



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

**UNIDAD ACADÉMICA CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO**

INGENIERA COMERCIAL

**TÍTULO DEL PROYECTO**

ESTUDIO PARA DETERMINAR LA FACTIBILIDAD DE LA CREACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE MERCADEO LABORAL PARA VINCULAR ALUMNOS, EGRESADOS Y PROFESIONALES DE LA UNEMI CON EL MERCADO LABORAL DE MILAGRO Y LA REGIÓN.

**AUTORA: JENNIFFER VERÓNICA CARRANZA LEÓN**

**TUTOR: ECON. JOSÉ DÍAZ MONTENEGRO**

MILAGRO, SEPTIEMBRE/2013

ECUADOR

## ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Por la presente hago constar que he analizado el proyecto de grado presentado por la **Srta. Jenniffer Carranza León**, para optar al título de Ingeniera Comercial y que acepto tutoriar a la estudiante, durante la etapa del desarrollo del trabajo hasta su presentación, evaluación y sustentación.

Milagro, a los 01 días del mes de Mayo del 2013.

Tutor

Econ. José Díaz

---

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

La autora de esta investigación declaran ante el Consejo Directivo de la Unidad Académica Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro, que el trabajo presentado es de mi propia autoría, 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 29 días del mes de Septiembre de 2013.

Jennifer Carranza

---

**C.I. 092614908-9**

## CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

El TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de Ingeniera Comercial, otorga al presente proyecto de investigación las siguientes calificaciones:

MEMORIA CIENTÍFICA	[    ]
DEFENSA ORAL	[    ]
TOTAL	[    ]
EQUIVALENTE	[    ]

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

---

PROFESOR DELEGADO

PROFESOR SECRETARIO

---

---

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer a Dios por darme las fuerzas y bendiciones, para culminar una de mis mayores metas, y hacer realidad este sueño anhelado.

A la UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO y a sus docentes por darme la oportunidad de adquirir sus conocimientos y forjarme mi vida profesional.

A mi director de tesis, Sr. Econ. José Díaz que con sus conocimientos me brindo apoyo y dedicación para culminar con éxito la presente tesis.

Para ellos: Muchas gracias y que Dios los bendiga.

**Jenniffer Carranza León**

## **DEDICATORIA**

Quiero dedicarle a Dios mi presente trabajo, por darme la vida y la salud, permitiéndome luchar para llegar a tan importante momento de mi formación profesional.

A mi querida Madre que con su ejemplo y cariño me ha brindado su ayuda en forma incondicional.

A mi padre, que a pesar de que no he podido gozar de su presencia, el amor de padre siempre ha permanecido dentro de mi corazón dándome el aliento para ser cada día mejor en esta vida .

A mis apreciados hermanos (as) por estar siempre presentes con sus alegrías.

A mi adorada hija Valeska quien ha sido mi mayor inspiración y motivación de felicidad, quien con su sonrisa me ha enseñado que ningún sacrificio es suficiente para alcanzar una meta.

A mi amado esposo que ha sido el impulso durante toda mi carrera, que con su apoyo constante y amor incondicional ha sido amigo y compañero inseparable, fuente de sabiduría, calma y consejo en todo momento.

**Jennifer Carranza León**

## 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 Derechos del Autor del Trabajo realizado como requisito previo para la obtención del Título de Tercer Nivel, cuyo tema es **LA EMPLEABILIDAD Y SU INCIDENCIA EN EL NIVEL DE EMPLEO DE EGRESADOS DE LA UNIDAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO, AÑO 2012** y que corresponde a la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales.

Milagro, a los 29 días del mes de Septiembre del 2013.

Jennifer Carranza León

---

**C.I. 092614908-9**

## ÍNDICE

ACEPTACIÓN Del TUTOR .....	2
DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	3
CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA .....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
DEDICATORIA.....	6
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR .....	7
ÍNDICE .....	8
INTRODUCCIÓN .....	14
RESUMEN .....	15
ABSTRACT .....	16
CAPÍTULO I .....	17
EL PROBLEMA .....	17
1.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN .....	17
1.1.2 Delimitación del problema.....	24
1.1.3 Formulacion del problema .....	24
1.1.4 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	25
1.1.5 DETERMINACIÓN DEL TEMA .....	25
1.2 OBJETIVOS.....	25
1.2.1 OBJETIVO GENERAL .....	25
1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	25
1.3 JUSTIFICACIÓN .....	26
CAPITULO II .....	27
MARCO REFERENCIAL .....	27
2.1 MARCO TEORICO .....	27
2.1.1 Antecedentes históricos.....	27



2.1.2 ANTECEDENTES REFERENCIALES .....	30
2.1.3 FUNDAMENTACIÓN .....	34
2.3 MARCO LEGAL .....	36
2.4 MARCO CONCEPTUAL .....	38
2.5.1 HIPOTESIS GENERAL.....	41
2.5.2 HIPOTESIS PARTICULARES O ESPECÍFICAS.....	41
2.5.3 DECLARACION DE LAS VARIABLES .....	41
2.5.4 OPERACIONALIZACIÓN .....	43
DE LAS VARIABLES .....	43
CAPITULO III .....	46
MARCO METODOLOGICO .....	46
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	46
3.2 LA POBLACION Y LA MUESTRA.....	47
3.2.1 Característica de la población.....	47
3.2.2 Delimitación de la población .....	48
3.2.3 Tipo de muestra .....	48
3.2.4 Tamaño de la muestra .....	48
3.2.5 Proceso de selección.....	49
3.3 LOS MÉTODOS Y LAS TÉCNICAS.....	50
3.3.1 Métodos Teóricos .....	50
3.3.2 Métodos empíricos.....	50
3.3.3 Técnicas e instrumentos .....	51
3.4 EL TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN .....	51
CAPÍTULO IV.....	52
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....	52
4.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	52

4.2 ANÁLISIS COMPARATIVO, EVOLUCIÓN, TENDENCIA Y PERSPECTIVAS.....	66
4.3 RESULTADOS.....	69
4.4 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS.....	71
CAPÍTULO V .....	72
PROPUESTA .....	72
5.1 TEMA .....	72
5.2 FUNDAMENTACIÓN .....	72
5.3 JUSTIFICACIÓN.....	78
5.4 OBJETIVOS.....	78
5.4.1. Objetivo General de la propuesta .....	78
5.4.2. Objetivos Específicos de la propuesta .....	78
5.5 UBICACIÓN .....	79
5.6 FACTIBILIDAD.....	84
5.7 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA.....	86
5.7.1 Actividades .....	87
5.7.2 Recursos, Análisis Financiero.....	88
5.7.3 Impacto .....	96
5.7.4 Cronograma.....	97
CONCLUSIONES.....	98
RECOMENDACIONES .....	99
BIBLIOGRAFÍA .....	100

## INDICE DE CUADROS

<b><u>Cuadro1.</u></b>	
<u>Operacionalización de variables</u> .....	41
<b><u>Cuadro2.</u></b>	
<u>Pregunta1</u> .....	47

<b><u>Cuadro3.</u></b>	
<u>Pregunta 2</u> .....	48
<b><u>Cuadro4.</u></b>	
<u>Pregunta 3</u> .....	49
<b><u>Cuadro5.</u></b>	
<u>Pregunta 4</u> .....	50
<b><u>Cuadro6.</u></b>	
<u>Pregunta5</u> .....	51
<b><u>Cuadro7.</u></b>	
<u>Pregunta 6</u> .....	52
<b><u>Cuadro8.</u></b>	
<u>Pregunta empleados 1</u> .....	53
<b><u>Cuadro9</u></b>	
<u>Pregunta empleados 2</u> .....	54
<b><u>Cuadro10.</u></b>	
<u>Pregunta empleados 3</u> .....	55
<b><u>Cuadro11.</u></b>	
<u>Pregunta empleados 4</u> .....	56
<b><u>Cuadro12.</u></b>	
<u>Pregunta empleados 5</u> .....	57
<b><u>Cuadro13.</u></b>	
<u>Pregunta empleados 6</u> .....	58
<b><u>Cuadro14.</u></b>	
<u>Pregunta empleados 7</u> .....	59
<b><u>Cuadro15.</u></b>	
<u>Pregunta empleados 8</u> .....	60
<b><u>Cuadro16.</u></b>	
<u>Pregunta empleados 9</u> .....	61
<b><u>Cuadro17.</u></b>	
<u>Pregunta empleados 10</u> .....	62
<b><u>Cuadro18.</u></b>	
<u>Pregunta empleados 11</u> .....	63
<b><u>Cuadro19</u></b>	
<u>Pregunta empleados 12</u> .....	64
<b><u>Cuadro20.</u></b>	
<u>Pregunta empleados 13</u> .....	65
<b><u>Cuadro21.</u></b>	
<u>Pregunta empleados 14</u> .....	66

**Cuadro22.**

Pregunta empleados 15. .....

67

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

**Gráfico1.**

Operacionalización de variables..... 41

**Gráfico2.**

Pregunta1..... 47

**Gráfico3.**

Pregunta 2..... 48

**Gráfico4.**

Pregunta 3..... 49

**Gráfico5.**

Pregunta 4..... 50

**Gráfico6.**

Pregunta5..... 51

**Gráfico7.**

Pregunta 6..... 52

**Gráfico8.**

Pregunta empleados 1. ..... 53

**Gráfico9**

Pregunta empleados 2 ..... 54

**Gráfico10.**

Pregunta empleados 3. ..... 55

**Gráfico11.**

Pregunta empleados 4. ..... 56

**Gráfico12.**

Pregunta empleados 5. ..... 57

**Gráfico13.**

Pregunta empleados 6. ..... 58

**Gráfico14.**

Pregunta empleados 7. ..... 59

**Gráfico15.**

Pregunta empleados 8. ..... 60

<b><u>Gráfico16.</u></b>	
<u>Pregunta empleados 9</u> .....	61
<b><u>Gráfico17.</u></b>	
<u>Pregunta empleados 10.</u> .....	62
<b><u>Gráfico18.</u></b>	
<u>Pregunta empleados 11</u> .....	63
<b><u>Gráfico19</u></b>	
<u>Pregunta empleados 12.</u> .....	64
<b><u>Gráfico20.</u></b>	
<u>Pregunta empleados 13.</u> .....	65
<b><u>Gráfico21.</u></b>	
<u>Pregunta empleados 14.</u> .....	66
<b><u>Gráfico22.</u></b>	
<u>Pregunta empleados 15.</u> .....	67

## INTRODUCCIÓN

La empleabilidad es un tema de vital importancia para el desarrollo de los pueblos y para la productividad y permanencia de las empresas, trasladado al ámbito académico la empleabilidad es el medio por el que las universidades miden los resultados de lo que se imparte en las aulas.

Para el presente estudio se midió el nivel de empleabilidad de los egresados de la Universidad enfrentándolo a varios factores que determinan que esto se dé, como por ejemplo el seguimiento de parte de la Universidad, el nivel de coincidencia de lo aprendido con lo que se necesita en el mercado o si los egresados se encuentran ejerciendo su profesión o se desempeñan en otros ámbitos.

Las encuestas reflejaron el problema existente y el efecto que tiene en el desempleo joven asunto de gran preocupación y necesario para concretarse el buen vivir que la constitución garantiza para todos y todas los ecuatorianos, esto encaminó al equipo investigador a proponer la creación de un departamento que canalice la promoción de los estudiantes y profesionales en las diversas empresas del sector productivo.

Mediante esta propuesta la universidad tomará contacto con sus egresados y alumnos para incluirlos en el programa que dará apoyo y capacitación para que puedan enfrentar los desafíos de una entrevista y de competir en el mercado laboral, así como promocionar y recibir las vacantes de las empresas para socializarlas entre los que deseen postular.

## RESUMEN

Se estudió la percepciones y realidades de los egresados dela universidad en el año 2012 y se recopiló esa información mediante encuesta para luego procesarla y colocarla en cuadros estadísticos que permitan sacar conclusiones de lo que se estudia, se concluyó que el problema realmente existe y que su incidencia es de alto impacto en los jóvenes dela región que estudian en Milagro, para ser más precisos en la Universidad estatal de Milagro, como solución sea planteado la creación de un Centro de mercadeo laboral que vincule a los estudiantes y egresados con las empresas del medio, quedó planteada la factibilidad de llevar a cabo la propuesta, los beneficios económicos que este proyecto dejaría y los beneficios e impactos directos de su ejecución.

## **ABSTRACT**

We studied the perceptions and realities of college graduates in 2012 and that information was gathered through a survey and then process it and put it in statistical tables, which allow conclusions of what is studied, it was concluded that the problem really exists and that its incidence is high impact on young of the region studying in Milagro, to be more precise in Miracle state University, as a solution is proposed the creation of a labor marketing center that links students and alumni with companies in the medium was raised the feasibility of carrying out the proposal, the economic benefits that this project would make and direct the benefits and impacts of implementation.



# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA

### 1.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN

LA EMPLEABILIDAD Y SU INCIDENCIA EN EL NIVEL DE EMPLEO DE EGRESADOS DE LA UNIDAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO, AÑO 2012

#### 1.1.1 Planteamiento del problema

##### Contextualización

A nivel mundial la Educación Superior en algunos países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE existe una fuerza laboral que está compuesta por personas tituladas.

El rango varía en algunos países, en Argentina un 13.4%, Chile un 11.4%, Perú 10.7%, Colombia 10.0%, México 9.1%, Brasil 8.1%, Ecuador 7.8%, El Salvador 7.3%, Bolivia 7%, Uruguay 6.4%, Costa Rica 5.95%, Panamá 4.3%, Paraguay 3.5%, Honduras 3%, Nicaragua 1.8%, Guatemala 1,7%.<sup>1</sup>En aquellos países la inserción laboral en los jóvenes en el mercado de trabajo es un tema que ha atraído fuertemente la atención de los investigadores de distintas disciplinas sociales.

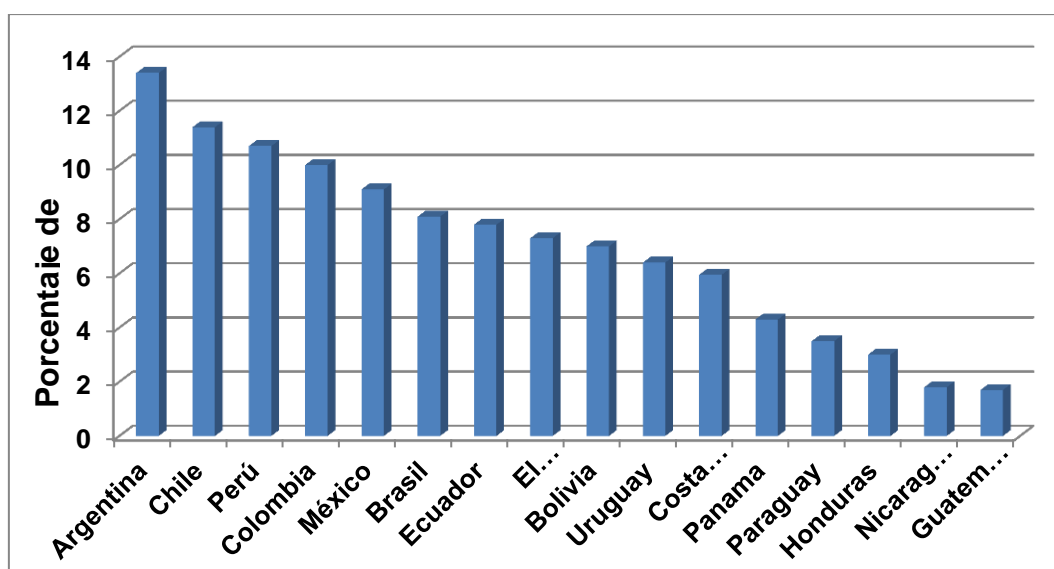
---

<sup>1</sup>UNIVERSIDAD ADOLFO IBANEZ, UNIVERSIDAD DE CHILE Y MINISTERIO DE EDUCACION SOLEDAD GONZALEZ, ANA MARIA MONTOYA, JOSE JOAQUIN BRUNNER Y FELIPE SALAZAR, *"Tendencia del mercado laboral de graduados de la Educación Superior en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico"*(OECD).

En los últimos años debido a las dificultades de empleo a las que se enfrenta el colectivo universitario y la creciente complejidad en su incorporación al mundo laboral

Actualmente, la situación ha cambiado, y desde hace algunos años atrás las propias universidades de los países<sup>2</sup> de OCDE han ido incrementando centros de investigación que se dedican a generar sistemáticamente procesos sobre la inserción laboral.

GRAFICO 1. PORCENTAJE DE POBLACION CON NIVEL UNIVERSITARIO COMPLETO A NIVEL MUNDIAL



Fuente: Datos de la CEPAL, 2006  
Elaboración: Jenniffer Carranza.

La evidencia indica que los titulados de la Educación Superior han aumentado y continuaran creciendo en los próximos años. Ante esto la Conferencia Mundial Convocada por la UNESCO realizada en Paris, abordó el tema de exigencias en el mundo del trabajo.

Entre sus conclusiones se señala que si bien la inserción laboral de los recién graduados puede aparecer "sombria" a primera vista, no parece haber un acuerdo sobre esta situación.

<sup>2</sup> UNIVERSIDAD ADOLFO IBANEZ, UNIVERSIDAD DE CHILE Y MINISTERIO DE EDUCACION SOLEDAD GONZALEZ, ANA MARIA MONTOYA, JOSE JOAQUIN BRUNNER Y FELIPE SALAZAR, "Tendencia del mercado laboral de graduados de la Educación Superior en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico"(OECD).

A medida que el conocimiento se va haciendo cada vez más importante, algo similar va ocurriendo en la Educación Superior.

Los países necesitan educar a mayor proporción de sus jóvenes a estándares más altos, ya que en la actualidad, poseer un grado universitario es requisito básico para muchos trabajadores especializados.

La calidad de los conocimientos generados en las instituciones de educación superior y la disponibilidad de estos para la economía en general se ha ido transformando en un problema cada vez más serio.

Para la competitividad de algunos países lo que constituye un fenómeno grave para el mundo.

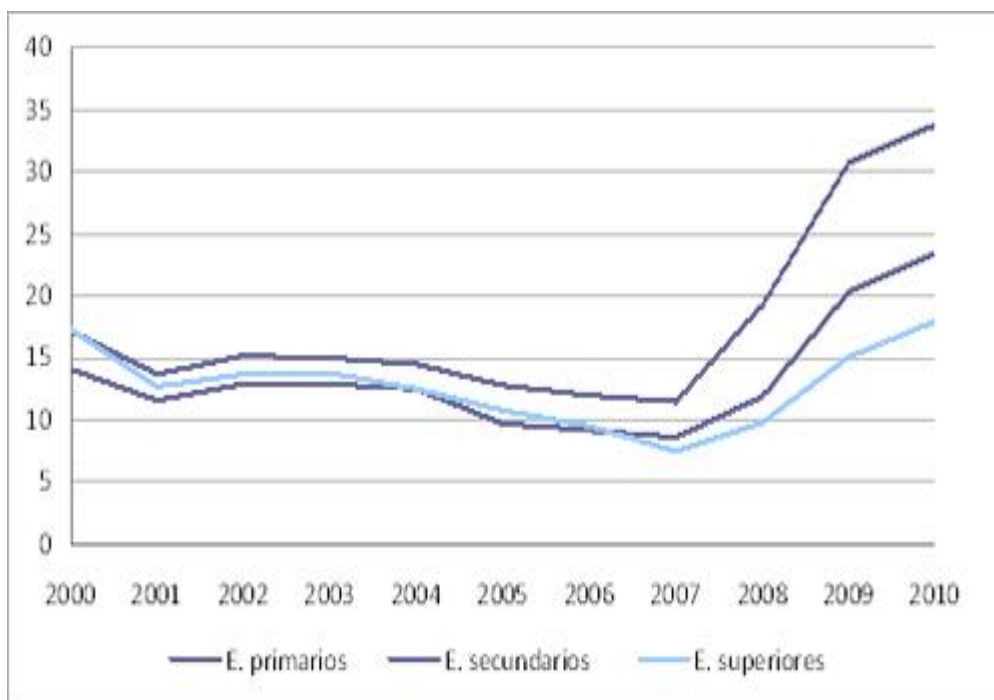
Una de las variables de mayor preocupación que genera, es el desempleo juvenil constituye una de las principales disfunciones del mercado de trabajo en España.

Las condiciones laborales de la población en general y de la juventud en particular dependen de la eficacia del sistema educativo.

La probabilidad de que un joven acceda a un empleo estable y adecuadamente remunerado, depende de la cantidad y calidad de educación recibida.

Por lo tanto la causa de desempleo juvenil en España tiene un porcentaje muy elevado.

GRAFICO 2. EVOLUCION DEL PORCENTAJE DE DESEMPLEADOS EN JOVENES DE ESTUDIOS CON EDUCACION SUPERIOR EN ESPAÑA



**Fuente:** Datos por la EUFOSTAT, 2011

**Elaboración:** Jenniffer Carranza.

Mientras que Alemania y otros países bajos se rigen como modelos de Formación Profesionales que verdaderamente funcionan y permiten integrar a los jóvenes en el mercado laboral, tal como constatan sus reducidas tasas de desempleo juvenil.

Datos muy relevantes que habitualmente no se disponen por parte de los agentes con posibilidad de tomar decisiones posteriores, que determinarán los futuros planes de estudio para aquellos países

En cambio el elevado porcentaje de desempleo en España pone en duda la eficiencia de las medidas de la reforma laboral existentes en este país. Cifras parecidas se vieron en Europa y mucho más grave en América Latina y no

queda mucho que decir del continente Africano donde se vive con el desempleo como si fuese una cosa normal.<sup>3</sup>

El nivel de ocupación de las personas con instrucción universitaria en Ecuador se basa en políticas de empleabilidad con acciones de seguimientos y medición.

La empleabilidad entendida como las posibilidades que tiene una persona para encontrar un empleo en un mercado laboral en continuo cambio en el que la

Persona cuenta con aptitud para encontrar, crear, conservar y enriquecer un trabajo.

Además es la capacidad que posee un individuo para adaptarse al cambio o capacidad para integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes periodos de su vida obtenidos a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional.

La Universidad Casa Grande para la inserción laboral de egresados y graduados en el mercado laboral tiene como objetivo promover, mantener y consolidar los vínculos con los diferentes sectores de la sociedad pública y nacional, privados y social e instituciones interesadas en incorporar personas con formación universitaria para generar oportunidades de trabajo y prácticas laborales para adquirir experiencia técnica o profesional.

Mediante la implementación de políticas, medios y acciones tendientes a vincularlos y promoverlos ante potenciales empleadores, interactuando con las empresas, organismos gubernamentales y no gubernamentales y buscar oportunidades para lograr su inserción laboral.

