



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL
INSTITUTO DE CIENCIAS HUMANÍSTICAS Y ECONÓMICAS**

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL Y EMPRESARIAL

"PROYECTO E-WORK – DISEÑO DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN FACILITADOR EN LA COLOCACIÓN DE ESTUDIANTES Y/O PROFESIONALES DEL INSTITUTO DE CIENCIAS HUMANÍSTICAS Y ECONÓMICAS EN EL SECTOR EMPRESARIAL, UTILIZANDO TECNOLOGÍA INTERNET"

TESIS DE GRADO

Previa a la obtención del Título de:

**INGENIERO COMERCIAL Y EMPRESARIAL CON
ESPECIALIZACIÓN EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN
GERENCIAL**

Presentada por:

Javier Parodi Ledesma
Irene Ruiz Jaramillo

GUAYAQUIL - ECUADOR

AÑO - 2005

DEDICATORIA

A Dios y a mis Padres

Irene Ruiz Jaramillo

Dedico este trabajo a mi Madre Carmen Ledesma, a mi Padre Vinicio Parodi, al amor de mi vida, María Paula Moya P. y a mis amigos Francisco Feraud y Andrey Del Pozo.

Vinicio Javier Parodi Ledesma

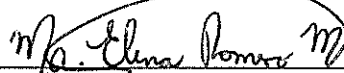
TRIBUNAL DE GRADO



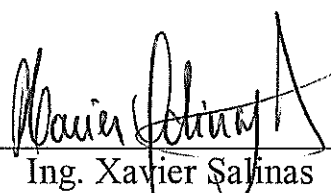
Ing. Omar Maluk
DIRECTOR ICHE



Ing. Marcelo Loor
DIRECTOR DE TESIS



Econ. María Elena Romero
VOCAL PRINCIPAL

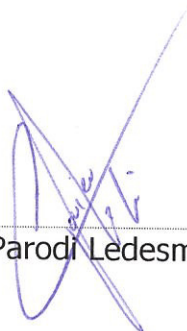


Ing. Xavier Salinas
VOCAL PRINCIPAL



DECLARACIÓN EXPRESA

“La responsabilidad por los hechos, ideas y doctrinas expuestas en este proyecto nos corresponden exclusivamente, y el patrimonio intelectual del mismo, a la ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL”



Javier Parodi Ledesma



Irene Ruiz Jaramillo



RESUMEN

El presente trabajo plantea una ayuda al CEPROEM – ICHE (Centro de Prácticas Profesionales y Empleo) en el proceso de colocación de estudiantes del Instituto de Ciencias Humanísticas y Económicas en plazas de empleo para la realización de las prácticas empresariales (requisito indispensable de graduación), mediante un sistema que utiliza tecnología Internet, así como mediante el planteamiento de un formato restringido de currículum, para obtener una discriminación positiva.

Actualmente el mecanismo utilizado por el CEPROEM – ICHE para la colocación de estudiantes en plazas de trabajo para la realización de las prácticas empresariales es rústico y no permite entregar información completa a las empresas, ni agregar valor a los estudiantes.

Estos procedimientos se mencionan a continuación:

- Estudiantes dejan sus currículums y luego las empresas solicitan practicantes.
- Empresas solicitan practicantes por lo que el centro solicita currículums a los estudiantes.

- Estudiantes ya tienen lugar donde realizar las prácticas, e informa una vez terminada la misma.

El hecho de que los currículums presenten información personal del candidato, y no muestren las habilidades y destrezas, hacen de este un instrumento incompleto, razón por la cual se consideró necesario desarrollar un nuevo formato.

Dada la alta disponibilidad que existe del servicio de Internet, tanto para los estudiantes, así como para las empresas, encontramos que una solución eficiente de comunicación entre ambos, sería el canal del Internet, razón por la cual este proyecto utiliza esa tecnología.

Se han realizado encuestas a estudiantes y empresas, para determinar diversos factores que se verán más adelante en este trabajo.

- Además se ha utilizado un trabajo de campo realizado por el anteriormente CEPRAVEM, para tener una idea de las variaciones de los factores antes mencionados en el tiempo.

Se ha determinado que nuestra audiencia se encuentra dividida en dos categorías; Estudiantes (ICHE), y Empresas varias (de los contactos existentes de CEPROEM-ICHE).

Para conseguir estas metas, las estrategias Web básicas que se deberán utilizar serán las siguientes:

Estudiantes:

- Deberá existir un consejero (wizard) de ofertas de trabajo personalizado.
- Deberá contener consejos y datos de ayuda como apoyo para el estudiante.
- Se deberán promocionar cursos como complemento al desarrollo profesional de los estudiantes.
- Ingreso de la información de manera rápida y sencilla con una estructura que permita al sitio ser ágil y útil.

Empresas:

- Existirá un motor de búsqueda de base de datos que permita buscar de manera rápida y sencilla mediante filtros predeterminados por cada categoría de información del estudiante.

El Sitio Web será una Bolsa de Trabajo Virtual que llevará el nombre de e-Work (e-work.iche.espol.edu.ec), y que permitirá a los estudiantes del Instituto de Ciencias Humanísticas y Económicas de la ESPOL la oportunidad de conseguir una actividad laboral acorde a su carrera y especialización.

Los objetivos de e-Work serán:

- Facilitar a los estudiantes la realización de las Prácticas Empresariales, permitiendo una relación directa con las empresas.
- Brindar una herramienta que permita a las empresas la utilización de mecanismos no tradicionales en la selección de practicantes.
- Fortalecer la relación de CEPROEM-ICHE con los estudiantes y empresas.
- Estandarizar un formato de presentación de datos sobre el estudiantado que facilite las actividades de selección de personal en el sector empresarial.

Una de las finalidades es integrar dentro de la bolsa de trabajo a las empresas que solicitan información sobre candidatos a contratar. El usuario único proporcionará:

- Un mecanismo de acceso a la Bolsa de Trabajo, para todos los estudiantes actuales, así como los egresados y graduados.

