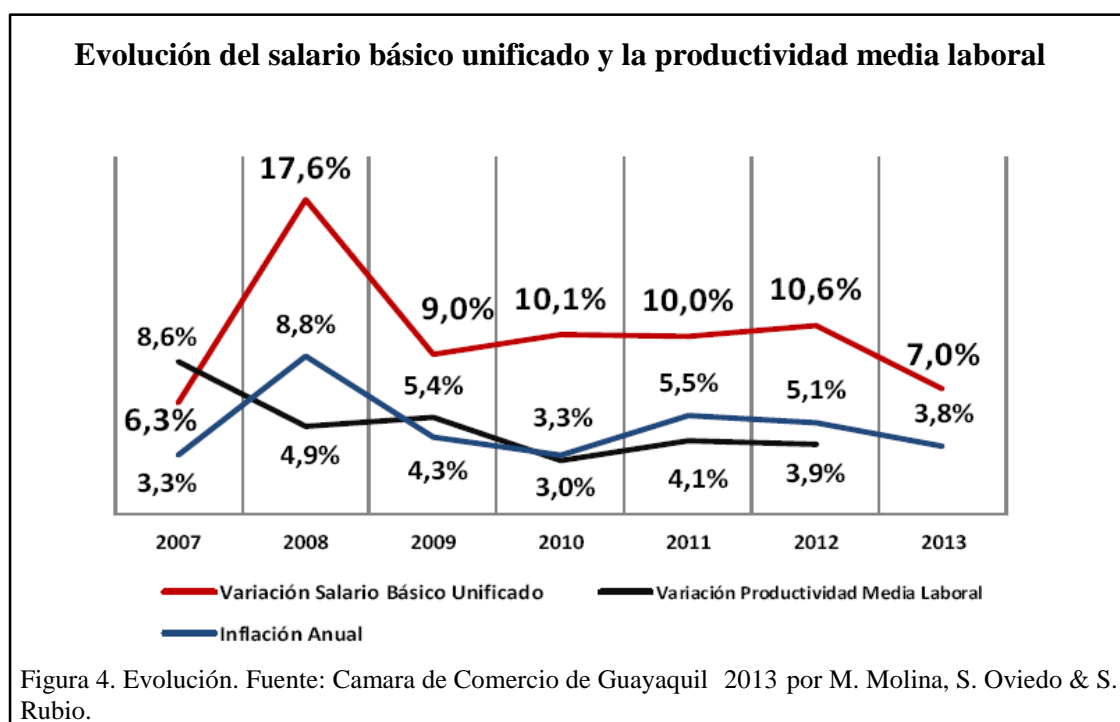
A pesar de que la tasa de desempleo ha disminuido desde el año 2000 en donde la dolarización provocó que se incremente el nivel de desempleados en el Ecuador; cada año se produce un incremento salarial lo que causa que varias empresas no estén aptas para este incremento, dando como resultado el cierre de pequeñas y medianas empresas,

esto a su vez produce una demanda de empleos y como es una realidad en el Ecuador existe más oferta de empleados que de ofertas laborales

A pesar de todos los índices que se muestran favorables en cuanto al desempleo, es importante mencionar que muchos de los ecuatorianos “empleados”, son trabajadores informales; este fenómeno es el causante principal de que se registren tasas decrecientes, sin embargo, no implica que los índices de pobreza o el aumento de poder adquisitivo mejore, ya que muchos ecuatorianos considerados como “informales” o “independientes” trabajan únicamente para sobrevivir.

### 2.5.1.3 Aumento salarial vs. productividad laboral.

Desde el 2007 al 2012, el promedio del incremento del salario básico unificado (SBU) fue de 10,6%, como se aprecia en la siguiente gráfica.



Por otro lado, los incrementos de la productividad media laboral en el mismo período, promediaron un 5% y presenta una tendencia decreciente; pasando en 2007 de 8,6% a 5,4% en 2009 y 3,9% en 2012.

Como se puede observar, en todos los años analizados el aumento del salario básico unificado ha sido superior a los aumentos de productividad media laboral, lo que

provoca limitaciones en la oferta de puestos de trabajo para las personas cuya productividad es inferior al monto del salario mínimo.

En una economía altamente regulada, las empresas se enfrentan a una estructura de costos inflexibles en decadencia que únicamente pueden ser soportadas por empresas de mayor escala que pueden diluir sus costos en mayor producción.

El salario digno implica complicaciones para ciertas pequeñas empresas ya que no todas pueden soportar esta media, a esto se suma el hecho de que el salario digno no es equivalente con una política sólida y eficiente que permita mejorar la productividad.

Para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, es necesario fomentar la iniciativa empresarial, la inversión y la acumulación de capital. El efecto del aumento nominal del salario sin aumento de productividad es incremento de precios en la economía y dificultad de emplearse a los trabajadores menos calificados. (Cámara de Comercio de Guayaquil, 2013).

#### **2.5.1.4 Salario digno**

Dentro de la Constitución Política del Ecuador (2008), específicamente en el primer acápite del artículo 328 se establece que las remuneraciones deberán ser justas, con salarios dignos que permitan cubrir al menos las necesidades básicas de las personas trabajadoras, así como las de sus familias; este no será embargable, salvo para pagar pensiones alimenticias. Esto sirvió como precedente para proponer la creación de un salario digno para los ecuatorianos, complementando a esto, en la constitución también se establece de forma inobjetable, clara, expresa, inequívoca que:

- a. Los salarios son parte de la remuneración;
- b. El Salario digno, al contener la expresión “al menos” denota excepción o salvedad, esto es que sólo por excepción, por salvedad el Salario Digno debería ser igual al costo de la canasta básica familiar, al salario mínimo y de ninguna manera igual; y,

- c. La acepción al menos igual al salario mínimo, implica que es necesario obtener ingresos superiores para sufragar costos de reproducción no incluidos en la canasta básica, como los necesarios para alcanzar un mayor grado de formación y cualificación que les permita integrarse más adecuadamente al proceso productivo y apoyar en forma más eficiente al desarrollo nacional.

Al incremento constante del sueldo básico se suman los aranceles y restricciones a los productos importados, los cuales generan desempleo, además el cierre de casinos y la prohibición de este tipo de lugares generó en gran medida el desempleo no solo afectando a este sector sino a los profesionales que buscaban nuevas plazas de trabajo y se vieron afectados por estas circunstancias.

Desde que empezó a regir la Normativa legal para el aumento salarial a empleadas domésticas en el país en enero de 2011, la demanda de este tipo de plazas laborales ha disminuido significativamente, ahora las personas han optado por contratar al personal de servicio a tiempo parcial de esta forma, el pago de sueldo y aportes al IESS disminuyen a la mitad. El sueldo así sería de 132 dólares, más el 20,50% de este valor como aporte al IESS (que deben aportar patrono y empleado) y el 4,41 % para atención médica.

La afiliación de este tipo de trabajadoras va mejorando, porque si el patrono no cumple con esta obligación, se establece la glosa correspondiente para el pago en 8 días, con los respectivos intereses y multas.

### **2.5.2 Definición sector informal**

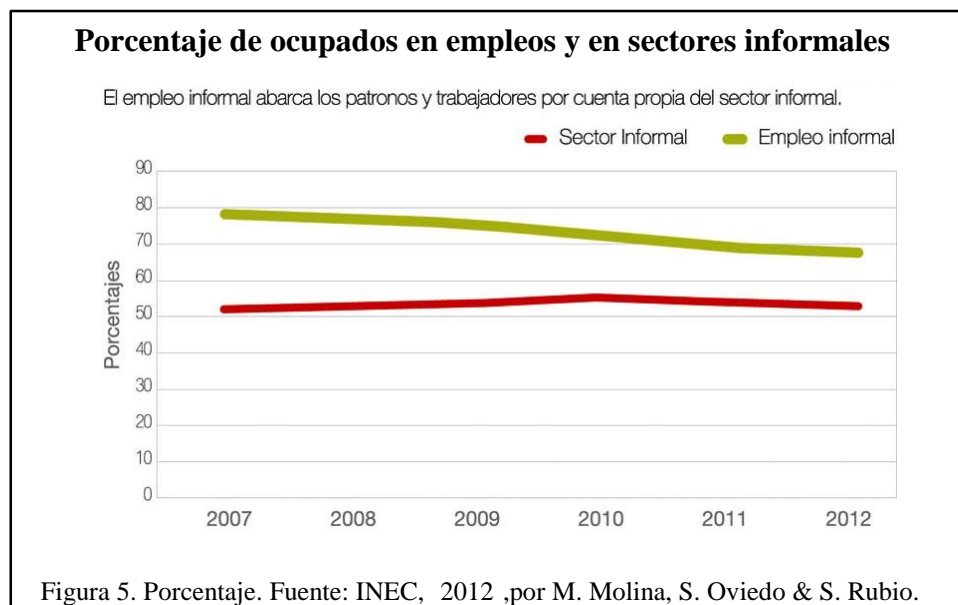
Según la Organización Internacional del Trabajo (2013), la economía informal comprende tanto al sector informal como al empleo informal. El primero se refiere a las características del establecimiento o unidad productiva y el segundo a las características del puesto, empleo o trabajo.

En el país, desde 2007, la nueva definición estadística del sector informal comprende a los trabajadores que se encuentran en establecimientos de 10 trabajadores o menos y no poseen uno de los siguientes ítems; RUC, llevar contabilidad, cuadernos de cuentas. (El Telégrafo, 2013).

### 2.5.2.1 Definición empleo informal

El empleo informal, por su parte, abarca los patronos y trabajadores por cuenta propia del sector informal, los trabajadores no remunerados, y los asalariados y trabajadores domésticos que no reciben de su empleador seguridad social o seguro médico. En consecuencia, se puede tener empleo informal tanto en el sector formal como en el sector informal y el servicio doméstico.

La gran dimensión de la informalidad en el mercado laboral ecuatoriano se nota según estudios del INEC (2012) y de estos el 60% es de profesionales que tienen su título y no encuentran una plaza de trabajo de acuerdo a su carrera, a nivel país siete de cada diez ocupados son empleados informales. (El Telégrafo, 2013).



Los datos evidencian la gran dimensión de la informalidad en el mercado laboral ecuatoriano: siete de cada diez ocupados son empleados informales. Se observa también que, entre 2007 y 2012, disminuyó la tasa de empleo informal y aumentó la tasa del sector informal. En efecto, el empleo informal a nivel nacional cayó de 78,3% a 68,1%. Esta reducción se produjo principalmente en el sector formal: la tasa de empleados informales en el sector formal, como porcentaje del total de ocupados, pasó de 14,5% a 7,4%. También se redujo la tasa de empleo informal en el servicio doméstico de 2,9% a 1,8%. La disminución se debe en gran medida a una política pública activa encaminada



a hacer cumplir a los empleadores la obligación de afiliar a sus trabajadores a la seguridad. (El Telégrafo, 2013).

En cambio, el sector informal a nivel nacional aumentó de 52,0% a 53,3% entre 2007 y 2012, explicado en buena parte por un aumento de los trabajadores por cuenta propia, que pasaron de representar el 41,2% de los ocupados en 2007 a 44,5% en 2012. Esta aparente contradicción entre la reducción del empleo informal y el aumento del sector informal se explicaría por la dificultad que enfrentan los emprendimientos de baja productividad para absorber los mayores costos que implica afiliar a los trabajadores, pagar el salario mínimo y cumplir con los impuestos. (El Telégrafo, 2013).

## **2.6 Necesidades de empresas públicas y privadas**

El mercado laboral en las distintas ciudades del país se ve marcada por las diferentes necesidades de las empresas públicas y privadas las cuales utilizan distintos instrumentos de reclutamiento para atraer a personas interesadas.

Para determinar cuáles son las diferentes necesidades que posee la empresa, se realizó una investigación en distintos sitios reclutadores de empleo para conocer las convocatorias que han realizado las diferentes empresas.

Los sitios consultados para obtener esta información fueron:

- <http://www.buscojobs.com.ec>
- <http://www.opcionempleo.ec>
- <http://www.porfinempleo.com>
- <http://www.buscoempleocr.com>
- <http://www.computrabajo.com.ec>
- <http://www.multitabajos.com>

El sitio de mayor confiabilidad es socio empleo debido a que en las diferentes páginas la información no es consistente, existen ofertas de empleo ya caducas así como repetidas, razones por las cuales se ha realizado el análisis de la oferta laboral del sitio Web antes mencionado del cual a continuación se presenta los resultados obtenidos de las ofertas, para esto se ha realizado una división por categorías las cuales constan de 24 oficios, en

cada una de ellas se tomaron 3 variables como son: número de ofertas laborales, Instrucción Necesaria y Experiencia.

**Tabla 29 Resultados Ofertas de Empleo**

Sector	No. Ofertas laborales	Instrucción							Experiencia					
		Sin Instrucción	Primaria	Secundaria	Est. Universitario Técnico Superior	Tercer Nivel	Cuarto Nivel	Sin experiencia	De 1 a 6 meses	De 7 a 12 meses	De 1 a 3 años	De 4 a 6 años	De 7 a 10 años	
Administración/ Oficina	17			5	2	3	7		1	3	1	8	2	2
Agricultura/ Pesca/ Ganadería	2			2					2					
Arte/Diseño/Medios	9			5	2	2					1	7	1	
Científico/Investigación	3			2		1					1	2		
Dirección /Gerencia	2					1	1					1		1
Economía/ Contabilidad	20			2	5	2	11			3		14	3	
Educación Básica/ Cursos	19	6		12			1		4	2		12	1	
Educación/ Universidad	16			2	2	1	10	1	1	2	1	11	1	
Entretenimiento/ Deportes	3		1					2				1	2	
Fabricación	18	2	1	11		2	2		2	1	1	13	1	
Finanzas/ Bancas	10				4		6		2			6	1	1
Gobierno	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hotelería/Turismo	20		1	8	1	4	6		4	1		12	3	
Informática Hardware	3			1			2					2	1	
Informática Software	11					1	9	1		1		9	1	
Informática/ Telecomunicaciones	5			2		3			1			3	1	
Ingeniería/ Técnico	19			2	1	8	6	2	2		1	15	1	
Internet	1			1								1		
Legal/Asesoría	8				3		5				1	5	2	
Marketing Ventas	19			7	6	2	4		1	2	1	15		
Materia prima	2			1				1				1	1	
Medicina/ Salud	17			3		2	7	5	2	1		12	2	
Recursos Humanos/ Personal	9			1	4		4		2	1		6		
Sin Área de Estudio	20	3	1	14	2				1	3		13	2	1
<b>Totales</b>	<b>253</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>81</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>83</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>169</b>	<b>26</b>	<b>5</b>

Nota: Resultados. Fuente Ministerio de Relaciones Laborales, 2013 por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio

De la tabla anterior se describe cuáles son los requisitos en base a conocimientos necesarios para ocupar una vacante laboral de los sectores más afines a la Carrera de Administración de Empresas dentro de las cuales tenemos: Administración/ Oficina, Dirección/ Gerencia, Economía/ Contabilidad, Finanzas/Banca, Marketing Ventas y Recursos Humanos/Personal.

### **Administración/ Oficina**

Los conocimientos requeridos en este sector son los siguientes:

Estrategias de negocios, administración y gestión economía, banca y finanzas, ingeniería comercial, conocimientos tributarios, conocimientos contables, conocimientos laborales, manejo de roles de pago, manejo portal del I.E.S.S., manejo de asistencias del personal, manejo y pago de actas de finiquito, administración y gestión de portafolios de segmento empresarial, pymes, producción microcrédito.

### **Dirección/ Gerencia**

Gestión de negocios y/o comercial en instituciones financieras, implementación de estrategias de negocios, administración y gestión de portafolios de segmento empresarial, pymes, producción microcrédito, desarrollo de métodos y estándares de calidad.

### **Economía/ Contabilidad**

Manejo de roles de pago, manejo portal del I.E.S.S., manejo de asistencias del personal manejo y pago de actas de finiquito, trámites SRI, MRL, estados financieros, cobro y facturación, cuadro de caja, reporte de caja y contabilidad, procesos contables, financieros, tributarios supervisando equipos y procesos, normas de información financiera, retención en la fuente, I.V.A., reporte de análisis y evaluación de los responsables de manejos económico.

### **Finanzas/Banca**

Implementación de estrategias de negocios, administración, microcréditos, banca finanzas, bóveda, actividades bancarias recepción y procesamiento de transacciones y

pagos, análisis de mercados, cotizaciones de activos financieros negociaciones, desempeño de capacidades de negociaciones, operaciones de cuentas y negociación captación de inversionistas, análisis y operaciones de mercados internacionales, difusión de servicios.

### **Marketing Ventas**

Administración, liderazgo de grupos de marketing, exploración permanentemente de la zona asignada para detectar, preparar pronósticos de venta, definición de necesidades de material, manejo y atención de clientes y cuentas, envío de propuestas y seguimiento de clientes y cuentas, telemarketing, cierre de ventas, bases en ventas y servicio al cliente, promoción y venta de productos.

### **Recursos Humanos/Personal**

Elaboración de nómina, elaboración planillas, I.E.S.S., ingreso de contratos, actas de finiquito, beneficios sociales, liquidaciones de haberes, vacaciones, técnicas de documentación y archivo, elaboración del manual de funciones, estructura orgánica, manejo de procesos de recursos humanos, manejo del personal administrativo y de planta, área de psicología industrial u organizacional, manejo de páginas web del IESS, MRL, nómina, liquidaciones, servicio al cliente.

De todos los sectores relacionados con la Carrera de Administración de Empresas, se encuentran un total de 77 vacantes laborales teniendo una tendencia como requisito el poseer un título de tercer nivel y en base a sus conocimientos básicamente su diferenciación se basa en aspectos de conocimientos más específicos; sin embargo de las 77 vacantes laborales se da un mayor peso a la experiencia la cual se divide de la siguiente manera:

- 50 solicitan experiencia de entre 1 a 3 años
- 9 solicitan experiencia de 1 a 6 meses
- 6 solicitan experiencia de 4 a 6 años
- 6 no solicitan experiencia

- 4 solicitan experiencia de 7 a 10 años
- 2 solicitan experiencia de 7 a meses

Tal como se resume en esta tabla:

**Tabla 30 Ofertas de empleo para la Carrera de Administración**

Sectores	No. Ofertas laborales	Instrucción						Experiencia						
		Sin Instrucción	Primaria	Secundaria	Est. Universitario	Técnico Superior	Tercer Nivel	Cuarto Nivel	Sin experiencia	De 1 a 6 meses	De 7 a 12 meses	De 1 a 3 años	De 4 a 6 años	De 7 a 10 años
Administración/ Oficina	17			5	2	3	7		1	3	1	8	2	2
Dirección /Gerencia	2					1	1					1		1
Economía/ Contabilidad	20			2	5	2	11			3		14	3	
Finanzas/ Bancas	10				4		6		2			6	1	1
Marketing Ventas	19			7	6	2	4		1	2	1	15		
Recursos Humanos/ Personal	9			1	4		4		2	1		6		
Totales	77			15	21	8	33		6	9	2	50	6	4

Nota: Ofertas. Fuente Ministerio de Relaciones Laborales, 2013 por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

### 2.6.1 Requerimiento de conocimientos de las empresas

**Tabla 31 Requerimiento de conocimientos de las empresas**

Malla Curricular U.P.S Carrera de Administración	Requerimiento de conocimientos de las empresas
Finanzas 1 y 2, Contabilidad 1 y 2, Contabilidad de Costos 1 y 2, Presupuestos, Finanzas Corporativas	Estados financieros, cobro y facturación, cuadro de caja, reporte de caja y contabilidad, procesos contables, financieros, tributarios supervisando equipos y procesos, normas de información financiera, retención en la fuente, I.V.A., Trámites SRI, conocimientos tributarios, manejo de roles de pago,
Gestión de Recursos Humanos, Administración de sueldos. Programas, Psicología, Planificación y Reclutamiento de personal, Administración de R.R.H.H	Manejo de roles de pago, manejo portal del I.E.S.S., manejo de asistencias del personal manejo y pago de actas de finiquito, M.R.L, ingreso de contratos, beneficios sociales, liquidaciones de haberes, vacaciones, elaboración del manual de funciones, estructura orgánica, manejo de procesos de recursos humanos, manejo del personal administrativo y de planta, área de psicología industrial u organizacional, manejo de páginas web del IESS, MRL, nómina, liquidaciones, servicio al cliente.