El interés por acceder a estudios de nivel superior ha crecido considerablemente en los últimos años. Desde la década de los setenta Ecuador experimento notables cambios en la educación superior, a partir de los

---

<sup>3</sup>UNIVERSIDAD DE VALLODOLID, ALMUDENA MORENO DOMINGUEZ, *La empleabilidad de los /las jóvenes en España, El ajuste entre educación y empleo*.<http://jovenesymas.fad.es/boletines/2/27/articulo-de-fondo.html>

UNIVERSIDAD DE BARCELONA" JAVIER VENTURA BLANCO, FRANSEC MARTINEZ OLMO "Estudio sobre la inserción laboral de los graduados".2005

ochenta la educación superior empezó a tener un papel importante en nuestros pueblos (CONEA, 2004).

A partir de 1972 se crearon 54 universidades a nivel nacional y en los últimos 20 años ha evolucionado la creación de diversas universidades privadas y públicas según CONESUP (2007).

Las instituciones de Educación Superior supieron responder a este mayor interés de la sociedad, ya que la educación superior creció masivamente.

En la actualidad las universidades Ecuatorianas se encuentran en un proceso de reformas en donde se proponen cambios sobre todo lo que tiene que ver en las calificaciones de calidad.

Dichos cambios exigen al sistema educativo una mirada atenta hacia el mercado laboral.

Para ello se toma en cuenta el nivel de instrucción universitaria de las personas en relación con la población económicamente activa (PEA) 2009, la relación de desempleo de personas con instrucción superior universitaria, y la participación de la mujer a nivel nacional y por provincias.

Utilizando datos de la Encuesta de Empleo y Desempleo y Subempleo que publico el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), que es representativa para todas las provincias.

En lo referente a la educación superior, la Universidad debe considerar y abordar la fuerte y compleja relación de correspondencia entre las profesiones y los diversos puestos de trabajo; además, las vertiginosas transformaciones tecnológicas demandan un cambio en los procesos y estrategias de aprendizaje, puesto que el sistema educativo ya no garantiza una inserción laboral favorable.

Los resultados de forma general muestran que en Ecuador la dotación de personas que poseen instrucción universitaria tienen una tendencia creciente en los años de análisis para las provincias como Azuay, Pichincha, Loja y Guayas. No obstante existen regiones de Ecuador, en donde las personas con

estudios universitarios no tienen una proporción importante respecto a su población.<sup>4</sup>

El sistema de egresados de nuestra Universidad Estatal de Milagro estima ser una red social que trabaje a favor de la calidad de la educación de la UNEMI.

La importancia de las tutorías, prácticas pre profesionales y el propio seguimiento de egresados, tiene la finalidad de reorientar las propuestas educativas.

Cada año la universidad oferta a la sociedad profesionales en las diversas especializaciones, los datos obtenidos demuestran que no siempre todos se ubican en puestos de trabajos de acuerdo a sus especializaciones y existen otros q no logran insertarse en el mundo laboral.

La bolsa de valores consiste en la inserción laboral de egresados de la UMENI a través de un sistema informático que tiene información de sus ex alumnos, también podemos acotar que las empresas que firmen convenios con nuestra universidad tiene acceso a nuestra base de datos de egresados.

## **DIAGNOSTICO**

En esta investigación parte de un árbol de problemas donde existe una incidencia en la empleabilidad y en el nivel de empleo de egresados de la Unidad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal de Milagro, año 2012.

Con causas: la experiencia laboral, la falta de inserción laboral, bajo conocimiento de habilidades y destrezas adquiridas mediante el periodo universitario por lo cual tienen efecto en desempleo juvenil, falta de vinculación con el sector económico, social y cultural y un alto nivel de egresados que no se encuentran laborando.

---

<sup>4</sup>UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA, "Educación y Economía"2011.<http://www.utpl.edu.ec/comunicacion/wp-content/uploads/2012/12/utpl-Informe-de-coyuntura-economica-N-3-ano-2011.pdf>

UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO, ANDREA ESTEFANIA LOPEZ MEZA "La empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Ambato"2012

## **PRONÓSTICO**

Al no resolverse el problema de la incidencia en la empleabilidad y en el nivel de empleo de egresados de la Unidad de Ciencias Administrativas de la UNEMI se incrementara el nivel de desempleo en nuestra ciudad de Milagro, afectando el nivel de economía local y nacional.

Creando un problema de inserción laboral, de gran magnitud, creando una mala imagen hacia la Universidad Estatal de a Milagro, situación que pondrá en alerta a los organismos reguladores del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, (CEAACES).

## **CONTROL DE PRONÓSTICO**

De mantenerse este problema de inserción laboral, en la Universidad Estatal de Milagro, los estudiantes egresados no tendrían posibilidades de verse inmersos en el mundo laboral, el Cantón Milagro y sus ciudades aledañas tendrían un alto déficit de empleabilidad con relación a los estudiantes universitarios.

### **1.1.2 Delimitación del problema**

**Campo:** Administración

**Área:** Administración de Recursos Humanos

**Problema:** Incidencia en la empleabilidad y en el nivel de empleo de egresados de la Unidad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal de Milagro, año 2012

**Delimitación Espacial:** Universidad Estatal de Milagro, Unidad de Ciencias Administrativas. Cda Universitaria Km. 1½ vía Km.26.

**Delimitación Temporal:** La investigación se realizó de Enero a Diciembre del año 2012.

### **1.1.3 Formulación del problema**

¿Cómo se relacionan los perfiles de empleabilidad de egresados de la Unidad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal de Milagro UNEMI con la consecución de empleo por parte, año 2012?



#### **1.1.4 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA**

- ✓ ¿Cómo afecta la insuficiente experiencia laboral en el desempleo juvenil de los estudiantes de la Unidad de Ciencias Administrativas de la UNEMI?
- ✓ ¿De qué manera afecta la escasez de políticas institucionales en la inserción laboral en sectores económicos, sociales y/o culturales de los egresados?
- ✓ ¿Cómo influye el insuficiente nivel ocupacional en el nivel de egresados que no se encuentran laborando en el área que les corresponda?

#### **1.1.5 DETERMINACIÓN DEL TEMA**

La empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de egresados de la Unidad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal de Milagro, año 2012.

### **1.2 OBJETIVOS**

#### **1.2.1 OBJETIVO GENERAL**

- ✓ Determinar la relación entre la empleabilidad y el nivel de empleo de egresados de la Unidad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal de Milagro, a través de un seguimiento, para contribuir a mejorar los niveles de inserción laboral.

#### **1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ✓ Analizar la insuficiente experiencia laboral con el desempleo juvenil de los egresados de la Unidad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal de Milagro.
- ✓ Determinar la escasez de políticas institucionales en la inserción laboral y su falta de vinculación con el sector económico, social y cultural de los egresados en la Unidad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal de Milagro.

- ✓ Determinar el insuficiente nivel ocupacional y el alto nivel de los egresados que no se encuentran en el mercado laboral de la Unidad de Ciencias Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro

### **1.3 JUSTIFICACIÓN**

#### Justificación de la investigación

Esta investigación se efectúa con el objetivo de determinar la incidencia en la empleabilidad y el nivel de empleo de egresados de la Unidad de Ciencias Administrativas de la UNEMI, año 2012, por tal motivo es de importancia la investigación para los Directivos de la Unidad, así obtendrán una herramienta para reorganizar la base de datos de las carreras con la satisfacción y necesidades que requiere el mercado laboral.

Ante los cambios, la globalización que hemos tenido en las últimas décadas, el aumento de la competitividad de las organizaciones en los mercados, la evolución tecnológica que se evidencian cada vez con mayor potencia.

Es por ello, que al pasar los años los requerimientos de entidades u instituciones son exigentes en la empleabilidad de las personas que recién optan un título de tercer nivel, para poder mantenerse en la inserción laboral que hoy en día es un tema de gran complejidad, optando por un perfil de personas con nivel de educación superior, buscando cada día profesionales con bases sólidas.

Los egresados tendrán su camino hacia el futuro definido, porque tendrían la seguridad de una formación académica de calidad, obteniendo así un mecanismo de guía para la reorganización de las mallas curriculares, reajustar el perfil de las carreras y en general, su desarrollo institucional

Además, el impacto del presente proyecto será contribuir a la acreditación y evaluación de la Universidad Estatal de Milagro por parte del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES), posibilitando contar con información de un indicador importante, de tal forma que se tome en consideración el seguimiento realizado a los egresados y recién egresados de la UNEMI.

## **CAPITULO II**

### **MARCO REFERENCIAL**

#### **2.1 MARCO TEORICO**

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

La empleabilidad se ha modificado sensiblemente ante los cambios que sean producidos en el mundo, en las últimas décadas: la globalización, el aumento de la competencia a través de la liberación de los mercados y de la caída de las barreras comerciales, los perfiles de empleabilidad requieren más conocimientos y no tantas habilidades físicas.

De estas transformaciones a nivel mundial, se ha ido modificando el perfil de los empleados solicitados por las empresas y organizaciones. Se requiere trabajadores con bases muy sólidas, con educación científico-tecnológica y con capacidad de adquirir nuevos conocimientos en manera constante: las exigencias del mercado laboral han aumentado<sup>5</sup>.

Los trabajadores necesitan tener características que los hagan capaces de adquirir un empleo. Precisamente el concepto de empleabilidad intenta explicar las cualidades que posee un empleado para buscar trabajo, que en forma resumida puede definirse como la “habilidad para obtener o conservar un empleo”. Campos Ríos (2013).

---

<sup>5</sup>INVESTIGADORA DEL CONICET, MARIA MARTA FORMICHELLA, SILVIA LONDON “*Reflexiones acerca de la noción de la empleabilidad*” Lic. en Economía, UNS. Becaria del CONICET Dra. en Economía. Profesora de Desarrollo Económico.

Orienta a explicar de qué depende la empleabilidad de los individuos, como se relaciona con la educación y el desempleo y su rol en los diferentes actores sociales.

Además, considera que serán más empleables aquellos individuos que pueden ser eficientes en el uso de los recursos y de las capacidades interpersonales, cabe volver a mencionar y destacar la importancia de la seguridad que tenga un individuo en sí mismo. FUNDIPE (1999).

Los individuos que poco se aprecian a sí mismo poseen menos probabilidades de alcanzar sus metas.

La educación es de vital importancia, el principal papel en la empleabilidad de un individuo, lo cumple el individuo mismo.

En América Latina, los individuos provenientes del campo poseen remuneraciones menores que personas de igual sexo y edad, pero originarias de la ciudad, también se analiza como los hombres de color reciben salarios menores que los hombres blancos, y luego de una investigación se llega a la conclusión que la causa de esta gran diferencia de empleabilidad no se debe alguna relación con la discriminación racial, sino a la diferencia en la educación superior.

Muchos estudios realizados a nivel mundial intentan explicar sus causas entre la empleabilidad y el desempleo, entre ellos tenemos problemas de competitividad de las empresas o tecnología.

Las empresas a la hora de elegir a sus empleados el tiempo que llevan desocupados, favoreciendo la elección a los individuos que poseen, desempleo de menor duración van perdiendo sus conocimientos, pero principalmente van disminuyendo sus hábitos de trabajos, su capacidad de relacionarse y generar vínculos con el resto de individuos y su capacidad de adaptarse a los cambios.

Esto hace que sus capacidades de empleabilidad sean menores cada vez vayan alejándose más de mercado laboral, a la hora de conseguir un trabajo,

con un porcentaje de desempleo más probable será la existencia del desempleo de larga duración.<sup>6</sup>

En Ecuador se ha implantado como prioridad impulsar el programa “JIOVENES PRODUCTIVOS” una iniciativa pública-privada que se desarrolla exitosamente en Quito y Guayaquil y gracias a su exitoso desempeño se constituye en un modelo para ser replicado en el resto del país.

El gobierno Nacional impulsara una primera fase en ciudades de la región Costa: Guayaquil, Esmeraldas, Portoviejo, Machala y Manta y convocara a la instituciones de experiencia en el desarrollo de competencias laborales y pasantías para jóvenes en riesgos para que formen parte de esta iniciativa.

Posteriormente se ampliara al resto del Ecuador, en la Sierra y en las zonas urbanas de la Amazonia. La priorización se ha determinado de acuerdo a los índices de desempleo juvenil.

“JOVENES PRODUCTIVOS” busca capacitar gratuitamente en competencias laborales, promoviendo la inserción laboral, este modelo tiene la finalidad de mejorar la calidad de vida de los jóvenes y sus familias, impulsando a salir d un círculo que no tienen oportunidades de empleabilidad, este programa se está realizando en 24 países de América Latina y el Caribe, con el apoyo de instituciones internacionales.<sup>7</sup>

La Universidad Estatal de Milagro tiene como finalidad formar profesionales de calidad, para administrar instituciones, desarrollar competencias profesionales e implementación, capacitarlos y culturizarlos en el ámbito laboral, para que al momento de egresar y graduarse ellos cuenten con las bases y experiencias que demandan los empleadores teniendo mayores oportunidades de inserción laboral.

---

<sup>6</sup>INVESTIGADORA DEL CONICET, MARIA MARTA FORMICHELLA,SILVIA LONDON “*Reflexiones acerca de la noción de la empleabilidad*”

<sup>7</sup>MINISTERIO DE COORDINACIÓN DE LA PRODUCCIÓN, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD (MCPEC), “*Fomentación y Empleabilidad del Emprendimiento Juvenil*” ECUADOR “Internacional YouthFoundation”, FOMIN, Centro de Investigación Canadiense. /MCPEC. <http://www.elciudadano.gob.ec>

## **2.1.2 ANTECEDENTES REFERENCIALES**

LA EMPLEABILIDAD Y SU INCIDENCIA EN EL NIVEL DE EGRESADOS Y RECIÉN GRADUADOS DE LA FACULTADA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO. (2012) AMBATO.

En este problema interactúan el objeto de estudio y el investigador de una manera directa, involucrándose con los hechos y acontecimientos de la realidad d la institución, de esta manera se lograra el compromiso para el seguimiento de los egresados, como una de las políticas de la institución de educación superior.

El mercado laboral demanda de mano d obra calificada y una estructura de solidos valores éticos y profesionales en el nuevo perfil laboral, los mismo que producto de transformaciones del cambio surgido a causa de la globalización a la que nos enfrentamos cada día, y el objeto del estudio priorizan y relacionan estos puntos de convergencia.

La formación de los egresados no se ejecuta a la demanda laboral, la falta de una unidad de inserción laboral, un bajo nivel de empleabilidad.

CAMPO OCUPACIONAL DE LOS EGRESADOS Y GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI. (2007) MANABI.

La inserción laboral supone el acceso al empleo y el desarrollo de trayectorias laborales que han de desembocar, en teoría, en una inserción laboral plena. De acuerdo con Figuera (1996), por inserción laboral plena se entiende la situación en la cual se adquiere un trabajo estable y acorde con la formación adquirida, o, el periodo que transcurre durante el proceso de búsqueda/consecución del primer empleo o de un empleo regular después de la obtención de un grado universitario

Posiblemente en el pasado esto pudo haber ocurrido, pero en los últimos años la llamada devaluación de las credenciales educativas ha implicado que muchas personas con estudios superiores deban trabajar sólo parcialmente en ocupaciones relacionadas con lo que estudiaron, o incluso trasladarse de lleno

a otras actividades, cuyo desempeño no requiere contar con estudios superiores.

- ✓ Diagnosticar la situación ocupacional de egresados y graduados sin empleo.
- ✓ Analizar el proceso de inserción de los estudiantes.

#### ESTUDIO DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS DE LA LICENCIATURA DE PSCOLOGIA EDUACTIVA (2007) MEXICO.

Los fines que se persiguen con esta realización de estudios de seguimientos d egresados son múltiples y variados, destacándose lo siguiente:

- ✓ Mejorar la planificación de las carreras que se ofrecen, según las necesidades del medio que se desarrollan sus egresados
- ✓ Evaluar las aportaciones de las instituciones de educación superior al desarrollo de sus zonas de influencia a través de la acción de sus egresados.
- ✓ Evaluar el grado de aceptación de sus egresados en el sector productivo.
- ✓ Conocer el nivel de empleo, subempleo y desempeño de sus egresados.
- ✓ Conocer la pertinencia y vigencia de sus planes d estudio.

Algunas instituciones no disponen de análisis sobre sus egresados, estos estudios de egresados se ubican en el campo de las relaciones entre el mundo, su estudio ha generado mucha investigación a nivel mundial.

Algunas instituciones no disponen de análisis sobre sus egresados, estos estudios de egresados se ubican en el campo de las relaciones entre el mundo, su estudio ha generado mucha investigación a nivel mundial.

#### ESTUDIO SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE GRADUADOS EN PEDAGOGÍA EN LA UNIVERSIDAD DE BARCELONA (2005) ESPAÑA

La necesidad de optimizar la empleabilidad y propiciar la inserción profesional de los estudiantes universitarios, requiere la obtención y el análisis detallado de la realidad en que nos encontramos, ya que de otra manera se puede caer en la mera adopción de postulados descontextualizados que desemboquen en

cambios superficiales, habitualmente insostenibles. La titulación de Pedagogía en la Universidad de Barcelona ha sido objeto de una investigación en este sentido.

Una de las principales fuentes de información sobre nuestro contexto inmediato, entre otras, ha sido la opinión de los estudiantes egresados, los cuales, a pesar de la dificultad en su localización, facilitan datos muy relevantes que habitualmente no se disponen por parte de los agentes con posibilidad de tomar decisiones posteriores, que determinarán los futuros planes de estudio.

- ✓ Analizar las transferencias de otras universidades nacionales y extranjeras que propicie la inserción laboral.
- ✓ Instalar a la creación de un Observatorio Ocupacional en la Facultad de Pedagogía.
- ✓ Mejora de la empleabilidad y la inserción profesional de los egresados.

#### **CUADRO 1 TESIS DE EMPLEABILIDAD REFERENCIALES**

TITULO DE INVESTIGACION	ANO DE PUBLICACION	CIUDAD DE INVESTIGACION	PRINCIPALES PROBLEMAS DETECTADOS
La empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.	2012	Ambato	Formación de egresados no se sujeta a la demanda laboral. Falta de unidad de inserción laboral. Bajo nivel de empleabilidad
Campo ocupacional	2007	Manabí	Diagnosticar la situación



<p>de los egresados y graduados de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí</p>			<p>ocupacional de egresados y graduados sin empleo. Analizar el proceso de inserción de los estudiantes.</p>
<p>Estudio de seguimiento de egresados de la licenciatura de psicología educativa.</p>	<p>2007</p>	<p>México</p>	<p>Mejorar la planificación de las carreras que se ofrecen.</p> <p>Conocer la pertinencia de los planes de estudio.</p> <p>Conocer el nivel de empleo, subempleo y desempleo de los egresados.</p>
<p>Estudio sobre la inserción laboral de graduados en la pedagogía en la Universidad de Barcelona.</p>	<p>2005</p>	<p>España</p>	<p>Analizar las transferencias de otras universidades nacionales y extranjeras que propicie la inserción laboral.</p> <p>Instalar a la creación de un Observatorio Ocupacional en la Facultad de Pedagogía.</p> <p>Mejora de la empleabilidad y la</p>

			inserción profesional de los egresados.
--	--	--	---

**Fuente:** Antecedentes Referenciales

**Elaboración:** Jenniffer Carranza.

### 2.1.3 FUNDAMENTACIÓN

**Teoría de la gestión de conocimiento** destacada por sus autores Michael Polanyi, Peter Senge, Ikujiro Nonaka ,Hiroataka Takeuchi nos acerca a entender el recurso humano como capacidad desarrollable, susceptible de transformarse en una ventaja competitiva de la empresa.

Es importante destacar que en esta teoría el autor determina que los únicos activos intangibles de una organización, existiendo otros que no tienen relación con la gestión del conocimiento o con las capacidades.

Johan Hessen plantea en su obra Teoría del Conocimiento, los principales modelos mentales que permiten conocer cosas de la realidad, el autor explica como el ser humano orienta el pensamiento mismo en busca del conocimiento y la verdad.<sup>8</sup>

El modelo de creación del conocimiento Nonaka y Takeuchi desarrollaron una teoría sustentada en investigaciones realizadas en empresas japonesas, y en posibilidad de complementar este enfoque con prácticas de gestión de las empresas occidentales, ellos delimitaron y relacionan términos realizando un recorrido por las grandes corrientes filosóficas de reconocidos pensadores.

Nonaka, concluye que la última fuente de la ventaja competitiva duradera es el conocimiento.

Peter, alude que el aprendizaje de una empresa es uno de los temas de gestión más candente en los años ochenta.

**Teoría Económica del Desempleo** escrita por Adam Smith en 1776, el mercado de trabajo se considera igual que el mercado de los tomates, a mayor demanda, mayor precio.

---

<sup>8</sup> CAMPOS, Guillermo: Implicaciones del Concepto de Empleabilidad en la Reforma Educativa

Smith esboza el problema de empleo en el contexto de su teoría del salario, para Smith existe una estrecha relación entre la variación del salario y el empleo.

- ✓ 1. Los salarios varían en proporción inversa a lo agradable del trabajo. (Es decir, mientras más desagradable un trabajo, mejor salario, y viceversa)
- ✓ 2. Los salarios varían en proporción directa al costo de su aprendizaje. (Mientras más costoso en tiempo y estudio, tiene mejor salario, por ejemplo: un médico)
- ✓ 3. Los salarios varían en proporción inversa a la continuidad del empleo (ningún otro trabajo es más fácil de aprender que el del albañil). Su compensación la eventualidad del empleo.

El primer Economista que analiza la situación del empleo es Alfred Marshall, el gran desarrollador del modelo de oferta y demanda, considera el mejor asignador de los recursos según la teoría de la competencia.

Mientras que el problema del desempleo es analizada por el Economista es Arthur Cecil Pigou (1877-1959).

Este importante economista demuestra que fue uno de los primeros en detectar las fallas del mercado laboral.

John Maynard Keynes considera que la situación del empleo es un caso particular de la economía, tal como para Einstein logra diferenciar a la economía clásica y neoclásica con la economía real, en una teoría llamada Teoría General del Empleo, el Interés y el Dinero, siendo esta teoría una de las más destacadas.

Nuestra investigación se relaciona con la teoría económica del desempleo, en los últimos años nuestro mercado laboral se ve afectado por el nivel de desempleo que los estudiantes de niveles superiores tienen incidencia con la empleabilidad para verse inmersos en el mundo laboral desempeñando sus conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas a lo largo de su carrera universitaria, es por ende que existe un nivel de desempleo que impide que los estudiantes se desarrollen en su campo ocupacional.

## 2.3 MARCO LEGAL

### CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

**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.

**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 para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la constitución de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

**Art. 28.-** La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende.

El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones.

El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada.

La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

**Art. 29.-**El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural.

Las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde a sus principios, creencias y opciones pedagógicas.

### **LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR (LOES)**

**Art. 3.-**Que los fines de la Educación Superior serán de carácter humanista, cultural y científico, constituirán un derecho de las personas y un bien público social que de conformidad con la Constitución de la República, responderá al interés público u no estará al servicio de intereses individuales y corporativos.

**Art. 4.-**Derecho de la Educación Superior consiste en el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades, en función de los méritos respectivos, a fin de acceder a una formación académica y profesional con producción de conocimientos pertinentes y de excelencia. Las ciudadanas y los ciudadanos en forma individual y colectiva, las comunidades, pueblos y nacionalidades tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo superior, a través de los mecanismos establecidos en la Constitución y esta ley.