- Facilidades para el trabajo de creación e implementación de la Bolsa de Trabajo, ya que no habrá que crear una base de datos de usuarios, sino integrar la existente, e ir la moldeando durante el proceso.

Normalmente las empresas utilizan información contenida en los Currículums, como la zona del domicilio, fotografía, etc., como un filtro previo al análisis de las habilidades de los candidatos, lo cual puede ocasionar una discriminación basada en información no relevante para analizar a un candidato de manera eficiente.

Dado que las empresas disponen de mayor información que el candidato, porque estas disponen de toda la información en los currículums tradicionales, las empresas tienen mayor poder a la hora de la contratación.

Por lo antes mencionado, y dado el análisis realizado a un total de 10 Bolsas de Trabajo Virtual que se verá en el capítulo 3, recomendamos sea incluida en las ofertas de trabajo, información de las empresas, que describa de mejor manera a las mismas. Así mismo consideramos que existe información de los candidatos que debería ser restringida, y que debería ser una opción para el este el mostrarla o no.

En primera instancia, el Formato de Currículum que se utilizará en el sitio, será igual que los formatos comúnmente usados, pero este tendrá la capacidad de restringir la visualización de la información que el usuario desee.

El objetivo principal de introducir un tipo de currículum restringido, es brindarle a los candidatos poder a la hora de participar en el mercado laboral mediante la utilización de una Bolsa de Trabajo Virtual.

Este currículum restringido permitirá que el candidato tenga la oportunidad de escoger la empresa a la cual él desea entregarle su información, brindándole cierto nivel de seguridad, ya que será responsabilidad de él la entrega de información.

Claro está, que toda empresa que ingrese al sitio será validada, por lo que el candidato solo deberá determinar mediante su criterio, si vale la pena entregarle información detallada a una empresa o no.

Además, se busca redefinir los criterios de selección de personal, mediante la utilización de información verdaderamente relevante para decidir entre dos o más candidatos.

En caso de que la empresa desee mayor información del candidato, esta tendrá la opción de solicitarla mediante una metodología que se ha implementado en el capítulo IV.

Dadas las características de e-Work, como Bolsa de Trabajo Virtual, hemos decidido que el tipo de Posicionamiento a seguir, debe ser el *Posicionamiento por Beneficio*.

Los Candidatos al utilizar este sitio, obtienen una herramienta que les permite tener un contacto directo con las empresas, de manera rápida, segura, y con información simétrica.

Por otro lado, las empresas pueden acceder a una fuente confiable con información de los Candidatos.

Para poder optar por este tipo de posicionamiento, se han definido estrategias desde el punto de vista de las 4 C's (Cliente, Costo Comunicación y Comodidad), lo cual se verá en el capítulo V.

Finalmente, hemos definido a E-Work como un proyecto social, ya que lo que buscamos es entregarles a los estudiantes del ICHE, una herramienta que los ayude a conseguir lugares donde realizar las prácticas y/o una plaza de

empleo tanto para cumplir con el requisito de graduación de las 480 horas de prácticas, así como prepararlos de la mejor manera para el mercado laboral.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
INTRODUCCIÓN	I
I. BOLSAS DE TRABAJO VIRTUAL	
1.1 DESCRIPCIÓN DE LAS BOLSAS DE TRABAJO VIRTUALES.....	1
INTRODUCCIÓN.....	1
VENTAJAS.....	5
a) Virtualidad.....	5
b) Mercado de trabajo global.....	7
c) Contacto directo.....	8
d) Comunidad de profesionales.....	8
e) Aumento de Competencia.....	9
f) Observatorio permanente.....	10
DESVENTAJAS.....	11
PROBLEMAS ACTUALES VERSUS SOLUCIONES EN LÍNEA.....	13
1. Desde el punto de vista de los Usuarios.....	13
2. Desde el punto de vista de las Empresas.....	14
II. DESCRIPCIÓN DE CEPROEM - I CHE (CENTRO DE PRACTICAS ORGANIZACIONALES Y EMPLEO)	
PERSONAL A CARGO.....	15

2.1 FUNCIONES DE CEPROEM – I CHE.....	16
FUNCIONES INTERNAS.....	16
2.2 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES.....	18
1. ESTUDIANTES DEJAN SUS CURRÍCULUMS Y LUEGO EMPRESAS SOLICITAN PRACTICANTES.....	19
2. INCORPORACIÓN DE NUEVOS CURRÍCULUMS SEGUN REQUERIMIENTOS DE EMPRESAS.....	21
3. ESTUDIANTES YA TIENEN LUGAR DONDE REALIZAR SUS PRÁCTICAS.....	23
2.3 ESTUDIO DE MERCADO REALIZADO.....	25
2.3.1 ANÁLISIS DE ESTUDIO DE MERCADO REALIZADO POR CEPROEM - I CHE (CEPRAVEM).....	25

III. ESTUDIO DE MERCADO

INTRODUCCIÓN.....	45
3.1 ANÁLISIS SITUACIONAL DEL MERCADO ESTUDIANTIL DEL I CHE....	46
OBJETIVOS DE LA ENCUESTA.....	47
SEGMENTACIÓN DEL MERCADO.....	48
TAMAÑO DE LA MUESTRA.....	49
3.1.1 ENCUESTAS.....	52
3.1.1.1 TABULACIÓN DE ENCUESTAS.....	52
3.1.1.1.1 ANÁLISIS Y CONCLUSIONES.....	58
3.2 ANÁLISIS DE LA CAPTACIÓN DE PERSONAL POR PARTE DE LAS EMPRESAS.....	60
OBJETIVOS DE LA ENCUESTA.....	62
3.2.1 ENCUESTAS.....	63
3.2.1.1 TABULACIÓN ENCUESTAS.....	63
3.2.1.1.1 ANÁLISIS Y CONCLUSIONES.....	74
3.3 ANÁLISIS COMPARATIVO (Estudio Realizado por CEPROEM-ICHE y Nuestro Estudio).....	77
3.3.1 CONCLUSIONES.....	84
3.4 ANÁLISIS TÉCNICO DE SITIOS SIMILARES.....	85