Administración general I, Administración general II, Gerencia de Operaciones I, Gerencia de Operaciones II, Presupuesto, Gestión de Empresas I, Gestión de Empresas II, Gestión de Empresas IV, Investigación de Mercados, Marketing Estratégico	Implementación de estrategias de negocios, administración y gestión economía, pymes, producción microcrédito, Gestión de portafolios de segmento empresarial
Finanzas I, Finanzas II, Finanzas Avanzadas, Gestión de Riesgos Financieros	Microcréditos, banca finanzas, bóveda, ingeniería comercial, Gestión de negocios y/o comercial en instituciones financieras
Gestión de Riesgos Financieros, Finanzas Avanzadas, Finanzas I, Finanzas II	Actividades bancarias recepción y procesamiento de transacciones y pagos
Finanzas Internacionales, Gerencia Financiera, Estrategias Financieras e Inversiones, Valoración de Empresas	Cotizaciones de activos financieros negociaciones
Negociación	Desempeño de capacidades de negociaciones
Finanzas Internacionales, Marketing Estratégico	Análisis y operaciones de mercados internacionales, difusión de servicios
Gerencia de Operaciones I, Gerencia de Operaciones II, Gerencia de Calidad	Producción, desarrollo de métodos y estándares de calidad, definición de necesidades de material
Metodología de la Investigación, Fundamentos de Marketing, Investigación de Mercados, Marketing Estratégico, Gestión de Marketing	Liderazgo de grupos de marketing, exploración permanentemente de la zona asignada para detectar, preparar pronósticos de venta, telemarketing, cierre de ventas, bases en ventas y servicio al cliente, promoción y venta de productos. Envío de propuestas y seguimiento de clientes y cuentas, Manejo y atención de clientes y cuentas
Metodología de la investigación.	Técnicas de documentación y archivo,
Finanza I, Finanzas II, Finanzas Corporativas, Gerencia Financiera, Auditoría	Reporte de análisis y evaluación de los responsables de manejos económico.
Mercado de Capitales, Negociación	Operaciones de cuentas y negociación captación de inversionistas

Nota: Requerimiento. Fuente Ministerio de Relaciones Laborales, 2013 por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

Las oportunidades para la ingeniería en el futuro de corto y mediano plazo estarán concentradas en las actividades orientadas al servicio. Debido al incremento en la demanda del sector de los servicios, se requerirán ingenieros con destrezas interpersonales, habilidad para trabajar en equipo y tener amplios conocimientos de tecnología, y negocios, será muy conveniente considerar implementar asignaturas que incentiven dichas habilidades mencionadas, o se corre el riesgo de perder competitividad.

En el mercado nacional ecuatoriano, será necesario incorporar al currículum componentes formales orientadas al emprendimiento en los cuales se desarrolle o se potencien en los estudiantes habilidades de tipo perceptivas como la curiosidad, apertura de mente y flexibilidad. Son cualidades necesarias para lograr incentivar en los ingenieros la creación de nuevas empresas que impulsen el desarrollo del país.

### 2.6.2 Comparaciones entre mallas y empresas

Una vez que se ha determinado cuales son los conocimientos requeridos en el mercado laboral de la ciudad de Quito, se realizó una comparación entre las diversas mallas Universitarias y los requerimientos de las empresas.

Universidad Politécnica Salesiana Malla Curricular

A continuación se presenta el listado de materias que componer la malla curricular de la Carrera de Administración la cual está compuesta por 9 niveles detallados de la siguiente manera:

**Tabla 32 Universidad Politécnica Salesiana Malla Curricular**

Nivel I	Matemáticas Aplicadas I, Contabilidad I, Administración general I, Técnicas de expresión oral y escrita, Informática Aplicada I, Antropología Cristiana, Inglés I
Nivel II	Matemáticas Aplicadas II, Contabilidad II, Administración general II, Introducción a la Economía, Historia y Filosofía de la Ciencia, Informática Aplicada II, Inglés II
Nivel III	Matemáticas Aplicadas III, Estadística Descriptiva, Contabilidad de Costos, Microeconomía, Metodología de la Investigación, Espiritualidad Juvenil Salesiana, Inglés III
Nivel IV	Estadística Inferencial, Ingeniería Económica I, Contabilidad de Costos II, Auditoria, Comportamiento Organizacional, Administración de R.R.H.H., Macroeconomía, Inglés IV
Nivel V	Ingeniería Económica II, Gerencia de Operaciones I, Gestión de Empresas I, Derecho Empresarial I, Fundamentos de Marketing, Pensamiento social de la Iglesia, Inglés de Negocios I
Nivel VI	Finanzas I, Gerencia de Operaciones II, Gestión de Empresas II, Derecho Empresarial II, Comercio Exterior, Investigación de Mercados, Programación Básica, Inglés de Negocios II
Nivel VII	Finanzas II, Presupuestos, Gerencia de Calidad, Gestión de Empresas III, Derecho Empresarial III, Comercio Internacional, Gestión de Marketing, Ética

Nota: Malla. Fuente UPS, 2013 por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

A partir del Octavo Nivel la malla curricular de la universidad a diferencia de otras, se divide en 4 especializaciones, manteniendo 5 materias de tronco común y 3 de especialización distribuidas de manera que según las expectativas que tenga el estudiante pueda seguir de manera que su aprendizaje sea el adecuado y represente alguien productivo en el mercado laboral.

Se presenta de la siguiente manera:

### **Mención finanzas**

Nivel VIII	Finanzas Corporativas, Mercado de Capitales, Finanzas Internacionales, Gerencia Estratégica, Sistema de Información Gerencial, Finanzas Avanzadas, Seguros y Fiducia, Gestión de Riesgos Financieros
Nivel IX	Ingeniería Financiera, Ecología y Educación Ambiental, Negociación, Gestión de empresas IV, Marketing Estratégico, Gerencia Financiera, Estrategias Financieras e Inversiones, Valoración de Empresas

### **Mención marketing**

Nivel VIII	Finanzas Corporativas, Mercado de Capitales, Finanzas Internacionales, Gerencia Estratégica, Sistema de Información Gerencial, Promoción y Publicidad, Marketing Internacional, Administración de ventas.
Nivel IX	Ingeniería Financiera, Ecología y Educación Ambiental, Negociación, Gestión de empresas IV, Marketing Estratégico, Auditoría de Marketing, Plan Anual de Mercadeo, Marketing de Servicios

### **Mención comercio exterior**

Nivel VIII	Finanzas Corporativas, Mercado de Capitales, Finanzas Internacionales, Gerencia Estratégica, Sistema de Información Gerencial, Legislación Aduanera, Relaciones Económicas Internacionales, Trámites Aduaneros
Nivel IX	Ingeniería Financiera, Ecología y Educación Ambiental, Negociación, Gestión de empresas IV, Marketing Estratégico, Negocios Internacionales, Valoración Aduanera, Promoción de Exportaciones

### **Mención recursos humanos**

Nivel VIII	Finanzas Corporativas, Mercado de Capitales, Finanzas Internacionales, Gerencia Estratégica, Sistema de Información Gerencial, Administración de sueldos. Programas, Psicología, Planificación y Reclutamiento de personal
Nivel IX	Ingeniería Financiera, Ecología y Educación Ambiental, Negociación, Gestión de empresas IV, Marketing Estratégico, Evaluación y gestión del desempeño, Gestión de Recursos Humanos, Gerencia y Liderazgo



**Tabla 33 Escuela Politécnica del Ejército Malla Curricular**

Nivel I	Contabilidad I, Matemáticas para la Administración, Educación Física, Administración, Computación Avanzada, Derecho laboral, Comunicación Oral y Escrita, Derecho Mercantil y Societario
Nivel II	Contabilidad de Costos II, Microeconomía, Matemática I, Estadística Descriptiva, Organización y Sistemas, Metodología de la Investigación
Nivel III	Proyecto Integrador I, Contabilidad de Costos I, Macroeconomía, Matemática Financiera, Matemática II, Estadística Inferencial, Administración de Recursos Humanos
Nivel IV	Mercadotecnia, Contabilidad de Costos II, Administración Financiera I, Tributación, Investigación Operativa I, Planificación Estratégica
Nivel V	Investigación de Mercados, Administración Financiera II, Investigación Operativa II, Estadística Aplicada al Mercado, Gerencia del Cambio Organizacional, Liderazgo
Nivel VII	Mercadotecnia Internacional, Instituciones Financieras, Seguros, Administración de la Producción II, Procesos, Gestión Empresarial, COSO II ERM
Nivel VIII	Gestión de Producto, Gestión de Servicios I, Finanzas Internacionales, Valoración de Empresas, Logística Empresarial, Diseño y evaluación de Proyectos, Gerencia de Calidad, Balance Score Card.
Nivel IX	Proyecto Integrador III, Gerencia de Comunicación, Técnicas de Negociación, Mercado de Valores, Estrategia Financiera, Comercio Internacional, Comercio Electrónico, Protección Ambiental

Nota: Malla ESPE. Fuente Escuela Politécnica del Ejército, 2013 por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

**Tabla 34 Escuela Politécnica Nacional Malla Curricular**

Nivel I	Administración I, Expresión oral y Escrita, Algebra Lineal I, Cálculo de una Variable, Contabilidad General, Realidad socioeconómica y política del Ecuador, Economía de Empresas I, Derecho Mercantil
Nivel II	Administración II, Organización y Métodos, Ecuaciones Diferenciales Ordinarias, Probabilidad y Estadística I, Contabilidad de Costos I, Optativa Sociales I, Economía de Empresas II, Derecho Societario y Tributario
Nivel III	Gerencia de Procesos, Administración Estratégica, Gestión del Talento Humano, Muestreo Contabilidad de Costos II, Macroeconomía, Derecho Laboral, Programación
Nivel IV	Sistemas de Gestión de Calidad, Administración de Operaciones, Ecología y Medio Ambiente, Investigación de Mercados, Ingeniería Financiera, Econometría, Base de Datos

Nivel V	Sistemas de Gestión Ambiental, Mejoramiento de Procesos Empresariales, Fundamentos de Marketing, Mercado de Valores, Análisis Financiero, Optativa Sociales II, Optativa Sociales III, Sistema de Información Gerencial
Nivel VI	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, Simulación de Negocios, Gestión de Ventas, Marketing Estratégico, Seguros y Banca, Análisis Presupuestario, Optativa I
Nivel VII	Desarrollo Gerencial, Formulación de Proyectos, Marketing Internacional, Estrategia Financiera, Finanzas de Negocios, Libre Elección, Optativa II
Nivel VIII	Generación de Empresas, Gestión de Proyectos, Comercio Exterior, Auditoría Financiera Optativa III
Nivel IX	Proyecto de Titulación

Nota: Malla. Fuente Escuela Politécnica Nacional, 2014 por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

Cada malla curricular trata de abarcar conocimientos generales de administración, los cuales intentan proporcionar una visión general tanto en teoría, conocimientos y práctica de lo que es Administración de empresas.

Todo el conocimiento que se imparte en las diferentes universidades tiene como fin, el proporcionar a sus alumnos conocimientos que le permitan defenderse dentro de un entorno laboral, y más en la carrera de administración de empresas, la misma que presenta diferentes campos de aplicación siendo en el caso puntual la UPS la cual tiene posibilidades de especialización como son: Finanzas, Recursos Humanos, Marketing y Comercio Exterior; con lo cual se impulsa al estudiante a desarrollar conocimientos específicos dentro de su campo laboral. De acuerdo a lo antes mencionado el éxito de la especialización es el proporcionar una rápida inserción laboral.

## **2.7 Convenios entre la Universidad Politécnica Salesiana y el sector público y privado**

La Universidad en procura de buscar una práctica profesional para sus estudiantes, ha generado distintos convenios tanto con el sector público y privado, los cuales son:

**Tabla 35 Convenios con entidades públicas y privadas**

<b>Número</b>	<b>Institución</b>	<b>Fecha Inicio</b>	<b>Fecha fin</b>
1	ES Abroad Institute for the international education of students	04/02/2010	04/02/2013
2	BOPP del Ecuador	10/02/2010	10/02/2012
3	Cervecería Nacional	08/04/2010	Indefinido
4	Fiscalía General del Estado	06/06/2010	Indefinido
5	EP Petroecuador	25/08/2010	25/08/2012
6	Hospital "Quito No. 1" de la Policía Nacional	01/10/2010	01/10/2010
7	Fundación casa de refugio Matilde	17/11/2010	01/10/2012
8	ANF Authority of certification Ecuador S.A	31/01/2011	31/01/2013
9	Empresa Sifizsoft	16/03/2011	16/03/2013
10	ConQuito	22/03/2011	Indefinido
11	Fundación General Ecuatoriana	23/03/2011	23/03/2013
12	Junta Parroquial de Aloasi	15/05/2011	15/05/2012
13	Universidad de Viena	06/07/2011	06/07/2016
14	Unidad de Gestión Barrio la Ronda	21/07/2011	21/07/2013
15	F.FV Area Andina	22/07/2011	22/07/2013
16	Adelca Acería del Ecuador C.A	04/10/2011	04/10/2013
17	Compañía General Motors	07/10/2011	41554
18	Compañía Omnibus BB Transportes S.A	13/10/2011	13/10/2013
19	Sonda del Ecuador S.A	31/10/2011	31/10/2013
20	Roboteduc	14/11/2011	14/11/2013
21	PDVSA Ecuador S.A	10/01/2012	Indefinido
22	Consel	13/02/2012	13/02/2014
23	Asociación de empresarios del Norte de Quito	05/03/2012	05/03/2013
24	Exxon Mobil Ecuador cia. Ltda	02/04/2012	02/04/2015
25	Software soluciones y servicios soluciones 3s CIA	26/04/2012	26/04/2014
26	Fundación de desarrollo social y hábitat	20/05/2012	30/04/2013
27	Superintendencia de Bancos y Seguros	11/06/2012	11/04/2014
28	Bayer S.A.	22/06/2012	Indefinido
29	Produbanco	10/07/2012	10/07/2014
30	Banco de la Producción S.A	20/07/2012	Indefinido
31	Proexport Colombia en Ecuador	05/09/2012	05/09/2016
32	Warsila	20/09/2012	20/09/2013
33	GADMUR Patronato de Promoción Social del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Rumiñahui	01/11/2012	01/11/2013
34	Banco Central del Ecuador	18/02/2013	18/02/2014
35	Ecuacac	24/06/2013	24/06/2015
36	Lagin Ecuador C.A.	24/06/2013	24/06/2014

Nota: Convenios. Fuente Universidad Politécnica Salesiana, 2013 por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio

Como se pudo apreciar la Universidad con fecha de corte 24 de junio del 2013, posee 36 convenios de los cuales 26 son con empresas privadas y 10 públicas.

Tomando como referencia el número de graduados desde el 26 de septiembre del 2008 hasta el 13 de noviembre del 2013, es de 944 estudiantes graduados, los mismos que en su momento debieron cumplir con la práctica pre profesional, requisito indispensable para su titulación.

No obstante las empresas con las cuales se mantienen convenios, no pueden proporcionar una práctica pre profesional a todos los estudiantes que se encuentran en capacidad de aplicar a la misma. Los estudiantes para entrar a formar parte de una práctica pre profesional deben cumplir un único requisito: el haber aprobado el sexto semestre de la carrera de Administración de Empresas.

## **2.8 Análisis del sector económico**

A continuación se presenta la tabla de censo económico en Pichincha, la misma que contiene datos de la concentración de establecimientos y de personas ocupadas, esta se ordena descendientemente, empezando desde las actividades que aportan con un mayor porcentaje de empleabilidad hasta las de menor porcentaje.

En esta tabla se menciona al personal ocupado el cual se encuentra formado por personal remunerado y no remunerado. El primero es el personal que trabaja en una empresa en relación de dependencia y que percibe a cambio un sueldo y el segundo, es el personal que trabaja en la empresa sin percibir ninguna remuneración, en ellos por lo general se encuentran los propietarios y socios no remunerados.

El mercado laboral en la provincia de Pichincha, según el último censo económico realizado por el INEC en el año 2010 se presenta de la siguiente manera:

**Tabla 36 Concentración de la actividad económica provincia Pichincha**

Actividad Económica	Establecimientos	Personal Ocupado	Porcentaje de Establecimientos	Porcentaje Personal ocupado
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas	55.155	144.788	56,20%	26,06%
Industrias manufactureras	11.737	84.597	11,96%	15,23%
Enseñanza	2.916	57.005	2,97%	10,26%
Actividades de alojamiento y de servicios de comida	12.087	45.795	12,32%	8,24%
Administración pública y defensa, planes de seguridad social y afiliación obligatoria	571	42.432	0,58%	7,64%
Actividades profesionales científicas y técnicas	3.730	31.443	3,80%	5,66%
Actividades de servicios Administrativos y de apoyo	1.753	28.669	1,79%	5,16%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	3.838	26.750	3,91%	4,82%
Otras actividades de servicio	9.935	22.621	10,12%	4,07%
Construcción	605	17742	0,62%	3,19%
Información y comunicación	5.114	17.307	5,21%	3,12%
Explotación de minas y canteras	61	11.549	0,06%	2,08%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	132	9.781	0,13%	1,76%
Artes, entretenimiento y recreación	1.001	5.697	1,02%	1,03%
Actividades financieras y de seguros	905	3.595	0,92%	0,65%
Actividades inmobiliarias	544	3.595	0,55%	0,65%
Distribución de agua, alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	97	1.565	0,10%	0,28%
Suministros de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	37	489	0,04%	0,09%
Actividades de organización y órganos extraterritoriales	14	111	0,01%	0,02%
<b>Total</b>	<b>98.145</b>	<b>555.531</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Nota: Concentración. Fuente Censo Nacional Económico, 2010 por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio

Como se puede apreciar en la tabla anterior, la actividad económica con mayor concentración con un 26.06% es la de comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas con un total de 55.155 establecimientos y 144.788 personas que se encuentran laborando en esta actividad. La razón de esta concentración se debe principalmente a la cantidad de autos que posee la ciudad de Quito, en la actualidad es alrededor de 410.000 vehículos hasta el 26 de diciembre del 2012 según la Secretaría de Movilidad, siendo un sector muy atrayente para la creación de empresas. Al ser una actividad muy extensa se encontrarán con empresas tales como: de venta de repuestos, venta de accesorios, reparación, compra y venta de vehículos, etc. Las cuales al existir una alta demanda, incurren en la contratación de personal colaborando con la creación de empleo.