**Art. 12.-**Principios del sistema de Educación Superior estará regido por los principios de la autonomía, responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad y autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global. Estos principios rigen de manera integral a las instituciones, actores, procesos, normas, recursos, y demás componentes del sistema, en los términos que establece esta ley, según la copia de la Ley de Educación Superior. (LOES)

## 2.4 MARCO CONCEPTUAL

### Empleabilidad

La empleabilidad puede definirse actualmente como la competencia que posee una persona para diseñar su carrera profesional, acceder al mercado de trabajo y gestionar su propio desarrollo laboral con acierto y satisfacción.

### Empleo

Es la concreción de una serie de tareas a cambio de una retribución pecuniaria denominada salario, donde los trabajadores comercian sus capacidades en el denominado mercado laboral.

### Desempleo

Parte de la fuerza de trabajo que en condiciones de trabajar no se encuentra ocupada en actividades productoras de bienes o servicios.

### Educación superior

Enseñanza superior, estudios superiores o educaciones o educación terciaria se refiere al proceso y a los centros institucionales educativos, donde se estudia una carrera profesional y se obtiene una titulación superior.

### Inserción laboral

Se basan en promover el empleo y el apoyo a la creación de nuevos puestos de trabajo.

### Trabajo

Es la actividad realizada por el hombre, con la meta de recibir algo a cambio, es decir, una remuneración.

### Graduados

Se aplica a la persona que ha alcanzado un grado determinado de estudios, especialmente universitarios.

## Egresados

El significado más preciso de *egresar* es formarse, y se usa como sinónimo de graduarse, por ello egresado o formado.

## Incidencia

Influencia o efecto que tiene una cosa sobre otra.

## Mercado

Todo lugar, físico o virtual (como el caso del internet), donde existe por un lado, la presencia de compradores con necesidades o deseos específicos por satisfacer, dinero para gastar y disposición para participar en un intercambio que satisfaga esa necesidad o deseo.

## Demanda

Se define como la cantidad y calidad de bienes y servicios que pueden ser adquiridos en los diferentes precios del mercado por un consumidor (demanda individual) o por el conjunto de consumidores (demanda total o de mercado), en un momento determinado.

## Oferta

Tiene relación con la cantidad de bienes o servicios que las empresas u organizaciones están dispuestas a vender en el mercado a un precio determinado.

## Capital humano

Una de ellas podría ser la de ver a la persona en sí como un activo, como un recurso que pertenece a la organización y de la cual podemos exigir toda la capacidad y compromiso.

## Conocimientos

Es un todo lo que adquirimos mediante una interacción con el entorno, es el resultado de la experiencia organizada y almacenada en la mente del individuo de una forma única para cada persona.

## Habilidades

La habilidad es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad o trabajo.

## Destrezas

La destreza es la habilidad o arte con el cual se realiza una determinada cosa, trabajo o actividad.

## Seguimiento

La palabra seguimiento se usa extendidamente en nuestro idioma fundamentalmente en dos sentidos. Por un lado, para indicar la acción de seguir a algo o bien a alguien.

## Capacidades

Se denomina capacidad al conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea.

## Profesionales

Un profesional es toda aquella persona que puede brindar un servicio o elaborar un bien, garantizando el resultado con calidad de excelencia. Puede ser una persona con un reconocimiento de grado universitario, técnico o experto en cierto tema.

## Cátedra

La cátedra es la materia particular o facultad que enseña un catedrático (un profesor que ha cumplido con ciertos requisitos para impartir conocimientos y que ha alcanzado el puesto más alto en la docencia).



## 2.5 HIPOTESIS DE LAS VARIABLES

### 2.5.1 HIPOTESIS GENERAL

Los bajos perfiles de empleabilidad dificultan la consecución de empleo de egresados de la Unidad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal de Milagro UNEMI, año 2012

#### Variable Independiente:

Empleabilidad

#### Variable Dependiente:

Nivel de Empleo

### 2.5.2 HIPÓTESIS PARTICULARES O ESPECÍFICAS

- ✓ La insuficiente experiencia laboral aumenta el desempleo juvenil de los estudiantes de la Unidad de Ciencias Administrativas de la UNEMI
- ✓ La escasez de políticas institucionales disminuyen las posibilidades de inserción laboral en sectores económicos, sociales y/o culturales de los egresados.
- ✓ El insuficiente nivel ocupacional incide en la existencia de un alto nivel de egresados que no se encuentran laborando en el área que les corresponda.

### 2.5.3 DECLARACIÓN DE LAS VARIABLES

#### CUADRO 2 DECLARACIÓN DE VARIABLES

HIPOTESIS GERERAL	VARIABLES
Los bajos perfiles de empleabilidad dificultan la consecución de empleo de egresados de la Unidad de	Dependiente(X): Dificultan la consecución de empleo.

<p>Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal de Milagro UNEMI, año 2012</p>	<p>Independiente (Y): Los bajos perfiles de empleabilidad</p>
<p>HIPOTESIS PARTICULARES</p>	<p>VARIABLES</p>
<p>✓ La insuficiente experiencia laboral aumenta el desempleo juvenil de los estudiantes de la Unidad de Ciencias Administrativas de la UNEMI</p>	<p>Dependiente(X): Aumenta el desempleo juvenil.</p> <p>Independiente (Y): Insuficiente experiencia laboral</p>
<p>✓ La escasez de políticas institucionales disminuyen las posibilidades de inserción laboral en sectores económicos, sociales y/o culturales de los egresados.</p>	<p>Dependiente(X): Disminuyen posibilidades de inserción laboral.</p> <p>Independiente (Y): Escasez de políticas institucionales.</p>

<p>✓ El insuficiente nivel ocupacional incide en la existencia de un alto nivel de egresados que no se encuentran laborando en el área que les corresponda.</p>	<p>Dependiente(X): Alto nivel de egresados que no se encuentran laborando en el área que les corresponda.</p>
	<p>Independiente (Y): El insuficiente nivel ocupacional.</p>

**Fuente:** Matriz de Problematización  
**Elaboración:** Jenniffer Carranza.

## 2.5.4 OPERACIONALIZACIÓN

### DE LAS VARIABLES

**Cuadro3 Operacionalizacion de las Variables**

VARIABLES	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSION	INDICADOR	INSTRUMENTO
Dificultan la consecución de empleo	Una serie de actuaciones, que impiden conseguir un trabajo en la actualidad	Administración de Recursos Humanos	Desempeño laboral	Entrevistas, Encuestas
Los bajos	Relación porcentual	Administración	Número de	Encuestas

perfiles de empleabilidad.	entre el número de titulados que han conseguido trabajo con un cierto nivel de relación con los estudios realizados.	de Recursos Humanos	empleados que se encuentran trabajando.	
Aumento el desempleo juvenil.	Personas que no han sido inmersos en inserción laboral.	Administración de Recursos Humanos	Evaluación de desempeño	Encuestas
Insuficiente experiencia laboral	Estudiantes que no tienen suficientes experiencia laboral.	Administración de Recursos Humanos	Estadísticas laborales	Encuestas
Disminuyen posibilidades de inserción laboral.	Deficiente nivel con el mercado laboral	Administración de Recursos Humanos	Parámetros sociales	Encuestas, Entrevistas
Escasez de políticas	Falta de políticas que faciliten a los egresados y recién	Administración Estratégica	Nivel de calidad de formación	Encuestas

institucionales	graduados oportunidades de empleos.		de los estudiantes	
Alto nivel de egresados que no se encuentran laborando en el área que les corresponda.	Profesionales que no tienen empleo	Administración de Recursos Humanos	Nivel de desempeño del talento humano	Encuestas
El insuficiente nivel ocupacional.	Personas que no son contratados por sus capacidades ineficientes adquiridas en el transcurso de su carrera.	Administración de Recursos Humanos	Porcentaje de eficiencia productiva	Encuestas, Entrevistas

**Fuente:** Operacionalización de las Variables  
**Elaboración:** Jenniffer Carranza.

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

El tipo de investigación que se utilizara para este estudio es la siguiente:

Según el alcance de esta investigación son de tipo exploratorio ya que son estudios pocos investigados, este tipo de estudios se la utilizara con el propósito de identificar los posibles factores que están inmersas en la problemática de la empleabilidad de esta investigación.

Es de tipo descriptivo ya que describen hechos como son observados desde el punto de vista del observador con la cual describirá todo el proceso investigativo para la recopilación de información de empleabilidad de los egresados y graduados, según su especialidad, utilizando mediante herramientas estadística y con su debido análisis que sirvan para la interpretación de los resultados.<sup>9</sup>

Y es de tipo explicativa en la cual busca el porqué de los hechos, mediante este tipo de investigación se establecerá las relaciones de causa- efecto de los factores inmersas de no tener el empleo acorde a la carrera en este estudio investigativo.

Según el tipo de investigación es no experimental debido a que recolecta datos de un solo momento y en un tiempo único y se basa fundamentalmente en

---

<sup>9</sup> BERNAL, Cesar: Metodología de Investigación, pág. 110-113

la observación. El propósito de este tipo de investigación a este estudio es describir variables de la empleabilidad y analizar su incidencia en el nivel de empleo e interrelacionarlas en un momento dado.

Según la orientación temporal es longitudinal porque analiza cambios a través del tiempo en determinadas variables o en las relaciones entre estas. Mediante este tipo de investigación se relacionara la empleabilidad de los graduados y como incide en el nivel de empleo de los mismos, analizando los datos del seguimientos de los egresados que existen en la base de datos de la Universidad Estatal de Milagro año 2012.

Esta investigación es de tipo cuantitativa porque se basa en el análisis estadísticos de las variables, mediante este tipo de estudio se basara en el análisis del número de graduados que tienen empleo acorde a la carrera.

El tipo y diseño de investigación para el estudio de la empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de egresados de la Unidad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal de Milagro en el año 2012, es de tipo exploratoria, descriptiva, explicativa, es no experimental, longitudinal, cuantitativa y para el diseño de investigación se tomó como base la recopilación de información de los egresados y graduados de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales como también a fuentes de investigación, consultando a cada uno de los factores que estén inmersas a este estudio.

## **3.2 LA POBLACION Y LA MUESTRA**

### **3.2.1 Característica de la población**

La población a utilizar para este estudio investigativos está conformada por los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales del año 2012 de la Universidad Estatal de Milagro.

Para realizar una selección de la población, tomamos como referencia solo el año del 2012 que está en la base datos de seguimientos de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales.

### 3.2.2 Delimitación de la población

De acuerdo a las características de la población, se tomara en cuenta toda la población de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias de la Ingeniería del año del 2012, se establece como tipo finita, con un tamaño de la muestra de 546 egresados de la Universidad Estatal de Milagro.

### 3.2.3 Tipo de muestra

El tipo de muestra acorde a esta investigación es la muestra probabilísticas a cual permite seleccionar a toda la muestra adecuado para esta investigación acorde para el análisis de este estudio.

En esta muestra consideramos el siguiente grupo:

Grupo 1: Egresados de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales

Se escogió a este grupo debido a que tiene relación directa con la problemática en este estudio, debido a que los egresados son los futuros profesionales que inmersan en el campo laboral, para el aporte del crecimiento económico del Cantón.

### 3.2.4 Tamaño de la muestra

De acuerdo a este estudio se tiene una población de 546 egresados de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales del año 2012 por lo tanto para este estudio se aplicara esta fórmula de población finita.

$$n = \frac{N p q}{\frac{(N - 1) E^2}{Z^2} + p q}$$

Dónde:

n: tamaño de la muestra.

N: tamaño de la población

p: posibilidad de que ocurra un evento, p = 0,5



q: posibilidad de no ocurrencia de un evento,  $q = 0,5$

E: error, se considera el 5%;  $E = 0,05$

Z: nivel de confianza, que para el 95%,  $Z = 1,96$

La información que nos facilitó la Universidad Estatal de Milagro servirá como base para calcular el tamaño de la muestra.

$$n = \frac{N p q}{\frac{(N - 1) E^2}{Z^2} + p q}$$

$$n = \frac{(546)(0.5)(0.5)}{\frac{(546 - 1)(0.05)^2}{(1.96)^2} + (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(546)(0,25)}{\frac{(545)(0,0025)}{(3,84)} + (0,25)}$$

$$n = \frac{136.50}{0,604669}$$

$$n = 225.45$$

### 3.2.5 Proceso de selección

De acuerdo al tipo de muestra, en este estudio es probabilístico por la cual el proceso de selección correspondiente a esta investigación es sistemática de elementos muestrales. En este tipo de proceso de selección es debido a que este procedimiento, implica elegir dentro de una población  $N$  un número  $n$  de elementos a partir de un intervalo dado por los egresados con el fin de conocer el número de personas que ejercen la profesión de estudio.

Proceso de Selección del Grupo 1 de egresados, para este estudio investigativo es de muestra probabilísticas por lo tanto se tomara como método de selección el de sistema de elementos muestrales.

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

#### **3.3.1 Métodos Teóricos**

Los métodos teóricos para el procesamiento de la información teórica y la obtenida por la aplicación de los métodos empíricos para este estudio que se aplicaran son

El método teórico inductivo-deductivo, Inductivo porque se aplicara conclusiones generales del estudio a partir de las deducciones específicas y del análisis de las variables que están inmersas en la problemática de la empleabilidad y deductivo porque se deducen las hipótesis y conclusiones de la investigación y por qué muestran conceptos, definiciones o normas generales de las cuales se extraen los análisis y además utiliza una información general para manifestar una solución posible a un problema dado.

El método Hipotético-Deductivo es cuando investigador propone una hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales, es hipotético porque este estudio se plantea hipótesis con la finalidad de medir cuantitativamente las variables de esta investigación y deductivo por qué a partir del análisis se verificaran las hipótesis dando conclusiones generales de este estudio.

#### **3.3.2 Métodos empíricos**

El método empírico complementario para los grupos de los egresados de la muestra a emplear dentro de esta investigación será el de la encuesta.

La encuesta es para identificar los criterios de las personas inmersas a la al estudio en cuestión con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos, y se la empleara con el objetivo de proporcionar información para la verificación de las hipótesis planteadas

Con este método se obtendrá información oportuna y precisa de las actividades laborales de los egresados dentro del ámbito laboral.<sup>10</sup>

### **3.3.3 Técnicas e instrumentos**

La técnica que se aplicara para el presente estudio será:

- Encuesta

## **3.4 EL TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN**

El tipo de estudio y tratamiento de las estadísticas que ejecutaremos dependió del nivel de las variables, las hipótesis de nuestra problemática, para ello concretamos correctamente la población y el tipo de muestra, concretamos los mecanismos de análisis estadísticos

Estudiamos información investigada, formulamos la hipótesis que explica la conducta de un resultado importante, de la misma manera una vez los datos obtenidos los resultados serán tabulados y mostrados por diagramas pastel y barras donde se mostraran las estimaciones porcentuales con las que cuenta este estudio. La herramienta que se utilizara en el presente proyecto es el utilitario de office Excel y el desarrollo de formatos para la recolección de los datos conforme se analice las variables estará ubicado en los anexos.

---

<sup>10</sup> VALARIANO, Elizabeth; YABER, Guillermo; CEMBORIAN María: *Metodología de la Investigación*, pág. 217-218.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.

Resultados de la encuesta.

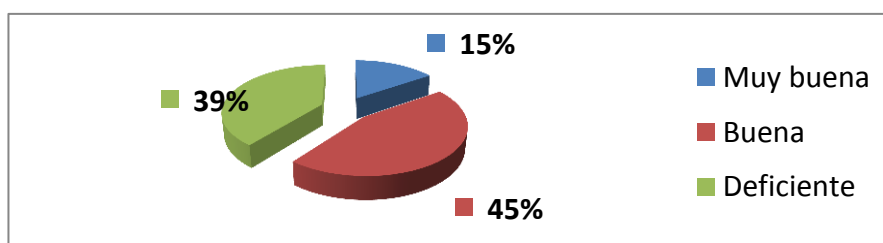
1.- ¿Cómo califica su formación académica con respecto a su desempeño laboral?

Cuadro 4 Calificación de la formación académica con respecto al desempeño

OPCIONES	Respuesta	Porcentaje
Muy buena	35	15%
Buena	102	45%
Deficiente	89	39%
total	226	100%

F

Fuente: Encuesta realizada por Jenniffer Carranza



El 45% de los encuestados cree que la formación que recibió es buena, mientras que el 39% afirma que es deficiente, hay que tomar en cuenta que solo el 15% afirma que es muy buena, con eso podemos saber que no existe seguridad de parte de los egresados hacia los conocimientos adquiridos.

2. ¿Al concluir sus estudios busco usted activamente trabajo (Nos interesa su respuesta aunque ya estuviese trabajando)?

Cuadro 5 Nivel de búsqueda de trabajo de los egresados

OPCIONES	Respuesta	Porcentaje
Si	178	79%
No	48	21%
total	226	100%

Fuente: Encuesta realizada por Jennifer Carranza

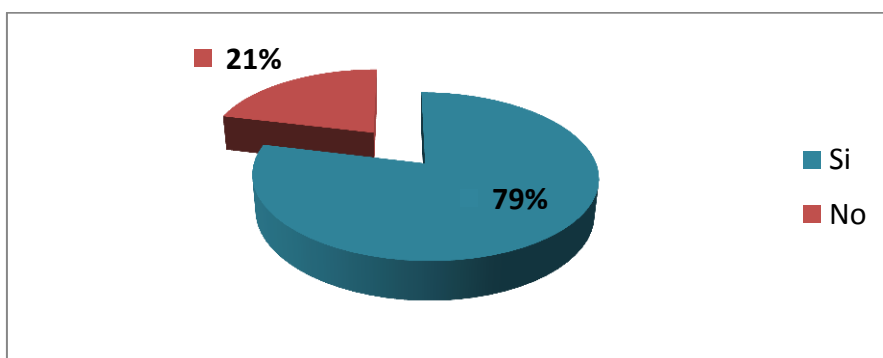


Figura 4 Nivel de búsqueda de trabajo de los egresados

Análisis:

El 79% de los encuestados que han egresados en el año 2012 en la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y comerciales de la Universidad Estatal de Milagro, ha buscado activamente empleo después de haber concluido sus estudios, o dicho de otra manera han intentado obtener un trabajo en el mercado laboral frente a un 21% que no lo han hecho .

3. ¿Desde que comenzó a buscar empleo, luego de egresar cuanto tiempo demora en encontrar su primer empleo?

Cuadro 6 Nivel de demora en encontrar trabajo de los egresados

OPCIONES	Respuesta	Porcentaje
1 a 3 meses	18	8%
3 a 6 meses	22	10%
6 a 9 meses	51	23%
9 a 12 meses	54	24%
Más de 1 año	81	36%
<b>TOTAL</b>	<b>226</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada por Jennifer Carranza

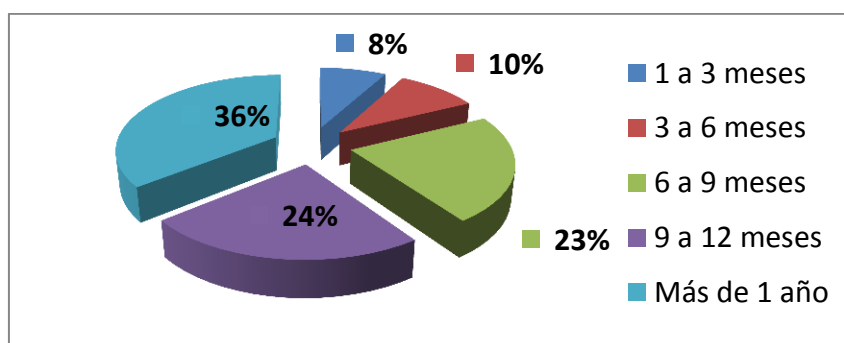


Figura 5. Nivel de demora en encontrar trabajo de los egresados

Análisis:

Es interesante observar cómo un 8% de los egresados encuentran empleo durante los primeros 3 meses, mientras que el 10% adquieren en el transcurso de 3- 6 meses, el 23% lo hacen en un tiempo de 6 a 9 meses, existe también un 36% que encuentran empleo pasado el año después de buscarlo.

4.- ¿Ha aplicado las destrezas adquiridas en la carrera a su ejercicio profesional?

Cuadro7 Nivel de aplicación de destrezas.

OPCIONES	Respuesta	Porcentaje
Si	78	35%
No	148	65%
TOTAL	226	100%

Fuente: Encuesta realizada por Jennifer Carranza

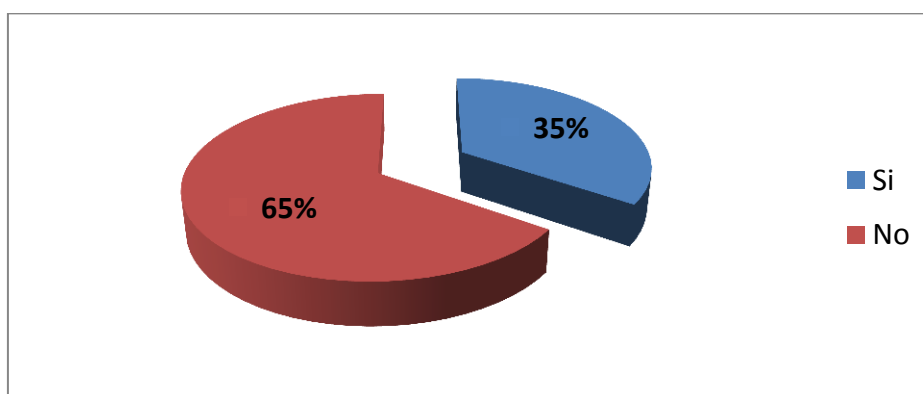


Figura 6 Nivel de aplicación de destrezas

Análisis:

Existe un importante 65% que no aplican sus conocimientos adquiridos en la universidad al ejercicio de su trabajo, mientras un 35% asegura que si lo ha hecho es importante proponer alternativas que permitan a los egresados enfocarse en encontrar empleos que le ayuden a valorar el tiempo y sacrificio invertido en las aulas.

5. ¿La formación que recibió fue suficiente para desempeñarse e insertarse satisfactoriamente al campo laboral?

Cuadro 8 Nivel de utilidad de la educación en el campo laboral.