3.4.1 SELECCIÓN DE PARÁMETROS COMPARATIVOS.....	85
3.4.1.1 PARAMETRIZACIÓN DE LOS CRITERIOS SELECCIONADOS.....	90
3.4.2 BENCHMARKING DE SITIOS SIMILARES.....	90
3.4.2.1 ANÁLISIS DE BOLSAS DE TRABAJO VIRTUAL.....	90
3.4.2.2 RESULTADOS Y CONCLUSIONES.....	92
3.5 APLICACIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO VIRTUAL AL CEPROEM-ICHE.....	94
3.5.1 PRIMERA ESQUEMATIZACIÓN DE LA BOLSA DE TRABAJO VIRTUAL.....	98
3.5.1.1 DESCRIPCIÓN DE LA ESQUEMATIZACIÓN.....	99

IV. DISEÑO DE LA SOLUCIÓN

4.1 INTRODUCCIÓN.....	101
PUNTOS DE ACIERTO.....	101
ERRORES A NO COMETER.....	102
4.2 PROCESO DE DESARROLLO.....	103
4.2.1 DEFINICIÓN DEL SITIO Y PLANEACIÓN.....	104
4.2.1.1 EQUIPO DE TRABAJO.....	105
4.2.1.2 TECNOLOGÍA.....	106
4.2.1.3 SOPORTE DE SERVIDOR WEB.....	108
4.2.1.4 SELECCIÓN DE UN EDITOR DEL SITIO.....	108
4.2.2 INTEGRACIÓN AL PROYECTO E-GOBIERNO DE ESPOL.....	109
4.2.2.1 INTRODUCCIÓN.....	109
OBJETIVO.....	110
INTEGRAR LA BOLSA DE TRABAJO DENTRO DE LOS SERVICIOS EN LÍNEA.....	111
4.2.2.2 USUARIO ÚNICO.....	111
4.2.2.3 ASPECTOS DE SEGURIDAD.....	114
4.2.2.4 CONCLUSIONES.....	114

4.2.3 ARQUITECTURA DE LA INFORMACIÓN.....	115
4.2.3.1 LÓGICA DE LA INFORMACIÓN.....	119
DIAGRAMA DE FLUJO DE DATOS.....	120
4.3 DISEÑO ADMINISTRATIVO.....	123
4.3.1 REGISTRO DE USUARIOS.....	123
USUARIO ESTUDIANTE.....	123
USUARIO EMPRESA.....	125
4.3.2 DISEÑO DE CURRÍCULUM.....	126
OBJETIVOS DEL CURRÍCULUM VITAE.....	126
TIPOS DE CV.....	127
A) EL CURRÍCULUM CRONOLÓGICO.....	127
B) EL CURRÍCULUM INVERSO.....	127
C) EL CURRÍCULUM FUNCIONAL.....	128
DISEÑO DEL CURRÍCULUM PROPUESTO.....	128
FORMULARIO DE INFORMACIÓN DEL CURRÍCULUM.....	131
4.3.2.1 CURRÍCULUM RESTRINGIDO.....	140
4.3.3 DISEÑO DE OFERTAS DE EMPRESAS.....	144
DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES.....	145
4.3.4 BOSQUEJO DE WIZARDS.....	148
4.3.5 NORMAS PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SITIO.....	148
4.3.5.1 PERIODICIDAD DE ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	148
4.3.5.2 PERIODICIDAD DE CAMBIO DE DISEÑO.....	149
4.3.5.3 SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, Y MANTENIMIENTO.....	151
4.3.5.4 RESPALDOS Y ARCHIVOS DEL SITIO.....	152
4.3.5.5 VERIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN INGRESADA.....	152
4.3.5.6 PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	153
4.3.5.7 INFRACCIONES COMETIDAS.....	154

V. MARKETING DEL SITIO

5.1 INTRODUCCIÓN.....	155
5.2 MISIÓN.....	155
5.3 VISIÓN.....	156
5.4 OBJETIVOS.....	157
5.5 SEGMENTACION.....	158
5.5.1 MICROSEGMENTACION.....	158
5.6 POSICIONAMIENTO.....	160
5.6.1 TIPO DE POSICIONAMIENTO.....	161
5.7 ESTRATEGIAS DE MERCADOTECNIA (4 C's).....	162
5.7.1 CLIENTES.....	162
ESTRATEGIAS.....	165
5.7.2 COSTO.....	165
ESTRATEGIAS.....	166
5.7.3 COMUNICACIÓN.....	166
ESTRATEGIAS.....	167
5.7.4 COMODIDAD.....	167
ESTRATEGIAS.....	168

VI. ANÁLISIS FINANCIERO

6.1 INTRODUCCIÓN.....	169
6.2 COSTOS DE CONSTRUCCIÓN (INVERSIÓN INICIAL).....	170
6.3 COSTOS DE PUBLICIDAD.....	172
6.4 COSTOS DE MANTENIMIENTO.....	173

6.5 BENEFICIOS SOCIALES.....	175
6.6 EVALUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DEL PROYECTO.....	178
6.6.1 ESTADO DE RESULTADOS SOCIAL.....	178
6.6.2 TASA DE DESCUENTO Y VAN SOCIAL.....	179
6.6.3 ANÁLISIS DE SENSIBILIDAD.....	180
6.6.4 ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO.....	180
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	181
ANEXOS	
BIBLIOGRAFÍA	