Como segunda actividad con 15.23% son las Industrias manufactureras, que cuenta con 84.597 obreros. La actividad manufacturera se refiere a la transformación de materias primas en productos terminados sea con maquinaria o a mano, los cuales posteriormente son vendidos. En esta actividad se puede nombrar como ejemplo: la fabricación de calzado de cuero, elaboración de leche pasteurizada, fabricación de telas de algodón, fabricación de tubos de hierro, etc. (INEC, 2010).

Las oportunidades para las diversas carreras en el futuro de corto y mediano plazo estarán concentradas en las actividades orientadas al servicio. Debido al incremento en la demanda del sector de los servicios, se requerirán ingenieros con habilidad para trabajar en equipos y tener amplios conocimientos de tecnología, de la sociedad y de los negocios, será muy conveniente considerar implementar asignaturas que incentiven dichas habilidades mencionadas, o se corre el riesgo de perder competitividad.

## CAPÍTULO 3

### PROPUESTA

#### 3.1 Sondeo de mercado

Para la realización del proceso de encuesta se ha tomado como muestra 253 empresas, las cuales pertenecen a la tabla 29 “Resultados de ofertas de empleo”, esto se realizó con la base de datos de socioempleo.gov.ec, debido a que en ella se encontraba tanto sus números de teléfono y correos electrónicos.

#### 3.1.2 Recopilación y análisis de datos cuestionario aplicado a empresas

1.- ¿Participaría en un programa que garantice el talento humano con conocimientos específicos en áreas que su empresa requiera?

**Tabla 37**

#### Participación en programa de Talento Humano

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Sí	100	40%
No	153	60%
<b>Total</b>	<b>253</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

2.- ¿Cuál de las siguientes cualidades requiere con mayor frecuencia en el perfil de una persona para ser contratado?

**Tabla 38**

#### Prioridad en la contratación

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Experiencia	198	78%
Conocimiento Técnico	48	19%
Edad	7	3%
<b>Total</b>	<b>253</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

3.- ¿Cree que la falta de experiencia y práctica profesional son la principal causa de rotación de personal en una empresa?

**Tabla 39**

**Opinión sobre la rotación de personal**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Sí	65	26%
No	188	74%
<b>Total</b>	<b>253</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

4.- ¿Según su criterio, un sitio web, es una herramienta útil y confiable para ofertar una vacante laboral?

**Tabla 40**

**Criterio sobre Sitio Web**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Sí	213	84%
No	40	16%
<b>Total</b>	<b>253</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

5. -¿Estaría dispuesto a subir y actualizar información referente a ofertas laborales en un sitio web?

**Tabla 41**

**Participación en Sitio Web**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Sí	196	77%
No	57	23%
<b>Total</b>	<b>253</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.



6.- ¿Mantendría convenios con instituciones educativas con el fin de garantizar la ocupación de puestos de trabajo con talento humano calificado para el mismo?

**Tabla 42**

**Aceptación de Convenios**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Sí	211	83%
No	42	17%
<b>Total</b>	<b>253</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

7.- ¿Su empresa ha participado en un sitio web de ofertas laborales?

**Tabla 43**

**Participación en sitios web de ofertas laborales**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Sí	214	85%
No	39	15%
<b>Total</b>	<b>253</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

8.- ¿Como empresa cree que la información de los postulantes es confiable?

**Tabla 44**

**Confiable de la información de postulantes**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
No	194	77%
Sí	59	23%
<b>Total</b>	<b>253</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

9.- ¿Su empresa requiere que sus postulantes estén capacitados para asumir el perfil que exigen las diferentes ofertas laborales?

**Tabla 45**

**Necesidad de personal capacitado**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Sí	207	82%
No	46	18%
<b>Total</b>	<b>253</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

10.- ¿Cree conveniente que en la UPS Campus Girón exista una bolsa de empleos para los estudiantes de la carrera de administración de empresas y de esta manera poder ser un vínculo en su proceso de postulaciones en sus ofertas laborales?

**Tabla 46**

**Creación de Bolsa UPS de empleo**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Sí	196	77%
No	57	23%
<b>Total</b>	<b>253</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

**3.2 Mercado objetivo**

El universo de esta investigación se define como el número de profesionales graduados en la carrera de administración de empresas que se encuentran empleados y subempleados de la Universidad Politécnica Salesiana, entre los años de 2008 y 2012 cuyo número estimado es de 611 personas, información proporcionada por la unidad de Seguimientos a Graduados, en el periodo del 26/09/2007 hasta el 13/11/2013.

A continuación se procederá a encuestar a los graduados entre los años de 2008 al 2012. La cual es determinada con la fórmula para población finita que se muestra a continuación:

$$n = \frac{N * Z_n^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_n^2 * p * q}$$

**Donde:**

- N = Total de la población (611)
- $Z_{\alpha}^2 = 1.96$
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (en su investigación use un 5%).

$$n = \frac{611 * 1,96^2 * 0.05 * 0.95}{0.05^2 * (611 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95}$$

$$n = 437$$

La aplicación de la fórmula con un nivel de confianza del 95% determinó un tamaño de muestra de 437 estudiantes.

## **Encuesta**

Para cumplir con el objetivo de recopilar datos e información relevante en cuanto al desempleo en profesionales titulados en la carrera de Administración de Empresas sin experiencia de la ciudad de Quito, se aplicará la encuesta debido a que es la herramienta más usada, la misma que abarcará la mayor cantidad de indagación sobre el tema de investigación, permitiendo obtener información de una muestra de individuos.

### 3.2.1 Resultados del cuestionario realizado a estudiantes

1.- ¿Ha participado en un sitio web de ofertas laborales?

**Tabla 47 Participación en sitios web de ofertas laborales**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Sí	411	94%
No	26	6%
<b>Total</b>	<b>437</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

2.- ¿Según su criterio, la información de estos sitios son confiables?

**Tabla 48 Confiabilidad de Información en sitios Web**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Sí	266	61%
No	171	39%
<b>Total</b>	<b>437</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

3.- ¿Dentro de las ofertas laborales qué edad es la más solicitada con mayor frecuencia?

**Tabla 49 Edad más solicitada para un vacante laboral**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
20-25	104	24%
26-35	279	64%
36 en adelante	54	12%
<b>Total</b>	<b>437</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

4.- ¿Dentro de las ofertas laborales la experiencia laboral es un requisito solicitado?

**Tabla 50 Experiencia laboral como requisito solicitado**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Sí	418	96%
No	19	4%
<b>Total</b>	<b>437</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

5.- ¿Se siente capacitado para asumir el perfil que exigen las diferentes ofertas laborales?

**Tabla 51 Opinión sobre el nivel de capacitación**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Sí	311	71%
No	126	29%
<b>Total</b>	<b>437</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

6.- ¿Ha participado en los procesos de selección laboral ofertados en estos sitios?

**Tabla 52 Participación en ofertas Laborales en Sitios web**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Sí	313	72%
No	124	28%
<b>Total</b>	<b>437</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

7.- ¿Cree necesario que en la UPS campus Girón exista una bolsa de empleos de uso exclusivo para los estudiantes de la Carrera de Administración de Empresas?

**Tabla 53 Creación de Bolsa de Empleo**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Sí	413	95%
No	24	5%
<b>Total</b>	<b>437</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

8.- ¿Cargaría su hoja de vida en un sitio web perteneciente a la bolsa de empleos?

**Tabla 54 Confirmación de participación de hoja de vida**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Si	434	99%
No	3	1%
<b>Total</b>	<b>437</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

9.- ¿Asistiría a cursos de capacitación proporcionados por la Bolsa de empleo según las necesidades del mercado laboral?

**Tabla 55 Asistencia a Cursos de Capacitación**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Sí	344	79%
No	93	21%
<b>Total</b>	<b>437</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

10- ¿Cuál es el valor que usted estaría dispuesto a pagar por un curso de capacitación actualizado?

**Tabla 56 Precio de cursos de capacitación**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
De 40\$ 70\$	263	60%
De 10\$ a 30\$	155	35%
De 70\$ o más	19	4%
<b>Total</b>	<b>437</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

11- ¿Si la bolsa de empleo Ups lo ubicara en un puesto de trabajo estaría dispuesto a pagar el 10% de un sueldo básico de su primer pago?

**Tabla 57 Aporte de 10% de salario básico**

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Sí	344	79%
No	93	21%
<b>Total</b>	<b>437</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

### 3.1 Plan de acción 1, Bolsa de empleo UPS

Antecedentes:

Los estudiantes de Administración de Empresas de la Universidad Politécnica Salesiana y de las diferentes universidades anteriormente esperaban a estar egresados o a su vez

obtener su título de profesional para insertarse en el mercado laboral, considerando que existe una gran demanda de profesionales en esta carrera con una oferta laboral limitada esto se debe a que las empresas en su mayoría requieren profesionales con experiencia.

Este comportamiento laboral nos ha permitido plantear dentro de nuestra propuesta la creación de una bolsa de empleos con el fin de desarrollar un mecanismo de inserción laboral que fomente vínculos con entidades del sector público y privado las mismas que tendrán que cargar y actualizar información de sus ofertas laborales en el sitio web de la bolsa de empleos.

Por otra parte los profesionales al actualizar su perfil dentro del sitio web, con la información de las empresas recopilada mediante el sitio web se desarrollarán cursos y seminarios que capaciten al profesional según los requerimientos del mercado laboral.

### **3.1.1 Objetivos**

#### **3.1.2 Objetivo general**

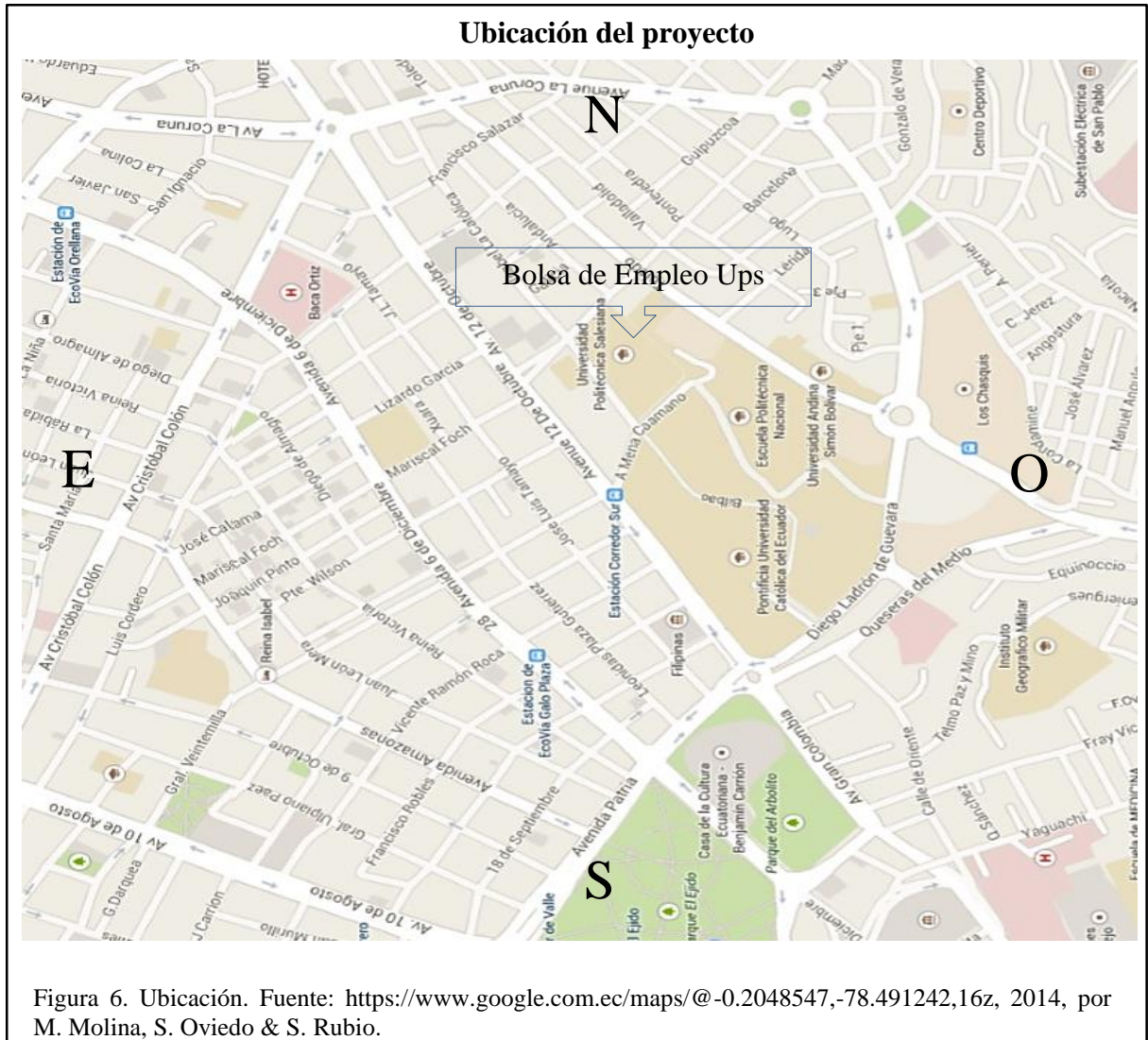
Determinar los parámetros requeridos para la creación de la Bolsa de Empleo Estudiantil de la Universidad Politécnica Salesiana campus Girón de la Carrera de Administración de Empresas, con el fin de que los profesionales encuentren una oportunidad laboral acorde a sus conocimientos Académicos.

#### **3.1.3 Objetivos específicos**

- Establecer la Estructura Orgánica.
- Definir la ubicación de funcionamiento de la Bolsa de Empleo Estudiantil.
- Realizar las descripciones de cargos.
- Definir políticas y reglamentos de la bolsa de empleo UPS.
- Conseguir convenios con las entidades públicas y privadas.
- Implementar un sitio web
- Establecer los procedimientos de inserción de los estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana campus Girón de la Carrera de Administración de Empresas con las entidades.
- Diseñar las estrategias de marketing para la publicidad de la Bolsa de Empleo Estudiantil.
- Implementar Cursos y seminarios de capacitación.

### 3.1.4 Ubicación del proyecto

La Bolsa de Empleo Estudiantil estará ubicada en el Cantón Quito, Provincia de Pichincha de la República del Ecuador. Su dirección es Av. Isabela Católica y Veintimilla sector Girón (Universidad Politécnica Salesiana).





### 3.1.5 División física oficina

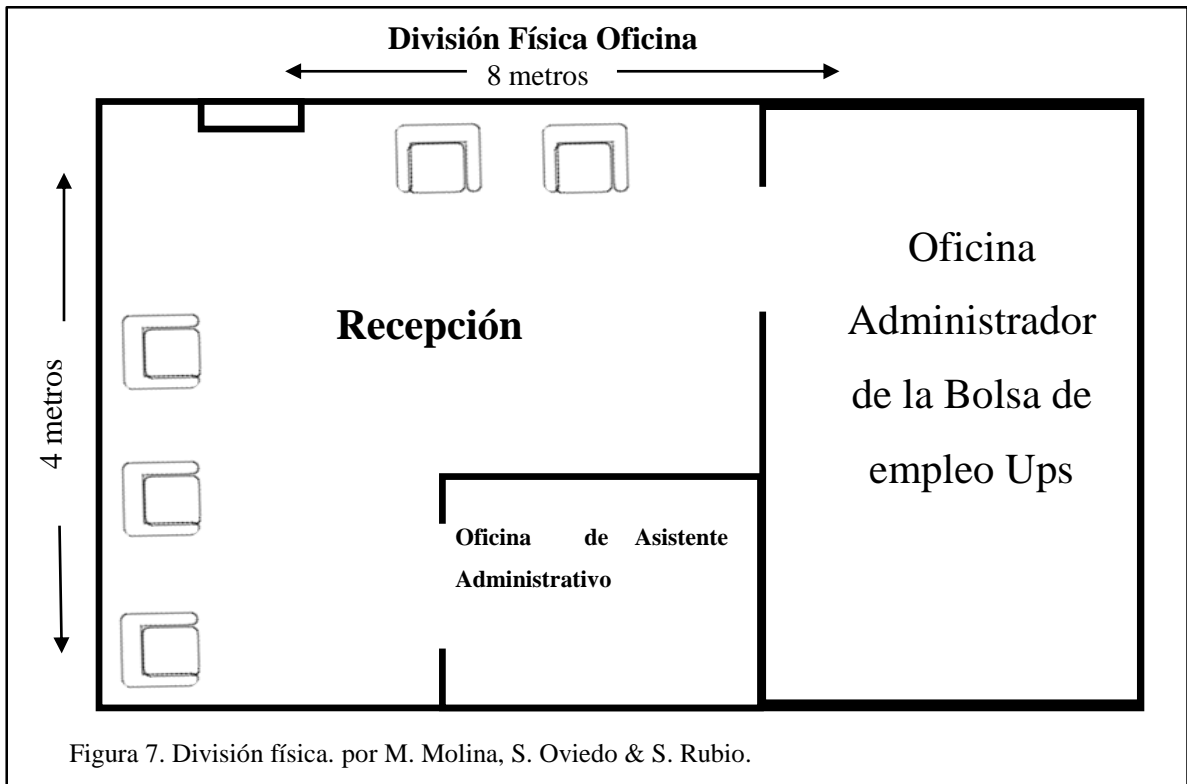


Figura 7. División física. por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

