



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO**

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVA Y COMERCIALES**

**PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN GESTIÓN EMPRESARIAL**

**TÍTULO DEL PROYECTO**

**ESTUDIO PARA DETERMINAR LA FACTIBILIDAD DE UN PORTAFOLIO DE  
PROFESIONALES PARA LA CARRERA DE GESTIÓN EMPRESARIAL DE LA  
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA  
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO.**

**AUTORES:**

**BLANCA MARGARITA GUIN PAUCAR  
JONATHAN WILLIAM MIZHQIRI BURGOS**

**TUTOR (A):**

**LIC. BLANCA SERRANO**

**MILAGRO, ABRIL 2013**

**ECUADOR**

## CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En calidad de TUTOR de proyecto de investigación, nombrado por el Consejo Directivo de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comercial de la Universidad Estatal de Milagro.

CERTIFICO:

Que procedí al análisis del proyecto con el título de **“ESTUDIO PARA DETERMINAR LA FACTIBILIDAD DE UN PORTAFOLIO DE PROFESIONALES PARA LA CARRERA DE GESTIÓN EMPRESARIAL DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO”** presentado como requerimiento previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

### LICENCIATURA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

Presentado por los Señores:

Blanca Margarita Guin Paucar

C.I. 092836006-4

Jonathan William Mizhquiri Burgos

C.I. 092647584-9

El mismo que considero debe aceptarse por cumplir con los requisitos legales y por la importancia del tema.

ASESOR



Lic. Blanca Serrano

Milagro, Abril del 2013

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Los autores de esta investigación declara ante el Consejo Directivo de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro, que el trabajo presentado es de nuestra propia autoria, no contiene material escrito por otra persona, salvo el que está referenciado debidamente en el texto; parte del presente documento o en su totalidad no ha sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro Título o Grado de una institución nacional o extranjera.

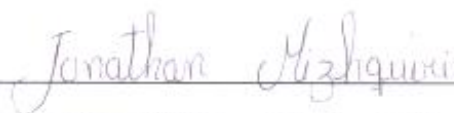
Milagro, a los 06 días del mes de marzo de 2013



---

Blanca Margarita Guin Paucar

CI: 092836006-4



---

Jonathan William Mizhquiri Burgos

CI: 0926475849

## CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

El TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de Licenciado de Gestión Empresarial otorga al presente proyecto de investigación las siguientes calificaciones:

Defensa	MEMORIA CIENTIFICA	[    ]
Oral	DEFENSA ORAL	[    ]
Total	TOTAL	[    ]
Equivalente	EQUIVALENTE	[    ]

---

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

---

PROFESOR DELEGADO

---

PROFESOR SECRETARIO



## DEDICATORIA

Dedicamos el presente proyecto a Dios por ser quien nos ha brindado la fuerza, paciencia y sabiduría para cumplir uno de nuestros objetivos ser profesionales.

A nuestros familiares que han sido parte fundamental de nuestro desarrollo personal brindándonos su apoyo incondicional para culminar esta fase de nuestras vidas, siendo motivación para superar las barreras que se han presentado en el proceso de elaboración de este proyecto.

Finalmente aquellos maestros que nos instruyeron con sus conocimientos además nos formaron con diversos aspectos técnicos y principalmente los valores profesionales.

**Blanca Margarita Guin Paucar**  
**Jonathan William Mizhquiri Burgos**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por prestarnos vida y salud para conseguir nuestras metas, y realizarnos como profesionales.

El presente trabajo es el resultado del esfuerzo, y con la contribución de nuestra tutora la Lcda. Blanca Serrano que con sus conocimientos apoyado para la elaboración del proyecto.

A cada uno de los docentes de la Universidad Estatal de Milagro que con su preparación de excelencia brindaron su apoyo en el momento indicado, cuando la situación lo requirió.

**Blanca Margarita Guin Paucar**  
**Jonathan William Mizhquiri Burgos**

## CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Máster.

Jaime Orozco Hernández

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedemos a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Trabajo realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Tercer Nivel, cuyo tema fue **“Estudio para determinar la factibilidad de un portafolio de profesionales para la carrera de Gestión Empresarial de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal de Milagro”** y que corresponde a la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales.

Milagro, 19 de abril del 2013



Blanca Guin Paucar

CI: 092836006-4



Jonathan Mizhquiri Burgos

CI: 092647584-9

## INDICE

RESUMEN .....	XVI
ABSTRACT .....	XVII
INTRODUCCION .....	1
<b>CAPITULO I.....</b>	<b>3</b>
<b>EL PROBLEMA .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>3</b>
1.1.1 Problematización	3
1.1.2 Delimitación del problema	4
1.1.3 Formulación del problema	5
1.1.4 Sistematización del problema	5
1.1.5 Determinación del problema	5
<b>1.2 OBJETIVOS.....</b>	<b>5</b>
1.2.1 Objetivo General	5
1.2.2 Objetivos Específicos	6
<b>1.3 JUSTIFICACION.....</b>	<b>6</b>
1.3.1 Justificación de la investigación	6
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>8</b>
<b>MARCO REFERENCIAL .....</b>	<b>8</b>
<b>2.1 MARCO TEORICO .....</b>	<b>8</b>
2.1.1 Antecedentes históricos	8
2.1.2 Antecedentes referenciales	10
2.1.3 Fundamentación	12
El desempleo.....	12
<b>Tipos de Desempleo .....</b>	<b>13</b>
<b>Causas del desempleo.....</b>	<b>14</b>
<b>Competencia laboral.....</b>	<b>15</b>
<b>Crisis económica.....</b>	<b>16</b>

<b>Desarrollo tecnológico.</b> .....	17
<b>Mercado laboral insuficiente.</b> .....	18
<b>Situación de Oferta menor que la Demanda.</b> .....	19
<b>Efectos del desempleo.</b> .....	20
Gestión del Talento Humano.....	21
<b>Mercado laboral</b> .....	23
<b>Mercado de Recursos Humanos</b> .....	23
<b>Análisis de puestos de trabajo</b> .....	23
<b>La administración del capital humano</b> .....	23
<b>Reclutamiento</b> .....	24
<b>Técnicas de reclutamiento externo</b> .....	25
<b>2.2 MARCO LEGAL</b> .....	26
<b>2.3 MARCO CONCEPTUAL</b> .....	38
<b>2.4 HIPOTESIS Y VARIABLES</b> .....	41
2.4.1 Hipótesis General	41
2.4.2 Hipótesis Particulares	41
2.4.3 Declaración de las variables	41
2.4.4 Operacionalización de las variables	43
<b>CAPITULO III</b> .....	44
<b>MARCO METODOLOGICO</b> .....	44
<b>3.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION Y SU PERSPECTIVA GENERAL</b> .....	44
<b>3.2 LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA</b> .....	45
3.2.1 Características de la población	45
3.2.2 Delimitación de la población	45
3.2.3 Tipo de muestra	45
3.2.4 Tamaño de la muestra	45
3.2.5 Proceso de selección	45
<b>3.3 LOS MÉTODOS Y LAS TÉCNICAS</b> .....	46
<b>3.4 EL TRATAMIENTO ESTADISTICO DE LA INFORMACION</b> .....	47



CAPITULO IV .....	48
ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS .....	48
4.1 ANALISIS DE LA SITUACION ACTUAL .....	48
4.2 ANÁLISIS COMPARATIVO, EVOLUCIÓN, TENDENCIA Y PERSPECTIVAS .....	49
4.3 RESULTADOS.....	50
4.4 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS.....	65
CAPITULO V .....	66
PROPUESTA.....	66
5.1 TEMA .....	66
5.2 FUNDAMENTACION .....	66
5.3 JUSTIFICACION.....	80
5.4 OBJETIVOS.....	81
5.4.1 Objetivo General de la Propuesta	81
5.4.2 Objetivos Específicos de la Propuesta	81
5.5 UBICACIÓN .....	81
5.6 FACTIBILIDAD .....	82
5.7 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA .....	97
5.7.1 Actividades	97
5.7.2 Recursos, Análisis Financiero	102
5.7.3 Impacto	104
5.7.4 Cronograma	105
5.7.5 Lineamientos	106
CONCLUSIONES .....	107
RECOMENDACIONES.....	108
5.8 BIBLIOGRAFIA EN INVESTIGACION .....	109



## INDICE DE CUADROS

<b>Cuadro 1</b>	
Operacionalización de las variables.....	43
<b>Cuadro 2</b>	
Opinión sobre la incidencia del desempleo de egresados y graduados en la oferta académica de la carrera de Gestión Empresarial.....	50
<b>Cuadro 3</b>	
Opinión de la oportunidad de integrarse de manera equitativa al campo laboral de los egresados y graduados de Gestión Empresarial de la UNEMI.....	51
<b>Cuadro 4</b>	
Opinión sobre la existencia de excesiva competencia laboral con relación a egresados y graduados de Gestión Empresarial.....	53
<b>Cuadro 5</b>	
Opinión sobre los requerimientos de las empresas ocasionado por le excesiva competencia laboral.....	54
<b>Cuadro 6</b>	
Opinión sobre la incidencia de la crisis económica en relación al desempleo.....	56
<b>Cuadro 7</b>	
Opinión sobre la demanda de mano de obra profesional provocado por la crisis económica.....	57
<b>Cuadro 8</b>	
Opinión sobre la desactualización de conocimientos del profesional provocado por el acelerado desarrollo tecnológico.....	59
<b>Cuadro 9</b>	
Opinión sobre el subempleo de los profesionales de Gestión Empresarial producido por la tendencia reduccionista del mercado laboral.....	60
<b>Cuadro 10</b>	
Opinión sobre la implementación de una bolsa de empleo para integrar a egresados y graduados de Gestión Empresarial al campo laboral.....	62
<b>Cuadro 11</b>	
Verificación de hipótesis.....	65

<b>Cuadro 12</b>	
Matriz FODA del Portafolio de Profesionales.....	86
<b>Cuadro 13</b>	
Estrategias FO del Portafolio de Profesionales.....	87
<b>Cuadro 14</b>	
Estrategias FA del Portafolio de Profesional.....	88
<b>Cuadro 15</b>	
Estrategias DO del Portafolio de Profesionales.....	89
<b>Cuadro 16</b>	
Estrategias DA del Portafolio de Profesionales.....	90
<b>Cuadro 17</b>	
Análisis de las barreras de entrada.....	92
<b>Cuadro 18</b>	
Análisis de rivalidad entre empresas competidoras.....	93
<b>Cuadro 19</b>	
Análisis del desarrollo potencial de productos sustitutos.....	94
<b>Cuadro 20</b>	
Análisis de capacidad de negociación de los proveedores.....	95
<b>Cuadro 21</b>	
Análisis de la capacidad de negociación de los consumidores.....	96
<b>Cuadro 22</b>	
Inversión de activos fijos.....	102
<b>Cuadro 23</b>	
Presupuesto de Gastos.....	103
<b>Cuadro 24</b>	
Cronograma de actividades de la propuesta.....	105
<b>Cuadro 25</b>	
Matriz del problema.....	116

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b>	
Opinión sobre la incidencia del desempleo de egresados y graduados en la oferta académica de la carrera de Gestión Empresarial.....	50
<b>Figura 2</b>	
Opinión de la oportunidad de integrarse de manera equitativa al campo laboral de los egresados y graduados de Gestión Empresarial de la UNEMI.....	52
<b>Figura 3</b>	
Opinión sobre la existencia de excesiva competencia laboral con relación a egresados y graduados de Gestión Empresarial.....	53
<b>Figura 4</b>	
Opinión sobre los requerimientos de las empresas ocasionado por le excesiva competencia laboral.....	55
<b>Figura 5</b>	
Opinión sobre la incidencia de la crisis económica en relación al desempleo.....	56
<b>Figura 6</b>	
Opinión sobre la demanda de mano de obra profesional provocado por la crisis económica.....	58
<b>Figura 7</b>	
Opinión sobre la desactualización de conocimientos del profesional provocado por el acelerado desarrollo tecnológico.....	59
<b>Figura 8</b>	
Opinión sobre el subempleo de los profesionales de Gestión Empresarial producido por la tendencia reduccionista del mercado laboral.....	61
<b>Figura 9</b>	
Opinión sobre la implementación de una bolsa de empleo para integrar a egresados y graduados de Gestión Empresarial al campo laboral.....	62
<b>Figura 10</b>	
Croquis de ubicación de la Universidad Estatal de Milagro.....	82
<b>Figura 11</b>	
Logo del portafolio de profesionales.....	83

<b>Figura 12</b>	
Organigrama general de la UNEMI.....	84
<b>Figura 13</b>	
Ubicación del portafolio de profesionales en la estructura organizacional de la Universidad Estatal de Milagro.....	85
<b>Figura 14</b>	
Modelo de las Cinco Fuerzas de Porter.....	91
<b>Figura 15</b>	
Descripción del proceso del docente asesor.....	98
<b>Figura 16</b>	
Descripción del proceso del pasante.....	100
<b>Figura 17</b>	
Árbol del problema.....	115
<b>Figura 18</b>	
Fotografía de la encuesta realizada a egresada de la carrera de Gestión Empresarial en predios de la UNEMI.....	121
<b>Figura 19</b>	
Fotografía de encuesta realizada a graduada de la carrera de Gestión Empresarial (calles Bolivia y México).....	122
<b>Figura 20</b>	
Fotografía de la encuesta realizada a egresada de la carrera de Gestión Empresarial (Los Vergeles).....	123
<b>Figura 21</b>	
Fotografía de la encuesta realizada a egresada de la carrera de Gestión Empresarial en predios de la UNEMI.....	124
<b>Figura 22</b>	
Fotografía de encuesta realizada a graduada de la carrera de Gestión Empresarial en predios de la UNEMI.....	125
<b>Figura 23</b>	
Fotografía de la encuesta realizada a egresada de la carrera de Gestión Empresarial (Comercial Pérez).....	126



**Figura 24**

Fotografía de la encuesta realizada a egresada de la carrera de Gestión Empresarial en predios de la UNEMI.....127

**Figura 25**

Fotografía de la encuesta realizada a egresada de la carrera de Gestión Empresarial en Banco del Pacífico (Calles Juan Montalvo y Rocafuerte).....128

**Figura 26**

Fotografía de la encuesta realizada a egresada de la carrera de Gestión Empresarial en Banco del Pacífico (Calles Juan Montalvo y Rocafuerte).....129

**Figura 27**

Fotografía de la encuesta realizada a egresada de la carrera de Gestión Empresarial en predios de la UNEMI (FEUE).....130

## RESUMEN

Las universidades del Ecuador pueden apoyar con el desarrollo socioeconómico del país mediante estrategias como la vinculación con la colectividad. El desempleo es un problema que tiene importancia significativa por lo cual se proporciona el diseño para la implementación de un portafolio profesional en la Unidad de Ciencias Administrativas y Comerciales con el propósito de la inserción laboral de los egresados y Graduados de la carrera de Gestión Empresarial.

La aplicación de técnicas de investigación como las entrevistas y las encuestas; reflejó la importancia del problema y la necesidad de tomar correctivos para obtener una oportunidad adicional para integrarse al campo laboral. Las herramientas de análisis administrativas como el FODA y las 5 FUERZAS DE PORTER demostraron la viabilidad y la factibilidad del proyecto para su ejecución. El beneficio que obtendrá la institución no es de forma monetaria, ganará es el prestigio por realizar acciones que beneficie a la ciudadanía milagreña y pueblos aledaños.

El portafolio profesional cumple con los parámetros necesarios para su implementación en la Unidad Académica Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro con la finalidad de contribuir con los estudiantes de la institución, con el cantón Milagro y el país.



## ABSTRACT

Universities in Ecuador support the country's socioeconomic development through strategies such as linking with the community. Unemployment is a problem that has significant importance for which is provided the design for the implementation of a professional portfolio in Academic of Administrative Sciences and Business for the purpose of occupation for graduates and professional of Business Management career.

The application of research techniques such as interviews and surveys reflected the importance of the problem and the need to take corrective to obtain an additional opportunity to integrate the workforce. Administrative tools such as FODA analysis and Porter's 5 Forces demonstrated the viability and feasibility of the project for execution. The benefit you get is not the institution of monetary form; win the prestige by performing actions that benefit the citizenship and nearby towns.

The professional portfolio meets the parameters necessary for its implementation in the Academic of Administrative Sciences and Business of Milagro State University with the aim of contributing to the students of the institution, with the Milagro city and the country.

## INTRODUCCION

Nuestro país posee diversos problemas que retrasa el desarrollo socioeconómico, uno de estos es el desempleo que afecta a todas las regiones geográficas principalmente a los jóvenes que egresan y se gradúan de las Universidades como profesionales tienen varios tipos de impedimentos para integrarse al campo laboral además efectuar su trabajo para el área para la cual se ha preparado, se propone un diseño para la implementación de un portafolio profesional.

En el primer capítulo, se efectúa el desarrollo del planteamiento del problema, con el análisis de las razones que provocan el malestar a los egresados y graduados de Gestión Empresarial para la inserción laboral, se establecieron los objetivos generales y objetivos específicos para la implementación de un portafolio profesional además la justificación de la investigación.

En el segundo capítulo, marco teórico se analiza los antecedentes del desempleo además hace énfasis en la importancia en la administración desde inicios de la civilización para el desarrollo armonioso de los pueblos hasta la actualidad.

En el marco legal se analiza todos los recursos legales para verificar la viabilidad del proyecto con la finalidad de encontrarse dentro de los parámetros establecidos por las leyes ecuatorianas. La creación de la hipótesis general e hipótesis específicas las cuales responden a la formulación de problema y la sistematización respectivamente.

En el tercer capítulo, se indica las técnicas de investigación utilizadas como son las entrevistas realizadas a personas con conocimiento sobre el problema además

las encuestas realizadas a los egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial. Se recolectó información adicional dentro de la institución de educación superior como el Director de la carrera el Analista Carlos Yance.

En el cuarto capítulo, se realiza el análisis e interpretación de los datos recolectados en las encuestas y entrevistas, con la información obtenida se realiza la verificación de las hipótesis planteadas en el segundo capítulo.

En el quinto capítulo, se provee el diseño para la implementación de un portafolio de profesionales para los egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial, realizando direccionamientos a las funciones a cumplir, la proyección de costos e inversión en activos fijos, el uso de recurso humano dentro del departamento para un funcionamiento adecuado.

El presente proyecto está dirigido para egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial debido a que ellos han tenido un proceso para llegar a ese nivel por lo tanto son personas óptimas para hacerse acreedora a esta opción para tener la oportunidad de integrarse al campo laboral

Los beneficios son cualitativos debido a que es un proyecto sin finalidad de lucro, con beneficio al desarrollo de la colectividad además el prestigio de la Universidad Estatal de Milagro por las actividades de integrar a sus profesionales al campo laboral y de esta manera mejorar el desarrollo socioeconómico de la ciudadanía en general.



# CAPITULO I

## EL PROBLEMA

### 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1.1 Problematización

La educación es el pilar desde el cual las naciones se proponen alcanzar el desarrollo en el ámbito social, económico, político y cultural. En Latinoamérica también llegó a ser una garantía de ingreso en el mercado laboral para quienes culminaban sus estudios; sin embargo, en los últimos años se han incrementado el número de graduados que se enfrentan a una situación de desempleo. El desempleo es considerado como una problemática económica y social que afecta al mercado laboral mundial<sup>1</sup>. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), habrá 200 millones de desempleados en el mundo<sup>2</sup>. Esta situación ha generado incertidumbre entre egresados, estudiantes y los que aspiran a ingresar al tercer nivel, ya que muchos de los que logran culminar la carrera, al no poder entrar al campo laboral, se ven obligados a ejercer otras funciones o realizar trabajos eventuales para sobrevivir.

El mercado laboral ha tenido una variación considerable con referencia a la demanda que tienen las empresas para contratar mano de obra profesional; en la actualidad, las exigencias de dichas organizaciones son preparación en el campo de salud, tecnología, y administración de empresas, en el orden descrito para cubrir sus plazas dentro del campo laboral; se puede concluir que la carreras administrativas con el pasar del tiempo permanecen como parte importante para las empresas en el área de recursos humanos, ya que ésta se encuentra dentro de las cinco profesiones de mayor demanda.

---

(Mac Donald, 2009)

(Organización Internacional de Trabajo, 2012)

En el cantón Milagro, la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI) es la principal institución de educación superior que provee profesionales en el área administrativa; sin embargo, la oferta académica con referencia a la carrera de Licenciatura en Gestión Empresarial no se mantiene de forma constante en el alma mater, contando con cinco promociones de licenciados con conocimiento en este campo; actualmente se está ofertando la carrera con un número de 20 estudiantes en el curso de nivelación.

#### Pronóstico

Tomando en consideración el mercado laboral y su competitividad, se produciría un perjuicio tanto a las empresas que requieren personal con la herramienta de conocimientos administrativos como a los estudiantes de educación intermedia que tendrían escasa oportunidad de estudiar en Milagro; provocando deficiencia en el mercado laboral milagreño debido a que esta ciudad tiene un crecimiento en empresas de pequeña, mediana y grande escala de producción.

#### Control del pronóstico

Se debe analizar las profesiones con más demanda en Milagro, verificar las empresas y sus requerimientos; y a su vez apreciar las actitudes de los jóvenes colegiales con relación a la desaparición de la oferta académica en el área administrativa como la carrera de Licenciatura en Gestión Empresarial.

### 1.1.2 Delimitación del problema

CAMPO: Gestión

ASPECTO: Administración de información de servicios profesionales

PAÍS: Ecuador

REGIÓN: Costa

PROVINCIA: Guayas

CANTÓN: Milagro

SECTOR: Urbano (Milagro)

TIEMPO: 5 años

UNIVERSO: Egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial de la Universidad Estatal de Milagro

### 1.1.3 Formulación del problema

¿De qué manera el nivel de desempleo de los egresados y graduados de Gestión Empresarial de la UNEMI afecta a la oferta académica de esta carrera?

### 1.1.4 Sistematización del problema

- a) ¿De qué manera la excesiva competencia laboral de los profesionales en el área de negocios, genera exigentes requerimientos formativos por parte de las empresas?
- b) ¿Cómo afecta la crisis económica a la demanda de mano de obra profesional?
- c) ¿En qué medida el acelerado desarrollo tecnológico incide en la desactualización de conocimientos?
- d) ¿Cómo afecta la tendencia reduccionista del mercado laboral al subempleo de los profesionales en Gestión Empresarial?

### 1.1.5 Determinación del problema

Diagnóstico del nivel de desempleo de los egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial de la UNEMI y su incidencia en la oferta académica de esta carrera.

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo General

Determinar de qué manera el nivel de desempleo de los egresados y graduados de Gestión Empresarial de la UNEMI afecta la oferta académica de esta carrera a través de la aplicación de técnicas de investigación para proponer alternativas que incorporen a estos jóvenes al mercado laboral.



## 1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar como la excesiva competencia laboral de los profesionales en áreas de negocios, genera exigentes requerimientos formativos por parte de las empresas.
- Determinar como la crisis económica afecta a la demanda de mano de obra profesional.
- Analizar en qué medida el acelerado desarrollo tecnológico incide en el desactualización de conocimientos.
- Conocer cómo afecta la tendencia reduccionista del mercado laboral al subempleo de los profesionales en Gestión Empresarial.

## 1.3 JUSTIFICACION

### 1.3.1 Justificación de la investigación

El desempleo es considerado un problema económico y social que afecta al mercado laboral a nivel mundial, incluso a los países de economías mucho más desarrolladas no ha sido posible eliminarlo por completo, en nuestro país a pesar de los esfuerzos por parte del Gobierno Nacional se ha logrado muy pocos avances en cuanto a la inserción laboral, específicamente de los lugares más apartados.

El cantón Milagro a pesar de estar a 40 minutos de la ciudad de Guayaquil y ser considerada como segunda ciudad más importante en cuanto a población e importancia, no ha obtenido beneficios de los proyectos elaborados por el gobierno, específicamente los alumnos y egresados de la carrera de Gestión Empresarial de la Universidad Estatal de Milagro, que cuentan con alto grado de conocimiento académico, técnico y tecnológico, los mismos que se encuentran en una búsqueda constante de un empleo que les permita poner en práctica las habilidades adquiridas dentro de las aulas universitarias, para lograr experiencia laboral, y disponer de una fuente de ingresos que permita mejorar su calidad de vida.

En Milagro y sus zonas aledañas existen pocas empresas, lo que ha llevado a que muchos de estos jóvenes a realizar su búsqueda en la ciudad de Guayaquil, que cuentan con gran cantidad de empleadores tanto públicos como privados, está convirtiéndose en una competencia poco equitativa, ya que los estudiantes guayaquileños cuentan con el apoyo de sus universidades que tienen gran vínculo con diferentes entidades a base de convenios y proyectos; además de contar con organismos denominados bolsas de empleo estudiantil que ayudan a la inserción laboral de los estudiantes.

Ante el escenario descrito anteriormente, se considera necesario la creación de una bolsa de empleo para apoyar a estos egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial con la oportunidad de ingresar al mercado laboral en base a sus capacidades, además de facilitar a las empresas la selección de personal, ya que tendrá una opción directa de los profesionales requeridos para cubrir las vacantes laborales con personal joven, conocimientos actuales e ideas innovadora que apoyen de manera eficiente al desarrollo de la organización.

## **CAPITULO II**

### **MARCO REFERENCIAL**

#### **2.1 MARCO TEORICO**

##### **2.1.1 Antecedentes históricos**

La administración existe desde la época primitiva donde el hombre siempre ha trabajado para subsistir, tratando de ejercer sus actividades con la mayor efectividad posible; ha aplicado la ley de oro de la administración, que consiste en obtener los máximos resultados con el mínimo esfuerzo. En la época primitiva, cuando el hombre comenzó a trabajar en grupo, surgió de manera rudimentaria la administración, como una asociación de esfuerzos para lograr un fin determinado que requería de la participación de varias personas. El descubrimiento de la agricultura hizo al hombre sedentario, y necesito coordinador mejor sus esfuerzos para la siembra y el almacenamiento de las cosechas y, aplicó formas administración en la agricultura.

Con la aparición del Estado en el tiempo de (2150 a.C-500a.C), fue el inicio de la civilización, surgieron la ciencia, la literatura, la religión, la organización política, la escritura y el urbanismo. En Mesopotamia y Egipto la sociedad se dividió en clases sociales. El control del trabajo colectivo y el pago tributos en especie, bases en las que se apoyaban estas civilizaciones, requerían de una administración más compleja. En el código de Hammurabi se declaraba: "Si un albañil construye una casa y su trabajo no es correcto y la casa se derrumba matando al dueño, el albañil será castigado con pena de muerte". Desde esta época es evidente la preocupación por obtener una máxima productividad, con calidad.