INDICE DE FIGURAS

Figura 2.1: Recepción de Currículums y solicitud de Empresas.....	18
Figura 2.2: Incorporación de Currículums según requerimientos de Empresas.....	20
Figura 2.3: Estudiantes ya tienen lugar donde realizar prácticas.....	22
Figura 2.4: Pregunta 1 encuesta CEPRAVEM (% del total).....	28
Figura 2.5: Pregunta 1 encuesta CEPRAVEM (x nivel).....	29
Figura 2.6: Pregunta 1 encuesta CEPRAVEM (x carrera).....	30
Figura 2.7: Pregunta 3 encuesta CEPRAVEM (x nivel).....	32
Figura 2.8: Pregunta 5 encuesta CEPRAVEM (% del total de SI en pregunta 1).....	33
Figura 2.9: Pregunta 7 encuesta CEPRAVEM (% del total).....	34
Figura 2.10: Pregunta 7 encuesta CEPRAVEM (x nivel).....	35
Figura 2.11: Pregunta 8 encuesta CEPRAVEM (x carrera).....	37
Figura 2.12: Pregunta 8 encuesta CEPRAVEM (x nivel).....	38
Figura 2.13: Pregunta 11 encuesta CEPRAVEM (% del total).....	39
Figura 2.14: Pregunta 12 encuesta CEPRAVEM (% del total).....	40
Figura 2.15: Pregunta 12 encuesta CEPRAVEM (x nivel).....	41
Figura 2.16: Pregunta 13 encuesta CEPRAVEM (% del total).....	43
Figura 2.17: Pregunta 13 encuesta CEPRAVEM (x nivel).....	43
Figura 3.1: Porcentaje Reclutamiento De Universitarios Por Parte De Las Empresas.....	65
Figura 3.2: Medios De Reclutamiento De Estudiantes.....	67
Figura 3.3: Reconocen Algún Valor Económico A Los Estudiantes.....	68
Figura 3.4: Variación Conocimiento Significado Ceproem-Iche.....	80
Figura 3.5: Primera Esquematización De La Bolsa De Trabajo Virtual.....	98
Figura 4.1: Información De Usuarios.....	120

Figura 4.2: Datos Empresariales (Forma Propuesta).....	121
Figura 4.3: Datos Empresariales (Forma Opcional).....	122
Figura 4.4: Formulario "Datos Personales".....	131
Figura 4.5: Formulario "Formación".....	132
Figura 4.6: Formulario "Idiomas".....	132
Figura 4.7: Formulario "Intercambio con otras Universidades".....	133
Figura 4.8: Formulario "Masters O Títulos De Postgrado".....	133
Figura 4.9: Formulario "Otros Cursos Y Actividades Formativas ≥20 Horas De Duración".....	134
Figura 4.10: Formulario "Experiencia Laboral".....	135
Figura 4.11: Formulario "Publicaciones".....	136
Figura 4.12: Formulario "Proyectos Realizados".....	137
Figura 4.13: Formulario "Ponencias en Congresos o Jornadas".....	138
Figura 4.14: Formulario "Premios".....	139
Figura 4.15: Formulario "Cualidades del Candidato".....	139
Figura 4.16: Formulario "Datos Personales-Restringidos".....	141
Figura 4.17: Formulario "Formación-Restringido".....	142
Figura 4.18: Formulario "Proyectos Realizados-Restringido".....	142
Figura 4.19: Formulario "Cualidades del Candidato-Restringido".....	143
Figura 4.20: Formulario "Información de la Empresa".....	146
Figura 4.21: Formulario "Información de la Oferta de Trabajo".....	147
Figura 4.22: Formulario "Información de Requerimientos del Puesto".....	148

INDICE DE CUADROS

Cuadro 3.1: Estudiantes Registrados En El Iche (I Término 2003-2004).....	49
Cuadro 3.2: Nomenclatura De La Formula Para Determinar El Tamaño De La Muestra.....	50
Cuadro 3.3: Tamaño De Muestra Por Especialización.....	51
Cuadro 3.4: Razones De Los Estudiantes Para Utilizar Internet.....	57
Cuadro 3.5: Medios De Contratación De Las Empresas Encuestadas.....	64
Cuadro 3.6: Medios De Reclutamiento De Estudiantes Por Parte De Las Empresas Encuestadas.....	65
Cuadro 3.7: Rango de Contratación de los Practicantes.....	69
Cuadro 3.8: Universidades Preferidas Por Parte De Las Empresas.....	71
Cuadro 3.9 Visitas A CEPROEM – Estudio Proyecto Vs. Estudio CEPROEM.....	80
Cuadro 3.10: Listado De Bolsas De Trabajo Virtuales Analizadas.....	91
Cuadro 3.11: Evaluación De Las Bolsas De Trabajo Virtuales – Totalizado.....	92
Cuadro 6.1: Inversión Inicial.....	171
Cuadro 6.2: Costos de Publicidad.....	173
Cuadro 6.3: Costos de Mantenimientos.....	175
Cuadro 6.4: Beneficios Sociales.....	177
Cuadro 6.8: Utilidad Social.....	178

INTRODUCCIÓN

En cualquier organización, el empleo de los recursos humanos suficientemente preparados es una necesidad imprescindible hoy en día para poder llevar a cabo de forma adecuada sus fines. El problema de las empresas radica principalmente, en dónde conseguir personal preparado, y cuánto les cuesta conseguirlo. De igual manera, los candidatos se preguntan cómo se pueden acercar a las empresas y cuánto tiempo y dinero se pueden ahorrar para acercarse a estas.

En la actualidad, el empleo es un medio para el crecimiento profesional de la persona y del desarrollo de la empresa, por lo tanto, la información necesaria para acercar a los candidatos y a las empresas es indispensable, especialmente en la búsqueda de eficiencia y eficacia en la selección y colocación del personal.

Para satisfacer las necesidades de acercamiento, en el mercado laboral surgieron sitios donde el solicitante de trabajo pone a disposición sus datos personales e información referente a su experiencia laboral, y las empresas publican sus requerimientos de personal. Estos sitios, conocidos como Bolsas de Trabajo, realizan la labor de intermediarios

teniendo como función principal colocar al solicitante en una empresa donde sean requeridos sus conocimientos y habilidades.