OPCIONES	Respuesta	Porcentaje
Si	81	36%
No	145	64%
TOTAL	226	100%

Fuente: Encuesta realizada por Jenniffer Carranza

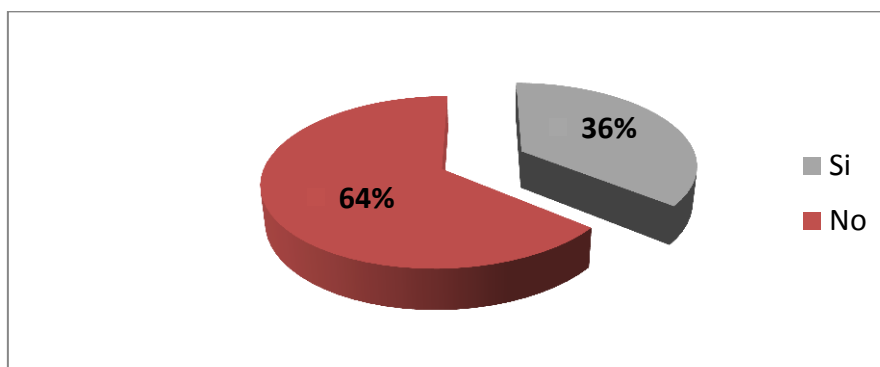


Figura 7 Nivel de utilidad de la educación en el campo laboral

Análisis:

El 64% de los encuestados siente que no es suficiente con los conocimientos que ha recibido para desempeñarse en el campo laboral curiosamente es muy cercano, el 36% si lo considera suficiente, en resumen es un numero bastante alto el que no está a gusto con o no considera suficiente lo que aprendió en la UNEMI.



6. ¿Considera usted que las materias básicas aportan en el plan de estudios de la carrera?

Cuadro 9 Nivel de aportación de las materias con la carrera que se sigue.

OPCIONES	Respuesta	Porcentaje
Mucho	37	16%
Poco	61	27%
Nada	128	57%
Total	226	100%

Fuente: Encuesta realizada por Jennifer Carranza

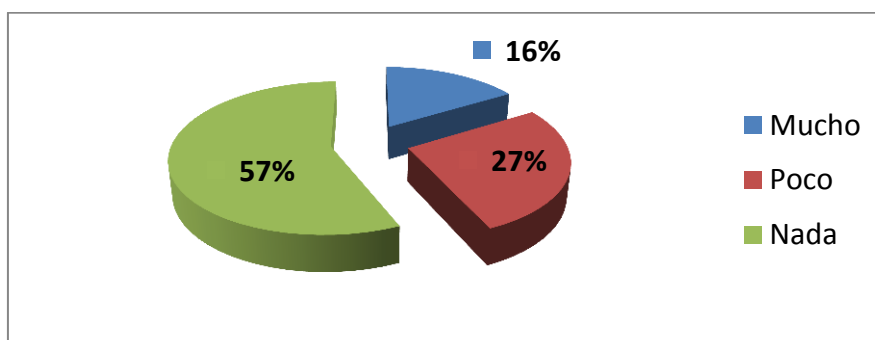


Figura 8 Nivel de aportación de las materias con la carrera que se sigue

Análisis:

El 27 % y el 57 % opina que poco o nada han aportado las materias recibidas esto no significa que el autoestima en cuanto a los conocimientos que se posee y su seguridad al desenvolverse en el campo laboral, sin embargo existe un 16% que considera que es mucho el aporte realizado.

7. ¿Los conocimientos adquiridos en la UNEMI han cubierto sus necesidades profesionales?

Cuadro10 Nivel de cobertura de los estudios con las necesidades profesionales.

OPCIONES	Respuesta	Porcentaje
si	53	23%
No	173	77%

Fuente: Encuesta realizada por Jenniffer Carranza

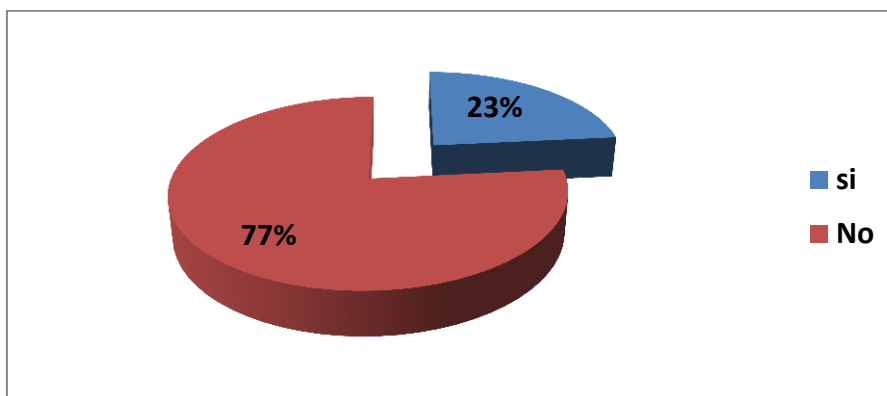


Figura 9 Nivel de cobertura de los estudios con las necesidades profesionales

Análisis:

Es contundente la respuesta cuando un 77% de los encuetados asevera que no existe una congruencia entre los conocimientos adquiridos en la Universidad y las necesidades en el campo profesional, porque se debe trabajar en que los futuros egresados encuentren la empleabilidad de sus conocimientos y por qué los actuales mejoren su camino y percepción de su carrera.

8. ¿Cómo evaluaría toda su experiencia educativa en la Unemi?

Cuadro 11 Nivel de búsqueda de trabajo de los egresados

OPCIONES	Respuesta	Porcentaje
Excelente	3	18%
Buena	12	71%
Mala	2	12%
TOTAL	17	100%

Fuente: Encuesta realizada por Jennifer Carranza

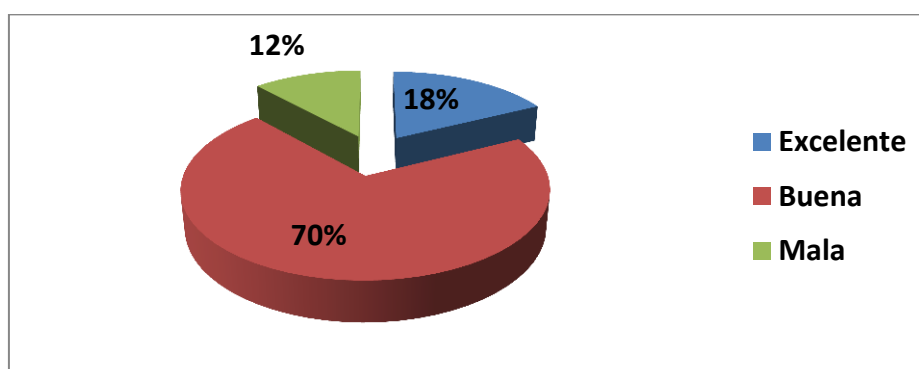


Figura 10 Nivel de búsqueda de trabajo de los egresados

Análisis:

Las percepciones se encuentran en el centro el 70% considera buena su experiencia sin que llegue a ser excelente y sin que pueda ser mala del todo, es además importante que el 18% califica como excelente mientras que el 12% como mala.

## 9. Nivel de coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de la carrera

Cuadro 12 Nivel de coincidencia de actividad laboral y estudios

OPCIONES	Respuesta	Porcentaje
Muy alto	31	12%
Alto	25	9%
Regular	59	22%
Bajo	24	9%
Muy bajo	127	48%
TOTAL	266	100%

Fuente: Encuesta realizada por Jennifer Carranza

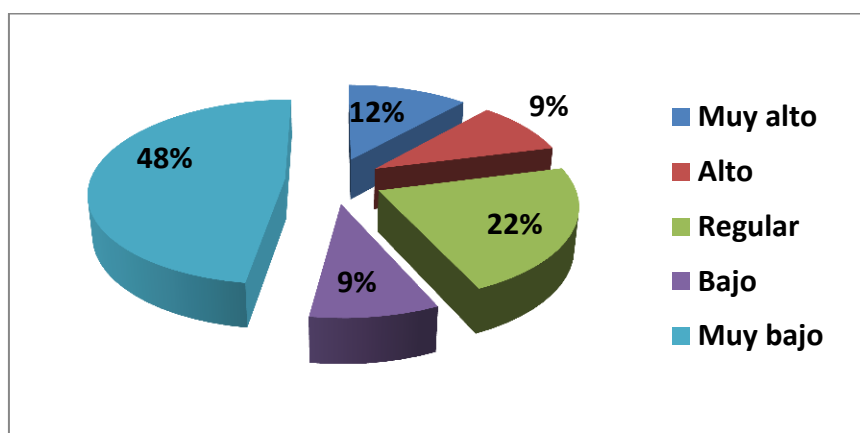


Figura 11 Nivel de coincidencia de actividad laboral y estudios

Análisis:

El 12% y el 9% tiene un nivel entre alto y muy alto de coincidencia entre lo que hace en su trabajo con lo aprendido en su carrera, mientras que el 48% y el 9% está entre bajo y muy bajo y el 22% afirma que regular, los resultados sin embargo están por debajo de un nivel de efectividad mínimo que considera la Universidad para ganar un semestre, que sería de 70/100.

10. ¿Usted cree que existe un buen seguimiento de los egresados de la UNEMI?

Cuadro13 Nivel de búsqueda de trabajo de los egresados.

OPCIONES	Respuesta	Porcentaje
Si	43	16%
No	223	84%
TOTAL	266	100%

Fuente: Encuesta realizada por Jennifer Carranza

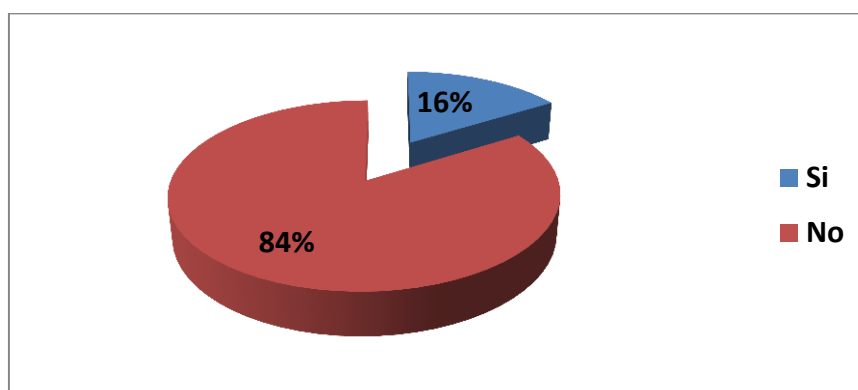


Figura 12 Nivel de búsqueda de trabajo de los egresados

Análisis:

La respuesta es contundente con un 84% de egresados que manifiestan que no se da un seguimiento bueno de parte de la UNEMI, existe un 16% que manifiesta que si se ha dado tal seguimientos vale la pena para estudios posteriores que se identifique la razón por que ellos han recibido como fue y de parte de quien, para saber los resultados que se han dado al respecto

11.-Indique el grado de satisfacción, adquiridos durante sus estudios universitarios.

Cuadro 14 Nivel satisfacción durante los estudios

OPCIONES	Respuesta	Porcentaje
Muy alto	51	23%
Alto	12	5%
Regular	42	19%
Bajo	58	26%
Muy bajo	63	28%
<b>TOTAL</b>	<b>226</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada por Jenniffer Carranza

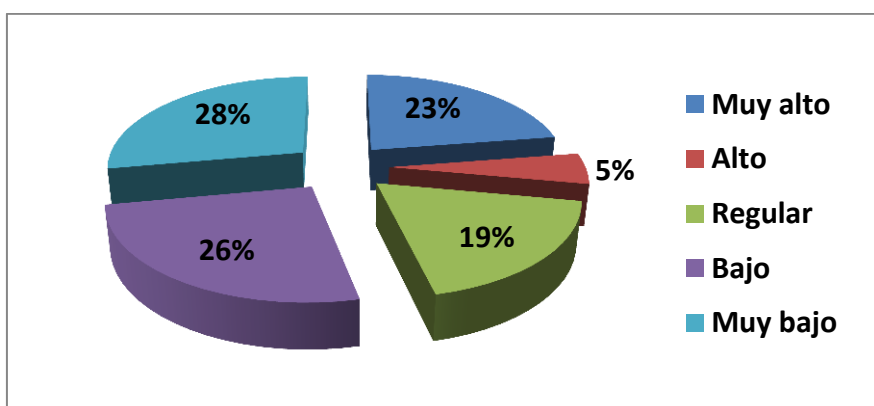


Figura 13 Nivel satisfacción durante los estudios

Análisis:

El 19% que tiene un nivel de satisfacción entre regular y un 28% muy bajo indica claramente que hay algo en la percepción de valor de los egresados hacia lo que aprendieron las aulas que necesita atención y de deben proponer opciones para que esta percepción cambie para bien. El 23% asegura que tiene un alto nivel de satisfacción también es buena idea que se averigüe porque y como se dio es proceso.

12. ¿Ha competido con profesionales de su misma carrera o perfil para conseguir un empleo?

Cuadro15 Nivel de competencia laboral de los egresados

OPCIONES	Respuesta	Porcentaje
Si	63	28%
No	163	72%
TOTAL	226	100%

Fuente: Encuesta realizada por Jennifer Carranza

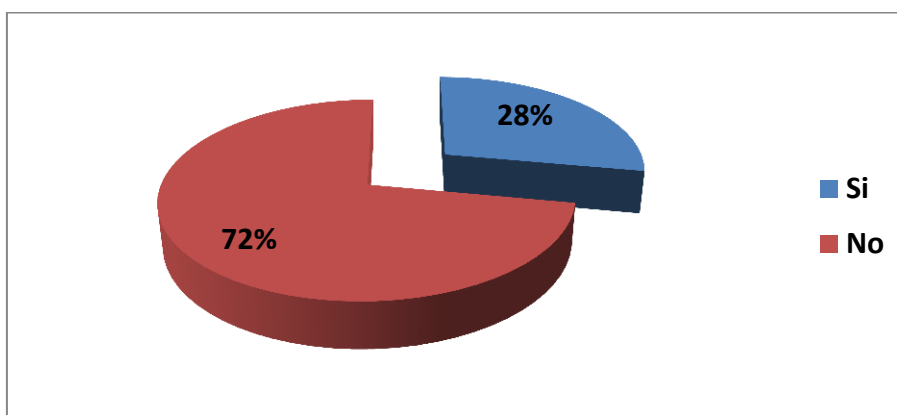


Figura 14 Nivel de competencia laboral de los egresados

Análisis:

El 72% afirma no haber competido para conseguir un empleo si bien es cierto esto puede indicar que han optado a un puesto de trabajo por el sistema de colocación, también se puede anotar que en el mercado laboral día a día se compite con quienes desean tener esa plaza de trabajo como con los mismos compañero en otros puestos.

13. ¿Las mayores dificultades para conseguir un empleo ha sido por?

Cuadro16 Dificultades para conseguir empleo

OPCIONES	Respuesta	Porcentaje
Falta de experiencia	72	32%
Falta de ingles	26	12%
Edad	15	7%
Nivel de estudios	76	34%
Presentación de currícul	37	16%
<b>TOTAL</b>	<b>226</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada por Jennifer Carranza

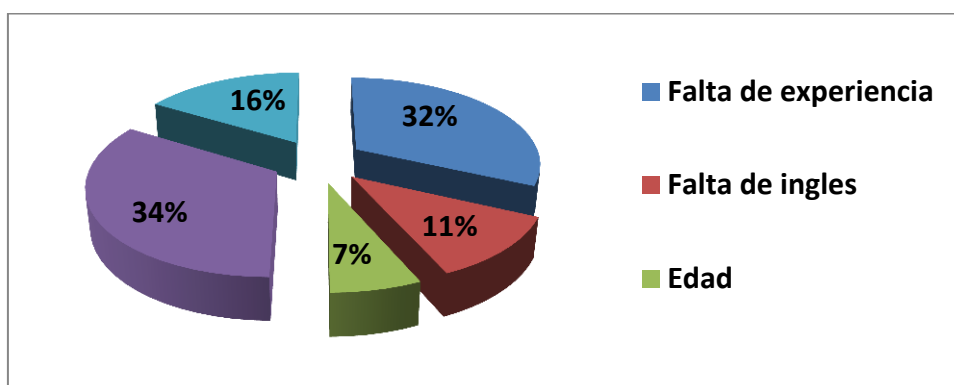


Figura15 Dificultades para conseguir empleo

El 66% se encuentra entre el grupo que ha experimentado problemas por falta de experiencia o por su nivel de estudios, también hay un 11% que afirma que ha requerido un mejor nivel de inglés lo que bien se podría contar como el nivel de estudios, el problema con la presentación del curricular podríamos decir que es más personal que responsabilidad compartida con la Universidad.



14. ¿Porque medios usted accede a la información de las fuentes de trabajo?

Cuadro 17 Medios de acceso a la información

OPCIONES	Respuesta	Porcentaje
Radio	25	11%
Prensa escrita	58	26%
Internet	123	54%
Referencia de amigos	12	5%
UNEMI	8	4%
<b>TOTAL</b>	<b>226</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada por Jennifer Carranza

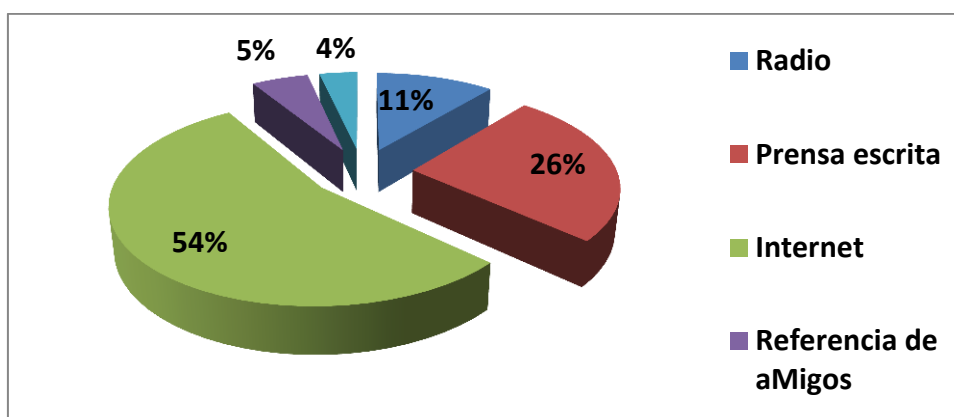


Figura 16 Medios de acceso a la información

Análisis

La mayor parte accede a información de empleos por medio de la internet, como es un 54%, el 37% por medios de comunicación tradicionales, mientras que apenas el 11% acude o lo hace por medio de la UNEMI, deja esto ver que la Universidad tiene la gran oportunidad de transformarse en el medio para que sus egresados opten por un empleo.

## 4.2 ANÁLISIS COMPARATIVO, EVOLUCIÓN, TENDENCIA Y PERSPECTIVAS

En un análisis de los resultados presentado por la encuesta se puede anotar algunas situaciones que dan claros indicios que los egresados han buscado activamente empleo en el campo laboral como lo indica la pregunta dos de la encuesta, sin embargo de la misma forma se puede observar en las respuestas de las siguientes preguntas, como la numero uno en la que el 39% califica como deficiente su formación académica comparada con el campo laboral en el que está desempeñándose.

Al contrastar esto con la pregunta número tres en que las respuestas indican que el 50% de los egresados demora entre un año y más de un año en encontrar un empleo, se puede hablar de bajo perfil de empleabilidad y que eso está dificultando a los egresado motivo de estudio que encuentren un empleo con más rapidez.

A esto se le puede agregar que gran parte de ellos, aseveran que no hay un buen seguimiento por parte de la Universidad que es una responsabilidad que actualmente recae sobre los directores de carrera del alma mater milagreña, al tener todos estos aditamentos se puede ver que **existe un bajo perfil de empleabilidad** y que esto tiene un **efecto directo en dificultar la obtención de un empleo a los egresados** de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales (UACAC) de la Universidad Estatal de Milagro.

Al continuar analizando los resultados de las encuestas y compararlas con las hipótesis planteados para llevar a cabo este estudio se observa que un factor preponderante para que los egresados encuentran empleo que les permita desarrollarse y aplicar los conocimientos que adquirieron en las aulas universitarias es la experiencia, en la pregunta número 4 que el 65% de los egresados objetos de este estudio no ha tenido la oportunidad de aplicar sus conocimientos al campo laboral.

Como es evidente esto se redunda en poca experiencia, paradójicamente y se puede decir que por coherencia el 64% no considera que la formación recibida es suficiente para desempeñarse con éxito además con el tema motivo de

estudio que es la empleabilidad esto reduce claramente los niveles de empleabilidad de los estudiante y egresados.

Para adicionar a lo tratado en el párrafo anterior se agrega que el 84% de los encuestados cree que las materias que ha recibido no aportan mayormente al plan de estudios trazado, **por estos motivos se confirma** que la insuficiente experiencia ha venido causando desempleo y lo está causando ahora.

Sin embargo también es prudente considera el 35% que afirma que si ha aplicado destrezas de su carrera al ejercicio profesional, el 36% que según sus respuestas ha aplicado lo adquirido en las aulas en su desempeño en el campo profesional, mas el 16% que responde que las materias recibidas si aportan al plan de estudios, esto cuenta para poder dejar evidencia para posteriores estudios que se ha hecho con ellos porque se lo ha hecho y cuáles han sido los resultados a mediano y largo plazo.

Para medir la existencia de políticas institucionales que se han diseñado para aumentar el nivel de empleabilidad y por ende las posibilidades de que cada egresado aplique sus conocimientos a su vida profesional diaria se planteó la pregunta número seis en la que se indaga si el egresado considera que las materias aportan al plan de estudios, como resultado el 84% dijo que no aportan, denotando no solamente ausencia de políticas institucionales sino estrategia de comunicación Universidad – Alumnos para que el egresado salga de las aulas con una visión de que ámbitos de la vida profesional requieren de lo que acaba de aprender.

También se indagó que si los conocimientos adquiridos han cubierto las necesidades profesionales a lo que el 77% afirma que no; dicho de otra manera las empresas o necesidades de emprendimiento entre el medio en que se desempeñan estos alumnos requiere o exige mucho más o exige conocimientos de otro tipo que han llegado a causar que los egresados no se sientan completos con lo que recibieron en las aulas.

En la pregunta que como evalúa su experiencia educativa la mayor parte se ubica en un terreno central al afirmar que no es excelente, tampoco es mala por eso la han calificado como “buena” hay que tomar en cuenta para este

análisis que esta respuesta pudo ir acompañada de los sentimientos de amistad y compañerismo así como de pertenencia a la Universidad.

En la siguiente pregunta el 71% muestra que hay un regular, poco o ningún nivel de coincidencia entre lo que ha recibido en las aulas y la actividad a la que se dedica notándonos una ausencia de la mano de la Universidad que de apoyo a los egresados y que formule políticas efectivas que vayan en beneficio de quienes salen de esas aulas y también del prestigio que se gane al insertar a los profesionales de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales (UACAC), en las diversas empresas, es de gran importancia que se propongan políticas, programas o medios mediante los que la UNEMI sea el catalizador de las ofertas de empleo y pueda dirigírselas a sus egresados, como complemento de estas preguntas hechas anteriormente.

Para completar el análisis se debe analizar la pregunta que indaga si se ha realizado un buen programa de seguimiento de los egresados, el 84% de los encuestados manifiesta que no existe mientras que el 16% dice que si lo hay, a pesar de ese 16% la respuesta que asegura que no hay seguimiento es contundente por el porcentaje de quienes la dan, tratándose de una de las actividades vitales que tiene que llevar a cabo una institución educativa de nivel superior como medio de retroalimentación.

