



“UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR”

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIEROS EN NEGOCIOS INTERNACIONALES**

*ANÁLISIS DE VIABILIDAD PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO
“BOLSA DE EMPLEO UIDE” EN EL CAMPUS PRINCIPAL DE LA
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR QUITO 2013*

Andrés Fernando Benavides Álvarez

Felipe Nicolás Cueva Iglesias

Director

Ing. Maribel Pinargote

Noviembre 2013

Quito - Ecuador

Nosotros, Benavides Álvarez Andrés Fernando y Cueva Iglesias Felipe Nicolás, declaramos bajo juramento, que el trabajo aquí descrito es de nuestra autoría; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional y que se ha consultado la bibliografía detallada.

Cedemos nuestros derechos de propiedad intelectual a la Universidad Internacional del Ecuador, para que sea publicado y divulgado en internet, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y leyes.

Benavides Álvarez Andrés Fernando

Cueva Iglesias Felipe Nicolás

Yo, Maribel Pinargote, certifico que conozco a los autores del presente trabajo siendo ellos los responsables exclusivos tanto de su originalidad y autenticidad, como de su contenido.

Ing. Maribel Pinargote
Director de la Tesis

RESUMEN

El proyecto “Bolsa de Empleo UIDE” tiene como objetivo principal, vincular el mayor número de estudiantes de la UIDE a plazas laborales antes de haber culminado sus estudios universitarios, además de dar seguimiento a toda la comunidad universitaria.

Mediante la investigación se determinó que hay un alto porcentaje de estudiantes en los últimos semestres que no poseen empleo, además de la inexistencia de un asesor institucional que ayude a los mismos a conseguir oportunidades laborales; lo cual es trascendental para complementar su perfil profesional.

A través del proyecto “Bolsa de Empleo UIDE” podemos determinar que existe una demanda creciente de profesionales como de empleadores; que harían factible el cumplimiento su objetivo, siempre y cuando esté presente una correcta gestión de procesos y administración de recursos.

Por medio de una investigación de mercados se estableció el nivel de aceptación del proyecto “Bolsa de Empleo UIDE” en la comunidad universitaria, además de factores importantes para los estudiantes como el medio de comunicación, el tiempo de experiencia profesional que han obtenido, el tipo de empresas en las que aspirarían trabajar.

El desarrollo del proyecto se basa en un Sistema de Administración Autosustentable bajo una correcta gestión de operaciones y funcionamiento; en donde se pretende ofrecer un servicio universitario confiable y eficiente, con el fin de lograr independencia de las actividades de la UIDE. Por lo cual, se propone la implementación de una estructura organizacional que permita cumplir los objetivos propuestos, a través del uso y operación de un portal virtual que permita desarrollar todo el proceso de manera adecuada para la satisfacción de los usuarios del servicio.

Un análisis financiero fue el método más aceptable para comprobar la autosustentabilidad de la propuesta, evaluando medidas adecuadas para que los ingresos proyectados cubran los gastos de operación y desarrollo.

El impacto que involucraría la aplicación del proyecto podría ser beneficioso para la institución como para la comunidad universitaria; tomando en cuenta que se estima una vinculación aproximada del 80% de estudiantes futuros a graduarse, a plazas laborales acordes a los perfiles profesionales que busca formar la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR.

ABSTRACT

The UIDE's employment agency have as principal objective, linking the major part of the UIDE's students to job spots before the conclusion of their studies, plus following the trail of the educational community.

With the investigation, it was possible to determine that a high percentage of students attending the lasts semesters didn't have a job opportunity, in addition to the absence of an institutional advisor to help them to get employment prospects, which are crucial to set off the professional profile.

Through this project we can conclude that there is a growing demand of professionals and employers; which would make possible the fulfillment of the purposes, on correct conditions of processes and resource management.

All the way through, a market research established the level of acceptance of the UIDE's Employment Agency in the university's community; as well as the important factors for students, like the way of communication, the period of time they have gained experience, the type of companies where they aspire working.

The development of the project is based on the independence of the UIDE's activities under a self-sustaining Management System, for the proper administration of their operations and performance; where it aims to give a reliable and efficient university service.

For which, it is proposed the implementation of an organizational structure that achieves the objectives through the use and operation of a virtual portal that allows the whole process to develop properly for the satisfaction of the service's users.

A financial analysis was the most acceptable method to verify the self-sustainability of the proposal, evaluating measures to ensure that projected revenues covers all the operating expenses and development.

The impact of implementation of the project would be beneficial to the institution and to the university's community, estimating a link of 80% of undergraduate student prospects, to work places according with the professional profiles that seek to train the ECUADOR'S INTERNATIONAL UNIVERSITY.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres y hermana, quienes me apoyaron a lo largo de mis estudios universitarios y quienes confiaron en que lograría cumplir uno de mis objetivos de vida.

A mis tías, primos que han sido un ejemplo de superación para alcanzar mis objetivos y por su apoyo incondicional.

Andrés Fernando Benavides Álvarez

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios que da fortaleza a mi vida
A mis profesores quienes han sido los que me han guiado en esta etapa de estudio y a la Universidad Internacional del Ecuador que ha sido un lugar en el cual me he sentido a gusto y motivado para estudiar.

Andrés Fernando Benavides Álvarez

DEDICATORIA

*“Solo el conocimiento, nos liberará
del inevitable apocalipsis de ignorancia que se aproxima..”*

Dedico este arduo trabajo a todos aquellos quienes con deseo innato de evolución, buscan inspirar a quienes podrían ser el futuro del mundo.

A mi madre, por ser el pilar de las virtudes
A mi padre, por ser el guía del conocimiento
A mis hermanos, por el arraigado cariño que nos adhiere
A mi fiel compañera, mis amigos y mentores.

Felipe Nicolás Cueva Iglesias

AGRADECIMIENTO

*“Sin lugar a duda, el camino del conocimiento
esta forjado por quienes enseñan con pasión.”*

Gratifico toda la ayuda brindada por aquellos que apasionadamente inculcan
en el porvenir las claves del éxito y que sin medida creen en la prosperidad de
sus cercanos.

A la “UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR” por ser el
medio de educación, que busca la excelencia.

Y a todos aquellos, que con su presencia, motivaron la culminación de esta
etapa decisiva.

Felipe Nicolás Cueva Iglesias

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	3
ABSTRACT	4
Dedicatoria	5
Agradecimiento	6
Dedicatoria	7
Agradecimiento	8

CAPÍTULO I

1. PLAN DE INVESTIGACIÓN	18
1.1. Tema de Investigación.....	18
1.2. Planteamiento del Problema, Formulación y Sistematización del Problema ...	18
1.2.1. Planteamiento del Problema	18
1.2.2. Formulación del Problema.....	19
1.2.3. Sistematización del Problema.....	19
1.3. Objetivos de la Investigación	20
1.3.1. Objetivo General.....	20
1.3.2. Objetivos Específicos	20
1.4. Justificación de la Investigación.....	20
1.4.1. Justificación Teórica.....	20
1.4.2. Justificación Metodológica.....	21
1.4.3. Justificación Práctica	21
1.5. Marco de Referencia	23
1.5.1. Marco Teórico	23
1.5.1.1. <i>Selección de talento humano</i>	23
1.5.1.2. <i>Teorías modernas del mercado laboral</i>	23
1.5.2. Marco Conceptual.....	27
1.5.3. Marco Espacial y Temporal.....	29

1.6.	Hipótesis del trabajo.....	29
1.7.	Metodología de la Investigación	29
1.7.1.	Métodos Teóricos	29
1.7.1.1.	<i>Descriptivo - Analítico</i>	<i>29</i>
1.7.1.2.	<i>Inducción - Deducción.....</i>	<i>29</i>
1.7.1.3.	<i>Métodos Empíricos</i>	<i>29</i>
1.7.2.	Tipos de Estudio	30
1.7.2.1.	<i>Estudio Descriptivo</i>	<i>30</i>
1.7.3.	Tipos de Fuentes	30
1.7.3.1.	<i>Fuentes Primarias</i>	<i>30</i>
1.7.3.2.	<i>Fuentes Secundarias.....</i>	<i>30</i>

CAPÍTULO II

2.	ANÁLISIS SITUACIONAL.....	31
2.1.	Análisis del Nivel Internacional y Nacional respecto al Campo Laboral.....	31
2.1.1.	Contexto internacional:.....	31
2.1.2.	Contexto nacional:	33
2.2.	Descripción de la Oferta Universitaria	38
2.3.	Descripción de la Demanda Universitaria.....	40
2.3.1.	Análisis estudiantil de la Universidad Internacional del Ecuador	42
2.3.2.	FODA DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR	43
2.4.	Ambiente Externo.....	44
2.4.1.	Análisis Político – Legal	44
2.4.2.	Análisis Económico	48
2.4.3.	Análisis Socio – Cultural.....	52
2.4.4.	Análisis Tecnológico	53
2.5.	Ambiente Interno.....	55
2.5.1.	Antecedentes de la gestión laboral en la Universidad Internacional	55
2.5.2.	Antecedentes del Departamento de Bienestar Estudiantil de la Universidad..... Internacional del Ecuador	56

CAPÍTULO III

3. INVESTIGACIÓN DE MERCADOS.....	58
3.1. Investigación de Mercados.....	58
3.1.1. Determinación del problema	59
3.1.2. Objetivos.....	59
3.1.2.1. <i>General</i>	59
3.1.2.2. <i>Específicos</i>	59
3.1.3. Muestreo	60
3.1.3.1. <i>Marco muestral:</i>	60
3.1.4. Alcance	60
3.1.5. Herramientas.....	61
3.1.5.1. <i>Determinación del Tipo de Investigación</i>	61
3.1.5.2. <i>Determinación del tipo de información</i>	61
3.1.5.3. <i>Determinación del Promedio, Mediana, Moda y Desviación estándar,</i>	62
3.1.6. Conclusiones de la Investigación	63
3.1.6.1. <i>Investigación Primaria</i>	63
3.1.6.1.1. <i>Entrevista Iván Freile – Director Bienestar Estudiantil</i>	63
3.1.6.1.2. <i>American Junior College (AJC)</i>	63
3.1.6.1.2. <i>Resultados de la encuesta</i>	64
3.1.6.1.2.1. <i>Análisis Estadístico Univariado</i>	64
3.1.6.1.3. <i>Análisis Estadístico Bivariado</i>	73

CAPÍTULO IV

4. DISEÑO DEL PROYECTO	75
4.1. Información General	75
4.1.1. Antecedentes.....	77
4.1.2. Misión.....	78
4.1.3. Visión	78
4.1.4. Objetivos.....	78
4.1.4.1. <i>Objetivos específicos</i>	78
4.2. Viabilidad Comercial	79
4.2.1. Análisis de la Oferta	79

4.2.2.	Análisis de la Demanda	81
4.2.3.	Plan de Marketing.....	81
4.2.3.1.	<i>FODA del Departamento de Bienestar Estudiantil.....</i>	82
4.2.3.2.	<i>Análisis FODA de la Bolsa de Empleo UIDE</i>	83
4.2.3.3.	<i>Objetivos de marketing.....</i>	85
4.2.3.4.	<i>Estrategias de Marketing</i>	85
4.2.3.5.	<i>MIX DE MARKETING</i>	87
4.3.	Viabilidad Legal.....	91
4.4.	Viabilidad Técnica.....	92
4.4.1.	Sistema de Administración.....	93
4.4.2.	Estructura Organizacional de la Bolsa de Empleo UIDE.....	93
4.4.3.	Demanda Laboral UIDE	97
4.4.3.1.	<i>Información al postulante.....</i>	97
4.4.3.2.	<i>Inscripción del postulante a la Base de Datos</i>	98
4.4.3.3.	<i>Selección de Ofertas</i>	98
4.4.4.	Oferta Laboral.....	100
4.4.4.1.	<i>Información a Empresas.....</i>	100
4.4.4.2.	<i>Registro de Empresas</i>	100
4.4.5.	Bolsa de Empleo	101
4.4.5.1.	<i>Gestión de talento humano</i>	101
4.4.5.2.	<i>Asesoría en la búsqueda de ofertas de empleo.....</i>	102
4.4.5.3.	<i>Inserción Laboral y Seguimiento de Talento Humano.....</i>	102
4.4.5.4.	<i>Calidad del servicio.....</i>	102
4.4.5.5.	<i>Indicadores de Gestión de La Bolsa de Empleo.....</i>	102
4.4.6.	Capacitaciones Técnicas.....	103
4.4.7.	Ferias Laborales.....	104
4.4.8.	Perfiles Profesionales	106
4.4.9.	Soporte Informático	125
4.4.10.	Convenios Institucionales.....	130
4.5.	Viabilidad Financiera.....	133
4.5.1.	Costos de Implementación estimados	133
4.5.1.1.	<i>Análisis comparativo de los costos de inversión del proyecto.</i>	133
4.5.2.	Proyección de Ingresos y Gastos en dos Escenarios económicos	135
4.5.2.1.	<i>Proyección Presupuesto de gastos</i>	135
4.5.2.1.1.	<i>Primer Escenario.....</i>	137
4.5.2.1.2.	<i>Segundo Escenario</i>	140

4.5.3.	Resultados del Análisis Financiero	143
4.5.4.	Impacto de la Bolsa de Empleo UIDE	145

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	146
5.1. Conclusiones.....	146
5.2. Recomendaciones.....	151
BIBLIOGRAFÍA.....	153
ANEXOS	155

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico #1 Indicadores Mundiales: Desempleo	31
Gráfico #2 Histórico de Desempleo en el Ecuador	34
Gráfico #3 Ocupación y Desocupación por rangos de edad 2007-2012	35
Gráfico #4 Balanza Comercial del Ecuador 2012	36
Gráfico #5 Balanzas Comerciales Totales del Ecuador, Principales Socios	37
Gráfico #6 Tasa Neta de Asistencia en Educación Superior Edades de 18 a 24 años.....	41
Gráfico #7 Gasto Público en Sectores Sociales 2011	45
Gráfico #8 Tasa neta nacional de matrícula año 2010.....	46
Gráfico #9 Número de beneficiarios de créditos educativos.....	47
Gráfico #10 Presupuesto de becas en dólares, Año 2007-2013	47
Gráfico #11 Becas entregadas a ecuatorianos por Países a nivel mundial -2010.....	48
Gráfico #12 Tasas de Variaciones PIB Ecuador	49
Gráfico #13 Inflación en el Ecuador.....	50
Gráfico #14 Histórico del Desempleo Ecuador 2007-2013.....	50
Gráfico #15 Recaudación Tributaria Enero-Mayo 2012 Millones USD	51
Gráfico #16 Evolución de las Exportaciones Junio 2012.....	51
Gráfico #17 Analfabetismo en el Ecuador	52
Gráfico #18 Evolución Tecnológica Ecuador	54
Gráfico #19 Evolución Tecnológica Ecuador	54
Gráfico #20 Promedio, mediana, moda, desviación estándar del censo estadístico.....	62
Gráfico #21 Realidad Laboral	65
Gráfico #22 Experiencia Laboral	66

Gráfico #23 Departamento de Bienestar estudiantil.....	67
Gráfico #24 Feria Laboral - Junio 2012	68
Gráfico #25 Capacitaciones Técnicas Profesionales	69
Gráfico #26 Tipo de empresa laboral	70
Gráfico #27 Aspectos relevantes dentro de una oferta laboral	71
Gráfico #28 Informacioon sobre la Bolsa de Empleo - Vía de comunicación	72
Gráfico #30 Aceptacioon de la Bolsa de Empleo?	73
Gráfico #31 Proceso de la Bolsa de Empleo UIDE.....	76
Gráfico #32 Tiempo promedio de búsqueda de empleo.....	92
Gráfico #33 Estructura Organizacional de la Bolsa de Empleo	93
Gráfico #34 Proceso de la Bolsa de Empleo UIDE - Demanda Laboral.....	99
Gráfico #35 Proceso de la Bolsa de Empleo UIDE - Oferta Laboral.....	101
Gráfico #36 Stand modelo para Ferias Laborales”	104
Gráfico #37 Distribución Prevista Salón - Auditorio “Jorge Fernández”	105
Gráfico #38 Frecuencia de uso de internet - Ecuador	125
Gráfico #39 Razón de uso de Internet - Ecuador.....	125
Gráfico #40 Página Web UIDE	126
Gráfico #41 Portal Virtual - Bolsa de Empleo UIDE	127
Gráfico #42 Portal Virtual (CONOCENOS)	128
Gráfico #43 Portal Virtual (OFERTAS DE EMPLEO)	128
Gráfico #44 Portal Virtual (CONTACTANOS).....	129
Gráfico #45 ¿Se encuentra trabajando actualmente?	145

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro #1 Principales indicadores del Mercado Laboral Nacional Urbano - Marzo 2013 .	33
Cuadro #2 Demanda estudiantil Universidad Internacional del Ecuador.....	
(Inscripciones: Marzo 2011-Enero 2012, Marzo 2012-Enero 2013)	42
Cuadro #3 Distribución de la Muestra Estudiantil UIDE.....	60
Cuadro #4 Convenios 2012	130
Cuadro #5 Inversión activos fijos	134
Cuadro #6 Equipamiento Tecnológico	134
Cuadro #7 Presupuesto de Gastos proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”	135
Cuadro #8 Sueldos proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”	136
Cuadro #9 Publicidad proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”	136
Cuadro #10 Ingresos Capacitaciones Técnicas	137
Cuadro #11 Distribución proporcional por facultades	138
Cuadro #12 Ingresos Ferias Laborales	139
Cuadro #13 Flujo de Efectivo.....	139
Cuadro #14 Demanda Universidad Internacional del Ecuador	140
Cuadro #15 Ingresos Capacitaciones Técnicas	141
Cuadro #16 Distribución por facultades Universidad Internacional del Ecuador	141
Cuadro #17 Ingresos Ferias Laborales	142
Cuadro #18 Flujo de Efectivo.....	142
Cuadro # 19 Valor Actual Neto - VAN.....	144
Cuadro # 20 Valor Actual Neto – VAN	144

ÍNDICE DE ANEXOS

INDICADORES LABORALES 2013 *INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS*

Anexo #1 División de la PEA en el ECUADOR	155
Anexo #2 Evolución Trimestral de Economía Laboral – Nacional Urbano.....	155
Anexo #3 Desagregación de Indicadores Laborales por Condición de Actividad	156
Anexo #4 Ocupados por rama de actividad – Nacional Urbano	156
Anexo #5 Composición de la PEA en valores absolutos – Nacional Urbano	157
Anexo #6 Ocupados por empleo privado vs empleo del sector público	157
Anexo #7 Tasa de Desempleo en 5 ciudades – Nacional Urbano	158
Anexo #8 Distribución de la Población Económicamente Inactiva	158

ÍNDICES ECONÓMICOS BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

Anexo #9 Tasa de Inflación Anual – Ecuador 2013.....	159
Anexo # 10 Reglamento de Bienestar Estudiantil UIDE	160
Anexo #11 Formato de Encuesta.....	166
Anexo #12 Formato de Entrevista Sr. Iván Freile	167
Anexo # 13 Entrevista Director Bienestar Estudiantil American Junior College	168
Anexo #14 Formato de Entrevista Sra. Sandra Benavides	170
Anexo # 15 Entrevista Directora Bienestar Estudiantil Universidad Internacional	171

CAPÍTULO I

1. PLAN DE INVESTIGACIÓN

1.1. TEMA DE INVESTIGACIÓN

Análisis de viabilidad para la elaboración del proyecto “Bolsa de empleo UIDE” en el campus principal de la Universidad Internacional del Ecuador Quito 2013

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, FORMULACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Planteamiento del Problema

Muchas de las universidades, están implementando como servicio universitario la intermediación laboral, para que los estudiantes tengan acceso a puestos de trabajo, de acuerdo a su perfil profesional.

Las entidades públicas también buscan vincular de cierta manera en su nómina laboral a profesionales sin experiencia para fomentar la calidad de mano de obra y actualización en sus procesos.

Debido al nuevo ambiente laboral a nivel mundial, la estandarización de la educación es fundamental para que todos los profesionales sean competitivos en todos los niveles de educación superior, es por esto, que el plan de desarrollo educativo del gobierno vigente se enfoca en mejorar la calidad educativa para no poseer falencias laborales.

Parte del desarrollo laboral busca ofrecer al empleado estabilidad y beneficios, mediante leyes que aseguren que ninguna de las partes se vea perjudicada; sin embargo la legislación ecuatoriana tiene serias dificultades en el funcionamiento para generar un proceso completamente organizado, en el cual exista una equidad entre el empleador y el empleado.

A pesar de que las crisis económicas mundiales han tenido impactos en el país, la economía ecuatoriana en los últimos años no ha presentado cambios radicales que afecten en el

ámbito laboral, en junio del 2012 el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), presentó una tasa de desempleo del 5,19%, en comparación con la tasa del año anterior del 6,36%; esto como consecuencia de planes del gobierno para renovar la fuerza laboral y optimizar los recursos basados en el Plan Nacional de Desarrollo para el Buen Vivir.

El bienestar laboral también es fundamental; es por esto que la infraestructura de las empresas tanto públicas como privadas, deben mantener ciertos requisitos para su funcionamiento, para poder brindar a la fuerza laboral las garantías necesarias para un desarrollo profesional.

El obstáculo principal para un recién graduado inicia en la búsqueda de su primer empleo, ya que no existe una valoración adecuada del nivel educativo y se demanda mayor experiencia profesional. Es por esto, la necesidad de que el lugar de formación superior brinde a sus estudiantes, oportunidades para ganar experiencia temprana y a futuro poder emprender sus propios proyectos.

1.2.2. Formulación del Problema

¿Es viable un proyecto de bolsa de empleo en la Universidad Internacional del Ecuador, para la integración laboral de sus futuros profesionales?

1.2.3. Sistematización del Problema

¿Cómo se desarrolla actualmente el proceso de vinculación laboral entre la Universidad Internacional del Ecuador y sus estudiantes?

¿Qué indicadores estudiantiles son influyentes en las etapas de contratación laboral (género, edad, demanda profesional, experiencia, periodo de búsqueda de empleo, aspiración salarial)?

¿Qué perfiles profesionales demanda la empresa pública y privada en la actualidad?

¿Qué impacto generará que la Universidad Internacional del Ecuador tenga una Bolsa de Empleo para los estudiantes y egresados?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

- Elaboración del proyecto “Bolsa de empleo UIDE” en el campus principal de la Universidad Internacional del Ecuador, Quito 2013

1.3.2. Objetivos Específicos

- Realizar un análisis situacional de la Universidad Internacional del Ecuador respecto al funcionamiento del proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”.
- Determinar los índices estudiantiles como: género, edad, demanda profesional, experiencia, periodo de búsqueda de empleo, aspiración salarial, Población Económicamente Activa (PEA) que intervienen en la contratación laboral.
- Establecer los aspectos principales que influyen en la selección de personal administrativo y gerencial por parte de las empresas públicas y privadas.
- Diseñar la propuesta del proyecto “Bolsa de Empleo UIDE” como servicio universitario.
- Realizar un presupuesto para la implementación del proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Justificación Teórica

Las principales teorías utilizadas en esta investigación, se enfocan en contratación laboral; así por ejemplo podemos mencionar, la teoría de selección de talento humano, que se basa en la selección específica de los postulantes para un puesto de trabajo; además de teorías administrativas que influyen en el mercado laboral como, la ley de la oferta y demanda, que es aplicable puesto que en un mercado laboral tan competitivo, mientras mejor sea la oferta del postulante, menor será la selección empresarial.

La ventaja competitiva de los postulantes, entra en juego siempre y cuando éstos busquen los métodos más eficientes, para utilizar todos sus recursos y así ubicarse en el mercado laboral de mejor manera.

1.4.2. Justificación Metodológica

Los métodos cualitativos, darán a conocer las competencias de los graduados dentro de cada facultad, para que la selección empresarial obtenga los mejores resultados y la vinculación estudiantil sea retribuida a largo plazo a la institución de formación.

Los métodos cuantitativos proveerán una idea clara de la situación actual interna, así como las tendencias del mercado laboral para poder tomar decisiones precisas; el método a utilizarse será un censo poblacional mediante una encuesta a estudiantes de octavo, noveno y décimo semestre, teniendo en cuenta las herramientas estadísticas que incluyen específicamente índices económicos del país para poder proyectar una solución a la necesidad actual.

1.4.3. Justificación Práctica

La elaboración del proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”, creará una mejor vinculación entre la universidad, sus estudiantes y las fuentes de empleo.

En la actualidad el ámbito laboral es muy competitivo debido a que el porcentaje de personas con estudios superiores, en comparación a años anteriores aumentó por las facilidades para el acceso a la educación y el incremento en la calidad educativa.

El vincular a los estudiantes de los últimos años a puestos de trabajo hará que los profesionales sean parte de la Población Económicamente Activa (PEA) y contribuyan al desarrollo económico y social del país, como se busca en el Plan Nacional de Desarrollo para el Buen Vivir. Además que el cambio socio-cultural que atraviesa el país, exige mayores expectativas en el sector universitario; es por esto que el Gobierno ha implementado planes de regulación y control de este sector.

Una de las medidas más importantes fue la Categorización de las Universidades de acuerdo a diferentes aspectos requeridos causando efectos diversos en las partes. Por un lado las

exigencias de los demandantes han provocado mayores requerimientos en cuanto a conocimientos técnicos y aplicables en el campo laboral.

Así mismo las Universidades que pasaron esta regulación, han tenido que mejorar sus falencias para mantenerse brindando sus servicios, ya sean públicas o privadas. Por este motivo la Universidad Internacional del Ecuador y sus estudiantes buscan un beneficio mutuo para lograr cumplir sus objetivos institucionales y profesionales respectivamente.

El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES), tiene como norma en el Art. 26, Del sistema de seguimiento a graduados que la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) diseñará los procedimientos necesarios para que las instituciones de educación superior instrumenten un sistema de seguimiento a los graduados, el cual será parte del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE). Los resultados de este sistema serán notificados anualmente.

El Análisis de viabilidad para la elaboración del proyecto “Bolsa de Empleo UIDE” deberá cumplir con las disposiciones y regulaciones estipuladas en la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), que establece las respectivas sanciones por el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la Constitución y en la presente Ley.

Debido a que en el presente no existe ningún tipo de enlace real entre el estudiante de la Universidad Internacional del Ecuador y el mundo laboral, se propone el análisis de viabilidad para la elaboración del proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”, el cual facilitaría la selección empresarial, que demanda profesionales capaces de cumplir las exigencias actuales en los diferentes campos ocupacionales en donde el estudiante y la empresa obtengan beneficios mutuos; esto generaría para la universidad una respuesta efectiva al proceso de formación.

Para la Universidad Internacional del Ecuador es de fundamental importancia el asegurar un proceso de vinculación de sus estudiantes con la institución, ya que de esta manera no solo ofrecerían una educación de calidad sino también una fidelidad para lazos futuros. Una bolsa de empleo sería el vínculo ideal para que los estudiantes de la Universidad Internacional del Ecuador se desenvuelvan exitosamente en el entorno competitivo, demostrando de esta manera que el conocimiento adquirido, sumado a la experiencia y la calidad humana generan profesionales idealistas.

1.5. MARCO DE REFERENCIA

1.5.1. Marco Teórico

1.5.1.1. Selección de talento humano

El proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso comienza en el momento en que una persona solicita un empleo y termina cuando se toma la decisión de contratar a uno de los solicitantes. (Werther, 2000)

1.5.1.2. Teorías modernas del mercado laboral

Lo que distorsiona el mercado laboral y por tanto lo que hay que explicar, es la rigidez de los salarios reales, que se mantengan al mismo nivel a pesar de las variaciones que se produzcan en la tasa de desempleo. Con ese fin han surgido en los últimos años varios modelos. Aunque ninguno de ellos es completamente satisfactorio por sí solo, tomados en conjunto sirven ciertamente para describir los mecanismos reales por los que se forman los salarios en las empresas. (Coll, 2007)

El modelo de los contratos implícitos: Parte de considerar que los trabajadores tienen una aversión al riesgo superior a la de sus empleadores. Por tanto prefieren empleos seguros, con salarios estables aunque sean bajos, en vez de salarios altos con peligro de cierre de la empresa y pérdida del empleo. El mecanismo funciona como si en el contrato laboral existiera una cláusula implícita según la cual los trabajadores pagarían (renunciando a parte de su salario) a sus empleadores un "seguro" contra el desempleo. Este modelo ha sido considerado inconsistente por algunos autores ya que el mismo argumento, la aversión al riesgo de los trabajadores, podría conducir precisamente a lo contrario de lo que se desea demostrar, es decir, a que los trabajadores estarían dispuestos a tener salarios volátiles y a que les bajaran sus ingresos reales en momentos críticos para la empresa, antes de poner en peligro sus empleos. (Coll, 2007)

El modelo del mercado interno de las empresas: Trata de explicar por qué la existencia de trabajadores en paro, teóricamente dispuestos a aceptar un empleo a cualquier precio, no provoca la caída de los salarios. En cada empresa hay un gran número de puestos de trabajo que requieren cierto grado de confianza en la persona que los ocupa. Para esos empleos se

buscarán trabajadores conocidos, que ya lleven un tiempo en la empresa. Muchos otros puestos exigen una formación muy especializada que sólo se consigue permaneciendo mucho tiempo en el mismo empleo. Por tanto los trabajadores en paro no sirven para ocupar esos empleos y, aunque estuvieran dispuestos a aceptar salarios más bajos, no representan una competencia real para los que ya están empleados desde hace tiempo en la empresa. (Coll, 2007)

El modelo del pago de la lealtad: Se fija en ciertos comportamientos que, aunque no sean fácilmente explicables racionalmente, todo el que haya trabajado en una empresa sabe que son muy comunes. Hay un amplio grupo de trabajadores que se esfuerza más de lo que les exige la empresa. Es comprensible por tanto que la empresa les pague más de lo estrictamente necesario para que permanezcan en sus puestos. Se produce una especie de lealtad mutua entre empleados y empleadores. (Coll, 2007)

El modelo de los salarios anti-escaqueo (shirking): Considera que la empresa no puede estar detrás de cada trabajador controlándole minuto a minuto para que cada uno rinda al máximo posible. La mejor forma de incentivar el trabajo es ofrecer buenos sueldos. Si los salarios fueran bajos no se tendría miedo al despido y los trabajadores adoptarían comportamientos indolentes. Es interesante constatar que en los países comunistas del este de Europa, la falta de temor al despido y los bajos salarios provocaba que el rendimiento de los trabajadores fuese mucho más bajo que en los países occidentales; ésta está considerada una de las razones principales de la caída de aquel sistema. (Coll, 2007)

El modelo de la selección inversa: Subraya el temor de los empleadores a que, en el caso de que bajasen los salarios cada vez que la empresa atravesara una coyuntura difícil, los primeros trabajadores en abandonarles serían los mejores, los que se sintieran confiados en encontrar fuera otro puesto mejor pagado. Se produciría así un fenómeno de selección darwinista de los menos eficaces que redundaría en perjuicio de la empresa. Es preferible por tanto no bajar los salarios y adaptarse a las crisis mediante reajustes de personal en los que se despidan sólo a los peores. (Coll, 2007)

Es fácil detectar algunas características comunes a todos estos modelos. Consisten principalmente en análisis de tipo psicosociológico sobre el razonamiento seguido en la adopción de decisiones por los empleadores y sobre los mecanismos de funcionamiento interno de las empresas. Ciertamente consiguen complementarse mutuamente para explicar por qué los salarios permanecen altos en coexistencia con altas tasas de desempleo en el mercado laboral. Comparten un cierto "espíritu" keynesiano ya que, al mostrar la incapacidad del mercado de trabajo para alcanzar automáticamente el equilibrio, están

justificando la necesidad de intervención del Estado: la única solución para el desempleo consiste en hacer crecer la demanda agregada. (Coll, 2007)

1.5.1.3. Ley de la Demanda

Si los demás factores permanecen constantes, cuanto más alto sea el precio de un bien, menor es la cantidad demandada; y mientras menor sea el precio de un bien, mayor es la cantidad demandada. (Parkin, 2006)

1.5.1.4. Ley de la Oferta

Si los demás factores permanecen constantes, cuanto más alto sea el precio de un bien, mayor será la cantidad ofrecida de dicho bien; y mientras menor sea el precio de un bien, menor será la cantidad ofrecida. (Parkin, 2006)

1.5.1.5. Ventaja del Capital

Cada individuo en particular pone todo su cuidado en buscar el medio más oportuno de emplear con mayor ventaja el capital de que puede disponer. Lo que desde luego se propone es su propio interés, no el de la sociedad en común: pero estos mismos esfuerzos hacia su propia ventaja le inclinan a preferir, sin premeditación suya, el empleo más útil a la sociedad como tal... (Smith, 2006)

1.5.1.6. Análisis de matriz DOFA

La matriz DOFA (conocido por algunos como FODA, y SWOT en inglés) es una herramienta de gran utilidad para entender y tomar decisiones en toda clase de situaciones en negocios y empresas. DOFA es el acrónimo de Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas. Los encabezados de la matriz proveen un buen marco de referencia para revisar la estrategia, posición y dirección de una empresa, propuesta de negocios, o idea.

Completar la matriz es sencillo, y resulta apropiada para talleres y reuniones de tormenta de ideas. Puede ser utilizada para planificación de la empresa, planificación estratégica, evaluación de competidores, marketing, desarrollo de negocios o productos, y reportes de investigación. La elaboración de una matriz DOFA puede ser de utilidad en juegos de formación de equipos.

El análisis DOFA puede ser utilizado en conjunto con la matriz PEST (discutida más abajo), que mide el mercado y el potencial de una empresa según factores externos, específicamente Políticos, Económicos, Sociales y Tecnológicos. Es recomendable realizar el análisis PEST antes del DOFA. El primero mide el mercado, el segundo, una unidad de negocio, propuesta o idea.

El análisis DOFA es una evaluación subjetiva de datos organizados en el formato DOFA, que los coloca en un orden lógico que ayuda a comprender, presentar, discutir y tomar decisiones. Puede ser utilizado en cualquier tipo de toma de decisiones, ya que la plantilla estimula a pensar pro-activamente, en lugar de las comunes reacciones instintivas. (Chapman, 2004)

1.5.1.7. *Análisis PEST*

El análisis PEST es una herramienta de gran utilidad para comprender el crecimiento o declive de un mercado, y en consecuencia, la posición, potencial y dirección de un negocio. Es una herramienta de medición de negocios. PEST está compuesto por las iniciales de factores Políticos, Económicos, Sociales y Tecnológicos, utilizados para evaluar el mercado en el que se encuentra un negocio o unidad.

El PEST funciona como un marco para analizar una situación, y como el análisis DOFA, es de utilidad para revisar la estrategia, posición, dirección de la empresa, propuesta de marketing o idea.

El análisis PEST es algunas veces extendido a 7 factores, incluyendo Ecológicos, Legislativos e Industria, convirtiéndose entonces en PESTELI. Muchos consideran esta extensión innecesaria, puesto que si se hace correctamente, el PEST cubre en forma natural los factores adicionales (Legislativo entraría en Político, Industria en Economía y Ecológico disperso entre los cuatro). Debe utilizarse la extensión sólo cuando parezca faltar algo en los cuatro primeros factores.

El análisis PEST utiliza cuatro perspectivas, que le dan una estructura lógica que permite entender, presentar, discutir y tomar decisiones. Estas cuatro dimensiones son una extensión de la tradicional tabla de Ventajas y Desventajas. La plantilla de PEST promueve el pensamiento proactivo, en lugar de esperar por reacciones instintivas. (Chapman, 2004)

1.5.2. Marco Conceptual

Investigación y desarrollo: Estudios científicos y tecnológicos llevados a cabo por las empresas con el fin de mejorar o desarrollar nuevos productos o servicios y poder mantener o ampliar su cuota de mercado. (Andersen, 1997)

Proyecto: El estudio que trata de configurar la realización concreta de parte de un determinado programa de inversiones, organización, etc. y que debe someterse a una evaluación de proyecto. (Tamames, 1994)

Viabilidad: Dícese del proyecto que es realizable por no ir contra la legalidad y presentar visos de rentabilidad económica. Los estudios de viabilidad que realizan determinados consultores tienen a contrastar, por simulación económica y técnica, la posibilidad de llevar a cabo el proyecto en sus términos materiales. Cuando los estudios se limitan a unos primeros esbozos sobre el problema planteado, se habla de estudios de pre viabilidad. (Tamames, 1994)

Mercado de trabajo: Conjunto formado por todos los trabajadores que están buscando ocupación, que constituyen, por tanto, la oferta de trabajo, y por todos los empresarios que necesitan mano de obra y que constituyen la demanda de trabajo. (Andersen, 1997)

Presupuesto: Resumen sistemático y cifrado que recoge la previsión de los gastos, así como de los ingresos que se estiman van a ser necesarios para la realización de aquellos durante un periodo de tiempo determinado para una unidad económica. (Andersen, 1997)

Administración de Talento humano: Conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño. (Dessler, 1997)

Demanda: Conjunto de bienes o servicios que los consumidores están dispuestos a adquirir a cada nivel de precios, manteniéndose constantes el resto de las variables. (Andersen, 1997)

Oferta: Cantidades de un bien o servicio que se ponen a disposición del mercado. Toda oferta se corresponde con una demanda, que determinara el precio que los consumidores están dispuestos a pagar por dicho bien o servicio. (Andersen, 1997)

Bolsa de empleo: Proporciona orientación a los buscadores de empleo sobre las vacantes de las empresas que se tienen registradas, de acuerdo con el perfil laboral del solicitante y el requerido por las mismas. La Bolsa de Trabajo de la OSNE cuenta con consejeros de empleo especializados que a través de una entrevista especializada con los candidatos, identifican sus conocimientos, habilidades y experiencia para desempeñar un puesto de trabajo. (STPS, 2010)

Ferias de Empleo: Evento que reúne en forma masiva, por un corto periodo y en un mismo espacio físico, a buscadores de empleo y empresas que requieren personal, para agilizar en forma directa la vinculación entre oferta y demanda. Hay dos tipos: Ferias de Empleo Presenciales y Ferias de Empleo Virtuales. (STPS, 2010)

Perfil profesional: Conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión. Los perfiles profesionales evolucionan y cambian según la demanda ocupacional y el mercado de trabajo, por tanto son dinámicos. (ESNI, 2009)

Procesos: Conjunto de actividades estructuradas que tienen por objeto crear un producto específico para un cliente determinado. Es un orden determinado de las actividades en el tiempo y espacio con un inicio, un fin y entradas y salidas claras. (Chiavenato, 1995)

Mercado: Cualquier demanda real o potencial de bienes de diversa naturaleza que se vea satisfecha por la oferta de dichos bienes y sus sustitutos. Se puede clasificar por la naturaleza del bien y el número de ofertantes; que puede ir de muchos (competencia perfecta) o uno solo (monopolio) pasando por el oligopolio, cuando los ofertantes son pocos. (Andersen, 1997)

Desempleo: Situación en la que se encuentran las personas que teniendo edad, capacidad y deseo de trabajar no pueden conseguir un puesto de trabajo viéndose sometidos a una situación de paro forzoso. (Andersen, 1997)

Población Económicamente Activa: Conjunto de personas que se encuentran en la edad de trabajar y que están efectivamente produciendo bienes y servicios o están desempleadas en busca de empleo de forma dinámica. (Andersen, 1997)

1.5.3. Marco Espacial y Temporal

La investigación se realizará en el campus principal de la Universidad Internacional del Ecuador, en la ciudad de Quito. La información a recolectarse estará basada en datos del período lectivo 2012-2013

1.6. HIPÓTESIS DEL TRABAJO

¿Es posible diseñar el Sistema de Gestión del proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”?

1.7. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.7.1. Métodos Teóricos

1.7.1.1. *Descriptivo - Analítico*

Se utilizará el método descriptivo ya que se recogerá experiencias estudiantiles y empresariales, para la investigación de la situación actual, con respecto a la vinculación laboral; además del método analítico, que reunirá las generalidades de la investigación para poder llegar a una propuesta óptima.

1.7.1.2. *Inducción - Deducción*

El método Inductivo ayudará a determinar las particularidades en el problema de vinculación laboral; y el método deductivo, para poder generar expectativas de mejora de la realidad.

1.7.1.3. *Métodos Empíricos*

Se realizará entrevistas directas a las empresas como método principal, debido a la percepción directa del objeto de investigación tiene como característica principal, la objetividad y fundamentaciones solidas; y la encuesta tanto a estudiantes como a egresados, ya que es un método de recolección de datos por medio de preguntas escritas, que facilitará la obtención de información global dentro de las diferentes facultades universitarias.

1.7.2. Tipos de Estudio

1.7.2.1. *Estudio Descriptivo*

Se utilizará este método para determinar mayores conocimientos sobre el fenómeno de desempleo en profesionales recién graduados.

Buscando determinar los factores relevantes en torno a la contratación, experiencia, perfiles profesionales.

1.7.3. Tipos de Fuentes

1.7.3.1. *Fuentes Primarias*

Se realizarán encuestas a egresados y estudiantes, además de entrevistas a personas relacionadas directamente con bolsas de empleo estudiantil, para obtener información real del tema de investigación.