Durante los últimos años, la necesidad de expansión del mercado laboral mundial sumada al desarrollo de Internet como medio de comunicación, a promovido la creación de Bolsas de Trabajo Virtuales que apoyan su gestión utilizando tecnología Web¹.

Las Bolsas de Trabajo Virtuales tienen como fin dotar al mercado de personal más capacitado y preparado siguiendo criterios de equidad y discriminación positiva², además de agilizar los procedimientos de dotación de personal en aras de una mayor eficacia de los servicios que presta una bolsa de trabajo común.

Adicionalmente, tenemos que la tendencia de las empresas, a la hora de contratar personal, sea este profesional, o no profesional, se encuentra ligado a una carpeta conocida como el “Currículum”, el cual les ha servido para discriminar a los diferentes solicitantes de plaza de

¹ Tecnología Web: Bajo el concepto de tecnología Web, se agrupan una serie de nuevas tecnologías y estándares como: HTML, JAVA, TCP/IP, HTTP, FTP, SMTP, etc.

² Medio Discriminativo Positivo: Es aquel que permite diferenciar entre varias alternativas de una manera justa y correcta, en la cual todos los elementos de la selección se sienten satisfechos de la manera como se determinó el ganador.

empleo, mediante criterios que no se los puede considerar correctos, como lo son: la foto, el lugar donde vive, escuela o colegio, entre otros.

De esta manera la necesidad de redefinir lo que significa la selección del personal, mediante criterios que si bien son utilizados, no son utilizados desde el inicio, y muchas veces se le da la oportunidad a un candidato porque proviene de un colegio prestigioso del país, siendo que este no está tan bien preparado como otro candidato que puede provenir de un colegio de nivel inferior, ya que existen ocasiones donde a pesar de que el colegio no sea prestigioso, algunos estudiantes pueden ser muy dedicados y aplicados, así mismo puede pasar que estudiantes de colegios prestigiosos, no sean aplicados, ni responsables.

El Instituto de Ciencias Humanísticas y Económicas (ICHE), considerando que la mayor parte de los centros de educación superior no brindan a los futuros profesionales las condiciones globales necesarias para que adquieran la práctica y experiencia requerida para un eficiente ejercicio profesional en la rama en que se forman, decidió crear un Centro de Prácticas Organizacionales y Empleo (CEPROEM), anteriormente llamado CEPRAVEM, como intermediario entre los

Estudiantes y la Empresa Privada, el cual cuenta con la estructura adecuada para facilitar la práctica, formación y capacitación profesional de los estudiantes de nivel superior.

Una de las funciones de CEPROEM es impulsar el sistema de pasantías en la empresa privada, (actualmente es un requisito indispensable de graduación) y vigilar que se cumplan las normas que determinan un régimen especial de relaciones entre la empresa privada y los Estudiantes.

La situación tecnológica actual, si bien no es la más óptima, permite tener posibilidades altas de salir adelante en una solución Web que se encargue de ser intermediario en el mercado laboral.

Es necesario aprovechar la tecnología que gran parte de las empresas se han dado cuenta facilitan los procesos de comunicación como nivel más primitivo, pero que poco a poco están aprendiendo a utilizar esta tecnología como un recurso estratégico de sus empresas, y de esta manera optimizar sus procesos y ser más eficientes.

CAPITULO I

1. BOLSAS DE TRABAJO VIRTUAL

1.1 DESCRIPCIÓN DE LAS BOLSAS DE TRABAJO VIRTUALES

INTRODUCCIÓN

En todo mercado, la información se encuentra distribuida asimétricamente; es decir, existen diversos grados de acceso por lo que los individuos deben realizar variados procedimientos para poder intercambiar información y tomar decisiones.

En el Mercado de Trabajo los trabajadores son considerados oferentes y los empleadores demandantes de fuerza de trabajo. Sin embargo, entre la oferta y la demanda se presentan fricciones o distorsiones donde no siempre el oferente está perfectamente informado de la demanda global por lo que sus decisiones deben tomarse en un escenario de riesgo e incertidumbre. En ayuda de esta carencia de información aparece la intermediación laboral como un mecanismo que permite aproximar el encuentro de oferta y demanda y así enlazar al trabajador a un empleo o viceversa.

Aunque en la actualidad, la intermediación laboral brinda muy buenos mecanismos tanto para oferentes como para solicitantes de empleo, aún quedan por conseguir los objetivos de empleo que satisfagan la demanda de todos los ciudadanos y ciudadanas.

La intermediación laboral es un fenómeno histórico y ampliamente conocido. Desde mucho tiempo atrás han existido diferentes tipos y modalidades de intermediación, que van desde formas muy tradicionales como el "enganche" hasta los modernos "services", pasando por las "agencias de colocaciones" del Estado; pero, sea cual fuese la forma o contexto histórico en el que han surgido, la intermediación es un mecanismo económico que intenta cerrar las brechas entre oferta y demanda laboral.

Uno de estos intermediarios en el Mercado de Trabajo, es el conocido como Bolsa de Trabajo, en el cual los oferentes (Trabajadores), se acercan a un establecimiento, entregan sus datos, y luego, la Bolsa de Trabajo se encarga de conseguir un puesto para estas personas; una variante a esta situación, es donde la Bolsa de Trabajo analiza al oferente, y le entrega información de empresas que requieran habilidades como las que posea el oferente, luego de lo cual, el mismo tendrá que acercarse al lugar de trabajo.

El uso de Internet facilita la comunicación entre usuarios de cualquier parte del mundo, lo cual posibilita el contacto entre las empresas demandantes de

empleo y los profesionales oferentes de cualquier lugar del planeta, ampliando de ésta forma el abanico de selección para ambos, oferente y demandante. La utilización de éste medio permitirá en un mediano y largo plazo el movimiento de capital humano por los cinco continentes.

El reclutamiento de personal en línea, mediante Bolsas de Trabajo Virtuales, comienza a tomar una fuerza importante atendiendo a la reducción de costos, la rapidez que genera y la eficiencia en el proceso, como beneficios de las llamadas "bolsas de trabajo", las cuales son un sistema de comunicación virtual para que profesionales y empresas se encuentren en la red, se reconozcan y contacten de manera directa.