Es de gran importancia que existan estrategias de seguimiento, de recogimiento de esa información y de llevar a cabo hechos que permitan a la Universidad vincularse directamente con sus egresados y a la vez con la comunidad. En vista de las respuestas analizadas y de las hipótesis planteadas se puede inferir que **La escasez de políticas institucionales si disminuyen las posibilidades de inserción laboral en sectores económicos, sociales y/o culturales de los egresados.**

Además se les realizó la pregunta que si han competido con profesionales de su misma carrera o perfil por un empleo a lo que el 28% manifestó que si ha tenido la oportunidad de competir mientras que el 72% no lo ha hecho, aunque el medio no ofrece la oportunidad de competir siempre el nivel ocupacional que debe alcanzar un profesional, para mantenerse trabajando en su área si enfrentamos esta respuesta con la de la pregunta de cual ha sido el mayor

obstáculo para que demoren en encontrar un empleo en su áreas las dos respuestas más significativas son falta de experiencia con el 34% y problemas con el nivel de estudios un 32% lo que constituyen las variable estudiadas en parte de esta trabajo de investigación, esto unido deja en evidencia que el **insuficiente nivel ocupacional provoca la existencia de un alto nivel de egresados que no se encuentran laborando en el área que les corresponda**, todas estas respuestas de los estudiantes conducen a afirmar que existe un bajo nivel de empleabilidad y que esto dificulta la consecución de empleo en los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales (UACAC).

Por ende también es necesario afirmar que para que el proceso educativo y de colaboración con la sociedad con profesionales de calidad y emprendedores como reza parte dela misión de la institución educativa es necesario que existan propuestas que tiendan a incrementar los niveles de empleabilidad en los alumnos y egresados para que haya un alto nivel de ocupación laboral de los profesionales.

### **4.3 RESULTADOS**

Los resultados del presente estudio son concluyentes y tienen que ver con la necesidad de vinculación entre la Universidad y las personas que egresan de ellas como neo profesionales, por lo tanto se puede concluir que:

Existe bajo perfil de empleabilidad en los egresados de la Unidad Académica de ciencias Administrativas y comerciales del año 2012, a causa de la poca exposición al campo laboral, la inadecuada competencia a la que han tenido que efectuar y que en su mayoría no se ha realizad seguimiento por parte de quienes son responsables de esto, está bajo perfil tiene una afectación directa en dificultar las consecución de empleo de los egresados del periodo objeto de estudio.

Los egresados han salido en búsqueda de sus primeras fuentes laborales contando con insuficiente bagaje de experiencia, a causa que no han laborado aun o que no están laborando en áreas afines a su carrera, por esta razón se ha dado el alto nivel de desempleo juvenil entre ellos.

La universidad no cuenta con políticas claras, definidas ni ejecutables que vayan encaminadas a ayudar a los alumnos y egresados en la inserción laboral en diversos sectores, ha pesado bastante la ausencia de un seguimiento sostenido, solidario, estratégico que en una relación ganar ganara coloque al universitario de esta institución en la cima de las preferencias en profesionales.

Se presenta un insuficiente nivel ocupacional, hay egresados que tardan más de un año en encontrar un empleo y fruto de la desesperación se ven obligados a aceptar empleos en otras áreas.

Es necesario que se lleve a cabo una propuesta encaminada a incrementar los niveles de empleabilidad de los egresados y de la misma manera el marketing interno y externo en la institución pueda tener un repunte, es la gran oportunidad de salir al paso del conocimiento y generar propuestas muy estrategias que pongan una solución a los problemas más graves de la sociedad como es el desempleo.

## 4.4 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

Cuadro 18 Verificación de hipótesis

HIPÓTESIS	VERIFICACIÓN
<p><b>Hipótesis General:</b> Los bajos perfiles de empleabilidad dificultan la consecución de empleo de egresados de la Unidad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal de Milagro UNEMI, año 2012</p>	<p>En la pregunta numero 3 los encuestados manifiestan que al iniciar a buscar un empleo la mayor parte o sea un 60% encontró un empleo entre 9 meses y después de un año y en la primero pregunta el 56% califica solamente de entre buena y deficiente la educación que recibió, por lo que se comprueba la hipótesis</p>
<p><b>Hipótesis Particular # 1:</b> La insuficiente experiencia laboral aumenta el desempleo juvenil de los estudiantes de la Unidad de Ciencias Administrativas de la UNEMI</p>	<p>Las preguntas 4 y 5 verifican la hipótesis al manifestar los encuestados que no han aplicado lo aprendido en la universidad al campo laboral e un 65% y el 64% que considera que lo aprendido no concuerda con lo que hace en su vida diaria en el ámbito laboral</p>
<p><b>Hipótesis Particular # 2:</b> La escasez de políticas institucionales disminuyen las posibilidades de inserción laboral en sectores económicos, sociales y/o culturales de los egresados.</p>	<p>La pregunta 7 que pide responder si existe un seguimiento adecuado por parte de la Universidad a los egresados, el 84% responde que no evidentemente se está confirmando la hipótesis</p>
<p><b>Hipótesis Particular # 3:</b> El insuficiente nivel ocupacional incide en la existencia de un alto nivel de egresados y graduados que no se encuentran laborando en el área que les corresponda.</p>	<p>En la pregunta 8 los encuestados manifiestan que en un 72% nunca han competido con otro profesional por un empleo y en la 6 el 57% indica que el nivel de coincidencia entre sus actividades y su educación es entre bajo y muy bajo</p>

Fuente: Encuesta realizada por la autora

## **CAPÍTULO V**

### **PROPUESTA**

Para dar solución al problema de la poca empleabilidad de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales se propone realizar un estudio de factibilidad para determinar la existencia de las condiciones para crear el departamento de mercadeo laboral DEMERLAB, que será el departamento encargado de promocionar y vincular a los estudiantes, egresados y profesionales de la Universidad Estatal de Milagro con el mercado laboral a fin que tengan más oportunidades de empleo y sirva de retroalimentación a la institución educativa para que mediante ella pueda otorgar un adecuado seguimiento a sus alumnos, egresados y profesionales.

#### **5.1 TEMA**

Estudio para determinar la factibilidad de la creación del Departamento de Mercadeo Laboral para vincular alumnos, egresados y profesionales de la UNEMI con el mercado laboral de Milagro y la región.

#### **5.2 FUNDAMENTACIÓN**

Personal Branding.

*Branding* es un anglicismo empleado en mercadotecnia que hace referencia al proceso de hacer y construir una marca (en inglés, *brandequity*) mediante la administración estratégica del conjunto total de activos vinculados en forma directa o indirecta al nombre y/o símbolo (logotipo) que identifican a la marca influyendo en el valor de la marca, tanto para el cliente como para la empresa propietaria de la marca.



Estos conceptos van de la mano con el mercadeo de la marca personal, de sus perfiles profesionales o de cualquier tipo que sea de interés para la persona.

#### Modelo DMP o de búsqueda de empleo

Las nuevas teorías dejan ver que en la consecución de empleos, mucho más si es en épocas de crisis juega un papel importante la búsqueda de empleo.

En el 2010 fueron galardonados con el premio Nobel de economía Peter Diamont, Date T. Mortensen y Christofer Pissarides. Del trabajo de estos tres economistas ha salido, como resultado de esta simbiosis el modelo DMP (Diamont, Mortensen, Pissarides). La teoría se centra en los efectos negativos que causan las altas tasas de desempleo, problema derivado de la actual crisis económica. Sus estudios se basan en los llamados mercados de búsqueda.

¿Qué es el modelo DMP?

El modelo conocido como DMP, analiza la situación del mercado laboral y para ello usa una relación inversa conocida como Curva de Beveridge (que estudiaremos más adelante en profundidad), la cual relaciona la tasa de desempleo y el porcentaje de vacantes que en la mayor parte de los movimientos ocurren en las fluctuaciones de los ciclos económicos. Esta relación no es muy estable y pueden desplazarse a causa de cambios estructurales importantes.

Los tres premiados hicieron un modelo de las dificultades para casar la oferta y la demanda en diferentes mercados, centrándose en el laboral. El modelo de Diamont-Mortensen-Pissarides (o modelo DMP) ayuda a explicar por qué pueden estar presentes altas tasas de desempleo con numerosas vacantes sin cubrir y cómo esto puede afectar al desempleo en algunas políticas económicas.

Los economistas galardonados han modernizado cómo esos procesos de búsqueda de empleo se ven afectados por las diferentes variables, lo que permite explicar el papel que juegan factores como los subsidios por desempleo, los salarios o los costes de contratación y despido en el

desempleo. Una de las conclusiones que se ha sacado es que prestaciones por desempleo más generosas dan lugar a un mayor desempleo y a periodos de búsqueda de empleo más largos. Mortensen incidió en cómo la tasa de salida del desempleo aumenta cuando se acerca el final de las prestaciones. Sin embargo, cierto nivel de prestaciones puede no solo aumentar el bienestar sino también contribuir a un mejor funcionamiento del mercado de trabajo, pues permite prolongar la búsqueda de empleo hasta lograr el resultado más eficiente. Esos hallazgos son útiles para plantear diseños alternativos de las prestaciones por desempleo.

En cuanto a las regulaciones para la contratación y el despido, los autores creen más perjudiciales para el empleo las trabas burocráticas que los costes por indemnización. Estos economistas también sostienen que un salario mínimo correctamente fijado puede aumentar al tiempo el nivel de empleo y el bienestar.

Ellos elaboraron un modelo matemático del mercado de trabajo que toma en cuenta las fricciones en el mercado. A diferencia de muchos modelos matemáticos, tiene en cuenta aspectos de la realidad (no debemos olvidar que la economía es una ciencia que radica en esta). Se tienen en cuenta la dificultad de encontrar un comprador potencial cuando estamos vendiendo un producto, gastos en tiempo y dinero en la búsqueda de un empleo, y la garantía de que alguien compre un producto determinado que se ofrece en el mercado. En particular el modelo DMP incorpora variables como la negociación de salarios, la decisión de las compañías de crear nuevos empleos, cuanto de lucrativo es para un trabajador un empleo y el flujo total del mercado de trabajo.

¿Cómo funciona el modelo DMP?

Primeramente consideramos al mercado como un todo. Denominamos con la letra  $N$  el número de trabajadores en el mercado, los cuales pueden estar empleados o desempleados. Consideramos ahora, una misma rata por la que todos los trabajadores empleados pierden con el paso del tiempo sus empleos, lo cual es representado por una constante de destrucción de empleos  $p$ . Por otro lado, la rata en la que los trabajadores desempleados consiguen empleo viene dada por la función  $a(V/U)$ , donde  $V$  es el número de vacantes en el

mercado de trabajo y  $U$  es el número de personas empleadas en un momento del tiempo determinado. La función  $\alpha$  decrece en proporción directa con  $V/U$ . Es decir, a mayor número de puestos de trabajo vacantes en el mercado por trabajador desempleado, será más fácil encontrar trabajo. Ya se ha dicho que [Diamond](#), [Mortensen](#) y [Pissarides](#) incorporaron en su modelo las llamadas fricciones del mercado, esto quiere decir, que en el modelo DMP se toman en cuenta factores como la facilidad o la dificultad con que los empleadores encuentran trabajadores para llenar las vacantes en el mercado laboral y la facilidad con que los trabajadores encuentran empleo.<sup>11</sup>

Fundamentos teóricos y filosóficos del Buen Vivir andino.

Para comenzar este análisis sobre los fundamentos teóricos del Buen Vivir, nos parece preceptivo incluir una serie de definiciones del mismo desde diferentes puntos de vista, partiendo del supuesto de la inexistencia de una definición precisa y unívoca del término:

Para Fernando Huanacuni Mamani (2010), el concepto de Suma Qamaña que traduce por vida en plenitud “significa vivir en armonía y equilibrio; en armonía con los ciclos de la Madre Tierra, del cosmos, de la vida y de la historia, y en equilibrio con toda forma de existencia”.

El ministro de relaciones exteriores de Bolivia David Choquehuanca Céspedes expresa el significado del Vivir Bien o Buen Vivir como “...recuperar la vivencia de nuestros pueblos, recuperar la Cultura de la Vida y recuperar nuestra vida en completa armonía y respeto mutuo con la madre naturaleza, donde todo es vida, donde todos somos uywas, criados de la naturaleza y del cosmos ”. En palabras del abogado kichwa y ex presidente de la CONAIE Luis Macas, “...el Sumak, es la plenitud, lo sublime, excelente magnífico, hermoso(a), superior. Kawsay, es la vida, es ser estando. Pero es dinámico, cambiante, no es una cuestión pasiva. Por lo tanto el Sumak Kawsay sería la vida en plenitud. La vida en excelencia material y espiritual”.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> TEJEDOR, ALBERTO: Teorías del mercado de trabajo 2010

<sup>12</sup>Fundamentos latinoamericanos del buen vivir

Más allá de las significaciones filosóficas sobre las que este concepto se sustenta, a decir de Alberto Acosta (2008) representa “una oportunidad para construir colectivamente el desarrollo” y aunque “hay que empezar por recuperar la cosmovisión de los pueblos y nacionalidades indígenas,...eso, de plano, no significa negar la posibilidad para propiciar la modernización de la sociedad, particularmente con la incorporación en la vida de muchos y valiosos avances tecnológicos de la humanidad” idea compartida por Eduardo Gudynas (2011) al considerarlo “tanto una crítica al desarrollo como un espacio de construcción de alternativas ”

Para el presidente del Estado Plurinacional de Bolivia Evo Morales Ayma, el Buen vivir no es sólo “una forma de vida, de relacionamiento con la naturaleza, de complementariedad entre los pueblos” sino que además al presentar, a su juicio, las principales causas estructurales de la crisis alimentaria, climática, económica y energética, expresa también una “profunda crítica al sistema que está devorando a seres humanos y a la naturaleza: el sistema capitalista mundial.<sup>13</sup>”

Finalmente para el filósofo aymara Javier Medina, el Buen Vivir equivaldría a la Vida dulce descrita como “vivencia interactiva y cotidiana de tener a mano lo necesario y suficiente dentro de un modo de vivir austero y diverso, lubricado por el cariño que no excluye a nadie. En este modelo de austeridad, equilibrio y suficiencia de lo bueno, bello y necesario, nadie está excluido, ni los dioses ni la naturaleza”.

De lo anterior parece que es posible establecer dos grupos distintos de definiciones:

- Aquellas que consideran a esta forma de vida una alternativa al desarrollo hegemónico con evidente crítica implícita al sistema capitalista y en algún caso con interés político propio.
- Las enfocadas en la vertiente de equilibrio y respeto a la Naturaleza “El Buen vivir implica una nueva forma de concebir la relación con la naturaleza de

---

<sup>13</sup> Constitución de la república de Bolivia

manera de asegurar simultáneamente el bienestar de las personas y la supervivencia de las especies de plantas, animales y de los mismos ecosistemas” (GUDYNAS,2011a:441), pues no en vano términos como armonía (entendiéndola como la justa proporción de los elementos), equilibrio(general de todo un sistema en el que los elementos son complementos unos de otros) y suficiencia (en el sentido de aprovechamiento mínimo, de austeridad) son la base de sus planteamientos que se vinculan con los conocimientos tradicionales (entendemos que vernáculos). Tras esta selección de definiciones considero indicado utilizar previamente el análisis de Xavier Albó en referencia a la semántica de los términos Sumak Kawsay y Suma Qamaña puesto que de las definiciones anteriores se desprende como primer punto de análisis las intercambiabilidad de estos conceptos y de ellos con la traducción Buen Vivir e inclusive Vivir Bien. Con respecto a esta última acepción creemos que desafortunadamente se usa como equivalente, pero la cercanía de este Vivir Bien con el ideal “American Way of life” nos impele a desechar este término como equivalente semántico a Buen Vivir que contiene indudablemente connotaciones morales, éticas e inclusive estéticas.

Para este doctor en etnolingüística, el término aymara Qamaña hace referencia a la convivencia social mediante su raíz “qama” e implícitamente a la cuestión ecológica mediante su complemento con el sufijo “sa”. Este término que puede traducirse por vivir no es equivalente al concepto jakaña que también equivaldría a vivir puesto que este conlleva la acepción de estar vivo, por esa razón “cuando en el mundo andino, y en tantos otros pueblos indígenas originarios, se afirma que las suyas son culturas para la vida, no se refieren sólo a este hecho físico de vivir sino también a todo este conjunto de relaciones sociales con un ambiente de acogida” (ALBÓ, 2009:2). El término Suma puede traducirse por hermoso, bueno, excelente o perfecto añadiendo por tanto una acepción más totalizante que el simple concepto castellano “mejor” que ineludiblemente lleva aparejado un comparativo “que”. Por tanto a decir de Albó la traducción que mejor reflejaría el concepto que engloba Suma Qamaña sería Saber Convivir. Desde el lado quechua el término kawsay se asemejaría más a la acepción aymara de jakaña, estableciendo como mejor traducción de la esencia conceptual de Suma Qamaña los términos Allin Tiyakuy frente a los ya

establecidos Sumak/Sumaq Kawsay. Por tanto parecería más indicado utilizar la traducción castellana Saber Convivir como el equivalente conceptual de Suma Qamaña/Allin Tiyakuy, algo que a la vista de las definiciones recogidas al inicio parece no ser una práctica extendida ni siquiera entre los propios hablantes del quechua y aymara<sup>14</sup>.

### **5.3 JUSTIFICACIÓN**

Lograr que nuestros alumnos, profesionales y egresados sean la primera opción para el mercado laboral de Milagro y la región es de vital importancia para la Universidad Estatal de Milagro, el gobierno nacional invierte muchos recursos en los estudiantes universitarios para que estos luego al ser profesionales colaboren de forma activa en el desarrollo económico del país y también la empleabilidad es uno de los ejes de la autoevaluación que toda universidad debería hacerse para medir su efectividad, por eso se propone el departamento de mercadeo laboral que se encargará de promover a nuestros alumnos y profesionales para que tengas mejores oportunidades en el campo laboral, instruirlos a ellos en cuanto al manejo de su imagen y la venta de su imagen en lo laboral así como técnicas para la búsqueda efectiva de empleo, la propuesta es totalmente ejecutable debido a que se cuenta con todos los recursos de información a los que se necesite obtener y por la necesidad entre los que será los usuarios de lo que se propone

### **5.4 OBJETIVOS**

#### **5.4.1. Objetivo General de la propuesta**

Proponer la Creación del Departamento de Mercadeo Laboral con el fin de Optimizar la empleabilidad de nuestros alumnos, egresados y profesionales por vinculándolos con las empresas de Milagro y la región.

#### **5.4.2. Objetivos Específicos de la propuesta**

- Determinar las características del espacio físico necesario.
- Establecer las acciones para que las empresas remitan sus requerimientos de personal al DEMERLAB.

---

<sup>14</sup>Teorías del buen vivir

- Establecer la forma de atraer a alumnos y egresados al centro
- Establecer las áreas de capacitación que necesita una persona en búsqueda de empleo para ser más efectivos

## 5.5 UBICACIÓN

La propuesta se la llevará a cabo en la Universidad Estatal de Milagro

Ciudad: Milagro

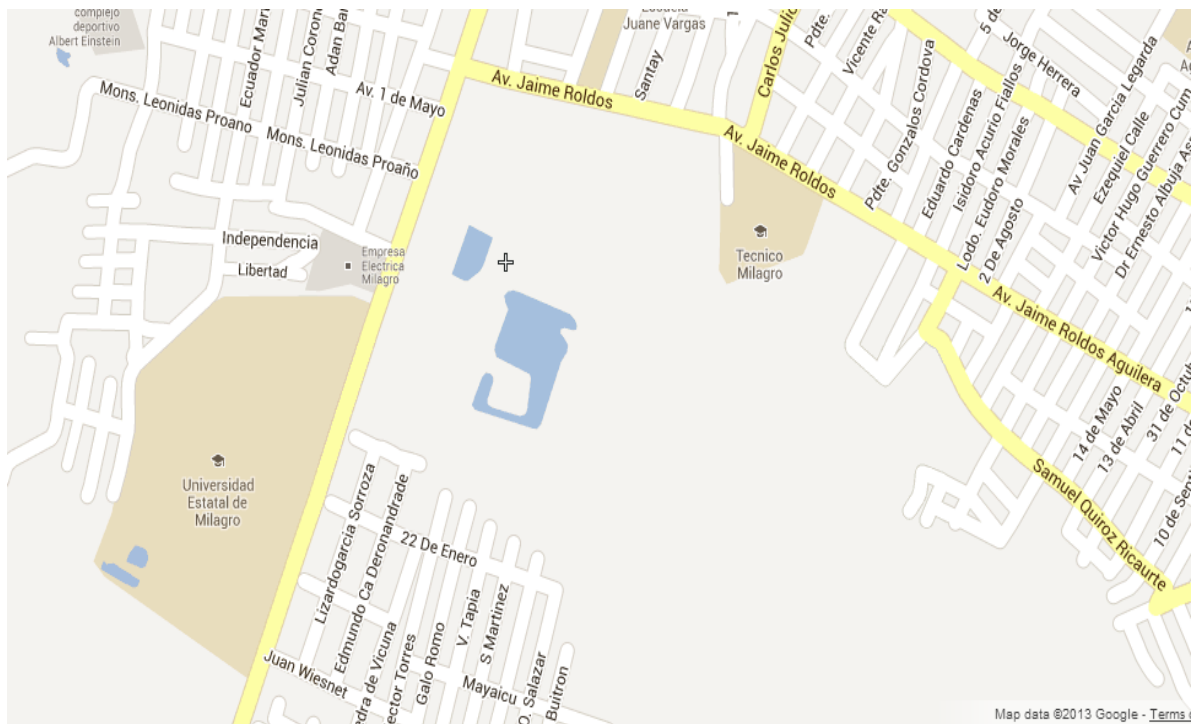
Provincia: Guayas

Parroquia: Cabecera Cantonal Milagro

Dirección: Ciudadela. Universitaria Km. 1.5 vía al recinto Virgen de Fátima

Ubicación de la oficina: Bloque C (Antiguo Tribunal electoral UNEMI)

### FIGURA 17 UBICACIÓN DE LA UNEMI



La UNEMI es una institución de educación superior, de carácter público por lo tanto recibe dinero del estado para sus operaciones cuenta con 4 unidades académicas que son las de Ciencias Administrativas y comerciales, ciencias de la salud, ciencias de la educación y comunicación, ciencias de la ingeniería

## Matriz FODA

Cuadro 18 Matriz FODA

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"><li>• Contar con la base de datos de la UNEMI</li><li>• Acreditación Institucional</li><li>• Infraestructura</li><li>• Conocimiento del mercado laboral</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ofertas de empleos por zona 5</li><li>• Tecnologías 2.0 nuevas en el área de empleos</li><li>• Cambio de la matriz productiva</li><li>• Programas de gobierno para ofertar empleo joven</li></ul>
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"><li>• Somos un Universidad joven</li><li>• Escaso seguimiento hecho hasta ahora</li><li>• Desconocimiento integral dela región</li><li>• Aun No usamos TIC's en empleos</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Universidades de Elite</li><li>• Cambio constante en las Políticas de parte de gobierno</li><li>• Fuga de cerebro</li><li>• Crisis global</li></ul>