1.7.3.2. *Fuentes Secundarias*

Esta información será recolectada de libros y revistas de intermediación laboral, derecho y legislación laboral. También se recolectará información disponible sobre bolsas de empleo de universidades nacionales o extranjeras, con respecto a su funcionamiento y organización. Además del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) que maneja datos sobre índices económicos y financieros de interés.

CAPÍTULO II

2. ANÁLISIS SITUACIONAL

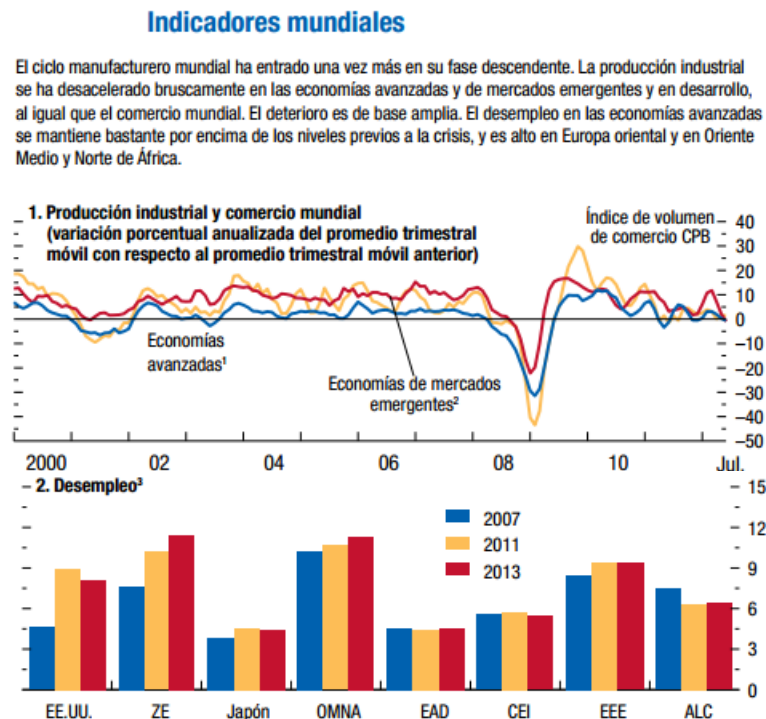
2.1. ANÁLISIS DEL NIVEL INTERNACIONAL Y NACIONAL RESPECTO AL CAMPO LABORAL

2.1.1. Contexto internacional:

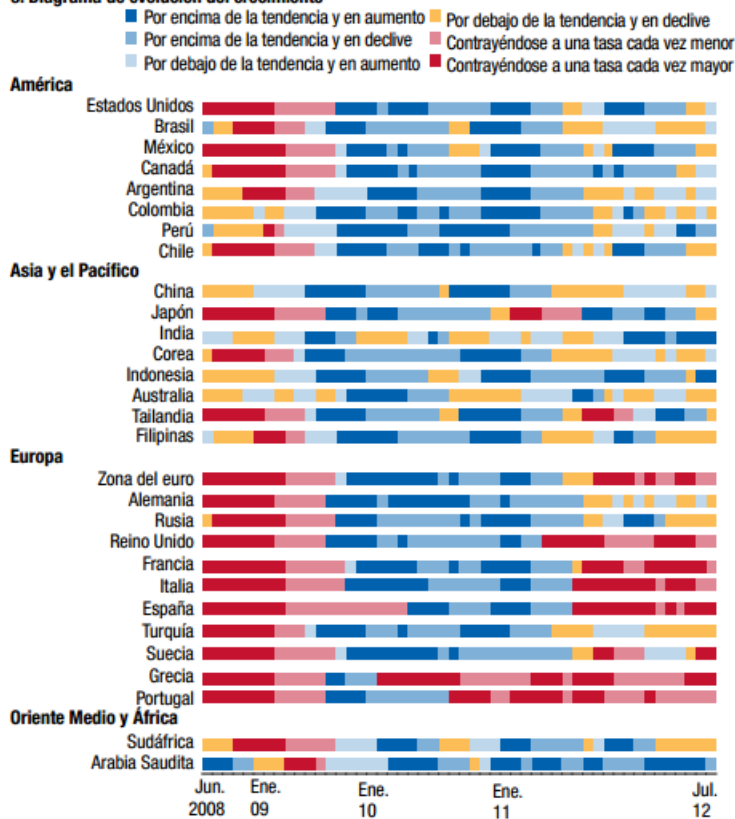
Actualmente muchos países desarrollados están sufriendo crisis económicas severas que afectan a nivel mundial, sin mencionar que el efecto que desencadena repercute en su mayoría a países en desarrollo.

A pesar de que la globalización también ha logrado que el mercado laboral se extienda entre naciones, las grandes potencias económicas se han ido desarrollando a lo largo del tiempo, debido a que han logrado mantener sus tasas de desempleo bajas y muy favorables para sus economías, por consiguiente su fuerza laboral no ha tenido que migrar a otros mercados.

Gráfico #1 Indicadores Mundiales: Desempleo



3. Diagrama de evolución del crecimiento⁴



Fuente: Estimaciones del personal técnico del FMI.

Nota: EE.UU. = Estado Unidos; ZE = zona del euro; CEI = Comunidad de Estados Independientes; EAD = economías de Asia en desarrollo; EEE = economías emergentes de Europa; ALC = América Latina y el Caribe; OMNA = Oriente Medio y Norte de África.

¹ Australia, Canadá, Corea, Dinamarca, Estados Unidos, Israel, Japón, Noruega, Nueva Zelandia, la provincia china de Taiwan, la RAE de Hong Kong, el Reino Unido, la República Checa, Singapur, Suecia, Suiza y la zona del euro.

² Argentina, Brasil, Bulgaria, Chile, China, Colombia, Filipinas, Hungría, India, Indonesia, Letonia, Lituania, Malasia, México, Pakistán, Perú, Polonia, Rumania, Rusia, Sudáfrica, Tailandia, Turquía, Ucrania y Venezuela.

³ África subsahariana (AS) se omite debido a limitaciones de los datos.

⁴ El diagrama de evolución del crecimiento se describe en Matheson (2011). Dentro de las regiones, los países se clasifican por el tamaño de su economía.

Elaborado por: Autores

Fuente: Fondo Monetario Internacional (Perspectivas de la economía mundial 2012)

El ciclo manufacturero mundial ha entrado una vez más en su fase descendente. La producción industrial se ha desacelerado bruscamente en las economías avanzadas y de mercados emergentes y en desarrollo, al igual que el comercio mundial. El deterioro es de base amplia. El desempleo en las economías avanzadas se mantiene bastante por encima de los niveles previos a la crisis, y es alto en Europa Oriental, Oriente Medio y Norte de África. (FMI, 2012)

Tomando en cuenta los datos estadísticos del Fondo Monetario Internacional (FMI) de la economía mundial, se infiere que el desempleo ha sido por décadas, uno de los principales factores de preocupación con respecto a un equilibrio entre el bienestar económico y el bienestar social de cada nación; por lo que es de suma importancia desarrollar las áreas productivas, para evitar que se produzca una sobrepoblación de fuerza laboral, que necesite mayor capacidad que la que puede ofrecer el mercado nacional.

Se prevé que para los próximos años el crecimiento de los países en vías de desarrollo sea mayor en relación al de los países desarrollados, debido a que las medidas que están tomando los países desarrollados según muchos analistas no son las adecuadas; el desempleo, la disconformidad en la sociedad.

A pesar de todos estos fenómenos negativos en las economías, podemos destacar que existe un interés muy fuerte de todas las naciones, por apoyar el desarrollo del conocimiento e investigación, a fin de impulsar la conservación del medio ambiente y los recursos naturales, para disminuir el impacto global que causa la contaminación y el desperdicio de materia prima para que de esta manera el campo laboral se desarrolle principalmente en estos temas de interés que a futuro serán la principal demanda profesional.

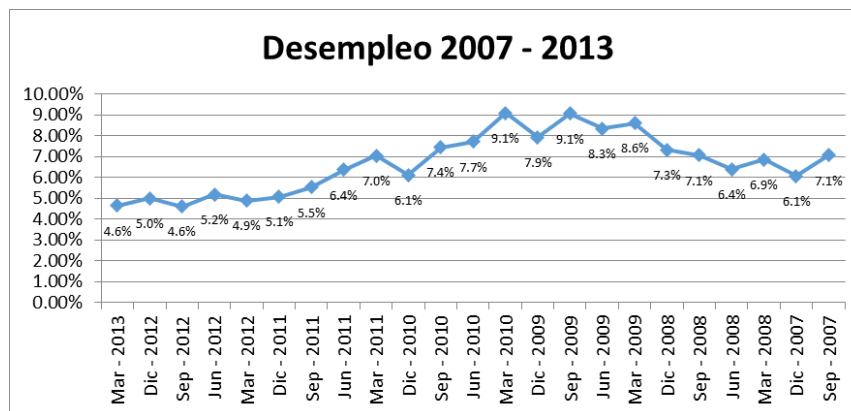
2.1.2. Contexto nacional:

***Cuadro #1 Principales indicadores del Mercado Laboral Nacional Urbano
Marzo 2013***

INDICADORES DEL MERCADO LABORAL	NACIONAL URBANO		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Tasa de Participación Bruta	46.5%	57.0%	36.8%
Tasa de Participación Global	54.9%	68.0%	43.0%
Tasa de Ocupación Bruta	52.3%	65.2%	40.7%
Tasa de Ocupación Global	95.4%	95.9%	94.6%
Tasa de Ocupados Plenos	48.4%	52.2%	43.0%
Tasa de Ocupados no Clasificados	1.9%	1.9%	2.0%
Tasa de Subempleo Bruta	45.0%	41.8%	49.6%
Tasa de Subempleo Global	47.2%	43.6%	52.4%
Tasa de Subempleo Visible	8.3%	7.9%	9.0%
Tasa de Otras formas de Subempleo	36.7%	33.9%	40.6%
Tasa de Desempleo	4.6%	4.1%	5.4%
Tasa de Desempleo Abierto	4.2%	3.7%	4.8%
Tasa de Desempleo Oculto	0.5%	0.4%	0.6%
Tasa de Subutilización Bruta	49.6%	45.9%	55.0%

Elaborado por: Autores Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)

Gráfico #2 Histórico de Desempleo en el Ecuador



Elaborado por: Autores Fuente: Banco Central del Ecuador (BCE).

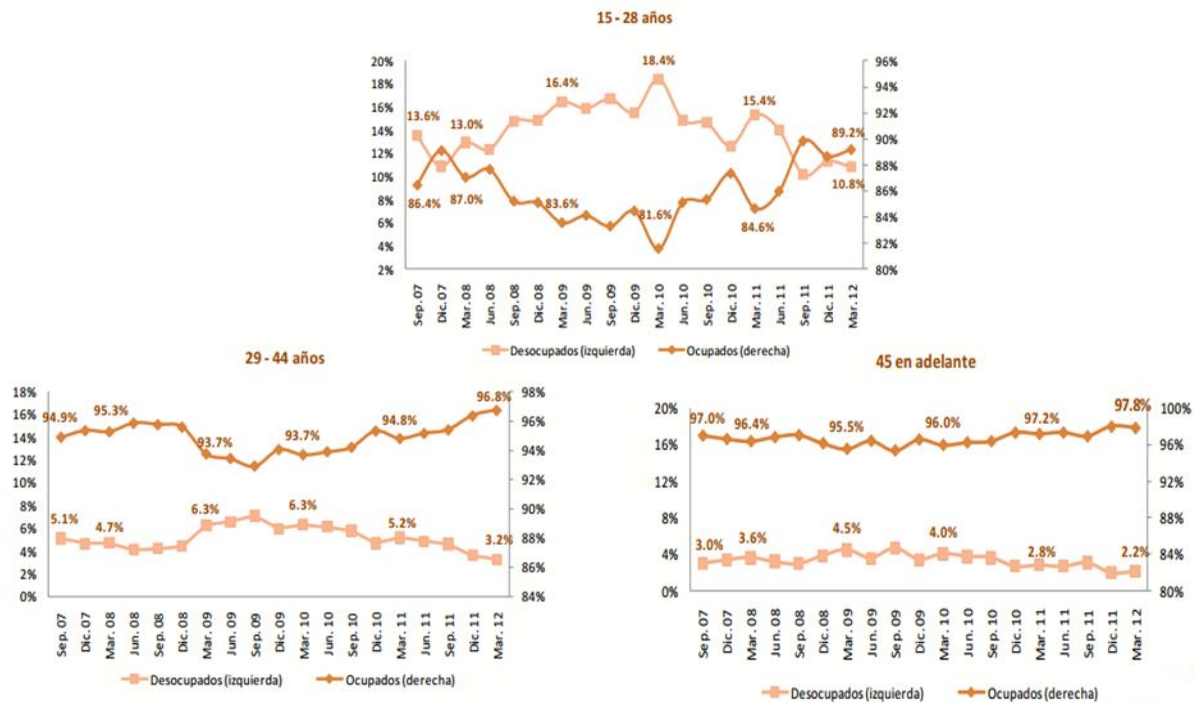
De acuerdo a los datos estadísticos del Histograma de desempleo en el Ecuador (Ver Gráfico #2), se presenta una disminución del 0.3% entre las tasas anuales de desempleo de Marzo de los años 2011-2012; no se mantuvo una disminución continua en relación a los años anteriores, debido a que la planificación laboral actual, toma en cuenta el desempleo de las nuevas generaciones para liberar espacios en el sector público despreocupando la mano de obra antigua; ocasionando tasas de desocupación que no reflejan una verdadera situación nacional, ya que existe deficiencia en el sistema de retiro profesional y no se asegura una estabilidad económica para el jubilado.

De igual manera, el subempleo afecta especialmente a la población joven recién graduada de la universidad, que debido a la crisis y a la dificultad de vincularse a puestos de trabajo acorde a su perfil profesional, buscan ofertas de menor remuneración, que no aportan en la adquisición de experiencia en el área en la cual se prepararon.

Si se clasifica a la Población Económicamente Activa (PEA) por rangos de edad (Ver Gráfico #3), se observa que el grupo de 15 a 28 años tiene la mayor tasa de desocupación del 10.8%. Inversamente al grupo de los mayores a 45 años que obtuvieron la menor tasa de desocupación del 2.2%.

Para el año 2015 se pronostica un aumento progresivo en la tasa de ocupación para los rangos de edades comprendidos entre los 18 y 44 años. Por el contrario se prevé una disminución de ocupación para el rango de edad de 45 años en adelante debido a los planes de jubilación y retiro del Gobierno.

Gráfico #3 Ocupación y Desocupación por rangos de edad 2007-2012



Elaborado por: Autores

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo, y Subempleo (ENEMDU)

En cuanto al comercio exterior, el país ha incrementado los aranceles e impuestos, para proteger a la industria nacional; generando inconformidad de las naciones aliadas como EEUU, Brasil, Colombia que estarán dispuestas a elevar de igual manera sus aranceles a las importaciones ecuatorianas, reduciendo las oportunidades de ampliar los mercados ya existentes o incursionar en nuevos mercados. Este tipo de medidas afectan directamente a la Balanza Comercial no petrolera, que seguirá manteniendo un déficit elevado (Ver Gráfico #4) si las exportaciones ecuatorianas no se elevan.

Gráfico #4 Balanza Comercial del Ecuador 2012



Elaborado por: Autores

Fuente: Diario “El Universo” Mayo-2012

La inversión extranjera ha disminuido, ya que el gobierno ha tenido cancelación de contratos y renegociación de contratos con empresas especialmente petroleras extranjeras lo cual genera desconfianza para invertir en el país.

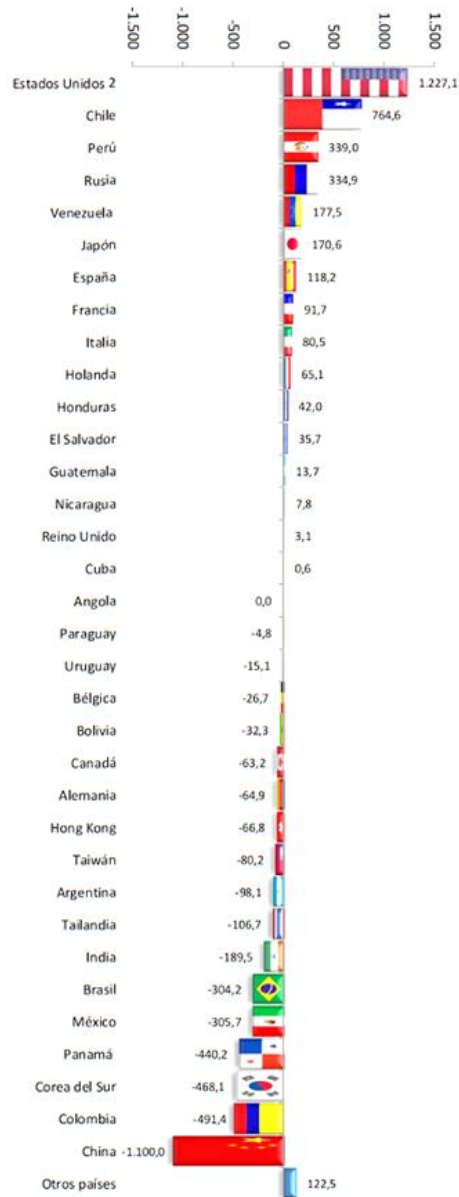
La migración ha sido otro problema grave del país en los últimos años que trae como consecuencias des configuración de las familias, fuga de cerebros, problemas de identidad.

El Ecuador ha tratado de construir relaciones políticas, comerciales y económicas con países especialmente importadores y exportadores de petróleo, que han hecho de ésta materia prima, una fuente de presión e influencia diplomática como lo son Venezuela, Estados Unidos, Rusia e Irán, con los que mantiene relaciones comerciales.

Las relaciones con países asiáticos, europeos y latinoamericanos se han incrementado debido a los intereses mutuos, para la mejora en educación, salud e infraestructura con el propósito de garantizar un desarrollo sustentable y ecológico de la nación (Ver Gráfico #5).

Gráfico #5 Balanzas Comerciales Totales del Ecuador, Principales Socios

Valores FOB en millones de USD, Enero – Mayo 2013



Elaborado por: Autores Fuente: Banco Central del Ecuador (BCE)

2.2. DESCRIPCIÓN DE LA OFERTA UNIVERSITARIA

Ante el proceso de actualización continua que manejan las empresas, el campo laboral es mucho más competitivo cada día; es por esto, que la calidad educativa se encuentra en un proceso de desarrollo, que tiene como objetivo, generar una oferta nacional más personalizada y preparada, y así obtener los mismos resultados que con la contratación de fuerza laboral internacional.

La educación superior ecuatoriana está conformada por más de 60 universidades públicas y privadas, y 300 instituciones de educación técnico-profesional que son reguladas por el Consejo de Educación Superior (CES), que mediante la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), define al sistema educativo como:

Art. 117.- Tipología de instituciones de Educación Superior.- Las instituciones de Educación Superior de carácter universitario o politécnico se clasificarán de acuerdo con el ámbito de las actividades académicas que realicen. Para establecer esta clasificación se tomará en cuenta la distinción entre instituciones de docencia con investigación, instituciones orientadas a la docencia e instituciones dedicadas a la educación superior continua. En función de la tipología se establecerán qué tipos de carreras o programas podrán ofertar cada una de estas instituciones, sin perjuicio de que únicamente las universidades de docencia con investigación podrán ofertar grados académicos de PhD o su equivalente. Esta tipología será tomada en cuenta en los procesos de evaluación, acreditación y categorización.

Art. 118.- Niveles de formación de la educación superior.- Los niveles de formación que imparten las instituciones del Sistema de Educación Superior son:

a) Nivel técnico o tecnológico superior, orientado al desarrollo de las habilidades y destrezas que permitan al estudiante potenciar el saber hacer. Corresponden a éste los títulos profesionales de técnico o tecnólogo superior, que otorguen los institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores. Las instituciones de educación superior no podrán ofertar títulos intermedios que sean de carácter acumulativo.

b) Tercer nivel, de grado, orientado a la formación básica en una disciplina o a la capacitación para el ejercicio de una profesión. Corresponden a este nivel los grados académicos de licenciado y los títulos profesionales universitarios o

politécnicos, y sus equivalentes. Sólo podrán expedir títulos de tercer nivel las universidades y escuelas politécnicas.

Al menos un 70% de los títulos otorgados por las escuelas politécnicas deberán corresponder a títulos profesionales en ciencias básicas y aplicadas.

c) Cuarto nivel, de postgrado, está orientado al entrenamiento profesional avanzado o a la especialización científica y de investigación.

Corresponden al cuarto nivel el título profesional de especialista; y los grados académicos de maestría, PhD o su equivalente.

Para acceder a la formación de cuarto nivel, se requiere tener título profesional de tercer nivel otorgado por una universidad o escuela politécnica, conforme a lo establecido en esta Ley.

Las universidades y escuelas politécnicas podrán otorgar títulos de nivel técnico o tecnológico superior cuando realicen alianzas con los institutos de educación superior o creen para el efecto el respectivo instituto de educación superior, inclusive en el caso establecido en la Disposición Transitoria Vigésima Segunda de la presente Ley.

Art. 119.- Especialización.- La especialización es el programa destinado a la capacitación profesional avanzada en el nivel de posgrado.

Art. 120.- Maestría.- Es el grado académico que busca ampliar, desarrollar y profundizar en una disciplina o área específica del conocimiento. Dota a la persona de las herramientas que la habilitan para profundizar teórica e instrumentalmente en un campo del saber.

Art. 121.- Doctorado.- Es el grado académico más alto de cuarto nivel que otorga una universidad o escuelas politécnica a un profesional con grado de maestría. Su formación se centra en un área profesional o científica, para contribuir al avance del conocimiento básicamente a través de la investigación científica.

Las nuevas reformas y actualizaciones universitarias buscan satisfacer las necesidades reales de la sociedad y del mercado laboral, ya que históricamente la calidad educativa estaba manipulada por intereses económicos y políticos que no aseguraban profesionales capaces de desenvolverse en el área de estudio.

La especialización de profesionales es demandada en la sociedad moderna, en donde los conocimientos específicos y actuales son más valorados; tomando en cuenta que la

flexibilidad e innovación en la formación superior es requerida acorde a las nuevas necesidades o porque se han saturado las demandas anteriores.

De acuerdo a los cambios en los campos profesionales y laborales, crece la especialización y diversificación profesional, es por esto que la formación de un profesional debe estar constantemente vinculada a la actualización de sus conocimientos, para evitar el descarto de los mismo del mercado laboral en un corto periodo de tiempo. La contribución de las universidades, debe auxiliar la actualización del conocimiento de su comunidad universitaria, para que las experiencias de los ya profesionales sirvan como conocimiento práctico para los futuros profesionales.

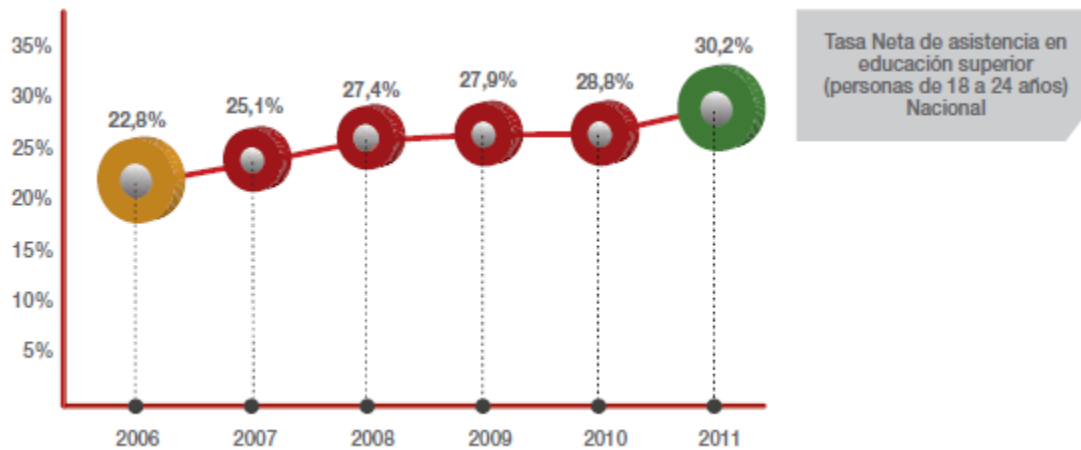
La futura oferta universitaria se incrementará significativamente debido a la reestructuración educacional que implementa el Gobierno Nacional para mejorar la calidad educativa, con la finalidad de contribuir proactivamente al fortalecimiento de las capacidades sociales, al desarrollo del Ecuador y de la región

Uno de los principales proyectos estatales en proceso es la Universidad de Investigación de Tecnología Experimental “YACHAY”, que tiene como misión promover la investigación científica, la generación y difusión del conocimiento para resolver necesidades en un ambiente interdisciplinario, con el objeto de formar profesionales creativos e innovadores, de alta calidad humana.

2.3. DESCRIPCIÓN DE LA DEMANDA UNIVERSITARIA

Desde un punto de vista nacional, se puede destacar, que los planes que implementa el Gobierno Nacional sobre la situación laboral se ven reflejados en asuntos como la vinculación laboral de personas multiétnicas, personas con discapacidades, estudiantes sin experiencia laboral, entre otros; además de reformas al código laboral como la afiliación obligatoria al seguro social y el cumplimiento de pago de los beneficios al trabajador según la ley, brindando estabilidad y seguridad en todo puesto de trabajo; sin embargo no se ha podido satisfacer por completo la demanda de empleo nacional con estas medidas.

Gráfico #6 Tasa Neta de Asistencia en Educación Superior Edades de 18 a 24 años



Elaborado por: Autores

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo, y Subempleo (ENEMDU)

El mejoramiento del sistema nacional de educación superior gratuita, se basa en el acceso a la educación de calidad, mediante la otorgación de créditos y becas educativas, con un aumento en el 2011, de siete puntos porcentuales con respecto al año 2006 (Ver Gráfico #6); esta medida evoluciona el nivel de conocimiento y culturización en la sociedad para ofrecer un sin número de oportunidades, a todos aquellos que aprovechan la educación superior como el principal medio de superación personal.

La calidad educativa del Ecuador se ha desarrollado a gran velocidad, gracias a la educación privada, que año a año busca ofrecer a sus nuevos postulantes, una mejor opción en relación a sus competidores, este fenómeno competitivo de mejora de la calidad a puesto a las universidades ecuatorianas en una etapa evolutiva y principalmente de estandarización en relación a las universidades del exterior.

Gracias a que la oferta de carreras en las universidades se ha diversificado o especializado, se ha incrementado también la demanda de extranjeros que desean experimentar un intercambio cultural y educativo en las instituciones; sin lugar a duda esto beneficiará el prestigio internacional de las universidades ecuatorianas y aportará para que la calidad siga en evolución y por ende los profesionales sean mejor cotizados en las plazas internacionales.

La empresa privada también ha presentado cambios continuos en la gestión del talento humano, es por esto, que las grandes empresas multinacionales, han optado por reclutar profesionales nacionales que estén dispuestos a crear una vida profesional, vinculada a la empresa y que se especialicen en las áreas que se requieren; a fin de disminuir los gastos innecesarios en contratación y reclutamiento internacional, además de que se ofrece una menor remuneración en comparación a la de los países desarrollados.

2.3.1. Análisis estudiantil de la Universidad Internacional del Ecuador

La Universidad Internacional del Ecuador se ha venido desarrollando de acuerdo a los cambios del entorno estudiantil y laboral, que han permitido desde su creación, la vinculación de sus profesionales a plazas de trabajo nacionales e internacionales. No obstante, esto no sucede para todos sus estudiantes, sólo el 40% de los profesionales salientes de la Universidad Internacional del Ecuador, se han introducido al campo laboral mediante referencias personales o experiencia previa a la obtención del título.

La vinculación estudiantil con el campo laboral, se encuentra actualmente en un proceso de desarrollo, que busca ofrecer la mayor cantidad de opciones, en torno a toda su oferta académica. Sin embargo este proceso requiere de mayor atención por parte de la institución, ya que es imprescindible mencionar, que las opciones laborales ofertadas por la universidad, no abarcan ni el 5% en relación a la cantidad de alumnos que se encuentran cursando los 3 últimos semestres de sus carreras.

***Cuadro #2 Demanda estudiantil Universidad Internacional del Ecuador
(Inscripciones: Marzo 2011-Enero 2012, Marzo 2012-Enero 2013)***

Demanda estudiantil UIDE	
Marzo2011- Enero 2012	Marzo 2012-Enero 2013
325	398
	22%

Elaborado por: Autores Fuente: Universidad Internacional del Ecuador (UIDE)

Mediante el Cuadro #2, evidenciamos un incremento del 22% en la demanda estudiantil anual entre los períodos Marzo2012-Enero2013 / Marzo2011- Enero2012, lo que provee un escenario idóneo para el desarrollo de proyectos a favor de la comunidad universitaria.

2.3.2. FODA DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR

FODA			
	FACTOR		FACTOR
F	Diversidad de Carreras ofertadas	O	Demanda creciente
	Horarios flexibles		Métodos accesibles de pago
	Docentes capacitados		Alianzas estudiantiles internacionales
	Infraestructura moderna		Modelos educativos innovadores
	Áreas recreativas		Ayuda estatal
	Transporte interno y externo		Desarrollo de la educación virtual
	Intercambios estudiantiles		Avance tecnológico educativo
	Autonomía universitaria		Requerimiento de especializaciones de cuarto nivel educativo
	Calidad educativa		Mejoramiento vial continuo
D	Deficiente vinculación con los sectores económicos	A	Congestionamiento de transporte en las vías de acceso
	Categorización universitaria		Transporte público limitado para el acceso
	Falta de integración entre facultades		Constante control estatal a instituciones privadas
	Escasa difusión de información para atraer nuevos aspirantes		Ofertas universitarias competitivas
	Deficiente gestión ante el bienestar estudiantil		Preferencia a la educación pública
	Insuficiente oferta de idiomas		Apoyo estatal para educación internacional
	Baja dotación de material de aprendizaje en ciertas facultades		Inversión estatal en educación pública

La Universidad Internacional del Ecuador promete a su comunidad universitaria factores óptimos, con el fin de generar calidad en la educación superior, a través de elementos como: autonomía universitaria, diversidad de carreras, docentes capacitados, infraestructura moderna y áreas recreativas, entre otros.

Sin embargo posee falencias en aspectos de igual importancia como: vinculación estudiantil, difusión y publicidad informativa, insuficiencia en idiomas, material de aprendizaje e integración entre facultades.

El escenario educativo en el Ecuador se ha modificado, en virtud de alcanzar una alta calidad de formación para generar profesionales competitivos y capaces de desenvolverse en todos los aspectos de la vida cotidiana; integrando modelos educativos innovadores, avance tecnológico, alianzas internacionales y ofertas universitarias competitivas; a través de la participación, control e inversión gubernamental.

2.4. AMBIENTE EXTERNO

2.4.1. Análisis Político – Legal

El Estado Ecuatoriano, a lo largo de su historia se ha visto envuelto en episodios de interferencia gubernamental que han generado principalmente corrupción dentro del sistema y violaciones a los derechos y a la democracia ecuatoriana. Estos eventos han desprestigiado la imagen internacional del país y por ende han creado inestabilidad interna, seguido por un declive en la inversión extranjera por falta de condiciones para la inversión, la propiedad privada, y flexibilidad para la adaptación al mercado y a las políticas públicas.

En relación al marco legal, el país se encuentra en un proceso de desarrollo en donde las reglas y normas a regirse, están ligadas a los cambios de intereses políticos y económicos. Jurídicamente, la Universidad Internacional del Ecuador debe cumplir con lo estipulado en la Ley Orgánica de Educación Superior aprobada por la asamblea nacional.

Mediante el Plan Nacional del Buen Vivir el gobierno nacional promueve el fortalecimiento del talento humano a nivel nacional, por lo que se destina gran parte del presupuesto nacional al sector educativo; en el año 2011 esta cifra alcanzo aproximadamente 1.733 millones de dólares para el sector de la educación, la inversión en este sector representa el 48% del total del gasto público para sectores sociales, con lo cual se pretende mejorar la calidad de vida y equidad en el total de la población.

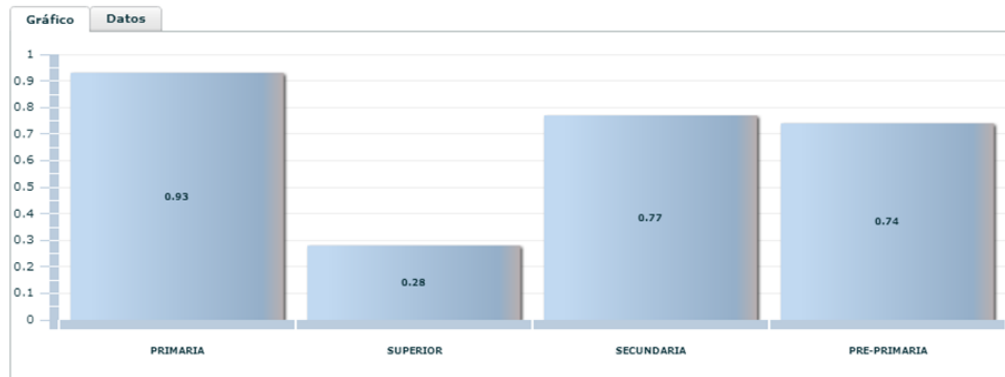
Gráfico #7 Gasto Público en Sectores Sociales 2011

Gastos Sectores Sociales Enero-Septiembre 2011 (en millones de dólares)				
Sector	\$ Inicial	\$ Codificado	\$ Devengado	% Ejecución
Educación	2420	2511	1733	69%
Gastos Corrientes	1991	1998	1374	68,8%
Gastos de Capital	429	513	359	70,0%
Salud	1414	1652	843	51%
Gastos Corrientes	914	973	670	68,9%
Gastos de Capital	500	679	173	25,5%
Inclusión Económica	1126	1181	844	71%
Gastos Corrientes	874	872	627	71,9%
Gastos de Capital	252	309	217	70,2%
Vivienda	144	220	141	64%
Gastos Corrientes	14	14	9	64,3%
Gastos de Capital	130	206	132	64,1%
Relaciones Laborales	19	32	21	66%
Gastos Corrientes	13	21	13	61,9%
Gastos de Capital	6	11	8	72,7%
Total	5123	5596	3582	64%

Elaborado por: Autores Fuente: Ministerio de Finanzas

El ministerio de educación y cultura ha propuesto políticas como universalización de la educación infantil de 0 a 5 años de edad, universalización de la educación general básica de primero a décimo año, incremento de la matrícula en el bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente, erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación alternativa, mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas, mejoramiento de calidad y equidad de la educación e implementación del Sistema Nacional de Evaluación, revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida, aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%; todo esto con el fin de alcanzar las metas estipuladas en la Ley Orgánica de Educación Superior y el Plan nacional para el buen vivir.

Gráfico #8 Tasa neta nacional de matrícula año 2010



Fuente: ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO, DESEMPLEO Y SUBEMPLEO (ENEMDU) - INEC

Elaborado por: Autores Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)

Para alcanzar la excelencia académica y democratización de la educación superior, se debe empezar por impulsar un cambio cultural en los ecuatorianos para ingresar a sus hijos a los primeros años de enseñanza, para que de esta manera puedan adquirir métodos de estudio y que a largo plazo puedan acceder a estas iniciativas de educación superior impulsadas por el gobierno.

Los criterios de priorización de la política pública son: Excelencia individual, Progresividad, Excelencia institucional y Pertinencia.

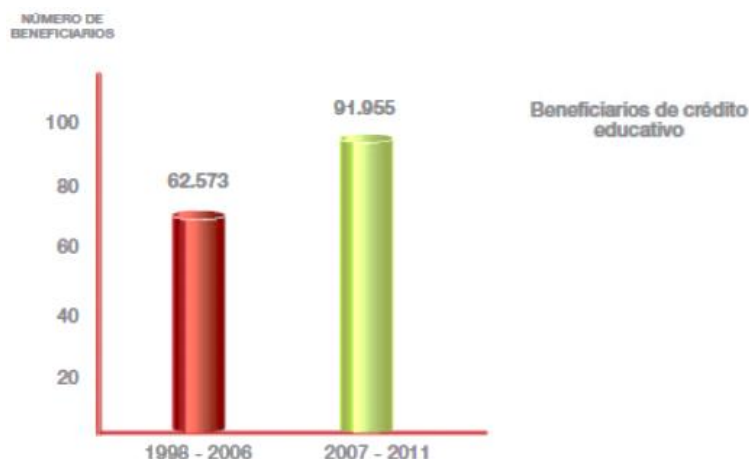
La ley Orgánica de Educación Superior (LOES); es el marco legal en el cual se rigen las entidades de educación superior a nivel nacional; esta ley ha generado controversia en los 2 últimos años ya que ha puesto en evidencia los serios problemas que presentan las instituciones de educación superior con respecto a entrega de títulos y deficientes metodologías de enseñanza e investigación; por consecuencia se han clausurado varias instituciones en base a lo estipulado en la ley.

Mediante este sistema se evalúa además a todos los actores dentro de la gestión educativa incluyendo estudiantes, profesores, entidades de administración públicas o privadas y gestión gubernamental.

Para complementar la educación técnica en el sistema nacional se debe trabajar en valores para que los profesionales sean altamente competitivos.

Las herramientas que se utilizan para alcanzar el desarrollo en la educación son mediante becas, crédito educativo, ayudas económicas.

Gráfico #9 Número de beneficiarios de créditos educativos



Elaborado por: Autores Fuente: Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo (IECE)

Una de las herramientas más efectivas es la entrega de becas estudiantiles para continuar la educación superior o becas para especialización profesional, lo cual ha beneficiado principalmente a los estratos más pobres y minorías étnicas dentro del país.

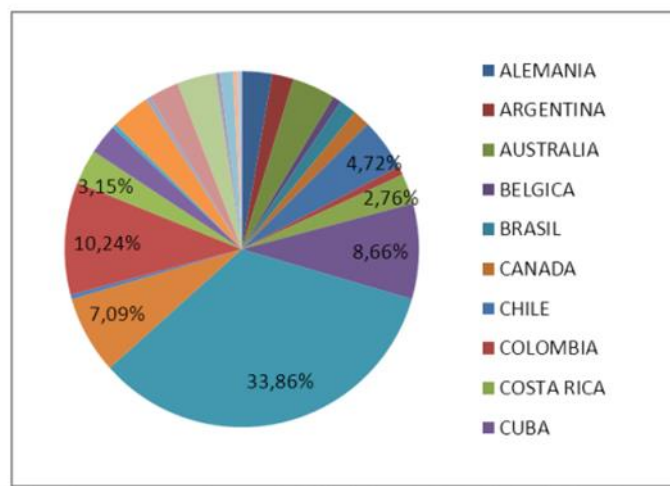
Gráfico #10 Presupuesto de becas en dólares, Año 2007-2013

Presupuesto de becas vs. Monto otorgado en becas anual				
AÑO PROGRAMA	PRESUPUESTADO	Desembolsado	Diferencia	% de Becas Otorgadas
Programas año 2007	2.363.368,25	1.426.425,25	936.943,00	60%
Programas año 2008	6.516.017,06	6.618.015,96	-101.998,90	102%
Programas año 2009	4.890.668,26	3.888.266,95	1.002.401,31	80%
Programas año 2010	12.387.510,68	11.409.020,33	978.490,35	92%
Programas año 2011	90.436.320,00	75.407.104,32	15.029.215,68	83%
Programas año 2012	180.872.640,00	150.814.208,63	30.058.431,37	83%
Programas año 2013	271.308.960,00	226.221.312,95	45.087.647,05	83%

Elaborado por: Autores Fuente: Secretaria Nacional de Educación Superior Ciencia, tecnología e innovación (SENESCYT)

Lo importante de estas iniciativas y su probada eficiencia, es el involucramiento de países mediante embajadas radicadas en el Ecuador que también emiten becas patrocinadas por sus gobiernos. A continuación se detalla en porcentajes los países con más porcentaje de becas entregadas.

Gráfico #11 Becas entregadas a ecuatorianos por Países a nivel mundial -2010



*Incluye becas otorgadas por la Fullbright y la Embajada de Francia en el 2010

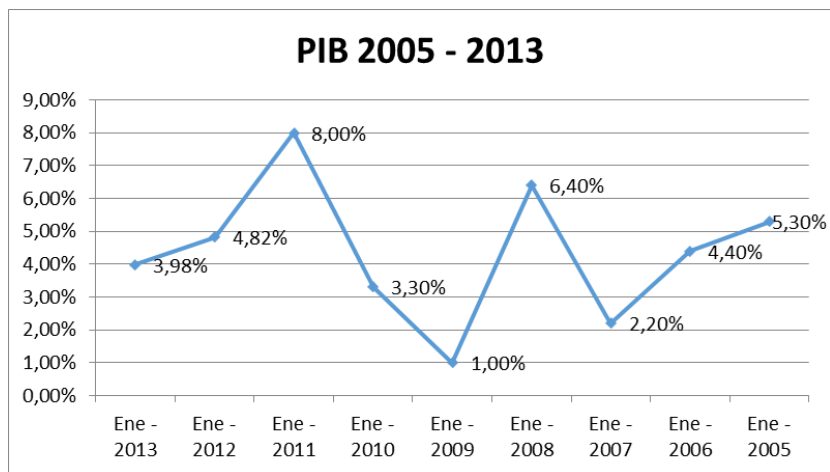
Elaborado por: Autores Fuente: Secretaria Nacional de Educación Superior Ciencia, tecnología e innovación (SENESCYT)

Mediante un sistema similar de becas se impulsa la especialización de estudiantes fuera del país en áreas trascendentales para el gobierno como ciencias de la vida, ciencias de la producción e innovación, recursos naturales, ciencias sociales y arte y cultura.