Los proyectos de edificación requerían de un gran número de hombres y una mayor especialización del trabajo; esta situación originó nuevas formas de organización, empleo de especificaciones y procesos de administración más eficientes<sup>3</sup>.

Sin duda Grecia en los años (500a.C- 400d.C), cuna de la civilización occidental, es un ejemplo claro del empleo de la administración. Es en Grecia donde surge la democracia; además, fue cuna de la filosofía, la medicina, la historia, las matemáticas, la astronomía, las bellas artes, la ingeniería, el derecho y la administración. En fin, todos los grandes avances de occidente se sustentan en gran parte es esta cultura.

Los avances de esta época se sustentaron en la organización social, política, militar y económica. La administración se ejercía mediante una estricta supervisión del trabajo y el castigo físico.

En el feudalismo las relaciones sociales se caracterizaban por un régimen de servidumbre. La administración del feudo estaba sujeta a sus órdenes sobre su siervo controlando la producción. Durante la revolución industrial, con la producción en serie y la especialización del trabajo los problemas de fabricación y administración se volvieron más complejos y, aparecieron los intermediarios los capataz, los inspectores que tenían conocimientos sobre las áreas en la que se desarrollaba la empresa.

En el siglo XX la administración se distinguió por la evolución tecnológica e industrial; se consolidó y desarrolló la administración como ciencias indispensables

La Administración en el siglo XXI inicia con grandes avances tecnológicos y científicos; se caracterizan por la globalización de la economía, la existencia y

---

<sup>3</sup> (Munich, 2011)

proliferación de todo tipo de empresas, y múltiple estilos de gestión y avances administrativos, debido a las plantas robotizadas. Lo anterior provoca que la administración resulte imprescindible para lograr la competitividad.

#### Historia del caso

La administración de empresas como profesión, ha cumplido una larga trayectoria al servicio de los países. Ecuador no es la excepción en la utilización de la administración con el objetivo de evolucionar, gran cantidad de empresas utilizan esta ciencia al máximo para desarrollarse; los países desarrollados y subdesarrollados no existen; existen países que saben administrar la tecnología, recursos humanos y sus recursos naturales. Existen países bien administrados y países subadministrados. Milagro ha tenido un crecimiento constante de diversos tipos de negocios, provoca el crecimiento de demanda de administradores con las empresas que tiene la ciudad; la Universidad Estatal de Milagro implemento la carrera de Gestión Empresarial como promovedores principales fueron los Ingenieros Héctor Serrano y Luis Solís el primer curso de esta carrera de inicio fue en la sección nocturna con 29 alumnos; la carrera ha tenido evolución constante con diversos cambios en la malla para beneficio de los estudiantes y estar preparado profesionalmente ante el mercado competente, tiene 50 graduados hasta la actualidad. Actualmente están 20 estudiantes en el curso de nivelación.

#### Referencias

##### 2.1.2 Antecedentes referenciales

En un artículo realizado por la Organización Internacional del trabajo (OIT): “El Desempleo Juvenil Problema de Efectos Perpetuos”; indica que se evidencian avances teóricos y empíricos respecto al análisis del desempleo juvenil, las causas de este fenómeno; las consecuencias. Mientras que en materia metodológicas, existen diferencias conceptuales para definir a un individuo “joven”, que varían de país en país, y depende de instituciones nacionales encargadas de la información estadística, en algunos casos, de las mismas condiciones económicas de los países<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> (De La Hoz, 2012)



Un estudio realizado en la Escuela Superior Politécnica del Litoral (Facultad de Economía y Negocios) con relación al tema del desempleo e inactividad de la población juvenil en Ecuador; el trabajo de investigación hace un análisis de la situación del desempleo en el Ecuador en los últimos 10 años, centrándose en la población objetivo de los jóvenes entre 18 y 24 años; cuyo objetivo principal es plantear un modelo que permita explicar las variables que inciden en la elección del joven al momento de conseguir o no un trabajo y hallar la probabilidad de que éste consiga uno; así obtener las razones por las cuales un joven promedio no se encuentra trabajando. Los autores de esta investigación son: Lilibeth Fernanda Armijos Solano; Andrea Verónica Ordoñez Marchán; Karla Gabriela Ramírez Velasco, el estudio fue realizado previo a la obtención de títulos de: Economía con Mención en Gestión Empresarial Especialización Finanzas, Economía con Mención en Gestión Empresarial Especialización Marketing. Investigación realizada en Guayaquil 2010<sup>5</sup>.

En la tesis realizada por: Cristina E. Tipán San Andrés, Francisco Marriott García; con el tema de incidencia y determinantes del desempleo en el Ecuador; se analiza la evolución del desempleo en el Ecuador, determina las variables interviene para que una persona se encuentre en desempleo. Dividiendo a la población por grupos para puntualizar características y distribución mediante un análisis estadístico descriptivo. En dichos resultados se puede apreciar que la probabilidad de encontrarse en desempleo aumenta si se posee un nivel de escolaridad básico o incompleto. Además que se recomienda para próximos estudios la inclusión de variables como el tipo de establecimiento educativo y si recibió un título o documento por haber terminado el nivel de educación superior. Esta acotación sería de suma importancia para conocer como esta variable influye en la capacitación y contratación en estudios de mercados laborales, rendimientos escolares y tasa de retorno<sup>6</sup>, la investigación fue realizada en febrero del 2009.

---

<sup>5</sup> (Armijos, Ordoñez, & Ramírez, 2010)

<sup>6</sup> (Tipán, &, & Marriott, 2009)



La revista de métodos cuantitativos para la economía y la empresa realizó un artículo sobre los Determinantes De La Temporalidad En El Mercado Laboral Ecuatoriano; nos indica que las diferencias que existen dentro del mercado laboral ecuatoriano, en las diferentes ramas de actividad, evidencian los niveles de formación que los trabajadores deben tener para evitar efectos negativos. Por tal motivo, en este estudio se analiza el papel que las características personales, laborales y geográficas desempeñan en la probabilidad de obtener un contrato temporal frente a uno indefinido. El análisis es realizado por rama de actividad, para determinar que características posibilitarían la existencia del contrato temporal en cada una de ellas. Para lograr este objetivo, se estiman modelos de regresión logística utilizando los datos de la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo desde el segundo trimestre del año 2007 al segundo trimestre del año 2010, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)<sup>7</sup>.

### 2.1.3 Fundamentación

#### El desempleo.

Según José Buendía: "El fenómeno del desempleo es actualmente uno de los principales motivos de preocupación tanto social como individual"<sup>8</sup>. En América Latina el desempleo es un tema de la vida diaria. Los sectores políticos y económicos tratan de analizar sus causas con el objetivo de combatirlo o reducirlo. A pesar de todos los esfuerzos, la amenaza del desempleo se muestra como una epidemia que alcanza a todos los sectores de la población activa, afectando tanto a los desempleados como a los trabajadores que se enfrentan a una tensión causada por el miedo al despido laboral<sup>9</sup>. Combatir el desempleo o mantenerlos en niveles bajos, es una de las principales preocupaciones de los gobiernos, asegurando de esta manera que el bienestar económico sea paralelo con el bienestar social.

---

<sup>7</sup> (Chávez & Medina, 2010)

<sup>8</sup> (Buendía Vidal, 2010)

<sup>9</sup> (Buendía Vidal, 2010)

Con lo dicho en el párrafo anterior, se puede concluir que el desempleo es una situación en la cual las personas que teniendo edad, capacidad y deseo de trabajar no logran conseguir un puesto de trabajo viéndose sometidos a una situación de paro forzoso<sup>10</sup>. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), reconoce al desempleo como el conjunto de personas que tienen una edad específica, que esta sin trabajo, se encuentra disponible para trabajar, y está buscando trabajo durante un periodo determinado<sup>11</sup>; admitiendo en este grupo a las personas que quedaron sin empleo ya sea por despido o renuncia, y los que se integran por primera vez al mercado laboral.

Para medir el desempleo, se utiliza la tasa de desempleo que lo podemos definir como el porcentaje de la población laboral que no tienen empleo, que buscan trabajo de manera activa y no han sido despedidos temporalmente, con la esperanza de ser empleados nuevamente. Dicha tasa de desempleo puede variar considerablemente por varios cambios como son: movimiento del mercado de trabajo, cambios tecnológicos, lo que conlleva al cambio de una empresa a otra, de un sector a otro y de una región a otra. La tasa global de desempleo es un indicador empleado de manera frecuente para evaluar el bienestar económico global, pero debido al incremento del desempleo, debe considerarse como un indicador imperfecto para dicho bienestar.

### **Tipos de Desempleo**

De acuerdo a sus causas el desempleo se clasifica en:

- Por fricción
- Estructural
- Cíclico

---

<sup>10</sup> (Jumbo Lapo B. d., 2009)

<sup>11</sup> (Organización Internacional de Trabajo, 2012)

Para Michael Parkin, "el desempleo por fricción surge de la rotación normal del trabajo"<sup>12</sup>, es decir, que existe un movimiento de los individuos por la búsqueda de trabajo o mejores oportunidades laborales. El desempleo friccional se refiere al desempleo que se origina por el tiempo que los trabajadores invierten en la búsqueda de empleo, existen dos razones por la cual el desempleo friccional es inevitable; la primera se deriva del proceso constante de destrucción y creación de empleo, mientras que la segunda es el hecho de que siempre hay nuevos trabajadores dispuestos a ingresar al mercado laboral.

El desempleo estructural en cambio es un desajuste entre la oferta y la demanda de trabajadores, y este surge cuando los cambios tecnológicos o la competencia cambian las habilidades necesarias para desempeñar empleos o cambian la ubicación de los mismos. "El desempleo estructural dura más tiempo que el desempleo por fricción porque los trabajadores deben volver a capacitarse y posiblemente ubicarse en otro lugar para encontrar un empleo"<sup>13</sup>.

El desempleo cíclico, consiste en la falta de trabajo durante un momento de crisis económica, y se trata de un periodo no muy extenso en el tiempo que se revierte con la reactivación de la economía. Por ejemplo, un trabajador de la industria automotriz que es despedido porque la economía se encuentra en recesión, y que luego es contratado de nuevo algunos meses después cuando comienza la expansión, experimenta un desempleo cíclico.

### **Causas del desempleo.**

Como ya lo hemos dicho, "el desempleo es el ocio involuntario de una persona que desea encontrar trabajo"<sup>14</sup>, lo cual puede deberse a varias causas:

- Descenso del crecimiento económico representado por la disminución de la demanda, la inversión, la productividad y el aumento de la inflación.

---

<sup>12</sup> (Parkin, 2007)

<sup>13</sup> (Parkin, 2007)

<sup>14</sup> (Paredes Loza, 2009)



- Cuando el número de personas que demandan empleo sobrepasa la oferta de trabajo existente, lo cual provoca que las personas que buscan trabajo se vean atraídos por los elevados salarios reales, lo cual imposibilita a las empresas a ofrecer empleo que satisfaga dicha demanda.
- Cuando la demanda de mano de obra oscila dependiendo la época del año en ciertas regiones o industrias.
- Cuando existen cambios en la estructura económica, como por ejemplo; el incremento de recursos humanos en unas industrias y decrecimientos en otras, lo cual impide que la oferta de trabajo sea acorde con la velocidad que convendría.

Esta situación se puede dar también por la implementación de nuevas tecnologías que sustituyen a la mano de obra en las industrias, o también cuando se impide la incorporación al mundo laboral por causas ajenas a la voluntad del trabajador<sup>15</sup>.

### **Competencia laboral.**

El mercado de trabajo y el mercado de recursos humanos se mantienen en constante interacción; pero no siempre esto hace posible que ambas partes alcancen los objetivos propuestos. Únicamente si la relación está basada en el esfuerzo por conseguir beneficios mutuos se lograra una relación consistente que genere sinergia para gestionar el éxito. Es en este contexto donde aparece las competencias laborales, que demandan no solo el nivel de exigencias que harán posible el cumplimiento de objetivos del mercado laboral, sino también que el mercado de recursos humanos este preparado para cumplir con las expectativas del mercado laboral, sin descuidar el esfuerzo por alcanzar objetivos propios.

Para Martha Alles, "competencia laboral es la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un

<sup>15</sup> (Jumbo Lapo B. d., 2009)

desempeño efectivo<sup>16</sup>". Para un desempeño laboral competente, la persona recurre a una combinación de diversos tipos de competencia, aplicados a problemas y situaciones concretas en su trabajo:

- Competencias básicas; comprende conocimientos y habilidades que permiten integrarse a la sociedad y estas se desarrollan principalmente en la educación inicial.
- Competencias conductuales; son habilidades y conductas que se generalizan como atributos o rasgos personales, como lo es el caso de la proactividad, la rigurosidad, la flexibilidad, la innovación, etc.
- Competencias funcionales; denominadas competencias técnicas las mismas que son requeridas para desempeñar actividades que componen una función laboral, según estándares de calidad establecidas por la empresa y/o sector productivo correspondiente.

#### **Crisis económica.**

La crisis económica hace referencia a un periodo de escasez en la producción, comercialización y consumo de productos y servicios, es una fase depresiva de la evolución de un proceso económico. La crisis tiene lugar en un momento de descenso. Los trabajadores ven con temor al desempleo que conlleva a la miseria y hambre; ya que miles han perdido sus puestos de trabajo; los más afectados son los inmigrantes, maestros, campesinos, y en general jóvenes y mujeres. Entre las principales causas de la crisis económica tenemos: los altos precios de la materia prima, la sobrevaloración de los productos, crisis alimentaria y energética a nivel mundial, aumento de la inflación planetaria, la amenaza de una recesión en todo el mundo, así como una crisis crediticia.

Las consecuencias de la crisis están repercutiendo en los países subdesarrollados lo que aumenta la preocupación de sus mandatarios; por lo que se teme que la ola de desempleos y aumento de la pobreza se haga presente en el resto del mundo; además de la caída de las remesas y la posibilidad del aumento de violencia. El

---

<sup>16</sup> (Alles, 2009)



Ecuador no ha sido la excepción, ya que somos parte de un planeta que experimenta cambios y sufre crisis a nivel mundial las cuales nos afectan a todos; por lo que es necesario meditar profundamente las situaciones que vivimos, porque si bien hemos sido afectados por dicha crisis, debemos aceptar que no estuvimos preparados para enfrentarla como país, permitiendo que nuestra economía se centre en pilares tan volátiles como lo son el petróleo y las remesas.

### **Desarrollo tecnológico.**

El desarrollo tecnológico cumple un papel importante en el crecimiento autónomo y económico de los países, combinando las capacidades que permiten producir los elementos, equipos y conocimientos para resolver problemas de la sociedad y al mismo tiempo introducir innovaciones que ayuden a la apertura de nuevos mercados. A nivel organizacional el desarrollo tecnológico es considerado como el proceso organizado; es el eje motor del crecimiento económico de las industrias; por tanto el desarrollo tecnológico consiste en la utilización de conocimientos científicos derivados de la investigación y experiencia práctica para la producción de nuevos materiales, dispositivos, productos, procedimientos, sistemas o servicios para la mejora sustancial de los ya existentes.

El mayor cambio seguramente haya ocurrido en el mundo de la tecnología, beneficiando procesos administrativos de las empresas; las compañías que progresan son aquellas que obtienen mayor ventaja en la tecnología. Un claro ejemplo de cómo el ambiente tecnológico afecta a la administración lo encontramos en el diseño de oficinas, estas se han convertido en centros de comunicaciones: la administración puede enlazar sus computadoras, teléfonos, fotocopidora, almacenamiento de archivos, y otras actividades de oficina; lo que significa para la organización una toma de decisiones más rápida y mejor.

A pesar de sus múltiples utilidades y beneficios que ha traído el desarrollo tecnológico a la industria y sectores económicos, esta automatización hace que cada vez sea menos necesaria la mano de obra dentro de las industrias; con el

pasar de los años la tecnología elimina más puestos de trabajo de los que puede crear. De la anterior se puede concluir que el elemento clave del buen manejo de la tecnología dentro de una organización es el factor humano, esto quiere decir; que no solo se necesita capacitación para llevar a cabo su tarea, si que deberá estar motivado a desarrollarse como individuo, pues si no está motivada a lograr grandes metas, no lo intentara; por ello la productividad y el desarrollo de la empresa no serán posibles. Por lo que es recomendable que la tecnología la administración y el factor humano deben trabajar de la mano para tener un buen resultado.

### **Mercado laboral insuficiente.**

La situación laboral a lo largo del todo el país es muy difícil, escasean las oportunidades de trabajo, además que las personas que ya poseen un puesto de trabajo, no desea sustituirlo por lo complicado de encontrar uno nuevo. Por lo que es necesario que el gobierno tome medidas correctivas para mejorar la situación existente.

El mercado laboral es donde converge la demanda y la oferta de trabajo, es decir, es el entorno económico donde concurre la oferta constituida por el número de horas dispuestas a trabajar por la población y la demanda compuesta por las oportunidades de empleo existentes. Dentro de este mercado el oferente es aquel que busca empleo, mientras que el demandante son los que buscan trabajadores.

El mercado laboral actual se caracteriza por:

- Incremento de la producción, pero disminución de puestos de trabajo.
- Aparición de nuevas profesiones.
- Fuerte competencia entre empresas.
- El sector de servicios es el que ocupa más personas.
- Incremento de la presencia de la mujer en sectores profesionales.
- Aumento de pequeñas empresas en núcleos urbanos.
- Cada vez se valora más la capacidad de organización e iniciativa.
- Necesidad de adaptarse a cambios tecnológicos.



### **Situación de Oferta menor que la Demanda.**

En los últimos años la cantidad de empleo es menor que el número de profesionales que las universidades gradúan en las distintas áreas del conocimiento. Esta realidad se da cuando hay escasez de oferta de empleo y excesos de candidatos para satisfacerlas; esta situación se produce en periodos de problemas económicos en el país, lo que provoca a las empresas:

- Bajas inversiones en reclutamiento.
- Criterios de selección más rígidos para aprovechar la gran cantidad de candidatos que se presentan.
- Poca inversión en capacitación, ya que las empresas pueden aprovechar los candidatos ya capacitados y con experiencia previa.
- Énfasis en reclutamiento externo, como medio para mejorar el potencial humano en la sustitución de empleados o para considerar candidatos de mejor calificación.
- No hay competencia entre las empresas en cuanto al mercado de recursos humanos.
- El recurso humano es fácil y abundante que no requiere atención especial una vez contratado.

Al mismo tiempo esta situación ocasiona entre candidatos y personal contratado:

- Escasez de vacantes y oportunidades de empleo en el mercado de trabajo.
- Los candidatos pasan a competir entre sí para conseguir las pocas vacantes que surgen, ya sean presentando propuestas de salarios más bajos u ofreciéndose como candidatos a cargos inferiores a su calificación profesional.
- Las personas buscan afianzarse en las empresas, por temor de aumentar las filas de candidatos desempleados.
- Las personas prefieren no crear dificultades en sus organizaciones, ni dar motivos para posibles despidos, se vuelven más disciplinadas y procuran no faltar al trabajo ni atrasarse en el trabajo.

### **Efectos del desempleo.**

El desempleo es un problema que ocasiona agudos efectos tanto en el individuo como en la sociedad en la cual se desarrolla, los que tienen trascendencia directa en la economía de un país; por lo cual se hace necesario analizar de manera general los dos efectos del desempleo:

#### Efectos económicos.

Según Bolívar Jumbo: "el desempleo impone un costo en la economía como un todo, ya que se producen menos bienes y servicio"<sup>17</sup>. Esto sucede cuando una economía no está en condiciones de generar empleo para las personas que están dispuestas y en posibilidades de trabajar, por lo que ese servicio de mano de obra se pierde para siempre; esto en un sistema económico es un gran problema ya que el recurso humano (trabajo) es uno de los factores fundamentales.

Las unidades familiares es uno de los agentes más importantes de la actividad productiva en la cual se incluyen a los individuos que participan directa o indirectamente en las actividades productivas como lo son el consumo de bienes y servicios finales; y, las unidades de producción caracterizadas por las empresas las cuales activan la economía de un estado. La relación entre estos dos elementos se deteriora cuando el grupo de compradores que están dispuestos y pueden comprar algún producto o servicio no dispone de los ingresos suficientes para adquirir tal, lo que ocasiona que las empresas bajen sus niveles de producción lo que da lugar a interrumpir el ciclo económico normal.

Otro de los problemas que origina el desempleo se relaciona con la pérdida del nivel de ingresos de los gobiernos, ya que este deja de recibir el impuesto por parte del trabajador y la empresa mientras desempeñaban normalmente su trabajo; sumándose a esto los egresos que el estado debe realizar por motivo de subsidios para los desempleados.

---

<sup>17</sup> (Jumbo Lapo B. d., 2009)



### Efectos sociales.

Ya analizamos que el coste económico del desempleo es alto, pero al hablar de las consecuencias de carácter social concluimos que son enormes; ya que ninguna cifra monetaria refleja la carga psicológica y humana ocasionada por los largos periodos de desempleo; pues la falta de un ingreso fijo provoca una infinidad de problemas en el individuo y en la sociedad en la cual se desenvuelve. Entre los más importantes tenemos: Quebranto de la salud física y psicológica, baja autoestima, desintegración del núcleo familiar, despreocupación de las habilidades para el trabajo, inseguridad para buscar un nuevo trabajo, incremento de los índices de deserción estudiantil (en los hijos), y, el aumento de los índices delincuenciales.

### **Gestión del Talento Humano.**

Los especialistas en administración de recursos humanos enfrentan diversos desafíos; en el campo histórico la revolución Industrial dio principio al desarrollo de estudios científicos sobre el trabajo y los empleados; entre los cambios ocurridos recientemente en América Latina tenemos la incorporación de la mujer al mundo laboral y el acceso a internet. La gestión del talento humano se refiere a la actividad que señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa, y que a su vez tiene como propósito la cooperación entre directivos y trabajadores para evitar enfrentamientos derivados de una relación jerárquica.

El ámbito laboral se vuelve cada día más exigente, el recurso humano debe ser activo y proponer nuevas ideas, la participación de un trabajador comprometido y proactivo es un gran aporte a la empresa. Para William Werther, "el objetivo de la administración del capital humano es mejorar las aportaciones que las personas efectúan a las organizaciones"<sup>18</sup>. Entre las actividades de administración del capital humano tenemos la planificación del capital humano que es una técnica que tiene como fin estimar la demanda futura de personas de una organización,

---

<sup>18</sup> (Werther & Davis, 2008)



mediante planes que apoyen la estrategia de la organización y que permitan llenar las vacantes que existan.

Con el paso del tiempo han surgido varias tendencias que están impulsando a las organizaciones y sus gerentes de recursos humanos a enfocarse en la competitividad y el desempeño:

- **Globalización:** es la tendencia de las organizaciones a expandir sus ventas, propiedades y/o manufacturas hacia mercados nuevos. Mayor globalización significa más competencia y mayor presión para ser de clase mundial tratando de disminuir costos.
- **Avances tecnológicos:** la tecnología ha cambiado la naturaleza de casi todo lo que se hace una empresa.
- **La naturaleza del trabajo:** la tecnología también ha modificado la naturaleza del trabajo, incluso en las fábricas los puestos más demandantes son en tecnología.
- **Empleos en los servicios:** la tendencia a la fuerza laboral la producción y suministro de servicios ha impulsado un cambio para las organizaciones.
- **Capital de trabajo:** se refiere a los conocimientos, la educación, la capacitación, las habilidades y la destreza de los colaboradores de una organización.

Personas y organizaciones no nacen juntas, las organizaciones escogen a las personas que desean como empleados y las personas escogen a las organizaciones donde quieren trabajar y aplicar sus esfuerzos. Esta elección recíproca depende de diversos factores y circunstancias; para que esto sea posible es necesario que las organizaciones comuniquen y divulguen sus oportunidades de trabajo para que las personas sepan como buscarlas e iniciar su relación.

### **Mercado laboral**

Para Idalberto Chiavenato "el mercado laboral está compuesto de las ofertas de oportunidades de trabajo de las diversas organizaciones"<sup>19</sup>. Toda organización es integrante del mercado laboral en medida que ofrece oportunidad de trabajo; cuando las oportunidades de trabajo exceden la demanda las personas son insuficientes para llenar las vacantes; cuando predomina la demanda de mercado laboral, las personas se disputan los empleos del mercado.

### **Mercado de Recursos Humanos**

El mercado de recursos humanos se refiere a las oportunidades de empleo y vacantes de las empresas; es decir, al conjunto de candidatos al empleo y está constituido por personas que ofrecen sus habilidades, conocimientos y destrezas.

### **Análisis de puestos de trabajo**

Las organizaciones consisten en puestos de trabajo que deben ser ocupados por seres humanos. El análisis de puestos es el procedimiento para determinar las responsabilidades de estos, así como las características que debe tener la gente que se contratara para cubrirlos; este análisis brinda información sobre las actividades y requisitos del puesto para luego elaborar las descripciones de los puestos de trabajo y las especificaciones o el perfil del puesto de trabajo.

### **La administración del capital humano**

Los empleadores utilizan el análisis de puestos y las descripciones de estos para diversos objetivos, como por ejemplo; el desarrollo de programas de capacitación o para determinar el salario de los puestos, sin embargo el uso más común de la descripción de los puestos de trabajo es para decidir el tipo de gente que se debe reclutar y luego cubrir los puestos de operación.

---

<sup>19</sup> (Chiavenato, 2002)

La planeación de la fuerza laboral constituye el proceso mediante el cual la empresa hace planes para decidir cuales puestos cubrirán, con base a:

1. La proyección de las vacantes, y
2. La decisión de cubrir dichos puestos de trabajo con candidatos internos o externos.

La planeación del empleo forma parte de los procesos de planeación estratégica de la organización. Su aspecto fundamental implica predecir las habilidades y las competencias que la organización necesitara para llevar a cabo su estrategia, y para esto se requiere fomentar un proceso de comunicación y colaboración.

### **Reclutamiento**

William Werther & Kerth Davis mencionan: “se llama identificación del talento humano al proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar vacantes. Se inicia con la búsqueda de candidatos y termina cuando se reciben solicitudes de empleo”<sup>20</sup>. El reclutamiento es un proceso mediante el cual la organización atrae candidatos del mercado de recursos humanos para facilitar la fase selección, la organización ofrece oportunidades de trabajo al tiempo que atrae a los candidatos.