Si bien en nuestro país, las primeras bolsas de trabajo virtuales fracasaron, como el caso de Camello.com que no tuvo mucho tiempo en operaciones, hay que observar que en estos momentos existen nuevas opciones que poco a poco van tomando posicionamiento, especialmente en centros educativos superiores, entidades de gobierno y compañías extranjeras mediante portales web en diferentes países de América Latina; estos últimos realizan operaciones en nuestro país.

Según datos de Forrester Research hoy existen en el mundo más de 6.500 portales especializados en empleo y selección de personal, y en Estados Unidos ya representa más de la mitad del negocio del reclutamiento. Más aún en este país el 75% de la población busca trabajo en línea, incluso cuando ya tienen uno, solo para encontrar ofertas más atractivas.

El impacto de Internet en los procesos de selección de recursos humanos es cada vez mayor: gracias a las bolsas de trabajo virtuales desaparecen buena parte de las fases intermedias de dichos procesos, lo cual los agiliza enormemente. Así mismo, puede hacerse una gestión desde una perspectiva de mercado de trabajo global; se favorece el contacto directo entre profesionales y empresas; se crean comunidades virtuales de profesionales; se incrementa la competencia entre empresas y candidatos, lo que lleva a la adquisición de nuevos aprendizajes para obtener los mejores resultados; y se configuran observatorios permanentes del mercado de trabajo, que ofrecen grandes posibilidades de gestión y análisis.

Cada día se descubren nuevas bolsas de trabajo surgidas en la red, y es lógico, ya que Internet es, sobre todo, un entorno de comunicación y, por lo tanto, un espacio apropiado para que empresas y profesionales se encuentren y se reconozcan a la hora de resolver sus necesidades ocupacionales. Este fenómeno cambia considerablemente la gestión de los

procesos de selección de las empresas, sobre todo en lo que concierne a las fases de reclutamiento de candidatos.

VENTAJAS

Hasta ahora ofrecer y buscar empleo suponía dos importantes inversiones: tiempo y dinero. Hoy, Internet puede facilitar esta labor y con su uso se realizan importantes ahorros. Esta es, entre otras, la principal ventaja que encontrarán los usuarios de las páginas de empleo en la red. La bolsa de trabajo virtual es el medio más rápido y económico de ofertar y/o demandar empleo.

Otras de las Ventajas de una Bolsa de Trabajo Virtual son:

a) La virtualidad agiliza los procesos

Con la virtualidad desaparecen buena parte de las fases intermedias de los procesos de selección, causantes muchas veces de la paralización de los procesos y la demora del resultado final. Actualmente, el proceso de publicación, comunicación, reclutamiento y primera preselección se hace todo al mismo tiempo, mediante un mismo sistema y en muchos casos bajo la supervisión de la misma persona que gestiona el proceso global. Y, lo que es

más importante, el sistema informático hace de una manera automática buena parte de este proceso sin necesidad de ningún intermediario entre los interesados.

La calidad de las bolsas de trabajo virtuales reside en la rapidez a la hora de gestionar la información solicitada y en la garantía de veracidad de los datos introducidos por profesionales y empresas. Es decir, se valora la calidad de la información, y la potencia del sistema de comunicación.

Por otro lado también debemos mencionar la rapidez con la que los usuarios podrán, no sólo insertar ofertas de trabajo y CVS¹, sino acceder también a toda la información disponible de acuerdo a su perfil, sin tener en cuenta la hora o el día. Internet puede ser utilizado a cualquier hora del día, y en cualquier lugar.

La virtualidad permite el desarrollo de la inmediatez; tanto a la hora de difundir los anuncios por parte de los empresarios, como a la hora enviar los CVS por parte de los candidatos. Además, estos últimos pueden actualizar continuamente su CVS. Esta rapidez de reacción se traduce también en que el período de selección se reduce notablemente

¹ CVS: Currículo Vitae

b) Un mercado de trabajo global

Internet no tiene fronteras; tampoco las tienen los procesos de selección gestionados desde la red: una misma oferta es visible desde cualquier rincón del mundo y un buen profesional puede ser identificado por cualquier empresa independientemente de su ubicación geográfica. Las empresas están dispuestas a ofrecer lo que haga falta (dietas, vivienda, transportes, etc.) para atraer al profesional hacia su país. También vemos cómo empresas británicas, ante la inexistencia de informáticos disponibles en su país, reclutan profesionales en sus antiguas colonias (Pakistán e India).

Tenemos claro que el mercado está abierto a la hora de importar o exportar productos, pero la globalización le brinda esta oportunidad a las personas. Se tendrá que facilitar la movilidad geográfica de los profesionales para dar respuesta a las necesidades del mercado.

Hasta ahora los canales que existían eran pocos y limitados para ambas partes (anuncios en prensa, empresas de trabajo temporal, colegios profesionales...), mientras que con el sistema on-line² el acceso es inmediato, se puede realizar desde cualquier lugar y en cualquier momento y se puede acceder a miles de ofertas.