2.4.2. Análisis Económico

El crecimiento de Producto Interno Bruto (PIB) en el año 2013 (3,98%), presentó una disminución en el crecimiento en relación al año 2012 (4,82%) (Ver Gráfico #12), posiblemente como consecuencia de una desaceleración económica mundial; sin embargo se proyecta un incremento para los próximos años debido al desarrollo de las actividades productivas nacionales y el fortalecimiento económico de Brasil y Argentina.

Gráfico #12 Tasas de Variaciones PIB Ecuador



Elaborado por: Autores Fuente: Banco Central del Ecuador (BCE)

El salario básico unificado que rige desde el año 2013 en el Ecuador es de USD 318.00¹, lo que representa un incremento equivalente a USD 26.00 (8.81%)² en relación al salario básico unificado del 2012. Mediante este incremento, el ingreso familiar mínimo sumado a los fondos de reserva; permitirá un superávit en el valor de la canasta básica familiar prevista para el 2013 en USD 617,38³.

Ecuador presentó una inflación anual de (4,10%) en Enero 2013, en comparación con la tasa de Enero 2012 (5,29%) (Ver Gráfico #13). Ubicando la canasta familiar en una valoración de USD 601,6⁴.

A pesar que esta tasa sigue siendo elevada en relación a otros países de la región, no representa un verdadero problema para el desarrollo económico que presenta el país.

La participación gubernamental en la economía, ha logrado incrementar las posibilidades de emprendimiento y la regulación de desmanes empresariales que anteriormente provocaban fugas de capitales ecuatorianos y un acercamiento a las negociaciones latinoamericanas para un desarrollo conjunto, mediante convenios que favorezcan el intercambio de materias primas para el desarrollo de las industrias nacionales

^{1,2,3,4} Datos obtenidos del Banco Central del Ecuador, Abril 2013

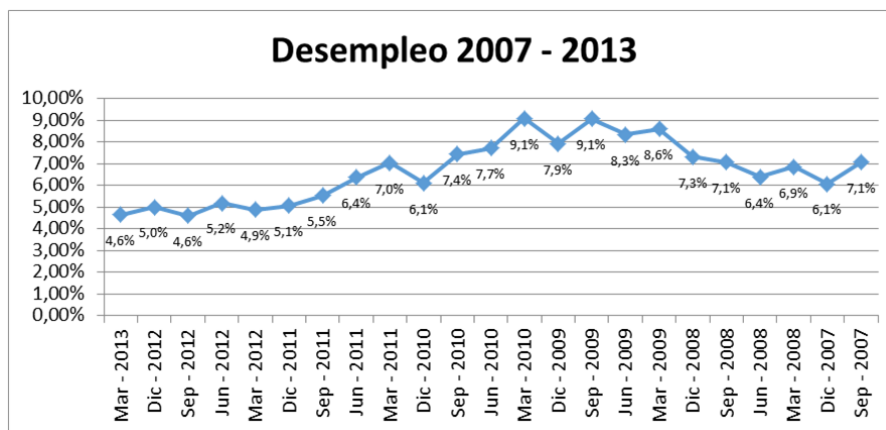
Gráfico #13 Inflación en el Ecuador



Elaborado por: Autores Fuente: Banco Central del Ecuador (BCE)

El subempleo afecta especialmente a la población joven recién graduada de la universidad, los cuales deben vincularse a puestos de trabajo que no enriquecen su perfil profesional y además percibir salarios bajos.

Gráfico #14 Histórico del Desempleo Ecuador 2007-2013



Elaborado por: Autores Fuente: Banco Central del Ecuador (BCE)

El monto que alcanzó la recaudación tributaria a mayo 2012 fue de 4.860 millones. Los impuestos más representativos en el período fueron por motivo de: Impuesto a la Salida de Divisas (ISD), Impuesto al Valor Agregado (IVA) e Impuesto a la Renta.

Este monto recaudado es utilizado para generar el presupuesto general del estado, en el cual el sector educativo tiene gran incidencia en cuanto a los recursos económicos que se destinan al mismo, según se estipula mediante ley en el Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013.

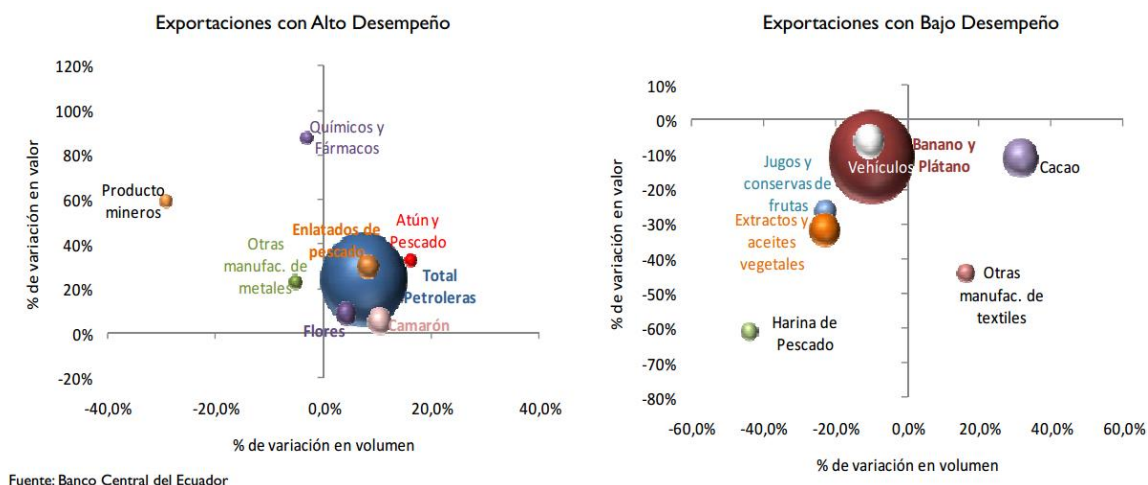
Gráfico #15 Recaudación Tributaria Enero-Mayo 2012 Millones USD

Recaudación Tributaria Enero - Mayo 2012 Millones de USD						
	Participación de la recaudación	Impuestos	Recaudación Ene-May 2012	Variación Absoluta 2012/2011	Variación Nominal 2012/2011	Meta
	2012	TOTAL NETO	4.859,8	1.118,4	29,9%	120,1%
IMPUESTOS DIRECTOS	48,7%	Impuesto a la Renta Recaudado	1.762,8	198,9	12,7%	118,0%
		Ingresos Extraordinarios	-	(28,0)	-100,0%	
		Impuesto Ambiental Contaminación Vehicular	40,1	40,1		117,4%
		Impuesto a los Vehículos Motorizados	86,9	1,6	1,9%	107,4%
		Impuesto a la Salida de Divisas	469,6	284,8	154,2%	156,1%
		Impuesto a los Activos en el Exterior	15,9	1,6	11,2%	98,6%
		RISE	5,7	1,3	30,2%	130,5%
		Impuestos Actividad Minera	13,2	3,6	37,1%	145,9%
		Tierras Rurales	0,8	(0,0)	-5,4%	93,7%
		SUBTOTAL IMPUESTOS DIRECTOS	2.394,9	503,9	26,6%	123,4%
IMPUESTOS INDIRECTOS	50,4%	Impuesto al Valor Agregado	2.208,7	240,0	12,2%	100,5%
		IVA de Operaciones Internas	1.405,6	157,1	12,6%	102,8%
		IVA Importaciones	803,0	82,8	11,5%	96,8%
		Impuesto a los Consumos Especiales	265,4	24,3	10,1%	91,0%
		ICE de Operaciones Internas	191,5	6,5	3,5%	82,5%
		ICE de Importaciones	74,0	17,8	31,7%	124,1%
		Impuesto Redimible Botellas Plásticas NR	5,0	5,0		
OTROS	0,9%	SUBTOTAL IMPUESTOS INDIRECTOS	2.479,0	269,2	12,2%	99,6%
		SUBTOTAL OTROS	46,5	10,0	27,5%	141,2%

Elaborado por: Autores

Fuente: Servicio de Rentas Internas (SRI)

Gráfico #16 Evolución de las Exportaciones Junio 2012



Elaborado por: Autores

Fuente: Banco Central del Ecuador (BCE)

Las exportaciones totales ascendieron un 14,5%, con respecto al 2011, debido a las exportaciones petroleras, con un precio por barril de 106,11 USD que difiere al registrado en 13.89USD con el del 2011 a 92,22 USD. Hay otros productos no petroleros que ha aumentado sus exportaciones como: productos mineros, productos enlatados de pescado, productos químicos y fármacos (Ver gráfico #16)

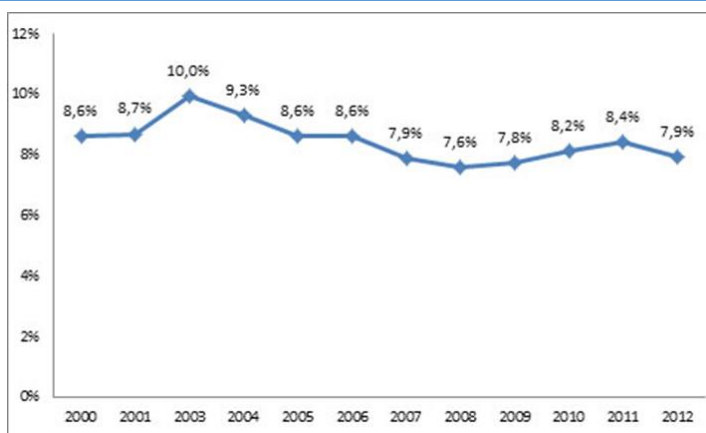
Los productos comestibles y sus derivados presentaron un decrecimiento con respecto al 2011 debido factores climáticos y a la crisis europea que ha disminuido los índices de consumo de productos ecuatorianos en el mercado internacional tales como: banano, cacao, camarón, frutas enteras y en conserva, etc.

2.4.3. Análisis Socio – Cultural

La evolución socio-cultural ecuatoriana ha estado estancada, por consecuencia de beneficios desequilibrados, ofertados por líderes políticos que buscaban sólo intereses económicos.

La eliminación de las barreras globales ha ocasionado efectos positivos y negativos en la sociedad, debido a que los intercambios culturales crean un ambiente de experiencias, que facilitan el desarrollo de cada individuo y contribuyen al desarrollo de la nación. El resultado del desarrollo social, induce al Estado a velar por la equidad de todos sus habitantes y trabajar por el avance de todos los sectores sociales, tratando de mantener las raíces culturales autóctonas, y educar a las personas para mejorar su calidad de vida (Ver Gráfico #17).

Gráfico #17 Analfabetismo en el Ecuador



Elaborado por: Autores Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos(INEC)

A pesar de que las tasas de analfabetismo han disminuido de acuerdo a estadísticas del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), no se ha logrado erradicar por completo este fenómeno, que disminuye las posibilidades de adquisición de conocimiento y retrasa el progreso de los sectores vulnerables.

Sin embargo, el progreso de la educación superior en el Ecuador no sólo ha logrado mejorar la calidad de vida de los ciudadanos preparados, sino también elevar las remuneraciones de forma equitativa al conocimiento que poseen los trabajadores.

Este fenómeno incentiva el deseo de todos los bachilleres en continuar su preparación educativa superior, con el fin de conseguir mayores oportunidades de desarrollo profesional y personal.

En la actualidad, tanto universidades públicas como privadas, de las principales ciudades del Ecuador enfrentan un déficit en la oferta de sus plazas de estudio, debido a que posteriormente la educación superior no se encontraba al alcance de todos los habitantes y los postulantes principalmente provenían de los alrededores de estas universidades.

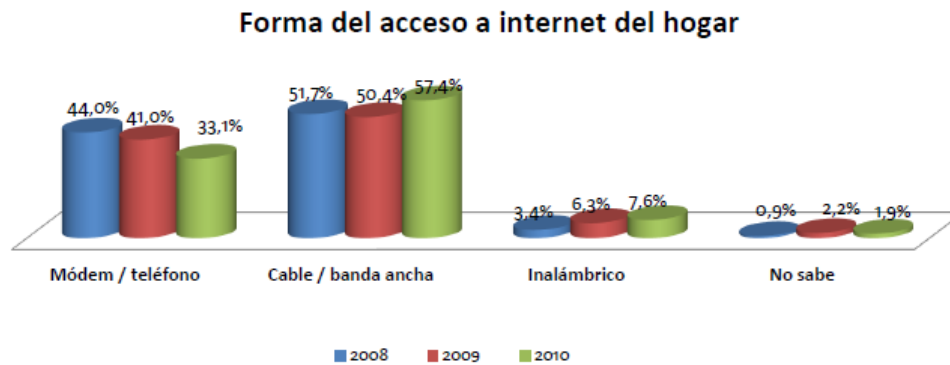
Gracias al notable incremento en la demanda de postulantes de educación superior, la calidad educativa e investigativa de las universidades se encuentra en una etapa de desarrollo y optimización de todas sus actividades para lograr la excelencia.

2.4.4. Análisis Tecnológico

El progreso tecnológico y la cultura de innovación en el Ecuador, ha alcanzado la incorporación de tecnología actualizada en las empresa ecuatorianas, con el objetivo de satisfacer las necesidades, mediante procesos estandarizados para poder ser competitivos dentro de los mercados globales.

La tecnología crea oportunidades de progreso que ayudan a fortalecer las actividades productivas de un país, compartiendo a través de la red, información cierta sobre las gestiones realizadas en tiempo real; reduciendo costos, tiempo y recursos, para obtener mayores ingresos y beneficios.

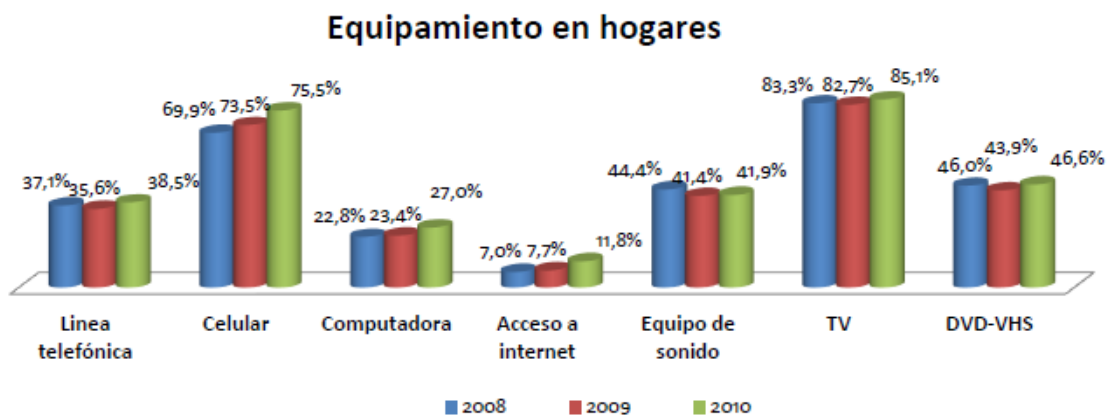
Gráfico #18 Evolución Tecnológica Ecuador



Elaborado por: Autores **Fuente: Indicadores laborales 2013**
Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)

En los últimos 5 años el avance en velocidad de conexión ha aumentado significativamente; desde el ingreso de la conexión de banda ancha de internet, la interacción tecnológica se aplica en todas las áreas productivas del Ecuador y ha reemplazado por completo a la conexión por línea telefónica que retrasaba el intercambio de información e impedía que el sistema gubernamental posea una herramienta tan útil y eficaz como lo es el internet. El sistema educativo también ha mejorado sus procesos y ha facilitado al estudiante permanecer actualizado de acuerdo a todos los cambios globales que se den en favor del aprendizaje y la vinculación con la comunidad universitaria.

Gráfico #19 Evolución Tecnológica Ecuador



Elaborado por: Autores **Fuente: Indicadores Laborales 2013**
Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)

Actualmente el progreso de las TICs (Tecnologías de la Información y Comunicación), se basa en la inclusión de nuevos métodos tecnológicos que transforman potencialmente los sistemas y métodos educativos, para obtener la máxima cantidad de beneficios que ofrece este ámbito.

Entre las ventajas de las TICs, podemos destacar especialmente el acceso a la información; eliminando las barreras del tiempo (Ver Gráfico #18, #19), para facilitar la comunicación, cooperación y colaboración de todas las entidades públicas y privadas, a fin de ofrecer respuestas innovadoras a los nuevos retos del futuro. El uso de las TICs favorece el desarrollo económico y social de la población, disminuyendo la brecha tecnológica, que retrasa la mejora del mercado interno de producción y servicio.

En cuanto al aspecto tecnológico en el sector educativo, se puede mencionar que el Ecuador ha logrado innovar constantemente el sector tecnológico para no retrasarse al avance global. Las Universidades poseen plataformas operativas actualizadas y enfocan sus actividades administrativas a ser controladas a través de la comunicación en línea para evitar demoras en lo que soliciten sus estudiantes y optimizar los procesos que retrasan la excelencia educativa.

2.5. AMBIENTE INTERNO

2.5.1. Antecedentes de la gestión laboral en la Universidad Internacional del Ecuador

La gestión autónoma laboral de la Universidad Internacional del Ecuador inició a principios del año 2012, debido a que anteriormente se operaba mediante un convenio con la bolsa de empleo virtual “multitrabajos.com”, que alberga una base de datos de gran cantidad de ofertas laborales nacionales e internacionales, sin embargo la selección de personal es muy global y no existe una verdadera gestión para la óptima ubicación laboral de acuerdo a los perfiles profesionales propuestos por la Universidad Internacional del Ecuador

Al funcionar independientemente el departamento de Vinculación y Bienestar Estudiantil, el proceso de vinculación de los estudiantes al campo laboral se retrasa y es menos eficiente debido a que los dos departamentos deben combinar dos procesos que se deben manejar bajo la misma tutela. Actualmente el departamento de Bienestar estudiantil es el encargado de las gestiones laborales, no obstante las actividades que debería realizar entorno a la bolsa

de empleo no cumplen con las expectativas de los estudiantes, debido a la falta de tiempo y recursos para su correcto funcionamiento.

2.5.2. Antecedentes del Departamento de Bienestar Estudiantil de la Universidad Internacional del Ecuador

La ley Orgánica de Educación Superior (LOES), integra al bienestar estudiantil como parte activa del desarrollo y evolución de la calidad educativa, describiendo las actividades de la Unidad de Bienestar Estudiantil que toda institución superior debe poseer según se estipula en el Art. 86 (LOES).

Art. 86.- Unidad de bienestar estudiantil.-

Las instituciones de educación superior mantendrán una unidad administrativa de Bienestar Estudiantil destinada a promover la orientación vocacional y profesional, facilitar la obtención de créditos, estímulos, ayudas económicas y becas, y ofrecer los servicios asistenciales que se determinen en las normativas de cada institución. Esta unidad, además, se encargará de promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, en un ambiente libre de violencia, y brindará asistencia a quienes demanden por violaciones de estos derechos.

La Unidad de Bienestar Estudiantil de cada institución formulará e implementará políticas, programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de delitos sexuales, además de presentar, por intermedio de los representantes legales, la denuncia de dichos hechos a las instancias administrativas y judiciales según la Ley.

Se implementarán programas y proyectos de información y prevención integral del uso de drogas, bebidas alcohólicas, cigarrillos y derivados del tabaco, y coordinará con los organismos competentes para el tratamiento y rehabilitación de las adicciones en el marco del plan nacional sobre drogas.

El servicio de la Bolsa de Empleo de la Universidad Internacional del Ecuador, deberá establecer sus actividades de acuerdo a los parámetros influyentes para la comunidad universitaria, a fin de respetar y cumplir lo establecido por los departamentos de Vinculación y Bienestar estudiantil a favor del estudiante; como se menciona en el Reglamento del Departamento de Bienestar Estudiantil (Ver Anexo #10)

ARTÍCULO 13. Bolsa de Empleo: Facilitar el vínculo entre las empresas y los estudiantes, donde una vez por año se realizara una feria laboral.

2.5.2.1. Entrevista Sra. Sandra Benavides – Directora del departamento de bienestar estudiantil de la Universidad Internacional del Ecuador

La bolsa de empleo de la Universidad Internacional del Ecuador inicio sus actividades a raíz de organización de la primera feria laboral que se realizó en la institución, con el fin de crear una comunicación entre la comunidad universitaria, la empresa y la universidad.

Dentro de un año aproximado de funcionamiento ha logrado una aceptación estimada del 40% en relación al número total de estudiantes de los últimos semestres, mediante estrategias que permitan una gestión directa y activa entre los postulantes y ofertantes, con apoyo de organizaciones especializadas en el campo laboral como multitrabajos.com

El proceso de gestión de la bolsa de empleo se limita a establecer un contacto formal entre las autoridades de cada facultad y las empresas que deseen involucrarse en el proceso, para obtener una selección de postulantes de acuerdo a la necesidad de la empresa.

Si es el caso de un acuerdo entre las partes, la universidad publicará las ofertas laborales en su página web, con el fin de que los estudiantes o ex alumnos soliciten más información para posteriormente enviar su currículo a la empresa que desee aplicar y que esta empiece su proceso de selección.

La bolsa de empleo solo se ofrece como un servicio del Departamento de Bienestar estudiantil, por lo que no percibe ningún tipo de ingresos y sus actividades que requieran financiamiento deberán ser aprobadas y controladas por la autoridad pertinente, así como también el establecimiento de nuevos convenios con empresas preferiblemente nacionales y multinacionales de gran nivel que ofrezcan mayores oportunidades para los estudiantes.

El servicio de la bolsa de empleo busca crear a largo plazo un vínculo entre el sector empresarial y la Universidad Internacional del Ecuador que permita facilitar el proceso de inserción laboral de sus ex alumnos, y estudiantes de los últimos niveles.

CAPÍTULO III

3. INVESTIGACIÓN DE MERCADOS

3.1. INVESTIGACIÓN DE MERCADOS

El desempleo ha sido uno de los problemas más graves en los últimos años a nivel mundial, en el país el desempleo juvenil ha ocasionado graves consecuencias como migración y subempleo, provocando que muchos profesionales busquen oportunidades en el exterior o trabajen en sectores ajenos a sus estudios universitarios.

La planificación del Gobierno Central para ofrecer acceso a la educación incrementará la oferta laboral, en consecuencia el desempleo y subempleo podrían aumentar si no se logra que el país desarrolle sus sectores existentes e incursione en nuevos sectores de la economía para generar oportunidades laborales. La estabilidad laboral mantiene las personas en un equilibrio emocional y económico, lo cual es vital para el crecimiento individual y la planeación de nuevas metas.

Es por esto que el proyecto “Bolsa de empleo UIDE”, pretende vincular a estudiantes a puestos de trabajo competitivos antes de que culminen sus estudios universitarios, generando experiencia en los graduados, para ser demandados por empresas tanto públicas como privadas que requieran conocimientos técnicos actualizados e ideas innovadoras.

La investigación de mercados pretende determinar los problemas que existen en la Universidad Internacional de Ecuador para crear el vínculo necesario entre los estudiantes y la búsqueda de empleo; está dirigida a estudiantes de los tres últimos niveles de cada carrera, ya que están próximos a culminar sus estudios universitarios y se encuentran insatisfechos debido a la falta de apoyo para vincularse a puestos de trabajo relevantes de acuerdo a su formación educativa.

A su vez se analizarán los factores de preferencia en la búsqueda de empleo, como también las gestiones administrativas que la universidad debería implementar para reducir la desvinculación del alumnado y brindar un servicio de calidad a la comunidad universitaria.

3.1.1. Determinación del problema

La universidad Internacional de Ecuador no posee una bolsa de empleo eficiente, en la cual sus estudiantes tengan oportunidades para ingresar al mercado laboral y así ejercer su profesión.

El desempleo se ha convertido en uno de los principales temores de los estudiantes universitarios de todo el país en los últimos años, la falta de oportunidades laborales para personas con poca experiencia o sin experiencia ha causado grandes índices de desempleo y subempleo juvenil.

3.1.2. Objetivos

3.1.2.1. General

- Elaboración del proyecto “Bolsa de empleo UIDE” en el campus principal de la Universidad Internacional del Ecuador, Quito 2013

3.1.2.2. Específicos

- Determinar el porcentaje de estudiantes que no se han vinculado al campo laboral en los tres últimos semestres de su carrera universitaria
- Indagar el porcentaje de estudiantes de los tres últimos semestres que tiene conocimiento sobre el departamento de bienestar estudiantil y su gestión laboral
- Conocer la aceptación de los estudiantes para asistir a capacitaciones técnicas profesionales a un costo moderado
- Analizar cuál es el tipo de empresa en la que los estudiantes aspiran trabajar al finalizar sus estudios.
- Considerar el medio de comunicación de preferencia de los estudiantes para estar informados sobre la gestión de la Bolsa de Empleo

3.1.3. Muestreo

3.1.3.1. Marco muestral:

Tomando en cuenta que la Universidad Internacional de Ecuador posee 4 extensiones, se utilizará la información de la Sede Matriz de la ciudad de Quito que posee una población de 1856 estudiantes⁵, de los cuales tomamos una muestra de 419 que corresponden a los estudiantes de octavo, noveno y décimo semestre de cada facultad en el periodo de Marzo2013- Julio 2013.

Cuadro #3 Distribución de la Muestra Estudiantil UIDE

DETERMINACION DEL NUMERO DE ENCUESTAS POR FACULTAD		
ESCUELAS	# ESTUDIANTES	%
Ciencias Administrativas	48	11%
Arquitectura y Diseño "cipArq"	17	4%
Ciencias Médicas y de la Salud	60	14%
Ciencias Sociales y Comunicación	30	7%
Jurisprudencia	19	5%
Ingeniería Automotriz	202	48%
Biología	6	1%
Gastronomía	10	2%
Gestión Turística y Medio Ambiente	11	3%
Hotelería	4	1%
Ciencias Exactas y Tecnologías Aplicadas	12	3%
TOTAL POBLACION DE ESTUDIANTES (8VO, 9NO,10MO SEMESTRE)	419	100%

Elaborado por: Autores Fuente: UIDE

Para la investigación, la muestra estadística tiene como base un estudio censal a los 419 estudiantes para obtener datos reales de interés y evitar el efecto sesgo.

3.1.4. Alcance

La encuesta se llevó a cabo en el mes de abril/2013, en el Campus Principal de la Universidad Internacional del Ecuador, ubicado en la ciudad de Quito-Ecuador; a estudiantes de octavo, noveno y décimo semestre de cada una de las facultades.

⁵ Dato obtenido del departamento de sistemas, Universidad Internacional del Ecuador, 2013.

3.1.5. Herramientas

3.1.5.1. *Determinación del Tipo de Investigación*

La investigación de mercado realizada es de carácter cualitativo, determinando los factores importantes que los estudiantes consideran en la búsqueda de empleo, con el fin de la implementación del proyecto “Bolsa de empleo UIDE”, que facilitará la creación de convenios específicamente con empresas públicas o privadas que posean las características adecuadas de acuerdo a los requerimientos estudiantiles en cada campo profesional.

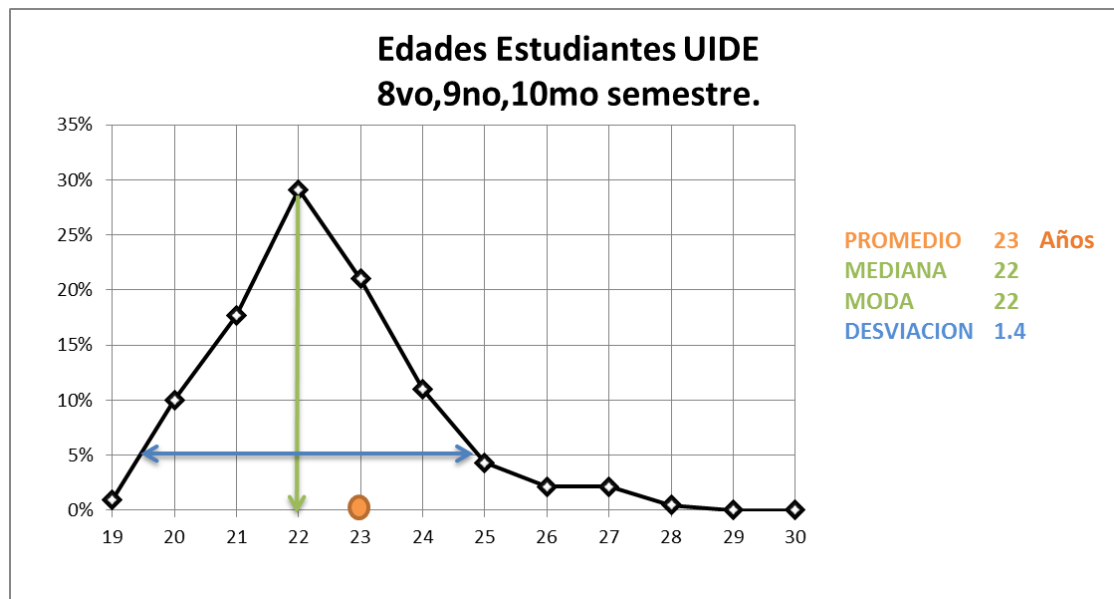
De igual manera es una investigación cuantitativa, a fin de establecer el porcentaje de estudiantes que conocen sobre el departamento de Bienestar Estudiantil, aquellos que desean pertenecer a la Bolsa de Empleo UIDE y el porcentaje de estudiantes de los tres últimos semestres que han tenido alguna experiencia laboral para determinar la oferta laboral que tiene la universidad actualmente.

3.1.5.2. *Determinación del tipo de información*

La información de fuentes primarias se obtendrá de la encuesta realizada a los estudiantes en el mes de abril/ 2013, específicamente de los tres últimos semestres de cada facultad, debido a que se encuentran próximos a obtener su título profesional y deberán empezar su búsqueda de empleo, además de las entrevistas realizadas a Sra. Sandra Benavides – Directora Departamento de Bienestar Estudiantil de la Universidad Internacional del Ecuador y a Iván Freile – Director Bienestar Estudiantil American Junior College (AJC). Como fuentes secundarias se tomará en cuenta la información relevante de leyes y reglamentos del campo laboral ecuatoriano y de los servicios universitarios que influyan directamente con la implementación del proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”

3.1.5.3. Determinación del Promedio, Mediana, Moda y Desviación estándar, según las edades de la muestra estadística

**Gráfico #20 Promedio, mediana, moda, desviación estándar del censo estadístico.
Semestre Marzo Julio 2013**



Elaborado por: Autores

Fuente: Encuesta

En relación a la edad del total de encuestados, la edad promedio es de 23 años, lo que indica que los estudiantes culminan sus estudios universitarios, dentro de un plazo de 5 años de duración promedio de las carreras universitarias.

Del total de encuestados se obtuvo una mediana de 22 años, debido a que pertenecen a los 3 últimos semestres de cada carrera universitaria, estableciendo que el segmento de mercado destinado al proyecto “Bolsa de Empleo UIDE” es de 22 años con una desviación estándar de 1.4 años en relación al promedio de 23 años.

La moda demuestra que el valor con mayor frecuencia dentro de la muestra es de 22 años en el periodo de Marzo-Julio 2013, revelando que el mayor porcentaje de estudiantes deberán vincularse al campo laboral para el año 2014, tomando en cuenta que se culminan los estudios a los 23 años del promedio.

Esto hace necesario que la UIDE, desarrolle nuevas opciones para la vinculación de sus futuros profesionales, a plazas laborales acordes al nivel educativo, en la brevedad posible; por lo cual una Bolsa de Empleo facilitaría la gestión de talento humano.

El dominio del idioma inglés revela que la UIDE genera profesionales capaces de comunicarse en una segunda lengua; el dominio de idiomas dentro de un perfil profesional es fundamental, ya que ofrece oportunidades de vinculación laboral en países de diferente lengua, los cuales por lo general poseen mejores beneficios para sus trabajadores asalariados; sin embargo hay que tomar en cuenta que los idiomas francés, alemán y portugués son idiomas que pueden ser implementados dentro de la universidad para mejorar el perfil profesional de los estudiantes.

3.1.6. Conclusiones de la Investigación

3.1.6.1. Investigación Primaria

Los formatos de la entrevista se puede observar en los Anexo #12, #14, que se utilizó para recolectar información primaria de fuentes reales.

3.1.6.1.1. Entrevista Sr. Iván Freile – Director Bienestar Estudiantil American Junior College (AJC)

La Bolsa de empleo del American Junior College fue creada hace cinco años con el objetivo de satisfacer la necesidad de vinculación a puestos de trabajo fijo y pasantías de su oferta laboral, la administración es ágil y sobretodo amigable en función del tamaño de la institución; la única persona encargada de la gestión y administración es el director de bienestar de estudiantil; el porcentaje de aceptación de la Bolsa de empleo es de aproximadamente el 80% a 85% considerando que desde el momento en que las personas se matriculan en la institución son informadas del servicio de vinculación laboral.

El proceso de gestión de la bolsa de empleo, empieza en el momento de que una empresa pública o privada presenta un requerimiento de personal. La hoja de vida los postulantes la envían a una base de datos institucional, el siguiente paso es que el director de bienestar estudiantil revise los perfiles profesionales y envíe el currículum que cumpla los requerimientos de las empresas solicitantes de talento humano.

Los convenios institucionales que establece la Bolsa de empleo son en relación a las carreras ofertadas;

El medio de publicidad que utiliza este departamento es en base a carteleras, red social institucional, entrevistas con los estudiantes y el boca a boca de las personas involucradas en el proceso.

La bolsa de empleo pretende alcanzar a futuro que todos los estudiantes se vinculen a puestos de trabajo pero hace énfasis en tratar de vincular a estudiantes de carreras no tradicionales en la institución, estas carreras como asistencia de gerencia han sido el eje fundamental para dar a conocer el talento humano del American Junior College.

Los resultados de la bolsa de empleo se miden considerando que muchas de las empresas en las cuales se ha vinculado talento humano de la institución, denotan su interés por buscar estudiantes y tratar de vincularlos desde el escenario de pasantías para que los mismos se relacionen con las actividades de las empresas lo más pronto posible.

La bolsa de empleo no percibe ningún tipo de remuneración por la vinculación de sus estudiantes, la idea es generar convenios con empresas en las cuales se encuentren trabajando estudiantes o graduados para de esta manera poder mejorar los perfiles profesionales con requerimiento específicos de cada empresa, de esta manera buscar un bien global tanto para estudiantes como organizaciones.

3.1.6.1.2. *Resultados de la encuesta*

El formato de la encuesta se puede observar en el Anexo #11, que se utilizó para recolectar información primaria en relación a los estudiantes de los últimos semestres.

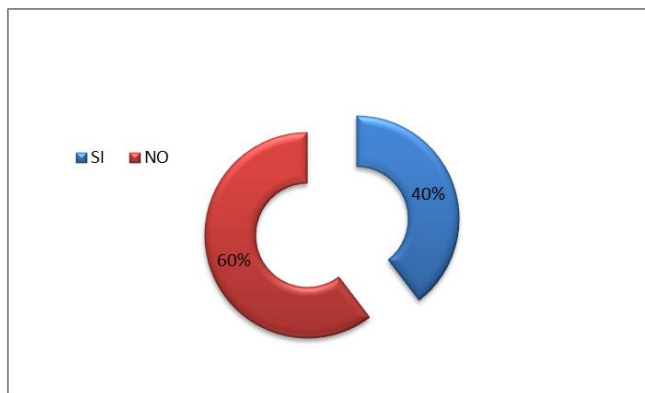
3.1.6.1.2.1. *Análisis Estadístico Univariado*

*Análisis básico, primario. Las características o propiedades de las personas o cosas han de medirse una a una, aisladamente.*⁶

⁶ <http://www.scribd.com/doc/52654943>, 2013

Preguntas:**1. ¿Se encuentra trabajando actualmente?****Gráfico #21 ¿Se encuentra trabajando actualmente?**

Detalle	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	166	40%
NO	253	60%
TOTAL	419	100%

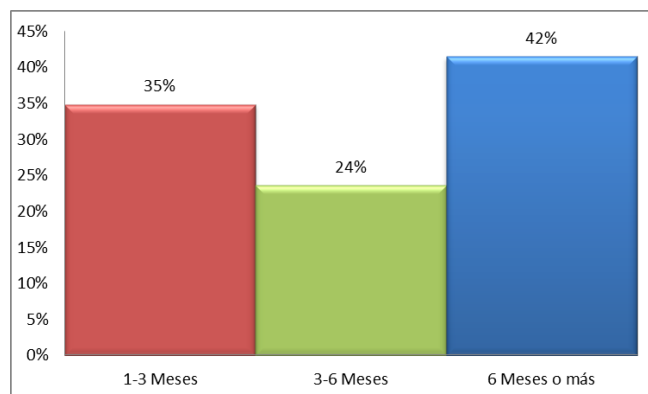
**Elaborado por: Autores****Fuente: Encuesta**

El 60% del total de encuestados no se encuentra trabajando actualmente, lo cual indica que es alta la cantidad de estudiantes en octavo, noveno y décimo semestre desempleados, una Bolsa de Empleo ayudaría a reducir este porcentaje de estudiantes desempleados vinculándolos a plazas laborales de acuerdo a su perfil profesional y sus preferencias personales. La gestión del proyecto “Bolsa de Empleo UIDE” pretende alcanzar que el 80% de estudiantes en los últimos semestres posean empleo antes de culminar su carrera universitaria.

2. ¿Cuál es el tiempo de experiencia laboral que ha obtenido durante su carrera universitaria?

Gráfico #22 ¿Cuál es el tiempo de experiencia laboral que ha obtenido durante su carrera universitaria?

Detalle	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
1-3 Meses	146	35%
3-6 Meses	99	24%
6 Meses o más	174	42%
TOTAL	419	100%



Elaborado por: Autores

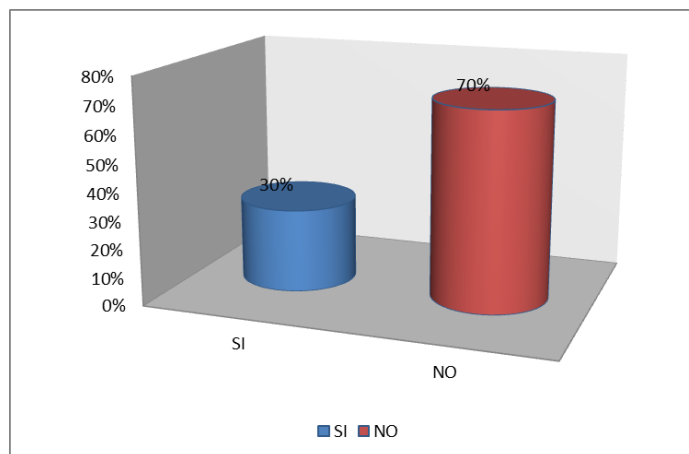
Fuente: Encuesta

Del total de encuestas el 42% de estudiantes durante su carrera universitaria obtuvo experiencia laboral por 6 meses o más, indicando que han logrado vincularse a plazas laborales no estables por un tiempo bastante significativo sin haber culminado sus estudios, mejorando su perfil profesional y brindando mayores oportunidades de vinculación a puestos de trabajo de responsabilidad debido a su experiencia.

3. ¿Tiene conocimiento del departamento de Bienestar estudiantil de la UIDE?

Gráfico #23 ¿Tiene conocimiento del departamento de Bienestar estudiantil de la UIDE?

Detalle	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	124	30%
NO	295	70%
TOTAL	419	100%



Elaborado por: Autores

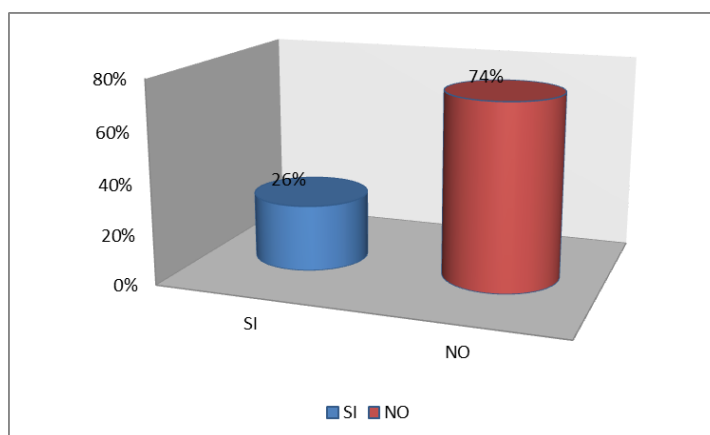
Fuente: Encuesta

El 70% de los encuestados no tiene conocimiento del departamento de bienestar estudiantil, por lo que es de suma importancia que este departamento tenga más acercamiento con la comunidad universitaria para brindar la información necesaria sobre convenios empresariales existentes, que ofrecen oportunidades laborales a los futuros profesionales para adquirir experiencia necesaria y evitar que se dificulte la búsqueda de empleo cuando culminen sus estudios universitarios. De igual manera la interacción de los departamentos con las facultades es importante para el desarrollo del proyecto y una comunicación continua para conocer los requerimientos de las facultades y sus estudiantes con la finalidad de ejecutar las capacitaciones técnicas y ferias laborales.