El reclutamiento consiste en identificar y atraer a la organización solicitantes adecuados para los empleos disponibles. La creciente diversificación de la fuerza del trabajo requiere técnicas más proactivas de reclutamiento, incluyendo el uso de agencias de empleos y de avisos en diversos medios, por lo general diarios y revistas especializadas; además de agencias de empleo, existe toda una gama de organizaciones que pueden ayudar al reclutador en su tarea, incluyendo universidades, organizaciones profesionales y diversas entidades a nivel oficial y privado. Los reclutadores identifican a sus candidatos a través de una serie de canales. El reclutador utiliza el formulario de solicitud de empleo como herramienta básica de su trabajo, que culmina y concluye cuando presenta al departamento de

---

<sup>20</sup> (Werther & Davis, 2008)



selección de personal de la organización un grupo de candidatos para los puestos disponibles. Desde el punto de vista de la aplicación, el reclutamiento puede ser interno y externo; el reclutamiento interno se dirige a los candidatos que trabajan en la organización, es decir, los empleados, para promover o transferirlos a otras actividades más complejas, mientras que; reclutamiento externo se aplica a los candidatos que están en el mercado de recursos humanos, fuera de la organización, para luego someterlos a proceso de selección del personal.

### **Técnicas de reclutamiento externo**

Como ya mencionamos el reclutamiento externo se concentra en los candidatos que forman parte del mercado de recursos humanos. Las principales técnicas de reclutamiento externo son:

1. Avisos en periódicos y revistas especializadas.

Los avisos en periódicos son buena opción para el reclutamiento, dependiendo de las vacantes; si el cargo es muy específico se debe recurrir a revistas especializadas.

2. Agencias de reclutamiento.

La organización puede entrar en contacto con agencias de reclutamiento para proveerse de candidatos que aparecen en sus bases de datos.

3. Contactos con escuelas, universidades y asociaciones gremiales.

La organización desarrolla un sistema de contactos con escuelas, universidades y asociaciones para divulgar las oportunidades que está ofreciendo al mercado.

4. Carteles o avisos en sitios visibles.

Se ubican en sectores aproximados a la organización y lugares de afluencia pública.

5. Presentación de candidatos por recomendaciones de empleados.

La organización delega a ciertos empleados a que recomienden candidatos como método de reclutamiento de bajo costo, alto rendimiento y efectos rápidos.



#### 6. Consulta en los archivos de candidatos.

Son bases de datos que pueden catalogar a los candidatos que se presentan espontáneamente o que no fueron tenidos en cuenta en reclutamientos anteriores.

#### 7. Base de datos de candidatos.

Son bases de datos con archivos de candidatos sobrantes en ciertos reclutamientos en los cuales se archivan sus CV para utilizarlos en nuevos reclutamientos.

## 2.2 MARCO LEGAL

Ecuador es un estado constituyente con igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidad social.

### **Normativa Constitucional**

**Art. 1.-** El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada<sup>21</sup>.

La soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa previstas en la Constitución.

Los recursos naturales no renovables del territorio del Estado pertenecen a su patrimonio inalienable, irrenunciable e imprescriptible.

Educación

**Art. 425.-** El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y

---

<sup>21</sup> (Asamblea Constituyente, 2008)

reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. (Asamblea Constituyente, 2008)

En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior.

La jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados.

**Art. 426.-** Todas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a la Constitución.

Las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos siempre que sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente<sup>22</sup>.

**Art. 11.-** El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

---

<sup>22</sup> (Asamblea Constituyente, 2008)

La ley sancionará toda forma de discriminación. (Asamblea Constituyente, 2008)

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

**Art. 66.-** Se reconoce y garantizará a las personas<sup>23</sup>:

4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.
5. El derecho al libre desarrollo de la personalidad, sin más limitaciones que los derechos de los demás.
6. El derecho a opinar y expresar su pensamiento libremente y en todas sus formas y manifestaciones.
15. El derecho a desarrollar actividades económicas, en forma individual o colectiva, conforme a los principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental.
16. El derecho a la libertad de contratación.
17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.
19. El derecho a la protección de datos de carácter personal, que incluye el acceso y la decisión sobre información y datos de este carácter, así como su correspondiente protección. La recolección, archivo, procesamiento, distribución o difusión de estos datos o información requerirán la autorización del titular o el mandato de la ley.
25. El derecho a acceder a bienes y servicios públicos y privados de calidad, con eficiencia, eficacia y buen trato, así como a recibir información adecuada y veraz sobre su contenido y características.

**Art. 83.-** Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley:

---

<sup>23</sup> (Asamblea Constituyente, 2008)



1. Acatar y cumplir la Constitución, la ley y las decisiones legítimas de autoridad competente.
2. Ama killa, ama llulla, ama shwa. No ser ocioso, no mentir, no robar.
5. Respetar los derechos humanos y luchar por su cumplimiento.
7. Promover el bien común y anteponer el interés general al interés particular, conforme al buen vivir.
8. Administrar honradamente y con apego irrestricto a la ley el patrimonio público, y denunciar y combatir los actos de corrupción.
12. Ejercer la profesión u oficio con sujeción a la ética.

### Educación

**Art. 26.-** La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir.

Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo<sup>24</sup>.

**Art. 27.-** La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional. (Asamblea Constituyente, 2008)

---

<sup>24</sup> (Asamblea Constituyente, 2008)



**Art. 343.-** El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente.

El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades<sup>25</sup>.

**Art. 350.-** El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo. (Asamblea Constituyente, 2008)

**Art. 351.-** El sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del sistema de educación superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global. (Asamblea Constituyente, 2008)

**Art. 352.-** El sistema de educación superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes, debidamente acreditados y evaluados.

Estas instituciones, sean públicas o particulares, no tendrán fines de lucro. (Asamblea Constituyente, 2008)

---

<sup>25</sup> (Asamblea Constituyente, 2008)

**Art. 355.-** El Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución.

Se reconoce a las universidades y escuelas politécnicas el derecho a la autonomía, ejercida y comprendida de manera solidaria y responsable.

Dicha autonomía garantiza el ejercicio de la libertad académica y el derecho a la búsqueda de la verdad, sin restricciones; el gobierno y gestión de sí mismas, en consonancia con los principios de alternancia, transparencia y los derechos políticos; y la producción de ciencia, tecnología, cultura y arte.

Sus recintos son inviolables, no podrán ser allanados sino en los casos y términos en que pueda serlo el domicilio de una persona. La garantía del orden interno será competencia y responsabilidad de sus autoridades. Cuando se necesite el resguardo de la fuerza pública, la máxima autoridad de la entidad solicitará la asistencia pertinente.

La autonomía no exime a las instituciones del sistema de ser fiscalizadas, de la responsabilidad social, rendición de cuentas y participación en la planificación nacional<sup>26</sup>.

La Función Ejecutiva no podrá privar de sus rentas o asignaciones presupuestarias, o retardar las transferencias a ninguna institución del sistema, ni clausurarlas o reorganizarlas de forma total o parcial.

#### Sistema educativo como aporte al desarrollo.

**Art. 33.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las

---

<sup>26</sup> (Asamblea Constituyente, 2008)



personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado<sup>27</sup>.

**Art. 325.-** El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (Asamblea Constituyente, 2008)

**Art. 326.-** El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

---

<sup>27</sup> (Asamblea Constituyente, 2008)



8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

**Art. 319.-** Se reconocen diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas.

El Estado promoverá las formas de producción que aseguren el buen vivir de la población y desincentivará aquellas que atenten contra sus derechos o los de la naturaleza; alentará la producción que satisfaga la demanda interna y garantice una activa participación del Ecuador en el contexto internacional<sup>28</sup>.

### **Normativa Legal y Reglamentaria**

**Art. 47.-** Órgano colegiado académico superior.- Las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares obligatoriamente tendrán como autoridad máxima a un órgano colegiado académico superior que estará integrado por autoridades, representantes de los profesores, estudiantes y graduados.

Para el tratamiento de asuntos administrativos se integrarán a este órgano los representantes de los servidores y trabajadores.

Las universidades y escuelas politécnicas conformarán Comités Consultivos de graduados que servirán de apoyo para el tratamiento de los temas académicos. La conformación de estos comités se hará de acuerdo a lo que dispongan sus respectivos estatutos<sup>29</sup>.

**Art. 107.-** Principio de pertinencia.- El principio de pertinencia consiste en que la educación superior responda a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional, y al régimen de desarrollo, a la prospectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial, y a la diversidad cultural. Para ello, las instituciones de educación superior articularán su oferta docente, de

---

<sup>28</sup> (Asamblea Constituyente, 2008)

<sup>29</sup> (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2010)



investigación y actividades de vinculación con la sociedad, a la demanda académica, a las necesidades de desarrollo local, regional y nacional, a la innovación y diversificación de profesiones y grados académicos, a las tendencias del mercado ocupacional local, regional y nacional, a las tendencias demográficas locales, provinciales y regionales; a la vinculación con la estructura productiva actual y potencial de la provincia y la región, y a las políticas nacionales de ciencia y tecnología. (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2010)

**Art. 3.- Fines de la Educación Superior.-** La educación superior de carácter humanista, cultural y científica constituye un derecho de las personas y un bien público social que, de conformidad con la Constitución de la República, responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2010)

**Art. 7.- De las Garantías para el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad.-** Para las y los estudiantes, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, servidores y servidoras y las y los trabajadores con discapacidad, los derechos enunciados en los artículos precedentes incluyen el cumplimiento de la accesibilidad a los servicios de interpretación y los apoyos técnicos necesarios, que deberán ser de calidad y suficientes dentro del Sistema de Educación Superior.

Todas las instituciones del Sistema de Educación Superior garantizarán en sus instalaciones académicas y administrativas, las condiciones necesarias para que las personas con discapacidad no sean privadas del derecho a desarrollar su actividad, potencialidades y habilidades<sup>30</sup>.

**Art. 27.- Rendición social de cuentas.-** Las instituciones que forman parte del Sistema de Educación Superior, en el ejercicio de su autonomía responsable, tienen la obligación anual de rendir cuentas a la sociedad, sobre el cumplimiento de su misión, fines y objetivos. La rendición de cuentas también se lo realizará

---

<sup>30</sup> (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2010)



ante el Consejo de Educación Superior. (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2010)

#### Reglamento de la LOES

**Art. 7.-** De los servicios a la comunidad.- Los servicios a la comunidad se realizarán mediante prácticas y pasantías preprofesionales, en los ámbitos urbano y rural, según las propias características de la carrera y las necesidades de la sociedad.

La SENESCYT establecerá los mecanismos de articulación de los servicios a la comunidad con los requerimientos que demande el Sistema de Nivelación y Admisión, en coordinación con las instituciones de educación superior.

#### **Normativa Estatutaria y Reglamentaria**

##### Estatuto Orgánico de la UNEMI

**Art. 19.-** Son Atribuciones y Deberes del Órgano Colegiado Académico Superior:

- a) Cumplir y hacer cumplir las normas y disposiciones constantes en la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación Superior y su Reglamento, el Estatuto Orgánico, su Reglamento General y demás disposiciones legales vigentes, para una correcta y eficiente organización y funcionamiento de la Universidad;
- g) Aprobar el Presupuesto de la Universidad, y sus reformas, sujetándose a las disposiciones legales establecidas para el efecto<sup>31</sup>.

**Art. 35.-** Son deberes y atribuciones del Vicerrector(a) Académico y de Investigación:

- d) Planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades académicas y de investigación, en coordinación con los Subdecanos(as) de las Unidades

---

<sup>31</sup> (Consejo universitario de la UNEMI, 2011)

Académicas y los Directores (as) de los Departamentos que hagan investigación;

e) Proponer al Rectorado proyectos de reforma académica, de investigación, extensión y de postgrado;

f) Promover y supervisar las actividades académicas de Vinculación con la Colectividad; (Consejo universitario de la UNEMI, 2011)

**Art. 60.-** Son objetivos de la Comisión de Vinculación con la Colectividad<sup>32</sup>:

a) Contribuir al desarrollo integral del Ecuador;

b) Propiciar la implantación de un nuevo modelo de desarrollo regional con base en el conocimiento científico;

c) Consolidar la vinculación de la investigación, docencia y servicio con la sociedad para atender los grandes problemas de desarrollo que enfrentan, especialmente, los sectores rurales y marginales del Cantón Milagro, la Región y el País en general; y,

d) Fortalecer los canales de comunicación con la sociedad para apoyar y afianzar las relaciones de servicio y vinculación con sus sectores.

**Art. 91.-** Entre sus principales atribuciones están:

d) Desarrollar herramientas tecnológicas que faciliten la administración universitaria, de manera que permita elevar el nivel académico y mejorar las condiciones de trabajo;

e) Optimizar el manejo de recursos tecnológicos de la Universidad, según lineamientos gubernamentales; y,

f) Desarrollar los mecanismos que proporcionen información a autoridades, docentes, estudiantes empleados y trabajadores. (Consejo universitario de la UNEMI, 2011)

---

<sup>32</sup> (Consejo universitario de la UNEMI, 2011)

## Reglamento General UNEMI

**Art. 8.-** Son funciones de la Comisión de Vinculación con la Colectividad, a más de las contempladas en el Art. 30 del Estatuto Orgánico de la Universidad, las siguientes:

- j) Gestionar la cooperación interinstitucional nacional e internacional en función de las demandas sociales<sup>33</sup>;

## Reglamento de Vinculación UNEMI

**Art. 2.-** La finalidad de la Comisión de Vinculación con la Colectividad es la articulación de estrategias de vinculación con la sociedad, que contribuya eficientemente al desarrollo integral del país, a través de la ejecución de proyectos de desarrollo social, consultorías, asesorías, prestación de servicios especializados, actividades artísticas y culturales e innovación tecnológica para la producción en interacción del trabajo académico con todos los sectores de la sociedad<sup>34</sup>.

**Art. 3.-** Son objetivos de la Comisión de Vinculación con la Colectividad:

- a) Contribuir al desarrollo integral del Ecuador; (Consejo universitario de la UNEMI, 2011)

## 2.3 MARCO CONCEPTUAL

**Actividad económica:** cualquier actividad de carácter empresarial, profesional o artístico siempre que suponga la ordenación por cuenta propia de los medios de producción, de los recursos humanos, o ambos, con la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios.

**Crisis económica:** Una situación en la que la economía de un país experimenta una repentina crisis provocada por una crisis financiera. Una economía que enfrenta una crisis económica experimentará muy probablemente una caída del

<sup>33</sup> (Consejo universitario de la UNEMI, 2002)

<sup>34</sup> (Consejo universitario de la UNEMI, 2011)



PIB, el agotamiento de la liquidez y subiendo / bajando los precios debido a la inflación / deflación Una crisis económica puede tomar la forma de una recesión o una depresión.

**Desarrollo tecnológico:** Consiste en trabajos sistemáticos basados en conocimientos existentes, obtenidos mediante investigación y/o experiencia práctica, que se dirigen a la fabricación de nuevos materiales, productos o dispositivos; a establecer nuevos procesos, sistemas y servicios; o a la mejora sustancial de los ya existentes.

**Desempleo:** Situación en la que se encuentran las personas que teniendo edad, capacidad y deseo de trabajar no pueden conseguir un puesto de trabajo viéndose sometidos a una situación de paro forzoso<sup>35</sup>.

**Intereses profesionales:** Analizar los recursos específicos de su industria, la duración del trabajo y la situación de los salarios e investigar la proporción en que una reducción del trabajo aumentaría el valor de su fuerza productiva.

**Gestión del talento humano:** Actividad que tiene como fin la colaboración efectiva entre directivos y trabajadores para la correcta consecución de los objetivos de la organización.

**Mercado de recursos humanos:** Está constituido por el conjunto de personas que ofertan sus habilidades y capacidades para la obtención de un empleo.

**Mercado laboral:** Forma de llamar el ámbito en el cual se relacionan las necesidades de las empresas y de los demandantes de empleo. Estadísticamente nos indica la evolución de los sectores económicos y las tendencias sociales en materia laboral.

---

<sup>35</sup> (Jumbo Lapo B. d., 2009)

**OIT:** Acrónimo de Organización Internacional del Trabajo. Organización de cooperación internacional establecida en 1919 como institución autónoma asociada a la Sociedad de las Naciones, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo, elevar el nivel de vida de los trabajadores y promover la estabilidad económica y social. Tiene su sede en Ginebra.

**Portafolio de profesionales:** Herramienta que se elabora con el fin de documentar el desarrollo profesional de una persona, ante la oportunidad de un empleo.

**Reclutamiento:** Proceso mediante el cual la organización atrae candidatos del mercado de recursos humanos para ofrecer una oportunidad de trabajo.

**Recurso humano:** Conjunto de trabajadores o empleados que forman parte de una empresa o institución y que se caracterizan por desempeñar una variada lista de tareas específicas a cada sector. Los recursos humanos de una empresa son una de las fuentes de riqueza más importantes ya que son las responsables de la ejecución y desarrollo de todas las tareas y actividades que se necesiten para el buen funcionamiento de la misma.

**Requerimientos formativos:** Requisitos que una empresa considera necesarios para acceder a un cargo específico dentro de su estructura organizacional, ya sean estos educativos, culturales y morales; que apoyen al buen desempeño de las actividades de la misma.

**Subempleo:** Situación en la que un profesional no labora en el área para la cual se ha preparado; en este caso se trata de determinar si entre los egresados y profesionales de la carrera de Gestión Empresarial existe subempleo.

**Tasa de desempleo:** Es el porcentaje de la población laboral que no tiene empleo, que busca trabajo activamente y que no han sido despedidos temporalmente, con la esperanza de ser contratados rápidamente de nuevo<sup>36</sup>.

**Trabajo:** Esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración.

## **2.4 HIPOTESIS Y VARIABLES**

### **2.4.1 Hipótesis General**

El desempleo de los egresados y graduados de Gestión Empresarial de la UNEMI, afecta a la oferta académica de esta carrera. (H.G.)

### **2.4.2 Hipótesis Particulares**

- La excesiva competencia laboral, genera exigentes requerimientos formativos por parte de las empresas. (H.P.1)
- La crisis económica, afecta la demanda de mano de obra profesional. (H.P.2)
- El acelerado desarrollo tecnológico, incide en la desactualización de conocimientos. (H.P.3)
- La tendencia reduccionista del mercado laboral, genera subempleo de los profesionales en Gestión Empresarial. (H.P.4)

### **2.4.3 Declaración de las variables**

**HIPOTESIS GENERAL:** El desempleo de los egresados y graduados de Gestión Empresarial de la UNEMI, afecta a la oferta académica de esta carrera.

---

<sup>36</sup> (Jumbo Lapo B. d., 2009)



- V. I.: El desempleo de los egresados y graduados de Gestión Empresarial de la UNEMI.
- V. D.: Afecta a la oferta académica de esta carrera.

#### HIPOTESIS PARTICULARES

**Hipótesis Particular (1):** La excesiva competencia laboral, genera exigentes requerimientos formativos por parte de las empresas.

- V. I.: La excesiva competencia laboral.
- V. D.: Exigentes requerimientos formativos por parte de las empresas.

**Hipótesis Particular (2):** La crisis económica, afecta la demanda de mano de obra profesional.

- V. I.: La crisis económica.
- V. D.: La demanda de mano de obra profesional.

**Hipótesis Particular (3):** El acelerado desarrollo tecnológico, incide en la desactualización de conocimientos.

- V. I.: El acelerado desarrollo tecnológico.
- V. D.: Desactualización de conocimientos.

**Hipótesis Particular (4):** La tendencia reduccionista del mercado laboral, genera subempleo de los profesionales en Gestión Empresarial.

- V. I.: La tendencia reduccionista del mercado laboral.
- V. D.: Subempleo de los profesionales en Gestión Empresarial.

## 2.4.4 Operacionalización de las variables

**Cuadro 1.** Operacionalización de las variables

HIPOTESIS	VARIABLE	TIPO	CONCEPTUALIZACION
<b>Hipótesis general</b>	El desempleo de los egresados y graduados de Gestión Empresarial de la UNEMI.	I	Egresados y graduados con pocas opciones de encontrar trabajo al culminar sus estudios.
	Oferta académica de esta carrera.	D	Planes de estudio que la universidad está en disposición de impartir como docencia.
<b>Hipótesis particular 1</b>	La excesiva competencia laboral.	I	Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral.
	Exigentes requerimientos formativos por parte de las empresas.	D	Conocimientos amplios al personal, técnicos como de experiencia para postularse a una plaza de empleo.
<b>Hipótesis particular 2</b>	La crisis económica.	I	Es la fase más depresiva de la evolución de un proceso económico recesivo.
	La demanda de mano de obra profesional.	D	Personal con conocimientos técnicos de administración, finanzas y manejo de recursos humanos.
<b>Hipótesis particular 3</b>	El acelerado desarrollo tecnológico.	I	El desarrollo tecnológico juega un papel relevante para el desarrollo autónomo y crecimiento económico de los países
	Desactualización de conocimientos.	D	Quedarse en el pasado con los conocimientos y no poseer una retroalimentación de conocimiento.
<b>Hipótesis particular 4</b>	La tendencia reduccionista del mercado laboral.	I	Reducción de mano de obra profesional, para minimizar sus costos a las empresas.
	Subempleo de los profesionales en Gestión Empresarial.	D	Laborar en área distinta a la cual se han preparado como profesionales.

Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLOGICO**

#### **3.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION Y SU PERSPECTIVA GENERAL.**

Utilizaremos el diseño de investigación no experimental ya que analizaremos el fenómeno en su contexto natural sin manipular la situación a investigar.

Describimos a continuación los diferentes tipos de investigación a utilizar en nuestro proyecto:

Utilizamos la investigación básica para tener un argumento teórico que permite acrecentar nuestros conocimientos sobre el problema del desempleo.

Investigación documental para conocer los estudios que ya se han realizados y cuáles son los antecedentes de la investigación.

Investigación aplicada a fin de utilizar de forma efectiva técnicas e instrumentos como la encuesta, entrevistas, cuestionario, fichas, guías y otros.

Se utilizará además la investigación de campo para la obtención de información veraz mediante las técnicas mencionadas a fin de conocer la realidad a investigar.

La investigación descriptiva nos facilitará determinadas características del fenómeno del desempleo y otras variables.



La investigación explicativa permitirá exponer el fenómeno estudiado, el porqué de este y porque ocurre; para tener un amplio conocimiento de sus causa y efectos.

## **3.2 LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA**

### **3.2.1 Características de la población**

La población para nuestro estudio esta comprendidas por 25 egresados y 50 graduados de la carrera de Gestión Empresarial de la Universidad Estatal de Milagro, lo que da un total de 75 encuestados, de los cuales 65 son mujeres y 10 son hombres.

### **3.2.2 Delimitación de la población**

La población a estudiar es finita porque hay que trabajar con la totalidad de la población; comprendida en los egresados y graduados de la Universidad Estatal de Milagro.

### **3.2.3 Tipo de muestra**

El tipo de muestra que se aplicará para nuestra investigación es la no probabilística, porque la elección de los elementos no depende de la probabilidad, tiene la manipulación del investigador.

### **3.2.4 Tamaño de la muestra**

La población de la investigación es de 75 individuos (25 egresados y 50 graduados) de la Universidad Estatal de Milagro, de los cuales 10 son de sexo masculino, y, 65 de sexo femenino. La muestra a utilizarse es de 75 egresados y graduados de la Universidad Estatal de Milagro; no se aplica formula de la muestra porque la población es pequeña y, con el objetivo de tener resultados no desviados se utiliza la totalidad de la población.

### **3.2.5 Proceso de selección**

El tipo de muestra a utilizar es la muestra de sujetos voluntarios, por que se intenta que los sujetos sean homogéneos en variables como: edad, sexo,

inteligencia, para que los efectos o resultados obedezcan a condiciones que fueron sometidos; además que también se utilizará el criterio de expertos para despejar dudas sobre la creación y evolución de la carrera de Gestión Empresarial.

### **3.3 LOS MÉTODOS Y LAS TÉCNICAS**

A fin de que se cumplan eficazmente las fases del método científico utilizaremos métodos generales y particulares así como determinadas técnicas e instrumentos que operacionalicen estos métodos.

#### **Métodos.**

Se utilizará el método histórico – lógico que permite analizar la historia del desempleo para conocer su evolución y desarrollo.

Analítico – sintético: para analizar el fenómeno estudiado de manera general, y luego cuales han sido sus causas y efectos que ha provocado inestabilidad tanto a nivel global como a nivel de cada uno de los países afectados.

El método inductivo – deductivo para analizar el fenómeno del desempleo, y como ha trascendido en países pequeños como el nuestro.

Método hipotético – deductivo para el desarrollo de las hipótesis y posteriormente realizar la comprobación de dichas hipótesis en base a los resultados del instrumento que se aplicará.

#### **Técnicas.**

Utilizaremos la técnica de la encuesta para recoger la opinión de varias personas utilizando como instrumento el cuestionario, el cual se aplica a los egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial de la Universidad Estatal de Milagro, para conocer su opinión sobre el desempleo.

La técnica de la entrevista con el objetivo de investigar los perfiles profesionales que buscan los gerentes para adherir a su plantilla de recursos humanos a un nuevo integrante.

La técnica del marco lógico utilizada para la elaboración del árbol del problema y la matriz del problema.

Y criterio de expertos en la rama de la administración para conocer la opinión de estas personas sobre el tema de investigación.

#### **3.4 EL TRATAMIENTO ESTADISTICO DE LA INFORMACION**

Para el tratamiento de los datos estadísticos se va utilizar el programa Microsoft Excel como base de datos, y para la realización de las gráficas necesarias para una mejor comprensión de la información e interpretación de los resultados.



## CAPITULO IV

### ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

#### 4.1 ANALISIS DE LA SITUACION ACTUAL

En cuanto el desempleo de los egresados y graduados de la Universidad Estatal de Milagro, se produce por un alto índice de barreras que existen para integrarse al campo laboral, esto se da por diversas causas; lo cual dificulta la inserción de estos profesionales a una plaza de empleo. Esta situación se agrava por el hecho de que Milagro no cuenta con un gran número de empresas en la cual estos profesionales se puedan desempeñar, lo que los obliga a realizar su búsqueda de trabajo en ciudades aledañas como son Guayaquil, y esto se hace dificultoso ya que las universidades de esta ciudad poseen bolsas de empleo que apoyan y respaldan los conocimientos de sus estudiantes, convirtiéndose en una debilidad para los egresados y graduados de la Universidad Estatal de Milagro.