### Requerimiento de Talento Humano

- 1 Administrador de la Bolsa UPS
- 1 Asistente Administrativo

### 3.1.6 Estructura orgánica

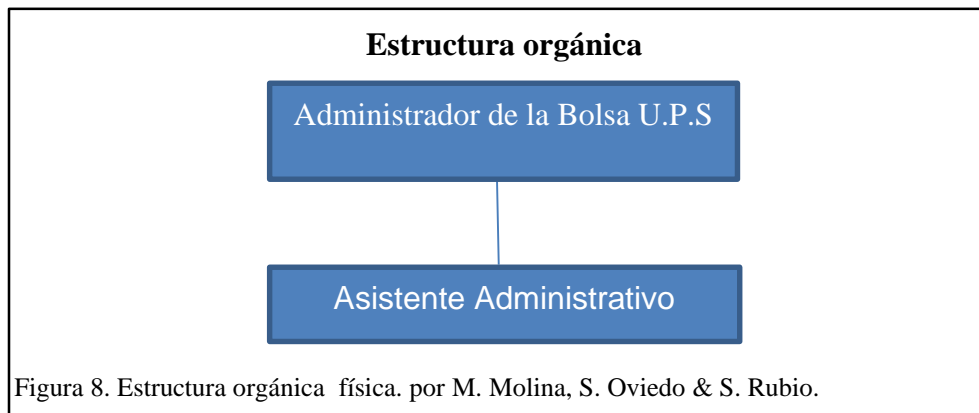


Figura 8. Estructura orgánica física. por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

### 3.1.6.1 Descripción de funciones

**Tabla 29 Administrador de la bolsa UPS**

Formato de perfil de cargo administrador de la bolsa					
FECHA:	01/06/2014	SEDE:	Girón		
<b>1. Identificación del cargo</b>					
DENOMINACIÓN:	Administrador de la Bolsa UPS		Código:		
NIVEL:	Título de Tercer Nivel en Recursos Humanos		Asignación \$ 600 salarial		
DEPENDENCIA:					
<b>2. Objetivo general del cargo</b>					
Organizar, dirigir, controlar y supervisar todas las funciones administrativas financieras dentro de la Bolsa de Empleo UPS.					
<b>3. Requisitos mínimos</b>					
3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA: Título de Tercer Nivel con mención Recursos Humanos					
<b>4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES</b>					
FUNCIONES				PERIODICIDAD	TIPO
Control de Personal				t	c
Preparar un manual de procedimientos				o	e
Desarrollar el flujo de Efectivo				m	e
Desarrollar el presupuesto de gastos de la Bolsa de Empleo UPS.				t	e
Planear, solicitar y verificar soportes demostrativos de los gastos realizados				m	a
Planear y desarrollar estrategias que permita cumplir con el objetivo semestral				m	e
Elaborar estrategias que permitan conseguir convenios laborales con entidades públicas y privadas				d	e
Cierres de Convenios				m	e
Entrevistas a postulantes aptos para el empleo				m	a
Aprobación del postulante apto para la vacante laboral				m	e
Aprobación de los capacitadores				m	e
Pago de sueldos				m	e
Realización de cronogramas de seminarios				m	e
Llevar a cabo la gestión de crédito				d	e
Controlar los incrementos y creaciones de los fondos fijos de funcionamiento, fondos especiales y caja chica				t	c
Diseño del formato de las pruebas para la vacante disponible				m	e
<b>Convenciones</b>	<b>TIPO DE FUNCIÓN</b>	Ejecución (e)	Análisis (a)	Dirac.(d)	Control (c)
		Ocasional (o)	Diaria (d)	Mensual (m)	Trimestral (t)
<b>5. COMPETENCIAS</b>		<b>NIVEL</b>			
		<b>ALTO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>BAJO</b>	
<b>5.1 GENERALES</b>					
1	Adaptación	x			
2	Ambición profesional		x		
3	Análisis	x			
4	Aprendizaje	x			
5	Asertividad	x			

6	Autocontrol	x			
7	Autonomía		x		
8	Creatividad	x			
9	Delegación	x			
10	Dinamismo	x			
11	Flexibilidad	x			
12	Independencia		x		
13	Iniciativa	x			
14	Integridad	x			
15	Juicio		x		
16	Liderazgo	x			
17	Negociación y conciliación	x			
18	Orientación al servicio	x			
19	Persuasión	x			
20	Planificación y Organización	x			
21	Resolución de problemas	x			
22	Sensibilidad interpersonal		x		
23	Sociabilidad	x			
24	Toma de decisiones	x			
25	Trabajo bajo presión	x			
26	Trabajo en equipo	x			
<b>5.2 TÉCNICAS</b>					
1	Atención al detalle		x		
2	Atención al público	x			
3	Auto organización		x		
4	Comunicación no verbal		x		
5	Comunicación oral y escrita	x			
6	Disciplina		x		
7	Razonamiento numérico	x			
8	Sentido de Urgencia	x			
<b>6. RESPONSABILIDADES</b>		<b>NIVEL</b>			
		<b>ALTO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>BAJO</b>	
a. Bienes y valores (¿cuáles?)		x			
b. Información (¿cuál?)		x			
c. Relaciones interpersonales (¿cuál?)		x			
d. Dirección y coordinación (¿de qué nivel jerárquico?)		x			
<b>7. REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y MENTALES</b>		<b>PORCENTAJE DE LA JORNADA LABORAL</b>			
		0 - 25%	26 - 50%	51 - 75%	76 - 100%
<b>7.1 CARGA FÍSICA</b>					
a. Posición Sedente			x		
b. Posición Bípeda			x		
c. Posturas mantenidas			x		
d. Alternar posiciones			x		

e. Motricidad Gruesa		x		
f. Motricidad Fina		x		
g. Destreza Manual			x	
h. Levantamiento y Manejo de Cargas	x			
i. Velocidad de Reacción			x	
<b>7.2 CARGA MENTAL</b>				
a. Recibir información oral/escrita		x		
b. Producir información oral/escrita		x		
c. Análisis de información			x	
d. Emitir respuestas rápidas			x	
e. Atención		x		
f. Concentración				x
g. Repetitividad			x	
h. Monotonía				
i. Tareas de precisión vasomotora				
j. Habilidad para solucionar problemas				x
k. Interpretación de signos y símbolos		x		
l. Percepción causa – efecto			x	
m. Valoración de la realidad			x	
<b>7.3 SENSO PERCEPCIÓN</b>				
a. Percepción Visual				x
b. Percepción auditiva				x
c. Percepción gustativa	x			
d. Percepción olfatoria		x		
e. Percepción táctil		x		
f. Percepción / discriminación de detalles			x	
g. Integración sensorial requerida			x	
h. Diferenciación figura fondo			x	
i. Relaciones espaciales			x	
j. kinestesia			x	
k. Propiocepción			x	
l. Esterognosia			x	
m. Constancia de la forma			x	
n. Percepción del color			x	
o. Planificación motora			x	
Elaborado por:		Revisado por:		
Aprobado por:		Revisado Div. Nal. Salud Ocupacional por:		
<b>8. EXÁMENES OCUPACIONALES DE INGRESO</b>				
<b>TIPO</b>	<b>REQUERIDO</b>		<b>NO REQUERIDO</b>	
a. Examen Médico	X			
b. Visiometría	X			
c. Audiometría			x	
d. Espirometría			x	
e. Cuadro Hemático	X			
f. Glicemia			x	
g. Frotis de Sangre Periférico			x	
h. Rx de columna			x	

Nota: Descripción de funciones por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

**Tabla 29.1 Asistente de la bolsa UPS**

Formato de perfil de cargo administrador de la bolsa					
FECHA:	01/06/2014		SEDE:	Girón	
<b>1. Identificación del cargo</b>					
DENOMINACIÓN:	Asistente de la Bolsa UPS	Código:			
NIVEL:	Título de Tercer Nivel en Recursos Humanos	Asignación salarial:	\$ 340		
DEPENDENCIA:					
<b>2. Objetivo general del cargo</b>					
Encargado de realizar las funciones administrativas inherentes al cargo, asistir en sus actividades al administrador de la Bolsa de Empleo UPS					
<b>3. Requisitos mínimos</b>					
3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA: Estudiante de la Carrera de Administración de Empresas ( 8vo semestre )					
<b>4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES</b>					
<b>FUNCIÓNES</b>		<b>PERIODICIDAD</b>	<b>TIPO</b>		
Participa en la elaboración del presupuesto de gastos del departamento		t	e		
Mantener un control de los gastos de funcionamiento del departamento con justificativos de estos		m	c		
Administra los fondo fijos de funcionamiento, fondos especiales y caja chica		t	c		
Realización de comunicados de apertura de seminarios		m	e		
Relaciones con las empresas afiliadas a la Bolsa de Empleo		m	e		
Análisis de los diferentes currículums para que estén acordes con los perfiles del puesto que busca cada empresa afiliada		m	e		
Coordinar con el Administrador de la Bolsa de Empleo UPS la búsqueda y creación de buenas relaciones con las empresas afiliadas a la Bolsa de Empleo		m	e		
Análisis de los diferentes currículums para que estén acordes con los perfiles del puesto que busca cada empresa afiliada		m	e		
Recepción de cobros		m	e		
Revisión de los documentos habilitantes para la entrega de claves a las empresas y postulantes		d	a		
<b>Convenciones</b>	<b>TIPO DE</b>	<b>Ejecución</b>	<b>Análisis (a)</b>	<b>Dirección</b>	<b>Control (c)</b>
<b>FUNCIÓN</b>		<b>(e)</b>		<b>(d)</b>	
<b>PERIODICIDAD</b>		Ocasional (o)	Diaria (d)	Mensual (m)	Trimestral (t)

5. COMPETENCIAS		NIVEL		
		ALTO	MEDIO	BAJO
<b>5.1 GENERALES</b>				
1	Adaptación	x		
2	Ambición profesional		x	
3	Análisis		x	
4	Aprendizaje	x		
5	Asertividad		x	

6	Autocontrol		x	
7	Autonomía		x	
8	Creatividad	x		
9	Delegación		x	
10	Dinamismo	x		
11	Flexibilidad	x		
12	Independencia		x	
13	Iniciativa	x		
14	Integridad		x	
15	Juicio		x	
16	Liderazgo		x	
17	Negociación y conciliación		x	
18	Orientación al servicio	x		
19	Persuasión	x		
20	Planificación y Organización	x		
21	Resolución de problemas		x	
22	Sensibilidad interpersonal		x	
23	Sociabilidad	x		
24	Toma de decisiones		x	
25	Trabajo bajo presión	x		
26	Trabajo en equipo	x		
<b>5.2 TÉCNICAS</b>				
1	Atención al detalle		x	
2	Atención al público	x		
3	Auto organización		x	
4	Comunicación no verbal		x	
5	Comunicación oral y escrita	x		
6	Disciplina	x		
7	Razonamiento numérico		x	
8	Sentido de Urgencia		x	

6. RESPONSABILIDADES	NIVEL		
	ALTO	MEDIO	BAJO
a. Bienes y valores (¿cuáles?)	X		
b. Información (¿cuál?)	X		
c. Relaciones interpersonales (¿cuál?)	X		
d. Dirección y coordinación (¿de qué nivel jerárquico?)		X	

7. REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y MENTALES	PORCENTAJE DE LA JORNADA LABORAL			
	0 - 25%	26 - 50%	51 - 75%	76 - 100%
<b>7.1 CARGA FÍSICA</b>				
a. Posición Sedente		X		
b. Posición Bípeda		X		
c. Posturas mantenidas		X		
d. Alternar posiciones		X		
e. Motricidad Gruesa		X		

f. Motricidad Fina		X		
g. Destreza Manual			X	
h. Levantamiento y Manejo de Cargas	X			
i. Velocidad de Reacción			X	
<b>7.2 CARGA MENTAL</b>				
a. Recibir información oral/escrita		X		
b. Producir información oral/escrita		X		
c. Análisis de información			X	
d. Emitir respuestas rápidas			X	
e. Atención		X		
f. Concentración				X
g. Repetitividad			X	
h. Monotonía	X			
i. Tareas de precisión visomotora	X			
j. Habilidad para solucionar problemas				X
k. Interpretación de signos y símbolos		X		
l. Percepción causa - efecto			X	
m. Valoración de la realidad			X	
<b>7.3 SENSO PERCEPCIÓN</b>				
a. Percepción Visual				X
b. Percepción auditiva				X
c. Percepción gustativa	X			
d. Percepción olfatoria		X		
e. Percepción táctil		X		
f. Percepción / discriminación de detalles			X	
g. Integración sensorial requerida			X	
h. Diferenciación figura fondo			X	
i. Relaciones espaciales			X	
j. Kinestesia			X	
k. Propiocepción			X	
l. Esterognosia			X	
m. Constancia de la forma			X	
n. Percepción del color			X	
o. Planificación motora			X	
Elaborado por:	Revisado por:			
Aprobado por:	Revisado Div. Nal. Salud Ocupacional por:			

<b>8. EXÁMENES OCUPACIONALES DE INGRESO</b>		
TIPO	REQUERIDO	NO REQUERIDO
a. Examen Médico	X	
b. Visiometría	X	
c. Audiometría	X	
d. Espirometría		X
e. Cuadro Hemático	X	
f. Glicemia		X
g. Frotis de Sangre Periférico		X
h. Rx de columna		X

Nota: Descripción de funciones Asistente Administrativa por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

### **3.1.7 Políticas de ingreso para empresas**

- Toda oferta publicada en el sitio web deberá culminar con el proceso.
- Las empresas que carguen información de ofertas laborales no existentes, no contarán con los beneficios de la bolsa.
- El Postulante al acceder a la bolsa de empleo UPS, aceptará los términos y condiciones de uso de la bolsa de empleo UPS, si la inserción laboral se realiza el Postulante deberá pagar a la bolsa de empleo un 10% de su primer sueldo.
- El postulante que acceda a la Bolsa de Empleo UPS deberá haber aprobado todas las materias de séptimo semestre o ser egresado, titulado de la Universidad Politécnica Salesiana de la Carrera de Administración Campus Girón.
- La empresa deberá disponer al menos de una vacante para el programa, la misma que obtendrá los beneficios de la Bolsa de Empleo con el fin de mantener el convenio.
- Los postulantes que no sean seleccionados para la vacante disponible podrán acceder al curso pagando el valor del mismo.
- El certificado del seminario o curso de capacitación será entregado únicamente si se asistió a todos los días del seminario.
- Si la empresa solicitante necesita de forma inmediata la ocupación de una vacante, la bolsa de empleo U.P.S procederá a seleccionar a los candidatos sin que estos cumplan con el requisito del seminario, para lo cual los candidatos deberán cumplir los siguientes requisitos:
  - a- Competencias acorde al cargo o perfil requerido
  - b- Los candidatos seleccionados deberán pasar dos filtros de entrevistas el primero con el administrador de la bolsa y finalmente con la empresa solicitante.

Los postulantes seleccionados para la vacante laboral deben presentarse a la última entrevista con el certificado de aprobación del seminario o curso de capacitación, con el fin de ocupar la vacante laboral.



- La Bolsa de Empleo U.P.S garantiza que la vacante disponible será cubierta en un plazo máximo de 15 a 20 días previa notificación de la empresa de la vacante existente.
- Se dará apertura a los cursos y seminarios con 21 personas.
- La Bolsa de Empleo deberá presentar informes periódicos de las actividades realizadas en el semestre a las empresas de convenio.

### **3.1.8 Convenios con entidades públicas y privadas:**

El encargado de gestionar los convenios con las entidades es el Administrador de la Bolsa de Empleos UPS.

Se espera que con el apoyo de la Universidad Politécnica Salesiana, Campus Girón, de la Carrera de Administración de Empresas el Administrador pueda obtener al menos 20 convenios por semestre. Los convenios que se esperan mantener buscan el beneficio laboral de los estudiantes y talento humano calificado para las empresas.

#### **3.1.8.1 Negociación de convenios**

Para la obtención de convenios se aplicará la siguiente estrategia:

##### **Talento humano calificado.**

- Garantizar que el talento humano posea conocimientos de acuerdo al perfil laboral con el fin de que las empresas sean beneficiadas.
- Utilizar como medio de posicionamiento el desempeño de los postulantes que ingresaron al mercado laboral a través de la bolsa de empleo.
- Las empresas que no dispongan de un departamento de talento humano, serán beneficiadas a través del mecanismo que utiliza la bolsa de empleo UPS.

### **3.1.9 Especificación del proyecto**

#### **Capacidad**

El número de estudiantes de la Carrera de Administración de la Universidad Politécnica Salesiana Campus El Girón al culminar el séptimo semestre, se presentan de la siguiente manera a julio 2013.

**Tabla 31 Cuadro de distribución de las menciones de la Carrera de Administración de Empresas**

Nivel	Especialización				Promedio de postulantes de Administración
	Finanzas	Marketing	Comercio Exterior	Recursos Humanos	
<b>Octavo</b>	65	40	25	26	156
<b>Noveno</b>	70	43	32	34	189
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>83</b>	<b>57</b>	<b>60</b>	<b>335</b>

Nota: Cuadro de distribución. Fuente Unidad de Seguimiento a Graduados, 2013 por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

En la tabla 31 del año 2013 se detalla el promedio de posibles usuarios de la bolsa de empleo, que se encuentran en capacidad académica para ingresar en el mercado laboral, de estos un 10%; es decir 33 postulantes serán los beneficiarios de la bolsa de empleo por semestre, este porcentaje se determinó en base al número de convenios que se aspira sean de 20 convenios por semestre, donde cada convenio puede constar de una o 2 vacantes laborales.

Esto dependerá del número de convenios que la bolsa de empleos logre obtener, de ser mayor el número de convenios el porcentaje aumentará, ya que existe una relación directamente proporcional entre las variables convenios y postulantes.

### **Contratación de personal**

La contratación del personal para la bolsa de empleo es indispensable para la implementación del proyecto y esta se lo realizará por el modelo de competencias dentro de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Quito, Campus El Girón, tanto para el administrador y el asistente administrativo; una vez que se han presentado los diversos candidatos, Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional de la UPS se encargará de la selección, evaluación y contratación del personal necesario. (Las personas contratadas serán las encargadas de la puesta en marcha del proyecto)

### **Desarrollo página web**

Una vez realizado el préstamo se procederá a la contratación de la empresa que proporcionará el servicio de implementación del sitio web, esto se lo realizará con la empresa OFFSETEC cuyo costo de servicio es de \$1500 y un precio de soporte y mantenimiento anual de \$500.

La página web constará de los siguientes campos:

- El botón empresas, donde la entidad tendrá acceso a cargar información de sus requerimientos laborales. Esta opción estará conformada por los siguientes campos: nombre de la empresa, cargo disponible, actividades a desempeñar, competencias del cargo, horario, salarios, número de vacantes, fecha de publicación inicial, finalización de la postulación.

Una vez finalizado el proceso de la publicación se eliminará automáticamente.

Adicionalmente esta página estará provista de dos botones que permitan guardar y editar la información.

- El botón estudiantes permitirá al postulante ingresar su hoja de vida.
- Dentro de la opción de estudiantes se tendrá acceso a un vínculo el cual llevará a una página, la misma que indicará las ofertas laborales disponibles.

En dichas ofertas existirá la opción de postulación a la vacante laboral.

- El botón seminario mostrará el cronograma de los seminarios a realizarse y constará con los siguientes campos: Nombre del seminario, costo del seminario, temario, horario, lugar a realizarse, fecha de inicio, fecha de finalización.



Figura 9. Bolsa de empleo U.P.S. por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

### **3.1.10 Proceso**

Una vez implementado el portal Bolsa de Empleo UPS se promocionará a los postulantes y a las empresas.