4. ¿Tuvo conocimiento de la feria laboral realizada por la universidad en el mes de Junio del 2012?

Gráfico #24 ¿Tuvo conocimiento de la feria laboral realizada por la universidad en el mes de Junio del 2012?

Detalle	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	111	26%
NO	308	74%
TOTAL	419	100%



Elaborado por: Autores

Fuente: Encuesta

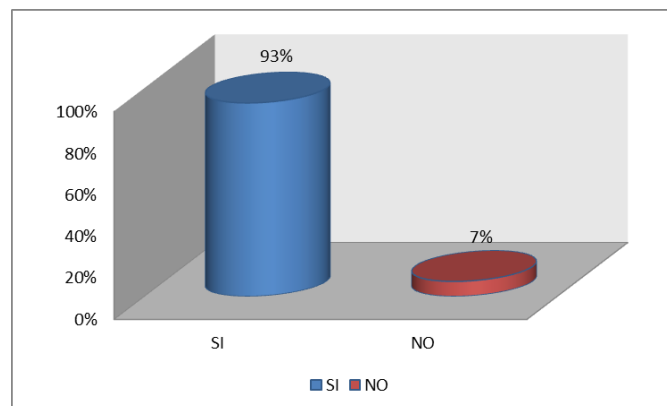
El 74 % de los encuestados no tuvo conocimiento sobre la Feria laboral realizada en el 2012, lo cual nos revela que no existió una promoción adecuada de este evento, para el involucramiento de todas las facultades, además de que las empresas participantes, no abarcaron todas las áreas laborales.

La correcta gestión del proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”, lograría informar a la comunidad universitaria sobre las Ferias Laborales; en las cuales se podría encontrar ofertas de empleo de acuerdo al perfil profesional de cada estudiante.

5. ¿Le gustaría recibir capacitaciones técnicas profesionales, que actualicen su perfil profesional a un costo moderado dependiendo del tipo de curso?

Gráfico #25 ¿Le gustaría recibir capacitaciones técnicas profesionales, que actualicen su perfil profesional a un costo moderado dependiendo del tipo de curso?

Detalle	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	389	93%
NO	30	7%
TOTAL	419	100%



Elaborado por: Autores

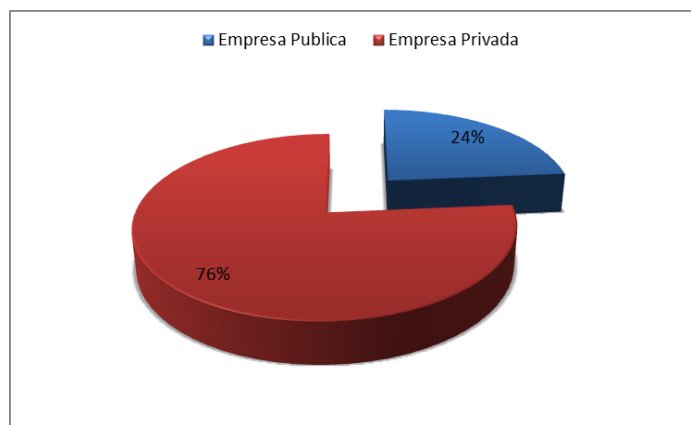
Fuente: Encuesta

El 93% de la indagación, está interesado en recibir capacitaciones técnicas profesionales a un costo moderado; a través de las capacitaciones técnicas planteadas en el Proyecto de la Bolsa de Empleo UIDE, se pretende mejorar el perfil profesional de los estudiantes de cada carrera, estableciendo cursos cuya temática sea de acuerdo a las necesidades que precisen para mejorar su perfil profesional.

6. ¿En qué tipo de empresa aspiraría trabajar?

Gráfico #26 ¿En qué tipo de empresa aspiraría trabajar?

Detalle	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Empresa Publica	99	24%
Empresa Privada	320	76%
TOTAL	419	100%



Elaborado por: Autores

Fuente: Encuesta

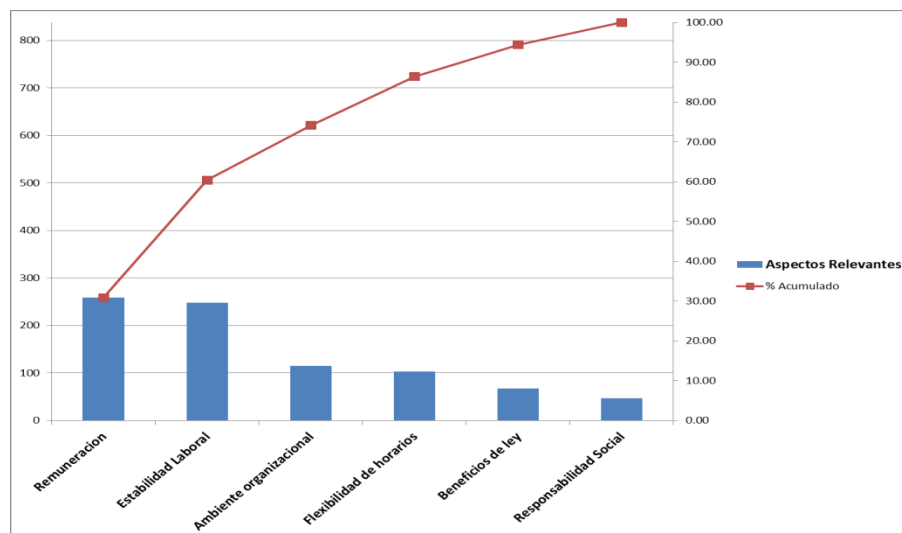
El 76 % de los encuestados indicó que aspira trabajar en el sector privado de acuerdo a su perfil profesional, esto demuestra claramente que la UIDE debe formar nuevos convenios con empresas particulares y afianzar los convenios existentes; además de tomar en cuenta programas de empleo del Gobierno Central para vincular graduados al sector público.

El sector privado es bastante atractivo para los profesionales en muchas ramas, debido a que existen oportunidades de crecimiento profesional, además de buena remuneración; sin embargo los esfuerzos del gobierno central hacen que el sector público tenga mayor acogida debido a que brinda actualmente beneficios para el desarrollo profesional.

7. ¿Qué aspectos cree usted que son relevantes dentro de una oferta laboral? Escoja dos opciones de las siguientes

Gráfico #27 ¿Qué aspectos cree usted que son relevantes dentro de una oferta laboral? Escoja dos opciones de las siguientes

Detalle	Aspectos Relevantes	Frecuencia Relativa
Remuneración	258	31%
Estabilidad Laboral	248	29%
Ambiente organizacional	115	14%
Flexibilidad de horarios	103	12%
Beneficios de ley	67	8%
Responsabilidad Social	47	6%
TOTAL	838	100%



Elaborado por: Autores

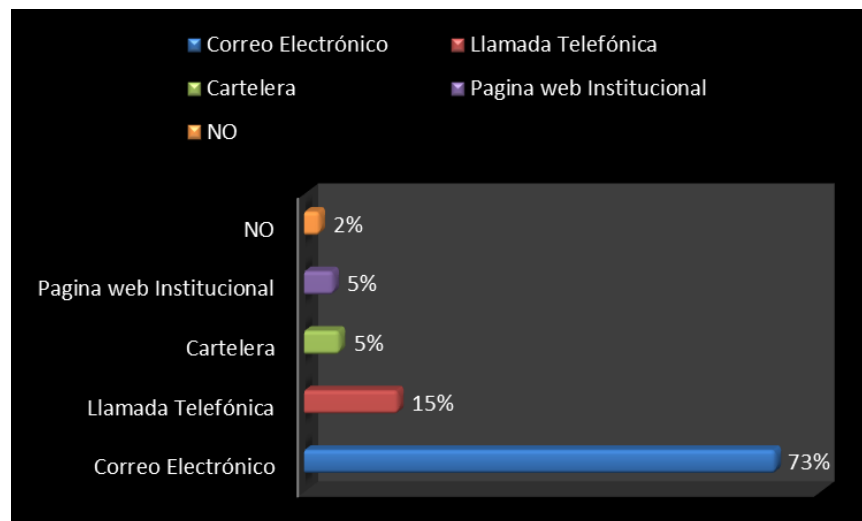
Fuente: Encuesta

El 61% de los encuestados acordó que los aspectos más importante dentro de una oferta laboral es la remuneración y estabilidad laboral, esto se debe a que los estudiantes están conscientes de que su formación superior les puede brindar oportunidades laborales bien remuneradas; además de gozar estabilidad laboral de acuerdo a los conocimientos adquiridos en una empresa de prestigio.

8. ¿Le gustaría estar informado sobre la Bolsa de Empleo? Especifique la vía de comunicación que prefiere. (Correo electrónico, pagina web institucional, llamada telefónica, anuncios en carteleras UIDE)

Gráfico #28 ¿Le gustaría estar informado sobre la Bolsa de Empleo? Especifique la vía de comunicación que prefiere.

Detalle	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Correo Electrónico	306	73%
Llamada Telefónica	61	15%
Cartelera	23	5%
Página web Institucional	19	5%
NO	10	2%
TOTAL	419	100%



Elaborado por: Autores

Fuente: Encuesta

Al 98% de los estudiantes encuestados le gustaría estar informado sobre la Bolsa de Empleo y la Vinculación Estudiantil, esto demuestra la aceptación que tendría la Bolsa de Empleo UIDE a corto y largo plazo, fortaleciendo el vínculo de los estudiantes con la institución al brindar un servicio estudiantil que beneficie a la comunidad universitaria en la gestión de talento humano.

El 73% prefiere que la vía de comunicación para estar informado sobre la Bolsa de Empleo sea por correo electrónico, esto indica que la UIDE deberá poseer un portal virtual

actualizado, además de una gestión administrativa eficiente, que permita que los estudiantes reciban información veraz de interés de acuerdo a su perfil profesional a tiempo.

3.1.6.1.3. Análisis Estadístico Bivariado

Análisis estadístico comparativo de dos variables, de manera simultánea.⁷

Preguntas:

6. ¿En qué tipo de empresa aspiraría trabajar?

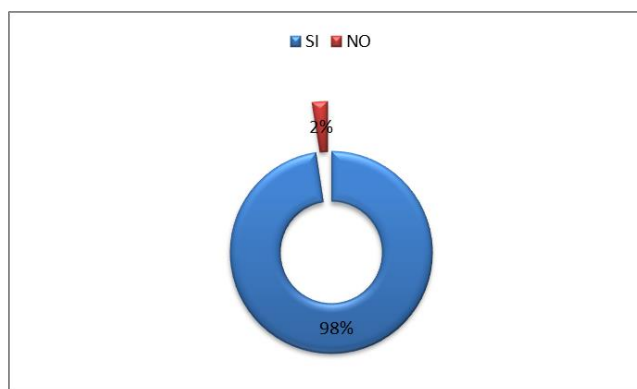
7. ¿Qué aspectos cree usted que son relevantes dentro de una oferta laboral?

El alto porcentaje de personas, en este caso el 76% de los encuestados, prefieren trabajar en empresas privadas debido a que se presencia una buena remuneración y estabilidad laboral; teniendo en cuenta que en la investigación el porcentaje de personas que prefieren el sector público es bajo (24%); sin embargo dentro de los aspectos relevantes de una oferta laboral actualmente en el sector público también se tiene remuneraciones competitivas acorde al perfil profesional.

8. ¿Le gustaría estar informado sobre la Bolsa de Empleo?

8.1 Vía de comunicación preferida. (Correo electrónico, pagina web institucional, llamada telefónica, anuncios en carteleras UIDE)

Gráfico #30 ¿Le gustaría estar informado sobre la Bolsa de Empleo?



Elaborado por: Autores

Fuente: Encuesta

⁷ <http://www.scribd.com/doc/52654943>, 2013

Al 98% de encuestados le gustaría estar informado sobre la Bolsa de Empleo lo cual indica que el proyecto tendría acogida en la comunidad universitaria, la vía de comunicación que prefieren es mediante correo electrónico y llamada telefónica especificando que sea información de interés y que tenga que ver con su perfil; sin embargo en la investigación se determinó que el 2% de estudiantes no tiene interés de recibir información, posiblemente debido a que la información recibida vía mail es muchas veces no deseada.

En conclusión, se puede establecer que mediante la investigación realizada en el periodo Marzo-Julio 2013, en el Campus Matriz de la Universidad Internacional de Ecuador, el proyecto “Bolsa de empleo UIDE” es viable para su aplicación, debido a que existe una demanda universitaria insatisfecha en relación a la gestión de vinculación laboral. Como factores determinantes se puede mencionar que el 60% de encuestados no se encuentran trabajando, lo que favorecería la acogida del proyecto dentro de la comunidad universitaria

Debido a los requerimientos empresariales, se hace necesaria la implementación del proyecto para incrementar la experiencia laboral de los estudiantes, mediante la consecución de convenios que favorezcan la vinculación de estudiantes a las empresas, en el transcurso de la culminación de su carrera profesional para brindar mayores oportunidades laborales y profesionales a la comunidad universitaria UIDE.

A pesar de la existencia del servicio, el nivel de conocimiento de la gestión del departamento y sus actividades relacionadas es muy bajo. Para la vinculación laboral es necesario un proceso activo, innovador, ágil y eficaz que eleve el nivel de aceptación mediante nuevos métodos de gestión, acorde a la demanda de los estudiantes; siendo factible la utilización de vías electrónicas para la asesoría laboral y para la comunicación directa entre la empresa, la Universidad Internacional del Ecuador y los estudiantes.

La administración adecuada del servicio de gestión de la bolsa de empleo no solo podría crear un vínculo entre sus integrantes, sino también aportar a la comunidad universitaria con la organización de capacitaciones técnicas, que eleven el nivel de conocimiento estudiantil y mejore los perfiles profesionales que oferta la institución.

De acuerdo a las preferencias estudiantiles el 66 % de los encuestados anhela que la gestión laboral se enfoque en empresas privadas que ofrezcan principalmente beneficios como remuneración y estabilidad laboral.

CAPÍTULO IV

4. DISEÑO DEL PROYECTO

4.1. INFORMACIÓN GENERAL

La creación del Proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”, busca generar un vínculo de apoyo para que los estudiantes se relacionen de manera práctica y real con el mundo laboral, facilitando el proceso de búsqueda de plazas laborales para los futuros profesionales y de igual manera reducir el tiempo de reclutamiento de personal por parte de las empresas.

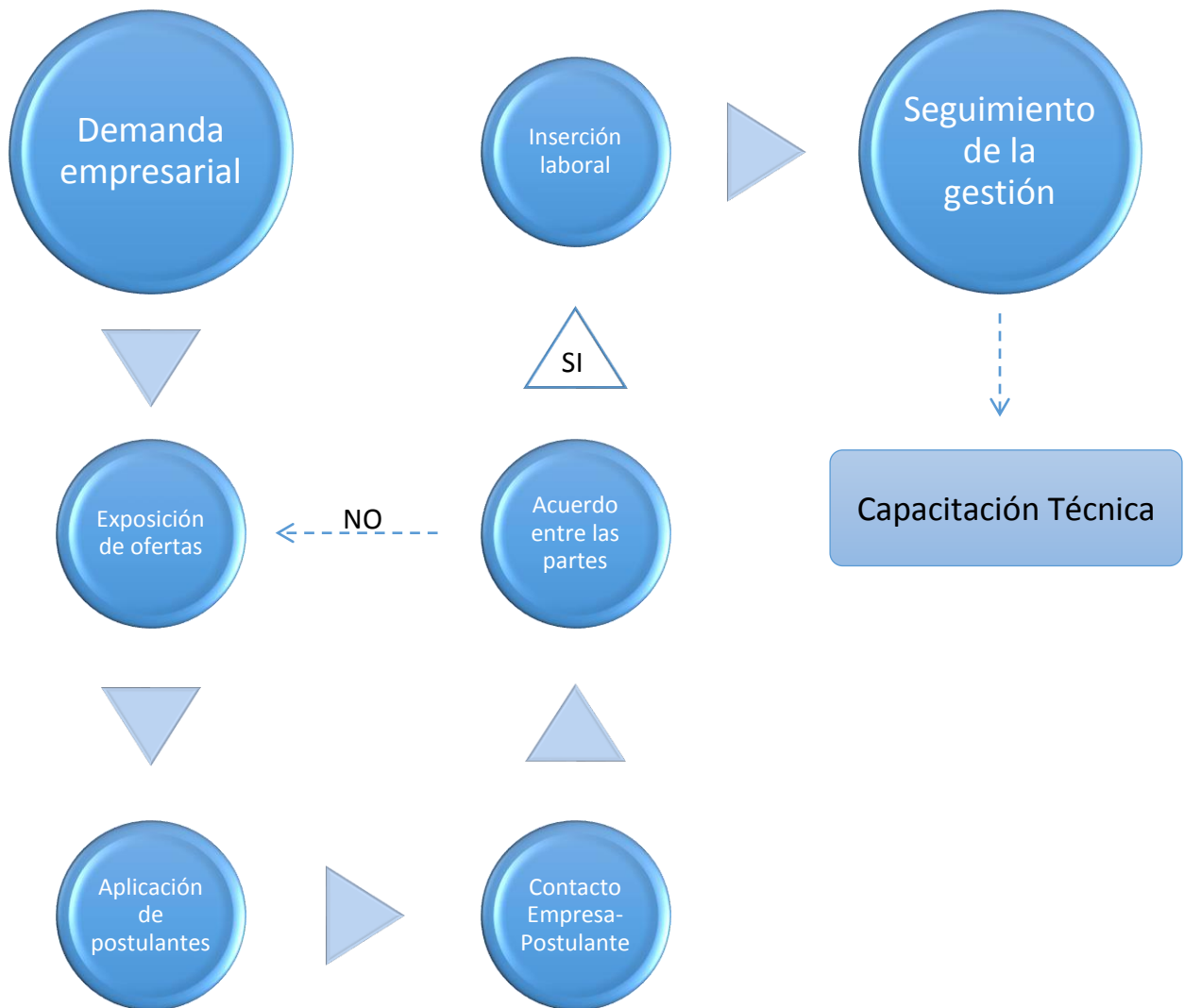
La Bolsa de Empleo se ubicará en una sección independiente a la página web oficial de la universidad, a la cual los estudiantes tendrán acceso mediante una cuenta personal de usuario, en donde podrán almacenar información necesaria sobre su hoja de vida.

Los convenios y alianzas estratégicas que se pretenden obtener, se reforzarán mediante ferias laborales en las cuales, los estudiantes podrán conocer empresas de distintas áreas laborales, que buscan perfiles profesionales de alto nivel, para que formen parte del talento humano de sus empresas. La oferta académica actual de la UIDE es reconocida, por formar profesionales con conocimiento técnico y práctico; junto a una ética personal y profesional para que se desenvuelvan con éxito en el cambiante mundo actual.

La correcta elaboración de ferias laborales, promocionará la educación de calidad que ofrece la UIDE, para que los futuros profesionales sean mayormente reconocidos a nivel nacional e internacional. Esto favorecerá el desarrollo continuo universitario además de la creación a largo plazo de vínculos universidad – empresa.

Las nuevas políticas estatales buscan que las Instituciones de Educación Superior mejoren sus métodos educativos y den seguimiento a sus profesionales, por lo que la Bolsa de Empleo UIDE fomentará la comunicación de las experiencias compartidas por los ya profesionales a los futuros graduados. A pesar de que la Bolsa de Empleo formará parte de la institución, se proyectan ingresos económicos mediante capacitaciones, ferias laborales, y registros empresariales, dentro de la página web, que también darán apertura a la selección de postulantes externos, semejante a otras bolsas de empleo particulares a largo plazo.

Gráfico #31 Proceso de la Bolsa de Empleo UIDE



Elaborado por: Autores

Fuente: Autores

4.1.1. Antecedentes

Hace algunos años la educación superior era de difícil acceso, debido a la poca demanda que existía solamente en las ciudades principales, por lo que la calidad educativa en ciertas instituciones no cumplía con los requerimientos de educación de tercer nivel.

En el ámbito laboral, las plazas de empleo con mayor remuneración e importancia daban prioridad en el reclutamiento a los profesionales provenientes de instituciones con prestigio como la Universidad Central del Ecuador (UCE), Escuela Politécnica Nacional (EPN), Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE), Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL), Escuela Politécnica del Ejercito (ESPE), Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH), Universidad de Guayaquil (UG), Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), etc.

El papel de la universidad ante la vinculación de su profesional con el campo laboral no tenía mayor importancia, ya que las ofertas laborales para profesionales de tercer y cuarto nivel no eran escasas. El proceso de inserción laboral lo realizaba cada profesional por sus propios medios.

El auge de la educación superior en el Ecuador posiblemente fue influenciado por factores internos como la reforma agraria de los sesenta, que dio acceso a mejores oportunidades de vida para el sector obrero; otro factor importante fue el boom petrolero de los años setenta que aumentó el presupuesto del estado, generando inversión en bienes, servicios básicos, medicina, necesidades sociales y educación.

Este acontecimiento, mejoró la capacidad de financiamiento de las universidades públicas para una mayor inversión en la investigación y desarrollo de la calidad educativa. El aumento de la demanda indujo una cooperación entre el estado y las universidades particulares cofinanciadas, para nivelar la calidad educativa de estas instituciones y satisfacer la proyección de la demanda de aquella época.

Sin embargo, la globalización también aumentó la deuda externa, y a pesar de que redujo las barreras entre naciones; forjó a que la educación superior continúe en desarrollo con respecto a la educación internacional, es aquí donde surgen las universidades autofinanciadas, que buscan impartir nuevos métodos de enseñanza y conocimientos de acuerdo a las nuevas necesidades globales.

Una vez que la educación virtual pasó a formar parte de las necesidades básicas universitarias, el internet sigue siendo uno de los servicios mayormente utilizados para

facilitar las actividades administrativas y poder ofrecer al estudiante soluciones eficaces frente a sus requerimientos.

Los primeros indicios de una Bolsa de Empleo universitaria se presentaron en Estados Unidos y Londres; además de otros países desarrollados, en donde la oferta de estudiantes de educación superior era tan amplia que hizo necesaria la gestión de talento humano para la vinculación al campo laboral

Partiendo de este hecho, en la actualidad toda la vinculación que realizan las instituciones es mayormente virtual; es por esto que es necesaria la implementación de bolsas de empleo en todas las instituciones de educación superior, para completar el proceso de vinculación laboral de los profesionales y asegurar que el seguimiento de cada estudiante sea personalizado.

El direccionamiento estratégico del Proyecto “Bolsa de empleo UIDE” se plantea de la siguiente manera:

4.1.2. Misión

Contribuir con la comunidad universitaria proactivamente para la inclusión apropiada de los estudiantes al campo laboral.

4.1.3. Visión

Para el 2025, ser el asesor laboral universitario más eficiente, que integre la experiencia práctica al conocimiento adquirido, de la demanda estudiantil.

4.1.4. Objetivos

- ❖ El objetivo principal de la Bolsa de Empleo, es mejorar el proceso de inclusión de profesionales al mercado laboral, mediante un sistema más organizado, efectivo y eficaz, teniendo en cuenta la oferta y demanda de empleo, para reducir costos y tiempo de vinculación.

4.1.4.1. Objetivos específicos

- Plantear los perfiles profesionales de la oferta institucional.
- Investigar los factores influyentes en la selección de personal.

- Elaborar estrategias de marketing para difundir, promocionar y generar convenios con instituciones públicas y privadas.
- Establecer los parámetros legales, para optimizar el proceso de vinculación laboral.
- Crear la estructura organizacional de la Bolsa de empleo para su inclusión en la UIDE.
- Definir el proceso de inserción de los postulantes en las empresas.
- Instaurar un sistema de información para el manejo virtual de la Bolsa de Empleo.
- Organizar los convenios gestionados por las facultades, para emprender nuevas alianzas.
- Diseñar un sistema autosustentable para la financiación de las futuras actividades del proyecto.

4.2. VIABILIDAD COMERCIAL

El proyecto “Bolsa de Empleo UIDE” se plantea con la finalidad de ofrecer un nuevo servicio universitario, que facilite la inserción de profesionales de calidad al mercado laboral. Esto podrá generar oportunidades de mayor responsabilidad e importancia, en empresas que demandan profesionales para cargos gerenciales y administrativos.

De igual manera, incrementará los beneficios complementarios, que se brinden a las personas que busquen educación superior.

4.2.1. Análisis de la Oferta

La Universidad Internacional del Ecuador desde sus inicios se enfoca en ofrecer una educación de calidad que fomente bases sólidas de conocimiento, tanto técnico como práctico, para generar profesionales innovadores, proactivos, visionarios, positivos y emprendedores que sean competitivos en todos los campos de su oferta académica.

La UIDE posee una oferta académica de más de 30 carreras, en distintas modalidades de estudio, divididas en 4 campus estratégicos, de las ciudades de: Quito, Guayaquil, Loja y Galápagos, reuniendo especialidades estratégicas conjuntamente con la demanda del mercado laboral actual.

El Campus Quito está diseñado específicamente para generar un ambiente ideal para que el estudiante se desempeñe con tranquilidad, con una infraestructura de punta que involucra lo cotidiano de una institución educativa y 33 hectáreas de áreas verdes, que crean un

equilibrio perfecto entre lo material y natural, para que sus estudiantes desarrollen tanto sus capacidades académicas como sus principios humanísticos.

Cabe recalcar que la oferta académica de la UIDE es de calidad internacional, lo que ha hecho posible la apertura de nuevas extensiones en las ciudades antes mencionadas, una alianza con el Instituto Superior Tecnológico Espíritu Santo (TES) en la ciudad de Guayaquil para que la educación sea complementaria y extensiones propias en Loja y Galápagos.

Once Facultades y Escuelas agrupan la variada oferta académica de la UIDE, que incluye carreras tanto tradicionales como vanguardistas, para satisfacer la demanda de profesionales de excelencia en todas las áreas del saber.

Las Facultades y Escuelas son:

- Ciencias Administrativas
- Arquitectura y Diseño "cipArq"
- Ciencias Médicas y de la Salud
- Ciencias Sociales y Comunicación
- Jurisprudencia
- Ingeniería Automotriz
- Biología
- Gastronomía
- Gestión Turística y Medio Ambiente
- Hotelería
- Ciencias Exactas y Tecnologías Aplicadas
- Facultad de Ciencias Básicas

La Universidad Internacional de Ecuador desde su creación practica una filosofía "Humanista" respetando el derecho ajeno y formando al estudiante como un ser integral para desarrollarse exitosamente.

“La RSU (Responsabilidad Social Universitaria) exige, desde una visión holística, articular las diversas partes de la institución en proyectos de promoción social de principios éticos y de desarrollo social equitativo y sostenible, para la producción y transmisión de saberes responsables y la formación de profesionales ciudadanos igualmente responsables, interdisciplinarios, proactivos que generen innovación y cambios sustanciales en la sociedad.” (Universidad Internacional del Ecuador, 2012)

4.2.2. Análisis de la Demanda

En el Ecuador, la educación superior privada esta desenvuelta en un entorno competitivo de diferentes factores que influyen más sobre la satisfacción individual de cada uno de los postulantes.

Cada universidad se enfoca en ofrecer a sus estudiantes lo más relevante dentro de su código educativo, siendo así, la UIDE busca fomentar en sus estudiantes un entorno más natural que el de otras universidades, su objetivo es involucrar el conocimiento con la salud física y el bienestar emocional dentro de un ambiente pacífico y alejado de lo cotidiano de la urbe.

La demanda de profesionales no está bien definida, debido a que en su mayoría las universidades están desarrollo y todas sus ofertas académicas poseen variantes no tan significativas, sin embargo es imprescindible mencionar que cada universidad posee metodologías distintas, lo que ayuda a diferenciar el conocimiento adquirido en cada institución.

4.2.3. Plan de Marketing

En fin de que el proyecto alcance el posicionamiento de marca y mercado deseado, se plantea de la siguiente manera:

- **Misión**
Promover el uso de la Bolsa de Empleo UIDE en la comunidad universitaria
- **Visión**
Promocionar a la Bolsa de Empleo UIDE a nivel nacional, como un servicio universitario eficiente y efectivo para el 2025.
- **Objetivo corporativo**
Maximizar en valor de las Institución en el mercado de educación superior ecuatoriano.
- **Objetivo Financiero**
Incrementar la utilidad neta con respecto al año anterior para el acceso a créditos de reinversión.

- **Objetivo de Marketing**

Posicionar a la Universidad Internacional del Ecuador como una de las mejores universidades de Latinoamérica.

4.2.3.1. FODA del Departamento de Bienestar Estudiantil

FODA			
	FACTOR		FACTOR
F	Promoción y Prevención en Salud y Bienestar	O	Políticas gubernamentales educativas enfocadas en el Bienestar estudiantil
	Apoyo al Consejo estudiantil		Incremento en la asistencia de la educación superior
	Convivencia y Desarrollo Humano		Regulación gubernamental para la mejora de la infraestructura universitaria
	Establecimiento del College Store		
	Medidas Disciplinarias		
D	Falta de información al Estudiante	A	Asignación de presupuesto interno limitado
			Oferta escasa de profesionales especializados en desarrollo educativo
	Escasa vinculación con las escuelas		Retraso en el desarrollo de las TICs para la educación superior
	Herramientas tecnológicas básicas		
	Actividades extracurriculares mínimas		
	Falta de gestión en la Bolsa de empleo		

4.2.3.2. Análisis FODA de la Bolsa de Empleo UIDE

FODA					
	FACTOR	VALOR (0-1)	DESEMPEÑO (1-10)	TOTAL	%
F	1.Iniciación de actividades	0,3	6	1,80	26,4%
	2.Alianzas empresariales	0,5	8	4,0	58,8%
	3.Promoción virtual	0,2	5	1,0	14,8%
			TOTAL	6,80	100%
D	1.Sistema de administración incompleto	0,1	2	0,2	4,9%
	2.Falta de vinculación con la comunidad universitaria	0,3	5	1,5	36,6%
	3.Falta de seguimiento estudiantil	0,05	3	0,15	3,7%
	4.Ferías laborales no consecuentes	0,05	5	0,25	6,1%
	5.Falta de convenios empresariales	0,1	8	0,8	19,5%
	6.Plataforma virtual deteriorada	0,1	4	0,4	9,7%
	7.Escaza promoción	0,1	4	0,4	9,7%
	8.Inexistencia de base de datos	0,1	2	0,2	4,9%
	9.Insuficiente ofertas laborales	0,1	2	0,2	4,9%
			TOTAL	4,1	100,0%

FACTORES INTERNOS		
Fortalezas	6,8	
Debilidades	4,1	Fortalezas – Debilidades= 6,8- 4,2= 2,6
(Fortalezas +Debilidades = 6,8 + 4,1= 10,9)		TOTAL % = 13, 83%

FODA

	FACTOR	VALOR (0-1)	DESEMPEÑO (1-10)	TOTAL	%
O	1.Inversión de la institución	0,1	7	0,7	3,2%
	2.Herramientas tecnológicas innovadoras	0,05	9	4,5	20,4%
	3.Reforma educativa para la vinculación laboral	0,05	6	3,5	15,8%
	4.Demanda laboral creciente	0,3	10	3,0	13,6%
	5.Comunicación virtual	0,05	8	4,0	18,1%
	6.Experiencia de ferias laborales internacionales	0,05	6	3,0	13,6%
	7.Oferta laboral diversificada	0,2	7	1,4	6,3%
	8.Mayor valor agregado en servicios universitarios	0,2	10	2,0	9,0
			TOTAL	22,1	100%
A	1.Deficiente estructura organizacional	0,2	6	1,2	20,3,%
	2.Falta de presupuesto	0,2	6	1,2	20,3%
	3.Deficiente estructura tecnológica	0,2	7	1,4	23,8%
	4.División del departamento de vinculación y bienestar estudiantil	0,2	3	0,6	10,2%
	5.Bolsas de empleo particulares	0,2	5	1,5	25,4%
			TOTAL	5,9	100,0%

FACTORES EXTERNOS

Oportunidades	22,1	
Amenazas	5,9	Oportunidades – Amenazas= 22,1- 5,9 = 16,2
(Oportunidades + Amenazas = 22,1+5,9= 28)		TOTAL % = 86,17%

4.2.3.3. Objetivos de marketing

- ✓ Posicionar el servicio de la Bolsa de Empleo UIDE entre la comunidad universitaria, empresas públicas y privadas y la futura demanda educativa.
- ✓ Implementar una infraestructura virtual que permita administrar el talento humano UIDE
- ✓ Instaurar un sistema de información gerencial para controlar los índices de gestión de la Bolsa de Empleo UIDE
- ✓ Difundir la realización de las Ferias Laborales UIDE, para formar convenios empresariales nacionales e internacionales en fin de ofrecer mayores oportunidades a los estudiantes
- ✓ Establecer una normativa legal institucional que regule la gestión de talento humano UIDE
- ✓ Erigir una estructura organizacional especializada para el funcionamiento óptimo del proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”
- ✓ Proponer capacitaciones técnicas que refuercen los conocimientos profesionales adquiridos
- ✓ Alcanzar la autosustentabilidad económica a mediano plazo, mediante la realización de ferias laborales y capacitaciones técnicas

4.2.3.4. Estrategias de Marketing

ESTRATEGIAS DE FO

- Realizar semestralmente campañas de publicidad agresivas para dar a conocer el servicio, las ferias laborales y las capacitaciones técnicas por medio de carteles publicitarios, revistas, internet; de esta manera conseguir nuevos convenios con empresas públicas y privadas que ofrezcan mayores oportunidades de trabajo para la comunidad universitaria.
- Innovación y monitoreo del portal virtual que pueda brindar un servicio de calidad sin retrasos y eficiente, por medio del cual podremos dar a conocer los servicios a posibles clientes y mantener a los usuarios informados con respecto al campo laboral.
- Implementar el sistema de seguimiento de la comunidad universitaria inscrita en la bolsa de empleo, para una comunicación universidad-estudiante la cual nos permita conocer y apoyar la vinculación laboral de los estudiantes.

- Promoción de ferias laborales semestrales que le permita a la universidad ser parte del proceso de reclutamiento de las empresas del país, teniendo en cuenta la creciente demanda laboral de los últimos años.
- Crear convenios con empresas internacionales que permitan que los estudiantes puedan adquirir experiencia profesional fuera del país, ya sea terminado sus estudios o en los últimos años de carrera universitaria.
- Impulsar convenios empresariales que satisfagan la oferta laboral diversificada de la UIDE, para que los estudiantes puedan desarrollar sus conocimientos en diferentes sectores económicos, que mejoren su experiencia y perfil profesional.
- Mediante la creación de la Bolsa de Empleo se crea mayor valor agregado a la propuesta educativa UIDE, lo cual impulsa el crecimiento de la universidad y genera en sus estudiantes sentidos de pertinencia.

ESTRATEGIAS DE FA

- Establecer una normativa que regule el proceso de la bolsa de empleo, además imponer una estructura organizacional para su gestión administrativa que trabaje conjuntamente con el departamento de bienestar y vinculación estudiantil que ofrecen servicios complementarios para la bolsa de empleo.
- Mediante una estructura organizacional correcta poder cumplir metas que permitan el funcionamiento y crecimiento de la Bolsa de Empleo.
- Manejar un presupuesto anual para las actividades a realizar por la bolsa de empleo específicamente desarrollo de su portal virtual, ferias laborales, capacitaciones técnicas.
- Desarrollo del portal virtual que nos permita promocionar los servicios, de esta manera evitar que los usuarios busquen servicios similares más efectivos además de reducir costos debido a que la publicidad vía internet es menos costosa.

ESTRATEGIAS DE DO

- Establecer un sistema de administración que brinde un servicio de calidad, de esta manera mantener una comunicación y seguimiento de sus usuarios que a largo plazo, genere beneficios para la institución.
- Crear sistemas de información gerencial para manejar los índices de gestión de la Bolsa de Empleo, que permitan establecer planes de acción de acuerdo a la información recopilada.
- Crear convenios empresariales efectivos que puedan satisfacer la oferta laboral de las carreras teniendo en cuenta la proporcionalidad de estudiantes por cada facultad.

- Comunicación virtual tanto a usuarios como clientes a menor costo y más efectiva debido al avance tecnológico y al aumento del acceso a la tecnología.
- Realización de ferias laborales consecuentes, con empresas de prestigio que ofrezcan mayores oportunidades de vinculación laboral, de igual manera establecer capacitaciones técnicas, que cumplan con las expectativas de actualización y mejora de conocimientos de las empresas demandantes de empleo; con estas iniciativas a largo plazo se busca crear un servicio universitario autosustentable.

ESTRATEGIAS DE DA

- Implementar la Bolsa de Empleo UIDE para mejorar la gestión de talento humano de la universidad.
- Invertir constantemente en el desarrollo del portal virtual ya que es el medio principal de dar a conocer el servicio a usuarios, clientes y futuros clientes.
- Imponer un sistema de seguimiento a los usuarios que permita a la Bolsa de Empleo y a la universidad recolectar y procesar información útil para generar de planes de mejora para la universidad y sus estudiantes.
- Personal capacitado para generar vínculos de confianza y seriedad en todas las etapas del proceso que cumplan los objetivos anuales de la Bolsa de Empleo y puedan aportar de manera eficiente a la UIDE.
- Generar entre las facultades de la UIDE mayor cooperación para consecución de objetivos grupales que generen mayores beneficios para todas las personas que conforman la institución educativa.

4.2.3.5. MIX DE MARKETING

Se refiere a las 8P's del marketing de servicios: producto, precio, plaza, promoción, personal, procesos, evidencia física, e-marketing.

Producto:

La bolsa de empleo UIDE permitirá el almacenamiento de la información personal de cada postulante, para gestionar el proceso de contratación y vinculación, con las empresas que demanden una búsqueda específica de perfiles profesionales, de acuerdo a sus vacantes laborales.

Este proceso facilitará la gestión de talento humano que buscan las empresas privadas y públicas, además de permitir la vinculación temprana de estudiantes al campo laboral.

Mediante este servicio todos los usuarios tendrán la posibilidad de crear su hoja de vida virtual, así como también la posibilidad de postularse independientemente a todas las ofertas laborales que se encuentren publicadas en el portal virtual.

El proceso de contratación constará de las siguientes etapas:

- Creación de una cuenta electrónica en la página web de la Bolsa de empleo UIDE, para el registro de datos personales y laborales del postulante.
- Asesoría en la búsqueda de empleo
- Postulación en las ofertas laborales
- Entrevista con el contratista
- Seguimiento a los usuarios que forman parte de la bolsa de empleo UIDE

Precio:

La Bolsa de Empleo UIDE se ofrecerá como un servicio universitario, en el cual los estudiantes tendrán la posibilidad de formar parte de la base de datos sin ningún costo adicional; así como también los estudiantes que pertenecen o han sido parte de la comunidad universitaria UIDE.

Las capacitaciones técnicas propuestas se estiman a un costo de 50 dólares para los asistentes; las ferias laborales se estiman de igual manera a un costo de 50 dólares por stand para las empresas participantes.

Plaza (distribución):

La bolsa de empleo UIDE formará parte del departamento de Bienestar Estudiantil, manejando independientemente sus actividades, ubicándose en el campus principal de la universidad en la Av. Simón Bolívar y Jorge Fernández s/n 2 km al norte de la Autopista General Rumiñahui o a 6 km al sur del puente de Guápulo.

Dentro del edificio administrativo se gestionará el proceso de la Bolsa de Empleo, en donde el estudiante encontrará la asesoría necesaria e inmediata en la búsqueda de empleo.

La herramienta principal de gestión de la Bolsa de empleo UIDE, se conformará por una plataforma virtual, en la cual se simplificarán los procesos de contacto, contratación y seguimiento de los usuarios.

Las ferias laborales se realizarán dentro del campus principal en el auditorio Marcelo Fernández, el cual se encuentra adecuado con las facilidades requeridas, para el correcto desempeño de la feria y la comodidad de sus participantes.

Las capacitaciones técnicas se desarrollarán dentro del campus de la universidad internacional del Ecuador, dirigidas al público en general que necesite obtener una formación técnica, de acuerdo a los requerimientos empresariales.

Se aproxima un costo que de \$50 por curso, dependiendo del área de capacitación de acuerdo a las horas de asistencia mínima.

Promoción (comunicación):

Para dar a conocer el proyecto “Bolsa de Empleo UIDE” durante los tres primeros años de su etapa inicial, la publicidad física y electrónica será indispensable para el posicionamiento en el mercado laboral y de esta manera ofrecer el mejor servicio de gestión de talento humano universitario, así como también métodos BTL para causar un mayor impacto en sus usuarios y en la futura demanda.

*BTL significa literalmente en castellano: bajo la línea— más conocida por su sigla BTL, consiste en el empleo de formas no masivas de comunicación para mercadeo dirigidas a segmentos de mercado.*⁸

En el sitio web oficial de la UIDE se vinculará el acceso al portal de la Bolsa de Empleo, además de la publicación de información de acontecimientos relevantes. De igual manera, los usuarios recibirán información de interés mediante correo electrónico mensual.