La UNEMI no cuenta con una opción para contribuir con la integración al mercado laboral y su producto que son los profesionales no se encuentran laborando en las áreas para la cual se han preparado, esto provoca que estos profesionales deban incursionar en actividades diferentes a su perfil profesional; para lo cual se debe tomar especial atención en cuanto al apoyo que se les brinda para que puedan integrarse de manera satisfactoria a una plaza ocupacional.

## 4.2 ANÁLISIS COMPARATIVO, EVOLUCIÓN, TENDENCIA Y PERSPECTIVAS

Con la información obtenida mediante encuestas y entrevistas podemos analizar que el desempleo tiene incidencia directa con la oferta académica por esta razón disminuye la demanda de la carrera en la Universidad Estatal de Milagro; las oportunidades para integrarse al campo laboral no se ofrece de manera equitativa para todos los aspirantes a buscar una determinada plaza de empleo además los encuestados indican que existe excesiva competencia laboral contrasta con la opinión de los gerentes que indican la importancia de tener un profesional en el campo de Gestión Empresarial para su empresa respectivamente.

Los encuestados y entrevistados coinciden que las empresas buscan personal con diversidad de destrezas para mejorar el rendimiento de la empresa además buscan actitud moral, que apoye los conocimientos técnicos que posea el profesional; una de las principales de las causas del desempleo es la crisis económica que afecta a los profesionales que recientemente salen al mercado laboral, provoca la disminución del empleo en la mano de obra profesional incide en el achatamiento de las empresas para buscar personal de calidad para su organización. La tecnología aspecto importante en el desarrollo de las empresas además de diversos aspectos cotidianos del ser humano inciden en la desactualización de conocimientos en los profesionales debido al desarrollo tecnológico que sucede constantemente según criterio de los encuestados, los entrevistados opinan que el acelerado desarrollo tecnológico no debe de incidir en los profesionales debido a que este debe estar constantemente en la preparación, no dejar caducar los conocimientos que posean. La reducción del mercado laboral provoca el subempleo de los profesionales los induce a laborar en un campo distinto del que se ha preparado el profesional. Los proveedores de información indican que la implementación de una bolsa de empleo ayudaría a integrar a los egresados y graduados al campo laboral, la Universidad Estatal de Milagro tendría un reconocimiento debido que el producto que provee estará laborando y será de beneficio para la Universidad, estudiantes y empresas.

### 4.3 RESULTADOS

#### Pregunta 1:

¿Considera usted, que el desempleo en egresados y graduados de gestión Empresarial de la UNEMI, incide en la oferta académica esta carrera?

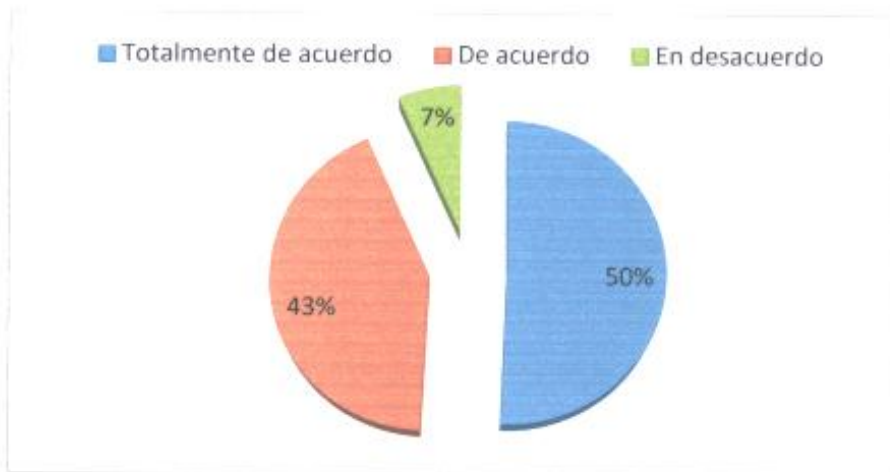
CUADRO 2. Opinión sobre la incidencia del desempleo de egresados y graduados en la oferta académica de la carrera de Gestión Empresarial.

ALTERNATIVAS	# ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Totalmente de acuerdo	38	50%
De acuerdo	32	43%
En desacuerdo	5	7%
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial de la UNEMI.

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

Figura 1. Opinión sobre la incidencia del desempleo de egresados y graduados en la oferta académica de la carrera de Gestión Empresarial.



Fuente: Gráfico de la encuesta aplicada a los egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial de la UNEMI.

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri



### **Análisis e interpretación:**

En esta pregunta buscamos identificar si el desempleo de los egresados y graduados de Gestión Empresarial incide en la oferta académica, obteniendo los siguientes datos: el 50% de las personas encuestadas están totalmente de acuerdo que el desempleo en egresados y graduados influyen en la oferta académica, el 43% está de acuerdo y el 7% indican que no incide el desempleo en la oferta académica. Con estos datos podemos interpretar que la mayoría de las personas encuestadas indican que el desempleo afecta a la oferta académica de la carrera de Gestión Empresarial en la Universidad Estatal de Milagro.

### **Pregunta 2:**

**¿Considera usted que los egresados y graduados tienen la oportunidad para integrarse al campo laboral de manera equitativa?**

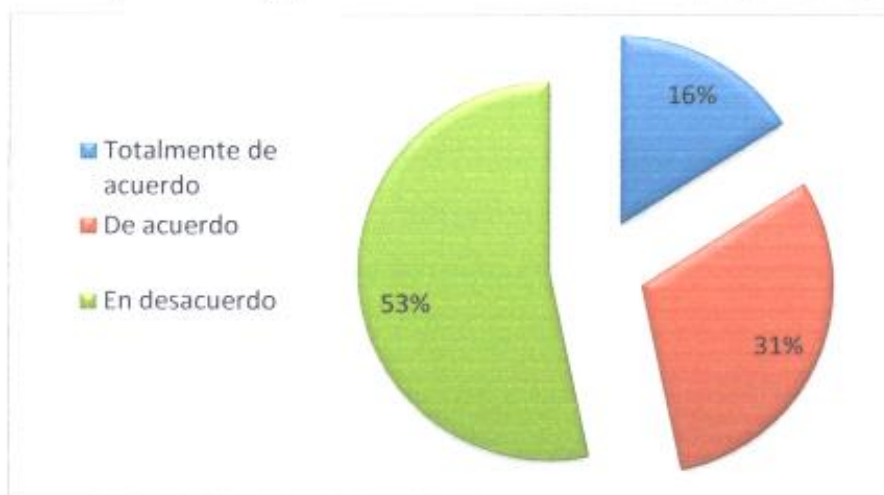
**CUADRO 3.** Opinión de la oportunidad de integrarse de manera equitativa al campo laboral de los egresados y graduados de Gestión Empresarial de la UNEMI

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b># ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJES</b>
Totalmente de acuerdo	12	16%
De acuerdo	23	31%
En desacuerdo	40	53%
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial de la UNEMI.

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

**Figura 2.** Opinión de la oportunidad de integrarse de manera equitativa al campo laboral de los egresados y graduados de Gestión Empresarial de la UNEMI



Fuente: Gráfico de la encuesta aplicada a los egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial de la UNEMI.

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

#### **Análisis e interpretación:**

Con la siguiente pregunta buscamos analizar; si los egresados y graduados tienen la oportunidad para integrarse al campo laboral de manera equitativa, obteniendo los siguientes datos: el 16% de las personas encuestadas indican totalmente de acuerdo, el 31% de acuerdo y el 51% en desacuerdo.

Con estos datos podemos interpretar que más de la mitad de las personas encuestadas indican que no existe de manera equitativa la oportunidad para adquirir la oportunidad de integrarse al campo laboral la minoría indica que la oportunidad se presenta de forma ecuánime con los egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial.

**Pregunta 3:**

**¿Según su opinión, considera usted que existe excesiva competencia laboral con relación a egresados y graduados de Gestión Empresarial?**

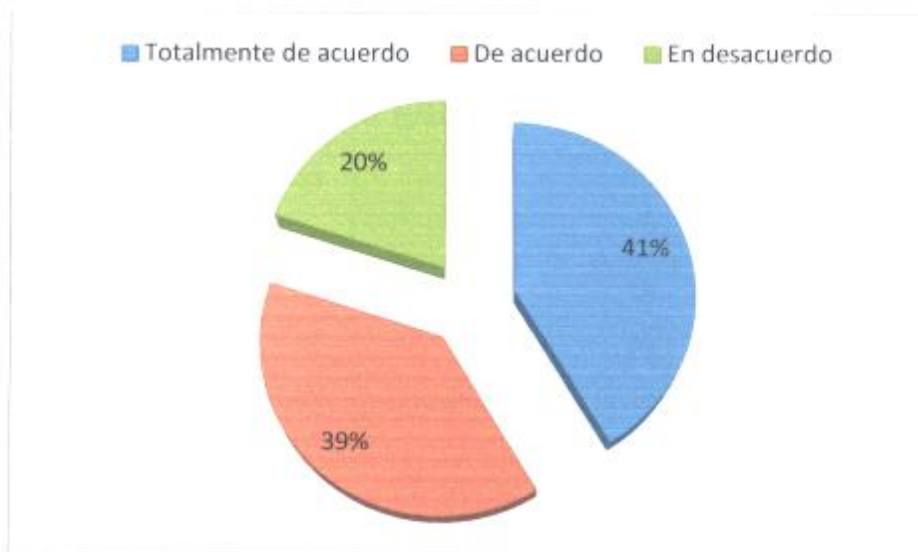
**CUADRO 4.** Opinión sobre la existencia de excesiva competencia laboral con relación a egresados y graduados de Gestión Empresarial.

ALTERNATIVAS	# ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Totalmente de acuerdo	31	41%
De acuerdo	29	39%
En desacuerdo	15	20%
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial de la UNEMI.

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

**Figura 3.** Opinión sobre la existencia de excesiva competencia laboral con relación a egresados y graduados de Gestión Empresarial.



Fuente: Gráfico de la encuesta aplicada a los egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial de la UNEMI.

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri



### **Análisis e interpretación:**

En esta pregunta buscamos identificar; si existe excesiva competencia laboral con relación a egresados y graduados de Gestión Empresarial, obteniendo los siguientes datos: el 51% indica que está totalmente de acuerdo con la excesiva competencia laboral, el 39% está de acuerdo y el 20% en desacuerdo con relación a la excesiva competencia laboral en la carrera de Gestión Empresarial.

Con los datos obtenidos podemos interpretar que la mayoría de las personas encuestadas indica que existe una excesiva competencia laboral y la minoría indica que no existe una gran competencia laboral.

### **Pregunta 4:**

**Bajo su criterio, ¿la excesiva competencia laboral, provoca rigurosos requerimientos formativos por partes de las empresas?**

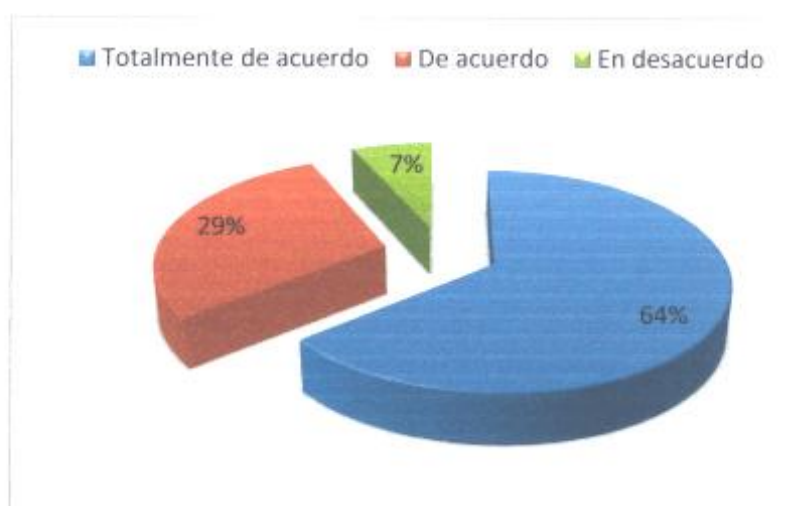
**CUADRO 5.** Opinión sobre los requerimientos de las empresas ocasionado por le excesiva competencia laboral.

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b># ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJES</b>
Totalmente de acuerdo	48	64%
De acuerdo	22	29%
En desacuerdo	5	7%
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial de la UNEMI.

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

**Figura 4.** Opinión sobre los requerimientos de las empresas ocasionado por le excesiva competencia laboral.



Fuente: Gráfico de la encuesta aplicada a los egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial de la UNEMI.

Autor: Blanca Guín y Jonathan Mizhquiri

#### **Análisis e interpretación:**

En esta pregunta buscamos identificar, si la excesiva competencia laboral provoca rigurosos requerimientos formativos por partes de las empresas, obteniendo los siguientes datos: el 64% de las personas encuestadas está totalmente de acuerdo, el 29% indican que están de acuerdo y el 7% en desacuerdo.

Con los datos obtenidos podemos interpretar que la mayoría de las personas encuestadas indican que la excesiva competencia laboral provoca rigurosos requerimientos formativos por partes de las empresas a los profesionales.

**Pregunta 5:**

**¿Según su criterio, considera usted que la crisis económica es la principal causa del desempleo?**

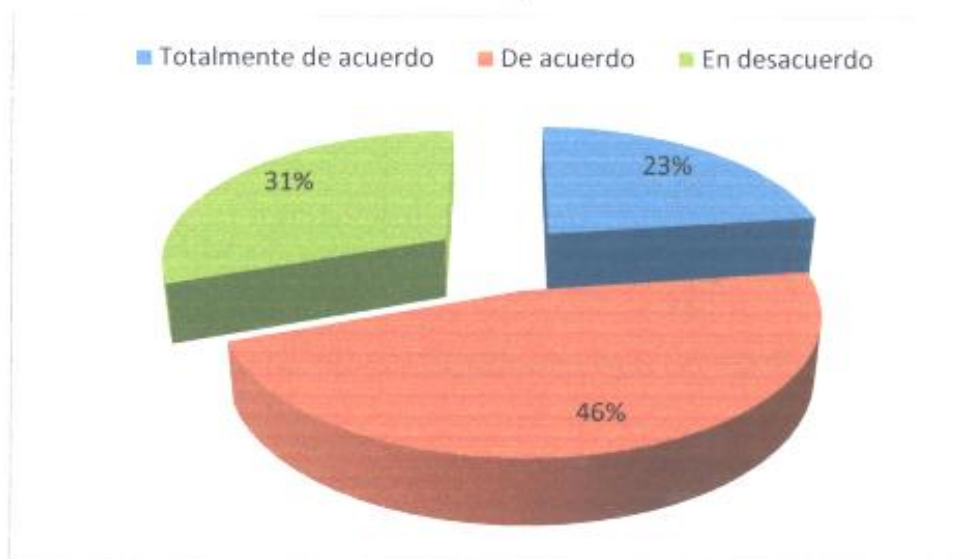
**CUADRO 6.** Opinión sobre la incidencia de la crisis económica en relación al desempleo.

ALTERNATIVAS	# ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Totalmente de acuerdo	17	23%
De acuerdo	35	46%
En desacuerdo	23	31%
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial de la UNEMI.

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

**Figura 5.** Opinión sobre la incidencia de la crisis económica en relación al desempleo.



Fuente: Gráfico de la encuesta aplicada a los egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial de la UNEMI.

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri



### **Análisis e interpretación:**

En esta pregunta buscamos identificar, si la crisis económica es la principal causa del desempleo obteniendo los siguientes datos: 23% de las personas encuestadas están totalmente de acuerdo que la crisis económica es la principal causa del desempleo, 46% está de acuerdo y el 31% indican estar desacuerdo.

Con los datos obtenidos podemos interpretar que la mayoría de las personas encuestadas dicen que la principal causa del desempleo es la crisis económica y la minoría indica que no tiene incidencia en relación al empleo.

### **Pregunta 6:**

**¿Considera usted, que la crisis económica ha provocado disminución en la demanda de mano de obra profesional?**

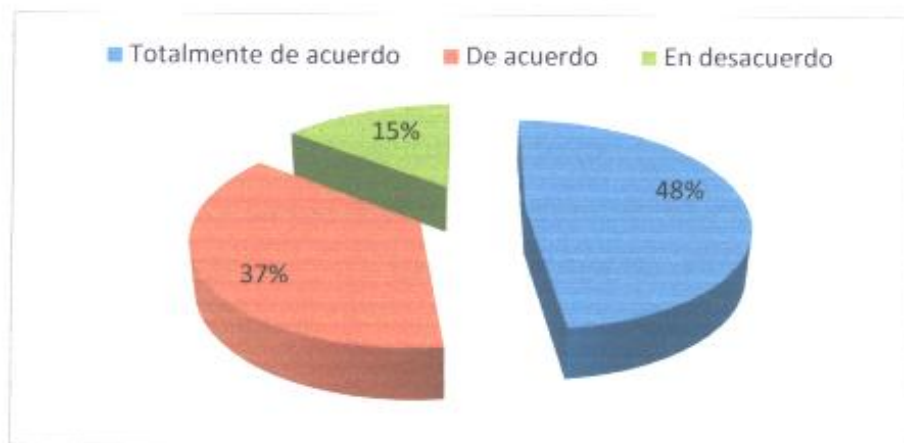
**CUADRO 7.** Opinión sobre la demanda de mano de obra profesional provocado por la crisis económica.

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b># ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJES</b>
Totalmente de acuerdo	36	48%
De acuerdo	28	37%
En desacuerdo	11	15%
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial de la UNEMI.

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

**Figura 6.** Opinión sobre la demanda de mano de obra profesional provocado por la crisis económica.



Fuente: Gráfico de la encuesta aplicada a los egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial de la UNEMI.

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

#### **Análisis e interpretación:**

En esta pregunta buscamos identificar, si la crisis económica ha provocado la disminución en la mano de obra profesional, obteniendo los siguientes datos: el 48% de las personas encuestadas dicen estar totalmente de acuerdo que la crisis económica ha provocado la disminución de la mano de obra profesional, el 37% de acuerdo y el 15% en desacuerdo.

Con los datos obtenidos podemos interpretar que la mayoría de las personas encuestadas dicen que la crisis económica ha inducido a la disminución en la demanda de mano de obra profesional y la minoría indica que no existe repercusión por la crisis económica.

**Pregunta 7:**

**¿El acelerado desarrollo tecnológico ha provocado la desactualización de conocimientos de los profesionales dentro del campo laboral?**

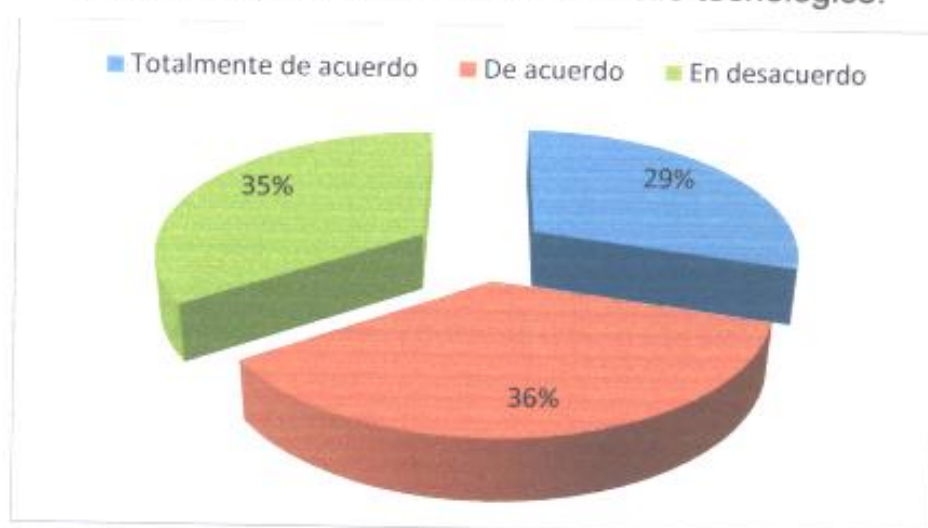
**CUADRO 8.** Opinión sobre la desactualización de conocimientos del profesional provocado por el acelerado desarrollo tecnológico.

ALTERNATIVAS	# ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Totalmente de acuerdo	22	29%
De acuerdo	27	36%
En desacuerdo	26	35%
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial de la UNEMI.

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

**Figura 7.** Opinión sobre la desactualización de conocimientos del profesional provocado por el acelerado desarrollo tecnológico.



Fuente: Gráfico de la encuesta aplicada a los egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial de la UNEMI.

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

**Análisis e interpretación:**

En esta pregunta buscamos identificar, si el acelerado desarrollo tecnológico ha provocado la desactualización de conocimientos de los profesionales dentro del



campo laboral obteniendo los siguientes datos: el 29% de las personas encuestadas dicen estar totalmente de acuerdo que el acelerado desarrollo tecnológico provoca desactualización de conocimientos de los profesionales, el 36% de acuerdo y el 35% en desacuerdo. Con los datos obtenidos podemos interpretar que la mayoría indican que el acelerado desarrollo tecnológico ha incidido en la desactualización de conocimientos en los profesionales dentro del campo laboral.

**Pregunta 8:**

**¿Según su opinión, considera usted que la tendencia reduccionista del mercado laboral produce subempleo de los profesionales en Gestión Empresarial?**

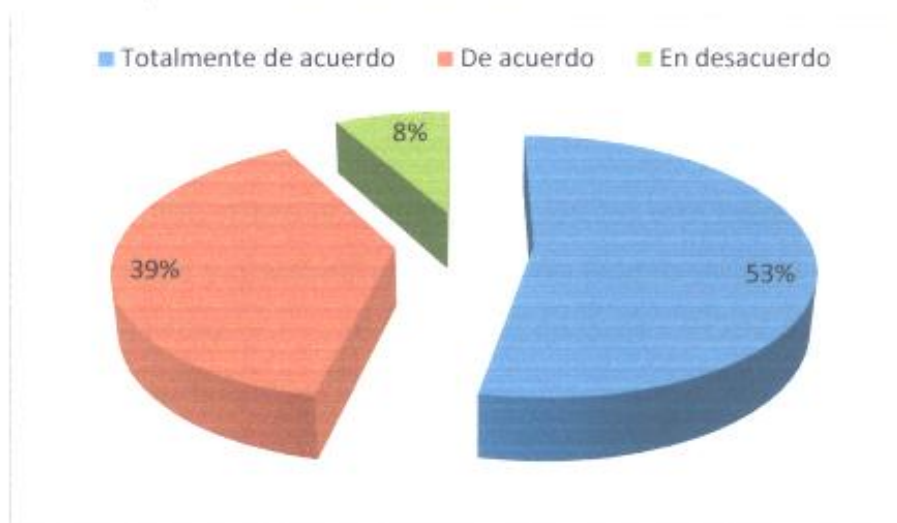
**CUADRO 9.** Opinión sobre el subempleo de los profesionales de Gestión Empresarial producido por la tendencia reduccionista del mercado laboral.

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b># ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJES</b>
Totalmente de acuerdo	40	53%
De acuerdo	29	39%
En desacuerdo	6	8%
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial de la UNEMI.

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

**Figura 8.** Opinión sobre el subempleo de los profesionales de Gestión Empresarial producido por la tendencia reduccionista del mercado laboral.



Fuente: Gráfico de la encuesta aplicada a los egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial de la UNEMI.

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

#### **Análisis e interpretación:**

En esta pregunta buscamos identificar, si la tendencia reduccionista del mercado laboral produce subempleo de los profesionales en Gestión Empresarial obteniendo los siguientes datos: el 53% de las personas encuestadas dicen estar totalmente de acuerdo, el 39% de acuerdo y el 8% en desacuerdo.

Mediante los datos obtenidos podemos interpretar que la mayoría de las personas encuestadas indican que la reducción del mercado laboral ha provocado el subempleo de los profesionales de Gestión Empresarial.

**Pregunta 9:**

¿Considera usted que la implementación de una bolsa de empleo ayudaría a integrar a los egresados y graduados de Gestión Empresarial al campo laboral?

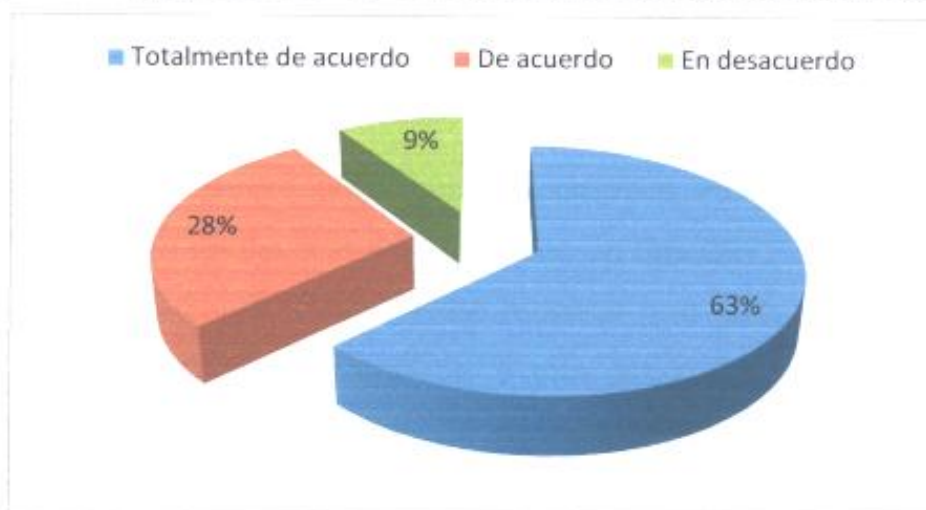
**CUADRO 10.** Opinión sobre la implementación de una bolsa de empleo para integrar a egresados y graduados de Gestión Empresarial al campo laboral.

ALTERNATIVAS	# ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Totalmente de acuerdo	47	63%
De acuerdo	21	28%
En desacuerdo	7	9%
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial de la UNEMI.

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

**Figura 9.** Opinión sobre la implementación de una bolsa de empleo para integrar a egresados y graduados de Gestión Empresarial al campo laboral.



Fuente: Gráfico de la encuesta aplicada a los egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial de la UNEMI.

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri



### **Análisis e interpretación:**

En esta pregunta buscamos analizar, si la implementación de una bolsa de empleo ayudaría a integrar a los egresados y graduados de Gestión Empresarial al campo laboral obteniendo los siguientes datos: el 63% de las personas encuestadas dicen estar totalmente de acuerdo, el 28% de acuerdo y el 9% desacuerdo.