## MATRIZ DE PONDERACIÓN

**Cuadro 20 Matriz de ponderación**

FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS	TOTAL
Contar con la base de datos de la UNEMI	Somos un Universidad joven	Ofertas de empleos por zona 5	Universidades de Elite	36
9	8	10	9	
Acreditación Institucional	Escaso seguimiento hecho hasta ahora	Tecnologías 2.0 nuevas en el área de	Cambio constante en las Políticas de parte	30
9	5	8	8	
Infraestructura	Desconocimiento integral dela región	Cambio de la matriz productiva	Fuga de cerebros	35
10	8	10	7	
Conocimiento del mercado laboral	Aun No usamos TIC's para empleos	Programas de gobierno para ofertar	Crisis Global	31
8	7	9	7	
27,27%	21,21%	28,03%	23,48%	132

F + O	D+A	F + O%	D+A%
73	59	55,30%	44,70%

Factor de optimización 55.30%

Factor de riesgo 44.70%

## Análisis estratégico

Al analizar la matriz de ponderación se puede observar que el factor de optimización es mayor al factor de riesgo con mas 6 puntos porcentuales por lo que cabe concluir que será viable la propuesta

### MATRIZ FO FA - DO DA

Cuadro 19 Matriz FOFA DO DA

FACTORES EXTERNOS	Oportunidades	Amenazas
	Ofertas de empleos por zona 5	
FACTORES INTERNOS	Tecnologías 2.0 nuevas en el área de empleos	Cambio constante en las Políticas de parte de gobierno
	Cambio de la matriz productiva	Fuga de cerebro
	Programas de gobierno para ofertar empleo joven	Crisis global

<p>Fortalezas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contar con la base de datos de la UNEMI</li> <li>• Acreditación Institucional</li> <li>• Infraestructura</li> <li>• Conocimiento del mercado laboral</li> </ul>	<p>Estrategia FO</p> <p>Aprovechar esta base de datos para ofertar al sector publico</p> <p>Beneficiarnos de la imagen de U acreditada</p> <p>Aprovechar la infraestructura para integrarnos con la empresa privada</p> <p>Utilizar esa información para satisfacer las demandas de las empresas</p>	<p>Estrategia FA</p> <p>Contactar a las empresas del medio antes que las universidades de elite</p> <p>El estar acreditados como institución nos hace más permeables a los cambios en las políticas</p> <p>Atraer a profesionales que han migrado a otras ciudades con nuestra tecnología.</p> <p>Conocer el mercado nos dará la oportunidad de ofrecer con nuestros profesionales alternativas para salir dela crisis</p>
<p>Debilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad joven</li> </ul>	<p>Estrategia DO</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovechar las ofertas de empleo para mejorar nuestra</li> </ul>	<p>Estrategia DA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar la imagen de universidad joven e innovadora</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escaso seguimiento hecho hasta ahora</li> <li>• Desconocimiento integral de la región</li> <li>• Poco uso de TIC's en empleos</li> </ul>	<p>imagen de U joven</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Usar la tecnología 2.0 para dar seguimiento a los egresados</li> <li>• Estudiar la matriz productiva de la región y el</li> <li>• Implementaremos las TIC's para desarrollar simuladores de negocios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecer el seguimiento para evitar fuga de cerebros</li> </ul>
---	---	--

## 5.6 FACTIBILIDAD

Legal:

La constitución del Ecuador en su título II capítulos segundo, sección octava del derecho al trabajo y seguridad social reza:

Sección octava: Trabajo y seguridad social

**Art. 33.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado<sup>15</sup>.

Mediante esta propuesta se está cumpliendo con el mandato de la constitución que garantiza el trabajo y la seguridad social a todos los ecuatorianos, de esta manera la universidad contribuirá a que se incremente el buen vivir entre sus alumnos y egresados.

---

<sup>15</sup>Constitución del Ecuador

**Administrativa:**

Para implementar un departamento de mercadeo laboral será necesario el siguiente personal:

- 1 Director
- 1 Coordinador de promoción empresarial
- 1 coordinador de seguimiento y capacitación
- 1 Secretaria

**Técnica:**

En el departamento mencionado se utilizarán algunos recursos de carácter físico técnicos

**Infraestructura física**

- Una oficina de 60 m<sup>2</sup>
- 4 computadores de escritorio
- 1 escritorio gerencia
- 3 escritorios estándar
- 1 silla gerencial
- 3 sillas secretaria
- 2 archivadores
- 4 teléfonos convencionales
- 1 central telefónica
- Conexión a internet de banda ancha
- Suministros de oficina
- Suministros de limpieza
- Acceso a las aulas del CSIA o de Post Grado

**Presupuestaria:**

Para llevar a cabo la propuesta se necesita una inversión uncial de \$6000 si evaluamos los impactos y los beneficios y después de proyectar las utilidades que la ejecución dejará se afirma que la propuesta es totalmente factible de ejecutar en la parte financiera por la disponibilidad de los recursos

## 5.7 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

El producto que reciban los alumnos consistirá en una membresía con pago anual diferenciado para los estudiantes, egresados y graduados en UNEMI, en esta membresía recibirán el derecho de recibir de nosotros todas las notificaciones de vacantes de empleo para obtener uno o para mejorar el que ya tienen más una capacitación anual programada en lo referente a búsqueda de empleo.

Proponer la Creación del Departamento de Mercadeo Laboral con el fin de Optimizar la empleabilidad de nuestros alumnos, egresados y profesionales por vinculándolos con las empresas de Milagro y la región.

El objetivo general es que vinculemos eficazmente a los alumnos y egresados de la UNEMI con el mercado laboral mediante el mercadeo efectivo de su potencial para prestar servicio en las empresas

Determinar las características del espacio físico necesario.

Solicitar al vice rectorado administrativo la disponibilidad de el espacio físico necesario se sugerirá que sea la oficina ubicada en el bloque C que hasta hace unos meses sirvió de cede del tribunal electoral UNEMI

Establecer las acciones para que las empresas remitan sus requerimientos de personal al CEMERLAB.

Se harán los contactos previos con los directivos y gerentes de talento humano de las empresas, directivos de PYMES, de instituciones públicas y todo ente de cualquier índole para promocionar el servicio, con el fin de establecer los mecanismos de realizar un convenio para obtener las vacantes que ellos presenten y pasar la información a nuestros alumnos y egresados para que postulen

Establecer la forma de atraer a alumnos y egresados al centro

Informar por las redes sociales, en los cursos y por todos los medios que contemos para establecer contacto con los beneficiarios de la propuesta para dar a conocer los beneficios de promocionar su perfil con el departamento

Contactar a los alumnos en los cursos para invitarlos a formar parte del centro suscribiéndose con una membresía y facilidades de pago.

Proponer al Vicerrectorado al OCAS la aprobación al reglamento de becas para que una parte del estipendio económico de los alumnos becados sea pagado con la membresía y descontado mensualmente. (Ley Orgánica de Educación Superior Título IV Capítulo II **Art. 77.- Becas y ayudas económicas.-** Las instituciones de educación superior establecerán programas de **becas completas O SU EQUIVALENTE** en ayudas económicas que apoyen en su escolaridad a por lo menos el 10% del número de estudiantes regulares.)

Establecer las áreas de capacitación que necesita una persona en búsqueda de empleo para ser más efectivos.

Según estudios hechor por el Centro de Recursos Laborales y autosuficiencia de la Iglesia de Jesucristo de Los Santos de los últimos Días uno de los más grandes y exitosos a nivel mundial y en Ecuador las necesidades de capacitación se basan en Motivación, Personal Branding y formación de redes de búsqueda de empleo.

Esto lo uniremos a los modelos de capacitación ofrecida por el CAC para brindar a los beneficiarios de la propuesta capacitación de técnicas para presentarse eficazmente a las entrevistas, para elaborar hojas de vida eficaces y establecer redes de búsqueda de empleo, mediante técnicas de personal branding.

### 5.7.1 Actividades

Cuadro 20 Actividades

N.	Objetivos específicos	Actividades
1	Determinar las características del	- Determinar espacio cantidad de

	espacio físico necesario.	personal laborando - Espacio para activos fijos - Espacio de espera
2	Establecer las acciones para que las empresas remitan sus requerimientos de personal al CEMERLAB	- Programar citas con los directivos - Explicar las bondades del programa - Proponer la firma de convenio de cooperación
3	Establecer la forma de atraer a alumnos y egresados al centro	- Visitarlos en los cursos para explicar el programa - Contactar a los profesionales - Obtener base de datos de los últimos 5 años
4	Establecer las áreas de capacitación que necesita una persona en búsqueda de empleo para ser más efectivos	- Lograr convenio con Post grado - Evaluar y estudiar los mejores centros dedicados a esa labor - Determinar necesidades

### 5.7.2 Recursos, Análisis Financiero

Cuadro 21 Ventas Proyectadas

2014

PRODUCTO/SERVICIO	ene-14		feb-14		mar-14		abr-14		may-14		jun-14	
	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.
Membresía anual CEMERLAB	148,50	7425,00	133,50	6675,00	60,00	3000,00	135,00	6750,00	120,00	6000,00	171,00	8550,00
		7425,00		6675,00		3000,00		6750,00		6000,00		8550,00

jul-14		ago-14		sep-14		oct-14		nov-14		dic-14	
UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.
139,50	6975,00	133,50	6675,00	138,00	6900,00	133,50	6675,00	112,50	5625,00	75,00	3750,00
	6975,00		6675,00		6900,00		6675,00		5625,00		3750,00

2015 incremento unidades vendidas 1,2

PRODUCTO/SERVICIO	ene-15		feb-15		mar-15		abr-15		may-15		jun-15	
	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.
Membresía anual CEMERLAB	179	8984,70	161	8080,20	72	3618,00	162	8140,50	144	7236,00	205	10311,30
		8984,70		8080,20		3618,00		8140,50		7236,00		10311,30



2016	incremento unidades vendidas	1,3
------	------------------------------	-----

PRODUCTO/SERVICIO	ene-16		feb-16		mar-16		abr-16		may-16		jun-16	
	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.
Membresía anual CEMERLAB	232	11738,51	209	10556,78	94	4726,92	211	10635,56	187	9453,83	267	13471,71
		11738,51		10556,78		4726,92		10635,56		9453,83		13471,71

jul-15		ago-15		sep-15		oct-15		nov-15		dic-15	
UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.
168	8442,00	161	8080,20	166	8321,40	161	8080,20	136	6813,90	90	4522,50
	8442,00		8080,20		8321,40		8080,20		6813,90		4522,50

jul-16		ago-16		sep-16		oct-16		nov-16		dic-16	
UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.
218	11029,47	209	10556,78	215	10871,91	209	10556,78	176	8902,36	117	5908,65
	11029,47		10556,78		10871,91		10556,78		8902,36		5908,65

2017	incremento unidades vendidas	1,4
------	------------------------------	-----

PRODUCTO/SERVICIO	ene-17		feb-17		mar-17		abr-17		may-17		jun-17	
	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.
Membresía anual CEMERLAB	325	16516,08	293	14853,39	131	6650,77	295	14964,24	262	13301,54	373	18954,70

jul-17		ago-17		sep-17		oct-17		nov-17		dic-17	
UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.
306	15518,47	293	14853,39	301	15296,78	293	14853,39	247	12525,62	164	8313,47
	15518,47		14853,39		15296,78		14853,39		12525,62		8313,47

2018	incremento unidades vendidas	1,6
------	------------------------------	-----

PRODUCTO/SERVICIO	ene-18		feb-18		mar-18		abr-18		may-18		jun-18	
	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.
Membresía anual CEMERLAB	521	26557,86	468	23884,25	210	10694,44	472	24062,49	419	21388,88	598	30479,16

jul-18		ago-18		sep-18		oct-18		nov-18		dic-18	
UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.	UNIDADES	USD.
489	24953,70	468	23884,25	482	24597,22	468	23884,25	395	20141,20	262	13368,05
	24953,70		23884,25		24597,22		23884,25		20141,20		13368,05

Fuente: Análisis Financiero por Jenniffer Carranza

## FLUJO DE CAJA

Cuadro 21 Flujo de caja

FLUJO DE CAJA	AÑO 0	ene-14	feb-14	mar-14	abr-14	may-14	jun-14	jul-14	ago-14	sep-14	oct-14	nov-14	dic-14
<b>INGRESOS</b>	-	4.470,00	7.000,00	4.480,00	5.250,00	6.300,00	7.530,00	7.620,00	6.820,00	6.820,00	6.780,00	6.070,00	4.510,00
VENTAS EN EFECTIVO		4.470,00	4.020,00	1.800,00	4.050,00	3.600,00	5.130,00	4.200,00	4.020,00	4.140,00	4.020,00	3.390,00	2.250,00
RECUP DE CXC		-	2.980,00	2.680,00	1.200,00	2.700,00	2.400,00	3.420,00	2.800,00	2.680,00	2.760,00	2.680,00	2.260,00
OTROS INGRESOS EFECT													
<b>DESEMBOLSOS</b>	5.715,00	5.997,50	5.650,00	5.225,00	5.662,50	5.475,00	6.612,50	5.725,00	6.150,00	5.700,00	6.150,00	5.387,50	5.412,50
PAGO A PROVEEDORES		1.862,50	1.675,00	750,00	1.687,50	1.500,00	2.137,50	1.750,00	1.675,00	1.725,00	1.675,00	1.412,50	937,50
PAGO DE GASTOS		4.135,00	3.975,00	4.475,00	3.975,00	3.975,00	4.475,00	3.975,00	4.475,00	3.975,00	4.475,00	3.975,00	4.475,00
PAGO DE INVERSIONES	5.715,00	-											
<b>SALDO DEL FLUJO DE CAJA</b>	(5.715,00)	(1.527,50)	1.350,00	(745,00)	(412,50)	825,00	917,50	1.895,00	670,00	1.120,00	630,00	682,50	(902,50)
<b>SALDO ACUMULADO DE FC</b>	(5.715,00)	(7.242,50)	(5.892,50)	(6.637,50)	(7.050,00)	(6.225,00)	(5.307,50)	(3.412,50)	(2.742,50)	(1.622,50)	(992,50)	(310,00)	(1.212,50)
<b>FINANCIAMIENTO F-C</b>													
<b>INGRESOS</b>	6.000,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
APORTACION DE ACCIONISTAS	6.000,00												
PRESTAMOS BANCARIOS	-												
PRESTAMOS DE ACCIONISTAS													
OTROS INGRESOS													
<b>DESEMBOLSOS</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PAGO DE INTERESES		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PAGO DE CAPITAL		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OTROS PAGOS													
<b>SALDO FLUJO DE CAJA FINAN</b>	285,00	(1.527,50)	1.350,00	(745,00)	(412,50)	825,00	917,50	1.895,00	670,00	1.120,00	630,00	682,50	(902,50)
<b>SALDO FINAL DE FC</b>	285,00	(1.242,50)	107,50	(637,50)	(1.050,00)	(225,00)	692,50	2.587,50	3.257,50	4.377,50	5.007,50	5.690,00	4.787,50

<b>FLUJO DE CAJA</b>	<b>ene-15</b>	<b>feb-15</b>	<b>mar-15</b>	<b>abr-15</b>	<b>may-15</b>	<b>jun-15</b>	<b>jul-15</b>	<b>ago-15</b>	<b>sep-15</b>	<b>oct-15</b>	<b>nov-15</b>	<b>dic-15</b>
<b>INGRESOS</b>	6.890,82	8.442,00	5.402,88	6.331,50	7.597,80	9.081,18	9.189,72	8.224,92	8.224,92	8.176,68	7.320,42	5.439,06
VENTAS EN EFECTIVO	5.390,82	4.848,12	2.170,80	4.884,30	4.341,60	6.186,78	5.065,20	4.848,12	4.992,84	4.848,12	4.088,34	2.713,50
RECUP DE CXC	1.500,00	3.593,88	3.232,08	1.447,20	3.256,20	2.894,40	4.124,52	3.376,80	3.232,08	3.328,56	3.232,08	2.725,56
OTROS INGRESOS EFECT												
<b>DESEMBOLSOS</b>	6.630,90	6.226,65	5.586,15	6.242,40	6.006,15	7.334,40	6.321,15	6.751,65	6.289,65	6.751,65	5.895,90	5.822,40
PAGO A PROVEEDORES	2.346,75	2.110,50	945,00	2.126,25	1.890,00	2.693,25	2.205,00	2.110,50	2.173,50	2.110,50	1.779,75	1.181,25
PAGO DE GASTOS	4.284,15	4.116,15	4.641,15	4.116,15	4.116,15	4.641,15	4.116,15	4.641,15	4.116,15	4.641,15	4.116,15	4.641,15
PAGO DE INVERSIONES	-											
<b>SALDO DEL FLUJO DE CAJA</b>	259,92	2.215,35	(183,27)	89,10	1.591,65	1.746,78	2.868,57	1.473,27	1.935,27	1.425,03	1.424,52	(383,34)
<b>SALDO ACUMULADO DE FC</b>	(952,58)	1.262,77	1.079,50	1.168,60	2.760,25	4.507,03	7.375,60	8.848,87	10.784,14	12.209,17	13.633,69	13.250,35
<b>FINANCIAMIENTO F-C</b>												
<b>INGRESOS</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
APORTACION DE ACCIONISTAS												
PRESTAMOS BANCARIOS												
PRESTAMOS DE ACCIONISTAS												
OTROS INGRESOS												
<b>DESEMBOLSOS</b>	-	-	1.703,90	-	-	-	-	-	-	-	-	4.483,67
PAGO DE INTERESES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PAGO DE CAPITAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OTROS PAGOS			1.703,90									4.483,67
<b>SALDO FLUJO DE CAJA FINAN</b>	259,92	2.215,35	(1.887,17)	89,10	1.591,65	1.746,78	2.868,57	1.473,27	1.935,27	1.425,03	1.424,52	(4.867,01)
<b>SALDO FINAL DE FC</b>	5.047,42	7.262,77	5.375,60	5.464,70	7.056,35	8.803,13	11.671,70	13.144,97	15.080,24	16.505,27	17.929,79	13.062,78

<b>FLUJO DE CAJA</b>	<b>ene-16</b>	<b>feb-16</b>	<b>mar-16</b>	<b>abr-16</b>	<b>may-16</b>	<b>jun-16</b>	<b>jul-16</b>	<b>ago-16</b>	<b>sep-16</b>	<b>oct-16</b>	<b>nov-16</b>	<b>dic-16</b>
<b>INGRESOS</b>	8.852,11	11.029,47	7.058,86	8.272,10	9.926,53	11.864,56	12.006,37	10.745,86	10.745,86	10.682,83	9.564,13	7.106,13
VENTAS EN EFECTIVO	7.043,11	6.334,07	2.836,15	6.381,34	5.672,30	8.083,03	6.617,68	6.334,07	6.523,15	6.334,07	5.341,42	3.545,19
RECUP DE CXC	1.809,00	4.695,40	4.222,71	1.890,77	4.254,23	3.781,53	5.388,69	4.411,79	4.222,71	4.348,76	4.222,71	3.560,94
OTROS INGRESOS EFECT												
<b>DESEMBOLSOS</b>	8.226,08	7.143,17	6.103,52	7.164,67	6.842,19	8.489,88	7.272,17	7.694,42	7.229,17	7.694,42	6.691,70	6.426,00
PAGO A PROVEEDORES	3.203,31	2.880,83	1.289,93	2.902,33	2.579,85	3.676,29	3.009,83	2.880,83	2.966,83	2.880,83	2.429,36	1.612,41
PAGO DE GASTOS	4.438,74	4.262,34	4.813,59	4.262,34	4.262,34	4.813,59	4.262,34	4.813,59	4.262,34	4.813,59	4.262,34	4.813,59
PAGO DE INVERSIONES	584,02											
<b>SALDO DEL FLUJO DE CAJA</b>	626,03	3.886,30	955,35	1.107,43	3.084,33	3.374,68	4.734,20	3.051,43	3.516,69	2.988,41	2.872,43	680,13
<b>SALDO ACUMULADO DE FC</b>	13.876,38	17.762,68	18.718,02	19.825,46	22.909,79	26.284,47	31.018,68	34.070,11	37.586,80	40.575,21	43.447,64	44.127,77
<b>FINANCIAMIENTO F-C</b>												
<b>INGRESOS</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
APORTACION DE ACCIONISTAS												
PRESTAMOS BANCARIOS												
PRESTAMOS DE ACCIONISTAS												
OTROS INGRESOS												
<b>DESEMBOLSOS</b>	-	-	4.733,71	-	-	-	-	-	-	-	-	10.063,29
PAGO DE INTERESES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PAGO DE CAPITAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OTROS PAGOS			4.733,71									10.063,29
<b>SALDO FLUJO DE CAJA FINAN</b>	626,03	3.886,30	(3.778,37)	1.107,43	3.084,33	3.374,68	4.734,20	3.051,43	3.516,69	2.988,41	2.872,43	(9.383,16)
<b>SALDO FINAL DE FC</b>	13.688,81	17.575,11	13.796,74	14.904,17	17.988,51	21.363,19	26.097,39	29.148,83	32.665,52	35.653,92	38.526,35	29.143,20

<b>FLUJO DE CAJA</b>	<b>ene-17</b>	<b>feb-17</b>	<b>mar-17</b>	<b>abr-17</b>	<b>may-17</b>	<b>jun-17</b>	<b>jul-17</b>	<b>ago-17</b>	<b>sep-17</b>	<b>oct-17</b>	<b>nov-17</b>	<b>dic-17</b>
<b>INGRESOS</b>	12.273,11	15.518,47	9.931,82	11.638,85	13.966,62	16.693,44	16.892,96	15.119,42	15.119,42	15.030,75	13.456,73	9.998,33
VENTAS EN EFECTIVO	9.909,65	8.912,03	3.990,46	8.978,54	7.980,93	11.372,82	9.311,08	8.912,03	9.178,07	8.912,03	7.515,37	4.988,08
RECUP DE CXC	2.363,46	6.606,43	5.941,36	2.660,31	5.985,69	5.320,62	7.581,88	6.207,39	5.941,36	6.118,71	5.941,36	5.010,25
OTROS INGRESOS EFECT												
<b>DESEMBOLSOS</b>	9.328,41	8.669,15	6.909,33	8.700,75	8.226,70	10.417,28	8.858,77	9.247,96	8.795,56	9.247,96	8.005,48	7.383,37
PAGO A PROVEEDORES	4.708,87	4.234,82	1.896,19	4.266,43	3.792,38	5.404,14	4.424,44	4.234,82	4.361,24	4.234,82	3.571,16	2.370,24
PAGO DE GASTOS	4.619,54	4.434,32	5.013,14	4.434,32	4.434,32	5.013,14	4.434,32	5.013,14	4.434,32	5.013,14	4.434,32	5.013,14
PAGO DE INVERSIONES	-											
<b>SALDO DEL FLUJO DE CAJA</b>	2.944,69	6.849,32	3.022,49	2.938,10	5.739,92	6.276,16	8.034,20	5.871,46	6.323,86	5.782,79	5.451,25	2.614,95
<b>SALDO ACUMULADO DE FC</b>	47.072,47	53.921,79	56.944,28	59.882,38	65.622,30	71.898,46	79.932,66	85.804,12	92.127,98	97.910,77	103.362,02	105.976,97
<b>FINANCIAMIENTO F-C</b>												
<b>INGRESOS</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
APORTACION DE ACCIONISTAS												
PRESTAMOS BANCARIOS												
PRESTAMOS DE ACCIONISTAS												
OTROS INGRESOS												
<b>DESEMBOLSOS</b>	-	-	10.624,50	-	-	-	-	-	-	-	-	20.141,03
PAGO DE INTERESES												
PAGO DE CAPITAL												
OTROS PAGOS			10.624,50									20.141,03
<b>SALDO FLUJO DE CAJA FINAN</b>	2.944,69	6.849,32	(7.602,01)	2.938,10	5.739,92	6.276,16	8.034,20	5.871,46	6.323,86	5.782,79	5.451,25	(17.526,07)
<b>SALDO FINAL DE FC</b>	32.087,89	38.937,21	31.335,21	34.273,31	40.013,23	46.289,39	54.323,58	60.195,04	66.518,91	72.301,69	77.752,94	60.226,87