Se promocionará al proyecto “Bolsa de Empleo UIDE” a través de la revista institucional “Uideas” y en las carteleras ubicadas dentro de la institución. Conjuntamente se distribuirá publicidad física en el “College Store”, cafetería, biblioteca y en las respectivas ferias laborales a realizarse semestralmente.

En cuanto a relaciones públicas, se mantendrá una actualización anual con todas las alianzas para una mejora de beneficios mutuos, de acuerdo a las necesidades de los usuarios.

⁸ http://es.wikipedia.org/wiki/Below_the_line

Personal:

El personal estará capacitado para brindar un servicio de calidad y eficiente a los usuarios, mediante un sistema organizacional independiente; conformado por una dirección general y dos departamentos de coordinación para las actividades de la bolsa de empleo y los servicios empresariales.

En cuanto a los técnicos y diseñadores de la plataforma virtual, estarán constantemente mejorando los beneficios y el manejo de la página web; trabajando conjuntamente con el departamento de sistemas para desarrollar nuevas ideas de mejora e innovación.

Todo el personal dispondrá de todas las garantías legales establecidas por el Estado Ecuatoriano para su correcto desenvolvimiento dentro de la institución.

Procesos:

El proceso de atención al cliente consiste en brindar al cliente una atención rápida y personalizada para dar a conocer el servicio en un tiempo estimado de 20 minutos cuando se hace el contacto personalmente. Vía internet el periodo de respuesta a los clientes será aproximadamente de 72 horas sin contar días de descanso.

El proceso en total no tiene un tiempo definido pero uno de los principales objetivos corporativos es poder concretar la vinculación del usuario con la empresa en un tiempo máximo de 6 meses.

Además el proyecto “Bolsa de empleo UIDE”, estará abierto a receptor cualquier tipo de sugerencia o reclamo formal, siempre y cuando este sea dentro de sus competencias, con esto se pretende involucrar activamente a la comunidad universitaria.

Evidencia física:

La Bolsa de Empleo contará con instalaciones e infraestructura moderna y vanguardista que proyecte seriedad e innovación a los usuarios.

La presentación del personal será acorde al reglamento universitario, que maneja la institución de lunes a viernes.

Todo el equipamiento y manejo de la imagen estará representado por el logo independiente de la Bolsa de Empleo.

E- marketing:

Creación de un portal virtual, en el cual se podrá receptar las inscripciones, así como también recibir toda la información necesaria para que el proceso sea óptimo y efectivo

La Bolsa de Empleo poseerá un link dentro de la página oficial de la UIDE para una mayor promoción entre los involucrados.

Todos los suscriptores recibirán información actualizada cada quince días, con respecto a las ofertas laborales de su interés, además de las nuevas alianzas que se efectúen con empresas.

Se promocionará la Bolsa de Empleo UIDE a través de redes sociales como Facebook, Twitter, Google+; y medios de publicidad digital como Google AdWords y AdSense.

Google Adwords es la plataforma publicitaria para anunciantes. Permite a las marcas crear anuncios o banners dirigidos hacia un sitio web o hacia una presencia en redes sociales. La plataforma de Adwords se divide en 2 modalidades.

Google Adsense es la plataforma de publicidad pagada para medios (sitios web, blogs, apps), colocando los anuncios de Red de Display de Google Adwords. Con este esquema muchos dueños de sitios web pueden percibir ingresos por el tráfico recibido, y en algunos casos, sirve como base para muchos modelos de negocios online, es decir, sitios que se sustentan con el objetivo primario de mantenerse con ingresos de Adsense, aunque yo no lo recomiendo como una técnica para un sitio que no ha alcanzado su fase de madurez.⁹

4.3. VIABILIDAD LEGAL

La Bolsa de Empleo UIDE no está relacionada a ninguna restricción legal interna o externa, que impida el desarrollo de sus actividades dentro de la comunidad universitaria.

Todas las normativas de educación superior actuales, regulan la gestión de la universidad con respecto a sus estudiantes y el bienestar de los mismos.

Las actividades de la Bolsa de Empleo UIDE se ofrecerán independientemente de los departamentos de Bienestar y Vinculación Estudiantil; sin embargo es de suma importancia mencionar, que este servicio involucra la vinculación y el bienestar de la comunidad universitaria con el campo laboral, y que durante su gestión se tomará en cuenta las normativas legales universitarias relacionadas al bienestar y la vinculación estudiantil; así

⁹ <http://dalealaweb.com/adwords-adsense>, 2013

como lo estipula el Art. 86 de la ley Orgánica de Educación Superior (LOES), que promueve la atención al estudiante como parte activa del desarrollo y la evolución de la calidad educativa.

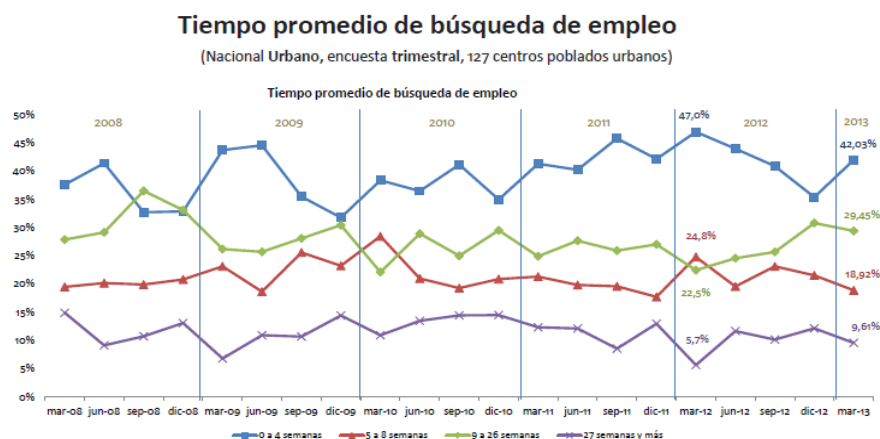
Art. 86.- Unidad de bienestar estudiantil.-

Las instituciones de educación superior mantendrán una unidad administrativa de Bienestar Estudiantil destinada a promover la orientación vocacional y profesional, facilitar la obtención de créditos, estímulos, ayudas económicas y becas, y ofrecer los servicios asistenciales que se determinen en las normativas de cada institución.

4.4. VIABILIDAD TÉCNICA

Mediante el análisis de viabilidad para la elaboración del Proyecto de la Bolsa de Empleo UIDE, se podrá determinar las condiciones necesarias para la implementación y desarrollo del mismo. Disminuyendo los riesgos en el proceso, para ofrecer a todos los usuarios un servicio eficiente y de calidad que brinde mayores oportunidades para la inclusión laboral.

Gráfico #32 Tiempo promedio de búsqueda de empleo



Elaborado por: Autores

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)

El proyecto busca disminuir el tiempo promedio de búsqueda de empleo nacional, para cumplir con las expectativas laborales de la comunidad universitaria UIDE y lograr

vincular aproximadamente un 80% del alumnado en la primera etapa de funcionamiento, a los futuros profesionales en plazas de trabajo acordes a su formación.

4.4.1. Sistema de Administración

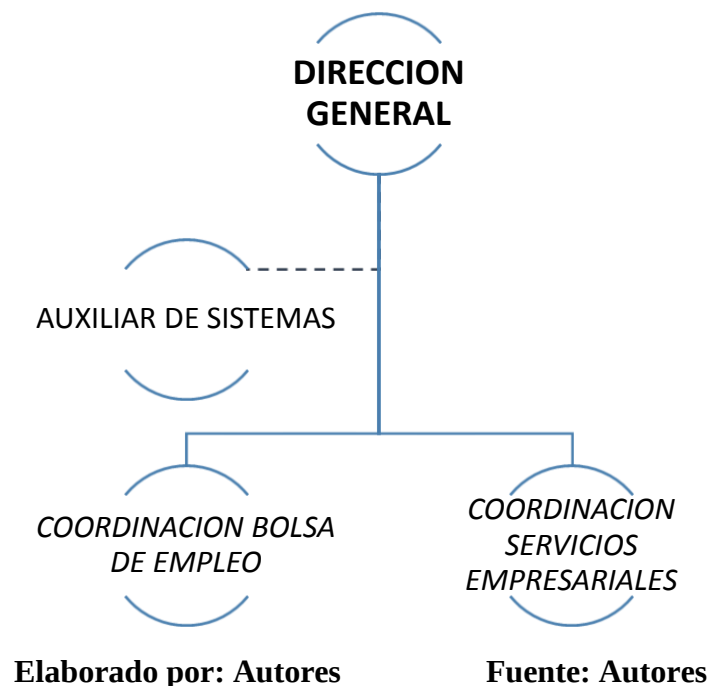
El Diseño de la Bolsa de Empleo UIDE estará enfocado en satisfacer las necesidades laborales que aquejan a la comunidad universitaria, por la falta de apoyo en la vinculación estudiantil con el campo laboral.

Las principales actividades a realizarse se basan en la información, coordinación, orientación y capacitación técnica en la búsqueda de empleo.

Basado en un modelo autosustentable e innovador, con el fin de integrar la calidad educativa con el potencial competente de los profesionales universitarios mediante encuentros personales empresa-profesional, con el interés de evitar la mala gestión de talento humano, inducido por las falencias de la contratación de personal no apto para las empresas.

4.4.2. Estructura Organizacional de la Bolsa de Empleo UIDE

Gráfico #33 Estructura Organizacional de la Bolsa de Empleo



Denominación del cargo: Director General

Misión del cargo: organizar, controlar, supervisar y dirigir las actividades financieras-administrativas dentro de la bolsa de Empleo UIDE, trabajar con los coordinadores del área.

Principales funciones: coordina y planifica las actividades a realizar por la bolsa de empleo, control de personal y sus tareas, desarrollar el análisis presupuestario de la bolsa de empleo, planear y desarrollar metas a corto, mediano y largo plazo para la bolsa de empleo, seguimiento de los cursos de capacitación, programación y monitoreo de las actividades del área, dirige reuniones dentro de la Bolsa de Empleo, presentar informes semestrales al directorio de la universidad.

Requisitos:

- Edad: 26 años en adelante
- Género: Indistinto
- Estudios profesionales: Título Profesional de Economista, Administrador de Empresas, Ingeniería Comercial o profesiones a fin y colegiatura que lo habilite para el ejercicio profesional.
- Experiencia dos años en cargos similares.
- Integridad, iniciativa, liderazgo, planeamiento estratégico, orientación a resultados y compromiso.
- Conocimiento de herramientas informáticas
- Aptitud de trabajo en equipo.
- Conocimiento del idioma inglés hablado y escrito.
- Sensibilidad intercultural

Denominación del cargo: Auxiliar de Sistemas*

Misión del cargo: investigar y desarrollar nuevos sistemas para la bolsa de empleo y desarrollar la página web, asistir al director general.

Principales Funciones: actualizar la base de datos, desarrollar nuevos procesos o metodologías que se puedan implementar en la bolsa de empleo, recolectar información e

indicadores necesarios con fines de investigación, seguimiento y evaluación de los planes, investigar sobre todo lo relacionado con sitios web, planificar inversiones para el mejoramiento de los procesos informáticos y puesta en marcha de procesos innovadores tecnológicos dentro de la bolsa de empleo.

Requisitos:

- Edad: 27 años en adelante
- Género: Indistinto
- Estudios profesionales: Título Profesional en Informática, Sistemas de información, Telecomunicaciones, tecnología informática y colegiatura que lo habilite para el ejercicio profesional.
- Experiencia dos años en cargos similares.
- Integridad, iniciativa, liderazgo, planeamiento estratégico, orientación a resultados y compromiso.
- Conocimiento de herramientas informáticas
- Aptitud de trabajo en equipo.
- Conocimiento del idioma inglés hablado y escrito.

**El auxiliar de sistemas pertenece al personal de apoyo de la UIDE, debido a que sus funciones son periódicas y cumplen los requisitos de cada área de la institución.*

Denominación del cargo: Coordinador Bolsa de Empleo

Misión del cargo: coordina y planifica las actividades de reclutamiento de personal, asesoría en la búsqueda de empleo y capacitación técnica para la comunidad universitaria, asistir al director general.

Principales funciones: promoción del servicio dentro de la comunidad universitaria, participación y seguimiento de los procesos de reclutamiento, actualización de perfiles profesionales conjuntamente con cada facultad, seguimiento de los cursos de capacitación, realiza charlas con la comunidad universitaria, recepción e introducción de perfiles profesionales dentro de la base de datos, seguimiento al proceso de colocación de postulantes, elaborar reportes mensuales sobre las metas alcanzadas, identificar a postulantes que no consiguen empleo.

Requisitos:

- Edad: 26 años en adelante
- Género: Indistinto
- Estudios profesionales: Título Profesional en Psicología industrial, RRHH o profesiones a fin y colegiatura que lo habilite para el ejercicio profesional.
- Experiencia dos años en cargos similares.
- Integridad, iniciativa, liderazgo, planeamiento estratégico, orientación a resultados y compromiso.
- Conocimiento de herramientas informáticas
- Aptitud de trabajo en equipo.
- Conocimiento del idioma inglés hablado y escrito.
- Sensibilidad intercultural

Denominación del cargo: Coordinador Servicios Empresariales

Misión del cargo: coordina y planifica las actividades de contacto empresarial, asistir al director general.

Principales funciones: promoción del servicio a empresas demandantes de empleo, identificación de requerimientos de empresas en cuanto a perfiles profesionales y capacitación profesional, consecución de convenios institucionales, informa a la comunidad universitaria las empresas que forman parte de convenios institucionales, informar al director general los principales puntos de interés que las empresas toman en cuenta al momento de reclutar personal.

Requisitos:

- Edad: 26 años en adelante
- Género: Indistinto
- Estudios profesionales: Título Profesional en Informática, Sistemas de información, Telecomunicaciones, tecnología informática y colegiatura que lo habilite para el ejercicio profesional.
- Experiencia dos años en cargos similares.
- Integridad, iniciativa, liderazgo, planeamiento estratégico, orientación a resultados y compromiso.
- Conocimiento de herramientas informáticas
- Aptitud de trabajo en equipo.
- Conocimiento del idioma inglés hablado y escrito.

4.4.3. Demanda Laboral UIDE

La comunidad universitaria UIDE, en busca de mejores alternativas de desarrollo personal y profesional conformarán la demanda laboral, que estará guiada por un sistema de gestión administrativo, mediante el siguiente proceso:

4.4.3.1. Información al postulante

Una vez que el postulante solicite la información de la Bolsa de Empleo UIDE, el coordinador será la persona encargada de la asesoría en la búsqueda de empleo, de acuerdo a sus preferencias personales.

La Bolsa de Empleo UIDE requerirá la siguiente información para formar el perfil profesional:

Datos Personales:

- Nombres y Apellidos
- CI
- Edad
- Género
- Dirección
- Teléfono
- Estado Civil
- Correo Electrónico
- Fecha de Nacimiento
- Nacionalidad
- Idiomas que conoce

**Fotografía actualizada*

Datos Académicos

- Estudios Primarios
- Estudios Secundarios
- Estudios Superiores

**Se debe especificar el periodo de estudio, la institución y el país.*

Datos Profesionales

- Prácticas realizadas (Empresa, cargo, duración)
- Experiencia laboral bajo contrato (Empresa, cargo, duración)

- Cursos, talleres, seminarios cursados (Institución, detalle)
- Conocimiento Informático
- Asociaciones profesionales a las que pertenece

Otros Datos de Interés

- Licencia de Conducir
- Disponibilidad de viajar
- Referencias profesionales

4.4.3.2. *Inscripción del postulante a la Base de Datos*

El primer requisito para formar parte de la base de datos de la Bolsa de Empleo UIDE, será registrarse mediante el formato establecido en el portal virtual, para el inicio del proceso de vinculación laboral.

Este proceso simplificará la gestión laboral para una selección específica de ofertas de acuerdo al perfil constituido.

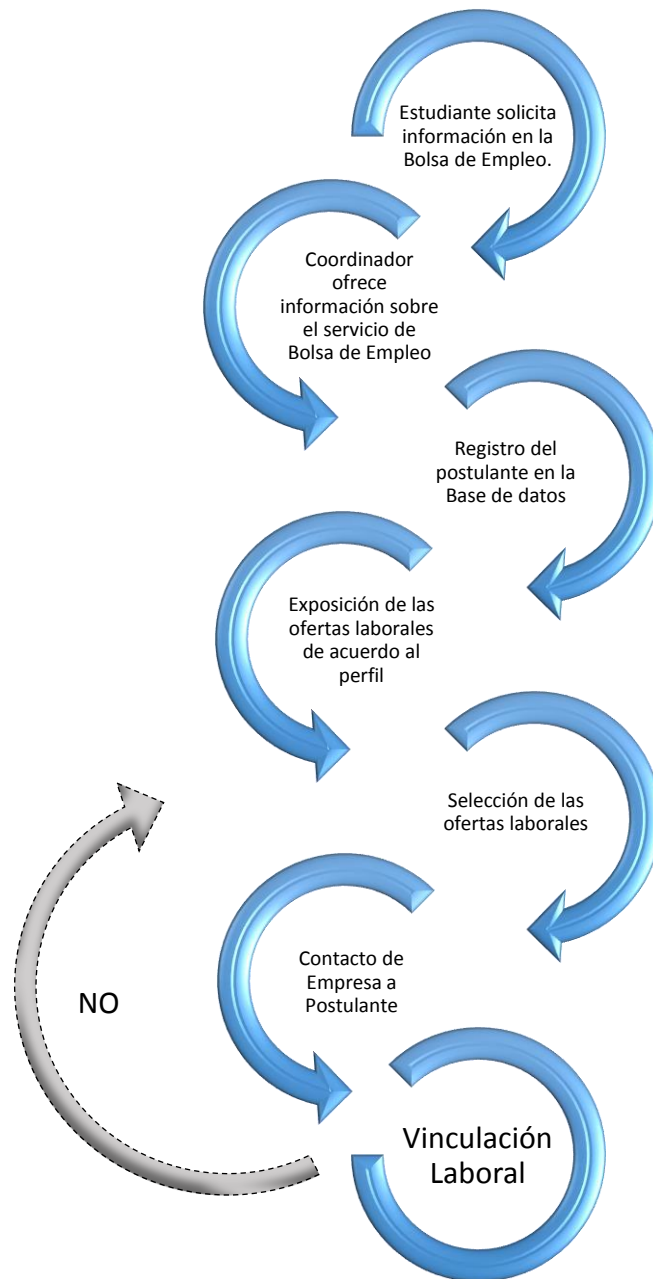
4.4.3.3. *Selección de Ofertas*

A continuación, el coordinador seleccionará las opciones de acuerdo al perfil profesional para que el postulante aplique a sus opciones de interés.

En esta parte del proceso, el coordinador de bolsa de empleo y servicios empresariales deben formar el perfil profesional del postulante para poder cumplir con los requerimientos de la empresa demandante. La gestión de la Bolsa de Empleo es fundamental para que el postulante pueda participar en el proceso de reclutamiento, además de que las capacitaciones técnicas tienen como objetivo mejorar y apoyar al postulante en la formación de su perfil.

De haber el contacto empresa postulante, existirá o no la posibilidad de vinculación laboral, de no ser así, el mismo deberá volver al proceso de selección de opciones, de acuerdo a sus preferencias personales.

**Gráfico #34 Proceso de la Bolsa de Empleo UIDE
Demanda Laboral**



Elaborado por: Autores

Fuente: Autores

4.4.4. Oferta Laboral

4.4.4.1. Información a Empresas

La oferta de empleo estará generada por empresas, instituciones u organismos públicos o privados, que requieran una gestión de talento humano para cubrir sus plazas de empleo. El coordinador empresarial, será el encargado de establecer vínculos con las empresas empleadoras dependiendo de los perfiles profesionales que forma la UIDE.

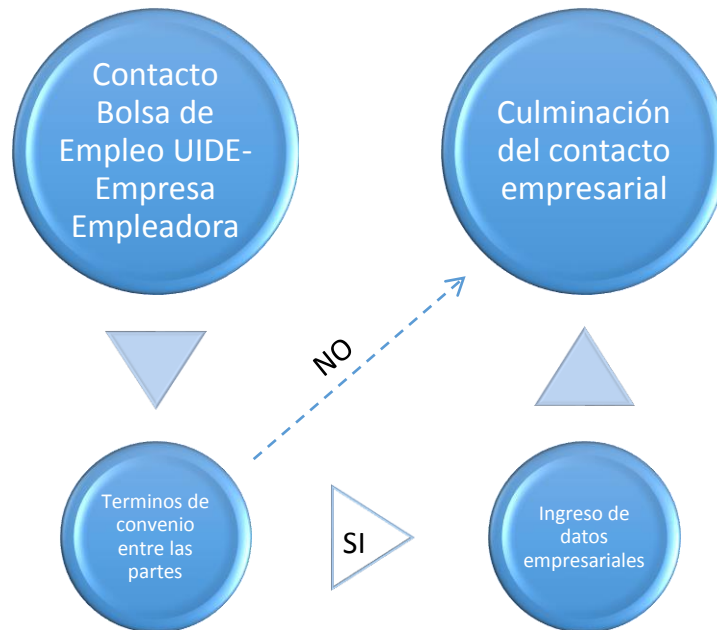
4.4.4.2. Registro de Empresas

El Registro Empresarial se formará en base a negociaciones de beneficio mutuo para fijar los términos del convenio y posteriormente ingresar la información de la empresa en la base de datos de la Bolsa de Empleo UIDE; de no llegar a un acuerdo se culminara la negociación, sin dar por terminado el contacto empresarial para futuras negociaciones.

Requisitos para registro de Empresas

- Registro Único de Contribuyente (RUC)
- Razón social
- Teléfono
- Dirección electrónica
- Rama comercial o Actividad sectorial
- Número de vacantes y descripción del cargo vacante
- Perfil requerido
- Perfil del puesto de trabajo
- Persona de contacto

**Gráfico #35 Proceso de la Bolsa de Empleo UIDE
Oferta Laboral**



Elaborado por: Autores

Fuente: Autores

4.4.5. Bolsa de Empleo

Se manejará una normativa que regule el proceso del Proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”.

4.4.5.1. Gestión de talento humano

Solicitud empresarial de gestión de talento humano, manejada por el coordinador de servicios empresariales.

4.4.5.2. Asesoría en la búsqueda de ofertas de empleo

A continuación del registro empresarial, el coordinador identificará las características del puesto de trabajo que demande la empresa, para poder ubicarlo en la selección de opciones en el proceso de reclutamiento.

Una vez identificadas las opciones, el postulante aplicará a las ofertas expuestas de acuerdo a su conveniencia.

4.4.5.3. Inserción Laboral y Seguimiento de Talento Humano

Si existe el contacto de la empresa con el postulante, y se llega a un acuerdo laboral; la siguiente etapa del proceso ya vinculado el postulante a su plaza laboral es recibir capacitación técnica mediante cursos que la Bolsa de Empleo ofrecerá, para la actualización de conocimientos y mejora de competencias, además de un seguimiento profesional.

4.4.5.4. Calidad del servicio

Es fundamental para La Bolsa de empleo manejar información sobre la satisfacción de sus usuarios, el área realizara encuestas periódicas que servirán para tomar decisiones que permitan optimizar recursos humanos, financiero, etc., para mejorar la calidad de servicio.

Las bases fundamentales en la atención al cliente son oportunidad y exactitud de la información, tiempo utilizado en el procesamiento de pedidos de personal, tiempo de espera en la vinculación laboral, calidad de los servicios recibidos.

Las encuestas de satisfacción deberán ser realizadas por los coordinadores de bolsa de empleo y servicios empresariales a estudiantes y empresas respectivamente, para posteriormente mediante informes analizarlos junto al Director General.

4.4.5.5. Indicadores de Gestión de La Bolsa de Empleo

Con el fin de alcanzar las metas y objetivos planificados, es necesario el manejo de indicadores de gestión para orientar el análisis de los resultados hacia la mejora de la Bolsa de Empleo UIDE

Los indicadores relevantes para el análisis de funcionamiento son los siguientes:

- Total solicitantes de información / Total de estudiantes (%)
- Inscritos / Desempleados (%)
- Inscritos / Empleados (%)
- Género Inscritos (hombre y mujer) / Total inscritos (%)
- Inscritos contratados / Ofertas laborales (%)
- Participantes de capacitaciones técnicas / Total inscritos (%)
- Aprobados en capacitaciones técnicas / Total inscritos (%)
- Empresas registradas / Total contacto empresarial (%)
- Empleados por Facultad / Total de inscritos (%)
- Empleados por facultad / Oferta laboral (%)
- Empresas participantes FL / Empresas registradas (%)
- Ingresos BE UIDE / Presupuesto total BE (%)

*BE: Bolsa de Empleo

FL: Ferias Laborales

4.4.6. Capacitaciones Técnicas

El servicio auxiliar de capacitación técnica profesional está diseñado en fin de mejorar la formación técnica de los postulantes, para incrementar las oportunidades laborales en relación a su perfil profesional.

La organización de las capacitaciones técnicas estará a cargo de los coordinadores de la Bolsa de Empleo, que deberán identificar los requerimientos profesionales y técnicos que soliciten los empleadores.

El coordinador de servicios empresariales deberá indagar las opciones disponibles para las capacitaciones técnicas, de acuerdo a los horarios y costos más convenientes, además de confirmar una asistencia mínima para evitar desperdicio de recursos.

Mediante el contacto personalizado entre la Bolsa de Empleo y el postulante, se informará acerca de las capacitaciones técnicas a dictarse dentro de la institución, su costo, y su horario; con una quincena de anticipación para la organización adecuada.

Dependiendo del valor de la capacitación, se informará a los interesados las facilidades de pago con las que cuente; el valor estimado de las capacitaciones oscila entre los 35-50 dólares por participante, sin embargo si existiere algún tipo de capacitación avanzada, los costos se destinarían de acuerdo a los participantes, y se ofrecerá facilidades de pago corriente o diferido.

Una vez concluida la capacitación, el Coordinador de la Bolsa de Empleo dará seguimiento a los participantes para conocer el nivel de satisfacción personal; asimismo el Coordinador Empresarial consultará a la empresa contratante sobre la efectividad del conocimiento adquirido en la capacitación técnica.

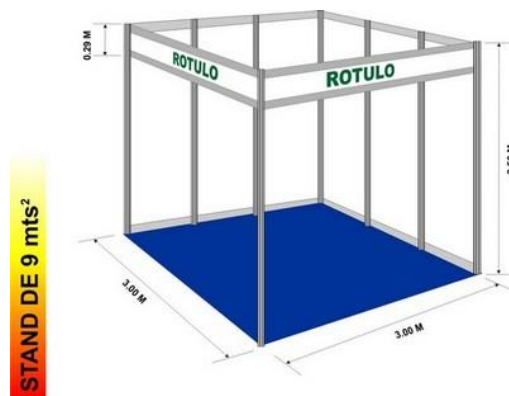
4.4.7. Ferias Laborales

La Bolsa de Empleo UIDE, ejecutará semestralmente una feria laboral, en la cual las empresas tendrán un espacio designado para brindar información relacionada a la compañía, además de ofertar sus plazas laborales a toda la comunidad universitaria.

Las empresas nuevas que quieran participar en la feria laboral deberán cancelar un valor estimado de \$100 por el stand; las empresas que ya mantengan un convenio o estén registradas tendrán un valor preferencial de \$50.

El stand que se ubicara en las ferias laborales es de 9m², las empresas participantes adecuarán según su conveniencia el área asignada para sus respectivas exposiciones.

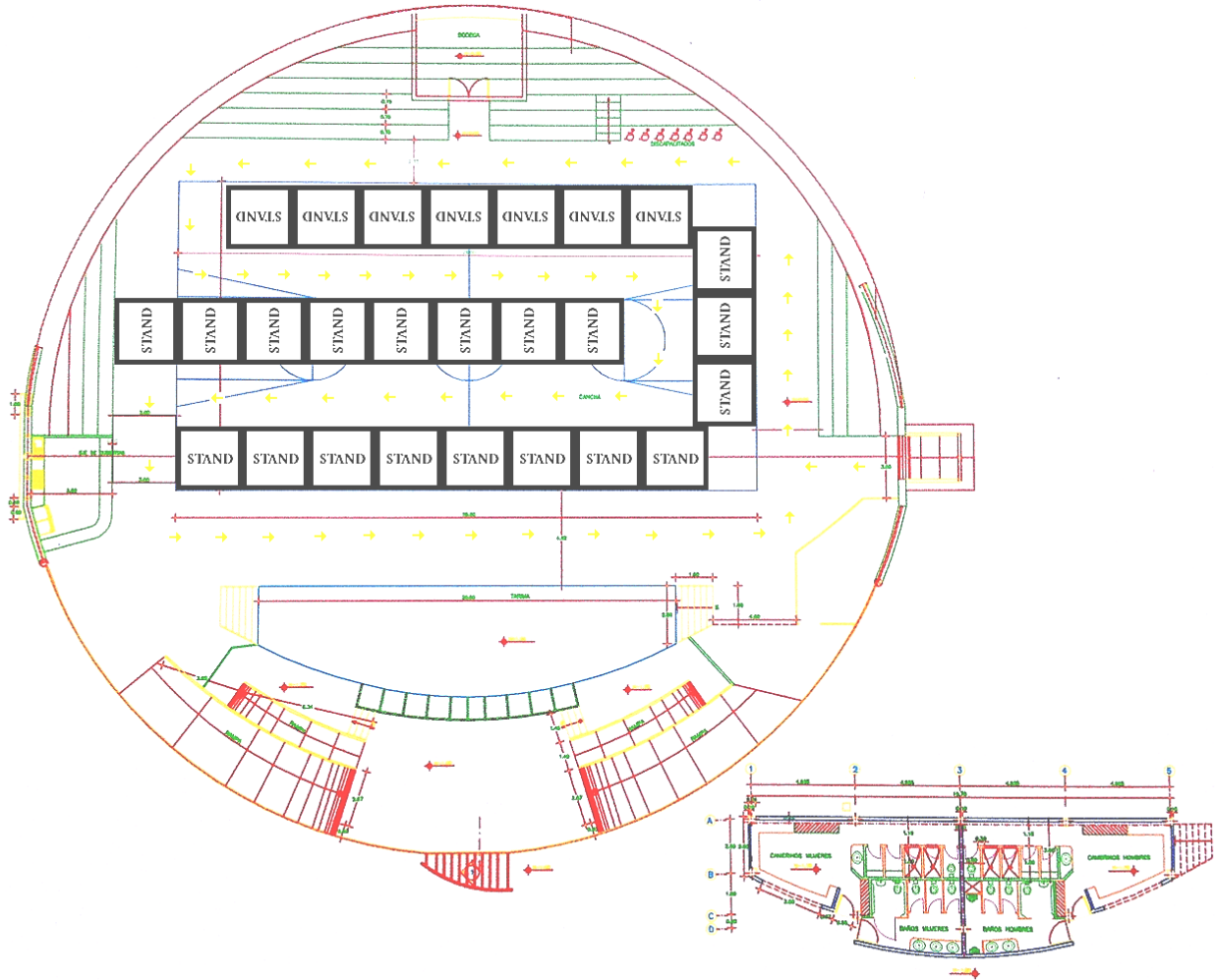
Gráfico #36 Stand modelo para Ferias Laborales del proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”



Elaborado por: Autores

Fuente: UIDE

Gráfico #37 Distribución Prevista Salón - Auditorio “Jorge Fernández”



SALON AUDITORIO JORGE FERNANDEZ PLANTA N-1.70

Elaborado por: Autores

Fuente: UIDE

El Salón Auditorio “Jorge Fernández” se distribuirá para 25 stands de empresas participantes, acorde al campo profesional. Todo el alumnado UIDE tendrá acceso libre al evento.

4.4.8. Perfiles Profesionales

Las once Facultades que conforman la UIDE, buscan satisfacer la demanda de profesionales en todas las áreas laborales, brindando una educación de calidad para un correcto desarrollo profesional y personal.

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS¹⁰

- Ingeniería Comercial

Perfil Profesional

El Ingeniero Comercial de la Universidad Internacional del Ecuador, es un profesional con capacidad analítica, comunicacional y de toma de decisiones estratégicas en todas las áreas funcionales de la organización. Está en capacidad de trabajar en equipo; diseñar, implementar y controlar procesos. Sus actividades van a transcurrir de manera permanente y continua a través del ciclo de planear, organizar, dirigir, controlar y diseñar acciones de mejora. Dentro de estas funciones, estará en capacidad de gestionar el Talento Humano, los recursos materiales, financieros, informáticos y tecnológicos para conseguir determinados objetivos, de una manera eficiente y eficaz. Debido al avance de la globalización, se ha visto la necesidad de proporcionarle al Ingeniero Comercial, una habilidad adicional, la de la administración global, es decir, que tendrá capacidades para operar en distintos entornos culturales

Campo Ocupacional

Como consecuencia del proceso de aprendizaje – enseñanza, el Ingeniero Comercial de la Universidad Internacional del Ecuador, egresa con una mentalidad que le permite liderar la creación de empresas comerciales, industriales o de servicios. También podrá laborar en funciones directivas de primer nivel, asesoras o de operación técnica en una diversidad de puestos dentro de organizaciones privadas y públicas, de los diferentes sectores productivos del país. Como todos nuestros profesionales, será un emprendedor nato, que puede crear su propia empresa

¹⁰ (Universidad Internacional del Ecuador, 2012) Página web

- Marketing

Perfil Profesional

Estará capacitado para investigar el entorno, en el cual se desenvuelve la empresa, llegando a identificar las tendencias en las necesidades y deseos de los clientes, el nivel de rivalidad que existe en el mercado y otros factores que afectan al mercado. Con esta información estará en capacidad de diseñar, implantar y controlar el plan estratégico de marketing de la organización en la que trabaja, logrando un enlace óptimo entre esta y el cliente en forma creativa y productiva. Está capacitado para operar en distintos mercados y entornos culturales

Campo Ocupacional

A más de contar con una mentalidad emprendedora que le permite crear su propia empresa, trabaja liderando las actividades de Marketing de empresas comerciales, industriales o de servicios, en cargos como: Gerente de Marketing, Gerente de Producto, Gerente de Ventas, Director de Distribución y Logística, Director de Investigación de Mercados, Ejecutivo de Cuenta, Especialista en Comunicación, Analista de Mercado, Ejecutivo de Ventas, Especialista en Promociones

- Negocios Internacionales

Perfil Profesional

El Ingeniero en Negocios Internacionales de la Universidad Internacional del Ecuador, es un profesional con capacidad analítica, comunicacional y de toma de decisiones estratégicas, en todas las áreas relacionadas con el análisis y desarrollo de proyectos internacionales, dentro de la organización. Es competente en su área de acción, visionario, honesto, responsable, crítico, culto, con actitud de liderazgo y emprendedor, capaz de competir en un mundo globalizado

El Ingeniero en Negocios Internacionales, estará en capacidad de trabajar en equipo; diseñar, implantar y controlar procesos, que permitan a la empresa operar como un negocio global. Sus actividades van a transcurrir de manera permanente y continua a través del ciclo de planear, organizar, dirigir, controlar y diseñar todas las actividades, dirigidas a ingresar y permanecer en mercados internacionales o para atraer inversión extranjera

FACULTAD DE ARQUITECTURA Y DISEÑO “cipArq”¹¹

- Arquitectura

Perfil Profesional

Esperamos que nuestros estudiantes, al graduarse, sean capaces de concebir la arquitectura y el diseño en términos amplios; que puedan formular proyectos a diversas escalas (urbano-paisajística; arquitectónica; interior; de detalle) y niveles. Es decir, que puedan formular tanto la proyección de un edificio como la de un mueble, un parque, un proyecto de gestión cultural o una publicación. Nos proponemos estimular el potencial de individuos con mentes autónomas, capaces de formular y resolver problemas por sí mismos, de gestar y gestionar proyectos, y de hacer propuestas innovadoras

Campo Ocupacional

Diseño y construcción de proyectos urbanos, arquitectónicos, paisajísticos, de mobiliario; formulación de proyectos culturales: revistas, libros, exposiciones, simposios, proyectos multimedia. Participación en empresas de arquitectura, instituciones o colectivos de gestión cultural, universidades (docencia), ONG's, gobiernos locales, editoriales especializadas en arquitectura, etc. Manejo y montaje de estudios de arquitectura y diseño

- Diseño de Interiores

Perfil Profesional

Esperamos que nuestros estudiantes, al graduarse, sean capaces de concebir la arquitectura interior y el diseño en términos amplios; que puedan formular proyectos de diseño interior a diversas escalas desde el reciclaje de un edificio hasta la elaboración de una pieza de mobiliario y/o la publicación de una revista. Nos proponemos estimular el potencial de individuos con mentes autónomas, capaces de formular y resolver problemas por sí mismos, de gestar y gestionar proyectos, y de hacer propuestas innovadoras

Campo Ocupacional

Diseño y construcción de proyectos de diseño interior; de reciclaje de edificios y de mobiliario; formulación de proyectos culturales como revistas, libros, exposiciones, simposios, proyectos multimedia. Participación en empresas de arquitectura, instituciones públicas o colectivas de gestión cultural, universidades (docencia), editoriales especializadas. Manejo y montaje de estudios de diseño interior

¹¹ (Universidad Internacional del Ecuador, 2012) Página Web

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS Y DE LA SALUD¹²

- Medicina

Perfil Profesional

El Médico/a que formamos tiene sólidos fundamentos científicos de la medicina con un desarrollado sentido de escepticismo frente a la información no calificada. Mucho énfasis se ha puesto en desarrollar un profundo conocimiento de las ciencias básicas que permite a nuestros Médicos el buscar siempre la explicación fenomenológica

El Médico que graduamos es un profesional con fuertes convicciones morales, conocedor y practicante de los principios de la ética médica y respetuoso de los derechos del paciente.

El Médico/a que graduamos es un profesional con suficientes habilidades clínicas de diagnóstico y tratamiento constituyéndose en un profesional solvente, efectivo, líder del equipo de salud

El profesional egresado de la UIDE posee también notables destrezas de comunicación y una habilidad sustentada en la capacitación de la búsqueda de información médica de calidad con la motivación clara de la necesidad de autoaprendizaje a perpetuidad. En fin el Médico que formamos es un personaje con sentido crítico informado con respecto a los sistemas de salud, orientados hacia la transformación positiva de la salud en nuestro país, un personaje con inquietud intelectual motivado hacia la investigación, identificado con la docencia, con permanente actitud y disposición a la enseñanza

Campo Ocupacional

Dentro de la concepción del Médico prulipotencial, nuestro profesional graduado posee las herramientas teóricas, las competencias prácticas y las virtudes actitudinales que le permiten un desempeño profesional exitoso en cualquier área o ámbito de la medicina. Esto incluye

Ejercicio de la medicina general en el sector público o privado

Ejercicio de una especialidad médica o quirúrgica en el ámbito público o privado

Investigación clínica

Investigación en Ciencias Básica

Investigación epidemiológica

Ejercicio de la salud pública como generador de políticas de salud

Ejercicio de gerencia y administración en salud

Consultoría en la industria farmacéutica

Consultoría en la industria Biomédica

¹² (Universidad Internacional del Ecuador, 2012) Página Web

Consultoría en Bioingeniería
Docencia universitaria a nivel de pregrado
Docencia universitaria a nivel de postgrado

- Nutriología

Perfil Profesional

Profesional con competencias establecidas para aplicar la ciencia de la nutrición humana, respetando principios éticos en todas las áreas del conocimiento en que la nutrición se presente como fundamento para la promoción y la recuperación de la salud y para la prevención de enfermedades de los individuos y grupos poblacionales, contribuyendo significativamente a la mejora en la situación alimentaria y nutricional del país

Posibilidades de ejercicio profesional

Conocimiento Científico de alta calidad

Ética médica

Liderazgo profesional y acción transformadora de la situación de la salud

Campo Ocupacional

En el sector salud se desempeña en las áreas de asistencia médica (hospitales de adultos y pediátricos) y atención primaria (centros de salud y consultorios)

En el ámbito de la alimentación institucional puede ejercer administrando servicios de alimentación colectiva de salas cunas, jardines infantiles, hogares de ancianos, colegios, universidades, restaurantes, hoteles, clínicas y hospitales

En el sector de industria alimentaria, los nutricionistas se dedican a la promoción técnica y nutricional, comunicación, educación nutricional y mercadeo social

En programas y centros de atención, prevención y orientación sobre la nutrición, desarrollo y salud de niños, adolescentes y adultos al nivel comunitario

- Odontología

Perfil Profesional

Profesionales con sólida formación científica en las áreas básicas y clínicas de la Odontología, orientados hacia la atención integral del paciente

Profesionales responsables, éticos, líderes e innovadores, con amplio dominio de saber, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes que promuevan el mejoramiento de la salud oral

Profesionales comprometidos con el campo de la investigación científica, experimental, clínica y epidemiológica

Profesionales comprometidos con el campo de la investigación científica, experimental, clínica y epidemiológica

Profesionales sensibles y solidarios, conocedores de la problemática socio-económica y cultural de nuestra población

Profesionales altamente competitivos. Generadores de soluciones en el ámbito de su competencia, en permanente actualización científica, tecnológica y crecimiento profesional

Campo Ocupacional

El profesional formado en la Escuela de Odontología de la UIDE, está capacitado para Ejercer la Odontología, tanto en la práctica privada, como prestando servicios en entidades de salud pública o privada

Generar la aplicación de nuevas técnicas odontológicas, acordes al avance de la ciencia y de la tecnología

Fomentar la atención integral del paciente, considerando sus condiciones psico-sociales y culturales.