#### **4.1.11.1 Postulantes**

Los interesados que deseen acceder a la bolsa de empleo deberán presentar al asistente administrativo la siguiente documentación:

- Si es estudiante: Pago de matrícula de octavo o noveno semestre,
- Egresado: Certificado de Egresamiento o algún documento que certifique que concluyó sus estudios en la Universidad Politécnica Salesiana, sede Quito, Campus Girón de la Carrera de Administración de empresas.

Previa confirmación de que el postulante pertenece a la Universidad la bolsa de empleo UPS entregará un código al postulante el mismo que permitirá acceder al sitio web y de esta manera la empresa controlará que el beneficiario sea alumno o graduado de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Politécnica Salesiana Campus Girón.

El postulante accederá al sitio web con el código obtenido en la Administración de la bolsa de empleo donde podrá: Cargar su hoja de vida, revisar las ofertas laborales, enterarse de los cursos y seminarios disponibles.

#### **4.1.11.2 Empresa**

Consecuentemente el administrador de la Bolsa de empleo gestionará convenios con entidades públicas y privadas, una vez que consiga el convenio, el asistente administrativo de la bolsa de empleo proporcionará la clave de acceso al portal web Bolsa de Empleos UPS y de esta forma iniciar el proceso de carga de información.

La empresa una vez que ha aceptado las políticas de la bolsa de empleo UPS, el asistente administrativo de la bolsa de empleo otorgará el código de acceso al portal web en donde tendrá acceso a las siguientes opciones: Cargar sus ofertas laborales con los perfiles requeridos, proponer los temas a tratarse en los cursos y seminarios, y enterarse de los cursos y seminarios disponibles.

#### **4.1.11.3 Bolsa de empleo UPS**

Una vez que los postulantes han cargado su hoja de vida, y las empresas sus ofertas laborales con los perfiles requeridos, el asistente administrativo se encargará de direccionar los perfiles para la vacante laboral disponible.

El Administrador deberá guiarse en las ofertas laborales para la apertura de seminarios para esto realizará un sondeo de cuáles son los conocimientos más solicitados del portal socio empleo debido a que es el portal con mayor confiabilidad en su información.

Cuando el Administrador haya definido cuales son los seminarios a realizarse se procederá a la publicidad tanto en el portal web y volantes.

El horario de atención de la bolsa de empleo UPS es de lunes a viernes de 08h00 a 18h00

#### **4.1.11.4 Proceso de selección de personal para la bolsa de empleo UPS**

- Entrevista preliminar
- Solicitud de empleo
- Investigación de referencias
- Seminario de capacitación
- Se envía la terna para la empresa.

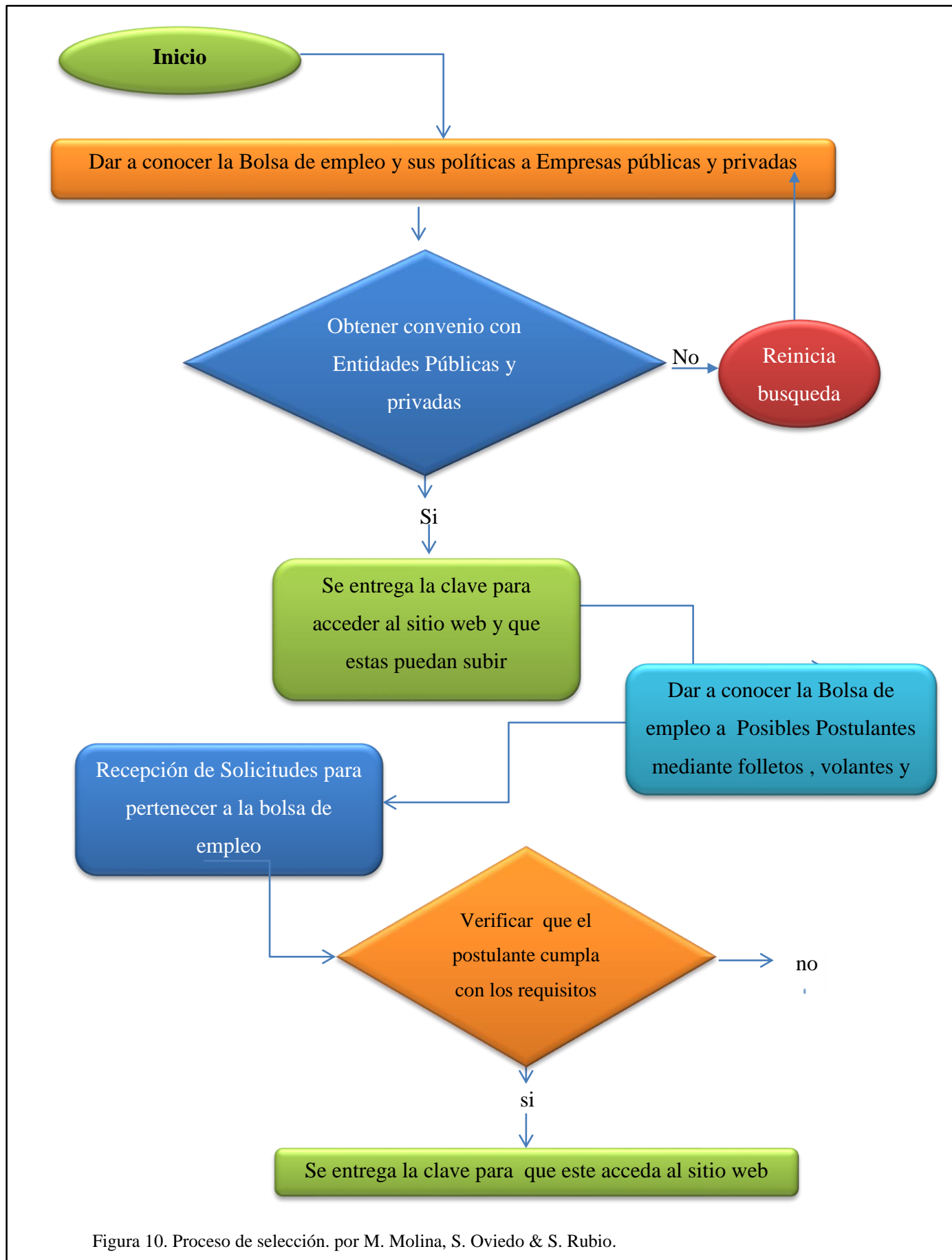


Figura 10. Proceso de selección. por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

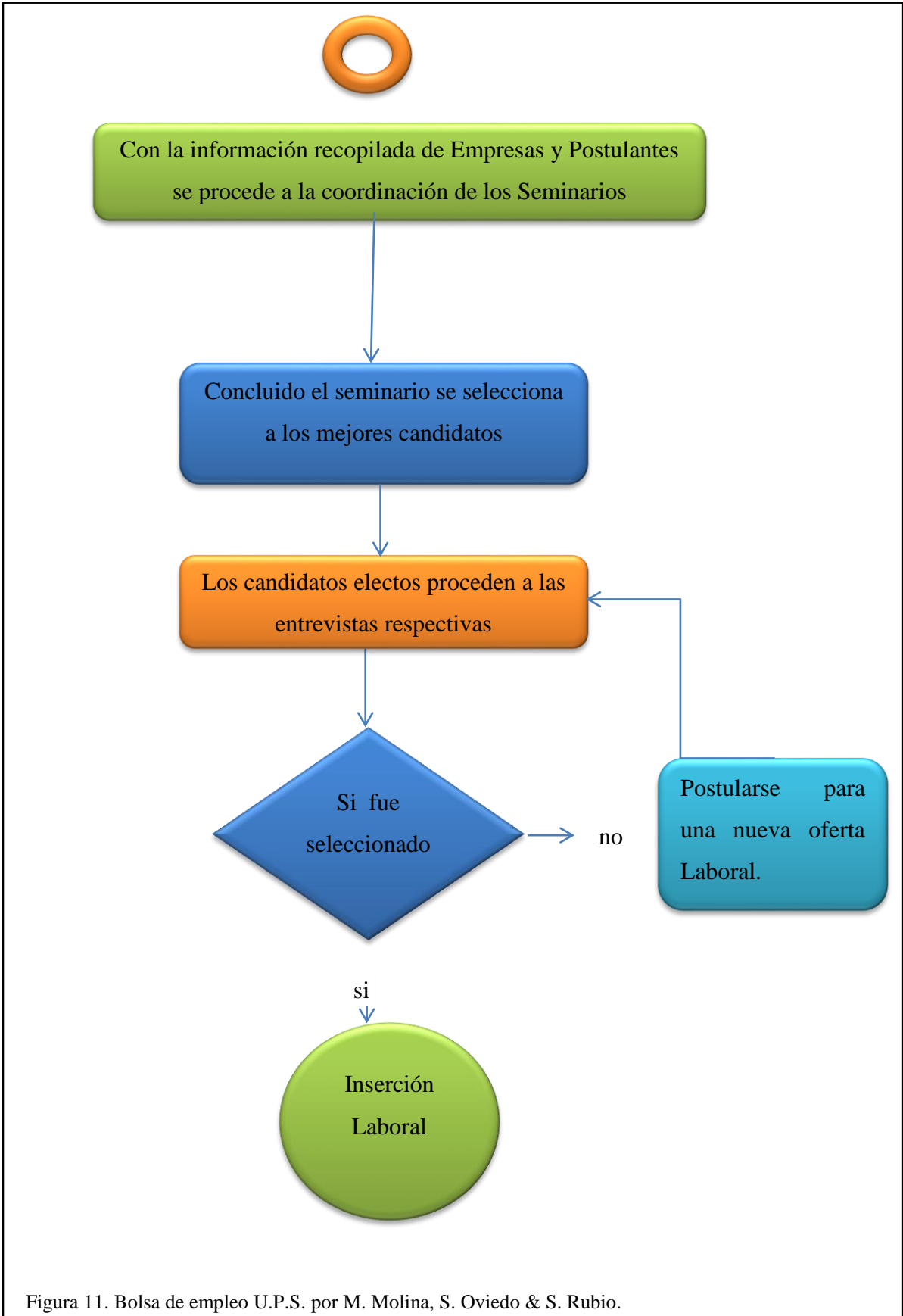


Figura 11. Bolsa de empleo U.P.S. por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.

#### 4.1.11.5 Cronograma propuesto


**Tabla 32 Cronograma Semestral de Seminarios de Capacitación**

CRONOGRAMA CAPACITACIÓN DE LA BOLSA DE EMPLEO UPS								
Cursos	Inicia	Termina	Días	Duración horas	Horario	Dirección	Aula/Auditorio	
Excel Intermedio	01/04/2014	03/04/2014	Martes, Miércoles, Jueves	9	6pm-9pm	Av12 de Octubre y Wilson (Universidad Politécnica Salesiana)	UPS	
Excel Avanzado	07/04/2014	09/04/2014	Lunes, Miércoles	9	6pm-9pm	Av12 de Octubre y Wilson (Universidad Politécnica Salesiana)	UPS	
Tributación (Declaración de impuestos y anexos)	05/05/2014	07/05/2014	Lunes, Miércoles	9	6pm-9pm	Av12 de Octubre y Wilson (Universidad Politécnica Salesiana)	UPS	
Atención Al Cliente	12/05/2014	14/05/2014	Lunes, Miércoles	9	6pm-9pm	Av12 de Octubre y Wilson (Universidad Politécnica Salesiana)	UPS	
Contabilidad Básica	03/06/2014	05/06/2014	Martes, Miércoles	9	6pm-9pm	Av12 de Octubre y Wilson (Universidad Politécnica Salesiana)	UPS	
Manejo Sistema SAP Inventarios Básico	09/06/2014	11/06/2014	Lunes, Miércoles	9	6pm-9pm	Av12 de Octubre y Wilson (Universidad Politécnica Salesiana)	UPS	
Estrategias empresariales	01/07/2014	03/07/2014	Martes, Miércoles, Jueves	9	6pm-9pm	Av12 de Octubre y Wilson (Universidad Politécnica Salesiana)	UPS	
Manejo Página MRL	07/07/2014	09/07/2014	Lunes, Miércoles	9	6pm-9pm	Av12 de Octubre y Wilson (Universidad Politécnica Salesiana)	UPS	
Gestión de proyectos públicos	04/08/2014	06/08/2014	Lunes, Miércoles	9	6pm-9pm	Av12 de Octubre y Wilson (Universidad Politécnica Salesiana)	UPS	
Adquisiciones Públicas	11/08/2014	13/08/2014	Lunes, Miércoles	9	6pm-9pm	Av12 de Octubre y Wilson (Universidad Politécnica Salesiana)	UPS	
Técnicas para Manejo del Talento Humano	01/09/2014	03/09/2014	Lunes, Miércoles	9	6pm-9pm	Av12 de Octubre y Wilson (Universidad Politécnica Salesiana)	UPS	
Implementación y manejo de puntos Retail	08/09/2014	10/09/2014	Lunes, Miércoles	9	6pm-9pm	Av12 de Octubre y Wilson (Universidad Politécnica Salesiana)	UPS	

Nota: Cronograma. por M. Molina, S. Oviedo & S. Rubio.



El formato que se utilizará para los seminarios es el siguiente:

 <p style="text-align: center;"><b>Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito Campus El Girón</b>  <b>Bolsa de Empleo Ups</b>  <b>Formato de solicitud de servicios de capacitación</b></p>			
LUGAR Y FECHA DE SOLICITUD: _____			
<b>DATOS GENERALES DEL SEMINARIO</b>			
NOMBRE DEL SEMINARIO: _____			
NOMBRE DEL CAPACITADOR			RUC DEL CAPACITADOR
FECHA INICIO: _____	FECHA TERMINO _____	DURACIÓN EN HORAS: _____	
LUGAR DE IMPARTICIÓN :	COSTO TOTAL: _____	COSTO POR PERSONA: _____	HORARIO _____
OBJETIVO DEL CURSO: _____			
OBJETIVOS DEL PUESTO: _____			
JUSTIFICACIÓN TÉCNICA: _____			
<b>DATOS DEL BENEFICIARIO</b>			
INSTITUCIÓN A LA QUE PERTENECE: _____			
NOMBRE: _____	APELLIDO: _____	EDAD: _____	OCUPACIÓN _____
CÉDULA _____	_____	: _____	_____
DOMICILIO _____			
TÍTULO: _____			
TELÉFONO: _____	CELULAR: _____		
CORREO ELECTRÓNICO: _____			
_____ NOMBRE Y FIRMA DEL SOLICITANTE			

Para dar apertura al seminario se deberá contar con un mínimo de 21 personas, debido a que con este número se alcanzará a cubrir los costos de operación.

El administrador deberá conseguir los capacitadores para los cursos.

El asistente administrativo deberá encargarse de la reservación de un auditorio para los seminarios y dotar de los implementos necesarios para los capacitadores y los participantes.

El asistente administrativo deberá encargarse del cobro de las inscripciones y el pago al capacitador.

Con el pago de la inscripción el capacitador otorgará a los participantes los materiales correspondientes al seminario y el cronograma.

El capacitador realizará un informe de asistencia y de evaluación de los conocimientos impartidos durante el seminario.

El asistente administrativo pasará un informe al administrador de los participantes que cumplen los requisitos para la obtención del certificado.

El administrador procederá a la firma de los certificados de los seminarios y entrega.

Los postulantes seleccionados asistirán a los seminarios o cursos de capacitación según las políticas de la bolsa de empleo.

Los postulantes que no han sido seleccionados para ocupar una vacante laboral tienen la opción de asistir voluntariamente a los cursos y seminarios de capacitación en beneficio de su desarrollo.

Culminado el curso de capacitación, los postulantes seleccionados serán entrevistados por el Administrador de la Bolsa.

El Jefe Administrativo Financiero seleccionará al candidato idóneo para la vacante laboral disponible.

El Asistente Administrativo informará a la entidad que el proceso de reclutamiento ha sido exitoso y que cuenta con el candidato idóneo para la vacante laboral.

La empresa se comunicará con la bolsa de empleo UPS para proporcionar información de cómo el postulante deberá presentar a la entidad (dirección, documentos, vestimenta).

Finalmente la bolsa de Empleo UPS informará a los postulantes seleccionados y ultimaré detalles con los mismos.

#### **4.1.11.6 Publicidad**

Campaña de difusión para la Bolsa de Empleo

Reunirse con la autoridad máxima de la Universidad Politécnica Salesiana para plantear la propuesta de difusión y la autorización de la misma.

La campaña de difusión consiste en:

1. Comunicar a las autoridades encargadas de la Carrera de Administración la puesta en marcha de la campaña de difusión de la Bolsa de empleo UPS.
2. Coordinar con el área encargada de la administración de la página web de la Universidad, la colocación de una imagen informativa de la bolsa de empleo UPS con un link de direccionamiento hacia el portal web de la bolsa de empleo UPS.
3. Reunir al personal de la FEUPS y a los distintos presidentes de cursos para informar la existencia y funcionamiento de la Bolsa de Empleo.
4. El presupuesto de publicidad es de \$ 300 semestrales; es decir, un gasto mensual de \$ 50 el cual se distribuirá de la siguiente manera:

**Tabla 33 Detalle del presupuesto publicidad**

Detalle	Precio	Cantidad	Total
<b>Plotter A1 ( 70 x 90 cm)</b>	2	5	10
<b>Plotter A0 ( 130 x 90 )</b>	4	5	20
<b>Volantes</b>	15	500	15
<b>Total</b>			45

5. La publicidad se ubicará en lugares estratégicos para su difusión dentro de la Universidad y sus alrededores.
6. Se utilizará los medios de comunicación como es la revista Utopía, radio interna de la UPS para de esta manera dar a conocer la existencia y beneficios de la Bolsa de Empleo.

## CAPÍTULO 4

### ESTUDIO FINANCIERO DE LA PROPUESTA

“El análisis financiero es un proceso que comprende la recopilación, interpretación, comparación y estudio de los estados financieros y datos operacionales de un negocio.”

El estudio financiero permitirá estimar la rentabilidad de la inversión en la Bolsa de Empleo. Para llevarlo a cabo se lo realizó con valores monetarios reales a la fecha del presente estudio, y que influirán en el funcionamiento de la Bolsa de empleo, se establecerán los presupuestos de inversión y operación. Siendo el presupuesto de inversión el que detalla los valores de los activos fijos, y del capital de operación, mientras que, el presupuesto de operación detalla los ingresos y egresos que ocasiona el desarrollo de las actividades del proyecto.

La estructuración de los presupuestos anteriores, permitirá conformar los diferentes estados financieros, que servirán como base para la evaluación financiera.

La evaluación financiera se efectuará a través de la determinación de la Tasa Interna de Retorno, Valor Actual Neto, Tasa verdadera de retorno y Relación beneficio costo. Esta información generada es la que servirá al inversionista para la toma de decisiones sobre la inversión del proyecto y su adecuado funcionamiento.