<b>FLUJO DE CAJA</b>	<b>ene-18</b>	<b>feb-18</b>	<b>mar-18</b>	<b>abr-18</b>	<b>may-18</b>	<b>jun-18</b>	<b>jul-18</b>	<b>ago-18</b>	<b>sep-18</b>	<b>oct-18</b>	<b>nov-18</b>	<b>dic-18</b>
<b>INGRESOS</b>	19.260,10	24.953,70	15.970,37	18.715,27	22.458,33	26.843,05	27.163,88	24.312,03	24.312,03	24.169,44	21.638,42	16.077,31
VENTAS EN EFECTIVO	15.934,72	14.330,55	6.416,67	14.437,50	12.833,33	18.287,50	14.972,22	14.330,55	14.758,33	14.330,55	12.084,72	8.020,83
RECUP DE CXC	3.325,39	10.623,15	9.553,70	4.277,78	9.625,00	8.555,55	12.191,66	9.981,48	9.553,70	9.838,89	9.553,70	8.056,48
OTROS INGRESOS EFECT												
<b>DESEMBOLSOS</b>	12.761,42	11.770,54	8.449,39	11.823,64	11.027,24	14.342,75	12.089,10	12.378,30	11.982,92	12.378,30	10.655,58	9.245,79
PAGO A PROVEEDORES	7.910,90	7.114,50	3.185,60	7.167,60	6.371,20	9.078,96	7.433,06	7.114,50	7.326,88	7.114,50	5.999,54	3.982,00
PAGO DE GASTOS	4.850,52	4.656,04	5.263,79	4.656,04	4.656,04	5.263,79	4.656,04	5.263,79	4.656,04	5.263,79	4.656,04	5.263,79
PAGO DE INVERSIONES												
<b>SALDO DEL FLUJO DE CAJA</b>	6.498,68	13.183,15	7.520,97	6.891,64	11.431,09	12.500,30	15.074,78	11.933,73	12.329,11	11.791,14	10.982,84	6.831,52
<b>SALDO ACUMULADO DE FC</b>	112.475,65	125.658,80	133.179,78	140.071,41	151.502,50	164.002,80	179.077,58	191.011,32	203.340,43	215.131,57	226.114,41	232.945,93
<b>FINANCIAMIENTO F-C</b>												
<b>INGRESOS</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
APORTACION DE ACCIONISTAS												
PRESTAMOS BANCARIOS												
PRESTAMOS DE ACCIONISTAS												
OTROS INGRESOS												
<b>DESEMBOLSOS</b>	-	-	21.264,25	-	-	-	-	-	-	-	-	41.798,33
PAGO DE INTERESES												
PAGO DE CAPITAL												
OTROS PAGOS			21.264,25									41.798,33
<b>SALDO FLUJO DE CAJA FINAN</b>	6.498,68	13.183,15	(13.743,27)	6.891,64	11.431,09	12.500,30	15.074,78	11.933,73	12.329,11	11.791,14	10.982,84	(34.966,81)
<b>SALDO FINAL DE FC</b>	66.725,54	79.908,70	66.165,42	73.057,06	84.488,15	96.988,45	112.063,23	123.996,96	136.326,08	148.117,22	159.100,05	124.133,25

Fuente; análisis financiero realizado por Jenniffer Carranza

## Análisis de rentabilidad

TASA DE DESCUENTO	1,83%
VALOR ACTUAL	107.447,48
VALOR ACTUAL NETO	99.900,96
TASA INTERNA DE RETORNO	11,49741%

La tasa de descuento representa el Rendimiento mínimo esperado (RME) y está referenciada de la tasa de interés proporcionada por el banco central, se tomó la más costosa para evaluar la propuesta en los escenarios más pesimistas y saber si es rentable. Dicha está expresada en meses y los cálculos de rentabilidad fueron hechos con los flujos mensuales.

### Análisis:

La tasa de descuento es de 1.83% mensual o en otras palabras 22% anual, con el VAN positivo y una TIR de 11,49741% superior a la tasa de descuento al traer los flujos a presente se puede inferir que es totalmente viable financieramente hablando el proyecto

### Indicadores de rentabilidad

#### Cuadro 22 Análisis de rentabilidad

<b>ANALISIS FINANCIERO</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>CAPITAL DE TRABAJO</b>	<b>5323,35</b>	<b>12193,22</b>	<b>25494,82</b>	<b>51519,95</b>	<b>104510,04</b>
<b>TIEMPO DE RECUPERACIÓN DE CAPITAL</b>	<b>3 MESES</b>				
<b>RENTABILIDAD DE LAS VENTAS</b>	<b>4,30%</b>	<b>9,89%</b>	<b>17,00%</b>	<b>24,18%</b>	<b>31,20%</b>
<b>RENTABILIDAD DEL ACTIVO</b>	<b>29,53%</b>	<b>48,62%</b>	<b>58,51%</b>	<b>61,80%</b>	<b>64,38%</b>
<b>RENTABILIDAD DEL PATRIMONIO</b>	<b>34,98%</b>	<b>65,40%</b>	<b>84,66%</b>	<b>91,73%</b>	<b>97,53%</b>
<b>INDICE DE LIQUIDEZ</b>	<b>652%</b>	<b>555%</b>	<b>524%</b>	<b>528%</b>	<b>519%</b>
<b>NIVEL DE ENDEUDAMIENTO</b>	<b>6,42</b>	<b>3,90</b>	<b>3,24</b>	<b>3,07</b>	<b>2,94</b>

Fuente Análisis financiero realizado Jenniffer Carranza

Análisis:

Capital de trabajo: el departamento inicia con un capital de trabajo de \$5323 y en 5 años contará con \$ 104510.04 debido a la proyección de ventas y los bajos costos operativos.

Rentabilidad de las ventas

Inicia con el 4.30% y termina con un magnífico 31.20% de rentabilidad de las ventas.

Rentabilidad del activo:

La empresa tiene proyectado llegar a los 5 años con un activo rentable al 64.38% un buen indicador para el crecimiento del departamento.

### **5.7.3 Impacto**

La puesta en marcha de la propuesta tendrá impacto a nivel productivo por que al tener mayores oportunidades de empleo esperamos un mínimo de 500 colocaciones entre los alumnos y 200 entre los egresados de la Universidad de Milagro, con un crecimiento igual al estipulado para las membresías o sea de 20% para el segundo año, 30% para el tercero, 40% para el cuarto y un 60% para el sexto, esto se verá reflejado en la productividad, habrá mas demanda de bienes y servicios.

Así mismo tiene un impacto social al incrementar el buen vivir y el derecho al trabajo consagrado en la constitución, ya que 700 nuevas familias tendrán la oportunidad de trabajo el primer año con los índices de crecimiento ya anotados.

Impacto académico, porque genera una nueva forma de manejo de talento humano y vinculación que sale desde la academia y sirve de ejemplo para las sociedad civil, lo que se verá cuantitativamente reflejado en la elaboración de un manual de estrategias para aumentar la empleabilidad en los jóvenes que será producido al quinto años ejecución del programa con el cúmulo de experiencias adquiridas



## 5.7.4 Cronograma

Cuadro 23 Cronograma

ACTIVIDADES	NUMERO DE SEMANAS													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
<b>Determinar las características del espacio físico necesario.</b>														
Determinar espacio por cantidad de personal laborando														
Espacio para activos fijos														
Espacio de espera														
<b>Establecer las acciones para que las empresas remitan sus requerimientos de personal al CEMERLAB</b>														
Programar citas con los directivos														
Explicar las bondades del programa														
Proponer la firma de convenio de cooperación														
<b>Establecer la forma de atraer a alumnos y egresados al centro</b>														
Visitarlos en los cursos para explicar el programa														
Contactar a los profesionales														
Obtener base de datos de los últimos 5 años														
<b>Establecer las áreas de capacitación que necesita una persona en búsqueda de empleo para ser más efectivos</b>														
Lograr convenio con Post grado														
Evaluar y estudiar los mejores centros dedicados a esa labor														
Determinar necesidades														

## 5.7.5 Lineamiento para evaluar la propuesta

Cuadro 24 Evaluación de la propuesta

Beneficios	indicadores	Medios d verificación
Mínimo 700 nuevos empleos colocados al año *	Cantidad de colocaciones hechas con la intermediación de CEMERLAB	Encuesta de Seguimiento
Mayores ingresos económicos en los beneficiarios (700 familias) *	Ingreso per cápita de los alumnos y egresados	Encuesta y estudio técnico
Incremento del buen	Satisfacción de los	Encuesta

vivir	beneficiarios con su status de vida	
Nuevos conocimientos académicos	manual de estrategias para aumentar la empleabilidad en los jóvenes	Observación directa del producto

## CONCLUSIONES

- Debido a los años de funcionamiento de la Universidad como un ente independiente y el escaso seguimiento se puede concluir que al poner en marcha un plan de empleabilidad que permita dar seguimiento a los egresados y a la vez de los alumnos actuales, va a generar mucha información que se ha originado en este tiempo con esos profesionales, esto tendrá un efecto directo sobre los planes que tenga la UNEMI con futuras carreras por que podrá explorar la necesidades del mercado laboral.
- La propuesta permitirá a la UNEMI vincularse más con las empresas de la región y que su nombre se posicione como generadora y proveedora de conocimiento, debido al contacto permanente de el sector productivo con al Alma Mater, esto permitirá desarrollar planes y programas para servir a ese nicho y cubrir sus necesidades
- Debido a la capacitación que se imparta a los suscriptores del programa habrá gran cantidad de beneficiarios conociendo técnicas efectivas de búsqueda de empleo, gracias a esto Milagro se fortalecerá como proveedor de Talento Humano para otras ciudades incluso la UNEMI como institución, tal efecto aumentará la visibilidad de nuestra universidad, colaborando esto con la próxima y futuras acreditaciones que tenga la institución que aprobar.

## RECOMENDACIONES

- Será de gran utilidad implementar un sistema de recolección, procesamiento y selección de toda la información que se genere de la interacción, alumno, universidad, graduado y de estos con el sector productivo de la región para uso en el desarrollo de investigaciones y vinculación y la generación de carreras que suplan las necesidades del medio, .
- Iniciar una campaña intensiva de posicionamiento de imagen institucional, aprovechando la acreditación institucional, la infraestructura y la supremacía de la UNEMI en la región como centro educativo de nivel superior, para que los profesionales de la universidad sean más fácilmente recibidos y mejor valorados, se pueden tomar como base varios spots y publicaciones que se han hecho en ese sentido
- Contactar personas clave que manejen la imagen y ofrezcan los servicios que oferta la universidad e y que lo hagan en las ciudades y provincias de la región, a fin de aprovechar el efecto que tiene educar a jóvenes de esos lugares y colocarlos en posiciones de trabajo, y generar más oportunidades de desarrollo para la Universidad

## BIBLIOGRAFÍA

ALLES, Martha. *Diccionario de Términos, Recursos Humanos*. Buenos Aires: Editoria Granica. (2011).

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestión del Talento humano*. México: Elsevier Mexico (2009)..

CHIAVENATO, I.dalberto *Gestión del Talento Humano, Tercera Edición..*: McGRAW - HILL/ INTERAMERICANA EDITORES, Mexico, D.F (2009).

CORDOVA, Alberto. (2008). Diseño de un modelo de gestión de talento humano por competencias y evaluación del desempeño para el recurso humano administrativo del ilustre municipio del cantón salcedo, Tesis de grado para optar al título de Ingeniera Comercial,. Quito.

EL PRISMA. (2011). *14 PRINCIPIOS DE ADMINISTRACIÓN, FAYOL*. Recuperado el 13 de Julio de 2013, de [http://www.elprisma.com/apuntes/administracion\\_de\\_empresas/14fayol/default.asp](http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/14fayol/default.asp)

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL:. "*Global Entrepreneurship Monitor informe*"., Guayaquil,: Autores (2010.).

FORMICHELLA, M. (2004). El concepto de emprendimiento y su relación con el empleo, educación y el desarrollo local,. Buenos Aires: INTA Rivadavia.

GARCÍA - iBARROLA, Daniel. Mejores prácticas de emprendimiento innovador en: Fundación EOI España. Madrid 2009.

Instituto Interamericano de cooperación para la agricultura,. (2010,). *Manual de capacitación para emprendimientos rurales*,. San José,: Edisa SA,.

KANTIS, Alberto.. *Nuevos emprendimientos y emprendedores en Argentina: de qué depende su creación y supervivencia*, Artículo científico para el Banco Interamericano de Desarrollo,. Edifé Argentina: Universidad de Sarmiento, B Aires 2008.

McGregor, Douglas. *El lado Humano de las Empresas*. Madrid España: MCGRAW HILL(1960)..

QUIJADA, Mario:.. *Planificación operativa* 26 de Junio de 2013, extraído de <http://planificaciondeunagerenciaefectiva.blogspot.com/2011/04/planificacion-operativa.htm> extraído 20 agosto 2013

SANCHIS, José. *Emprendimiento, Economía social y empleo*. IUDESCOOP España, : (2010.)..

SIGUECIA, M. (2010.). *Diseño de una guía de emprendimiento para el migrante*, tesis de grado para obtener el título de Magister en Dirección de empresas, Area de Gestión, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, Quito.

TELLO CASTRILLÓN, Carlos. (23 de Octubre de 2008). *PLANEACIÓN ESTRATÉGICA*. Recuperado el 01 de Julio de 2013, de [http://www.sisman.utm.edu.ec/libros/FACULTAD%20DE%20CIENCIAS%20HUMAN%C3%8DSTICAS%20Y%20SOCIALES/CARRERA%20DE%20TRABAJO%20SOCIAL/04/planificacion%20estrategica/conten\\_2.pdf](http://www.sisman.utm.edu.ec/libros/FACULTAD%20DE%20CIENCIAS%20HUMAN%C3%8DSTICAS%20Y%20SOCIALES/CARRERA%20DE%20TRABAJO%20SOCIAL/04/planificacion%20estrategica/conten_2.pdf) extraída en 12 agosto 2013

TIBAQUIRÁ, Alejandro:.. (31 de Agosto de 2009). *PLANIFICACIÓN Y ESTRUCTURACIÓN DE ACTIVIDADES DE MERCADEO PARA DISAROMAS S.A. EN LA DIVISIÓN DE FRAGANCIAS EN BOGOTÁ PARA EL AÑO 2009.*, de <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/economia/tesis123.pdf> Extraído el 26 de Junio de 2013

UNIVERSIDAD CATOLICA DE VALPARAISO. (15 de Marzo de 2013). *Vincular.com.*, de <http://www.vincular.cl/modelo-de-gestion-rse> Extraído el 5 de Junio de 2013

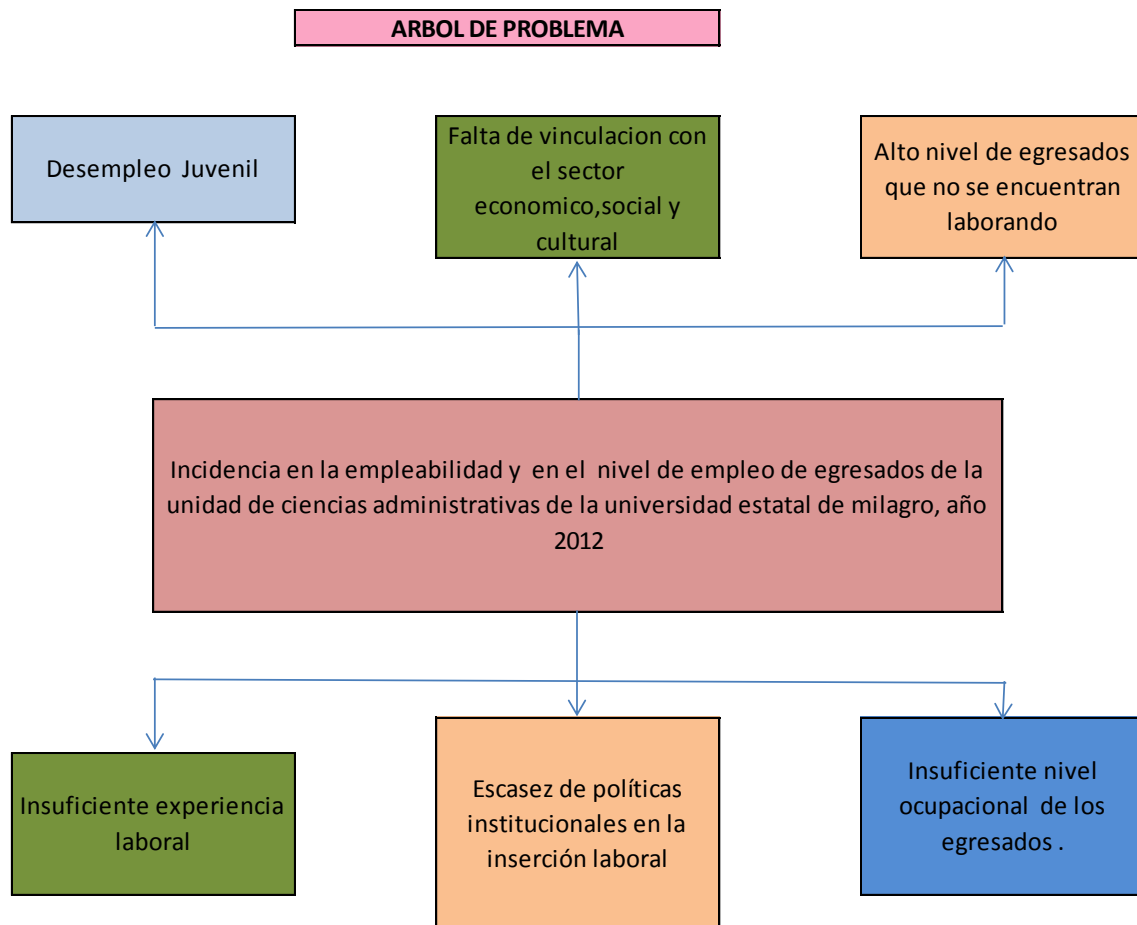
VILLAGOMEZ Patricia. (2008). *Diseño del perfil profesional por competencias de posiciones críticas en el área de ventas de pronaca*, Tesis de grado para optar por el título de Ingeniera comercial en Recursos humanos para empresas de servicios, Gauayquil, Ecuador 2008.

# ANEXOS

## ANEXO 1 MATRIZ DE HIPÓTESIS

VARIABLES		PROBLEMA	FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL
VARIABLE 1	VARIABLE 2				
Empleabilidad	Nivel de empleo	<p>Incidencia en la <u>empleabilidad</u> y el <u>nivel de empleo</u> de egresados de la Unidad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal de Milagro, año 2012</p>	<p>¿Cómo se relaciona la incidencia en la <u>empleabilidad</u> y el <u>nivel de empleo</u> de egresados de la Unidad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal de Milagro, año 2012?</p>	<p>Determinar la incidencia en la <u>empleabilidad</u> y el <u>nivel de empleo</u> de egresados a través de un seguimiento, para la insercion laboral mediante un sistema de base de datos existente en la Universidad Estatal de Milagro.</p>	<p>Determinar la incidencia en la <u>empleabilidad</u> y el <u>nivel de empleo</u> de egresados , a través de un seguimiento, para contribuir a mejorar los niveles de inserción laboral.</p>

## ANEXO 2 ÁRBOL DE PROBLEMAS





### Anexo 3 Matriz de problematización

VARIABLES		PROBLEMA	FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	CAUSAS	EFECTOS	SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS ESPECIFICOS
VARIABLE 1	VARIABLE 2							
Empleabilidad	Nivel de empleo	Incidencia en la <u>empleabilidad</u> y el <u>nivel de empleo</u> de egresados de la Unidad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal de Milagro, año 2012	¿Cómo se relaciona la incidencia en la <u>empleabilidad</u> y el <u>nivel de empleo</u> de egresados de la Unidad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal de Milagro, año 2012?	Determinar la incidencia en la <u>empleabilidad</u> y el <u>nivel de empleo</u> de egresados, a través de un seguimiento, para contribuir a mejorar los niveles de inserción laboral .	• Insuficiente experiencia laboral.	• Desempleo Juvenil.	¿Cómo afecta la insuficiente experiencia laboral con el desempleo juvenil?	• Analizar la insuficiente experiencia laboral con el desempleo juvenil de los egresados de la Unidad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal de Milagro.
					• Escasez de políticas institucionales en la inserción laboral.	• Falta de vinculacion con el sector economico,social y cultural.	¿De que manera afecta la escasez de políticas institucionales en la insercion laboral y su falta de vinculacion con el	• Determinar la escasez de políticas institucionales en la insercion laboral y su falta de vinculacion con el sector economico,social y cultural de los egresados en la Unidad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal de Milaaro.
					• Insuficiente nivel ocupacional de los egresados .	• Alto nivel de egresados que no se encuentran laborando.	¿Cómo influye el insuficiente nivel ocupacional con el alto nivel de egresados que no	•Determinar el insuficiente nivel ocupacional y el alto nivel de los egresados que no se encuentran en el mercado laboral de la Unidad de Ciencias Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro.

## ANEXO 4 ENCUESTA

### ENCUESTA PARA LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO DE LA UNIDAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES

SEXO: F  M  EDAD .....

1.- ¿Cómo califica su formación académica con respecto a su desempeño laboral?

Muy buena  Buena  Deficiente

2.- ¿Ha competido con profesionales de su misma carrera o perfil para conseguir un empleo?

SI  No

3.- ¿Ha aplicado las destrezas adquiridas en la carrera a su ejercicio profesional?

SI  NO

4.- ¿Considera usted que las materias básicas aportan en el plan de estudios de la carrera?

MUCHO  POCO  NADA

5.- ¿Dificultades para conseguir un empleo?

Falta de experiencia

Falta de ingles

Edad

Nivel de estudios

Presentación de curriculum

6.- ¿Al concluir sus estudios busco usted activamente trabajo (Nos interesa su respuesta aunque ya estuviese trabajando)?