Con los datos obtenidos podemos interpretar que la mayoría de las personas encuestadas indican que la implementación de una bolsa de empleo ayudaría a integrar a los egresados y graduados al campo laboral.

### **Análisis general de los resultados de las encuestas.**

Con la información obtenida podemos interpretar que los encuestados consideran que el desempleo de los egresados y graduados de la carrera de gestión empresarial afecta la oferta académica de esta carrera, además que más de la mitad de los encuestados considera que no existe equidad al momento de integrar a estos profesionales al campo laboral porque prevalece la excesiva competencia laboral en cuanto a los profesionales de esta especialización lo cual provoca rigurosos requerimientos por parte de las empresas.

En cuanto a la opinión de los entrevistados podemos destacar que es importante para una organización contar con profesionales en Gestión Empresarial que apoye con las actividades administrativas, cabe recalcar que para los entrevistados los principales requerimientos para calificar a una plaza de trabajo dentro de una organización son los valores, experiencia, trabajar bajo presión, evitar introversión, manejo del lenguaje corporal, además que recalcan la importancia del título de tercer nivel.

La opinión de los encuestados refleja que la crisis económica es la principal causa del desempleo y que esto ha producido la disminución de la demanda de mano de obra profesional, que el acelerado desarrollo tecnológico ha inducido en la

desactualización de conocimientos en los profesionales dentro del campo laboral, y que la tendencia reduccionista del mercado laboral provoca subempleo de los profesionales de Gestión Empresarial.

Tanto encuestados como entrevistados coinciden que es necesario implementar de una bolsa de empleo que ayude a integrar a los profesionales de Gestión Empresarial, además la universidad obtendría reconocimiento por su labor en la inclusión de profesionales al campo laboral mediante gestiones para vincular a las empresas con la universidad.

#### 4.4 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

El cuadro a continuación muestra la comprobación de las hipótesis planteadas en la investigación.

**Cuadro 11.** Verificación de hipótesis

Hipótesis	Verificación
El desempleo de los egresados y graduados de Gestión Empresarial de la UNEMI afecta a la oferta académica de esta carrera	El 50% de los encuestados están totalmente de acuerdo, 43% de acuerdo por lo que podemos decir que el 93% de los encuestados a través de la pregunta 1 opinan que el desempleo de los egresados y graduados afecta a la oferta académica de la carrera de Gestión Empresarial de la UNEMI.
La excesiva competencia laboral genera exigentes requerimientos formativos por partes de las empresas.	Por medio de la pregunta 4 de la encuesta el 64% de los encuestados están totalmente y el 29% de acuerdo por lo que podemos interpretar que el 93% de los egresados y graduados de la carrera de gestión Empresarial consideran que la excesiva competencia laboral provoca exigentes requerimientos formativos por partes de las empresas.
La crisis económica afecta la mano de obra profesional.	Esta hipótesis se verifico por medio de la pregunta 6 de la encuesta el 48% está totalmente de acuerdo y el 37% de acuerdo por lo que podemos decir que la crisis económica afecta la mano de obra profesional
El acelerado desarrollo tecnológico incide en la desactualización de conocimientos	El 29% de los encuestados están totalmente de acuerdo y el 36% de acuerdo por lo que podemos interpretar que el 75% dicen que el desarrollo tecnológico incide en la desactualización de conocimientos hipótesis verificada a través de la pregunta 7 de la encuesta, los entrevistados opinan que los profesionales deben preparase constantemente las nuevas tecnologías.
La tendencia reduccionistas del mercado laboral, genera subempleo de los profesionales en Gestión Empresarial.	Hipótesis verificada por la pregunta 8 de la encuesta indica que 53% están totalmente de acuerdo y el 39%de acuerdo podemos interpretar que el 92% de los encuestados indican que la reducción del mercado laboral genera subempleo de los profesionales en Gestión Empresarial; los entrevistados opinan que las empresas optimizan recursos y los profesionales realizan actividades diferente a su especialización en el campo laboral.

Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri



## CAPITULO V

### PROPUESTA

#### 5.1 TEMA

Estudio para determinar la factibilidad de la implementación de un portafolio de profesionales para la carrera de Gestión Empresarial de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal de Milagro.

#### 5.2 FUNDAMENTACION

##### El desempleo.

Según José Buendía: "El fenómeno del desempleo es actualmente uno de los principales motivos de preocupación tanto social como individual"<sup>37</sup>. En América Latina el desempleo es un tema de la vida diaria. Los sectores políticos y económicos tratan de analizar sus causas con el objetivo de combatirlo o reducirlo. A pesar de todos los esfuerzos, la amenaza del desempleo se muestra como una epidemia que alcanza a todos los sectores de la población activa, afectando tanto a los desempleados como a los trabajadores que se enfrentan a una tensión causada por el miedo al despido laboral<sup>38</sup>. Combatir el desempleo o mantenerlos en niveles bajos, es una de las principales preocupaciones de los gobiernos, asegurando de esta manera que el bienestar económico sea paralelo con el bienestar social.

---

<sup>37</sup> (Buendía Vidal, 2010)

<sup>38</sup> (Buendía Vidal, 2010)

Con lo dicho en el párrafo anterior, se puede concluir que el desempleo es una situación en la cual las personas que teniendo edad, capacidad y deseo de trabajar no logran conseguir un puesto de trabajo viéndose sometidos a una situación de paro forzoso<sup>39</sup>. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), reconoce al desempleo como el conjunto de personas que tienen una edad específica, que esta sin trabajo, se encuentra disponible para trabajar, y está buscando trabajo durante un periodo determinado<sup>40</sup>; admitiendo en este grupo a las personas que quedaron sin empleo ya sea por despido o renuncia, y los que se integran por primera vez al mercado laboral.

Para medir el desempleo, se utiliza la tasa de desempleo que lo podemos definir como el porcentaje de la población laboral que no tienen empleo, que buscan trabajo de manera activa y no han sido despedidos temporalmente, con la esperanza de ser empleados nuevamente. Dicha tasa de desempleo puede variar considerablemente por varios cambios como son: movimiento del mercado de trabajo, cambios tecnológicos, lo que conlleva al cambio de una empresa a otra, de un sector a otro y de una región a otra. La tasa global de desempleo es un indicador empleado de manera frecuente para evaluar el bienestar económico global, pero debido al incremento del desempleo, debe considerarse como un indicador imperfecto para dicho bienestar.

### **Tipos de Desempleo**

De acuerdo a sus causas el desempleo se clasifica en:

- Por fricción
- Estructural
- Cíclico

Para Michael Parkin, "el desempleo por fricción surge de la rotación normal del trabajo"<sup>41</sup>, es decir, que existe un movimiento de los individuos por la búsqueda de trabajo o mejores oportunidades laborales. El desempleo friccional se refiere al

<sup>39</sup> (Jumbo Lapo B. d., 2009)

<sup>40</sup> (Organización Internacional de Trabajo, 2012)

<sup>41</sup> (Parkin, 2007)

desempleo que se origina por el tiempo que los trabajadores invierten en la búsqueda de empleo, existen dos razones por la cual el desempleo friccional es inevitable; la primera se deriva del proceso constante de destrucción y creación de empleo, mientras que la segunda es el hecho de que siempre hay nuevos trabajadores dispuestos a ingresar al mercado laboral.

El desempleo estructural en cambio es un desajuste entre la oferta y la demanda de trabajadores, y este surge cuando los cambios tecnológicos o la competencia cambian las habilidades necesarias para desempeñar empleos o cambian la ubicación de los mismos. "El desempleo estructural dura más tiempo que el desempleo por fricción porque los trabajadores deben volver a capacitarse y posiblemente ubicarse en otro lugar para encontrar un empleo"<sup>42</sup>.

El desempleo cíclico, consiste en la falta de trabajo durante un momento de crisis económica, y se trata de un periodo no muy extenso en el tiempo que se revierte con la reactivación de la economía. Por ejemplo, un trabajador de la industria automotriz que es despedido porque la economía se encuentra en recesión, y que luego es contratado de nuevo algunos meses después cuando comienza la expansión, experimenta un desempleo cíclico.

### **Causas del desempleo.**

Como ya lo hemos dicho, "el desempleo es el ocio involuntario de una persona que desea encontrar trabajo"<sup>43</sup>, lo cual puede deberse a varias causas:

- Descenso del crecimiento económico representado por la disminución de la demanda, la inversión, la productividad y el aumento de la inflación.
- Cuando el número de personas que demandan empleo sobrepasa la oferta de trabajo existente, lo cual provoca que las personas que buscan trabajo se vean atraídos por los elevados salarios reales, lo cual imposibilita a las empresas a ofrecer empleo que satisfaga dicha demanda.

---

<sup>42</sup> (Parkin, 2007)

<sup>43</sup> (Paredes Loza, 2009)



- Cuando la demanda de mano de obra oscila dependiendo la época del año en ciertas regiones o industrias.
- Cuando existen cambios en la estructura económica, como por ejemplo; el incremento de recursos humanos en unas industrias y decrecimientos en otras, lo cual impide que la oferta de trabajo sea acorde con la velocidad que convendría.

Esta situación se puede dar también por la implementación de nuevas tecnologías que sustituyen a la mano de obra en las industrias, o también cuando se impide la incorporación al mundo laboral por causas ajenas a la voluntad del trabajador<sup>44</sup>.

### **Competencia laboral.**

El mercado de trabajo y el mercado de recursos humanos se mantienen en constante interacción; pero no siempre esto hace posible que ambas partes alcancen los objetivos propuestos. Únicamente si la relación está basada en el esfuerzo por conseguir beneficios mutuos se lograra una relación consistente que genere sinergia para gestionar el éxito. Es en este contexto donde aparece las competencias laborales, que demandan no solo el nivel de exigencias que harán posible el cumplimiento de objetivos del mercado laboral, sino también que el mercado de recursos humanos este preparado para cumplir con las expectativas del mercado laboral, sin descuidar el esfuerzo por alcanzar objetivos propios.

Para Martha Alles, "competencia laboral es la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo<sup>45</sup>". Para un desempeño laboral competente, la persona recurre a una combinación de diversos tipos de competencia, aplicados a problemas y situaciones concretas en su trabajo:

---

<sup>44</sup> (Jumbo Lapo B. d., 2009)

<sup>45</sup> (Alles, 2009)

- Competencias básicas; comprende conocimientos y habilidades que permiten integrarse a la sociedad y estas se desarrollan principalmente en la educación inicial.
- Competencias conductuales; son habilidades y conductas que se generalizan como atributos o rasgos personales, como lo es el caso de la proactividad, la rigurosidad, la flexibilidad, la innovación, etc.
- Competencias funcionales; denominadas competencias técnicas las mismas que son requeridas para desempeñar actividades que componen una función laboral, según estándares de calidad establecidas por la empresa y/o sector productivo correspondiente.

### **Crisis económica.**

La crisis económica hace referencia a un periodo de escasez en la producción, comercialización y consumo de productos y servicios, es una fase depresiva de la evolución de un proceso económico. La crisis tiene lugar en un momento de descenso. Los trabajadores ven con temor al desempleo que conlleva a la miseria y hambre; ya que miles han perdido sus puestos de trabajo; los más afectados son los inmigrantes, maestros, campesino, y en general jóvenes y mujeres. Entre las principales causas de la crisis económica tenemos: los altos precios de la materia prima, la sobrevaloración de los productos, crisis alimentaria y energética a nivel mundial, aumento de la inflación planetaria, la amenaza de una recesión en todo el mundo, así como una crisis crediticia.

Las consecuencias de la crisis están repercutiendo en los países subdesarrollados lo que aumenta la preocupación de sus mandatarios; por lo que se teme que la ola de desempleos y aumento de la pobreza se haga presente en el resto del mundo; además de la caída de las remesas y la posibilidad del aumento de violencia. El Ecuador no ha sido la excepción, ya que somos parte de un planeta que experimenta cambios y sufre crisis a nivel mundial las cuales nos afectan a todos; por lo que es necesario meditar profundamente las situaciones que vivimos, porque si bien hemos sido afectados por dicha crisis, debemos aceptar que no



estuvimos preparados para enfrentarla como país, permitiendo que nuestra economía se centre en pilares tan volátiles como lo son el petróleo y las remesas.

### **Desarrollo tecnológico.**

El desarrollo tecnológico cumple un papel importante en el crecimiento autónomo y económico de los países, combinando las capacidades que permiten producir los elementos, equipos y conocimientos para resolver problemas de la sociedad y al mismo tiempo introducir innovaciones que ayuden a la apertura de nuevos mercados. A nivel organizacional el desarrollo tecnológico es considerado como el proceso organizado; es el eje motor del crecimiento económico de las industrias; por tanto el desarrollo tecnológico consiste en la utilización de conocimientos científicos derivados de la investigación y experiencia práctica para la producción de nuevos materiales, dispositivos, productos, procedimientos, sistemas o servicios para la mejora sustancial de los ya existentes.

El mayor cambio seguramente haya ocurrido en el mundo de la tecnología, beneficiando procesos administrativos de las empresas; las compañías que progresan son aquellas que obtienen mayor ventaja en la tecnología. Un claro ejemplo de cómo el ambiente tecnológico afecta a la administración lo encontramos en el diseño de oficinas, estas se han convertido en centros de comunicaciones: la administración puede enlazar sus computadoras, teléfonos, fotocopidora, almacenamiento de archivos, y otras actividades de oficina; lo que significa para la organización una toma de decisiones más rápida y mejor.

A pesar de sus múltiples utilidades y beneficios que ha traído el desarrollo tecnológico a la industria y sectores económicos, esta automatización hace que cada vez sea menos necesaria la mano de obra dentro de las industrias; con el pasar de los años la tecnología elimina más puestos de trabajo de los que puede crear. De la anterior se puede concluir que el elemento clave del buen manejo de la tecnología dentro de una organización es el factor humano, esto quiere decir; que no solo se necesita capacitación para llevar a cabo su tarea, si que deberá



estar motivado a desarrollarse como individuo, pues si no está motivada a lograr grandes metas, no lo intentara; por ello la productividad y el desarrollo de la empresa no serán posibles. Por lo que es recomendable que la tecnología la administración y el factor humano deben trabajar de la mano para tener un buen resultado.

### **Mercado laboral insuficiente.**

La situación laboral a lo largo del todo el país es muy difícil, escasean las oportunidades de trabajo, además que las personas que ya poseen un puesto de trabajo, no desea sustituirlo por lo complicado de encontrar uno nuevo. Por lo que es necesario que el gobierno tome medidas correctivas para mejorar la situación existente.

El mercado laboral es donde converge la demanda y la oferta de trabajo, es decir, es el entorno económico donde concurre la oferta constituida por el número de horas dispuestas a trabajar por la población y la demanda compuesta por las oportunidades de empleo existentes. Dentro de este mercado el oferente es aquel que busca empleo, mientras que el demandante son los que buscan trabajadores.

El mercado laboral actual se caracteriza por:

- Incremento de la producción, pero disminución de puestos de trabajo.
- Aparición de nuevas profesiones.
- Fuerte competencia entre empresas.
- El sector de servicios es el que ocupa más personas.
- Incremento de la presencia de la mujer en sectores profesionales.
- Aumento de pequeñas empresas en núcleos urbanos.
- Cada vez se valora más la capacidad de organización e iniciativa.
- Necesidad de adaptarse a cambios tecnológicos.

### **Situación de Oferta menor que la Demanda.**

En los últimos años la cantidad de empleo es menor que el número de profesionales que las universidades gradúan en las distintas áreas del

conocimiento. Esta realidad se da cuando hay escasez de oferta de empleo y excesos de candidatos para satisfacerlas; esta situación se produce en periodos de problemas económicos en el país, lo que provoca a las empresas:

- Bajas inversiones en reclutamiento.
- Criterios de selección más rígidos para aprovechar la gran cantidad de candidatos que se presentan.
- Poca inversión en capacitación, ya que las empresas pueden aprovechar los candidatos ya capacitados y con experiencia previa.
- Énfasis en reclutamiento externo, como medio para mejorar el potencial humano en la sustitución de empleados o para considerar candidatos de mejor calificación.
- No hay competencia entre las empresas en cuanto al mercado de recursos humanos.
- El recurso humano es fácil y abundante que no requiere atención especial una vez contratado.

Al mismo tiempo esta situación ocasiona entre candidatos y personal contratado:

- Escasez de vacantes y oportunidades de empleo en el mercado de trabajo.
- Los candidatos pasan a competir entre sí para conseguir las pocas vacantes que surgen, ya sean presentando propuestas de salarios más bajos u ofreciéndose como candidatos a cargos inferiores a su calificación profesional.
- Las personas buscan afianzarse en las empresas, por temor de aumentar las filas de candidatos desempleados.
- Las personas prefieren no crear dificultades en sus organizaciones, ni dar motivos para posibles despidos, se vuelven más disciplinadas y procuran no faltar al trabajo ni atrasarse en el trabajo.

### **Efectos del desempleo.**

El desempleo es un problema que ocasiona agudos efectos tanto en el individuo como en la sociedad en la cual se desarrolla, los que tienen trascendencia directa



en la economía de un país; por lo cual se hace necesario analizar de manera general los dos efectos del desempleo:

#### Efectos económicos.

Según Bolívar Jumbo: "el desempleo impone un costo en la economía como un todo, ya que se producen menos bienes y servicio"<sup>46</sup>. Esto sucede cuando una economía no está en condiciones de generar empleo para las personas que están dispuestas y en posibilidades de trabajar, por lo que ese servicio de mano de obra se pierde para siempre; esto en un sistema económico es un gran problema ya que el recurso humano (trabajo) es uno de los factores fundamentales.

Las unidades familiares es uno de los agentes más importantes de la actividad productiva en la cual se incluyen a los individuos que participan directa o indirectamente en las actividades productivas como lo son el consumo de bienes y servicios finales; y, las unidades de producción caracterizadas por las empresas las cuales activan la economía de un estado. La relación entre estos dos elementos se deteriora cuando el grupo de compradores que están dispuestos y pueden comprar algún producto o servicio no dispone de los ingresos suficientes para adquirir tal, lo que ocasiona que las empresas bajen sus niveles de producción lo que da lugar a interrumpir el ciclo económico normal.

Otro de los problemas que origina el desempleo se relaciona con la pérdida del nivel de ingresos de los gobiernos, ya que este deja de recibir el impuesto por parte del trabajador y la empresa mientras desempeñaban normalmente su trabajo; sumándose a esto los egresos que el estado debe realizar por motivo de subsidios para los desempleados.

#### Efectos sociales.

Ya analizamos que el coste económico del desempleo es alto, pero al hablar de las consecuencias de carácter social concluimos que son enormes; ya que ninguna cifra monetaria refleja la carga psicológica y humana ocasionada por los

---

<sup>46</sup> (Jumbo Lapo B. d., 2009)



largos periodos de desempleo; pues la falta de un ingreso fijo provoca una infinidad de problemas en el individuo y en la sociedad en la cual se desenvuelve. Entre los más importantes tenemos: Quebranto de la salud física y psicológica, baja autoestima, desintegración del núcleo familiar, despreocupación de las habilidades para el trabajo, inseguridad para buscar un nuevo trabajo, incremento de los índices de deserción estudiantil (en los hijos), y, el aumento de los índices delincuenciales.

### **Gestión del Talento Humano.**

Los especialistas en administración de recursos humanos enfrentan diversos desafíos; en el campo histórico la revolución Industrial dio principio al desarrollo de estudios científicos sobre el trabajo y los empleados; entre los cambios ocurridos recientemente en América Latina tenemos la incorporación de la mujer al mundo laboral y el acceso a internet. La gestión del talento humano se refiere a la actividad que señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa, y que a su vez tiene como propósito la cooperación entre directivos y trabajadores para evitar enfrentamientos derivados de una relación jerárquica.

El ámbito laboral se vuelve cada día más exigente, el recurso humano debe ser activo y proponer nuevas ideas, la participación de un trabajador comprometido y proactivo es un gran aporte a la empresa. Para William Werther, "el objetivo de la administración del capital humano es mejorar las aportaciones que las personas efectúan a las organizaciones"<sup>47</sup>. Entre las actividades la de administración del capital humano tenemos la planificación del capital humano que es una técnica que tiene como fin estimar la demanda futura de personas de una organización, mediante planes que apoyen la estrategia de la organización y que permitan llenar las vacantes que existan.

---

<sup>47</sup> (Werther & Davis, 2008)

Con el paso del tiempo han surgido varias tendencias que están impulsando a las organizaciones y sus gerentes de recursos humanos a enfocarse en la competitividad y el desempeño:

- **Globalización:** es la tendencia de las organizaciones a expandir sus ventas, propiedades y/o manufacturas hacia mercados nuevos. Mayor globalización significa más competencia y mayor presión para ser de clase mundial tratando de disminuir costos.
- **Avances tecnológicos:** la tecnología ha cambiado la naturaleza de casi todo lo que se hace una empresa.
- **La naturaleza del trabajo:** la tecnología también ha modificado la naturaleza del trabajo, incluso en las fabricas los puestos más demandantes son en tecnología.
- **Empleos en los servicios:** la tendencia a la fuerza laboral la producción y suministro de servicios ha impulsado un cambio para las organizaciones.
- **Capital de trabajo:** se refiere a los conocimientos, la educación, la capacitación, las habilidades y la destreza de los colaboradores de una organización.

Personas y organizaciones no nacen juntas, las organizaciones escogen a las personas que desean como empleados y las personas escogen a las organizaciones donde quieren trabajar y aplicar sus esfuerzos. Esta elección reciproca depende de diversos factores y circunstancias; para que esto sea posible es necesario que las organizaciones comuniquen y divulguen sus oportunidades de trabajo para que las personas sepan como buscarlas e iniciar su relación.

### **Mercado laboral**

Para Idalberto Chiavenato "el mercado laboral está compuesto de las ofertas de oportunidades de trabajo de las diversas organizaciones"<sup>48</sup>. Toda organización es integrante del mercado laboral en medida que ofrece oportunidad de trabajo; cuando las oportunidades de trabajo exceden la demanda las personas son

---

<sup>48</sup> (Chiavenato, 2002)



insuficientes para llenar las vacantes; cuando predomina la demanda de mercado laboral, las personas se disputan los empleos del mercado.

### **Mercado de Recursos Humanos**

El mercado de recursos humanos se refiere a las oportunidades de empleo y vacantes de las empresas; es decir, al conjunto de candidatos al empleo y está constituido por personas que ofrecen sus habilidades, conocimientos y destrezas.

### **Análisis de puestos de trabajo**

Las organizaciones consisten en puestos de trabajo que deben ser ocupados por seres humanos. El análisis de puestos es el procedimiento para determinar las responsabilidades de estos, así como las características que debe tener la gente que se contratara para cubrirlos; este análisis brinda información sobre las actividades y requisitos del puesto para luego elaborar las descripciones de los puestos de trabajo y las especificaciones o el perfil del puesto de trabajo.

### **La administración del capital humano**

Los empleadores utilizan el análisis de puestos y las descripciones de estos para diversos objetivos, como por ejemplo; el desarrollo de programas de capacitación o para determinar el salario de los puestos, sin embargo el uso más común de la descripción de los puestos de trabajo es para decidir el tipo de gente que se debe reclutar y luego cubrir los puestos de operación.

La planeación de la fuerza laboral constituye el proceso mediante el cual la empresa hace planes para decidir cuales puestos cubrirán, con base a:

3. La proyección de las vacantes, y
4. La decisión de cubrir dichos puestos de trabajo con candidatos internos o externos.

La planeación del empleo forma parte de los procesos de planeación estratégica de la organización. Su aspecto fundamental implica predecir las habilidades y las



competencias que la organización necesitara para llevar a cabo su estrategia, y para esto se requiere fomentar un proceso de comunicación y colaboración.

### **Reclutamiento**

William Werther & Kerth Davis mencionan: "se llama identificación del talento humano al proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar vacantes. Se inicia con la búsqueda de candidatos y termina cuando se reciben solicitudes de empleo"<sup>49</sup>. El reclutamiento es un proceso mediante el cual la organización atrae candidatos del mercado de recursos humanos para facilitar la fase selección, la organización ofrece oportunidades de trabajo al tiempo que atrae a los candidatos.

El reclutamiento consiste en identificar y atraer a la organización solicitantes adecuados para los empleos disponibles. La creciente diversificación de la fuerza del trabajo requiere técnicas más proactivas de reclutamiento, incluyendo el uso de agencias de empleos y de avisos en diversos medios, por lo general diarios y revistas especializadas; además de agencias de empleo, existe toda una gama de organizaciones que pueden ayudar al reclutador en su tarea, incluyendo universidades, organizaciones profesionales y diversas entidades a nivel oficial y privado. Los reclutadores identifican a sus candidatos a través de una serie de canales. El reclutador utiliza el formulario de solicitud de empleo como herramienta básica de su trabajo, que culmina y concluye cuando presenta al departamento de selección de personal de la organización un grupo de candidatos para los puestos disponibles. Desde el punto de vista de la aplicación, el reclutamiento puede ser interno y externo; el reclutamiento interno se dirige a los candidatos que trabajan en la organización, es decir, los empleados, para promover o transferirlos a otras actividades más complejas, mientras que; reclutamiento externo se aplica a los candidatos que están en el mercado de recursos humanos, fuera de la organización, para luego someterlos a proceso de selección del personal.

---

<sup>49</sup> (Werther & Davis, 2008)

## **Portafolio de Profesionales.**

El portafolio profesional es considerado una herramienta que se elabora para documentar la competencia, desarrollo profesional y personal de un individuo ante un posible cliente o empleador.

Este portafolio es un medio de presentación, un marco de referencia para documentar la labor destacada que se ha realizado, con ejemplos específicos que evidencian su gestión en una o más áreas en particular; el mismo que se prepara en ya sea en papel o soporte electrónico y puede ser actualizado, para satisfacer diferentes propósitos.

Un portafolio ofrece a los empleadores una imagen completa de un candidato que solicita un trabajo; un resumen detallado de todo lo que ha logrado, los mismos que son mucho más integrales que un curriculum vitae o carta de presentación, porque incluye experiencias, logros, competencias, educación, intereses, metas profesionales y objetivos de un estudiante o egresado el mismo que se refiere a la calidad de su formación y desempeño profesional.