La importancia de este estudio radica en la determinación de la factibilidad de crear una Bolsa de empleo, así como el impacto económico que provocará y la rentabilidad que generará la utilización de recursos en este proyecto.

#### **4.1 Presupuestos. Plan de acción 1, Bolsa de empleo UPS**

Los presupuestos consideran las actividades a futuro que la Bolsa de Trabajo UPS realizará para su desarrollo, basándose en valores monetarios actuales.

##### **4.1.2 Presupuesto de inversión.**

El presupuesto de inversión indica los valores monetarios y los desembolsos estimados que se necesitarán para conformar la infraestructura, instalación de equipos de oficina, diseño de página web, servicios, seminarios, trámites de constitución, necesarios para el

funcionamiento de la Bolsa de Empleo UPS, cuya inversión total es de 4.250, dividido entre Inversión de activos y capital de trabajo detallados a continuación.

#### 4.1.3 Presupuestos de activos fijos

Los activos fijos son todos los bienes tangibles que la Bolsa de Empleo UPS utilizará para brindar el servicio de inserción laboral y capacitación. En el siguiente cuadro se muestran los activos en que se deberá invertir:

<b>Inversión en activos</b>			
<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor unitario</b>	<b>Valor Total</b>
Equipos de Computación			
1 Computador portátil HP	1	449	449
1 Computador PC HP	1	538	538
1 Impresora Canon	1	86	86
Muebles y Enseres			
Teléfono Convencional Inalámbrico (PANASONIC)	1	40	40
Teléfono celular (Black Berry Curve 9300)	1	200	200
Estaciones de trabajo	2	200	400
Sillas para estación de trabajo	2	39	78
Sillas (recepción)	3	25	75
Archivador	1	89	89
<b>Total Activos</b>	<b>1975</b>		

#### 4.1.4 Capital de trabajo.

El Capital de Trabajo es la inversión de dinero que se realizará para llevar a cabo las actividades de la bolsa de empleo UPS; es decir, contar con los recursos necesarios para cumplir con las obligaciones asumidas a corto plazo y poder brindar un buen servicio.

El capital de trabajo fue calculado para el funcionamiento de los 2 primeros meses hasta que la bolsa de empleo empiece a autosutentarse.

## Capital de trabajo bolsa de empleo Ups

Concepto	Valor
Sueldos	940
Diseño de página Web	1500
Materiales Seminarios	30
Servicios básicos	60
Plan Telefonía Celular	15
Publicidad	50
Honorarios Profesionales	600
Útiles de Oficina	20
<b>Total</b>	<b>2.275</b>

### 4.1.5 Presupuesto de operación.

Es necesario estimar los ingresos y egresos que la bolsa de empleo UPS obtendrá en el futuro, para lo cual se establecerá un presupuesto que permitirá un adecuado control de su obtención y utilización.

#### 4.1.5.1 Presupuesto de ingresos

Este presupuesto detalla la cantidad y precio de los seminarios que representarán los ingresos de la Bolsa de Empleo Ups, en el periodo de evaluación, considerando:

- 3.22% se incrementará el precio en el segundo año respecto al primer año de funcionamiento por efecto de inflación.
- 4.33% se incrementará el precio en el tercer año respecto del segundo año de funcionamiento.
- Mínimo 21 asistentes a los seminarios.

Los ingresos anuales serían los presentados en el cuadro siguiente:

#### Ingresos anuales por seminarios

Seminarios	Número de Seminarios anuales	Número de Seminarios Primer semestre	Número de Seminarios Segundo semestre	Número de personas por seminario	Costo del seminario	Ingreso total
Año 1	24	12	12	21	65	32760
Año 2	25	12	13	21	67,09	35223,83
Año 3	26	13	13	21	70,00	38220,00
Año 4	27	13	14	21	70,00	39690,00
Año 5	28	13	15	21	70,00	41160,00

#### 4.1.5.2 Presupuesto de egresos

En el presupuesto de egresos de la Bolsa de Trabajo Ups, se han definido los valores monetarios correspondientes a los rubros que intervienen en los costos de producción, gastos de operación, financieros, administrativos y de promoción, necesarios.

Los egresos se han establecido de forma anual y son los mostrados a continuación:

En los gastos se ha considerado una inflación de 3,94% de incremento en cada año, dicho promedio de inflación fue obtenido en base a un promedio de inflación entre el año 2009 y el año 2013 el cual se presenta a continuación:

**Tabla de inflación 2009-2013**

Año	Inflación por año
2009	4,11%
2010	3,33%
2011	5,41%
2012	4,16%
2013	2,7%
Promedio de Inflación	3,94%

#### 4.1.6 Gastos

A continuación se presenta los gastos que se incurrirán durante los 5 años iniciales del proyecto

##### 4.1.6.1 Presupuesto de gastos administrativos.

Gastos Administrativos	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
<b>Gastos de Constitución</b>		250				
<b>Servicios</b>		720	741,02	743,25	745,48	747,71
<b>Agua</b>		60	61,75	61,94	62,12	62,31
<b>Luz</b>		180	185,26	185,81	186,37	186,93
<b>Teléfono, Internet</b>		300	308,76	309,69	310,62	311,55
<b>Plan Telefonía Celular</b>		180	185,26	185,81	186,37	186,93
<b>Publicidad</b>		600	600	600	600	600
<b>Útiles de Oficina</b>		240	240	240	240	240
<b>Total</b>		1990	1766,28	1769,06	1771,85	1774,64

#### 4.1.7 Depreciación

Activo	Porcentaje de depreciación	Valor	Depreciación					Valor en libros
			1	2	3	4	5	
Equipo de computación	33,33%	1073	357,63	357,63	357,74	-	-	0,00
Muebles y Enseres	10,00%	882	88,20	88,20	88,20	88,20	88,20	441,00
Total valor en libros			445,83	445,83	445,94	88,20	88,20	441,00

#### 4.1.8 Sueldos

Para determinar el incremento anual para este proyecto, se realizó un análisis del incremento de sueldo del año 2008 al 2014 por pares de años.

Año	Sueldo	Incremento de año a año
2008	202	
2010	218	9.3%
2009	240	9.1%
2011	264	9.1%
2012	292	9.%
2013	318	9.2%
2014	340	9.4%

Como se puede apreciar se produce un incremento en el salario básico unificado de alrededor de un 9% cada año.

A continuación se presenta la tabla de sueldos del personal de la bolsa de empleo UPS, para el cálculo de este, se ha tomado en cuenta incremento de un 10% entre cada año.

Sueldo Básico	Incremento 10%	Nuevo Sueldo Básico
340	34	374
374	37.4	411.4
411.4	41.14	452.54
452.54	45.254	497.794



**Tabla de sueldos administrador de la Bolsa.**

<b>Año</b>	<b>Cargo</b>	<b>Sueldo Mensual</b>	<b>Sueldo anual</b>	<b>Décimo Tercero</b>	<b>Décimo Cuarto</b>	<b>Vacaciones</b>	<b>Fondos de Reserva</b>	<b>Aporte Patronal</b>	<b>Total</b>
1	Jefe Administrativo Financiero	600	7200	600	340	300	-	874,8	9314,8
2	Jefe Administrativo Financiero	660	7920	660	374	330	659,74	962,28	10906,02
3	Jefe Administrativo Financiero	726	8712	726	411,40	363	725,71	1058,51	11996,62
4	Jefe Administrativo Financiero	798,60	9583,20	798,60	452,54	399,30	798,28	1164,36	13196,28
5	Jefe Administrativo Financiero	878,46	10541,52	878,46	497,79	439,23	878,11	1280,79	14515,91

**Tabla de sueldos asistente administrativo.**

<b>Año</b>	<b>Cargo</b>	<b>Sueldo Mensual</b>	<b>Sueldo anual</b>	<b>Décimo Tercero</b>	<b>Décimo Cuarto</b>	<b>Vacaciones</b>	<b>Fondos de Reserva</b>	<b>Aporte Patronal</b>	<b>Total</b>
1	Asistente Administrativo	340	4080	340	340	170	-	495,72	5425,72
2	Asistente Administrativo	374	4488	374	374	187	373,85	545,29	6342,14
3	Asistente Administrativo	411,40	4936,80	411,40	411,40	205,70	411,24	599,82	6976,36
4	Asistente Administrativo	452,54	5430,48	452,54	452,54	226,27	452,36	659,80	7673,99
5	Asistente Administrativo	497,79	5973,53	497,79	497,79	248,90	497,59	725,78	8441,39

#### 4.1.9 Gastos operativos

Ahora se presentará una lista con los rubros que conforman los costos operativos, los cuales se incurrirán en el proyecto para la prestación del servicio.

Al igual que en los gastos se ha tomado un incremento de 0.0032% por inflación en el costo del soporte y mantenimiento de la página web

Gastos Operativos						
Sueldos		14740,52	17248,16	18972,97	20870,27	22957,30
Honorarios Profesionales		7200	7200	7200	7200	7200
Diseño de Página Web		1500				
Soporte y mantenimiento Página Web			500	516,1	517,6483	519,201245
Materiales (Seminarios)		360	360,00	360,00	360,00	360,00
<b>Total</b>		<b>23800,52</b>	<b>25308,16</b>	<b>27049,07</b>	<b>28947,92</b>	<b>31036,50</b>

#### 4.1.10 Otros ingresos

Este rubro está conformado por los diversos postulantes contratados, los cuales aceptaron en las políticas de la bolsa de empleo UPS, aportar con el 10% del sueldo básico el cual se ha proyectado con un aumento del 10%, entre año y año a partir del año 2.

Número de Años	Número de Personas		Sueldo	Porcentaje	Total
	Semestral	Anual			
Año 1	33	66	340	10%	2.244,00
Año 2	33	66	374,00	10%	2.468,40
Año 3	33	66	411,40	10%	2.715,24
Año 4	33	66	452,54	10%	2.986,76
Año 5	33	66	497,79	10%	3.285,44

## 4.2 Valuación financiera

### 4.2.1 Flujo de fondos

El flujo de fondos es la evaluación de los ingresos y egresos de efectivo que la Bolsa de Empleo obtendrá en los años de evaluación, afectados por el aumento de los valores de las depreciaciones y disminuyendo la inversión inicial.

Según el caso de análisis se considerará el financiamiento de terceros.

Para el valor de desecho se lo hizo a través del valor en libros considerando las depreciaciones.

	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Ingresos		32760	35223.825	38220	39690	41160
(-) Gastos Operativos		23800.52	25308.16	27049.07	28947.92	31036.50
(-) Depreciación		445.83	445.83	445.94	88.20	88.20
(-) Gastos Administrativos		1990.00	1766.28	1769.06	1771.85	1774.64
(+) Otros Ingresos		2244.00	2468.40	2715.24	2986.76	3285.44
<b>Utilidad antes de Impuestos y part.</b>		<b>8767.65</b>	<b>10171.96</b>	<b>11671.17</b>	<b>11868.80</b>	<b>11546.10</b>
(-) 15% Participación Trabajadores		1315.15	1525.79	1750.67	1780.32	1731.91
<b>Utilidad antes de Impuestos</b>		<b>7452.50</b>	<b>8646.16</b>	<b>9920.49</b>	<b>10088.48</b>	<b>9814.18</b>
(-) 22% Impuesto a la renta		1639.55	1902.16	2182.51	2219.47	2159.12
<b>Utilidad Neta</b>		<b>5812.95</b>	<b>6744.01</b>	<b>7737.98</b>	<b>7869.01</b>	<b>7655.06</b>
(+) Depreciación		445.83	445.83	445.94	88.20	88.20
<b>(+) Inversión</b>	4250					
(-) Amortización del Préstamo						
Recuperación del Capital de trabajo						2275.00
<b>Flujo de fondos del Inversionista</b>	<b>-4250</b>	<b>6258.78</b>	<b>7189.84</b>	<b>8183.92</b>	<b>7957.21</b>	<b>10018.26</b>

### 4.2.2 Tasa mínima de rendimiento

Como su nombre lo indica es la tasa mínima que el inversionista espera recibir del proyecto, esta tasa debe ser calculada considerando la inflación existente en el país, debido que al tomarlo como parámetro asegura que el capital invertido no perderá su valor adquisitivo.

La fórmula para calcular la TMAR es la siguiente:

$$TMAR = t_{in} + R (t_{in} * R)$$

**Donde:**

Tin: Tasa de inflación vigente

R: premio al riesgo, La TMAR de la institución financiera corresponde a la tasa de interés que cobra por efectuar el préstamo.

$$TMAR = 0.0394 + 0.1120 + (0.0394 * 0.1120)$$

$$TMAR = 0.1558 \times 100$$

$$TMAR = 15.58\%$$

**4.2.3 Valor Actual Neto (VAN).**

El Valor Actual Neto (VAN) es la sumatoria de todos los flujos de efectivo actualizados a una tasa de descuento, que es la TMAR, para este caso nuestra TMAR es del 11.20% y restada la inversión inicial. La fórmula empleada para obtener el VAN del proyecto es la presentada a continuación:

$$Van = I_0 \frac{VF}{(1 + i)^n}$$

$$Van = -4250 + \frac{6258,78}{(1 + 15,58\%)^1} + \frac{7189,84}{(1 + 15,58\%)^2} + \frac{8183,92}{(1 + 15,58\%)^3} + \frac{7957,21}{(1 + 15,58\%)^4} + \frac{10018,26}{(1 + 15,58\%)^5}$$

$$Van = -4250 + 5415.11 + 5382.12 + 5300.46 + 4458.93 + 4857.12$$

$$Van = 21163.74$$

El VAN obtenido es de \$21.163,74, valor positivo que señala que el proyecto es viable ya que este señala las ganancias que se obtendrían con la inversión realizada.

**4.2.4 Valor futuro**

Valor Futuro: Es la cantidad de dinero que alcanzará una inversión en alguna fecha futura al ganar intereses a alguna tasa compuesta.

$$Vf = 10018.26(1 + 0,1558)^0 = 10018.26$$

$$Vf = 7957.21(1 + 0,1558)^1 = 9196.95$$

$$Vf = 8183.92(1 + 0,1558)^2 = 10932.69$$

$$Vf = 7189.84(1 + 0,1558)^3 = 11101.13$$

$$Vf = 6258.78(1 + 0,1558)^4 = 11169.16$$

$$V.f.t = \frac{52.418,19}{52.418,19}$$

Como se puede observar el resultado de llevar los flujos de efectivo hacia el futuro nos arrojan un valor futuro de 52.418,19, presentándose como un proyecto rentable.

#### 4.2.5 Tasa verdadera de retorno

$$T.V.R = \sqrt[n]{\frac{Vf}{I_0}}$$

$$T.V.R = \sqrt[5]{\frac{52.418,19}{4250}} - 1$$

$$T.V.R = 0,65 \times 100\%$$

$$T.V.R = 65\%$$

#### 4.2.6 Relación beneficio costo

Esta relación es la comparación entre los ingresos y egresos actualizados a la Tasa Mínima Aceptable de Rendimiento (TMAR) menos la inversión.

$$R.B.C = \frac{EFFVP}{I_0}$$

$$R.B.C = \frac{25.413,74}{4250}$$

$$R.B.C = 5.98 \quad \text{Rentabilidad} > 1$$

El resultado de esta comparación fue de 5.98, lo que señala que el proyecto es favorable ya que por cada dólar invertido se obtendrá una utilidad de 4.08 centavos.

#### 4.2.7 Punto de equilibrio

$$Pe = \frac{\text{Costos Fijos Totales}}{\text{Precio} - \text{Costo Variable}}$$

Detalle	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Ingresos	32760	35223,825	38220	39690	41160
Gastos Operativos fijos	23800,52	25308,1584	27049,07	28947,91996	31036,50008
Gastos Administrativos Variables	1990,00	1766,28	1769,06	1771,85	1774,64

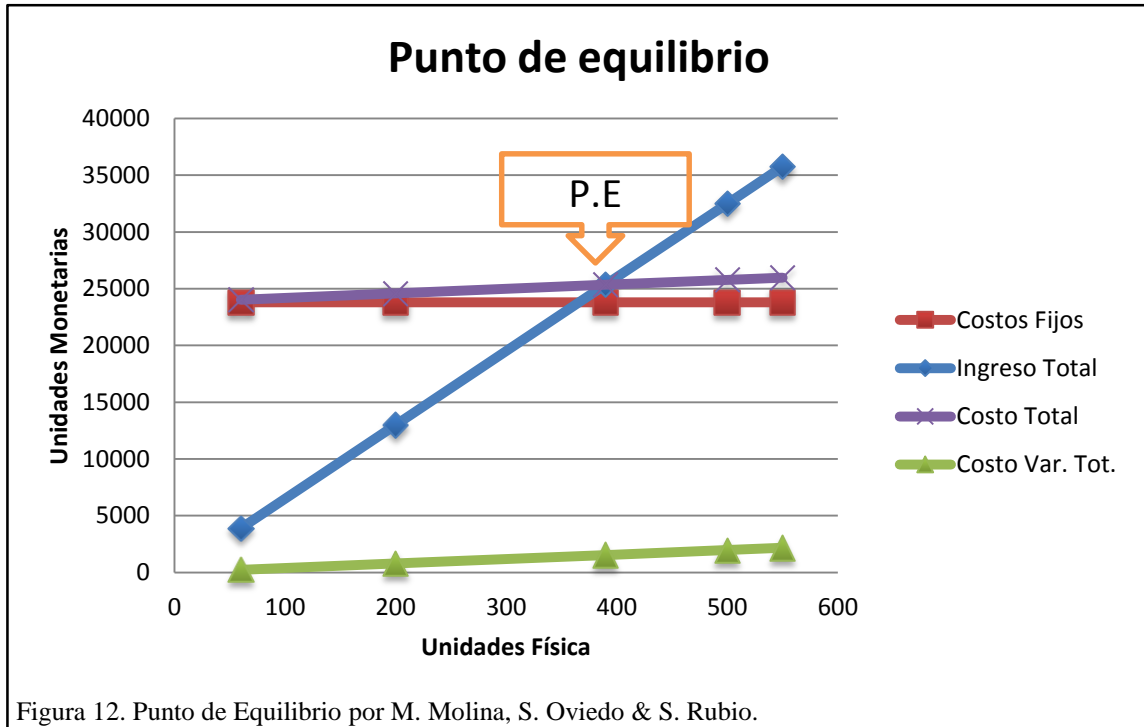
Precio venta unitario	65
Unidades vendidas	504
Ingreso total	32760
Costo fijo total	23800,52
Costo Var. To	1990,00
Costo Var. U.	3,95

$$pe = \frac{23800.52}{65 - 3.95} = 389.84$$

Cantidad de equilibrio	389,84
Valor Monetario	25339,78
Cantidad de equilibrio Mensual	32
Valor Monetario Mensual	2111,65

Para la realización del gráfico del punto de equilibrio se han generado escenarios para lograr una mejor comprensión.