Diseñar y ejecutar programas de prevención y promoción, tendientes a mejorar la salud bucal de la población y a disminuir las patologías odontológicas prevalentes

Ejercer actividades profesionales y gremiales, con capacidad y pensamiento crítico

Promover la Investigación, incursionar en el campo de la Docencia y Gestionar la Administración de Servicios de Salud Odontológicos

- Psicología

Perfil Profesional

PERFIL DE ENTRADA

El perfil que deseamos para las personas que ingresan a la Carrera de Psicología es que sean personas que tengan el hábito de la lectura y un compromiso serio para dedicarse al estudio intenso en el medio universitario y fuera de él. Estas personas, además de sentir empatía hacia los demás, deben estar interesadas en comprender los principales problemas de la sociedad actual, especialmente los que vive la sociedad ecuatoriana y estar dispuestos a colaborar con su transformación

PERFIL DE SALIDA

Al terminar la carrera, el psicólogo egresado de la Universidad Internacional del Ecuador, dispondrá de una formación científica y de las capacidades técnicas necesarias para la evaluación, análisis y resolución de problemas, sea que estos afecten a personas, a grupos o a la sociedad, tanto en los ámbitos de la salud, de la educación, de las empresas y organizaciones, así como en cualquier otro, relacionado con las ciencias de la conducta

El egresado estará en capacidad de estudiar el comportamiento general del individuo, así como las formas de intervención existentes. Podrá además realizar una evaluación diagnóstica e intervenir a nivel primario y secundario, desarrollando, proponiendo y participando, con rigurosidad científica, en programas de promoción y prevención de la salud mental.

Podrá analizar el comportamiento humano en el interior de una organización para luego desarrollar programas destinados a mejorar el clima laboral, y estará en capacidad de participar en procesos de selección y desarrollo de recursos humanos

El psicólogo egresado deberá tener conocimientos que le permitan evaluar y detectar problemas del aprendizaje o del comportamiento a nivel educativo y plantear científicamente, medidas destinadas a solucionar estos problemas

La educación general recibida, le permitirá también evaluar e intervenir en problemas psicosociales como por ejemplo la violencia doméstica, el maltrato infantil, el abuso sexual, la migración, la marginación, la delincuencia y otros hechos relacionados con la violación de los derechos humanos

Campo Ocupacional

Considerando el conocimiento de la Psicología y de las ciencias relacionadas que durante su carrera ha aprehendido, el egresado de la Universidad Internacional del Ecuador, estará en capacidad de desarrollar su ejercicio profesional en áreas como la de la salud, educación, empresa y comunidad

En el área de la salud, podrá integrar los diferentes niveles de atención: prevención, tratamiento y rehabilitación, trabajando de manera multidisciplinaria. En el área de la educación, podrá trabajar en cualquiera de sus niveles: pre primario, primario y secundario y estará en capacidad, entre otras cosas, de potenciar el aprendizaje y la formación de las personas. En el área organizacional, podrá contribuir al desarrollo humano, tanto de los empleados como de sus familias, así como contribuirá a mejorar el clima laboral y la productividad de la empresa.

Sin embargo, los mencionados, no son los únicos campos de trabajo de un Psicólogo y si consideramos que la psicología es la ciencia de la conducta, podemos deducir que su campo de aplicación es vasto; así tenemos otras áreas a las que el egresado podría dedicarse, dependiendo de su inclinación: Psicología forense y jurídica, Psicología deportiva y recreacional, psicología del consumidor, intervención en grupos de alto riesgo (marginados), procesos de negociación, etc.

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y COMUNICACIÓN¹³

- Ciencia Política y Gobierno

Perfil Profesional

El(la) politólogo(a) de la UIDE es un(a) profesional de tercer nivel cuya formación le permite alcanzar:

Una sólida formación en el análisis empírico y conceptual de la dinámica socioeconómica y los fenómenos políticos históricos y de coyuntura.

Desarrollar su liderazgo sobre la base de principios filosóficos y el conocimiento profundo de las doctrinas e ideologías políticas

Investigar la dinámica social en sus modalidades documental, cuantitativa y cualitativa

Tomar decisiones y desarrollar destrezas formales como oratoria, lenguaje corporal, protocolo, etiqueta

Manejar equipos humanos inter, multi y transdisciplinarios y orientar sus acciones hacia la consecución del bien común

Elaborar el discurso político (planes y estrategias), sobre una base científica, tanto para el periodo de ascenso al poder como para el mantenimiento en el poder

Analizar, diagnosticar y proyectar el comportamiento de los diversos segmentos de la población sobre cuya base tomará decisiones de acuerdo con las políticas planificadas

Diagnosticar situaciones, elaborar planes, aplicar modelos teóricos y controlar procesos de desarrollo para instituciones y organismos nacionales e internacionales

Analizar y proponer soluciones para los procesos de globalización, integración, transculturación y regionalización en los ámbitos comercial, político y económico

Con el fin de lograr el mejor desarrollo integral del(la) politólogo(a), en su desempeño profesional, desarrollará las siguientes fortalezas:

Fuerte formación en valores éticos, compromiso histórico con el país y con los principios de la Universidad Internacional del Ecuador

Facilidad para integrar, dirigir y controlar grupos de trabajo interdisciplinario

Alto desarrollo en sus expresiones oral, gestual y escrita

Suficiencia en el idioma Inglés

Dominio formal de protocolo y etiqueta

¹³ (Universidad Internacional del Ecuador, 2012) Página Web

Campo Ocupacional

El (la) politólogo(a) egresado(a) de la Universidad Internacional del Ecuador podrá desempeñarse profesionalmente como:

Dirigente político(a) democrático(a) (Presidente(a), Vicepresidente(a), Legislador(a), Alcalde (sa), Concejal(a), Consejero(a), etc.).

Negociador(a) y árbitro(a) de relaciones interinstitucionales e internacionales

Funcionario(a) público(a) (gobiernos) y privado(a) (ONG y empresas)

Analista y consultor(a) de la actualidad política

Observador(a), veedor(a) y auditor(a) de la acción democrática institucional.

- Comunicación organizacional y RRPP

Perfil Profesional

El Licenciado en Comunicación Social, en Comunicación Organizacional y Relaciones Públicas, es un profesional que posee las siguientes características:

Es consciente de la importancia de la comunicación para el desarrollo de la sociedad, en un ambiente democrático y humanista, es respetuoso de los principios éticos y de las ideas de los demás.

Es conocedor de la comunicación, sus procesos, técnicas e intermediarios

Está en capacidad de trazar políticas de comunicación, efectuar investigaciones y satisfacer los objetivos de la empresa en la optimización de recursos y mejoramiento de imagen

Puede diagnosticar situaciones, planificar y definir proyectos comunicacionales para una empresa o institución

Administra actividades de comunicación y crea condiciones que permiten el mejor desarrollo de las organizaciones

Campo Ocupacional

El Licenciado en Comunicación Social, en Comunicación Organizacional y Relaciones Públicas, está en capacidad de desempeñarse en los siguientes roles profesionales:

Asesor(a) de comunicación en instituciones públicas y privadas

Director(a) de Relaciones Públicas en organizaciones públicas y privadas.

Consultor(a) de comunicación en empresas y corporaciones

Investigador(a) y planificador(a) de programas de identidad e imagen corporativa

Investigador(a), planificador(a) y ejecutor(a) de planes (campañas) de relaciones públicas y comunicación organizacional.

Organizador(a) de eventos y protocolo.

Diplomacia y relaciones internacionales

Perfil Profesional:

El(la) Internacionalista es un(a) profesional de tercer nivel cuya formación le permitirá Analizar, describir, evaluar, sintetizar, proyectar y controlar relaciones políticas, económicas, sociales y culturales entre diversos países e instituciones

Informar, asesorar y formular recomendaciones para la toma de decisiones por parte de las más altas autoridades nacionales

Diagnosticar situaciones, elaborar planes, aplicar modelos teóricos y controlar procesos de desarrollo para instituciones y organismos nacionales e internacionales

Analizar y proponer soluciones para los procesos de globalización, integración, transculturación y regionalización en los ámbitos comercial, político y económico

Analizar y diagnosticar el comportamiento y las relaciones entre las sociedades y los sistemas políticos y comerciales sobre cuya base tomará decisiones de acuerdo con las políticas nacionales e internacionales

Poseerá el conocimiento teórico-práctico en los siguientes aspectos:

Marco jurídico nacional e internacional

Historia y desarrollo de las relaciones internacionales

Metodologías para la investigación social, política y económica

Técnicas de negociación y manejo de grupos.

Procedimientos de cooperación y negociación internacional Dinámica geopolítica en los estadios de paz y conflicto mundiales, continentales y regionales.

Estructura y funcionamiento de instituciones y organismos nacionales e internacionales de cooperación, crediticios y de negociación y arbitraje

Con el fin de lograr el mejor desarrollo integral del(la) diplomático(a), en su desempeño profesional, desarrollará las siguientes aptitudes:

Fuerte formación en valores éticos, compromiso histórico con el país y con los principios de la Universidad Internacional del Ecuador.

Facilidad para integrar, dirigir y controlar grupos de trabajo interdisciplinario.

Alto desarrollo en sus expresiones oral, gestual y escrita.

Suficiencia en el idioma Inglés.

Dominio formal de protocolo y etiqueta

Campo Ocupacional

El(la) diplomático(a) egresado(a) de la Universidad Internacional del Ecuador podrá desempeñarse profesionalmente como:

Directivo(a), funcionario(a) y consejero(a) en organismos gubernamentales de representación internacional

Funcionario(a) del Servicio Exterior de la República del Ecuador

Directivo(a) y representante de organizaciones no gubernamentales nacionales e internacionales.

Investigador(a), analista, planificador(a) y directivo(a) de organismos internacionales.

Analista y consultor(a) de actualidad política internacional.

Observador(a), veedor(a) y auditor(a) de actividades democráticas internacionales

- Periodismo

Perfil Profesional

El(la) periodista de la Universidad Internacional del Ecuador es un(a) profesional innovador(a), culto(a), preparado(a) para investigar, planificar la comunicación social y asumir el liderazgo en la industria de las comunicaciones, con sólidas destrezas y criterios para codificar el mensaje, en sus diversos géneros, a través de diferentes soportes, sobre la base de una clara visión científica, ética y pluri-cultural

Campo Ocupacional

El(la) periodista egresado(a) de la Universidad Internacional del Ecuador puede desempeñarse profesionalmente como investigador(a), planificador(a) y director(a) de los medios de comunicación social.

Puede crear su propia empresa de investigación y manejo de la comunicación así como planificar y organizar departamentos y medios de comunicación interna en empresas e instituciones.

- Publicidad y diseño gráfico

Perfil Profesional

El Licenciado en Comunicación Social, en Publicidad y Diseño Gráfico, de la UIDE está en capacidad de investigar, planificar, crear, diseñar, ejecutar y evaluar campañas publicitarias comerciales, sociales y políticas para el mercado actual y futuro dentro de la dinámica de la economía globalizada.

Este(a) profesional será un(a) líder(esa) emprendedor(a) con formación integral, autodisciplina, observará el Código de Ética Publicitaria y mantendrá el respeto a la dignidad del consumidor o usuario. Desarrollará su actitud para el trabajo en equipo y

orientará su acción al crecimiento personal y profesional de sus compañeros(as) y subalternos(as)

Campo Ocupacional

El Licenciado en Comunicación Social, en Publicidad y Diseño Gráfico, estarán en capacidad de desempeñarse en los siguientes campos: Administrador(a) de empresas dedicadas al ámbito de la publicidad y diseño gráfico Creador(a) de sus propias compañías de publicidad y comunicación global que brinden servicios de asesoría a todo tipo de organización. Director(a) de agencias de comunicación global y publicidad, departamentos de arte, creatividad, producción, medios, cuentas, planificación, investigación, etc. Gerente(a) y Director(a) de procesos publicitarios, comunicacionales y administrativos dentro de las empresas, en calidad de anunciante. Ser creativos gráficos, en medios de comunicación visual, radial e impresos.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA¹⁴

- Derecho

Perfil Profesional

Los retos de la globalización y la tecnología exigen de los nuevos juristas un desempeño solvente en tales áreas, pues el Derecho es una ciencia que demanda cada día de más conocimientos especializados.

El perfil profesional del Abogado que forma la Facultad de Jurisprudencia "Andrés F. Córdova" de la Universidad Internacional del Ecuador, se fundamenta en el conocimiento de las ciencias jurídicas, políticas y sociales, en que sea experto en el ejercicio de la abogacía y jurisconsulto con visión del futuro, apegado siempre a la ética, moral, solidaridad, respeto a los demás y a la cívica para ejercer la ciudadanía en observancia de sus derechos y deberes.

El profesional de Derecho de la UIDE adquiere formación para constituirse además en líder emprendedor e innovador, así como para actuar como eficiente mediador

Campo Ocupacional

Ejercicio de la Abogacía

Consultoría Jurídica

¹⁴ (Universidad Internacional del Ecuador, 2012) Página Web

Investigación Jurídica
Liderazgo Político
Consultoría en procesos electorales
Asesoría Política
Ejercicio Diplomático
Ejercicio Judicial
Legislación
Docencia
Administración de empresas públicas y privadas

FACULTAD DE INGENIERÍA AUTOMOTRIZ¹⁵

- Electrónica Automotriz

Perfil Profesional

El ingeniero formado en esta Facultad estará en capacidad de planear, diseñar, construir, implementar y ofrecer soporte técnico a los diferentes sistemas eléctricos y electrónicos automotrices. Los niveles de solvencia profesional serán diversos, permitiendo al egresado desarrollar sus actividades en instalaciones eléctricas básicas montadas en modelos de serie con la misma versatilidad que en sistemas electrónicos complejos de control, instrumentación, navegación, sustentación, seguridad y otros vinculados a lo referido

Campo Ocupacional

El ingeniero prepara para ser parte de equipos de trabajo interdisciplinario de alto nivel jerárquico, se forma con habilidades de prestaciones administrativas de procesos empresariales de organizaciones vinculadas al sector automotor. Se motiva y favorece la habilidad de generar participación empresarial emprendiendo proyectos competitivos. La actividad profesional extiende sus alcances a la capacidad de ofrecer servicios de consultoría técnica o peritajes especializados en lo referido. La solidez de manejo de conceptos aplicaciones prácticas faculta al Ingeniero Electrónico Automotriz a participar, desarrollar y dictar programas de capacitación e investigación

¹⁵ (Universidad Internacional del Ecuador, 2012) Página Web

- Mecánica Automotriz

Perfil Profesional

El Ingeniero en Mecánica Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador es un profesional universitario dotado de capacidades, valores, habilidades y conocimientos con una visión integral y multidisciplinaria. Es emprendedor, capaz de analizar, diseñar, mantener, gestionar y optimizar los diferentes sistemas que comprende el automotor. Sus características le permiten impulsar el desarrollo científico y tecnológico, así como el desempeño efectivo y eficiente en un mundo empresarial cada vez más dinámico, competitivo y globalizado, tanto como emprendedor de su propio negocio, generando nuevas fuentes de trabajo y riqueza, como ejecutivo de empresas locales, regionales y globales.

Estará en capacidad de reparar piezas y subsistemas, tanto mecánicos como electrónicos, del amplio espectro de los vehículos y máquinas automotrices actuales.

Sus habilidades le permitirá incursionar en cualquier área del Sector y la Industria, pudiendo aplicar sus conocimientos en áreas de Post-Venta, Comercial, Manufactura y Producción, Administración entre otras

Campo Ocupacional

El profesional en su calidad de Ingeniero en Mecánica Automotriz poseerá una formación fortalecida en la búsqueda de soluciones integrales en empresas de la industria como Ensambladoras de Vehículos, Distribuidoras y Concesionarias Automotrices, Talleres de Servicio Autorizados, Empresas de Servicios de Mantenimiento Industrial, Empresas Fabricantes de Autopartes, Distribuidoras de Repuestos, entre otras.

Será capaz de trabajar en empresas públicas o privadas que requieran personal preparado para la administración estratégica y eficiente del recurso del negocio, y desarrollando su carrera en posiciones como:

Gerente Técnico de Servicio Gerente de Post Venta Gerente de Línea de Producción Gerente de Investigación y Desarrollo Gerente Administrativo de Post venta Gerente de Mantenimiento Industrial Gerente de Planificación e Investigación Gerente Propietario

Sus competencias le permitirán proponer y generar soluciones, organizar y coordinar grupos de trabajo, ejercer como motores de desarrollo de proyectos varios o emprender proyectos propios de autogestión

ESCUELA DE BIOLOGÍA¹⁶

- Biología Ambiental

Perfil Profesional

El Biólogo Ambiental tiene el concepto de desarrollo sostenible como sistema de vida, procura la utilización de los recursos naturales en beneficio de la humanidad, reconoce la importancia de la equidad y posee los conocimientos y habilidades para el mantenimiento de los ecosistemas en beneficio de las futuras generaciones. Está en capacidad de trabajar en equipo y de coordinar esfuerzos de conservación y manejo de recursos naturales. Posee capacidad analítica y maneja con destreza la tecnología existente. Es un profesional con visión holística que reconoce la necesidad de integrar distintas disciplinas para el manejo adecuado de recursos. Posee conocimiento profundo de los sistemas biológicos y está en capacidad de aplicar estos conceptos para solucionar problemas ambientales

Campo Ocupacional

La Universidad Internacional del Ecuador ofrece un programa en Biología Ambiental de excelente calidad académica, fundamentado en la aplicación del conocimiento científico para el manejo adecuado de los recursos naturales. El pensum de Biología Ambiental enfatiza el estudio de los procesos que regulan las especies y poblaciones, así como de las herramientas y tecnología que se pueden utilizar para su manejo adecuado. El programa forma profesionales emprendedores e innovadores, quienes podrán laborar en el sector público o privado, coordinar y desarrollar proyectos o montar su propia empresa en el campo de gestión y remediación ambiental.

- Biología Marina

Perfil Profesional

La biología marina que dicta la UIDE permitirá a los profesionales entender los mares como fuente del origen de la vida y su relación energética con el ambiente. Será capaz de elaborar, ejecutar y monitorear planes de manejo de reservas marinas y humedales. Aprenderá el manejo de conflictos y de leyes ambientales en busca de los principios de desarrollo sostenible. Su formación tendrá que ver con la comprensión de los diversos ecosistemas acuáticos, la biología básica de los organismos vivientes del mar y su interacción con el entorno

¹⁶ (Universidad Internacional del Ecuador, 2012) Página Web

Campo Ocupacional

El biólogo marino podrá laborar como investigador en la elaboración de planes de manejo de reservas marinas y humedales. Será un planificador al desarrollar, evaluar y monitorear planes de impacto y remediación ambiental en proyectos de desarrollo económico para empresas públicas, privadas y organismos internacionales de conservación. Estará capacitado para dirigir y elaborar proyectos de acuacultura. Podrá ser asesor de compañías pesqueras y acuicultoras y será capaz de montar su propia empresa en los campos de la biología marina en general

ESCUELA DE GASTRONOMÍA¹⁷

Perfil Profesional

El Ingeniero en Gastronomía está en capacidad de:

Crear, asesorar, planificar, organizar, administrar y controlar empresas y unidades de servicios gastronómicos para lo cual dominará las técnicas alimenticias y de alta cocina. Dirigir proyectos de investigación gastronómica regional y local orientados a solucionar las demandas sociales y retroalimentar la academia. Trabajar en equipo y orientar su acción al crecimiento personal y profesional de sus compañeros y subalternos. Mantener un fuerte compromiso ético con la sociedad y con sus principios profesionales. Para alcanzar el perfil descrito, el Ingeniero en Gastronomía contará con sólidos conocimientos en administración, fundamentos cuantitativos y cualitativos, marketing, investigación, nutrición, sanidad, relaciones públicas, manejo de protocolo, eventos gastronómicos y equipamiento de bares, restaurantes y cocinas (fría, caliente y pastelería)

Campo Ocupacional

El Ingeniero en Gastronomía podrá insertarse en el mercado de trabajo como: Especialista en alta cocina nacional e internacional, pastelería y licores Gerente de alimentos y bebidas Administrador y Chef en gastronomía ecuatoriana e internacional Administrador y Chef en panadería y pastelería Administrador y Chef en hoteles, hospitales y afines Administrador de restaurantes, cafeterías, bares y comedores Planificador de cocinas, restaurantes y banquetes Docente de Especialidades Gastronómicas Investigador gastronómico

¹⁷ (Universidad Internacional del Ecuador, 2012) Página Web

ESCUELA DE GESTIÓN TURÍSTICA Y MEDIO AMBIENTE¹⁸

- Turismo y medio ambiente

Perfil Profesional

El profesional graduado en la Universidad Internacional del Ecuador de la Escuela de Gestión Turística y Medio Ambiente como Ingeniero en Gestión Turística y Medio Ambiente es un profesional competente en el área turística, con un fuerte sentido de alta calidad de servicio al turista, así como una conciencia de responsabilidad ambiental. Su potencial no solo radica en el área profesional sino en ámbito valórico, en el cual la honestidad, responsabilidad y conciencia forman ejes de punta en su campo ocupacional.

Nuestro egresado tiene las siguientes habilidades y competencias:

Vincularse laboralmente en agencias de viajes, operadoras de turismo, aerolíneas, municipios, gobernaciones, oficinas estatales vinculadas al turismo y medio ambiente y ONGs en donde tendrá como función principal la de coordinar, dirigir, programar, capacitar y generar proyectos vinculados al turismo con una fuerte responsabilidad ambiental. Tiene las habilidades y competencias para poder desarrollar, implementar, poner en práctica y evaluar proyectos vinculados al medio ambiente, al impacto que ciertas actividades turísticas pueden generar en el medio ambiente y en la sociedad. Sus habilidades le permitirán también proponer procesos de remediación ambiental basados en el respeto por el medio y las comunidades que lo habitan. Está también en capacidad de desarrollar e implementar proyectos turísticos, en los cuales se deben realizar estudios previos para el análisis de potenciales sitios turísticos y también con la capacidad de implementarlos hasta que alcancen la figura de productos turísticos. Su formación le permitirá también laborar en agencias de viaje ya que dispone de las habilidades para manejar sistemas informáticos de reserva de servicios, así como del manejo de idiomas lo cual le permitirá interactuar con clientes en el extranjero. Finalmente recibirá además un eje valórico que le permite compartir sus labores con respeto al pensamiento y actitud tanto por las culturas locales como por las extranjeras

Campo Ocupacional

El profesional de esta carrera podrá vincularse al sector turístico en:

Su propia empresa de carácter turístico y/o ambiental

Agencias de viaje Mayoristas de Turismo como programador de paquetes y circuitos turísticos fuera del país

¹⁸ (Universidad Internacional del Ecuador, 2012) Página Web

Operadoras de Turismo como programador de paquetes y circuitos a nivel nacional
Aerolíneas
Gobiernos Locales
Instituciones del Sector Público
Ongs
Empresas vinculadas al medio ambiente

ESCUELA DE HOTELERÍA¹⁹

- Hotelería

Perfil Profesional

Desarrolla las siguientes competencias:

Investiga y asesora en la creación, implementación y desarrollo de empresas hoteleras y similares mediante el conocimiento técnico sólido de las operaciones que demanda el sector hotelero. Planea, dirige, administra y evalúa empresas, sistemas, métodos y procedimientos en el ámbito hotelero ofreciendo servicios competitivos de alta calidad. Ejerce su liderazgo y aptitud para el trabajo en equipo y orienta su acción al crecimiento personal y profesional de sus compañeros y subalternos. Mantiene un fuerte compromiso ético con la sociedad, con la defensa del medio ambiente y con sus principios profesionales.

Campo Ocupacional

El Ingeniero en Administración de Empresas Hoteleras podrá insertarse en el mercado de trabajo como: Gerente General de Hoteles, Resorts, Spas, Restaurantes y Empresas de Catering, nacionales y extranjeras, públicas y privadas.

Asesor en la creación y planeación de empresas hoteleras.

Director de programas de marketing hotelero.

Administrador de empresas hoteleras y similares como hoteles, hosterías, pensiones, refugios, cabañas, restaurantes, cafeterías, bares, como cruceros, centros turísticos de hospedaje y recreación, empresas de banquetes y recepciones y centros vacacionales.

Director de servicios hoteleros en clínicas y hospitales.

¹⁹ (Universidad Internacional del Ecuador, 2012) Página Web

ESCUELA DE CIENCIAS EXACTAS Y TECNOLOGÍAS APLICADAS²⁰

- Mecatrónica

Perfil Profesional

Comprender problemas y proponer soluciones integrando las tecnologías emergentes de la mecatrónica. Manejar herramientas de vanguardia en la solución de problemas de la mecatrónica. Administrar y asegurar la calidad, eficiencia, productividad y rentabilidad de los sistemas, procesos y productos mecatrónicos. Controlar, automatizar, operar, supervisar, evaluar y mantener procesos mecatrónicos. Proyectar, diseñar, simular y construir sistemas, procesos y productos mecatrónicos. Asimilar y aplicar tecnologías adaptándolas a las necesidades del entorno productivo, social y ambiental, propiciando un desarrollo sustentable.

Campo ocupacional

ESFERAS DE ACTUACIÓN:

El enfoque del Ingeniero Mecatrónico, está encaminado hacia el área industrial y el desarrollo tecnológico en el control automatizado de producción manufacturera.

CAMPOS DE ACCIÓN:

Con el perfil profesional planteado se pretende que el egresado tenga las capacidades: es decir, conocimientos, habilidades, y actitudes, que le ayuden a competir en el mercado globalizado acorde a las nuevas herramientas que están siendo utilizadas en los procesos de producción y que a su vez, sirven para optimizar y controlar sistemas y procesos mecatrónicos. Como Diseñar y controlar dispositivos, máquinas y equipos, que requieran procesos multidisciplinarios. Diseño y montaje de sistemas integrales de manufactura para el desarrollo productivo. Control, simulación y diseño de interfaces automatizadas. Participación en procesos de enseñanza e investigación.

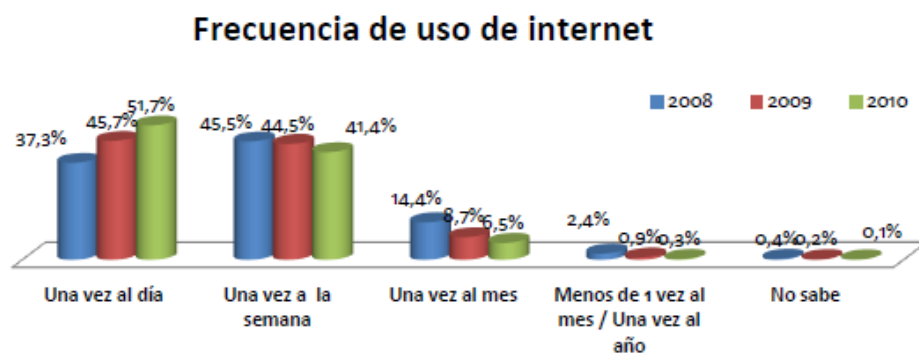
Funciones asesoras: Miembro del equipo de Planificación. Adicionalmente el Ingeniero en Negocios Internacionales puede desempeñarse como consultor independiente, dando asesoría a empresas privadas y públicas cuyo campo de actividad sean los mercados internacionales o puede trabajar como docente, compartiendo con la juventud, todos los conocimientos, habilidades y valores adquiridos

²⁰ (Universidad Internacional del Ecuador, 2012) Página Web

4.4.9. Soporte Informático

Siendo el internet, el método de comunicación más utilizado en la actualidad; es imprescindible la utilización de los recursos informáticos para la optimización e innovación de los procesos de gestión, a fin de garantizar un servicio ágil, fácil y seguro para la correcta administración de las oportunidades laborales, así como también del talento humano que forme parte de este proyecto.

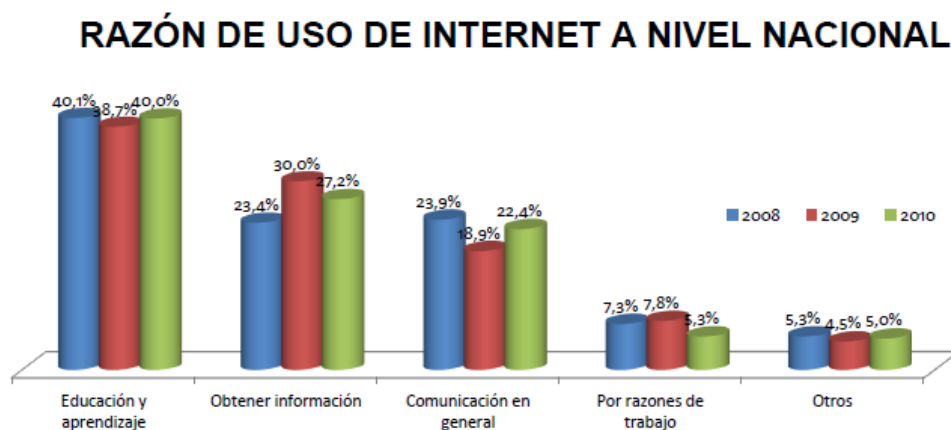
Gráfico #38 Frecuencia de uso de internet - Ecuador



Elaborado por: Autores

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)

Gráfico #39 Razón de uso de Internet - Ecuador

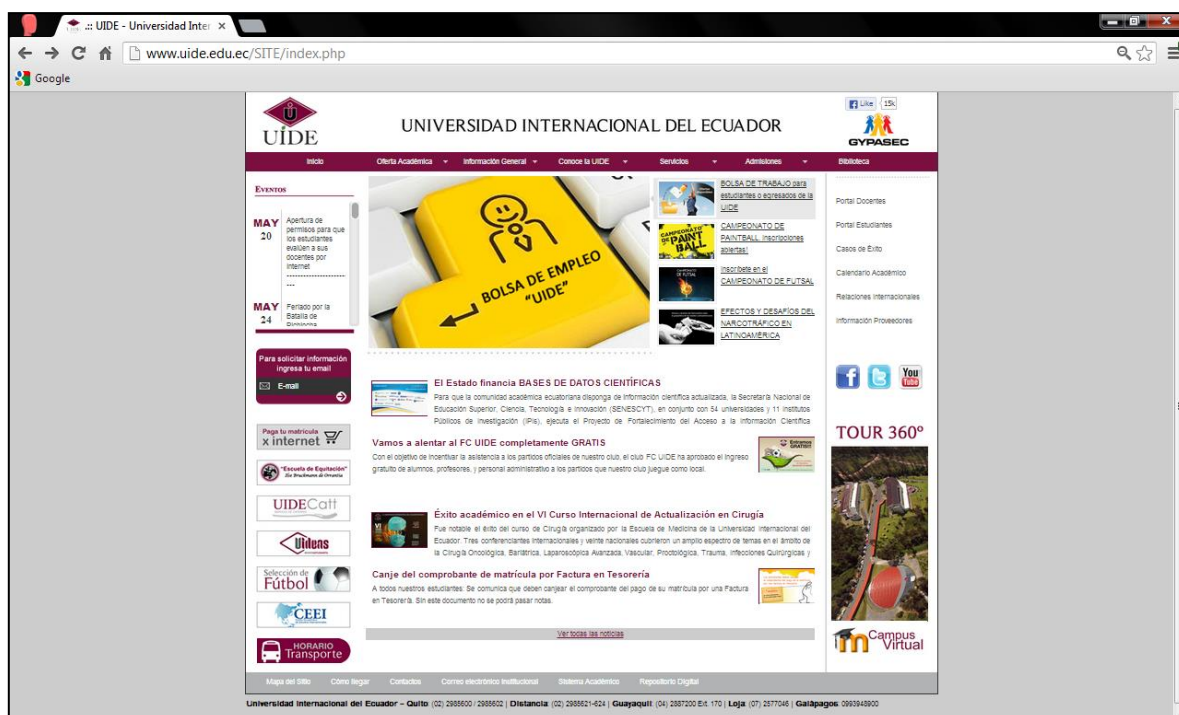


Elaborado por: Autores

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)

Los requerimientos tecnológicos para el soporte informático deberán ser administrados por el Departamento de Sistemas UIDE; la actualización, innovación y mantenimiento del portal virtual quedarán a cargo del auxiliar de sistemas.

Gráfico #40 Página Web UIDE



Elaborado por: Autores

Fuente: UIDE

El Portal Virtual de la Bolsa de Empleo UIDE deberá brindar a sus usuarios el soporte necesario para la administración de sus funciones.

La información publicada deberá ser actualizada en periodos menores a 30 días laborables, para prometer información veraz que cumpla con las necesidades de los usuarios.

Gráfico #41 Portal Virtual - Bolsa de Empleo UIDE



Elaborado por: Autores

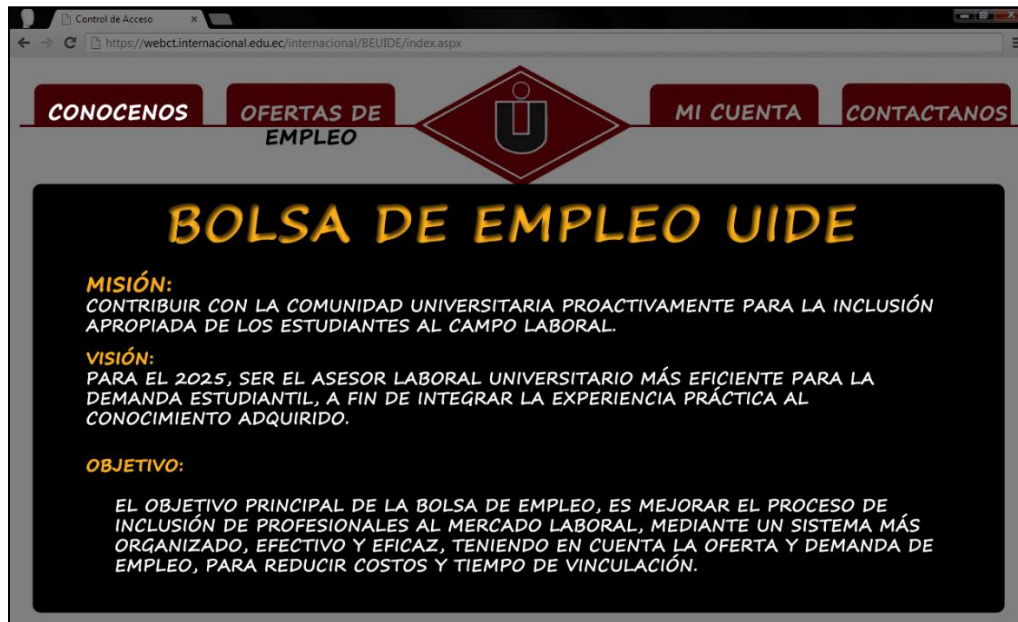
Fuente: Autores

Todo usuario tendrá la accesibilidad para monitorear su cuenta virtual, que le permitirá mantenerse al tanto de la información solicitada, conjuntamente a las ofertas disponibles de acuerdo a su perfil profesional.

El Portal Virtual Bolsa de Empleo UIDE ofrecerá a sus usuarios toda la información necesaria para la confianza y recomendación de este servicio.

Las Ofertas disponibles estarán categorizadas por facultades y poseerán la información pertinente para la correcta aplicación del postulante.

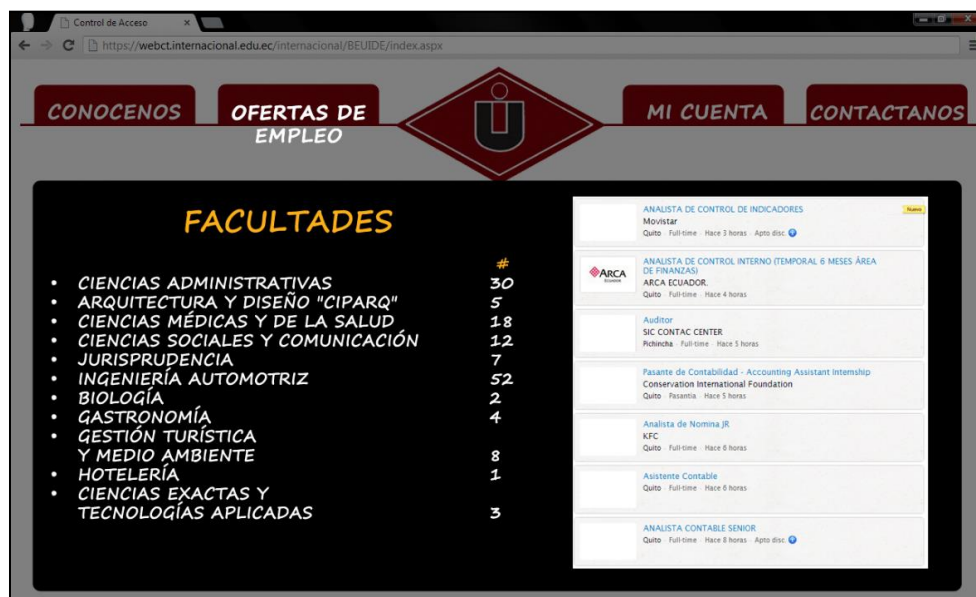
Gráfico #42 Portal Virtual (CONOCENOS)



Elaborado por: Autores

Fuente: Autores

Gráfico #43 Portal Virtual (OFERTAS DE EMPLEO)



Elaborado por: Autores

Fuente: Autores

Gráfico #44 Portal Virtual (CONTACTANOS)

The screenshot shows a web browser window with the URL <https://webct.internacional.edu.ec/internacional/BEUIDE/index.aspx>. The page has a dark header with a central logo and four navigation buttons: **CONOCENOS**, **OFERTAS DE EMPLEO**, **MI CUENTA**, and **CONTACTANOS**. Below the header, the page is split into two columns. The left column is titled **CONTACTO PERSONAL** and contains a form with the following fields: **NOMBRE COMPLETO**, **EMAIL**, **TELEFONOS DE CONTACTO**, and **ASUNTO, COMENTARIOS, RECOMENDACIONES**, with an **ENVIAR** button at the bottom. The right column is titled **CONTACTO EMPRESARIAL** and contains a similar form with fields: **EMPRESA, PERSONA DE CONTACTO**, **EMAIL**, **TELEFONOS DE CONTACTO**, and **ASUNTO, COMENTARIOS, RECOMENDACIONES**, also with an **ENVIAR** button.

Elaborado por: Autores

Fuente: Autores

Se ofrecerá un servicio especializado a las empresas que deseen formar parte de la Bolsa de Empleo UIDE, además de la utilización del portal virtual con el propósito de garantizar una gestión de talento humano que cumpla con las necesidades de las partes involucradas.

Toda la información que remita el usuario será analizada para su posterior seguimiento, el personal de la Bolsa de Empleo UIDE atenderá todos los comentarios, sugerencias y dudas que necesiten atención.

El costo del software para la ejecución de las actividades oscila los \$3000.

4.4.10. Convenios Institucionales

Cuadro #4 Convenios 2012

CONVENIOS ACTIVOS A DICIEMBRE DEL 2012

FACULTAD O ESCUELA	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN ACADÉMICA O EMPRESA PRIVADA O INSTITUCIÓN DEL ESTADO
FACULTA DE MEDICINA	Ministerio de Salud Pública del Ecuador
	Dirección Provincial de Salud de Pichincha
	Hospital General Enriquez Garces
	Hospital Pablo Arturo Suarez
	Hospital de Niños Baca Ortiz
	Hospital de Especialidades Eugenio Espejo
	Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora
	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
	Hospital Carlos Andrade Marin
	Ministerio de Defensa nacional
	Hospital General de las Fuerzas Armadas
	Hospital Voz Andes
	Hospital Quito 1 de la Policía Nacional
	Club de Leones Quito Central
	Cruz Roja Ecuatoriana
	Fundación Diabetes Juvenil del Ecuador
	MIES -Programa Alimentate Ecuador
	Hospital Metropolitano
	Universidad de Columbia de Nueva York
	School Of Medicine of Case Western Reserv - Cleaveland Ohio
	Florida Hospital
	National Board of Medical Examiners
	Facultad de Medicina de la Pontificia Universidad Católica de
	Instituto Universitario del Hospital Italiano de Buenos Aires.