## **Evidencias Profesionales**

Son el conjunto de pruebas que demuestran que se ha cumplido satisfactoriamente con un requerimiento, norma o parámetro de desempeño, competencia o resultado de aprendizaje. Y podemos tomar como referencia estos tipos de evidencias:

- Evidencia de conocimiento, implica el dominio de un conjunto de conocimientos, teorías, principios y actividades cognitivas que permiten contar con un sustento y punto de partida para un desempeño eficaz. Esta implica el conocimiento de lo que tiene que hacerse, el cómo habría que hacerlo, el por qué tendría que hacerse y lo que habría que hacerse si las condiciones del contexto cambiasen en el desarrollo de la actividad.



- Evidencia de desempeño, se relaciona con una competencia o el resultado de un aprendizaje; y consiste en describir las variables o condiciones que permiten concluir si el comportamiento esperado fue logrado efectivamente.
- Evidencias profesionales, son muestras y comprobantes que indican que el egresado cuanta con los conocimientos que se espera de un profesional y las bases teóricas, y de la habilidades practicas que se esperan de un profesional de su campo.

### 5.3 JUSTIFICACION

El desempleo de los egresados y graduados de la Universidad Estatal de Milagro, es provocado por la alta competencia que existe en el mercado laboral por este aspecto las empresas buscan personal con altas competencias profesionales además las oportunidades para integrarse al campo laboral no se da de forma equitativa y esto incide en la oferta académica de la Universidad porque la demanda disminuyo; se tomo decisión en Consejo Universitario de cerrar la carrera temporalmente debido a que por la falta de la demanda estaba generando costos innecesarios para la institución, el SENESCYT informo que la Universidad Estatal de Milagro cumple los parámetros establecidos para abrir la carrera nuevamente motivo por el cual se está ofertando en la actualidad . La crisis económica produce diversos efectos en la población: influye en las empresas para buscar mayor eficiencia con menor nivel de recursos humanos el desempleo a su vez este provoca el subempleo de los egresados y profesionales de Gestión Empresarial para laborar en áreas diferentes a las competencias que posee.

Los profesionales, posterior a terminar los estudios superiores van al campo laboral a buscar una plaza de trabajo en las cuales encuentran requerimientos como experiencia y competencias técnicas avanzadas; esto impide la integración de manera óptima de los profesionales.

Se plantea la implementación de un portafolio profesional; para que la Universidad Estatal de Milagro pueda ofrecer su producto al mercado esto provocara seguridad



a los estudiantes al tomar la decisión por la Universidad que van a realizar sus estudios debido a que van a tener conocimiento de la oportunidad de trabajo que van a poseer al finalizar sus estudios académicos, y estos tendrán el respaldo de la Universidad por la enseñanza recibida, el beneficio cualitativo que es el realce al nombre de la institución de educación superior se va a diferenciar de las Universidades con un servicio intangible.

## **5.4 OBJETIVOS**

### **5.4.1 Objetivo General de la Propuesta**

Diseñar un programa de planificación para un portafolio de profesionales la Unidad Académica de Ciencias Administrativas; con el fin de que los jóvenes que culminen los estudios superiores de la carrera de Gestión Empresarial de la Universidad Estatal de Milagro, obtengan una oportunidad de empleo de acuerdo a sus competencias profesionales.

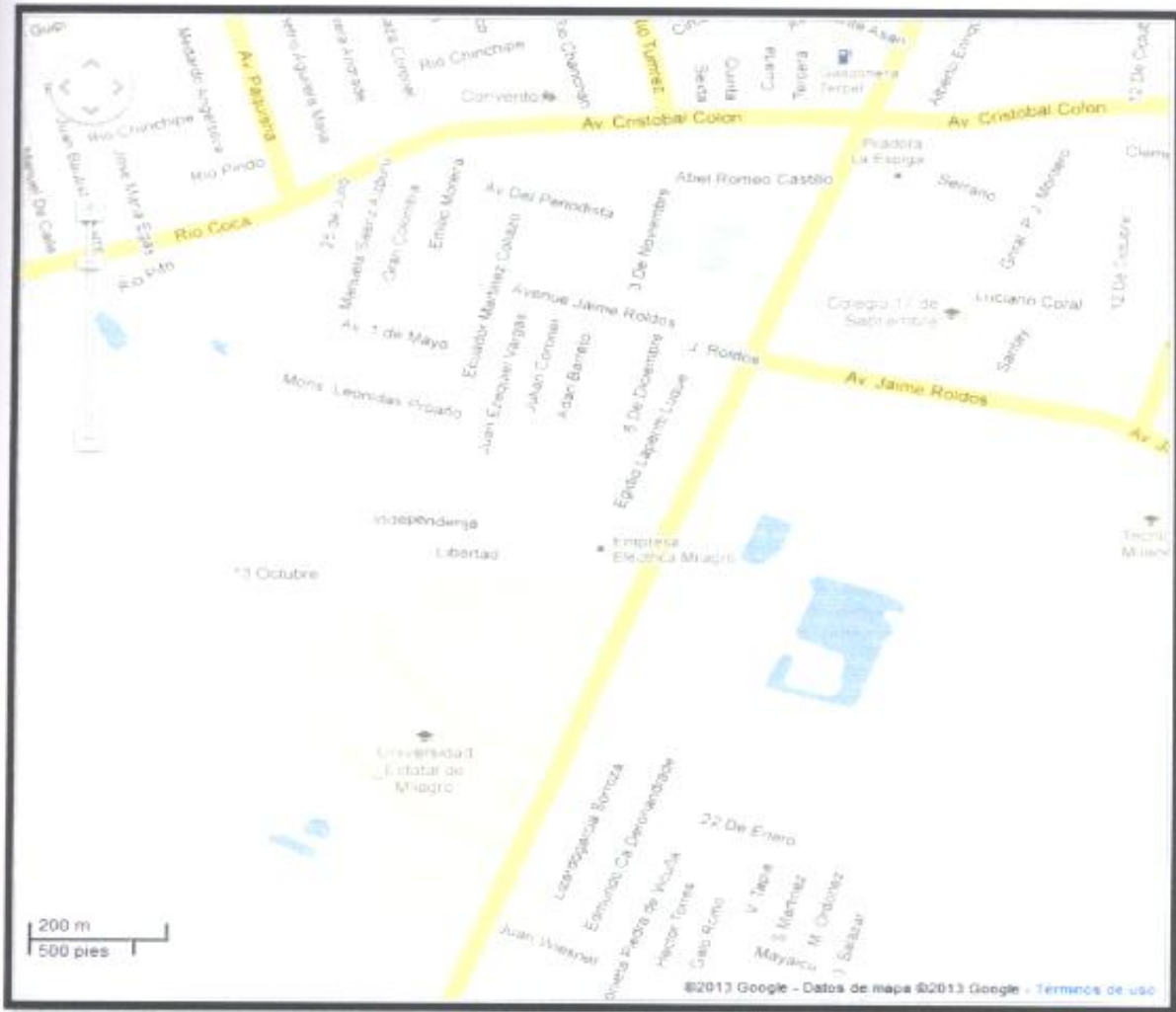
### **5.4.2 Objetivos Específicos de la Propuesta**

- Identificar las necesidades del programa.
- Priorizar las necesidades de acuerdo a las tablas estadísticas.
- Elaborar un cronograma de actividades.
- Determinar recursos necesarios.
- Elaborar un presupuesto.

## **5.5 UBICACIÓN**

El portafolio de profesionales de la UNEMI se encontrará en el cantón Milagro, provincia del Guayas. Su dirección es Km ½ vía Milagro Km 26.

**Figura 10.** Croquis de ubicación de la Universidad Estatal de Milagro.



Fuente: Google Maps

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

## 5.6 FACTIBILIDAD

Nombre:

Portafolio de Profesionales “Empleo Unemi”

Slogan:

“Profesionales de Calidad”

Logotipo:

**Figura 11.** Logo del portafolio de profesionales.

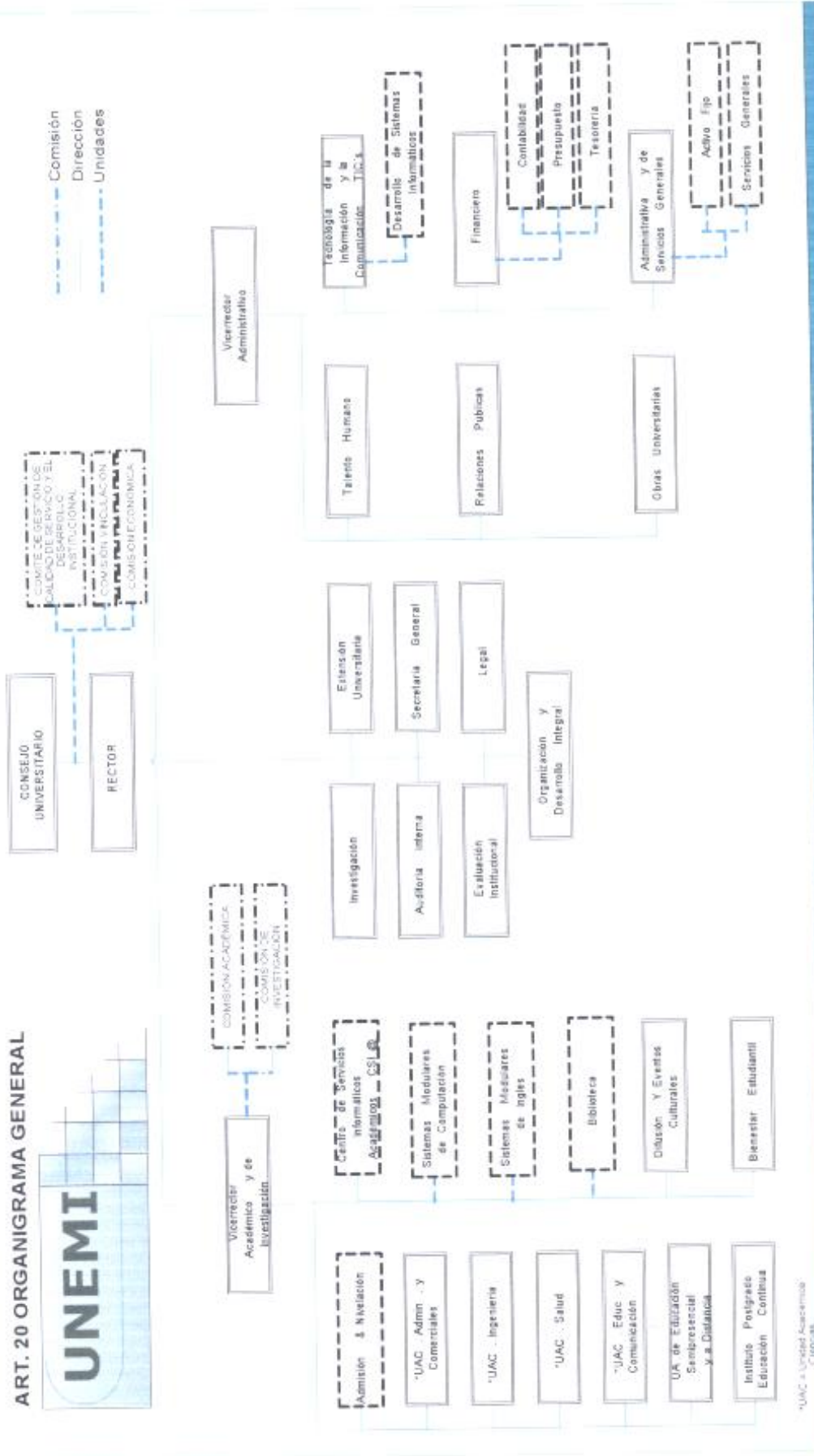


Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri



Figura 12. Organigrama general de la UNEMI

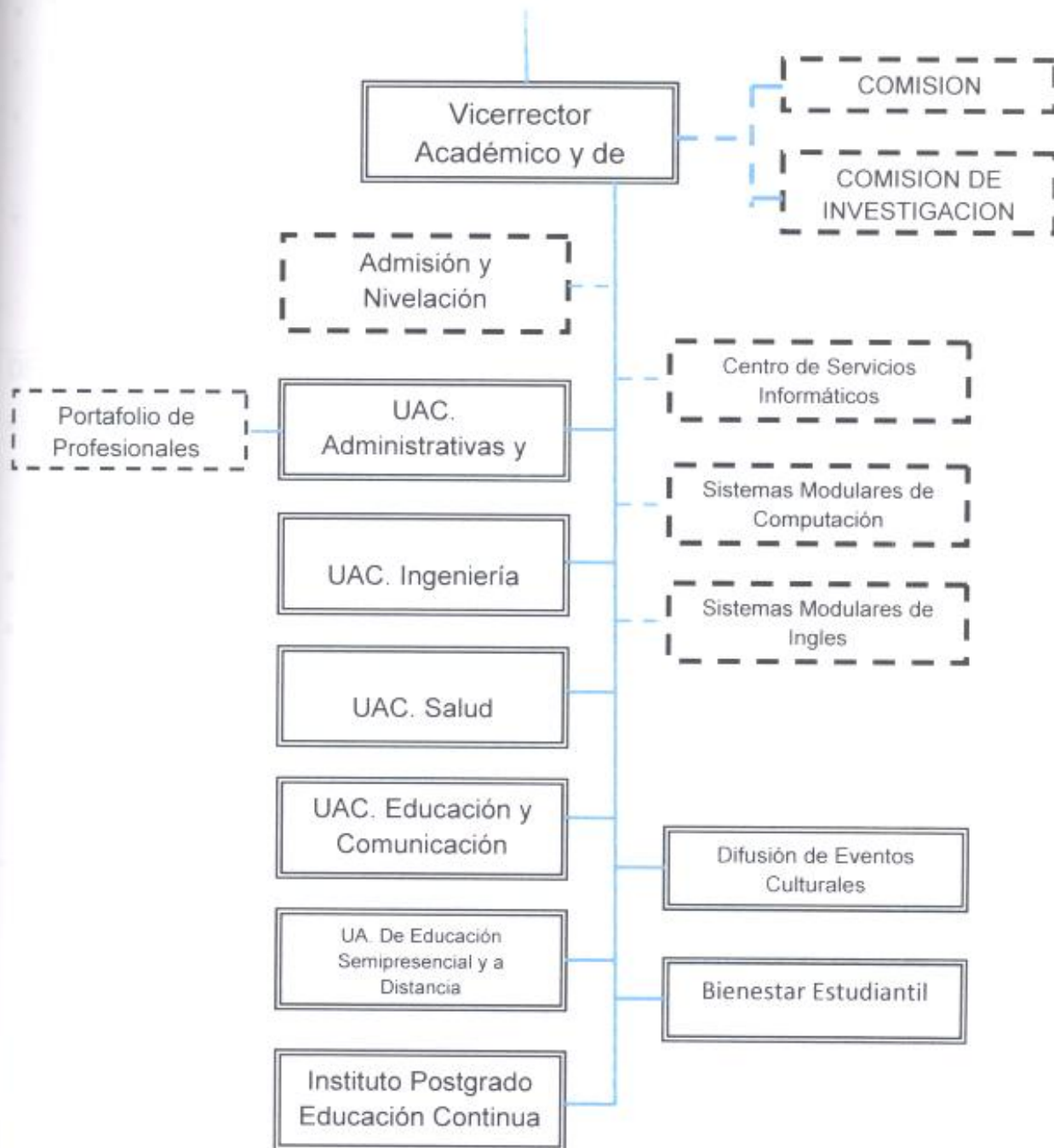


Fuente: Universidad Estatal de Milagro

Autor: Universidad Estatal de Milagro

**Ubicación del portafolio de profesionales dentro de la Estructura organizacional de la Universidad Estatal de Milagro.**

**Figura 13.** Ubicación del portafolio de profesionales en la estructura organizacional de la Universidad Estatal de Milagro



Fuente: Universidad Estatal de Milagro  
 Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

## Análisis FODA

**Cuadro 12.** Matriz FODA del Portafolio de Profesionales.

<b>FORTALEZAS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Infraestructura</li><li>• Tecnología</li><li>• Personal capacitado</li><li>• Estudiantes de excelente rendimiento académico.</li><li>• Precursores en prestar el servicio de portafolio de profesionales en Milagro.</li></ul>	<b>OPORTUNIDADES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• No existe competencia local</li><li>• Alianzas entre UNEMI y Ministerios Gubernamentales.</li><li>• Convenios entre UNEMI y empresas públicas o privadas.</li></ul>
<b>DEBILIDADES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Universidad con pocos años de creación con relación a otras Universidades</li><li>• Servicio nuevo</li><li>• Reducida asignación presupuestaria para proyectos de inserción laboral o investigación de emprendimiento de PYMES.</li></ul>	<b>AMENAZAS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Inestabilidad política y económica</li><li>• Competencia indirecta (Red Socio Empleo, agencias de empleo)</li><li>• Bolsas de empleo de Universidades de Guayaquil.</li></ul>

Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri



Estrategias FO

**Cuadro 13.** Estrategias FO del Portafolio de Profesionales.

<b>FORTALEZAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Infraestructura</li><li>• Tecnología</li><li>• Personal capacitado</li><li>• Estudiantes de excelente rendimiento académico.</li><li>• Precursores en prestar el servicio de portafolio de profesionales en Milagro.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• No existe competencia local</li><li>• Alianzas entre UNEMI y Ministerios Gubernamentales.</li><li>• Convenios entre UNEMI y empresas públicas o privadas.</li></ul>
<p>La Universidad Estatal de Milagro cuenta con la infraestructura, tecnología, personal calificado y el buen desempeño académico de sus estudiantes, además de no existir competencia local es lo que hace posible ofrecer el servicio del portafolio de profesionales.</p> <p>Realizar alianzas estratégicas entre la UNEMI y ministerios gubernamentales para mejorar el desempeño de los egresados y graduados de la universidad.</p> <p>Realizar convenios con empresas públicas y privadas para mejorar el prestigio de la Universidad.</p> <p>Buscar asesoría para la realización de proyectos de emprendimiento.</p> <p>Utilizar el desempeño de los estudiantes de la UNEMI como estrategia de posicionamiento.</p>	

Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

## Estrategias FA

**Cuadro 14.** Estrategias FA del Portafolio de Profesionales.

<b>FORTALEZAS</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Infraestructura</li><li>• Tecnología</li><li>• Personal capacitado</li><li>• Estudiantes de excelente rendimiento académico.</li><li>• Precursores en prestar el servicio de portafolio de profesionales en Milagro.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Inestabilidad política y económica</li><li>• Competencia indirecta (Red Socio Empleo, agencias de empleo)</li><li>• Bolsas de empleo de Universidades de Guayaquil.</li></ul>
<p>Utilizar el prestigio que posee la Universidad Estatal de Milagro para respaldar a sus egresados y graduados para contrarrestar la competencia indirecta y las bolsas de empleo de otras universidades.</p> <p>Realizar ferias de empleo para incentivar la afiliación.</p> <p>Implementar un sistema informático para optimizar la administración de la base de datos del portafolio de profesionales.</p>	

Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

## Estrategias DO

**Cuadro 15.** Estrategias DO del Portafolio de Profesionales.

<b>DEBILIDADES</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Universidad con pocos años de creación</li><li>• Servicio nuevo</li><li>• Reducida asignación presupuestaria para proyectos de inserción laboral o investigación de emprendimiento de PYMES.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• No existe competencia local</li><li>• Alianzas entre UNEMI y Ministerios Gubernamentales.</li><li>• Convenios entre UNEMI y empresas públicas o privadas.</li></ul>
<p>Al no existir competencia local se debe publicitar el nuevo servicio para conocer a las empresas el producto el cual se está ofertando por la UNEMI, en este caso los profesionales en Gestión Empresarial.</p> <p>Realizar alianzas con ministerios de gobiernos para así acrecentar el prestigio de la UNEMI y de esta manera contrarrestar la debilidad de pocos años de creación con relación a otras universidades.</p> <p>Efectuar convenios con empresas públicas y privadas, para que las mismas puedan apoyar a la universidad a la investigación y elaboración de proyectos de inserción laboral y emprendimiento de PYMES.</p>	

Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri



## Estrategias DA

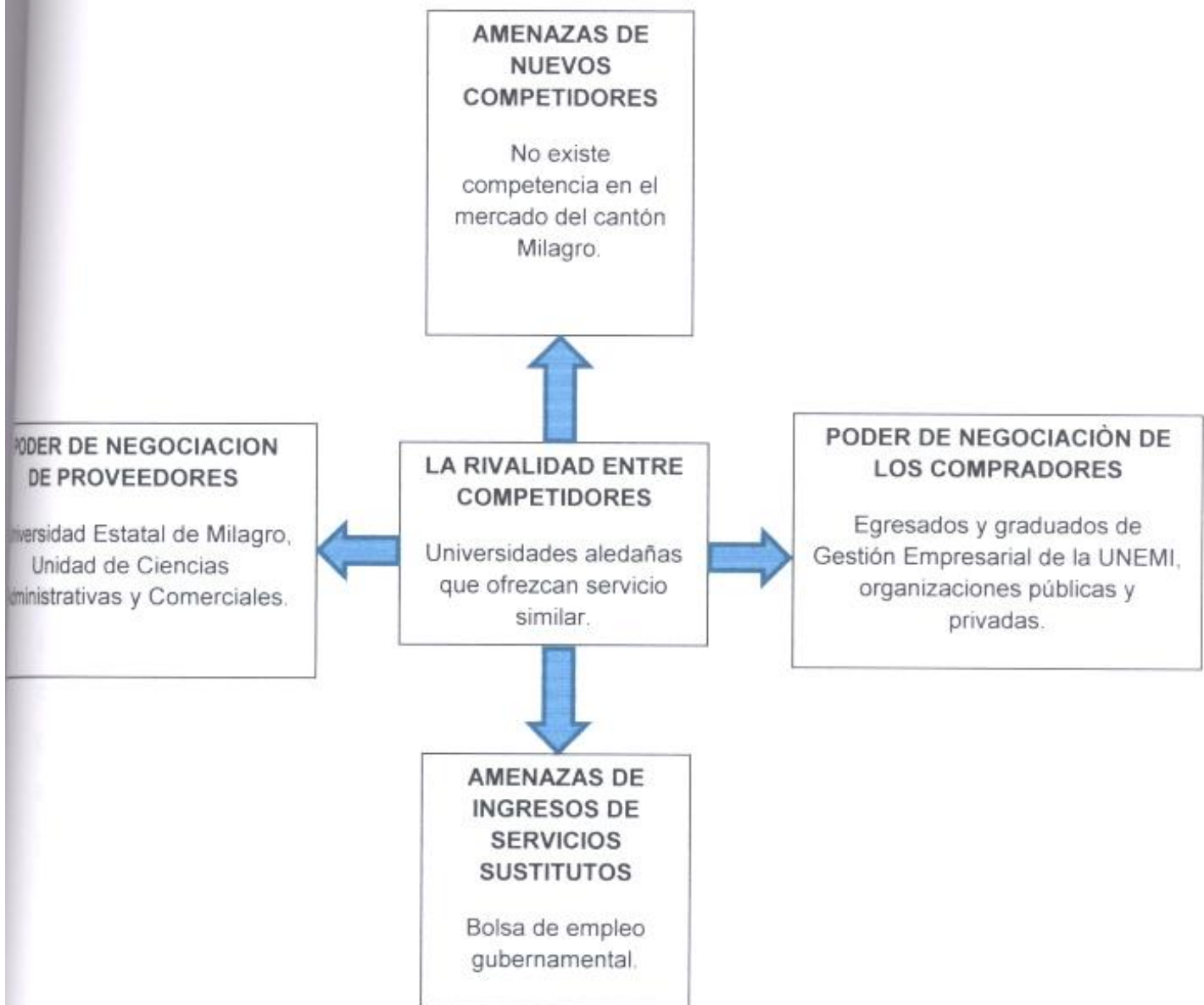
**Cuadro 16.** Estrategias DA del Portafolio de Profesionales.

<b>DEBILIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Universidad con pocos años de creación</li><li>• Servicio nuevo</li><li>• Reducida asignación presupuestaria para proyectos de inserción laboral o investigación de emprendimiento de PYMES.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Inestabilidad política y económica</li><li>• Competencia indirecta (Red Socio Empleo, agencias de empleo)</li><li>• Bolsas de empleo de Universidades de Guayaquil.</li></ul>
<p>Analizar el servicio prestado por las bolsas de empleo de otras universidades, considerar los puntos positivos y negativos del servicio que brindan y formular estrategias para el posicionamiento de servicio prestado por la UNEMI.</p> <p>Fomentar ferias de empleo dentro de los predios de la UNEMI.</p>	

Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

Figura 14. Modelo de las Cinco Fuerzas de Porter.



Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

## MATRICES DE ANALISIS DE FUERZAS DE PORTER

### F1. BARRERAS DE ENTRADA

**Cuadro 17.** Análisis de las barreras de entrada.

<b>Aspectos o factores</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
Infraestructura	V		
Inversión		V	
Aspecto legal	V		
Posicionamiento	V		
Prestigio		V	
Ubicación	V		
<b>TOTALES</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>PORCENTAJES</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>0%</b>

Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

Como resultado del análisis de las barreras de entrada son bajas debido a que las posibilidades son accesibles; el departamento estará dentro del campo Universitario, la inversión esta en los parámetros establecidos para la vinculación con la colectividad, el aspecto legal son aprobaciones internas de la Universidad, el prestigio de esta por su crecimiento constante en diversas áreas hace conocer su nombre en otros cantones además la ubicación es accesible para todos las personas que gusten realizar sus estudios en esta institución.



## F2. RIVALIDAD ENTRE EMPRESAS COMPETIDORAS

**Cuadro 18.** Análisis de rivalidad entre empresas competidoras.

Aspectos o factores	Bajo	Medio	Alto
Infraestructura		V	
Inversión	V		
Calidad de servicios		V	
Posicionamiento		V	
Prestigio	V		
Ubicación	V		
<b>TOTALES</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>PORCENTAJES</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>0%</b>

Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

La rivalidad de empresas similares que emitan un servicio similar posee un carácter de importancia medio bajo debido a que la infraestructura, calidad de servicios y posicionamiento en el mercado posee mayor historia que la Universidad Estatal de Milagro.

Un aspecto importante es la ubicación de las Universidades que se encuentra fuera del Cantón Milagro y provoca que las personas busquen alternativas accesibles para ellos ejemplo cercanía y que sea de carácter profesional idónea como la Universidad Estatal de Milagro.