² On – Line: Que se encuentra en línea. Terminología utilizada cuando algo se encuentra en Internet

c) Un contacto directo entre empresas y profesionales

El poder de decisión recae directamente sobre los protagonistas del proceso: profesionales y empresas, candidatos y oferentes son quienes tendrán que decidir ante quién quieren presentarse, qué información quieren transferir de ellos mismos y qué grado de confidencialidad quieren establecer con sus interlocutores. Igualmente podrán decidir qué rol quieren desempeñar en este sistema de comunicación. A veces puede preferirse una toma de posición pasiva: uno introduce los datos y espera a que lo reclamen. Pero el sistema posibilita un contacto más directo, más activo por parte de los interlocutores; hay la posibilidad de intervenir en el proceso de selección, gestionar los propios procesos de sondeo para identificar qué encaja con los propios intereses e ir a buscarlo personalmente. Hemos visto que hay quien incluso utiliza la red como un entorno para subastar su propio talento. Éstos son casos muy extraordinarios, de profesionales muy solicitados por su gran especialidad.

d) Una comunidad de profesionales

Las bolsas de trabajo también se van configurando como entornos donde se agrupan los profesionales y las empresas dinamizadoras de la nueva economía, comunidades virtuales que van más allá de responder a necesidades puntuales de inserción; quieren constituirse en entornos

referentes de ocupación que acompañen a los profesionales a lo largo de su vida laboral y donde puedan encontrar información, recursos y servicios que les permitan estar al día y adaptarse a la evolución permanente del mercado laboral, en el cual la competencia aumenta día a día.

e) Aumenta la Competencia

En un entorno tan transparente como es Internet, y visto el momento actual de rápidos movimientos económicos, la competencia entre profesionales, y también entre empresas, es palpable. Hay quienes la utilizan como un arma, pero hay quienes buscan sistemas para esquivarla.

Esta competencia requiere nuevos aprendizajes; las empresas tendrán que aprender a hacerse atractivas para los profesionales, a mostrar sus políticas de recursos humanos, a proponer nuevas maneras de fidelizar sus equipos.

Al mismo tiempo, los profesionales también tendrán que aprender a desarrollar su profesionalismo de manera permanente para no perder competitividad en el mercado de trabajo, sea para conservar su puesto de trabajo actual o, sobre todo, para promocionarse en la propia organización o cambiando de empresa.

f) Un observatorio permanente del mercado de trabajo

La rápida gestión de los datos ofrece una información clave para entender cómo evolucionar en el mercado de trabajo y valorar quién está bien situado para mantenerse en una buena posición.

Los profesionales pueden utilizar las bolsas virtuales de trabajo como termómetro para medir la calidad de su talento, pueden comparar su perfil con el del resto de los profesionales de la red y, sobre todo, con el perfil que buscan las empresas. También pueden valorar la capacidad de atraer el interés de las empresas oferentes de nuevos puestos de trabajo y, por lo tanto, su capacidad de insertarse, preparándose en lo que el mercado se encuentre demandando.

Al mismo tiempo, una bolsa virtual de trabajo es un observatorio permanente y actualizado para la empresa que compite en la nueva economía. Conocer de primera mano quién genera nuevos puestos de trabajo y de qué perfiles y cuál es el volumen de ofertas que las empresas del propio sector tienen en activo puede representar una información clave a la hora de tomar decisiones estratégicas.

Entre otras ventajas se señalan la de resolver la preselección de postulantes de acuerdo con el perfil y la capacidad buscados, su alta disponibilidad y

agilidad para la obtención de los perfiles requeridos a bajo costo y la reducción de los costos de publicación.

Desde el punto de vista económico se podría decir que una Bolsa de Trabajo Virtual reduce los costos de los procesos de captación y algunos de selección: la tecnología permite reducir hasta un 75%³ los costos, ya que las tareas administrativas se reducen al mínimo y los costos de dar a conocer la oferta, también.

Otra ganancia de este sistema "on-line" es contar con una base de datos de postulantes en forma electrónica, así al momento de escoger y elegir potenciales candidatos, facilita y hace más eficiente el proceso de selección.

De esta manera se capta personal que reúne las condiciones y requerimientos exactos que la empresa desea, así también postulan no solo personas que se encuentran sin trabajo, sino que también personas ya empleadas en las cuales se crea una inquietud.

DESVENTAJAS

Aunque el reclutamiento empleando Internet es una herramienta poderosa también tiene algunos inconvenientes:

³ Fuente: <http://www.gestiopolis.com>

Según la Superintendencia de Telecomunicaciones del Ecuador, en nuestro país existe solo 107.348 cuentas personales de acceso a Internet, y 11.455 cuentas corporativas, lo cual nos lleva a considerar que hoy en día la mayoría de profesionales y empresas ofertan/demandan trabajo utilizando los métodos tradicionales como los anuncios laborales que aparecen en la prensa.

Otro factor que no podemos olvidar son los engaños que diariamente muchos usuarios sufren en la red; falsedad en los datos por miedo al mal uso de los mismos, inserción de información inexistente, entre otros.

La desventaja de todo sitio de empleo generalista es la escasez de personal altamente calificado. Este problema no lo tienen los sitios especializados ya que alcanzan a profesionales y sectores específicos del mercado de trabajo.

Respecto a los inconvenientes, destacaríamos, el que estas nuevas tecnologías también implican algunos riesgos como la posibilidad de que nos llegue un gran número de solicitantes que no reúnen los requisitos requeridos, inconveniente que se controla mejor cuando el sitio Web de empleo es especializado.

Es principalmente útil para puestos orientados a personas con menos de cinco años de experiencia y técnicos (especialmente interesante relacionados con las nuevas tecnologías), siendo desaconsejable para puestos de dirección (ya que se emplean otros medios como los head hunters⁴) así como para perfiles de baja calificación (por sus dificultades y poco hábito de uso de Internet).

PROBLEMAS ACTUALES VERSUS SOLUCIONES EN LÍNEA

1) Desde el punto de vista de los Usuarios.-

PROBLEMAS ACTUALES	SOLUCIONES
Los Usuarios no encuentran trabajos de calidad	Pueden ser incorporadas sistemas de Foros en línea y fuera de línea
Falta de tiempo y energía para aplicar a los diferentes trabajos disponibles	Una sola herramienta coloca a los candidatos automáticamente en la mira de los empleadores
Desconocimiento de los niveles de salarios y de trabajo	Información sobre las tendencias, beneficios y actividades del mercado pueden ser incorporadas para que se actualicen constantemente

Fuente: <http://www.gestiopolis.com>

⁴ Head Hunter: Persona cuya función es reclutar personal para puestos de alta dirección.