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN	
	Consorcio de Municipios COMAGA
	Cámara de Industrias de la Producción (CIP)
	Banco del Pichincha
	Tata Consultancy Services
	Banco De Guayaquil
	Quifatex
FACULTAD DE TURISMO	Convenio de Cooperación Interinstitucional con la Empresa Pública Metropolitana de Gestión de Destino Turístico
EXTENSIÓN LOJA	
	Agencia de Viajes Operadora Turística Abada Castillo Travel
	Operadora Turística Star Tourism
	Instituto Nacional de Patrimonio Cultural dirección regional 7
	VG Consult Cia. Ltda.
	FLISOL
	Gobierno Autónomo descentralizado del Cantón Calvas
	Universidad de Lambayeque - Perú
	Gobierno Parroquial de Timbara
	Instituto Master System de Chiclayo - Perú
	Procuraduría General del Estado
	Distrito de Loja del Ministerio Público del Ecuador
	Curz Roja Ecuatoriana- Loja -
ESCUELA DE GASTRONOMÍA	
	Universidad Tecnológica de Chile INACAP
	Universidad "LE CORDON BLUE SAC" Lima
	Fundación FUDIS. Ecuador
	Restaurante "La Boca del Lobo". Ecuador
	Slow Food - Italia -
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA	
	Ediciones Legales EDLE S.A
	Servicio de Rentas Internas (SRI)
	Colegio de Abogados de Pichincha

FACULTAD DE MECÁNICA QUITO	
	Wartila
	General Motors
	Quickoil
	Algaex
	Alvarez Barba
	Tecnova Boch
	Maresa
FACULTAD DE COMUNICACIÓN	
ESCUELA DE COMUNICACIÓN	Curz Roja Ecuatoriana
ESCUELA DE BIOLOGÍA	
	INAE (Instituto Antártico Ecuatoriano)
	INOCAR (Instituto Oceanográfico de la Armada)
	Fundación Charles Darwin de Galápagos

FACULTAD DE ARQUITECTURA	
	Gobierno Municipal de Cotacachi
	Gobierno cantonal de Pedro Vicente Maldonado
INSTITUCIONALES	CLARO
	PACIFICARD
	Fundación Valle Inter Océánico y Desarrollo Comunitario
	Banco Nacional de Fomento
	ADELCA S.A
CONVENIOS GUAYAQUIL	ANGLO AUTOMOTRIZ S.A.
	ANTONIO PINO YCAZA & CIA.
	CETIVEHÍCULOS S.A.
	COLEGIO FISCAL TÉCNICO JOAQUÍN GALLEGOS LARA
	INTERNATINAL WATER SERVICES (GUAYAQUIL) INTERAGUA C.
	CÁMARA DE COMERCIO DE GUAYAQUIL

CONVENIOS MATRIZ	57
CONVENIOS LOJA	12
CONVENIOS GUAYAS	7
TOTAL DE CONVENIOS	76

Elaborado por: Autores

Fuente: UIDE

Actualmente la UIDE mantiene 76 convenios con empresas públicas y privadas, en su matriz principal en Quito, sede Loja y Guayas.

Es de vital importancia para el desarrollo del proyecto de la Bolsa de Empleo que se mantengan estos convenios, además de la creación de nuevos, debido a que en las Ferias Laborales programadas se pretende la participación de la mayoría de empresas que pertenezcan a este grupo.

El Coordinador empresarial deberá trabajar conjuntamente con los departamentos de gestión de talento humano de cada empresa, para mantener una actualización continua de estos convenios; así como también gestionar la creación de nuevos convenios que aporten con la oferta empresarial.

4.5. VIABILIDAD FINANCIERA

4.5.1. Costos de Implementación estimados

Para la implementación del proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”, como un proyecto autosustentable; es necesario realizar un análisis financiero, en el mismo se detallará la inversión inicial, análisis de ingresos, egresos y flujo de caja con una proyección a diez años de labor en su primera etapa.

Es fundamental mencionar que la investigación se llevó a cabo en el mes de Abril del 2013, a estudiantes de octavo, noveno y décimo semestre del periodo Marzo-Julio 2013, las consideraciones en los análisis son en base a los datos obtenidos en este periodo.

4.5.1.1. Análisis comparativo de los costos de inversión del proyecto.

Inversiones

Capital fijo:

Depreciables:

Tangibles: oficina, equipos de computación, mobiliario.

Intangibles: costos de elaboración del proyecto, gastos de organización, gastos de instalación.

Capital trabajo:

Cuentas por cobrar (a crédito de las capacitaciones técnicas, ferias laborales).

Gastos (sueldos, material de publicidad, promocional, suministros de oficina).

Inversión en activos fijos

Como se muestra en el cuadro #5 el monto de la inversión inicial es de 8660 dólares, en este se detallan las principales inversiones para el funcionamiento del proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”, estas son: equipamiento tecnológico, stands para la elaboración de ferias laborales y suministros de oficina; dentro del proyecto se estima una reinversión en equipamiento tecnológico de última tecnología al quinto año de funcionamiento (Ver cuadro #6).

Cuadro #5 Inversión activos fijos

INVERSIÓN ACTIVOS FIJOS			
Detalle	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Equipo de oficina			
Computadora	3	400	1200
Central telefónica	1	100	100
Impresora	1	60	60
Escritorio	3	140	420
Silla Ejecutiva	3	50	150
Silla estándar	6	20	120
Mueble archivador	3	120	360
Stands para Feria Laboral	25	250	6250
TOTAL ACTIVOS FIJOS			8660

Elaborado por: Autores

Fuente: Cotizaciones 2013

Inversión en Equipamiento tecnológico 5to. Año

Cuadro #6 Equipamiento Tecnológico

INVERSIÓN EQUIPAMIENTO TECNOLÓGICO 5to. AÑO			
Detalle	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Equipo Tecnológico			
Computadoras	3	550	1650
Impresora	1	70	70
TOTAL INVERSIÓN			1720

Elaborado por: Autores

Fuente: Cotizaciones 2013

La inversión proyectada para el quinto año de funcionamiento del proyecto “Bolsa de Empleo UIDE” es específicamente en tecnología; con estos equipos se planea mantener los procesos ágiles y mejorar tanto la gestión administrativa como el portal virtual, debido a que este último es el principal método de comunicación con los usuarios.

4.5.2. Proyección de Ingresos y Gastos en dos Escenarios económicos

El proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”, pretende lograr la autosustentabilidad a largo plazo; en base a proyecciones de gastos e ingresos desde la creación del mismo se determinará su efectividad. Para el cálculo de gastos se utilizará una inflación anual del 4%.²¹

Dentro de los gastos se tomará en cuenta el sueldo de las personas encargadas de llevar a cabo los procesos de gestión de la Bolsa de Empleo, la publicidad para el posicionamiento, los suministros de oficina, servicios básicos, internet y los gastos imprevistos como se detalla en el cuadro #7. El software que se propone utilizar para el proyecto “bolsa de empleo UIDE” tiene un costo aproximado de tres mil dólares que se considerara como inversión inicial en el flujo de efectivo.

4.5.2.1. Proyección Presupuesto de gastos

Cuadro #7 Presupuesto de Gastos proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”

PRESUPUESTO DE GASTOS										
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
SUELDOS										
Jefe Administrativo	7981	8300	8632	8977	9336	9710	10098	10502	10922	11359
Coordinador Bolsa de Empleo	5378	5593	5817	6050	6292	6544	6805	7077	7361	7655
Coordinador Servicios Empresariales	5378	5593	5817	6050	6292	6544	6805	7077	7361	7655
TOTAL	18737	19487	20266	21077	21920	22797	23709	24657	25643	26669
PUBLICIDAD										
Publicidad Ferias laborales	200	208	216	225	234	243	253	263	274	285
Publicidad Bolsa de Empleo	400	416	433	450	468	487	506	526	547	569
Publicidad Cursos de Capacitación	400	416	433	450	468	487	506	526	547	569
TOTAL	1000	1040	1082	1125	1170	1217	1265	1316	1369	1423
SUMINISTROS DE OFICINA										
Grapadoras	6	6	6	7	7	7	8	8	8	9
Perforadoras	6	6	6	7	7	7	8	8	8	9
Esferos, Marcadores	6	6	6	7	7	7	8	8	8	9
Carpetas Folders	50	52	54	56	58	61	63	66	68	71
Grapas	10	10	11	11	12	12	13	13	14	14
Sellos	10	10	11	11	12	12	13	13	14	14
Resmas de hojas	50	52	54	56	58	61	63	66	68	71
TOTAL	138	144	149	155	161	168	175	182	189	196

²¹ Información obtenida del Banco Central del Ecuador para el año 2013.

OTROS GASTOS										
Servicios básicos, Internet	50	52	54	56	58	61	63	66	68	71
Imprevistos	200	208	216	225	234	243	253	263	274	285
TOTAL	250	260	270	281	292	304	316	329	342	356

TOTAL GASTOS	20125	20930	21768	22638	23544	24486	25465	26484	27543	28645
--------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Elaborado por: Autores

Fuente: Cotizaciones 2013

Los sueldos del personal administrativo incluido beneficios de ley son:

Cuadro #8 Sueldos proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”

SUELDO PERSONAL PROYECTO "BOLSA DE EMPLEO"							
	#	Sueldo Mensual	Aporte IESS	Decimo Tercero	Decimo Cuarto	Total Mensual	Total Annual
Jefe Administrativo	1	530.0	64.4	44.17	26.5	665	7981
Coordinador Bolsa de Empleo	1	350.0	42.5	29.2	26.5	448	5378
Coordinador Servicios Empresariales	1	350.0	42.5	29.2	26.5	448	5378
TOTAL	3					1561	18737

Elaborado por: Autores

Fuente: Autores

La publicidad se realizara durante los periodos lectivos Marzo-Julio y Septiembre-Enero en las ferias laborales, mediante periódicos, revistas y vía internet, como se detalla en el cuadro #9

Cuadro #9 Publicidad proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”

PUBLICIDAD													
Detalle	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	octubre	Noviembre	Diciembre	Total Anual
Publicidad Ferias Laborales													
Eventos	-	-	-	-	100	-	-	-	-	-	100	-	200
Publicidad Bolsa de Empleo													
Publicidad Directa (revistas, periódicos)	-	-	40	-	60	-	-	-	40	-	60	-	200
Publicidad Via Internet	-	-	40	-	60	-	-	-	40	-	60	-	200
Publicidad Cursos de Capacitacion													
Publicidad Directa (revistas, periódicos)	-	-	40	-	60	-	-	-	40	-	60	-	200
Publicidad Via Internet	-	-	40	-	60	-	-	-	40	-	60	-	200
TOTAL	0	0	160	0	340	0	0	0	160	0	340	0	1000

Elaborado por: Autores

Fuente: Cotizaciones 2013

Planteamiento de dos escenarios en cuanto al crecimiento para Capacitaciones Técnicas y Ferias Laborales. Datos obtenidos en el semestre Marzo-Julio 2013

4.5.2.1.1. Primer Escenario

Crecimiento considerado, de un 15% como mínimo debido a posibles escenarios adversos.

Ingresos por Capacitaciones Técnicas

En el primer escenario, se ha determinado un crecimiento del 15% para cada año, teniendo en cuenta que la Universidad Internacional del Ecuador tiene un total de 11 facultades; las cuales deberían ofrecer a sus estudiantes capacitaciones técnicas proporcionalmente al número de estudiantes que poseen, en áreas complementarias y preferencias de cada facultad.

En la proyección (Ver cuadro #10), se toma en cuenta un mínimo de 18 participantes por curso, que deberán cancelar de 50 dólares en adelante, dependiendo de la temática de la capacitación; con esto se prevé cubrir los costos para el pago de capacitadores a un costo de 13.30 dólares la hora con una duración de 30 horas, además de gastos por concepto de certificados que se entregarán a las personas que culminen el curso y gastos imprevistos. El costo del curso se estableció después de la encuesta realizada a los estudiantes de octavo, noveno y décimo semestres en el periodo Marzo-Julio 2013.

Cuadro #10 Ingresos Capacitaciones Técnicas

INGRESOS POR CAPACITACIONES TÉCNICAS B.E.								
	Capacitaciones Técnicas	Mínimo de participantes	Costo del curso	INGRESO	Pago Capacitador	Gastos capacitaciones	Costo capacitaciones	TOTAL INGRESOS
Año 1	22	18	50	19800	400	100	11000	8800
Año 2	25	18	50	22770	400	100	12650	10120
Año 3	29	18	50	26186	400	100	14548	11638
Año 4	33	18	50	30113	400	100	16730	13384
Año 5	38	18	50	34630	400	100	19239	15391
Año 6	44	18	50	39825	400	100	22125	17700
Año 7	51	18	50	45799	400	100	25444	20355
Año 8	59	18	50	52668	400	100	29260	23408
Año 9	67	18	50	60569	400	100	33649	26919
Año 10	77	18	50	69654	400	100	38697	30957

Elaborado por: Autores

Fuente: Cotizaciones 2013

Cuadro #11 Distribución proporcional por facultades

DISTRIBUCION PROPORCIONAL DE CAPACITACIONES POR FACULTADES												
ESCUELAS	# ESTUDIANTES	%	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
Ciencias Administrativas	48	11%	3	3	3	3	4	4	4	5	5	6
Arquitectura y Diseño "cipArq"	17	4%	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
Ciencias Médicas y de la Salud	60	14%	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7
Ciencias Sociales y Comunicación	30	7%	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4
Jurisprudencia	19	5%	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
Ingeniería Automotriz	202	48%	11	12	13	14	16	17	19	21	23	25
Biología	6	1%	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
Gastronomía	10	2%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Gestión Turística y Medio Ambiente	11	3%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Hotelería	4	1%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ciencias Exactas y Tecnologías Aplicadas	12	3%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
(8VO, 9NO, 10MO SEMESTRE)	419	100%	22	24	27	29	32	35	39	43	47	52

Elaborado por: Autores Fuente: Universidad Internacional del Ecuador (UIDE)

Los valores en cero de la tabla se deben a que el número de estudiantes en estas facultades no es representativo para cumplir con el mínimo de participantes requeridos; sin embargo, si existiera la necesidad y demanda por parte del alumnado, el proyecto “Bolsa de Empleo UIDE” gestionará las capacitaciones técnicas solicitadas en fin de complementar el conocimiento de cada facultad. Asimismo los cursos que se propondrán por cada facultad serán abiertos a toda la comunidad universitaria.

Ingresos por Ferias Laborales

En las ferias laborales participarán empresas de diferentes sectores económicos, se proyecta dos ferias laborales al año, en las cuales las empresas participantes conocerán al talento humano de la Universidad Internacional del Ecuador.

El costo para los participantes por stand será de 50 dólares, la capacidad del salón-auditorio “Jorge Fernández” (Ver gráfico #37) es para 25 stands aproximadamente con una dimensión de 9 m² para cada stand (Ver gráfico #36), los cuales estarán adecuados para este tipo de feria.

Se toma como dato 10 empresas participantes ya que este fue el número de empresas que asistieron a la feria realizada en el semestre Septiembre 2012 – Enero 2013

Cuadro #12 Ingresos Ferias Laborales

INGRESOS POR FERIAS LABORALES				
	Empresas Participantes	Costo Participación	Ferias Laborales Anuales	Ingreso Anual
Año 1	10	50	2	1000
Año 2	12	50	2	1150
Año 3	13	50	2	1323
Año 4	15	50	2	1521
Año 5	17	50	2	1749
Año 6	20	50	2	2011
Año 7	23	50	2	2313
Año 8	27	50	2	2660
Año 9	31	50	2	3059
Año 10	35	50	2	3518

Elaborado por: Autores

Fuente: Autores

Flujo de Efectivo

Cuadro #13 Flujo de Efectivo

FLUJO DE EFECTIVO											
Flujo de Inversión	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
INGRESOS											
<i>Inversión Inicial</i>	11660										
<i>Capacitaciones técnicas</i>		8800	10120	11638	13384	15391	17700	20355	23408	26919	30957
<i>Ferias Laborales</i>		1000	1150	1323	1521	1749	2011	2313	2660	3059	3518
Total Ingresos	11660	9800	11270	12961	14905	17140	19711	22668	26068	29978	34475
EGRESOS											
<i>Gastos</i>		20125	20930	21768	22638	23544	24486	25465	26484	27543	28645
<i>Inversiones</i>	11660					1720					
Total Egresos	11660	20125	20930	21768	22638	25264	24486	25465	26484	27543	28645
FLUJO DE EFECTIVO	0	-10325	-9660	-8807	-7734	-8124	-4774	-2797	-415	2436	5831

Elaborado por: Autores

Fuente: Autores

Los egresos estipulados describen específicamente gastos de funcionamiento, mantenimiento e inversiones (ver cuadro #7). Los ingresos corresponden a capacitaciones técnicas y ferias laborales que se pretenden ejecutar en el proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”.

Con el incremento de participantes en capacitaciones técnicas y ferias laborales en los años consecuentes a la creación, se pronostica obtener como se observa en el cuadro un excedente en el flujo de caja a partir del noveno año; con los recursos que se obtendrán del proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”, se prevé financiar eventos como ferias de empleo, ayuda social a personas de escasos recursos y capacitaciones al personal docente; se ve la posibilidad de gestionar capacitaciones al personal docente para cumplir con lo que se estipula en la nueva ley de educación superior.

4.5.2.1.2. Segundo Escenario

Crecimiento en base a datos reales, con un 22% de incremento en la demanda como escenario ideal.

Cuadro #14 Demanda Universidad Internacional del Ecuador

Demanda estudiantil UIDE	
Marzo 2011- Enero 2012	Marzo 2012-Enero 2013
325	398
	22%

Elaborado por: Autores Fuente: Universidad Internacional del Ecuador (UIDE)

Ingresos por Capacitaciones Técnicas

En este escenario se mantienen las mismas consideraciones que en el primer escenario en cuanto al número de participantes mínimo y el costo por capacitación; de igual manera se prevé cubrir el pago a capacitadores y los gastos en capacitaciones. (Ver cuadro #15)

El costo del curso se estableció después de la encuesta realizada a los estudiantes de octavo, noveno y décimo semestres en el periodo Marzo-Julio 2013.

En la proyección, se toma en cuenta un mínimo de 18 participantes por curso, que deberán cancelar de 50 dólares en adelante, dependiendo de la temática de la capacitación; con esto se prevé cubrir los costos para el pago de capacitadores a un costo de 13.30 dólares la hora con una duración de 30 horas, además de gastos por concepto de certificados que se entregarán a las personas que culminen el curso y gastos imprevistos.

Cuadro #15 Ingresos Capacitaciones Técnicas

INGRESOS POR CAPACITACIONES TÉCNICAS B.E.								
	Capacitaciones Técnicas	Mínimo de participantes	Costo del curso	INGRESO	Pago Capacitador	Gastos capacitaciones	Costo capacitaciones	TOTAL INGRESOS
Año 1	22	18	50	19800	400	100	11000	8800
Año 2	27	18	50	24156	400	100	13420	10736
Año 3	33	18	50	29470	400	100	16372	13098
Año 4	40	18	50	35954	400	100	19974	15979
Año 5	49	18	50	43864	400	100	24369	19495
Año 6	59	18	50	53514	400	100	29730	23784
Año 7	73	18	50	65287	400	100	36270	29016
Año 8	88	18	50	79650	400	100	44250	35400
Año 9	108	18	50	97173	400	100	53985	43188
Año 10	132	18	50	118551	400	100	65861	52689

Elaborado por: Autores

Fuente: Cotizaciones 2013

Para el proyecto “Bolsa de Empleo UIDE” es de vital importancia que las capacitaciones técnicas proyectadas tengan acogida en la comunidad universitaria; como se observa en el cuadro #15 con estos ingresos proyectados se pretende cubrir los gastos.

Cuadro #16 Distribución proporcional por facultades Universidad Internacional del Ecuador

DISTRIBUCION PROPORCIONAL DE CAPACITACIONES POR FACULTADES												
ESCUELAS	# ESTUDIANTES	%	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
Ciencias Administrativas	48	11%	3	3	4	5	6	7	8	10	12	15
Arquitectura y Diseño "cipArq"	17	4%	1	1	1	2	2	2	3	4	4	5
Ciencias Médicas y de la Salud	60	14%	3	4	5	6	7	9	10	13	15	19
Ciencias Sociales y Comunicación	30	7%	2	2	2	3	3	4	5	6	8	9
Jurisprudencia	19	5%	1	1	1	2	2	3	3	4	5	6
Ingeniería Automotriz	202	48%	11	13	16	19	23	29	35	43	52	64
Biología	6	1%	0	0	0	1	1	1	1	1	2	2
Gastronomía	10	2%	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3
Gestión Turística y Medio Ambiente	11	3%	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3
Hotelería	4	1%	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
Ciencias Exactas y Tecnologías Aplicadas	12	3%	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4
(8VO, 9NO,10MO SEMESTRE)	419	100%	22	27	33	40	49	59	73	88	108	132

Elaborado por: Autores Fuente: Universidad Internacional del Ecuador (UIDE)

Los valores en cero de la tabla se deben a que el número de estudiantes en estas facultades no es representativo para cumplir con el mínimo de participantes requeridos; sin embargo, si existiera la necesidad y demanda por parte del alumnado, el proyecto “Bolsa de Empleo

UIDE” gestionará las capacitaciones técnicas solicitadas en fin de complementar el conocimiento de cada facultad

Ingresos por Ferias Laborales

Se mantienen las variables en cuanto al costo de inscripción por empresa de 50 dólares, y el número de empresas participantes, este último dato se toma de la feria realizada en el semestre Septiembre 2012 – Enero 2013, en la que hubo alrededor de 10 empresas participantes.

Cuadro #17 Ingresos Ferias Laborales

INGRESOS POR FERIAS LABORALES				
	Empresas Participantes	Costo Participación	Ferias Laborales Anuales	Ingreso Anual
Año 1	10	50	2	1000
Año 2	12	50	2	1220
Año 3	15	50	2	1488
Año 4	18	50	2	1816
Año 5	22	50	2	2215
Año 6	27	50	2	2703
Año 7	33	50	2	3297
Año 8	40	50	2	4023
Año 9	49	50	2	4908
Año 10	60	50	2	5987

Fuente: Autores

Elaborado por: Autores

Flujo de Efectivo

Cuadro #18 Flujo de Efectivo

FLUJO DE EFECTIVO											
Flujo de Inversión	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
INGRESOS											
<i>Inversion Inicial</i>	11660										
<i>Capacitaciones técnicas</i>		8800	10736	13098	15979	19495	23784	29016	35400	43188	52689
<i>Ferias Laborales</i>		1000	1220	1488	1816	2215	2703	3297	4023	4908	5987
Total Ingresos	11660	9800	11956	14586	17795	21710	26487	32314	39423	48096	58677
EGRESOS											
<i>Gastos</i>		20125	20930	21768	22638	23544	24486	25465	26484	27543	28645
<i>Inversiones</i>	11660					1720					
Total Egresos	11660	20125	20930	21768	22638	25264	24486	25465	26484	27543	28645
FLUJO DE EFECTIVO	0	-10325	-8974	-7181	-4843	-3554	2001	6849	12939	20553	30032

Elaborado por: Autores

Fuente: Autores

En la inversión inicial se consideran activos fijos como muebles, computadoras, stands para ferias laborales y el software que tiene un costo de tres mil dólares; a partir del sexto año de funcionamiento, el flujo de efectivo podrá ser reinvertido para el mejoramiento de procesos, ferias de empleo, ayuda social a personas de escasos recursos y capacitaciones al personal docente e instalaciones del proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”.

En el quinto año de funcionamiento se prevé una reinversión de 1720 dólares (ver cuadro #6) para equipos de última tecnología, necesarios para la innovación del portal virtual y la óptima administración de la base de datos.

4.5.3. Resultados del Análisis Financiero

Para la actualización del flujo de caja se aplica una tasa de interés nominal con la siguiente formula:

$$\text{Tasa de interés nominal} = r + R + If$$

*R= riesgo

r = tasa de interés pasiva referencial (4.53%)

If = inflación (4%)

*No se tomará en cuenta la tasa del riesgo debido a que es una inversión de carácter interinstitucional sin fin de réditos económicos.

$$\text{Tasa de interés nominal} = (4.53\%) + (4\%)$$

$$= 8.53\%$$

Para determinar la relación costo-beneficio del proyecto “Bolsa de empleo UIDE” se tomará en cuenta el resultado de la división del VAN de Ingresos para el VAN de Egresos.

Primer escenario tasa de crecimiento 15%, escenario adverso.

Cuadro # 19 Valor Actual Neto - VAN

SUMATORIA TOTAL		VALOR ACTUAL NETO
INGRESOS	\$ 198,976.44	\$118,804.38
EGRESOS	\$ 243,346.99	\$155,355.27
RELACION COSTO - BENEFICIO (I/E=>1)		0.76

Elaborado por: Autores

Fuente: Autores

Mediante el análisis VAN se determinó en este escenario que los ingresos totales cubrirán por lo menos el 76% de los egresos de funcionamiento del proyecto “Bolsa de empleo UIDE”; concluyendo que con una tasa de crecimiento del 15%, el proyecto necesitaría un aporte aproximado del 24% restante para su correcta gestión.

Segundo escenario tasa de crecimiento 22%, escenario ideal.

Cuadro # 20 Valor Actual Neto – VAN

SUMATORIA TOTAL		VALOR ACTUAL NETO
INGRESOS	\$ 280,842.67	\$161,646.35
EGRESOS	\$ 243,346.99	\$155,355.27
RELACION COSTO - BENEFICIO		1.040

Elaborado por: Autores

Fuente: Autores

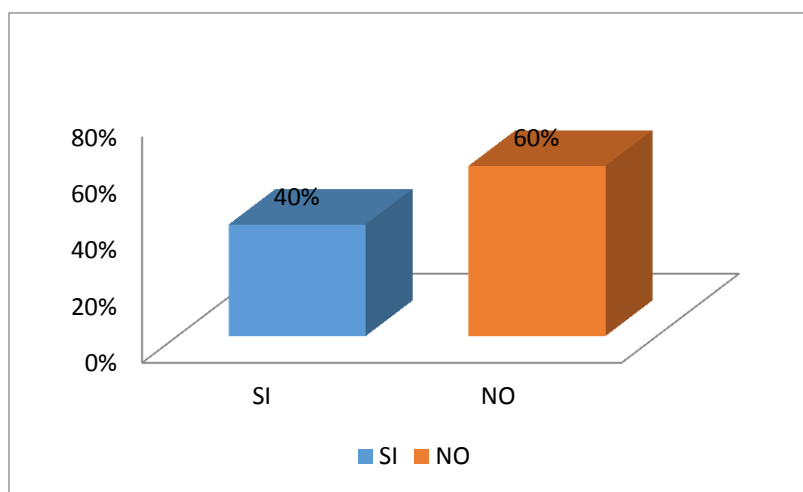
Con la tasa de crecimiento real del 22%; se determina la autosustentabilidad del proyecto, debido a que los ingresos cubren el 100% de los egresos, además de un excedente del 4% que se destinarán para reinversión o financiar eventos sociales y técnicos.

4.5.4. Impacto de la Bolsa de Empleo UIDE

Actualmente el proceso de vinculación estudiantil con el campo laboral, solo contiene un 5% de ofertas laborales en relación a la cantidad de alumnos que se encuentran cursando los 3 últimos semestres de sus carreras.

Mediante la investigación de mercados se pudo determinar que el 40% de los encuestados, se han vinculado al campo laboral por sus propios medios incluyendo el 1% de aquellos beneficiados por las ofertas laborales ofrecidas por la institución.

Gráfico #45 ¿Se encuentra trabajando actualmente?



Elaborado por: Autores

Fuente: Encuesta

**El 60% del total de encuestados no se encuentra trabajando actualmente, lo cual indica que es alta la cantidad de estudiantes en octavo, noveno y décimo semestre desempleados, una Bolsa de Empleo ayudaría a reducir este porcentaje de estudiantes desempleados vinculándolos a plazas laborales de acuerdo a su perfil profesional y sus preferencias personales.*

En conclusión, a través de los escenarios planteados, con crecimientos del 15% y 22% respectivamente; el proyecto “Bolsa de Empleo UIDE” resulta ser una propuesta viable para la vinculación aproximada del 80% de los estudiantes al campo laboral mediante una correcta gestión y administración, la cual se enfocará en mantener ofertas de empleo actualizadas y acorde a los perfiles profesionales.

De igual manera, se estima que la gestión del proyecto “Bolsa de Empleo UIDE” de seguimiento y vincule a un porcentaje de estudiantes ya graduados que no posean empleo.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Actualmente, la bolsa de empleo de la Universidad Internacional del Ecuador, solo se ofrece como un servicio del Departamento de Bienestar estudiantil con ayuda del Departamento de Vinculación Estudiantil; este proceso se limita a establecer un contacto formal entre las autoridades de cada facultad y las empresas que deseen involucrarse en la contratación de talento humano. Si es el caso de un acuerdo entre las partes, la universidad publicará las ofertas laborales en su página web, con el fin de que los estudiantes o ex alumnos soliciten más información, para posteriormente enviar su currículo a la empresa que desee aplicar y que esta se inicie el proceso de selección.

Debido a la inexistencia de un sistema de gestión de talento humano el proceso se torna ineficiente; las empresas y los estudiantes pierden el interés en buscar opciones a sus requerimientos por la tardanza en la respuesta. Las opciones laborales ofertadas por la universidad no abarcan ni el 5% en relación a la cantidad de alumnos que se encuentran cursando los tres últimos semestres de sus carreras.

Además de poseer falencias en aspectos de similar importancia como: vinculación estudiantil, difusión y publicidad informativa, insuficiencia en idiomas, material de aprendizaje e integración entre facultades. Ante el proceso de actualización continua que manejan las empresas, el campo laboral es mucho más competitivo cada día; es por esto, que la calidad educativa debe estar enfocada en generar una oferta nacional más personalizada y preparada, y así obtener los mismos resultados que con la contratación de fuerza laboral internacional.

El análisis mercadológico realizado para el proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”; determinó que a nivel mundial las crisis económicas afectan directamente al desarrollo del mercado laboral y estudiantil; debido a que crean problemas socioeconómicos en las naciones.

A pesar de todos los fenómenos negativos en las economías se puede considerar esencial el apoyo en el desarrollo del conocimiento, la investigación y el medio ambiente para fomentar un desarrollo profesional a largo plazo.

El resultado del desarrollo social, induce al Estado a velar por la equidad de todos sus habitantes y trabajar por el avance de todos los sectores sociales, tratando de mantener las raíces culturales autóctonas, y educar a las personas para mejorar su calidad de vida.

La futura oferta universitaria se incrementará significativamente debido a la reestructuración educacional que implementa el Gobierno Nacional para mejorar la calidad educativa, con la finalidad de contribuir proactivamente al fortalecimiento de las capacidades sociales, al desarrollo del Ecuador y de la región.

Las instituciones de educación superior pretenden incorporar herramientas de comunicación innovadoras y actualizadas mediante el internet, para satisfacer las necesidades de vinculación laboral de sus estudiantes, la creación de bolsas de empleo fomenta la interacción de los estudiantes como parte activa en el proceso de gestión de talento humano, teniendo acceso al manejo de su hoja de vida y a beneficios como ofertas laborales actualizadas, cursos de capacitación profesional, vinculación con la comunidad universitaria, etc.

La tecnología crea oportunidades de progreso que ayudan a fortalecer las actividades productivas de un país, compartiendo a través de la red, información cierta sobre las gestiones realizadas en tiempo real; reduciendo costos, tiempo y recursos, para obtener mayores ingresos y beneficios.

El uso de las TICs favorece el desarrollo económico y social de la población, disminuyendo la brecha tecnológica, que retrasa la mejora del mercado interno de producción y servicio.

Se puede establecer que mediante la investigación realizada en el periodo Marzo-Julio 2013, en el Campus Matriz de la Universidad Internacional de Ecuador, el proyecto “Bolsa de empleo UIDE” es viable para su aplicación, debido a que existe una demanda universitaria insatisfecha en relación a la gestión de vinculación laboral. Como factores determinantes se puede mencionar que el 60% de encuestados no se encuentran trabajando, lo que favorecería la acogida del proyecto dentro de la comunidad universitaria

Debido a los requerimientos empresariales, se hace necesaria la implementación del proyecto para incrementar la experiencia laboral de los estudiantes, mediante la consecución de convenios que favorezcan la vinculación de estudiantes a las empresas, en el transcurso de su carrera profesional para brindar mayores oportunidades laborales y profesionales a la comunidad universitaria UIDE.

Para la vinculación laboral es necesario un proceso activo, innovador, ágil y eficaz que eleve el nivel de aceptación mediante nuevos métodos de gestión, acorde a la demanda de los estudiantes; siendo factible la utilización de vías electrónicas para la asesoría laboral y para la comunicación directa entre la empresa, la Universidad Internacional del Ecuador y los estudiantes.

La administración adecuada del servicio de gestión de la bolsa de empleo no solo podría crear un vínculo entre sus integrantes, sino también aportar a la comunidad universitaria con la organización de capacitaciones técnicas, que eleven el nivel de conocimiento estudiantil y mejore los perfiles profesionales que oferta la institución.

De acuerdo a las preferencias estudiantiles el 76 % de los encuestados anhela que la gestión laboral se enfoque en empresas privadas que ofrezcan principalmente beneficios como remuneración y estabilidad laboral. Dependiendo de los cambios en las áreas profesionales y laborales crece la especialización y diversificación profesional, es por esto que la formación de un profesional debe estar constantemente vinculada a la actualización de sus conocimientos, para evitar el descarto de los mismo del mercado laboral en un corto periodo de tiempo.

Mediante la investigación de mercado realizada, se procesó la información de fuentes primarias tales como una encuesta realizada en el mes de abril del 2013 a estudiantes de los tres últimos semestres de cada facultad y entrevistas realizadas a la Sra. Sandra Benavides, Directora del departamento de Bienestar Estudiantil de la Universidad Internación del Ecuador, así como también al Sr. Iván Freile, Director de Bienestar Estudiantil del American Junior College. Como fuentes secundarias se recolectó información de leyes y reglamentos de la Universidad Internacional del Ecuador; conjuntamente a la información relativa de la ley orgánica de educación superior LOES, en la cual se integra al bienestar estudiantil como parte activa del desarrollo y evolución de la calidad educativa.

A través del Plan Nacional del Buen Vivir, el gobierno nacional promueve el fortalecimiento del talento humano a nivel nacional, por lo que se destina gran parte del presupuesto nacional al sector educativo; en el año 2011 esta cifra alcanzo aproximadamente 1.733 millones de dólares para el sector de la educación, la inversión en este sector representa el 48% del total del gasto público para sectores sociales, con lo cual se pretende mejorar la calidad de vida y equidad en el total de la población.

Las herramientas que se utilizan para alcanzar el desarrollo en la educación son: becas, créditos educativos y ayudas económicas que buscan beneficiar a las instituciones

educativas a largo plazo, incrementando la demanda de estudiantes postulantes a las carreras universitarias ofertadas de todo el territorio nacional.

Mediante el análisis de viabilidad legal se determinó que la institución debe regirse según lo estipulado en el Art. 86 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), para poder continuar su funcionamiento autónomo y enfocar principalmente sus actividades en el bienestar estudiantil. La Bolsa de Empleo UIDE no está relacionada a ninguna restricción legal interna o externa, que impida el desarrollo de sus actividades dentro de la comunidad universitaria. Todas las normativas de educación superior actuales, regulan la gestión de la universidad con respecto a sus estudiantes y el bienestar de los mismos.

Un análisis financiero fue el método más aceptable para comprobar la autosustentabilidad de la propuesta, evaluando medidas adecuadas para que los ingresos proyectados cubran los gastos de operación y desarrollo con una proyección a diez años de labor en su primera etapa, en fin de incrementar a futuro la utilidad neta y acceder a créditos de reinversión para mejorar la gestión y servicios estudiantiles. Para el cálculo de gastos se utilizó una inflación anual del 4%.

El impacto que involucraría la aplicación del proyecto podría ser beneficioso para la institución como para la comunidad universitaria; tomando en cuenta que se estima una vinculación aproximada del 80% de estudiantes futuros a graduarse, a plazas laborales acordes a los perfiles profesionales que busca formar la Universidad Internacional del Ecuador.

Se determinó que para el proyecto el monto de la inversión inicial es de 8660 dólares, considerando equipamiento tecnológico, software, stands para la elaboración de ferias laborales y suministros de oficina, asimismo una reinversión de 1720 dólares al quinto año de funcionamiento para mantener los procesos ágiles y mejorar tanto la gestión administrativa como el portal virtual, debido a que este último es el principal método de comunicación con los usuarios.

Se consideraron dos fuentes de ingresos para el proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”; la realización de dos ferias de empleo al año dentro de la institución, en las cual las empresas participantes deberán cancelar un valor aproximado de cincuenta dólares por stand y la gestión oportuna de capacitaciones técnicas profesionales de igual manera a un costo aproximado de cincuenta dólares; valor que se determinó en la investigación para sus estudiantes, pretendiendo complementar el conocimiento en áreas específicas para satisfacer los requerimientos de todo tipo de empresa en cuanto talento humano.

Los ingresos serían exclusivamente para la gestión del proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”, destinados a cubrir sueldos de personas a cargo del proyecto, honorarios a los capacitadores, publicidad, gastos de operación, mantenimiento y así lograr la autosustentabilidad a largo plazo.

Se estableció que a partir del sexto año de funcionamiento con una proyección a un crecimiento real del 22%, el proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”, tendría un excedente del 4% en el flujo de efectivo el cual será reinvertido para el mejoramiento de procesos, ferias de empleo, ayuda social a personas de escasos recursos, capacitaciones al personal docente y reinversión en las instalaciones del proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”.

Para determinar la relación costo-beneficio del proyecto “Bolsa de empleo UIDE” se tomó en cuenta el resultado de la división del VAN de Ingresos para el VAN de Egresos.

En conclusión, a través de los escenarios planteados, con crecimientos del 15% y 22% respectivamente; el proyecto “Bolsa de Empleo UIDE” resulta ser una propuesta factible para la vinculación aproximada del 80% de los estudiantes al campo laboral mediante una correcta gestión y administración, la cual se enfocará en mantener ofertas de empleo actualizadas y acorde a los perfiles profesionales.

De igual manera, se estima que la gestión del proyecto “Bolsa de Empleo UIDE” de seguimiento y vincule a un porcentaje de estudiantes ya graduados que no posean empleo.

5.2. RECOMENDACIONES

La contribución de las universidades, debe auxiliar a la actualización del conocimiento de su comunidad universitaria, para que las experiencias de los ya profesionales sirvan como conocimiento práctico para los futuros profesionales.

Esta medida evolucionaría el nivel de conocimiento y culturización en la sociedad para ofrecer un sin número de oportunidades, a todos aquellos que aprovechan la educación superior como el principal medio de superación personal.

Se recomienda a la “Universidad Internacional del Ecuador”, sujetarse a las leyes y reglamentos estipulados en la Ley de Educación Superior (LOES), para beneficio de la comunidad universitaria y la institución, poniendo especial énfasis en los parámetros establecidos para la gestión de talento humano que son esenciales para la ejecución del proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”.

Cumpliendo estas leyes la institución será mejor categorizada, lo cual incrementaría sus ingresos, que utilizados correctamente beneficiarían a los futuros profesionales del Ecuador.

La implementación de una bolsa de empleo para la comunidad universitaria de la Universidad Internacional del Ecuador, beneficiaría tanto a estudiantes como a la institución ya que las opciones laborales ofertadas por la universidad, no abarcan ni el 5% en relación a la cantidad de alumnos que se encuentran cursando los tres últimos semestres de sus carreras.

La creación de la Bolsa de Empleo UIDE busca generar un vínculo de apoyo para que los estudiantes se relacionen de manera práctica y real con el mundo laboral.

Una bolsa de empleo estudiantil facilitaría el proceso de búsqueda de plazas laborales para los futuros profesionales y de igual manera reducirá el tiempo de reclutamiento de personal por parte de las empresas.

Las capacitaciones técnicas tendrían gran acogida dentro de la comunidad universitaria, debido a que tanto estudiantes como docentes poseen interés de mejorar su perfil profesional, con el fin de elevar su nivel competitivo y complementar sus conocimientos con temas ajenos a su carrera universitaria

La realización de ferias laborales ayudará a los estudiantes de la UIDE a vincularse con el campo laboral, con el objetivo de contribuir a la disminución la tasa el desempleo, que ha

sido por décadas, uno de los principales factores de preocupación con respecto a un equilibrio entre el bienestar económico y el bienestar social de cada nación.

Mediante el análisis VAN se determinó que financieramente el proyecto “Bolsa de Empleo UIDE”, podría ser autosustentable. Además se identificó que los gastos que tendría el proyecto son bajos, lo cual hace atractiva su aplicación en la brevedad posible, para mejorar la calidad de sus servicios universitarios.

Finalmente, es imprescindible mencionar que si existiera un apoyo personalizado a los proyectos de investigación y desarrollo de cada facultad, que tienen como base un desarrollo universitario, comunitario, nacional y global; la Universidad Internacional del Ecuador, generará un sin número de oportunidades para aquellos que buscan aportar mediante nuevas ideas, herramientas y métodos; complementar las falencias encontradas en el camino de formación superior, con el fin de ayudar a las futuras generaciones a alcanzar el éxito profesional.

BIBLIOGRAFÍA

- Andersen, A. (1997). *Diccionario de Economía y Negocios*. Madrid: Espasa Calpe.
- Canelos, R. (2010) *Formulación y Evaluación de un plan de negocios*. Quito: Universidad Internacional del Ecuador
- Chapman, A. (2004, Agosto 23). (<http://www.degerencia.com/achapman>) Retrieved from degerencia.com: http://www.degerencia.com/articulo/analisis_dofa_y_analisis_pest
- Chiavenato, I. (1995). *Manual de Reingeniería, Una guía para reinventar su empresa con la ayuda de personas*. Sao Paulo: Makron Books.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El Capital de las Organizaciones*. Mexico: McGraw Hill.
- Coll, J. C. (2007, Abril 21). *eumed.net*.
Obtenido de: <http://www.eumed.net/cursecon/14/index.htm>
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Bogota: Ecoe.
- Dessler, G. (1997). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- ESNI. (2009, Febrero). *Estudios Superiores en Negocios Internacionales*.
Obtenido de <http://www.formacion-esni.com/asp/informacion.asp?areaid=area3&pagin=1>
- FMI. (2012, Octubre). <http://www.imf.org>.
Obtenido de <http://www.imf.org/external/spanish/pubs/ft/weo/2012/02/pdf/texts.pdf>
- INEC. (2013, Marzo). <http://www.inec.gob.ec>.
Obtenido de: <http://www.inec.gob.ec/home/>
- Lambin, Gallucci, Sicurello. (2007). *Dirección de Marketing*. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana

Levine, Krehbiel, Berenson. (2006) *Estadísticas para administración*. México D.F.: Pearson Educación

Parkin, M. (2006). *Microeconomia, Version para Latinoamerica*. Mexico D.F.: Pearson Educacion.