### F3. DESARROLLO POTENCIAL DE PRODUCTOS SUSTITUTOS

**Cuadro 19.** Análisis del desarrollo potencial de productos sustitutos.

Aspectos o factores	Bajo	Medio	Alto
Infraestructura	V		
Inversión			V
Calidad de servicios	V		
Disponibilidad	V		
Posicionamiento		V	
Prestigio		V	
Ubicación	V		
<b>TOTALES</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>PORCENTAJES</b>	<b>57%</b>	<b>29%</b>	<b>14%</b>

Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

El planteamiento de la red socio empleo por parte del gobierno cumple a nivel a país debido a esto no brinda un servicio óptimo y personalizado, es un sistema en el cual no se puede recibir asesoría ante las dudas de los postulantes en busca de empleo, esto es provocado por el servicio virtual que brinda con referencia al cantón Milagro, la inversión que provee el gobierno es sustancial en busca de disminuir el índice de desempleo en el país.

#### F4. CAPACIDAD DE NEGOCIACIÓN DE LOS PROVEEDORES

**Cuadro 20.** Análisis de capacidad de negociación de los proveedores.

Aspectos o factores	Bajo	Medio	Alto
Variedad de Recursos Humanos	V		
Entrega de prospectos a tiempo			V
Calidad de servicio			V
Calidad de Recursos Humano			V
Prestigio	V		
Ubicación			V
<b>TOTALES</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>PORCENTAJES</b>	<b>33%</b>	<b>0%</b>	<b>67%</b>

Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

El servicio brindado internamente por el portafolio de profesional entregara los prospectos a las empresas para cubrir sus requerimientos, el prestigio del servicio será bajo debido a que es el primero en realizarse en el Cantón de Milagro, el producto otorgado por la Universidad será de buena calidad debido a que serán los egresados y graduados de Gestión Empresarial estos han pasado un proceso para encontrarse dentro de los parámetros establecidos para pertenecer al portafolio de profesionales.



## F5. CAPACIDAD DE NEGOCIACIÓN DE LOS CONSUMIDORES

**Cuadro 21.** Análisis de la capacidad de negociación de los consumidores.

Aspectos o factores	Bajo	Medio	Alto
Canal de distribución			V
Disponibilidad de carreras	V		
Calidad			V
Prestigio			V
Ubicación	V		
<b>TOTALES</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>PORCENTAJES</b>	<b>40%</b>	<b>0%</b>	<b>60%</b>

Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

La distribución se dará de forma de vínculo entre las empresas y los egresados y profesionales, se proveerá de la carrera de Gestión Empresarial, calidad de profesionales con conocimientos académicos amplios y las exigencias del mercado laboral para cumplir los objetivos organizacionales buscando disminuir los costos y optimizar los recursos al máximo y tener una competencia laboral equitativa entre los postulantes de diversas Universidades.

## **5.7 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA**

### **5.7.1 Actividades**

A continuación se presentan los procesos que serán realizados por el docente que va a estar encargado del portafolio de profesionales y el pasante que apoyara estas actividades.

#### **DOCENTE ASESOR**

##### **OBJETIVO:**

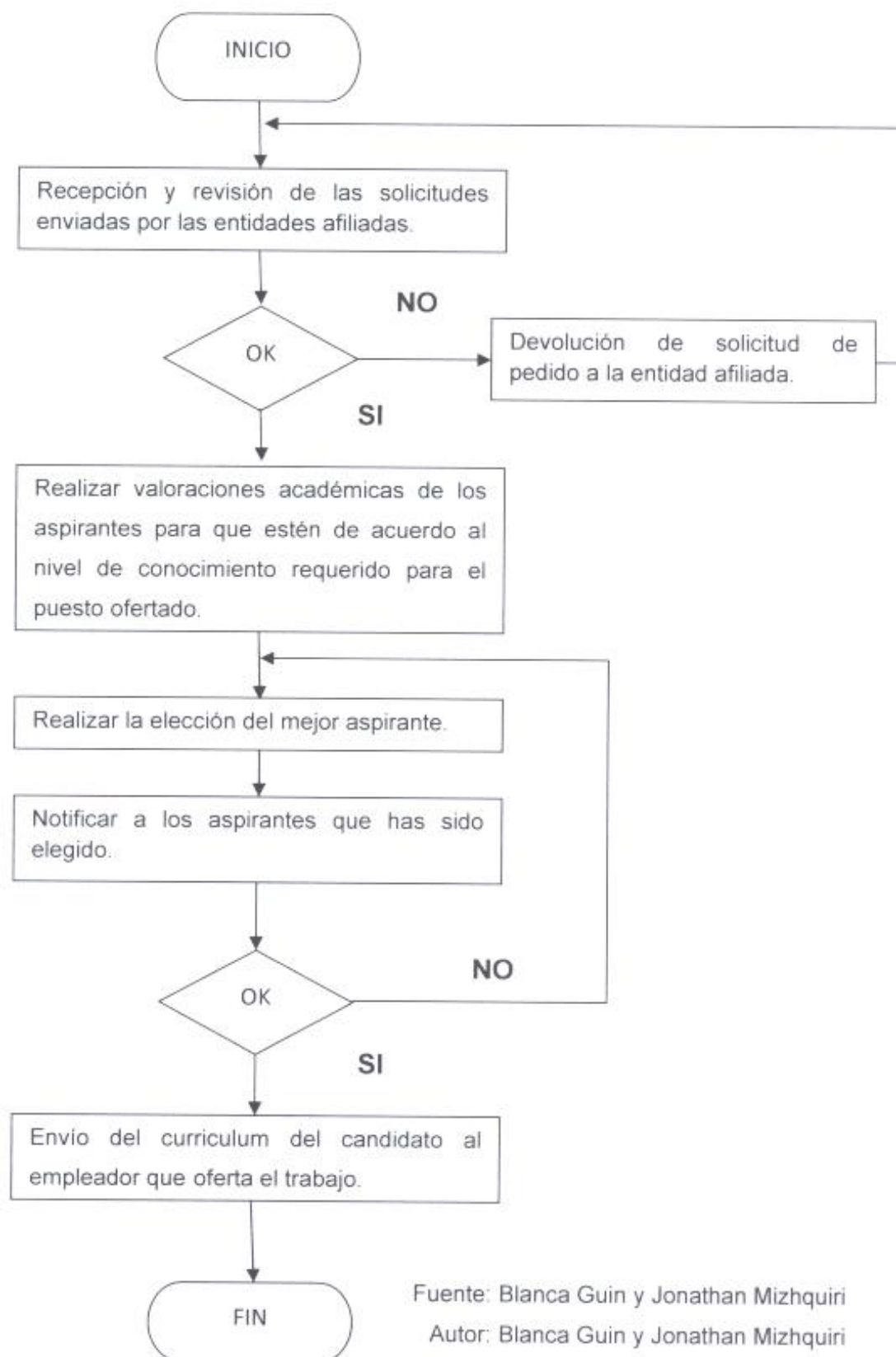
Receptar las solicitudes de vacantes generadas por las empresas afiliadas al portafolio de profesionales de la UNEMI, además de coordinar y analizar los curriculum que estén acorde al perfil del puesto para cubrir esas vacantes.

##### **DESCRIPCION DEL PROCESO**

- Recepción y revisión de las solicitudes enviadas por las entidades afiliadas firmadas por el representante del departamento de Recursos Humanos de la organización.
- Realizar valoraciones académicas de los aspirantes para que estén de acuerdo al nivel de conocimiento requerido para el puesto ofertado.
- Realizar la elección del mejor aspirante.
- Hacer la respectiva notificación al aspirante elegido.
- El elegido acepta o rechaza la oferta de trabajo.
- Envío del curriculum del candidato al empleador que oferta el trabajo.

## PROCESO DEL DOCENTE ASESOR:

Figura 15. Descripción del proceso del docente asesor.



Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri



## **PASANTE**

### **OBJETIVO:**

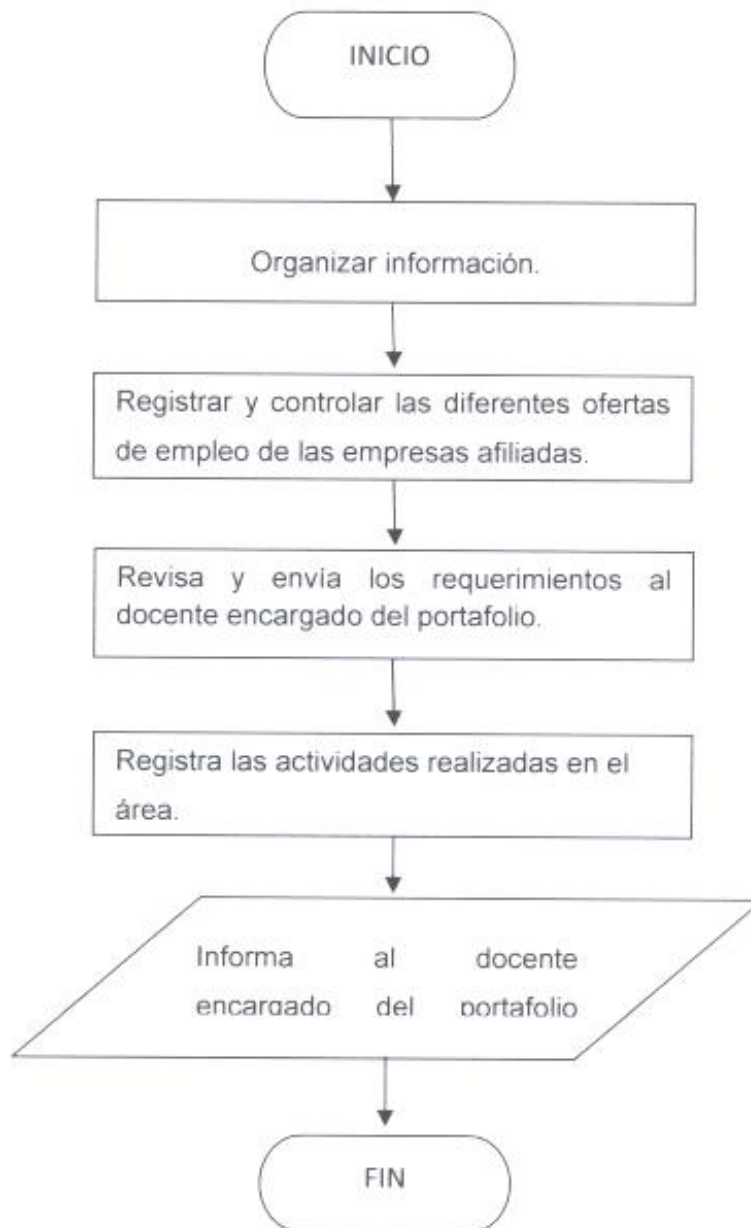
Mantener la información e informes organizados para optimizar la administración del superior encargado del portafolio de profesionales.

### **DESCRIPCION DEL PROCESO**

- Organizar información.
- Registrar y controlar las diferentes ofertas de empleo de las empresas afiliadas.
- Revisa y envía los requerimientos al docente encargado del portafolio.
- Registra las actividades realizadas en el área.
- Informa al docente encargado del portafolio novedades que se hayan presentado con las empresas afiliadas.

## PROCESO DEL PASANTE:

Figura 16. Descripción del proceso del pasante.



Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

## **MARKETING MIX.**

### **Producto**

El producto que ofrece es el talento humano profesional que provee la Universidad Estatal de Milagro, con los egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial; se realizara convenios con empresas para obtener la oportunidad para los aspirantes de manera equitativa y brindar la oportunidad de integrarse al campo laboral dentro del campo para el cual se han preparado. Todas las personas que lleguen al nivel de ser egresados y graduados tendrán la oportunidad de integrarse al portafolio profesional directamente; las empresas podrán buscar perfiles determinados para ocupar una plaza de empleo dentro de su organización. Además el servicio tendrá evolución constante para beneficios de cada participante.

### **Precio**

El servicio brindado será totalmente gratuito además el beneficio que obtendrá el egresado y graduado por su ardua laboral que ha cumplido con satisfacción en el proceso de educación superior; este servicio se brinda sin fin de lucro monetario.

### **Plaza o Distribución**

El portafolio de profesionales será el enlace de vinculación entre las empresas y el profesional para integrarse al campo laboral de manera efectiva; buscando la interacción entre las partes.

### **Promoción**

Indicar los beneficios que obtendrán los estudiantes que ingresen en la Universidad Estatal de Milagro a largo plazo teniendo la oportunidad de obtener una plaza de empleo al culminar sus estudios superiores, además promover en las empresas que se adhieran a esta opción para tener en su plantilla de mano de obra profesionales personas capaces y con el respaldo de la institución de Educación Superior.



### 5.7.2 Recursos, Análisis Financiero

Para el funcionamiento del portafolio de profesionales que como ya se dijo es un proyecto sin fines de lucro financiado por la universidad bajo la partida presupuestaria de vinculación con la colectividad se necesita inversión en activos fijos como se muestra a continuación:

**Cuadro 22.** Inversión de activos fijos.

<b>INVERSION DE ACTIVO FIJO</b>			
<b>DESCRIPCION</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>VALOR UNITARIO</b>	<b>VALOR TOTAL</b>
<b>EQUIPO DE OFICINA</b>			
ACONDICIONADOR DE AIRE	1	618	618
TELEFONO	1	35	35
<b>TOTAL EQUIPO DE OFICINA</b>		<b>653</b>	<b>653</b>
<b>EQUIPO DE COMPUTO</b>			
COMPUTADORA	1	399	399
IMPRESORA MULTIFUNCIONAL	1	130	130
<b>TOTAL EQUIPO DE COMPUTO</b>		<b>529</b>	<b>529</b>
<b>MUEBLES Y ENSERES</b>			
ESCRITORIO	1	150	150
SILLA EJECUTIVA	1	38	38
SILLA DE ESPERA	2	24	48
ARCHIVADOR	1	150	150
<b>TOTAL MUEBLES Y ENSERES</b>		<b>362</b>	<b>386</b>
<b>TOTAL DE ACTIVOS FIJOS</b>			<b>1568</b>

Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

Además que el único estado financiero que se utilizara es el Presupuesto de Gastos, el cual detalla los gastos que deben de desembolsar para el correcto funcionamiento del programa de portafolio de profesionales. Todas las proyecciones de gastos están sujetas a una inflación anual del 5%, cabe recalcar que el presupuesto está acorde a los fondos asignados a la UNEMI por el gobierno central.

**Cuadro 23.** Presupuesto de Gastos.

<b>GASTOS</b>					
<b>DESCRIPCION</b>	<b>AÑO 1</b>	<b>AÑO 2</b>	<b>AÑO 3</b>	<b>AÑO 4</b>	<b>AÑO 5</b>
SUELDOS					
ASISTENTE ASESOR	9756,00	10243,80	10755,99	11293,79	11858,48
ASISTENTE	3816,00	4006,80	4207,14	4417,50	4638,37
TOTAL SUELDOS	13572,00	14250,60	14963,13	15711,29	16496,85
BIENES Y SERVICIOS				0,00	
INTERNET	420,00	441,00	463,05	486,20	510,51
OFICINA	3600,00	3780,00	3969,00	4167,45	4375,82
TOTAL DE BIENES Y SERVICIOS	4020,00	4221,00	4432,05	4653,65	4886,34
SUMINISTRO DE OFICINA				0,00	
CLIPBORDADORES	2,50	2,63	2,76	2,89	3,04
CLIPBORDADORES DE GRAPAS	5,00	5,25	5,51	5,79	6,08
CLIPBORDADORES PETAS FOLDERS	105,00	110,25	115,76	121,55	127,63
CLIPBORDADORES	3,50	3,68	3,86	4,05	4,25
CLIPBORDADORAS	7,00	7,35	7,72	8,10	8,51
CLIPBORDADORES (CAJA)	2,89	3,03	3,19	3,35	3,51
CLIPBORDADORES	6,00	6,30	6,62	6,95	7,29
CLIPBORDADORAS	7,00	7,35	7,72	8,10	8,51
CLIPBORDADORAS	2,50	2,63	2,76	2,89	3,04
CLIPBORDADORAS DE HOJAS (CAJA)	28,50	29,93	31,42	32,99	34,64
CLIPBORDADORAS GRAPA	1,50	1,58	1,65	1,74	1,82
CLIPBORDADORAS	15,00	15,75	16,54	17,36	18,23
CLIPBORDADORAS	4,60	4,83	5,07	5,33	5,59
TOTAL SUMINISTRO DE OFICINA	190,99	200,54	210,57	221,09	232,15
TOTAL DE GASTOS	17782,99	18672,14	19605,75	20586,03	21615,34

Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri



### **5.7.3 Impacto**

En un país los gobernantes buscan disminuir el índice de desempleo mediante estrategias ofrecidas a las personas que integran la sociedad ecuatoriana. Además de esta opción existen otras con la misma finalidad de integrar personas al campo laboral.

Las instituciones de educación superior pueden brindar su apoyo para obtener un desarrollo socio-económico de una nación o de una ciudad esta evolución se puede efectuar con la colaboración de empresas privadas ya establecida o las que están en procesos de implementarse para su funcionamiento, es así, que se puede con ideas realizables, teniendo la oportunidad de expresar nuestra propuesta ante el problema del desempleo que afecta al Ecuador, Guayas, Milagro. Es por esto que hemos plasmado en el presente proyecto los diseños para la implementación del portafolio profesional para contribuir con la sociedad y poder mejorar el índice de desempleo en el país, cantón.

Podemos definir que en Milagro la Universidad Estatal de Milagro como principal proveedora de profesionales en este cantón, al poseer un portafolio de profesionales canalizará el recurso humano saliente de la institución educativa a con oportunidad de integrarse al campo laboral.

La institución educativa no obtendrá beneficio monetario con la aplicación de las ideas plasmadas en el proyecto; el lucro a obtener será el prestigio al nombre de la institución con un servicio de excelencia, confianza de los estudiantes que se integrara a la Universidad teniendo conocimiento que tendrán la oportunidad de encontrar una plaza de empleo, incrementará la demanda de la carrera con el respaldo de la institución de poderse incluir al campo labora además un incremento en la demanda general para la Universidad de esta manera los jóvenes evitaran buscar instituciones fuera del cantón.



La Universidad Estatal de Milagro con la inversión del valor para implementar el portafolio profesional determinara la importancia mediante los indices de la demanda y la satisfacción de la sociedad con tener una Institución de Educación Superior de calidad con valor agregado.

#### 5.7.4 Cronograma

El cronograma detalla las actividades necesarias para realizar el diseño del portafolio de profesionales y el tiempo necesario para cumplir dichas actividades.

**Cuadro 24.** Cronograma de actividades de la propuesta.

ACTIVIDADES	SEMANAS											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Identificar las necesidades de diseñar un portafolio de profesionales												
Realizar las encuestas												
Tabulación de las encuestas												
Priorizar las necesidades de acuerdo a las tablas estadísticas												
Elaborar el cronograma de actividades												
Determinar los permisos correspondientes												
Determinar los recursos necesarios												
Determinar la inversión												
Elaborar un presupuesto de gastos para los próximos 5 años												

Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

### **5.7.5 Lineamientos**

Para efectuar el seguimiento a la propuesta y la correspondiente evaluación se requiere de para metros o indicadores, los mismos que se exponen a continuación:

- Número de personas que acceden al servicio.
- Fortalecimiento de la formación académica de los futuros profesionales de la UNEMI.
- Número de empresas que solicitan el servicio.
- Posicionamiento.

## CONCLUSIONES

Mediante la investigación realizada se obtuvo como resultado que el proyecto es factible y viable debido a que es un servicio único dentro del cantón con beneficio a la sociedad.

1. El índice de desempleo es alto en los egresados de la carrera de Gestión Empresarial perteneciente a la Universidad Estatal de Milagro.
2. Los graduados de Gestión Empresarial laboran en su mayoría pero en un campo distinto para la cual se han preparado en el proceso Educativo Universitario.
3. Las empresas buscan disminuir la mano de obra profesional y tener dentro de su plantilla de trabajo personas multifuncionales para el desarrollo de las actividades en la organización.
4. La factibilidad y viabilidad para la implementación del portafolio profesional son reales bajo los análisis realizados en el FODA y las 5 fuerzas de Porter.
5. El financiamiento para la implementación están en los parámetros de la partida presupuestaria de vinculación con la colectividad, dentro de este margen se encuentra incluido los recursos necesarios.
6. Por el prestigio de la Universidad Estatal de Milagro y la seriedad de esta institución abre las puertas para realizar convenios con diversas empresas privadas.
7. La Universidad Estatal de Milagro contribuye con la sociedad milagreña y el desarrollo constante con diversas actividades y servicios brindados por esta.



## RECOMENDACIONES

Se anexará ideas que pueden contribuir con el proyecto de implementación del portafolio profesional para que sea un servicio de calidad para los egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial.

1. Implementar el diseño del portafolio profesional para obtener resultados positivos para las personas que acuden a realizar sus estudios superiores.
2. Crear un software para administrar la información y proveer la información a las empresas que la soliciten mediante línea.
3. El software puede ser creado por los estudiantes de Ingeniería en Sistemas para uso exclusivo de la Universidad de esta manera brindar un servicio de calidad.
4. Se puede optimizar el proyecto mediante la negociación con las empresas privadas para que los estudiantes puedan realizar las prácticas en las organizaciones y adquieran experiencia en el campo laboral.
5. La Universidad Estatal de Milagro brinde los recursos necesarios para la implementación del portafolio profesional, implementos como oficina, recurso humano equipo de computo y oficina.
6. Promocionar el servicio para conocimiento de la ciudadanía del cantón y los servicios complementarios que brinda la Universidad Estatal de Milagro.

## 5.8 BIBLIOGRAFIA EN INVESTIGACION

- [1] Alles, M. A. (2009). Diccionario de competencias La Trilogía: las 60 competencias mas utilizadas. Buenos Aires: Granica.
- [2] Armijos Solano, L. F. (2010). Desempleo e inactividad de la poblacion. Guayaquil, Guayas, Ecuador: Escuela Superior Politecnica del Litoral.
- [3] Armijos, L., Ordoñez, A., & Ramírez, K. (2010). Desempelo e inactividad de la población juvenil en Ecuador. De <http://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/10268>.
- [4] Asamblea Constituyente del Ecuador. (2010). Ley Organica de Educacion Superior. Quito: Editora Nacional.
- [5] Asamblea Constituyente. (2008). <http://www.asambleanacional.gov.ec>. Constitucion de la Republica del Ecuador: <http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/Constitucion-2008.pdf>.
- [6] Bernal Torres, C. A. (2007). Metodologia de la Investigación. Para administracion, economía, humanidades y ciencias sociales. México: Pearson Educación.
- [7] Buendía Vidal, J. (2010). El impacto psicológico del desempleo. Murcia: Ediciones de la Universidad de Murcia.
- [8] Cano Pérez, M. J. (19 de Mayo de 2012). scribd. De <http://es.scribd.com>: <http://es.scribd.com/doc/94101358/Estudio-transversal>.

- [9] Chávez, Y., & Medina, P. (2010). Revista de métodos cuantitativos para la economía y la empresa. Obtenido de Determinantes de la temporalidad en el mercado laboral ecuatoriano: <http://www.upo.es/RevMetCuant/art.php?id=57>.
- [10] Chiavenato, I. (2002). Gestion de Talento Humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. Bogotá: Mac Graw Hill.
- [11] Consejo universitario de la UNEMI. (2011). Estatuto Orgnáico de la UNEMI. Milagro: UNEMI.
- [12] Consejo universitario de la UNEMI. (2011). Reglamento de Vinculacion de la UNEMI. Milagro: UNEMI.
- [13] Consejo universitario de la UNEMI. (2002). Reglamento Genaral de la UNEMI. Milagro: UNEMI.
- [14] De La Hoz, F. J. (2012). El Desempleo Juvenil: Problema de efectos perpetuos. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud , 427-439.
- [15] Fonseca, P. (2011). Analisis Economico. Ecuador: Crecimiento económico. <http://analisiseconomico.info/index.php/using-joomla/extensions/components/content-component/article-category-blog/93-eco-patricio-fonseca>.
- [16] Gerencia Y Negocios. (2011). <http://www.degerencia.com>. Gerencia Y Negocios: [http://www.degerencia.com/tema/bolsas\\_de\\_empleo](http://www.degerencia.com/tema/bolsas_de_empleo).



- [17] Grajales, T. (27 de Marzo de 2000). Tipos de investigación. De <http://www.tgrajales.net>: <http://www.tgrajales.net/investipos.pdf>.
- [18] Grande Esteban, I., & Abascal Fernández, E. (2009). Fundamentos y Técnicas de Investigación Comercial. Madrid, España: ESIC Editorial.
- [19] Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.
- [20] Hurtado León, I., & Toro Garrido, J. (2007). Paradigmas y metodod de investigacion en tiempos de cambio. Venezuela: CEC, SA.
- [21] Iñiguez Romero, G., & González Quezada, E. (2009). Biblioteca Virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales. De <http://www.eumed.net>: <http://www.eumed.net/libros/2009b/558/LA%20INVESTIGACION%20DOCUMENTAL.htm>.
- [22] Jumbo Lapo, B. d. (2009). <http://site.ebrary.com>. Desempleo en el Ecuador: <http://site.ebrary.com/lib/unemisp/Doc?id=10316364&ppg=5>.
- [23] Jumbo Lapo, B. d. (2009). <http://site.ebrary.com>. Desempleo en el Ecuador: <http://site.ebrary.com/lib/unemisp/Doc?id=10316364&ppg=5>.
- [24] Landeau, R. (2007). Elaboración de trabajos de investigación. Caracas, Venezuela: Editorial Alfa.
- [25] López-Barajas Zayas, E. (2009). El paradigma de la educación continua. Reto del siglo XXI. Madrid, España: Narcea, S.A. de ediciones.