A	B	C= A x B	D	E	F= B x E	G= D+F
<b>Precio de Venta Unitario</b>	Cantidad	Ingreso Total	Costos Fijos	Costo Var. Unitario	Costo Var. Total	Costo Total
65	60	3900	23800,52	3,95	236,90	24037,42
65	200	13000	23800,52	3,95	789,68	24590,20
65	389,84	25339,78	23800,52	3,95	1539,26	25339,78
65	500	32500	23800,52	3,95	1974,21	25774,73
65	550	35750	23800,52	3,95	2171,63	25972,15



A continuación se presenta como se deberá alcanzar el mencionado punto de equilibrio en los siguientes años.

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Precio venta unitario	65	67,09	70	70	70
Unidades vendidas	504	541,905	588	610,6153846	633,2307692
Ingreso total	32760,00	36356,41	41160,00	42743,08	44326,15
Costo fijo total	23800,52	25308,1584	27049,07	28947,91996	31036,50008
Costo Variable total	1990,00	1766,28	1769,06	1771,85	1774,64
Costo variable unitario	3,95	3,26	3,01	2,90	2,80

Cantidad de equilibrio	389,84	396,49	403,77	431,43	461,87
Valor Monetario	25339,78	26600,47	28263,86	30199,80	32330,90
Cantidad de equilibrio Mensual	32	33	34	36	38
Valor Monetario Mensual	2111,65	2216,71	2355,32	2516,65	2694,24

Con el cuadro presentado anteriormente se logrará alcanzar el punto de equilibrio durante la vida del proyecto la cual es de 5 años.

### 4.3 Plan de acción 2, Bolsa de empleo Espiritu Salesiano

Se ha considerado un escenario en el que la Administración de la Universidad no lleve a cabo el proyecto, dada esta circunstancia se propone el plan de acción 2, el mismo que mantendrá su estructura y propósito tales como: objetivos, división física, organigrama, políticas, convenios y especificaciones del proyecto.

Por consiguiente los puntos a modificar son de carácter administrativo y financiero ya que se espera la participación de inversionistas privados.

Debido a este cambio se modificarán los siguientes puntos:

- Nombre comercial
- Estructura financiera
- Ubicación del proyecto
- Diseño del portal web

#### Nombre comercial

Bolsa de Empleo Espiritu Salesiano

#### Ubicación del proyecto

La Bolsa de Empleo Estudiantil estará ubicada en el Cantón Quito, Provincia de Pichincha de la República del Ecuador, sector El Girón.





## **Préstamo**

Para la inicialización del proyecto se solicitará un microcrédito empresarial, el cual se lo realizará con la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Cámara de Comercio de Pichincha (COOPCCP) la cual presentó los siguientes requisitos para la consecución del préstamo:

Se utilizará el crédito especial: de 7.000 plazo máximo 60 meses con garantía Real (Hipotecaria, o prenda más un garante) a una tasa nominal de 11,2%.

Los garantes serán los Socios Fundadores quienes proporcionarán la garantía real..

- Llenar la solicitud de crédito con información correcta y completa la misma que está sujeta a estudio y verificación.  
Adjuntar la siguiente documentación tanto para el socio, deudor solidario y garantes  
Original de libretas de ahorro y certificados (solicitante).
- Justificativo de ingresos. (copia de RUC, declaraciones del IVA, copias de las 10 últimas facturas de compra, copias de los tres últimos estados de cuenta) puede presentar lo que tenga no es limitante el no tener RUC
- Copia de los siguientes documentos:
  - Cédula de ciudadanía a color actualizada.
  - Papeleta de votación (vigente).
  - Planilla de pago de servicio básico (agua, luz o teléfono).
  - Impuesto predial (vigente).
  - Matrícula del vehículo, contratos de compra venta (si lo tuviere).
  - Croquis del domicilio y(o) negocios.

Para esto se solicitará un microcrédito empresarial, el cual se lo realizará con la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Cámara de Comercio de Pichincha (COOPCCP) la cual presentó las siguientes características para la consecución del préstamo:

Se utilizará el crédito especial: de 7.000 plazo máximo 60 meses con garantía Real (Hipotecaria, o prenda más un garante) a una tasa nominal de 11,2%.

## **Desarrollo de la página web**

Una vez realizado el préstamo se procederá a la contratación de la empresa que proporcionará el servicio de implementación del sitio web, esto se lo realizará con la empresa OFFSETEC cuyo costo de servicio es de \$1500 y un precio de soporte y mantenimiento anual de \$500.

La página web constará de los siguientes campos:

- El botón empresas, donde la entidad tendrá acceso a cargar información de sus requerimientos laborales. Esta opción estará conformada por los siguientes campos: nombre de la empresa, cargo disponible, actividades a desempeñar, competencias del cargo, horario, salarios, número de vacantes, fecha de publicación inicial, finalización de la postulación.

Una vez finalizado el proceso de la publicación se eliminará automáticamente.

Adicionalmente esta página estará provista de dos botones que permitan guardar y editar la información.

- El botón estudiantes permitirá al postulante ingresar su hoja de vida.
- Dentro de la opción de estudiantes se tendrá acceso a un vínculo el cual llevará una página, la misma que indicará las ofertas laborales disponibles.

En dichas ofertas existirá la opción de postulación a la vacante laboral.

- El botón seminario mostrará el cronograma de los seminarios a realizarse y constará con los siguientes campos: Nombre del seminario, costo del seminario, temario, horario, lugar a realizarse, fecha de inicio, fecha de finalización.



### **En caso de existir inversionista**

En este escenario la Universidad Salesiana no ejecutará el proyecto, pero podrá existir la opción de contar con el apoyo de Inversionistas; de esta forma el proyecto se ejecutará más se deberá aumentar el gasto de arriendos en consecuencia del arriendo de oficinas y de auditorios para el desarrollo de las capacitaciones.

#### **4.3.1 Capital de trabajo**

##### **Capital de trabajo bolsa Espíritu Salesiano.**

Concepto	Valor
Sueldos	1880
Diseño de página Web	1500
Materiales (Seminarios)	30
Arriendos	450
Servicios básicos	60
Plan Telefonía Celular	15
Publicidad	50
Honorarios Profesionales	600
Útiles de Oficina	20
<b>Total</b>	<b>4605.00</b>

### 4.3.2 Préstamo

Seguidamente se presenta la tabla de amortización del préstamo que se realizará con la Cooperativa de la Cámara de Comercio por un valor de 7000 a una tasa de interés anual de 11.2%

$$C = \frac{VP \times i}{1 - \frac{1}{(1+i)^n}} \quad C = \frac{7.000 \times 11,20\%}{1 - \frac{1}{(1+11,20\%)^5}}$$

$$C = 1903,53$$

A continuación se presenta la tabla de amortización del préstamo

Número de años	Saldo Inicial	Cuota	Interés	Amortización	Saldo Final
Año 1	7000	1903,53	784,00	1119,53	5880,47
Año 2	5880,47	1903,53	658,61	1244,92	4635,55
Año 3	4635,55	1903,53	519,18	1384,35	3251,20
Año 4	3251,20	1903,53	364,13	1539,40	1711,81
Año 5	1711,81	1903,53	191,72	1711,81	0,00

**Tabla de la cuota mensual del préstamo.**

Meses	Cuota Mensual del Préstamo
mes 1	158,63
mes 2	158,63
mes 3	158,63
mes 4	158,63
mes 5	158,63
mes 6	158,63
mes 7	158,63
mes 8	158,63
mes 9	158,63
mes 10	158,63
mes 11	158,63
mes 12	158,63

### 4.3.3 Gastos administrativos.

A continuación se presenta los gastos que se incurrirán durante los 5 años iniciales del proyecto

La tarifa básica del agua potable para el sector comercial según el rango de consumo de 0 a 50 cm<sup>3</sup> en la ciudad de Quito es de \$ 4 (EPMAPS, 2014).

La tarifa básica para el sector comercial sin demanda que se aplica a los consumos de hasta 10kw de potencia es de 8\$ (EEQ, 2014)

Gastos Administración	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Gastos de Constitución		250				
Arriendos		5400	5557,68	5574,35	5591,08	5607,85
Servicios		<b>720,00</b>	<b>741,02</b>	<b>743,25</b>	<b>745,48</b>	<b>747,71</b>
Agua		60	61,75	61,94	62,12	62,31
Luz		180	185,26	185,81	186,37	186,93
Teléfono, Internet		300	308,76	309,69	310,62	311,55
Plan Telefonía Celular		180	185,26	185,81	186,37	186,93
Publicidad		600	600	600	600	600
Útiles de Oficina		240	240	240	240	240
<b>Total</b>		<b>7390,00</b>	<b>7323,96</b>	<b>7343,41</b>	<b>7362,92</b>	<b>7382,49</b>

### 4.3.4 Gastos operativos

Ahora se presentará una lista con los rubros que conforman los costos operativos, los cuales se incurrirán en el proyecto para la prestación del servicio.

Al igual que en los gastos se ha tomado un incremento de 0.0032% por inflación en el costo del soporte y mantenimiento de la página web

Gastos Operativos						
Sueldos		14740,52	17248,16	18972,97	20870,27	22957,30
Honorarios Profesionales		7200	7200	7200	7200	7200
Diseño de Página Web		1500				
Soporte y mantenimiento Página Web			500	516,1	517,6483	519,201245
Materiales (Seminarios)		360	360,00	360,00	360,00	360,00
<b>Total</b>		<b>23800,52</b>	<b>25308,16</b>	<b>27049,07</b>	<b>28947,92</b>	<b>31036,50</b>

#### 4.4 Valuación financiera en caso de existir inversionistas

##### 4.4.1 Flujo de fondos con aporte de inversionistas

	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Ingresos		32760	35223.825	38220	39690	41160
(-) Gastos operativos		23800.52	25308.16	27049.07	28947.92	31036.50
(-) Depreciación		445.83	445.83	445.94	88.20	88.20
(-) Gasto financiero		784.00	658.61	519.18	364.13	191.72
(-) Gastos administrativos		<b>7390.00</b>	<b>7323.96</b>	<b>7343.41</b>	<b>7362.92</b>	<b>7382.49</b>
(+) Otros ingresos		2244.00	2468.40	2715.24	2986.76	3285.44
<b>Utilidad antes de Impuestos y part.</b>		<b>2583.65</b>	<b>3955.66</b>	<b>5577.63</b>	<b>5913.59</b>	<b>5746.53</b>
(-) 15% Participación trabajadores		387.55	593.35	836.64	887.04	861.98
<b>Utilidad antes de impuestos</b>		<b>2196.10</b>	<b>3362.31</b>	<b>4740.99</b>	<b>5026.55</b>	<b>4884.55</b>
(-) 22% Impuesto a la renta		483.14	739.71	1043.02	1105.84	1074.60
<b>Utilidad neta</b>		<b>1712.96</b>	<b>2622.60</b>	<b>3697.97</b>	<b>3920.71</b>	<b>3809.95</b>
(+) Depreciación		445.83	445.83	445.94	88.20	88.20
<b>(+) Préstamo</b>	7000					
(-) Amortización del préstamo		1119.53	1244.92	1384.35	1539.40	1711.81
Recuperación del capital de trabajo						4605.00
<b>Flujo de fondos del inversionista</b>	<b>-7000</b>	<b>1039.26</b>	<b>1823.52</b>	<b>2759.56</b>	<b>2469.51</b>	<b>6791.34</b>

##### 4.4.2 Valor Actual Neto con socios (VAN)

$$Van = I_0 \frac{VF}{(1+i)^n}$$

$$Van = -7000 + \frac{1039.26}{(1+15.58\%)^1} + \frac{1823.52}{(1+15.58\%)^2} + \frac{2759.56}{(1+15.58\%)^3} + \frac{2469.51}{(1+15.58\%)^4} + \frac{6791.34}{(1+15.58\%)^5}$$

$$Van = -7000 + 899.16 + 1365.04 + 1787.28 + 1383.82 + 3292.62$$

$$Van = 1727.93$$

El VAN obtenido es de \$1727.93, valor positivo que señala que el proyecto es viable ya que este señala las ganancias que se obtendrían con la inversión realizada.

#### 4.4.3 Valor futuro

Valor Futuro: Es la cantidad de dinero que alcanzará una inversión en alguna fecha futura al ganar intereses a alguna tasa compuesta.

$$Vf = 6791.34(1 + 0,1558)^0 = 6791.34$$

$$Vf = 2469.51(1 + 0,1558)^1 = 2854.26$$

$$Vf = 2759.56(1 + 0,1558)^2 = 3686.43$$

$$Vf = 1823.52(1 + 0,1558)^3 = 2815.52$$

$$Vf = 1039.26(1 + 0,1558)^4 = 1854.62$$

$$V.f.t = 18002.16$$

Como se puede observar el resultado de llevar los flujos de efectivo hacia el futuro nos arrojan un valor futuro de 18002.16 presentándose como un proyecto rentable.

#### 4.4.4 Tasa verdadera de retorno

$$T.V.R = \sqrt[n]{\frac{Vf}{I_0}}$$

$$T.V.R = \sqrt[5]{\frac{18002.16}{7000}} - 1$$

$$T.V.R = 0.29 \times 100\%$$

$$T.V.R = 29\%$$

#### 4.4.5 Relación beneficio costo

Esta relación es la comparación entre los ingresos y egresos actualizados a la Tasa mínima aceptable de rendimiento (TMAR) menos la inversión.

$$R.B.C = \frac{\text{EFF VP}}{I_0}$$

$$R.B.C = \frac{8727.93}{7000}$$

$R. B. C = 1.24$  Rentabilidad > 1

El resultado de esta comparación fue de 1.24, lo que señala que el proyecto es favorable ya que por cada dólar invertido se obtendrá una utilidad de 24 centavos.

#### 4.4.6 Punto de equilibrio

$$Pe = \frac{\text{Costos Fijos Totales}}{\text{Precio} - \text{Costo Variable}}$$

Detalle	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Ingresos	32760,00	35223,83	38220,00	39690,00	41160,00
Gastos Operativos fijos	23800,52	25308,16	27049,07	28947,92	31036,50
Gastos Administrativos					
Variables	<b>7390,00</b>	<b>7323,96</b>	<b>7343,41</b>	<b>7362,92</b>	<b>7382,49</b>

Precio venta unitario	65
Unidades vendidas	504
Ingreso total	32760
Costo fijo total	23800,52
Costo Var. to	7390,00
Costo Var. U.	14,66

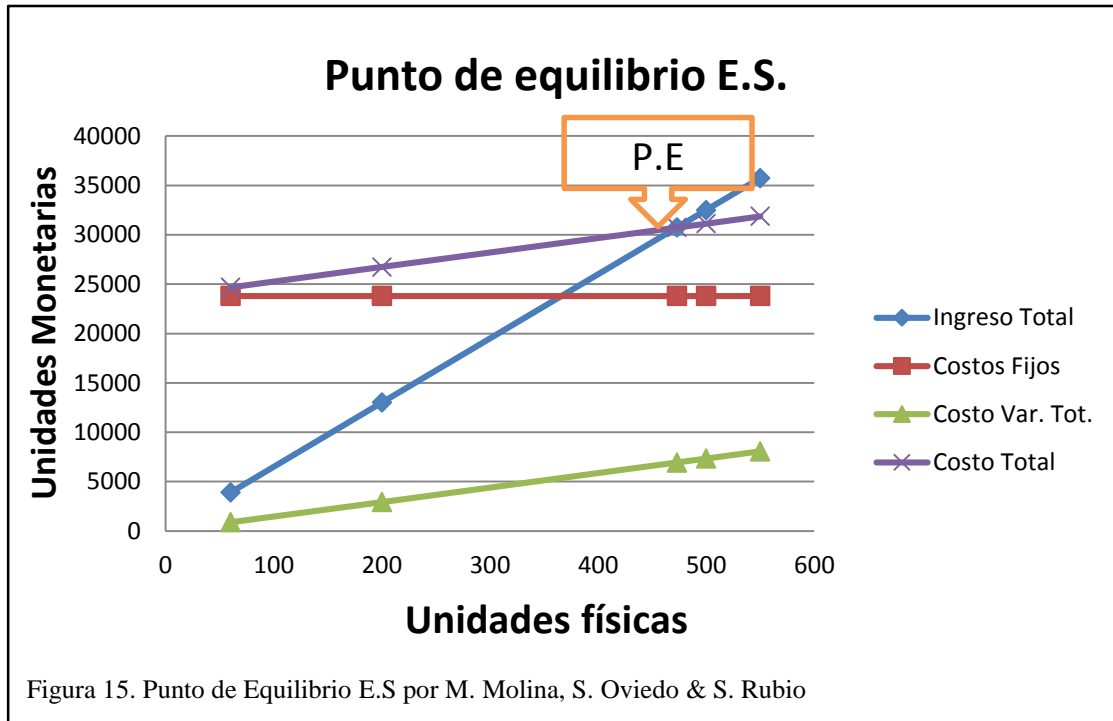
$$pe = \frac{23800.52}{65 - 14.66} = 472.82$$

Cantidad de equilibrio	472,82
Valor Monetario	30733,35
Cantidad de equilibrio Mensual	39
Valor Monetario Mensual	2.561,11

Para la realización del gráfico del punto de equilibrio se han generado escenarios para lograr una mejor comprensión.

A	B	C= A x B	D	E	F= B x E	G= D+F
<b>Precio de Venta Unitario</b>	Cantidad	Ingreso Total	Costos Fijos	Costo. Var. Unitario	Costo Var. Total	Costo Total
<b>65</b>	60	3900	23800,52	14,66	879,76	24680,28
<b>65</b>	200	13000	23800,52	14,66	2932,54	26733,06
<b>65</b>	472,82	30733,35	23800,52	14,66	6932,83	30733,35
<b>65</b>	500	32500	23800,52	14,66	7331,35	31131,87
<b>65</b>	550	35750	23800,52	14,66	8064,48	31865,00





Seguidamente se presenta como se deberá alcanzar el mencionado punto de equilibrio en los siguientes años.

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Precio venta unitario	65	67,09	70	70	70
Unidades vendidas	504	525	546	567	588
Ingreso total	32760,00	35223,83	38220,00	39690,00	41160,00
Costo fijo total	23800,52	25308,16	27049,07	28947,92	31036,50
Costo Var. to	7390,00	7323,96	7343,41	7362,92	7382,49
Costo Var. U.	14,66	13,95	13,45	12,99	12,56

Cantidad de equilibrio	472,82	476,25	478,32	507,73	540,28
Valor monetario	30733,35	31951,77	33482,18	35541,19	37819,91
Cantidad de equilibrio mensual	39	40	40	42	45
Valor monetario mensual	2.561,11	2.662,65	2.790,18	2.961,77	3.151,66

Con el cuadro presentado anteriormente se logrará alcanzar el punto de equilibrio durante la vida del proyecto la cual es de 5 años.

## CONCLUSIONES

Del estudio realizado, se deduce que el proyecto es viable y factible ya que es un servicio de inserción laboral que no existe dentro de la Universidad Politécnica Salesiana, por lo cual hemos llegado a las siguientes conclusiones:

El ingeniero comercial no tiene la visión de creación de empresa, su principal objetivo al graduarse es ocupar una vacante laboral y adquirir experiencia y de esta manera poder ir creciendo profesionalmente; cuando su principal función debería ser la generación de empresas.