SI  NO

**7.- ¿Los conocimientos adquiridos en la Unemi han cubierto sus necesidades profesionales?**

SI  NO

**8.- ¿Cómo evaluarías toda su experiencia educativa en la Unemi?**

Excelente  Buena  Mala

**9.- ¿Desde que comenzó a buscar empleo, luego de egresar cuanto tiempo demoro en encontrar su primer empleo?**

1 a 3 meses

3 a 6 meses

6 a 9 meses

9 a 12 meses

Más de 1 año

**10.- ¿Nivel de coincidencia entre la actividad laboral y los estudios de la carrera?**

Muy alto  Alto  Regular  Bajo  Malo

**11.- ¿Usted cree que existe un buen seguimiento de los egresados de la UNEMI?**

SI  NO

**12.- ¿Indique el grado de satisfacción, adquiridos durante sus estudios universitarios?**

Muy alto  Alto  Regular  Bajo  Malo

**13.- ¿La formación que recibió fue suficiente para desempeñarse e insertarse satisfactoriamente al campo laboral?**

SI  NO

**14.- ¿Porque medios usted accede a la información de las fuentes de trabajo?**

Radio  Prensa  Internet  otros indique.....

## ANEXO 5 ESTADO DE RESULTADOS

<b>INGRESOS</b>					
VENTAS	75.150,00	90.630,90	118.409,27	166.601,84	267.895,77
COSTO DE VENTA	18.787,50	23.672,25	32.312,62	47.499,55	79.799,25
<b>UTILIDAD BRUTA</b>	<b>56.362,50</b>	<b>66.958,65</b>	<b>86.096,65</b>	<b>119.102,29</b>	<b>188.096,52</b>
GASTOS GENERALES	50.360,00	52.186,80	54.080,75	56.291,16	59.105,72
DEPRECIACION	1.070,80	1.070,80	1.264,82	1.264,82	1.264,82
<b>U.A.II</b>	<b>4.931,70</b>	<b>13.701,05</b>	<b>30.751,08</b>	<b>61.546,31</b>	<b>127.725,97</b>
INTERESES	-	-	-	-	-
<b>U.A 15% TRABAJAD</b>	<b>4.931,70</b>	<b>13.701,05</b>	<b>30.751,08</b>	<b>61.546,31</b>	<b>127.725,97</b>
15%UTILIDADES	739,76	2.055,16	4.612,66	9.231,95	19.158,90
<b>U.A.IMPUESTOS</b>	<b>4.191,95</b>	<b>11.645,89</b>	<b>26.138,42</b>	<b>52.314,36</b>	<b>108.567,08</b>
IMPUESTOS	964,15	2.678,56	6.011,84	12.032,30	24.970,43
<b>UTILIDAD NETA</b>	<b>3.227,80</b>	<b>8.967,34</b>	<b>20.126,58</b>	<b>40.282,06</b>	<b>83.596,65</b>

## ANEXO 6 BALANCE GENERAL

BALANCE GENERAL						
AL 2013						
		2014	2015	2016	2017	2018
<b>ACTIVOS</b>		<b>10.931,70</b>	<b>18.445,18</b>	<b>34.399,26</b>	<b>65.180,04</b>	<b>129.843,44</b>
	<b>ACTIVO CORRIENTE</b>	<b>6.287,50</b>	<b>14.871,78</b>	<b>31.506,65</b>	<b>63.552,25</b>	<b>129.480,47</b>
	CAJA-BANCOS	4.787,50	13.062,78	29.143,20	60.226,87	124.133,25
	CUENTAS POR COBRAR	1.500,00	1.809,00	2.363,46	3.325,39	5.347,22
	INVENTARIOS					
	<b>ACTIVOS FIJOS</b>	<b>4.644,20</b>	<b>3.573,40</b>	<b>2.892,60</b>	<b>1.627,79</b>	<b>362,97</b>
	ACTIVOS FIJOS BRUTOS	5.715,00	5.715,00	6.299,02	6.299,02	6.299,02
	DEPRECIACION	1.070,80	2.141,60	3.406,42	4.671,24	5.936,05
<b>PASIVOS</b>		<b>1.703,90</b>	<b>4.733,71</b>	<b>10.624,50</b>	<b>21.264,25</b>	<b>44.129,32</b>
	<b>PASIVO CIRCULANTE</b>	<b>964,15</b>	<b>2.678,56</b>	<b>6.011,84</b>	<b>12.032,30</b>	<b>24.970,43</b>
	CUENTAS POR PAGAR					
	IMPUESTOS POR PAGAR	964,15	2.678,56	6.011,84	12.032,30	24.970,43
	PRESTAMOS BANCARIOS	0,00	0,00			
	OTROS PRESTAMOS					
	15% TRABAJO POR PAGAR	739,76	2.055,16	4.612,66	9.231,95	19.158,90
<b>PATRIMONIO</b>		<b>9.227,80</b>	<b>13.711,47</b>	<b>23.774,76</b>	<b>43.915,79</b>	<b>85.714,11</b>
	CAPITAL	6.000,00	6.000,00	6.000,00	6.000,00	6.000,00
	UTILIDAD	3.227,80	8.967,34	20.126,58	40.282,06	83.596,65
	UTILIDAD RETENIDA		3.227,80	7.711,47	17.774,76	37.915,79
	PAGO DE DIVIDENDOS		4.483,67	10.063,29	20.141,03	41.798,33
	RESERVA LEGAL					
<b>PASIVO + PATRIMONIO</b>		<b>10.931,70</b>	<b>18.445,18</b>	<b>34.399,26</b>	<b>65.180,04</b>	<b>129.843,44</b>
		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
			178%	124%	100%	108%

## ANEXO 7 ANALISIS FINANCIEROS

ANALISIS FINANCIERO	2014	2015	2016	2017	2018
CAPITAL DE TRABAJO	5323,35	12193,22	25494,82	51519,95	104510,04
TIEMPO DE RECUPERACIÓN DE CAPITAL	3 MESES				
RENTABILIDAD DE LAS VENTAS	4,30%	9,89%	17,00%	24,18%	31,20%
RENTABILIDAD DEL ACTIVO	29,53%	48,62%	58,51%	61,80%	64,38%
RENTABILIDAD DEL PATRIMONIO	34,98%	65,40%	84,66%	91,73%	97,53%
INDICE DE LIQUIDEZ	652%	555%	524%	528%	519%
NIVEL DE ENDEUDAMIENTO	6,42	3,90	3,24	3,07	2,94
TASA DE DESCUENTO	1,83%				
VALOR ACTUAL	107.447,48				
VALOR ACTUAL NETO	99.900,96				
TASA INTERNA DE RETORNO	11,49741%				

PUNTO DE EQUILIBRIO	
COSTO VARIABLE TOTAL	202071,17
COSTO FIJO TOTAL	272024,44
COSTO TOTAL	474095,61
INGRESO TOTAL	718687,7802
Peq	52,65

$$Por = \frac{CFT}{\dots} * 100$$

# ANEXO 8 BASE DE DATOS EXISTENTE EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

Microsoft Excel (Error de activación de producto)

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista

Vista protegida Este archivo procede de una ubicación de Internet y podría no ser seguro. Haga clic para obtener más detalles. Habilitar edición

F34 Av. Colon y Baquerizo Moreno

SEXTA PROMOCIÓN						
TELEFONOS						
NOMINA	PERSONAL	DOMICILIO	TRABAJO	DIRECCION/DOMICILIARIA	CORREO ELECTRONICO	PROM.
ACUÑA TENLOY SOLANGE TATIANA		2712742		# 217 San Pedro y 25 de diciembre	<a href="mailto:soltenloy@hotmail.com">soltenloy@hotmail.com</a>	
BARRERA RUMAZO KARLA FABIOLA	0988347468			Cda. Las Mercedes Av. Jaime Roldos	<a href="mailto:karfabarrera_123@hotmail.com">karfabarrera_123@hotmail.com</a>	
CAGUANO MOYON LUIS OSWALDO	0991039036		2973166	Cda. Unida Av. Paquiza y Rafael Valdez	<a href="mailto:luiscaganomoyon@hotmail.com">luiscaganomoyon@hotmail.com</a>	
CASTRO PATARON CLAUDIA YADIRA	0980929479			Camilo Andrade y Chiriguaysa	<a href="mailto:yadira_castro_87@hotmail.com">yadira_castro_87@hotmail.com</a>	
ESCOBAR JEREZ LILIANA NATALI						
ESPINOZA MUYOLEMA JENNYFER VALERIA	0939335259	032326576		Cooperativa 5 de junio	<a href="mailto:jessval_princess_28@hotmail.com">jessval_princess_28@hotmail.com</a>	
GUAMAN FLORES ROSA ELENA	0981901655		2971563	Parroquia Roberto Astudillo Recinto Venecia Central		
GUAMAN QUIJJE EDGAR DAVID	0990287454			Cda. Paraíso calles Santa Ana y Atahualpa Esq.	<a href="mailto:davido09@hotmail.com">davido09@hotmail.com</a>	
GUILLEN ARCE YOLANDA ESTHER	0981717690	2715968		Cda. Los Vergeles, 13 de abril entre J. Roldos y Iro Mayo	<a href="mailto:eyolandag@hotmail.com">eyolandag@hotmail.com</a>	
GUIN PAUCAR BLANCA MARGARITA	0992437423			Cda. Bellavista calles Jose Maria Egas y R. Curaray	<a href="mailto:blancaguin25@hotmail.com">blancaguin25@hotmail.com</a>	
HERNANDEZ FIALLO CARLOS RAMIRO	0981781738	2970835	2325380	Av. Chirijos 729 y Pastaza	<a href="mailto:carlos.hernandez@hotmail.com">carlos.hernandez@hotmail.com</a>	
HERNANDEZ FLORES STEFANIA JADIRA	0982200214	140		Av. Amazonas y Tito Zamora	<a href="mailto:chikistefy1990@hotmail.com">chikistefy1990@hotmail.com</a>	
HUNG WEI HSU	0988305605	2973568		calle 5 de junio # 308 y Bolívar	<a href="mailto:gracor_husus@hotmail.com">gracor_husus@hotmail.com</a>	
IDROVO ROMERO FANNY ALEXANDRA						
LEON IZQUIERDO JULIA LISBETH	0986213219	2711109		Cda. Dager Chanchan y Cenepa	<a href="mailto:yuly_leon15@hotmail.com">yuly_leon15@hotmail.com</a>	
LOPEZ JARAMILLO NESTOR EDINSON	0991827778	2716239	2970117	Av. Colon Cda. Leon Becerra	<a href="mailto:nlopez@hotmail.com">nlopez@hotmail.com</a>	
MERINO NUÑEZ GISELLA NATALY	0992251205	2975455		Atahualpa 420 y Av. Amazonas	<a href="mailto:gnatalym@hotmail.com">gnatalym@hotmail.com</a>	
MIZHQUIRI BURGOS JONATHAN WILLIAM	0986806029			Km. 4 vía Km. 26 Recinto El Cambio	<a href="mailto:jb_2528@hotmail.com">jb_2528@hotmail.com</a>	
OCHOA TOMALA ANDREA SOLANGE	0988116829			Cda. Nuevo Milagro	<a href="mailto:andry-solange@hotmail.com">andry-solange@hotmail.com</a>	
PACHECO BURGOS DALIA PAMELA	0994532185	2715615		Luciano Coral y 12 de Octubre	<a href="mailto:davincob@hotmail.com">davincob@hotmail.com</a>	
PARRAGA CHAVEZ ANA PATRICIA	0989809418	2970462		Federico Proaño y Malecon	<a href="mailto:anta10_02@yahoo.es">anta10_02@yahoo.es</a>	
PEREZ GUTIERREZ JACKELINE MARGOTH	0982945468	2710335		Cda. Bellavista calles Jorge Carrera Andrade	<a href="mailto:jackelineperez@hotmail.com">jackelineperez@hotmail.com</a>	
SOTO CHAVEZ CARMEN ROCIO	0939589152	2973618		Cda. La Florida	<a href="mailto:soto_chavez@hotmail.com">soto_chavez@hotmail.com</a>	

10ma3ra.i.c. 10ma3ra.i.c. 10ma3ra.i.c. 10ma3ra.i.c. 6ta.g.e.

Inicio 100%

19:38 20/10/2013

direcciones graduados act 13.xls [vista protegida] - Microsoft Excel (Error de activación de productos)

Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista

Vista protegida Este archivo procede de una ubicación de Internet y podría no ser seguro. Haga clic para obtener más detalles. Habilitar edición

C55 '080324118

ADMINISTRACIÓN FINANCIERA  
DÉCIMA SEGUNDA PROMOCION

TELÉFONOS

No	NÓMINA	PERSONAL	DOMICILIO	TRABAJO	DIRECCION/DOMICILIARIA	CORREO ELECTRÓNICO	PROM.
1	ARANA VELOZ GABRIEL EDUARDO	094240613	2 973976	2 977248	CDLA NUEVO MILAGRO AV. 17 DE SEPT. Y J CARRIÓN	<a href="mailto:gabri_16eduga@hotmail.com">gabri_16eduga@hotmail.com</a>	
2	AREVALO BARAHONA VERONICA LUCIA	097191147	2 975527	2 973794	CDLA BCO DE FOMENTO (CAÑARIA Y PURUHAES)	<a href="mailto:varevalob_8@hotmail.com">varevalob_8@hotmail.com</a>	
3	BARRETO VERA ALEXANDRA VERONICA	092805807			CDLA MENENDEZ GILBER SECTOR B	<a href="mailto:verab2@hotmail.com">verab2@hotmail.com</a>	
4	BEJARANO BOLAÑOS DANIEL ARTURO	068022990		42568792	VÍA DURÁN TAMBO KM 24 1/2	<a href="mailto:dbeja80@hotmail.com">dbeja80@hotmail.com</a>	
5	CAMPOVERDE PERALTA MIRIAN JANETH	092323018	2 750237		HPOLITA GONZÁLEZ Y ABRAHAN RAMÍREZ 402	<a href="mailto:mirian-campoverde2008@hotmail.com">mirian-campoverde2008@hotmail.com</a>	
6	CEVALLOS DIAZ ANDRES RODOLFO			2 970117	AV. CHIRUOS Y LOJA 525	<a href="mailto:andres-cd17@hotmail.com">andres-cd17@hotmail.com</a>	
7	CHICHANDE VASCONEZ JOHANNA ANABEL	099178417			CDLA SAN FRANCISCO PARAGUAY Y MÉXICO	<a href="mailto:anypohy@hotmail.com">anypohy@hotmail.com</a>	
8	CRESPO GARCIA LUZ VIRGINIA	087597398	04 2010 823		CDLA SAN JOSÉ MZ. K SOLAR 7	<a href="mailto:vicky_11_crespo@hotmail.com">vicky_11_crespo@hotmail.com</a>	
9	FERRECCIO ANDALUZ FATIMA VIRGINIA	090248746	042 768309		AV. VICENTE ROCAFUERTE Y BABAHOYO	<a href="mailto:fatiferrecio@hotmail.com">fatiferrecio@hotmail.com</a>	
10	FLECHER CUESTA MARIA GABRIELA	093713758			CDLA TOMÁS ACUÑA	<a href="mailto:gflecher@hotmail.com">gflecher@hotmail.com</a>	
11	FREIRE LOPEZ JESSICA PAOLA	093225220			CDLA TOMÁS ACUÑA	<a href="mailto:jesy_freira@hotmail.com">jesy_freira@hotmail.com</a>	
12	FUENTES BARAHONA ROSA MARIA	069597435			CDLA LAS PIÑAS ENTRE IBAÑEZ Y ECHEVERRÍA	<a href="mailto:fuentes_r@hotmail.com">fuentes_r@hotmail.com</a>	
13	GONZALEZ TERAN XIOMARA LEONOR	088198242	2 974782		AV. MARISCAL SUÑER SAMBORONDÓN	<a href="mailto:xiommy@hotmail.com">xiommy@hotmail.com</a>	
14	HOYOS MENDOZA KARINA DEL ROCIO	081860904	2 971142	2 970018	AV. 17 DE SEPT. Y MALECÓN ESMERALDAS	<a href="mailto:kary_ca@hotmail.es">kary_ca@hotmail.es</a>	
15	INTRIAGO ZAMORA OLGA JULIANA	066572690			CDLA LA VICTORIA	<a href="mailto:yul27@hotmail.com">yul27@hotmail.com</a>	
16	MEJIA YARGAS LADY LAURA	088395419			CDLA LA PRADERA 4TO GRUPO AV. MARISCAL SUÑER	<a href="mailto:ladylaur32187@hotmail.com">ladylaur32187@hotmail.com</a>	
17	MOGOLLON TARCO MARCELA SABINA	068398856	042 975962		MANABÍ ENTRE GUAYAGUIL Y MANABÍ	<a href="mailto:marcela_sabina@hotmail.com">marcela_sabina@hotmail.com</a>	
18	MORENO GONZAGA JESENIA SUSANA	091184845	429703622		CDLA LA ESPERANZA AV. FEBRERS CORDERO Y 2 DE A	<a href="mailto:jesenia_moreno85@hotmail.com">jesenia_moreno85@hotmail.com</a>	
19	NARVAEZ ESCOBAR ROSALVA ZULAY	097292390			RECINTO SAN ANTONIO	<a href="mailto:r.narvaez_e@hotmail.com">r.narvaez_e@hotmail.com</a>	
20	OJEDA FIGUEROA DIEGO ANDRES	099505995	2 711262	3730100	CDLA ALMEDA		
21	PERALTA JESSICA MARCELA	090968715	2 703818	2 976607	DIEGO MORENO 218 Y SAN JUDITH (CDLA EL VIA MARIA)	<a href="mailto:vanescajessica@hotmail.com">vanescajessica@hotmail.com</a>	

10ma2da prom.i.c. / 10ma3ra i.c. / 10ma4ta i.c. / 5ta.g.e. / 6ta.g.e.

Inicio 100% 19:39 20/10/2013



direcciones graduados act 13.xls [vista protegida] - Microsoft Excel [Error de activación de productos]

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista

Vista protegida Este archivo procede de una ubicación de Internet y podría no ser seguro. Haga clic para obtener más detalles. Habilitar edición

C55 fx '080324118

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
	No	NÓMINA	PERSONAL	DOMICILIO	TRABAJO	DIRECCION/DOMICILIARIA	CORREO ELECTRÓNICO	PROM.		
49	1	ASTUDILLO ANDRADE MARIA FERNANDA	082965695			AV. COLÓN Y VENTIMILLA 1404	maferus13@hotmail.com			
50	2	ASTUDILLO ASTUDILLO LUPE ESTRELLA	069721640			CDLA LOS ANGELES	luastuas@hotmail.com			
51	3	BUSTAMANTE RUIZ MERCEDES CLARIBEL	086513753	2 972968	2 975732	CDLA 22 DE NOVIEMBRE	mbustamante1984@hotmail.com			
52	4	CARPIO GABOR ANGELICA MARIA	084182816	2 711828		9 DE OCTUBRE Y FEBRES CORDERO	amcarpio03@hotmail.com			
53	5	CASTILLO SALVATIERRA ELIZABETH CELESTINA	091514308	2 975568	2 970067	MIQUEL VALVERDE Y VILLAMIL	www.elizacastillovera@hotmail.com			
54	6	CAZCO CARRILLO JUAN CRISTOBAL	080324118	2 720472		24 DE MAYO Y DOLORES ALZÚA	jhoncis@hotmail.com			
55	7	CHAN MENDOZA RAFAELA ALEXANDRA	086460228	2 973166		GUAYAGUIL 411 Y PEDRO CARBO	alexandrachanm@hotmail.com			
56	8	FLORES VERA INGRID LEONELA	087828164	2011058	2011709	CDLA ANIBAL ZEA	ingrid2108@hotmail.com			
57	9	FREIRE SOLIS PAULA TATIANA								
58	10	GALARZA PIZARRO RUTH ELENA	093233966	2 973393	097126783	ELOY ALFARO 902 Y CALDERÓN (ESQUINA)	ruthelena_g@yahoo.es			
59	11	GRANADOS INTRIAGO YSIS NARCISA								
60	12	GUALOTO GARCIA DANIELA ELOISA	08964816	2 971401	2 971496	CDLA LOS HELECHOS M77 AV. 10	nelltag@hotmail.com			
61	13	JARAMILLO CANTOS JAZMIN PAOLA	092118537		2 970675	CDLA ROSA MARÍA (GUAYAS E IMBABURA)	gaojaram2010@hotmail.com			
62	14	JARAMILLO CRESPO LIGIA ELENA	081179844	2 974844		CDLA LOS CAÑAVERALES MZ. B6 VILLA 3	ligia_jaraces@hotmail.com			
63	15	JIMENEZ ENRIQUEZ SHARON LIZBETH	093210082	2 711154	3730100	AV. LAS AMÉRCIAS ENTRE LOJA Y AZUAY	sharonjimenez14@hotmail.com			
64	16	LEMA ORDÓÑEZ KATHERINE JANNETH	091052871	042 977260		LA PRADERA 6TO. GRUPO (ALFREDO SÁNCHEZ B.	katherine_jlo@hotmail.com			
65	17	LEON CHAVEZ LUIS ENRIQUE	085715262		2 970117	CDLA 22 DE NOV. (JAVIER ROMERO Y PLÁCIDO VEGA)	leoncio_luis@hotmail.com			
66	18	LEON VARGAS MAYRA ISABEL	092301930	2 975169		CDLA DÁGER AV. NAPO Y RÍO CHANCHAN	myleon_18@hotmail.com			
67	19	MENDIETA SOLIS JULIO CESAR	080205944	2 711436	2 975430	CDLA ROSA MARÍA II MZ. D VILLA 7	jmendieta2003@hotmail.com			
68	20	MERO AREVALO HUGO ENRIQUE	097500239	2 712279	097500239	CDLA TRAB. DE VALDÉZ AV. ENRIQUE VALDÉZ	hugoemera75@hotmail.com			
69	21	MOGOLLON TARCO MARCELA SABINA								
70	22	MORALES TENECORA BLANCA AZUCENA	099394572	2 720415	2 720713	NARANITO CDLA JAVIER MARCOS	azucena_cancer_10@hotmail.com			
71	23	NARANJO KEAN CHONG MIOSSOTTY KATHERINE	089320032		2 970954	MRAFLORES Y GARCÍA MORENO	mnaranjo2cohenisa.com.ec			
72	24	OROZCO VASQUEZ AIDA VANESSA								
73	25	ORTIZ CALLE MELVA RAQUEL	090238018			CDLA CELESTE URB. LA MADRINA MZ. 10 VILLA 9	mel_ortiz78@hotmail.com			
74	26	PERALTA SALTO JENNY MARIELA								

10naeraprom.ic / 10ma2da prom.ic / 10ma3ra.ic / 10ma4ta.ic / 5ta.g.e. / 6ta.g.e.

Inicio

19:39 20/10/2013

# ANEXO 9 ENCUESTA VIA E-MAIL