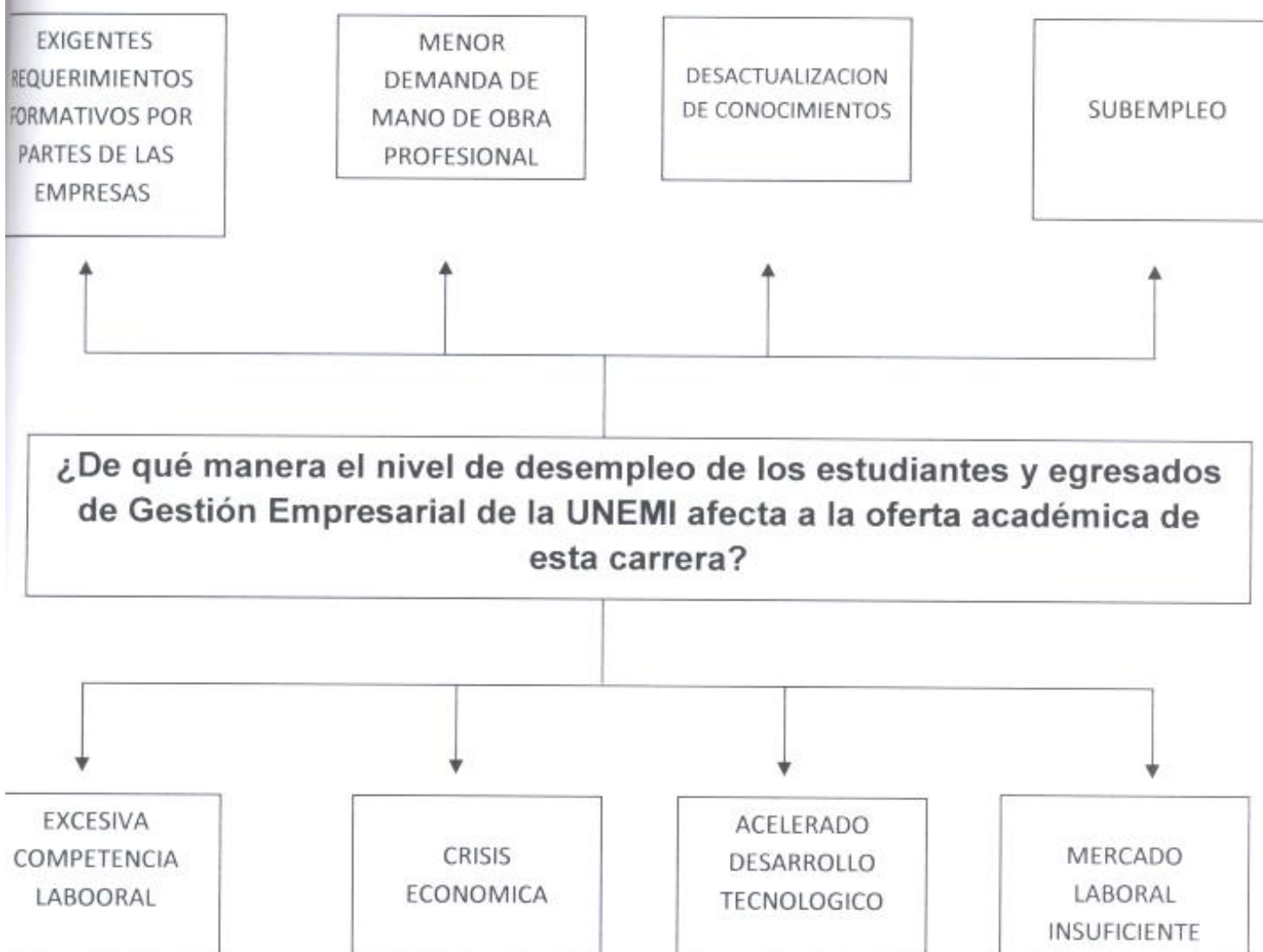
- [26] Mac Donald, A. F. (2009). <http://www.caei.com.ar>. Centro Argentino de Estudios Internacionales: <http://www.caei.com.ar/es/programas/economia/13.pdf>.
- [27] Ministerio de Relaciones Laborales. (2010). <http://www.mrl.gob.ec>. Ministerio de Relaciones Laborales: [http://www.mrl.gob.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&id=129&Itemid=77](http://www.mrl.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=129&Itemid=77).
- [28] Munich, L. (2011). *Administración Proceso Administrativo, clave del éxito empresarial*. Mexico: Pearson.
- [29] Naciones Unidas. (25 de Abril de 2007). <http://www.cinu.org.mx>. Naciones Unidas Centro de Información: [http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/des\\_econ.htm](http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/des_econ.htm).
- [30] Organización Internacional de Trabajo. (23 de Enero de 2012). De [eldiario.com.ec](http://www.eldiario.com.ec): <http://www.eldiario.com.ec/noticias-manabi-ecuador/217962-oit-el-numero-de-desempleados-en-el-mundo-en-2012-alcanzara-los-200-millones/>.
- [31] Paredes Loza, M. C. (2009). <http://www.sbs.gob.ec>. Nivel de Empleo (E-3): [http://www.sbs.gob.ec/medios/PORTALDOCS/downloads/articulos\\_financieros/Estudios%20Tecnicos/AT25\\_2009.pdf](http://www.sbs.gob.ec/medios/PORTALDOCS/downloads/articulos_financieros/Estudios%20Tecnicos/AT25_2009.pdf).
- [32] Parkin, M. (2007). *Macroeconomía: Versión para Latinoamérica*. Mexico: Pearson Educación.

- [33] Peña Hurtado, E. (Diciembre de 2011). <http://www.lacamara.or>. Boletín Económico:<http://www.lacamara.org/ccg/2011%20DIC%20BE%20CCG%20Res3Pag%20PERSPECTIVAS%202012.pdf>.
- [34] Revista Siglo21. (24 de Enero de 2012). <http://www.s21.com.gt>. OIT: Desempleados en 2012 alcanzarán los 200 millones: <http://www.s21.com.gt/pulso-economico/2012/01/24/oit-desempleados-2012-alcanzaran-200-millones>.
- [35] Scribano, A. O. (2007). El proceso de investigación social cualitativo. Buenos Aires, Argentina: Prometeo Libros.
- [36] Seijas, A. (18 de 06 de 2007). Desarrollo Tecnológico Acelerado. Obtenido: <http://boards5.melodysoft.com>:<http://boards5.melodysoft.com/dcaproblematizacion/re-foro--desarrollo-tecnologico-acelerado-97.html>.
- [37] Sheldon M., R. (2007). Introducción a la Estadística. Barcelona: Editorial Reverté, S. A.
- [38] Tipán, C., & Marriott, F. (Febrero de 2009). Incidencia y determinantes del desempleo en el Ecuador. Obtenido de [www.dspacepace.espol.edu.ec/bitstream/12345679/576/1/1079.pdf](http://www.dspacepace.espol.edu.ec/bitstream/12345679/576/1/1079.pdf).
- [39] Werther, W. B., & Davis, K. (2008). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las empresas. Mexico D. F.: Mac Graw Hill.



# ANEXOS

**Figura 17.** Arbol del problema.



Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

PROBLEMA Y SUBPROBLEMAS	FORMULACION DEL PROBLEMA Y SISTEMATIZACION	OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICOS	HIPOTESIS GENERAL Y PARTICULARES	VARIABLES INDEPENDIENTES	VARIABLES DEPENDIENTES
				VARIABLES INDEPENDIENTES	VARIABLES DEPENDIENTES
Principal	Desempleo de egresados y graduados de Gestión Empresarial de la UNEMI.  ¿De qué manera el nivel de desempleo de los egresados y graduados de Gestión Empresarial de la UNEMI afecta a la oferta académica de esta carrera?	Determinar de qué manera el nivel de desempleo de los egresados y graduados de Gestión Empresarial de la UNEMI afecta la oferta académica de esta carrera a través de la aplicación de técnicas de investigación para proponer alternativas que incorporen a estos jóvenes al mercado laboral.	El desempleo de los egresados y graduados de Gestión Empresarial de la UNEMI, afecta a la oferta académica de esta carrera.	El desempleo de los egresados y graduados de Gestión Empresarial de la UNEMI.	Oferta académica de esta carrera.
	Excesiva competencia laboral.  ¿De qué manera la excesiva competencia laboral de los profesionales en el área de negocios, genera exigentes requerimientos formativos por parte de las empresas?	Identificar como la excesiva competencia laboral de los profesionales en áreas de negocios, genera exigentes requerimientos formativos por parte de las empresas.	La excesiva competencia laboral, genera exigentes requerimientos formativos por parte de las empresas.	La excesiva competencia laboral.	Exigentes requerimientos formativos por parte de las empresas.
	Crisis Económica.  ¿Cómo afecta la crisis económica a la demanda de mano de obra profesional?	Determinar como la crisis económica afecta a la demanda de mano de obra profesional.	La crisis económica, afecta la demanda de mano de obra profesional.	La crisis económica.	Demanda de mano de obra profesional.
	Acelerado desarrollo tecnológico.  ¿En qué medida el acelerado desarrollo tecnológico incide en la desactualización de conocimientos?	Analizar en qué medida el acelerado desarrollo tecnológico incide en el desactualización de conocimientos.	El acelerado desarrollo tecnológico, incide en la desactualización de conocimientos.	El acelerado desarrollo tecnológico.	Desactualización de conocimientos.
	Mercado laboral insuficiente.  ¿Cómo afecta la tendencia reduccionista del mercado laboral al subempleo de los profesionales en Gestión Empresarial?	Conocer cómo afecta la tendencia reduccionista del mercado laboral al subempleo de los profesionales en Gestión Empresarial.	La tendencia reduccionista del mercado laboral, genera subempleo de los profesionales en Gestión Empresarial.	La tendencia reduccionista del mercado laboral.	Subempleo de los profesionales en Gestión Empresarial.

Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri





**Objetivo:** Encuesta dirigida a los egresados y graduados de Gestión Empresarial de la Universidad Estatal de Milagro, con el objetivo de realizar un "Diagnóstico del nivel de desempleo de los egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial de la UNEMI y su incidencia en la oferta académica de esta carrera de la UNEMI".

**Instrucciones:** Coloque (X) en el recuadro de acuerdo a la respuesta que usted considere.

<p>1. ¿Considera usted, que el desempleo en egresados y graduados de gestión Empresarial de la UNEMI, incide en la oferta académica esta carrera?</p> <p>Totalmente de Acuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>De acuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>En desacuerdo <input type="checkbox"/></p>	<p>2. ¿Considera usted que los egresados y profesionales tienen la oportunidad para integrarse al campo laboral de manera equitativa?</p> <p>Totalmente de Acuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>De acuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>En desacuerdo <input type="checkbox"/></p>	<p>3. ¿Según su opinión, considera usted que existe excesiva competencia laboral con relación a egresados y graduados de Gestión Empresarial?</p> <p>Totalmente de Acuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>De acuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>En desacuerdo <input type="checkbox"/></p>
<p>4. Bajo su criterio, ¿la excesiva competencia laboral, provoca rigurosos requerimientos formativos por partes de las empresas?</p> <p>Totalmente de Acuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>De acuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>En desacuerdo <input type="checkbox"/></p>	<p>5. ¿Según su criterio, considera usted que la crisis económica es la principal causa del desempleo?</p> <p>Totalmente de Acuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>De acuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>En desacuerdo <input type="checkbox"/></p>	<p>6. ¿Considera usted, que la crisis económica ha provocado disminución en la demanda de mano de obra profesional?</p> <p>Totalmente de Acuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>De acuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>En desacuerdo <input type="checkbox"/></p>
<p>7. ¿El acelerado desarrollo tecnológico ha provocado la desactualización de conocimientos de los profesionales dentro del campo laboral?</p> <p>Totalmente de Acuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>De acuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>En desacuerdo <input type="checkbox"/></p>	<p>8. ¿Según su opinión, considera usted que la tendencia reduccionista del mercado laboral produce subempleo de los profesionales en Gestión Empresarial?</p> <p>Totalmente de Acuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>De acuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>En desacuerdo <input type="checkbox"/></p>	<p>9. ¿Considera usted que la implementación de una bolsa de empleo ayudaría a integrar a los egresados y graduados de Gestión Empresarial al campo laboral?</p> <p>Totalmente de Acuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>De acuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>En desacuerdo <input type="checkbox"/></p>

Gracias por su colaboración



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO**  
**UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES**  
**CARRERA GESTION EMPRESARIAL**

ENTREVISTA DIRIGIDA A PROFESIONALES Y GENTE QUE TENGAN CONOCIMIENTO DEL PROBLEMA  
TRATADO COMO LO ES EL DESEMPLEO DE JOVENES EN EL CANTON MILAGRO

**Objetivo:** Determinar de qué manera el nivel de desempleo de los egresados y graduados de Gestión Empresarial de UNEMI afecta la oferta académica de esta carrera a través de la aplicación de técnicas de investigación para proponer alternativas que incorporen a estos jóvenes al mercado laboral.

**Instrucciones:** Marque con una (X) la respuesta según su opinión, y argumente su respuesta con su opinión.

Nombre: ..... Título: .....

Institución: .....

**Preguntas:**

1. ¿Cuál es su opinión ante el índice de desempleo de los egresados y graduados de la carrera de Gestión Empresarial de la Unemi?

Si

No

¿Por qué?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. ¿Considera usted necesario para su empresa contar con profesionales en Gestión Empresarial en su plantilla de empleados?

Si

No

¿Por qué?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....



Bajo su criterio, ¿cuáles son los principales requerimientos para calificar en una plaza de empleo?

¿Piensa usted, que el acelerado desarrollo tecnológico han provocado la desactualización de conocimientos de los profesionales dentro del campo laboral?

Si

No

¿Por qué?

¿Considera usted que la tendencia reduccionista del mercado laboral produce subempleo de los profesionales en Gestión Empresarial?

Si

No

¿Por qué?

¿Considera usted que la implementación de una bolsa de empleo ayudaría a integrar a los egresados y graduados de Gestión Empresarial al campo laboral?

Si

No

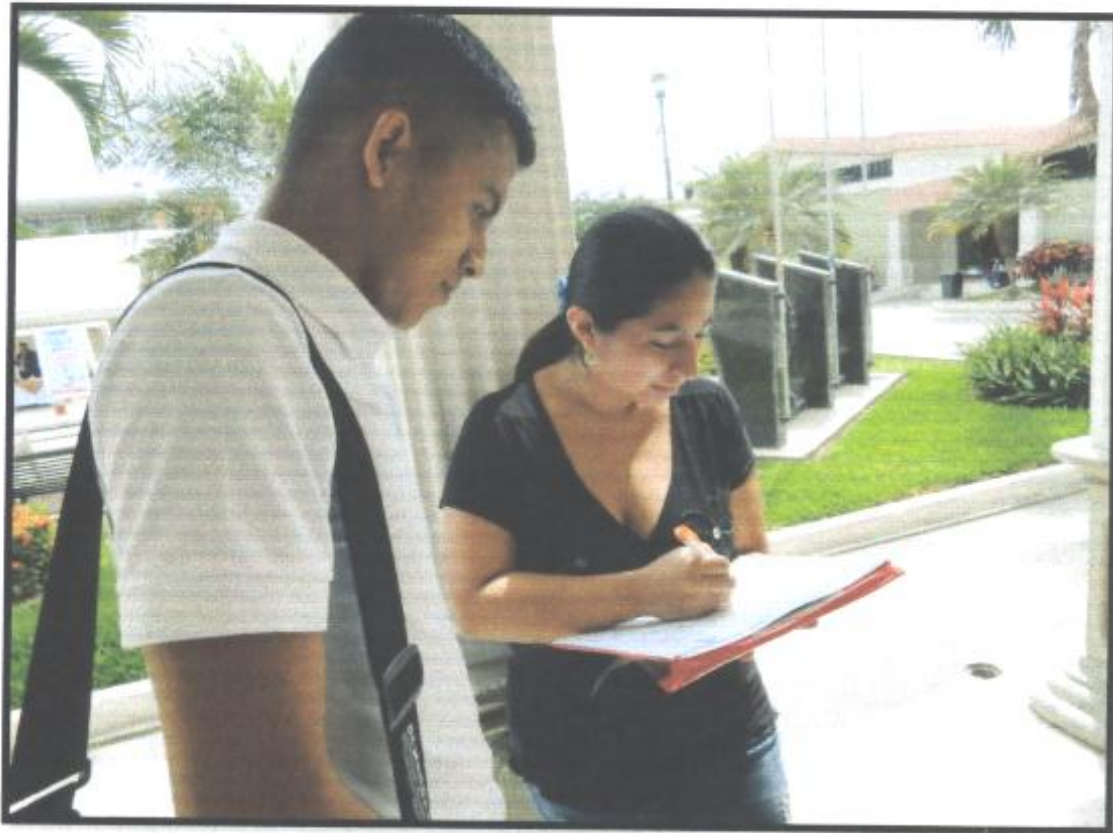
¿Por qué?

GRACIAS POR SU COLABORACION



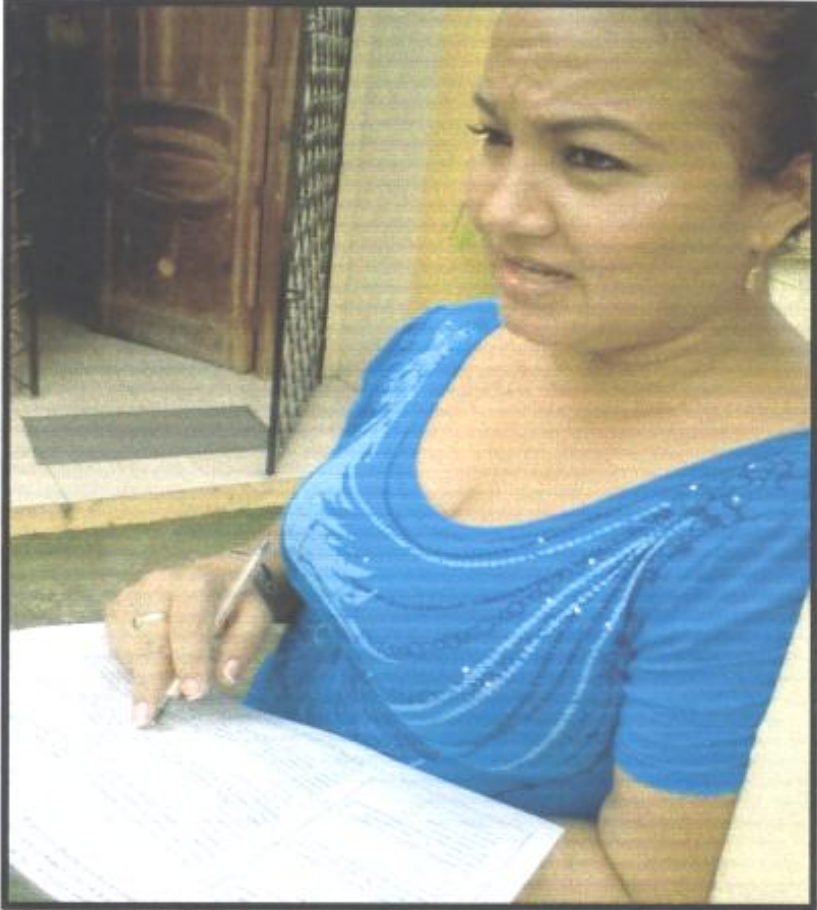
# Fotografías de la aplicación de la Encuesta.

**Figura 18.** Fotografía de la encuesta realizada a egresada de la carrera de Gestión Empresarial en predios de la UNEMI.



Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri  
Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

**Figura 19.** Fotografía de encuesta realizada a graduada de la carrera de Gestión Empresarial (calles Bolivia y México).



Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri  
Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri



**Figura 20:** Fotografía de la encuesta realizada a egresada de la carrera de Gestión Empresarial (Los Vergeles).



Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

**Figura 21.** Fotografía de la encuesta realizada a egresada de la carrera de Gestión Empresarial en predios de la UNEMI.



Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri  
Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

**Figura 22.** Fotografía de encuesta realizada a graduada de la carrera de Gestión Empresarial en predios de la UNEMI.



Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri



**Figura 23.** Fotografía de la encuesta realizada a egresada de la carrera de Gestión Empresarial (Comercial Pérez).



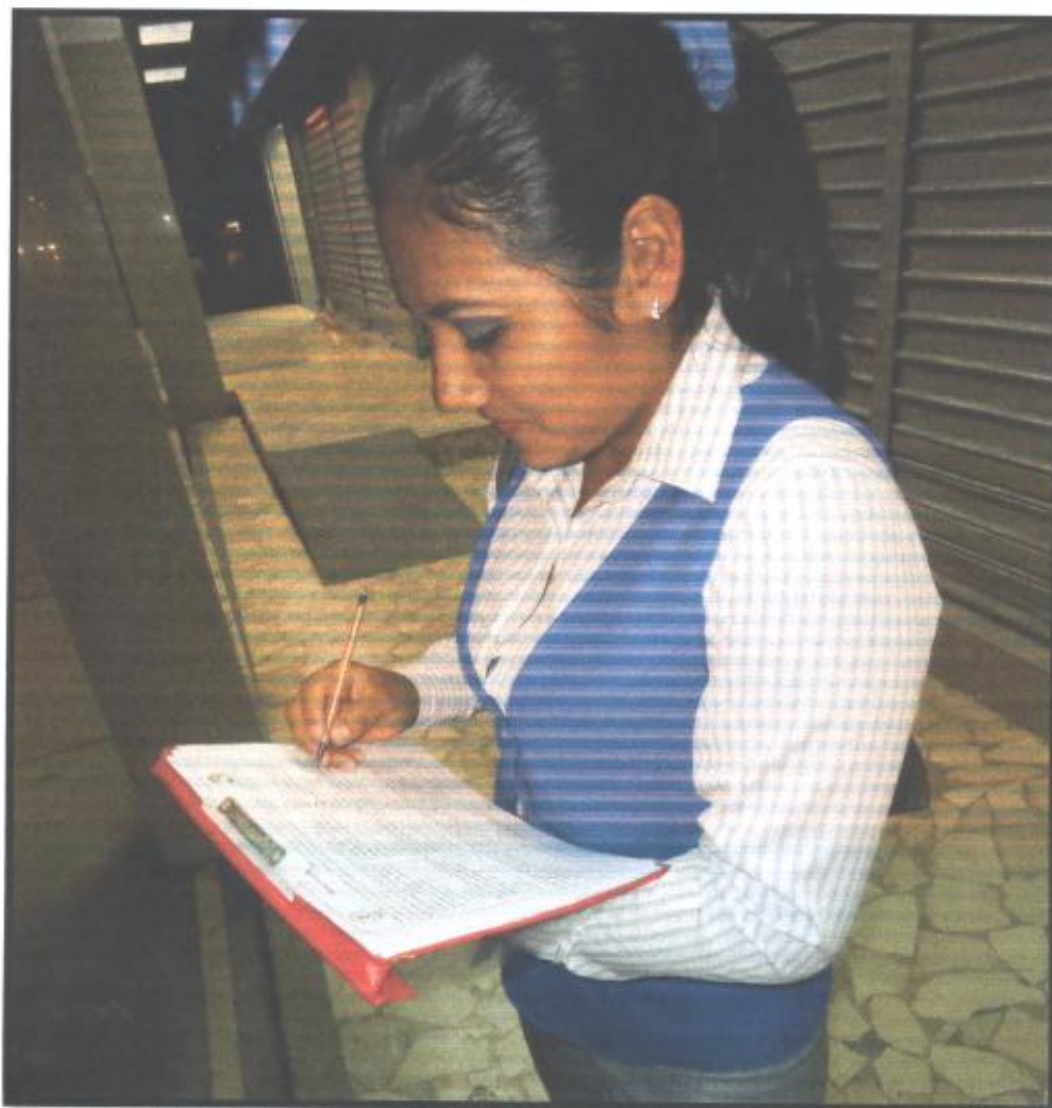
Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri  
Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

**Figura 24.** Fotografía de la encuesta realizada a egresada de la carrera de Gestión Empresarial en predios de la UNEMI.



Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri  
Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

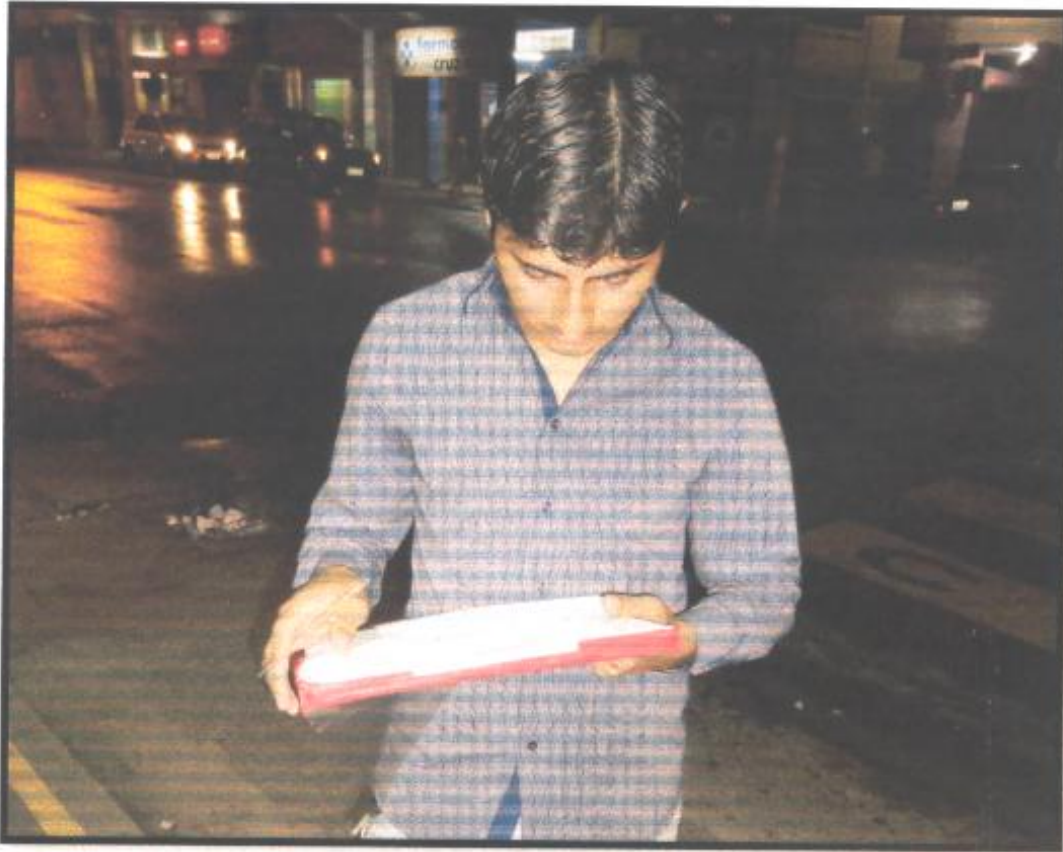
**Figura 25.** Fotografía de la encuesta realizada a egresada de la carrera de Gestión Empresarial en Banco del Pacífico (Calles Juan Montalvo y Rocafuerte).



Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri  
Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri



**Figura 26.** Fotografía de la encuesta realizada a egresada de la carrera de Gestión Empresarial en Banco del Pacífico (Calles Juan Montalvo y Rocafuerte).



Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri

**Figura 27.** Fotografía de la encuesta realizada a egresada de la carrera de Gestión Empresarial en predios de la UNEMI (FEUE).



Fuente: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri  
Autor: Blanca Guin y Jonathan Mizhquiri