El estudiante se esfuerza más en obtener su título que en desarrollar una competencia que le permita especializarse en un área específica.

El estudiante de Ingeniería Comercial no desarrolla conocimientos prácticos a lo largo de su etapa estudiantil, puesto que los proyectos de empresa o microempresa no son llevados a la práctica y estos se mantienen únicamente como un conocimiento teórico.

El concepto o la expectativa que tiene un estudiante preuniversitario es que una carrera administrativa le permitirá ocupar cargos laborales con alta remuneración, en la práctica el administrador se limita a ocupar cargos operativos que no le permiten desarrollar su profesión. Por esta razón la Carrera de Administración se encuentra saturada y varias universidades han tenido que cerrar esta facultad.

Al ser Quito la capital del país, posee un desarrollo tanto en la actividad empresarial y financiera, esto atrae a poblaciones de provincias las cuales buscan desarrollar un mejor nivel de vida; pero esto en realidad ha generado un retraso económico, debido a que no existen suficientes fuentes de empleo, que vaya acorde con el crecimiento demográfico.

El profesional en Ingeniería Comercial sin experiencia se enfrenta a un mercado laboral que exige personas con altos conocimientos técnicos y a su vez con experiencia, lo cual

resulta un tanto incoherente ya que para ocupar una plaza de empleo en su gran mayoría, la experiencia siempre será un requisito. Esto termina por frustrar al estudiante que lo orilla a aceptar u ocupar empleos que no le permitirán desarrollar las habilidades profesionales que en un futuro el mismo mercado laboral le exigirá.

También podemos concluir que el profesional de Ingeniería Comercial rechaza vacantes laborales porque a su criterio la remuneración y el conocimiento requerido en el cargo no es acorde tanto para sus aspiraciones como para sus competencias.

El nivel de subempleo ha sido en gran medida un maquillaje para ocultar la realidad del desempleo, cada vez se puede observar a más profesionales desempeñándose en áreas que no son acordes a sus competencias.

En este estudio se pudo apreciar que el número de convenios que en la actualidad posee la universidad para la inserción laboral no satisface la demanda de los estudiantes.

Pese a existir un índice de desempleo relativamente bajo se pudo apreciar en esta investigación que los estudiantes titulados sin experiencia estuvieron en un tiempo promedio de 6 meses sin poder ocupar una plaza laboral.

## **RECOMENDACIONES**

La Universidad debe incentivar al estudiante de Ingeniería Comercial con la puesta en marcha de proyectos micro o macro empresariales para que así el futuro ingeniero adquiera un conocimiento práctico y aplicable en la realidad laboral. De esta forma se fomenta en el estudiante la visión de generar empleo y no de limitarse a ocupar una plaza laboral.

Es responsabilidad del estudiante procurar adquirir y desarrollar competencias con el direccionamiento que recibe en la universidad, sin que su única meta sea adquirir el título profesional, ya que el mismo sin un conocimiento adquirido práctico no garantiza la calidad del profesional.

El Ingeniero Comercial debe encaminar el desarrollo económico a otras provincias, es decir romper el esquema de que el desarrollo está únicamente en las ciudades principales, de esta forma se reduciría el impacto demográfico causado por la migración y a su vez se contribuye e incentiva el crecimiento económico de estas provincias.

El departamento de vinculación con la colectividad deberá conseguir un mayor número convenios empresariales con el sector público y privado, esto le permitirá al estudiante adquirir cierta experiencia, a la vez que la universidad evidencia la calidad de sus profesionales.

## LISTA DE REFERENCIAS

- Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador . (2008). *Constitución Política del Ecuador*. Recuperado el 12 de septiembre de 2013, de <http://www.utelvt.edu.ec/NuevaConstitucion.pdf>
- Universidad Politécnica Salesiana. (15 de agosto de 2013). *Oferta académica*. Recuperado el 21 de noviembre de 2013, de <http://www.ups.edu.ec/oferta-academica;jsessionid=DDB1BE66F7B908D5EDE6A647B6093B67>
- Andes. (20 de mayo de 2013). *Agencia Pública de Noticias del Ecuador y Sudamérica*. Recuperado el 10 de diciembre de 2013, de <http://www.andes.info.ec/es/sociedad/ecuador-registro-555782-estudiantes-educacion-superior-2012.html>
- Bilbao Dutan, L. F. (1984). *Seminario de desempleo y subempleo*. Quito, Pichincha, Ecuador: Instituto latinoamericano de Investigacion sociales.
- Cámara de Comercio de Guayaquil. (15 de abril de 2013). *Boletín Económico*. Recuperado el 23 de noviembre de 2013, de <http://www.lacamara.org/ccg/2013%20Feb%20BE%20CCG%20Salario%20Dig%20y%20las%20PYMES.pdf>
- Campos, D. (2009). *Derecho Laboral Colombiano*. Bogotá: Editorial Temis.
- CEAACES. (29 de abril de 2013). *Consejo de evaluación, acreditación y aseguramiento de la calidad de la educación superior*. Recuperado el 5 de diciembre de 2013, de <http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/evaluacion-universidades-2013/>
- Corujo, B. (8 de agosto de 2003). *Metodología de la investigación científica. Tipo de investigación científica*. Recuperado el 19 de octubre de 2013, de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.fcs.uner.edu.ar%2Fciclodecompleme>

ntacion%2FDise%25F1oMetodologico.doc&ei=1AICVK3nKIPygwTs8oLgBQ  
&usg=AFQjCNGZGAz4nnvfgNmdKti26c9\_H6YHSA&sig2=dUNbugGX9Dvg  
wktb

Ecuador en Cifras. (8 de abril de 2014). *Indicadores económicos*. Recuperado el 15 de junio de 2014, de <http://www.ecuadorencifras.com/cifras--inec/bancInf.html>

EEQ. (21 de noviembre de 2011). *Instructivo de servicio*. Recuperado el 25 de agosto de 2014, de <http://ftp.eeq.com.ec/upload/informacionPublica/InstructivodeServicio.pdf>

El Telégrafo. (16 de septiembre de 2013). *El telegrafo*. (M. Guzmán, Productor) Recuperado el 5 de enero de 2014, de <http://www.telegrafo.com.ec/economia/masqmenos/item/sector-y-empleo-informales-en-ecuador.html>

EPMAPS. (25 de julio de 2014). Obtenido de [http://www.etapa.net.ec/Empresa/men\\_pla\\_tar\\_agua.aspx](http://www.etapa.net.ec/Empresa/men_pla_tar_agua.aspx)

Escuela Politécnica del Ejército. (25 de abril de 2013). *Malla curricular*. Recuperado el 20 de octubre de 2013, de <http://www.espe.edu.ec/portal/portal/main.do?sectionCode=537>

Escuela Politécnica Nacional. (23 de abril de 2014). *Malla curricular*. Recuperado el 20 de octubre de 2013, de [http://www.epn.edu.ec/index.php?option=com\\_docman&Itemid=639](http://www.epn.edu.ec/index.php?option=com_docman&Itemid=639)

Estrada, R. (24 de marzo de 2013). *Perspectiva*. Recuperado el 20 de diciembre de 2013, de <http://investiga.ide.edu.ec/images/pdfs/2013abril/analisis%20abr13.pdf>

Googlemap. (15 de marzo de 2014). *Google map*. Recuperado el 25 de junio de 2014, de <https://www.google.com.ec/maps/@-0.2048547,-78.491242,16z>

INEC. (8 de junio de 2012). *Censo Nacional Económico*. Recuperado el 22 de febrero de 2014, de

<http://redatam.inec.gob.ec/cgibin/RpWebEngine.exe/PortalAction?&MODE=MAIN&BASE=CENEC&MAIN=WebServerMain.inl>

INEC. (junio de 2012). *Clasificación Nacional de Ocupaciones*. Recuperado el 14 de octubre de 2013, de <http://www.inec.gob.ec/estadisticas/SIN/metodologias/CIUO%2008.pdf>

Kritz, E. (23 de noviembre de 2011). *Un Mercado de Trabajo Segmentado*. Recuperado el 20 de febrero de 2013, de [http://www.consejo.org.ar/publicaciones/proyeccion/proyeccion1/proyeccion1\\_p05.pdf](http://www.consejo.org.ar/publicaciones/proyeccion/proyeccion1/proyeccion1_p05.pdf)

Millán, G. (25 de febrero de 2009). *Rotación del Personal*. (U. A. Metropolitana, Ed.) Recuperado el 16 de octubre de 2013, de <http://148.206.53.231/UAMI13478.PDF>

Ministerio de Relaciones Laborales. (21 de junio de 2013). *Red Socio Empleo*. Recuperado el 12 de octubre de 2013, de <http://www.socioempleo.gob.ec/socioEmpleo-war/paginas/index.jsf>

Mochón, F. (2008). *Economía y Turismo* (Vol. Segunda Edición.). España: MC Graw-Hil Interamericana de España, .

OIT. (28 de enero de 2013). *Estadísticas del trabajo y de la fuerza de trabajo*. Recuperado el 12 de marzo de 2014, de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_202307.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_202307.pdf)

Parkin, M. (2004). *Economía Sexta Edición*. (Vol. Sexta Edición ). México: Pearson Educación.

Ponce , J. (2007). *ODM Ecuador : Informe nacional de los objetivos de desarrollo del milenio, II : alianzas para el desarrollo*. Quito: SENPLADES.

Recico, M. (24 de octubre de 2011). *Mercado de trabajo y política laboral*. Recuperado el 17 de enero de 2013, de

[http://www.kas.de/upload/dokumente/2011/10/SOPLA\\_Einfuehrung\\_SoMa/parte2\\_6.pdf](http://www.kas.de/upload/dokumente/2011/10/SOPLA_Einfuehrung_SoMa/parte2_6.pdf)

SIISE. (22 de octubre de 2008). *Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador*. Recuperado el 5 de junio de 2014, de [http://www.siise.gob.ec/siiseweb/PageWebs/glosario/ficglo\\_merlab.htm](http://www.siise.gob.ec/siiseweb/PageWebs/glosario/ficglo_merlab.htm)

Suarez, C. (2009). *Formación y orientación laboral : bachillerato técnico en gestión administrativa y contable*. Guayaquil: Cervantes.

Suárez-Aviles Santos, C. (1999). *Formación y orientación laboral : bachillerato técnico en gestión administrativa y contable*. Guayaquil: Cervantes.

Tarira, D. (1 de noviembre de 2012). *Universidadecotec*. Recuperado el 13 de abril de 2014, de [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CCoQFjAA&url=http%3A%2F%2Fdocs.universidadecotec.edu.ec%2Ftareas%2F2012H4%2FCOM170%2Falum%2F2012291063\\_1974\\_2012H4\\_COM170\\_taller\\_computacion.docx&ei=JWXcUr6NNtDmkAeEw4DwAw&usg=AF](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CCoQFjAA&url=http%3A%2F%2Fdocs.universidadecotec.edu.ec%2Ftareas%2F2012H4%2FCOM170%2Falum%2F2012291063_1974_2012H4_COM170_taller_computacion.docx&ei=JWXcUr6NNtDmkAeEw4DwAw&usg=AF)

Touraine, A. (1988). *Que empleo para los jóvenes? Estrategias Innovadoras*. Guayaquil: Tecno y Unesco.

Unidad de Seguimiento a Graduados. (20 de agosto de 2013). *Información de Graduados*. Quito: Universidad Politécnica Salesiana.

Univerisdad Politécnica Salesiana. (15 de noviembre de 2013). *Historia universitaria*. Recuperado el 30 de enero de 2014, de <http://www.ups.edu.ec/web/guest/home>

Universidad Politécnica Salesiana. (15 de noviembre de 2013). *Contexto universitario*. Recuperado el 20 de marzo de 2014, de <http://www.ups.edu.ec/el-contexto-de-las-ius>

Universidad Politécnica Salesiana. (15 de noviembre de 2013). *Nace la U.P.S.* Recuperado el 6 de marzo de 2014, de <http://www.ups.edu.ec/nace-la-universidad>



Universidad Politécnica Salesiana. (15 de noviembre de 2013). *Objetivos*. Recuperado el 8 de marzo de 2014, de <http://www.ups.edu.ec/objetivos>

Universidad Politécnica Salesiana. (15 de noviembre de 2013). *Plan operativo*. Recuperado el 11 de marzo de 2013, de <http://www.ups.edu.ec/plan-operativo>

## Anexo 1

Universidad Politécnica Salesiana  
Facultad de Ciencias Administrativas



### Encuestas para profesionales graduados en la Carrera de Administración

Por favor complete la encuesta cuidadosamente al leerla, su sinceridad es importante. No tardará más de tres minutos y nos será de gran ayuda para un mejor estudio. Los datos que en ella se consignent se tratarán de forma anónima.

#### 1 ¿Cuál es su género?

Femenino  Masculino

#### 2 ¿Cuál es su edad?

De 20-25  De 26- 30  31 o más

#### 3 ¿Cuándo obtuvo su título usted poseía experiencia laboral, sin contar las pasantías laborales exigidas por la universidad?

Sí  No

#### 4 ¿Cuándo obtuvo su trabajo fue a través de?

- Referencias
- Méritos Propios

#### 5 ¿En su trabajo ocupa una posición acorde a su carrera?

Sí  No

#### 6 ¿En qué área se desempeña actualmente?

Administrativa	<input type="checkbox"/>
Financiera	<input type="checkbox"/>
Talento humano	<input type="checkbox"/>
Marketing	<input type="checkbox"/>
Legal	<input type="checkbox"/>
Operativa	<input type="checkbox"/>

Prosiga con la pregunta 10

**7 ¿Después de obtener su título cuánto tiempo estuvo desempleado?**

De 1 a 6 meses

De 7 meses a un año

Más de 1 año

**8 ¿Cuáles son las causas que le impidieron ocupar una plaza laboral?**

Experiencia	<input type="checkbox"/>
Poca oferta laboral	<input type="checkbox"/>
Edad	<input type="checkbox"/>
Género	<input type="checkbox"/>
Competencias específicas al cargo	<input type="checkbox"/>

**9 ¿El programa de pasantías laborales de la universidad ayudó en su inserción laboral?**

Sí  No

**10 ¿Las pasantías laborales según su criterio, aportaron para su desarrollo profesional?**

Sí  No

**11 ¿Cree usted que la universidad Politécnica Salesiana imparte conocimientos actualizados para el mercado laboral actual?**

Sí  No

**12 ¿Cuáles fueron las razones para buscar un empleo?**

Necesidad de adquirir experiencia	<input type="checkbox"/>
Razones Económicas	<input type="checkbox"/>
Desarrollo profesional	<input type="checkbox"/>

**13 ¿Conoce los convenios que posee la Universidad Politécnica Salesiana para realizar sus prácticas pre profesionales?**

Sí  No

**14 ¿Cree que la universidad estimula a la práctica profesional?**

Sí  No

**15 ¿Estaría de acuerdo que la universidad cuente con una consultoría ejecutada por los estudiantes para fortalecer su inserción laboral?**

Sí  No

Gracias por su colaboración

## Anexo 2

### Encuesta para empresas Bolsa de empleo



**Universidad Politécnica Salesiana**  
**Facultad de Ciencias Administrativas**  
**Cuestionario**

**Objetivo:** El presente cuestionario servirá para dar información sobre la implementación de un sitio web proporcionado por la Universidad Politécnica Salesiana hacia las empresas con el fin de garantizar un talento humano capacitado.

Por favor complete el cuestionario, su sinceridad es importante. No tardará más de tres minutos y nos será de gran ayuda para este estudio. Los datos que en ella se consignent se tratarán de forma anónima.

1.- Participaría en un programa que garantice el talento humano con conocimientos específicos en áreas que su empresa requiera.

Sí  No

2.- ¿Cuál de las siguientes cualidades requiere con mayor frecuencia en el perfil de una persona para ser contratado?

Edad      Experiencia      Conocimiento Técnico

3.- ¿Cree que la falta de experiencia y práctica profesional son la principal causa de rotación de personal en una empresa?

Sí  No

4.- ¿Según su criterio, un sitio web, es una herramienta útil y confiable para ofertar una vacante laboral?

Sí  No

5. -¿Estaría dispuesto a subir y actualizar información referente a ofertas laborales en un sitio web?

Sí  No

6.- ¿Mantendría convenios con instituciones educativas con el fin de garantizar la ocupación de puestos de trabajo con talento humano calificado para el mismo?

Sí  No

7.- ¿Su empresa ha participado en un sitio web de ofertas laborales?

Sí  No

8.- ¿Como empresa cree que la información de los postulantes es confiable?

Sí  No

9.- ¿Su empresa requiere que sus postulantes estén capacitados para asumir el perfil que exigen las diferentes ofertas laborales?

Sí  No

10.- ¿Cree conveniente que en la Ups Campus Girón exista una bolsa de empleos para los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas y de esta manera poder ser un vínculo en su proceso de postulaciones en sus ofertas laborales?

Sí  No

Gracias por su colaboración

## Anexo 3

### Encuesta para estudiantes Bolsa de empleo U.P.S



**Universidad Politécnica Salesiana**  
**Facultad de Ciencias Administrativas**

**Objetivo:** El presente cuestionario servirá para proporcionar información sobre el estado actual de las relaciones entre la universidad y el mercado laboral.

Por favor complete el cuestionario, su sinceridad es importante. No tardará más de tres minutos y nos será de gran ayuda para este estudio. Los datos que en ella se consignent se tratarán de forma anónima.

1.- ¿Ha participado en un sitio web de ofertas laborales?

Sí  No

2.- ¿Según su criterio, la información de estos sitios son confiables?

Sí  No

3.- ¿Dentro de las ofertas laborales qué edad es la más solicitada con mayor frecuencia?

Edad: 20 25  26 35  36 en adelante

4.- ¿Dentro de las ofertas laborales la experiencia laboral es un requisito solicitado?

Sí  No

5.- ¿Se siente capacitado para asumir el perfil que exigen las diferentes ofertas laborales?

Sí  No

6.- ¿Ha sido solicitado para participar en los procesos de selección laboral ofertados en estos sitios?

Sí  No

7.- ¿Cree necesario que en la UPS campus Girón exista una bolsa de empleos de uso exclusivo para los estudiantes de la Carrera de Administración de Empresas?

Sí  No

8. ¿Cargaría su hoja de vida en un sitio web perteneciente a la bolsa de empleos?

Sí  No

9.- ¿Asistiría a cursos de capacitación proporcionados por la universidad según las necesidades del mercado laboral?

Sí  No

10- ¿Qué estaría usted dispuesto a pagar por un curso de capacitación actualizado?

De 10\$ a 30\$  De 40\$ a 70\$  De 70\$ en adelante

11- ¿Si la bolsa de empleo Ups lo ubicara en un puesto de trabajo estaría dispuesto a pagar el 10% de un sueldo básico de su primer pago?

Sí  No

Gracias por su Colaboración.