Smith, A. (2006). *Investigacion sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. Mexico: FCE.

STPS. (2010, Octubre 14). *SEDEZAC*. (S. d. Social, Producer)
Obtenido de :http://www.sedezac.org/index.php?option=com_content&view

Tamames, R. (1994). *Diccionario de Economia y Finanzas*. Madrid: Limusa.

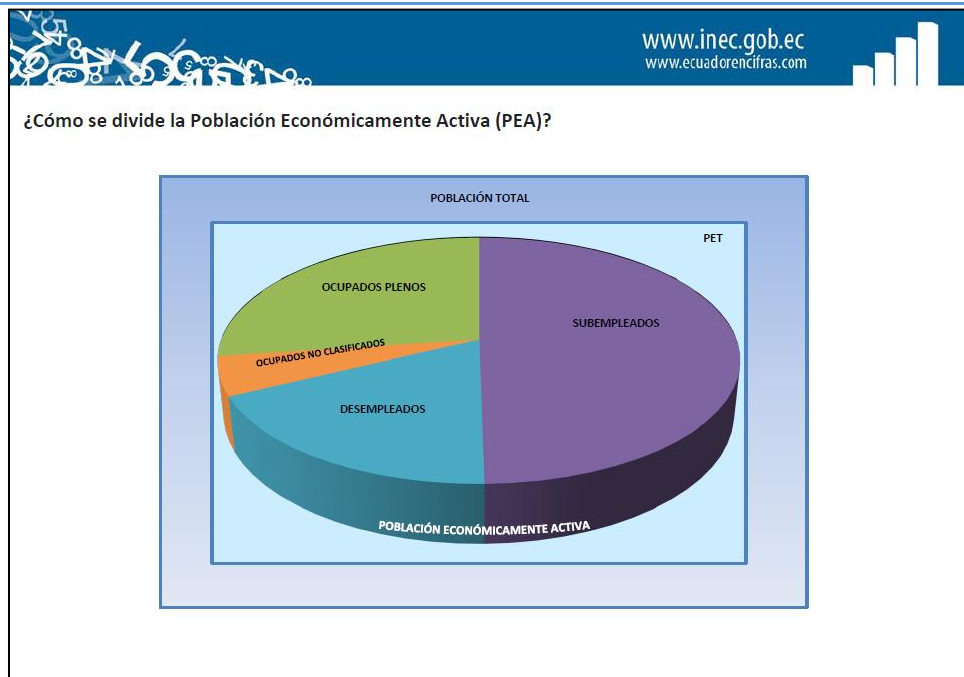
Universidad Internacional del Ecuador. (2012, Noviembre). *Uide*.
Obtenido de: <http://www.uide.edu.ec/SITE/comunidad.php>

Werther, W. (2000). *Administracion de Personal y Recursos Humanos*. Bogota: McGraw Hill.

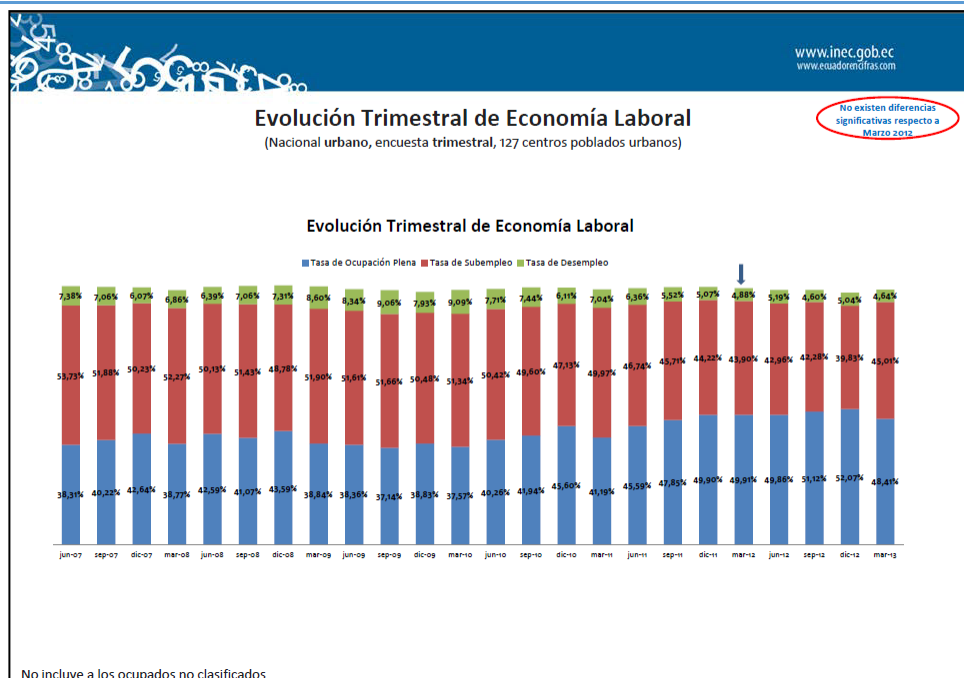
Zapata, P. (2007). *Contabilidad de Costos*. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana

ANEXOS

INDICADORES LABORALES 2013 INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS Anexo #1 División de la PEA en el ECUADOR



Anexo #2 Evolución Trimestral de Economía Laboral – Nacional Urbano



Anexo #3 Desagregación de Indicadores Laborales por Condición de Actividad – Nacional Urbano

www.inec.gob.ec
www.equadorencifras.com

Desagregación de Indicadores Laborales por Condición de Actividad

(Nacional urbano, encuesta trimestral, 127 centros poblados urbanos)

MERCADO LABORAL (NACIONAL URBANO)

	mar-10	jun-10	sep-10	dic-10	mar-11	jun-11	sep-11	dic-11	mar-12	jun-12	sep-12	dic-12	mar-13	mar-13 - mar-12
Población en Edad de Trabajar (PET)	7.779.045	7.860.240	7.883.710	7.958.943	8.032.123	8.074.832	8.001.490	8.044.405	8.115.066	8.124.667	8.186.364	8.272.136	8.287.332	172.266
Población Económicamente Activa (PEA)	4.601.165	4.450.300	4.509.076	4.342.647	4.456.993	4.407.498	4.418.150	4.453.985	4.637.828	4.601.299	4.514.323	4.526.775	4.548.198	-89.630
Ocupados	4.182.798	4.107.027	4.173.795	4.077.357	4.143.042	4.127.325	4.174.111	4.228.314	4.411.281	4.362.669	4.306.606	4.298.624	4.337.287	-73.994
Ocupados no clasificados	91.540	71.804	46.239	50.431	79.880	57.747	40.484	36.125	60.460	91.678	90.036	138.587	88.575	28.116
Ocupados Plenos	1.728.862	1.791.554	1.891.044	1.980.367	1.836.028	2.009.403	2.114.217	2.222.615	2.314.534	2.294.388	2.307.714	2.356.986	2.201.636	-112.958
Subempleados	2.362.396	2.243.670	2.236.513	2.046.559	2.227.133	2.060.175	2.019.410	1.969.571	2.036.222	1.976.602	1.908.887	1.803.054	2.047.075	10.847
Desocupados	418.367	343.273	335.280	265.290	313.952	280.173	244.039	225.670	226.546	238.631	207.716	228.149	210.911	-15.635
Población Económicamente Inactiva (PEI)	3.177.880	3.409.940	3.374.633	3.616.296	3.575.130	3.667.335	3.583.340	3.590.416	3.477.238	3.523.368	3.672.041	3.745.365	3.739.134	261.895

Nota: Debe tomarse en cuenta que estos valores absolutos son estimaciones basadas en intervalos de confianza. No son datos exactos.

Anexo #4 Ocupados por rama de actividad – Nacional Urbano

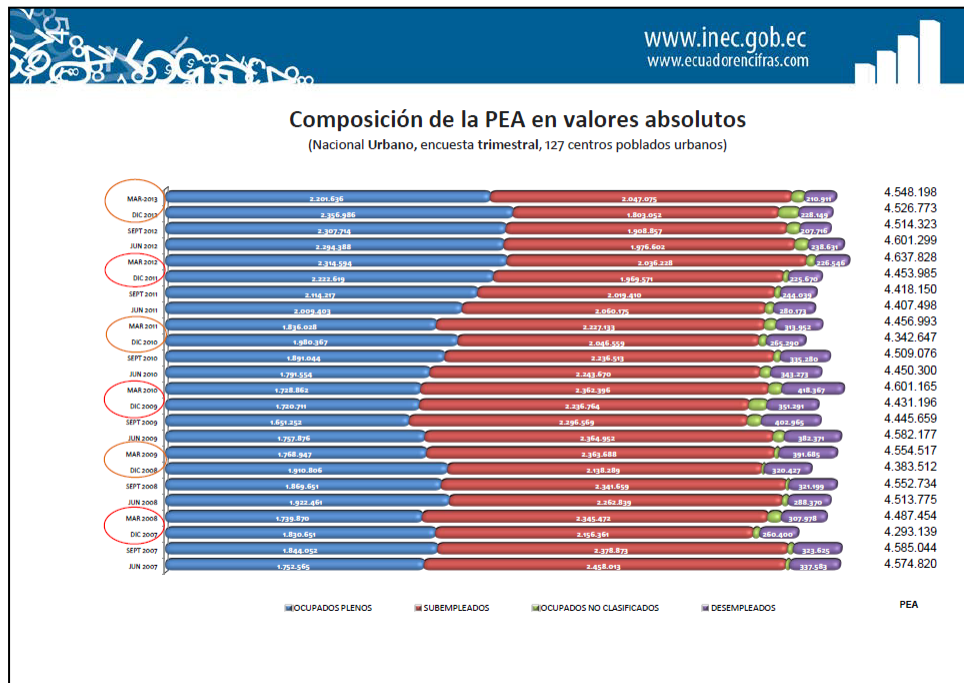
www.inec.gob.ec
www.equadorencifras.com

Ocupados por rama de actividad* urbano
(Nacional urbano, encuesta trimestral, 127 centros poblados urbanos)

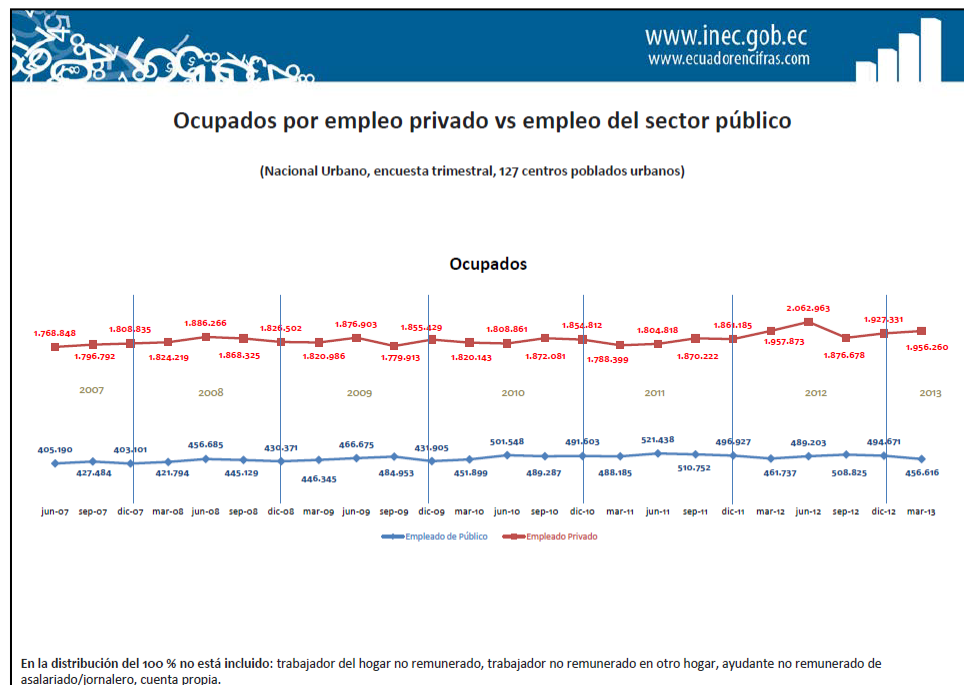
Ocupados	mar-08	mar-09	mar-10	mar-11	mar-12	mar-13	diferencia mar-03-mar-2012
DISTRIBUCIÓN DE AGUA; ALCANTARILLADO, GESTIÓN DE DESECHOS Y ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO	16.572	10.028	19.981	18.468	12.433	40.874	28.441
AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	338.043	327.288	290.523	277.757	326.095	339.827	13.731
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	526.000	540.213	574.934	555.093	579.190	592.777	13.587
ARTES, ENTRETENIMIENTO Y RECREACIÓN	42.114	45.430	37.688	35.995	32.339	42.819	10.480
ACTIVIDADES DE ALOJAMIENTO Y DE SERVICIO DE COMIDAS	303.251	274.244	277.844	254.725	303.923	314.339	10.416
ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	100.207	94.226	90.436	88.584	113.094	121.343	8.329
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS	167.894	181.689	176.505	172.341	152.515	159.493	6.978
TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	242.681	251.793	259.192	277.194	310.595	317.209	6.614
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	20.156	23.209	19.325	16.398	18.480	24.361	5.881
ACTIVIDADES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO	110.151	95.486	110.943	110.842	139.239	144.593	5.354
No informa	442	0	0	0	0	3.740	3.740
ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ÓRGANOS EXTRATERRITORIALES	554	989	585	835	609	4.162	3.553
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	12.622	17.453	13.582	12.935	13.649	16.868	3.219
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	74.876	85.474	80.836	90.449	86.961	87.415	454
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; PLANES DE SEGURIDAD SOCIAL DE AFILIACIÓN OBLIGATORIA	196.097	181.547	185.865	187.701	193.815	193.078	-537
ENSEÑANZA	256.409	273.374	273.522	297.681	262.676	257.124	-5.552
CONSTRUCCIÓN	281.075	295.128	307.173	291.333	302.266	295.379	-6.887
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	16.375	15.028	14.551	23.454	21.429	13.241	-8.188
ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	47.072	52.751	51.884	49.581	62.535	51.827	-10.708
ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE LA SALUD HUMANA Y DE ASISTENCIA SOCIAL	130.649	135.722	147.298	142.490	156.574	142.289	-14.285
ACTIVIDADES EN HOGARES PRIVADOS CON SERVICIO DOMESTICO	160.195	153.395	170.503	159.542	129.293	109.455	-19.838
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS	1.135.041	1.107.253	1.079.527	1.079.544	1.193.850	1.065.073	-128.777
Total	4.179.476	4.162.831	4.182.797	4.143.042	4.411.281	4.337.286	-73.995

Nota: Debe tomarse en cuenta que estos valores absolutos son estimaciones basadas en intervalos de confianza. No son datos exactos.
*Corresponden a la CIU 4.0

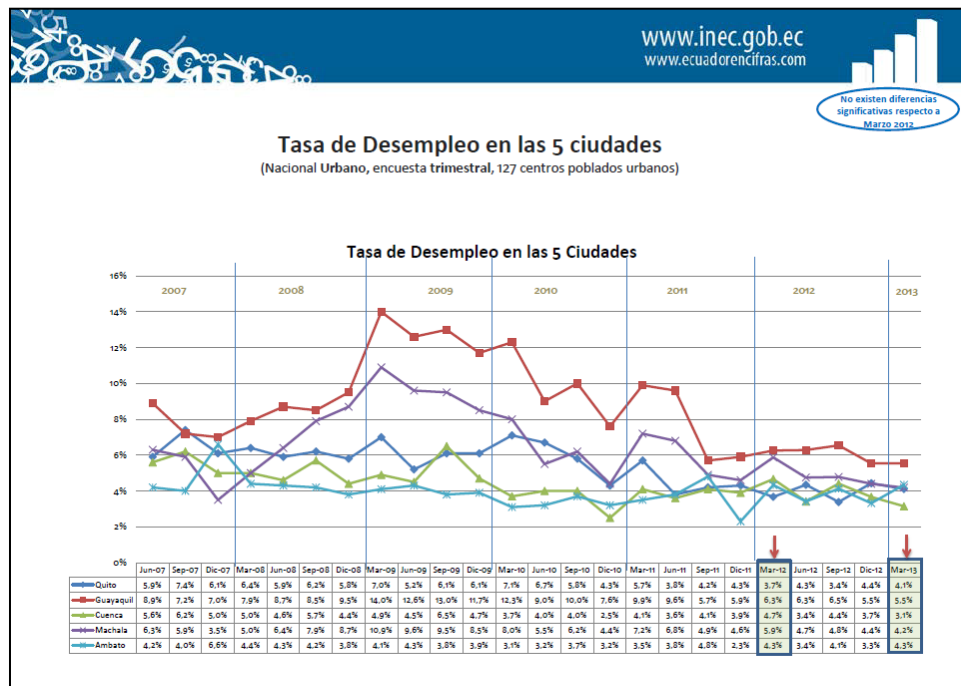
Anexo #5 Composición de la PEA en valores absolutos – Nacional Urbano



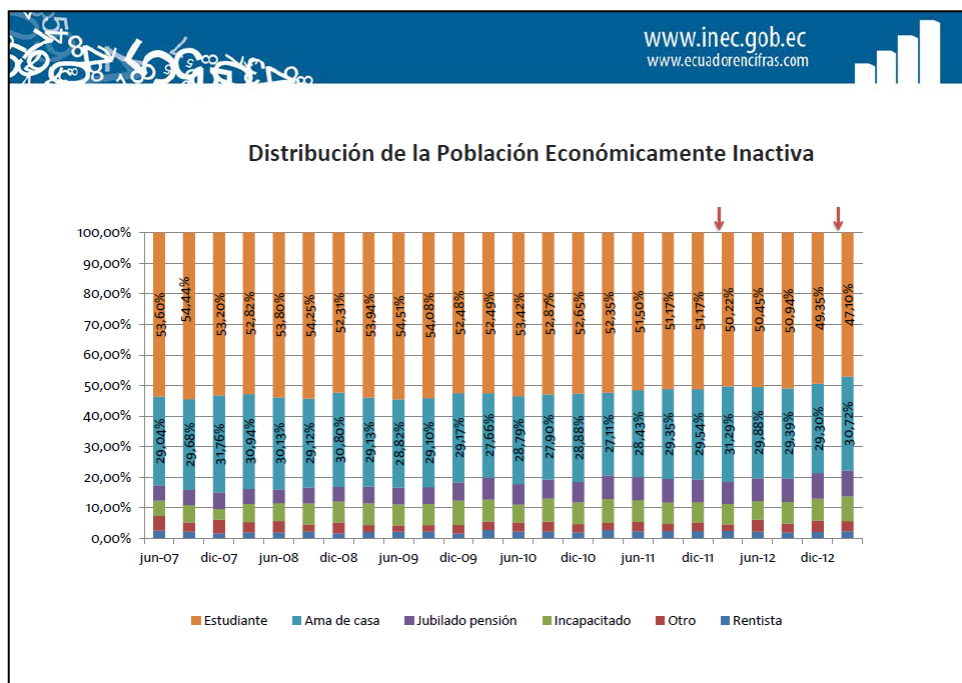
Anexo #6 Ocupados por empleo privado vs empleo del sector público



Anexo #7 Tasa de Desempleo en 5 ciudades – Nacional Urbano



Anexo #8 Distribución de la Población Económicamente Inactiva



ÍNDICES ECONÓMICOS BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

Anexo #9 Tasa de Inflación Anual – Ecuador 2013



Anexo # 10 Reglamento de Bienestar Estudiantil UIDE

El Artículo N° 86 de la ley Orgánica de Educación Superior exige que las Instituciones de Educación Superior mantengan una unidad administrativa de Bienestar Estudiantil destinada a promover la orientación profesional y vocacional, facilitar la obtención de créditos, estímulos ayudas económicas y becas, y, ofrecer los servicios asistenciales que se determinen en las normativas de cada institución.

Es obligación de toda Unidad de Bienestar Estudiantil formular e implementar, políticas, programas y proyectos Para la prevención y atención emergente a las víctimas de delitos sexuales, además de presentar, por intermedio de los representantes legales, la denuncia de dichos hechos a las instancias administrativas y judiciales según la Ley.

Que como aporte institucional a la sociedad, se instituirán programas y proyectos de información y prevención integral del uso de drogas, bebidas alcohólicas, cigarrillos y derivados del tabaco, y coordinará con los Organismos competentes para el tratamiento y rehabilitación de las adicciones en el marco del Plan Nacional sobre Drogas.

Y en uso de sus atribuciones estatutarias acuerda el presente:

REGLAMENTO DE BIENESTAR ESTUDIANTIL

INTRODUCCIÓN

ARTICULO 1. Se adopta el siguiente régimen de Bienestar Estudiantil de acuerdo a las disposiciones de la Ley Orgánica del 12 de Octubre del 2010 en su artículo 86.

ARTÍCULO 2. Entiéndase por Bienestar Estudiantil al conjunto de actividades que se orientan, al desarrollo físico, mental, espiritual y social de los(as) estudiantes de la institución con el fin de lograr una Formación integral y la elevación de la calidad de vida de cada uno de los miembros de la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 3. La Dirección de Bienestar Estudiantil es la instancia o unidad encargada de propiciar el desarrollo integral de los Estudiantes que forman parte de la comunidad universitaria.

CAPÍTULO I

DE LOS OBJETIVOS DEL DEPARTAMENTO DE BIENESTAR ESTUDIANTEL

ARTÍCULO 4. OBJETIVO GENERAL: Promover la creación de condiciones y ambientes que contribuyan al desarrollo integral de los estudiantes de la institución.

ARTÍCULO 5. OBJETIVOS ESPECIFICOS

A. Desarrollar el sentido de pertenencia hacia la institución a través de acciones que estimulen las buenas relaciones humanas y laborales, así como la participación activa y creativa durante su vida universitaria.

B. Propiciar un ambiente idóneo que permita la interacción fluida y armónica que genere bienestar entre los ámbitos académico y administrativo.

C. Fomentar programas artísticos, deportivos y de recreación que Contribuyan a la formación de actitudes favorables para la sana competencia y convivencia, el desarrollo de la creatividad y del Espíritu de solidaridad de los estudiantes.

D. Impulsar y apoyar la investigación sobre las necesidades de Bienestar Estudiantil con el fin de mejorar la gestión del proceso, dela unidad o departamento.

E. Promover en los estudiantes los servicios de asesoría y orientación vocacional y psicología como un apoyo para la culminación exitosa de los objetivos estudiantiles como una medida de prevención de la deserción.

CAPÍTULO II

DE LOS SERVICIOS DEL DEPARTAMENTO DE BIENESTAR ESTUDIANTEL

PROGRAMAS DE PREVENCIÓN

ARTÍCULO 6. La dirección de Bienestar realizará en los estudiantes programas de prevención que posibiliten un buen desarrollo humano integral, a saber emocional, afectivo, deportivo y social a través de charlas, conferencias, talleres etc.

ARTÍCULO 7. Ámbito emocional y afectivo. Se pretende generar atención a los problemas de rendimiento académico y emocional prestando asistencia psicológica y contribuyendo en un mejor ambiente socio afectivo y valorativo en su proceso de vida.

ARTÍCULO 8. Ámbito deportivo y social se pretende fomentar programas deportivos a nivel formativo, competitivo y recreativo a través de la conformación de equipos y la participación de torneos y encuentros deportivos a nivel interno, local, regional y nacional. Optimizando el uso de los excelentes espacios deportivos con los que cuenta la universidad.

CAPÍTULO III

DE LAS FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE BIENESTAR ESTUDIANTEL

ARTÍCULO 9. Brindar bienestar a la comunidad universitaria, creando constantemente espacios que garanticen, la satisfacción de los estudiantes.

ARTÍCULO 10. Planifica, organiza, coordina y ejecuta mediante las diferentes unidades administrativas y académicas, espacios de crecimiento personal y colectivo, mediante la prestación de servicios de salud, de formación humana y de conocimiento deportivo social, cultural y de apoyo institucional.

ARTÍCULO 11. Asegurar el buen funcionamiento con relación a la calidad, utilización, facilidad de acceso y pertinencia de los servicios que ofrecen a la comunidad universitaria, para contribuir a la excelencia institucional.

ARTÍCULO 12. Gestionar un servicio de seguro contra accidentes.

- A. Ambulancia por accidente*
- B. Crédito Hospitalario por accidente en emergencia*
- C. Orientación medica telefónica*
- D. Asistencia en viajes nacionales e Internacionales*
- E. Asistencia exequial por muerte accidental*
- F. Pago de reclamos en 24 horas*
- G. Club de beneficios de la aseguradora.*
- H. Descuentos en atención medica en los hospitales afiliados.*

ARTÍCULO 13. Bolsa de Empleo: Facilitar el vínculo entre las empresas y los estudiantes, donde una vez por año se realizara una feria laboral.

CAPÍTULO IV

ESTRUCTURA DE LA DIRECCIÓN DE BIENESTAR ESTUDIANTEL

ARTÍCULO 14. La estructura de la Dirección de Bienestar Estudiantil Para el cumplimiento de sus funciones y actividades es la siguiente:

- *Directora de Bienestar Estudiantil*
- *Asistente de Bienestar Estudiantil*
- *Psicóloga/o*
- *Miembros del Consejo estudiantil*

Adicionalmente se coordinara dentro de Bienestar Estudiantil

- *Un medico*
- *Una Enfermera*

CAPITULO V

FUNCIONES DE BIENESTAR ESTUDIANTEL

ARTÍCULO 15. Son las funciones del Director de Bienestar Estudiantil

- A. Elaborar, cumplir y hacer cumplir al personal de su unidad el plan de desarrollo anual conforme a las directrices de las autoridades.*
- B. Procurar conseguir y evaluar convenios con otras Instituciones, tendientes al desarrollo del área de la universidad.*
- C. Atender a los usuarios conforme a las políticas de la universidad, con respeto y actitud de servicio.*
- D. Ejecutar programas de inducción e integración de alumnos nuevos, y brindar orientación al estudiante que así lo requiriese.*
- E. Mantener un ambiente de armonía e infracción social en la comunidad universitaria.*
- F. Estimular, promover, coordinar y supervisar el trabajo del Consejo Estudiantil.*
- G. Promover y coordinar la participación de los estudiantes, en eventos interuniversitarios.*
- H. Preparar y divulgar las publicaciones periódicas necesarias, a fin de mantener informada a toda la comunidad universitaria.*
- I. Informar acerca del seguro de accidente personal.*
- J. Dirigir, diseñar, coordinar y ejecutar, la realización de planes, programas, proyectos y campañas de Bienestar Universitario sobre las bases de las políticas y lineamientos de la Universidad.*
- K. Trabajar conjuntamente con el Consejo Estudiantil en los eventos que se organizan como bienestar universitario.*
- L. Coordinar la convocatoria a elecciones de Consejo Estudiantil, informar a los estudiantes sobre el proceso electoral, conducir y supervisar la campaña electoral de los estudiantes.*
- M. Coordinar el transporte de servicio estudiantil.*
- N. Atender reclamos de estudiantes y padres de familia, que se presentan por dificultades en el transporte.*
- O. Atender a padres de familia y a estudiantes para resolver dificultades relacionadas con los servicios que presenta la universidad.*
- P. Atender a los estudiantes en situaciones personales.*
- Q. Remitir informes verbales o escritos a la cancillería cuando lo requiera.*

ARTÍCULO 16. Son las funciones de la asistente de Bienestar Estudiantil

- A. Elaborar la correspondencia interna y externa que sale de la dirección de Bienestar Estudiantil.*
- B. Notificar a los estudiantes de las sanciones disciplinarias.*
- C. Archivar correspondencia.*
- D. Controlar la entrega de libros correspondientes al bono.*
- E. Informar acerca del seguro de accidentes.*
- F. Informar acerca del transporte*
- G. Atender llamadas telefónicas.*
- H. Seguimiento sobre las invitaciones a eventos.*
- I. Apoyar en la organización de eventos.*

Todas las demás funciones que le asigne el superior

ARTÍCULO 17. Son las funciones de la psicóloga.

- A. Presentar semestralmente la programación de actividades a la Dirección de Bienestar Universitario.*
- B. Atención al estudiante en sus dimensiones psicológicas y vocacionales.*
- C. Identificar en el estudiante problemas derivados de su entorno personal, para lograr su adaptación y bríndale ayuda requerida.*
- D. Estimular comunicación permanente entre todo el personal y Estudiantes logrando una mayor integración con los estamentos universitarios.*
- E. Llevar un seguimiento en cada estudiante según sea el caso*
- F. Los demás que le asigne la Dirección de Bienestar Estudiantil.*

ARTÍCULO 18. Son las funciones del Consejo Estudiantil

- A. Colaborar corresponsablemente con las autoridades de la universidad en todas aquellas actividades que tiendan a la superación de la institución en cumplimiento de sus fines.*
- B. Representar a los alumnos de la UIDE ante organismos similares y otras instituciones.*
- C. Fomentar la comunicación de la comunidad universitaria en todos sus niveles promoviendo todo aquello que contribuya a su desarrollo.*
- D. Rendir de manera periódica un informe de actividades.*

ARTÍCULO 19. Son las funciones del médico.

- A. Elaborar y mantener la ficha médica del estudiante y añadir la información que se considere necesaria.*
- B. Cumplir con regularidad el horario establecido de acuerdo con los requerimientos de la universidad.*
- C. Detectar e investigar casos de salud y prestar la atención médica que el paciente requiera.*

- D. Supervisar el desarrollo del trabajo que realiza enfermería.*
- E. Participar en las actividades a desarrollarse en el campo de la salud.*
- F. Presentar al Departamento de Bienestar Estudiantil un Informe cuando este lo requiera.*
- G. Presentar proyectos de prevención de enfermedades y educación para la salud.*

ARTÍCULO 20. Son las funciones de la enfermera

- A. Presentar informe de la atención a los usuarios.*
- B. Mantener y seguir la ficha acumulativa de salud.*
- C. Colaborar con la programación de servicios de salud para los beneficios de la comunidad universitaria.*
- D. Realizar el seguimiento continuo proporcionándole al estudiante el interés para que el tratamiento sea eficaz.*
- E. Mantener contacto con los estudiantes, personal administrativo, grupo familiar, mediante entrevistas.*
- F. Prestar el apoyo profesional, oportuno, y asistencia médica de primeros auxilios o necesidades especiales.*
- Cumplir con regularidad el horario establecido de acuerdo con los requerimientos de la Universidad.*

CAPÍTULO VI

DE LAS ACTIVIDADES CULTURALES

El Departamento de Bienestar Estudiantil se encargara de promover la realización de actividades culturales y artísticas en la comunidad universitaria.

CAPÍTULO VII

ARTÍCULO 21. Pueden disfrutar de los servicios de bienestar estudiantil de la Universidad Internacional todos los estudiantes matriculados en la universidad Internacional.

La vigencia del presente reglamento rige a partir de la fecha de su aprobación y deroga la disposición que le sea contraria

Anexo #11 Formato de Encuesta

Facultad: _____

Carrera: _____

Semestre: _____

Edad: _____

1. ¿Se encuentra trabajando actualmente?

SI____ NO____

2. ¿Cuál es el tiempo de experiencia laboral que ha obtenido durante su carrera universitaria?

1-3 meses ____ 3-6 meses ____ 6-12 meses en adelante ____

3. ¿Tiene conocimiento del departamento de Bienestar estudiantil de la UIDE?

SI____ NO____

4. ¿Tuvo conocimiento de la feria laboral realizada por la universidad en el mes de Junio del 2012?

SI____ NO____

5. Le gustaría recibir capacitaciones técnicas profesionales, que actualicen su perfil profesional a un costo de aproximado de \$50, dependiendo del tipo de curso?

SI____ NO____

6. ¿En qué tipo de empresa aspiraría trabajar?

Empresa Pública ____ Empresa Privada ____

7. ¿Qué aspectos cree usted que son relevantes dentro de una oferta laboral? Escoja dos opciones de las siguientes:

__ Ambiente organizacional	__ Remuneración
__ Beneficios de ley	__ Flexibilidad de horarios
__ Responsabilidad social	__ Estabilidad Laboral

8. ¿Le gustaría estar informado sobre la Bolsa de Empleo? Especifique la vía de comunicación que prefiere.(correo electrónico, pagina web institucional, llamada telefónica, cartelera UIDE)

SI____ NO____ Vía de comunicación _____

Anexo #12 Formato de Entrevista Iván Freile

- ¿Cómo inicio la Bolsa de Empleo?
- ¿Qué porcentaje aceptación tiene la bolsa de empleo?
- ¿Cuál es el proceso de gestión de la bolsa de empleo?
- ¿Qué convenios establece la bolsa de empleo?
- ¿Cuál es la estructura organizacional de la bolsa de empleo?
- ¿Cuál es el medio de publicidad de la bolsa de empleo?
- ¿Que pretende alcanzar a largo plazo la bolsa de empleo?
- ¿Cuál es la efectividad de la bolsa de empleo?
- ¿Percibe algún tipo de ingresos la bolsa de empleo?

Anexo # 13 Entrevista Sr. Iván Freile
Director Bienestar Estudiantil American Junior College (AJC)

¿Cómo inicio la Bolsa de Empleo?

Con relación al inicio de la Bolsa de Empleo pues debo comentarles, que esta existe desde hace aproximadamente cinco años, de lo que yo tengo conocimiento, desde que estoy acá que son aproximadamente dos años, la bolsa de empleo se ha estado manejando de una manera muy ágil y sobretodo amigable en función del tamaño que tenemos en la institución

¿Qué porcentaje aceptación tiene la bolsa de empleo?

En cuanto al porcentaje de aceptación me atrevería a decir que es de aproximadamente un 80% a 85%, porque especialmente los y las estudiantes que están arrancando en su proceso de estudios, buscan opciones y entregan sus hojas de vida para que sean promocionadas a partir de los procesos.

¿Cuál es el proceso de gestión de la bolsa de empleo?

Hablando ya del proceso, este se da en función de la necesidad que una empresa presente a nuestra institución como parte de un requerimiento de personal dentro de un proceso de selección. La mayor cantidad de personas solicitadas o de postulantes solicitantes están relacionados con el área de nuestra carrera de asistencias de gerencia, de tal forma que las estudiantes y los estudiantes que quieran ser parte de la bolsa de empleo, envían a través del correo electrónico su hoja de vida para ingresar a una base de datos; una vez que una empresa solicitante requiere de un perfil o requiere un postulante para esa posición en la empresa; de acuerdo con el perfil en sí mismo valga la redundancia, que la empresa tenga se busca la carpeta o la hoja de vida más acorde con esa posición y es remitida para que ya la empresa comience propiamente su proceso de selección. De esta manera muchas de las personas que han sido ya parte de esa base de datos, son contactadas por las organizaciones para que puedan ya ser parte de la selección de personal.

¿Qué convenios establece la bolsa de empleo?

Los convenios que como institución y como bolsa de empleo pretendemos alcanzar, giran en torno a la necesidad primero del mercado y con relación a las carreras que tenemos. De tal forma que siempre estamos buscando que las empresas oferten o nos entreguen alguna posibilidad de que nuestros estudiantes y nuestras estudiantes sean primero parte de un escenario de pasantías o de prácticas pre profesionales y en la mayoría de casos pues esos y esas estudiantes puedan quedarse ya vinculados con la organización

¿Cuál es la estructura organizacional de la bolsa de empleo?

En este momento la bolsa de empleo está conformada solamente por el director de bienestar estudiantil, yo, que me encargo prácticamente de hacer toda la gestión de los escenarios ya descritos anteriormente, es decir receptar las hojas de vida de los estudiantes.

¿Cuál es el medio de publicidad de la bolsa de empleo?

Son campañas internas que las manejamos a través de la cartelera o través de visitas a los cursos o en conversaciones directas con las personas, que siempre me encuentro me preguntan si es que hay la oportunidad de ser parte de la bolsa de empleo; enseguida les pido la hoja de vida para que pueda ser remitida y que forme parte de un concurso de selección

El medio de publicidad que más mueve acá la bolsa de empleo es nuestro correo interno, también nuestra red social interna, carteleras y lo que más resulta el boca a oreja de cada una de las personas que quieren participar en este proceso

¿Que pretende alcanzar a largo plazo la bolsa de empleo?

Para futuro lo que pretende la bolsa de empleo es llegar a convertirse en una unidad de desarrollo, que le permita al estudiante ser parte de su escenario de pasantías por una forma constante de lo que ahora ya se hace y que ese escenario le permita a esa persona ser ya parte de la organización, insisto como ya ocurre ahora pero la idea fundamental está en que no solo se busquen estudiantes de ciertas carreras, que han sido las tradicionales en el junior college, como es el caso de asistentes de gerencia que es por cierto una de las carreras más demandadas en la institución, es por eso que esa fama que tiene la institución, hace que tenga mayor demanda por las personas que estudian ahí y la verdad es que acceden a puestos muy competitivos y a organizaciones de las cuales uno estaría muy orgulloso de ser parte

¿Cuál es la efectividad de la bolsa de empleo?

La efectividad de la bolsa de empleo mejor dicho los resultados que ha tenido hasta ahora estoy seguro que es por la tradición que tiene en el mercado el american junior college, eso es lo que la mayoría de empresas que se han comunicado con este servidor han manifestado y han sentido como confianza o tranquilidad de buscar estudiantes que estén relacionados o relacionadas con las carreras o las proyecciones que ellos tienen, de tal forma que acá, incluso la ventaja de los horarios, les permite a nuestros estudiantes ser parte de un mercado laboral donde puedan estar cada vez más vinculados con ese medio

¿Percibe algún tipo de ingresos la bolsa de empleo?

La bolsa de empleo no percibe ningún tipo de remuneración en ingreso, de hecho se autogestiona si cabe la palabra pero no hay un rédito que la institución cobre a las empresas o cobre a los estudiantes, la idea es generar precisamente a través de los convenios una cooperación mutua, de tal forma que al momento de facilitar estudiantes para pasantías o ya para relaciones laborales, la empresa cree una especie de vínculo con nosotros, como institución para trabajo comunitario o incluso para capacitación a nuestros estudiantes en el escenario de seminarios o de formación continua, de tal manera que no todo es en el sentido del dinero, como sé que en algunas otras instituciones puede gestarse o puede darse, pero no creo que eso sea un tema de buscar rédito económico sino más bien de buscar un bien global tanto para estudiantes como para organizaciones.

Anexo #14 Formato de Entrevista Sra. Sandra Benavides

- ¿Cómo inicio la Bolsa de Empleo?
- ¿Qué porcentaje aceptación tiene la bolsa de empleo?
- ¿Cuál es el proceso de gestión de la bolsa de empleo?
- ¿Qué convenios establece la bolsa de empleo?
- ¿Cuál es la estructura organizacional de la bolsa de empleo?
- ¿Que pretende alcanzar a largo plazo la bolsa de empleo?
- ¿Percibe algún tipo de ingresos la bolsa de empleo?

Anexo # 15 Entrevista Sra. Sandra Benavides
Directora Bienestar Estudiantil Universidad Internacional del Ecuador

¿Cómo inicio la Bolsa de Empleo?

La bolsa de empleo nació a raíz de la feria laboral organizada por la Universidad internacional de Ecuador, a fin crear una comunicación entre las empresas, la universidad y los estudiantes.

¿Qué porcentaje aceptación tiene la bolsa de empleo?

Luego de un año aproximado de funcionamiento podría estimar un 40% debido a que es necesaria una aceptación por medio de estrategias para permitir una actividad directa y activa entre las partes para formar un vínculo como el de la empresa multitrabajos

¿Cuál es el proceso de gestión de la bolsa de empleo?

La empresa postulante deberá llenar el formato para la aprobación institucional de las facultades y posteriormente subir sus ofertas a la página web de la universidad. Los estudiantes que ingresen a la página y requieran información envían su currículo y se contacta a la empresa, que luego de recibir los perfiles nos notifica que personas contactaron y su cumplimiento.

¿Qué convenios establece la bolsa de empleo?

La bolsa de empleo busca principalmente convenios con empresas multinacionales que puedan ofrecer oportunidades internacionales, además de empresas nacionales públicas y privadas con estructuras bien organizadas.

¿Cuál es la estructura organizacional de la bolsa de empleo?

La bolsa de empleo se ofrece como servicio del Departamento de Bienestar estudiantil, que está conformado por la Directora y una asistente.

¿Que pretende alcanzar a largo plazo la bolsa de empleo?

Crear un vínculo entre el sector empresarial y la UIDE que permita facilitar el proceso de inserción laboral de sus ex alumnos y estudiantes de los últimos semestres

¿Percibe algún tipo de ingresos la bolsa de empleo?

Al ofrecerse solo como servicio del Departamento de Bienestar estudiantil, solo se manejan las transacciones institucionales sin percibir ingresos exteriores.