2) Desde el punto de vista de las Empresas.-

PROBLEMAS ACTUALES	SOLUCIONES
Las empresas limitan la inversión de tiempo y dinero para publicar ofertas	Una sola publicación permite a buscadores, empresas y asesores ofrecer sus servicios por medio de publicidad
Dificultad para las empresas de alcanzar a los trabajadores pasivos ⁵	Acceso a mayor cantidad de candidatos pasivos

Fuente: <http://www.gestiopolis.com>

⁵ Trabajadores Pasivos: Aquellos personas que buscan trabajo, pero esperan a que las ofertas sean publicadas en lugar de acercarse a las empresas.

CAPITULO II

2. DESCRIPCIÓN DE CEPROEM - ICHE (CENTRO DE PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES Y EMPLEO)

PERSONAL A CARGO

El Instituto de Ciencias Humanísticas y Económicas, (ICHE) de la ESPOL, considerando que la mayor parte de los centros de educación superior no brindan a los futuros profesionales las condiciones necesarias para que adquieran la práctica y experiencia requerida para un eficiente ejercicio profesional en la rama en que se forman, creó un Centro de Prácticas Vacacionales y Empresariales (CEPRAVEM), como intermediario entre los Estudiantes y la Empresa Privada, la cual cuenta con la estructura adecuada para la práctica, formación y capacitación profesional de los estudiantes de nivel superior.

Posteriormente, con la posesión del nuevo Rector, Dr. Moisés Tacle G. en el año 2002, la ESPOL, decidió crear un Centro dedicado a la consecución de plazas de

empleo para los estudiantes de la ESPOL, el cual tomo el nombre de CEPROEM, razón por la cual ahora el CEPRAVEM se llama CEPROEM – ICHE.

La diferencia entre el CEPROEM y el CEPROEM-ICHE es que el primero se encarga de las oportunidades de empleo para todos los estudiantes de la ESPOL, mientras que el segundo, se encarga de las oportunidades de realización de prácticas empresariales para los estudiantes del ICHE.

Dentro de los objetivos de CEPROEM – ICHE se encuentra el impulsar el sistema de pasantías en la empresa privada, (actualmente son un requisito indispensable de graduación) y vigilar que se cumplan las normas que determinan un régimen especial de relaciones entre la empresa privada y los estudiantes.

2.1 FUNCIONES DE CEPROEM - ICHE

FUNCIÓNES INTERNAS

- Elaboración de la base de datos de todos los estudiantes del ICHE.
- Hacer conocer el servicio y a CEPROEM - ICHE a los estudiantes y a las empresas.
- Diseño de visitas personales a las empresas en las diferentes ramas de

actividad comercial, industrial, bancaria y de servicios en general.

- Establecer contacto con los gerentes de Recursos Humanos de las empresas para la solicitud de vacantes de pasantías y trabajo.
- Mantener el correo directo MAILING con las empresas del medio.
- Elaboración de la base de datos de las empresas contactadas.
- Mantener contacto con los ejecutivos superiores de cada empresa - nivel gerencial.
- Preparar al estudiante no solo para la primera entrevista sino para su desempeño laboral.
- Marcar parámetros máximos y mínimos por especialización de cada carrera del ICHE.
- Elaboración de carteles para el llamado de los estudiantes para la colocación respectiva en las plazas vacacionales o de empleo existentes.
- Coordinación de los perfiles Empresa-alumnos para sus respectivas ubicaciones.
- Planificación anual de las funciones del CEPROEM - ICHE para su mejora continúa.
- Elaboración de afiches, circulares y volantes para promocionar las funciones del CEPROEM - ICHE. Especialmente en el inicio del año lectivo en que ingresan nuevos estudiantes.

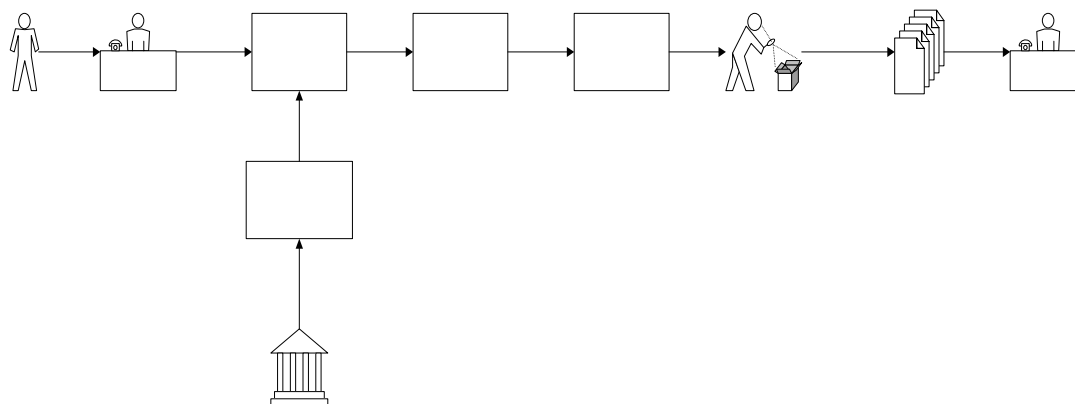
- Apoyo a los estudiantes que tengan proyectos para mejoras del CEPROEM
 - ICHE y de la relación que este posee con las empresas.

2.2 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES

Para esta descripción hemos determinado mediante la observación, y consultas respectivas al CEPROEM, como se podría establecer el proceso de prácticas empresariales en lo que se refiere a la ubicación de estudiantes.

Cabe recalcar que para estos procesos no existe una determinación formal, pero esperamos que esta descripción ayude a establecer procesos formales al centro.

Figura 2.1: Recepción de Curriculum y solicitud de Empresas



1. ESTUDIANTES DEJAN SUS CURRÍCULUMS Y LUEGO EMPRESAS SOLICITAN PRACTICANTES

En este caso, durante jornadas realizadas por el centro, o por publicidad de alguna oportunidad de práctica o empleo, los estudiantes han dejado sus currículums para que en algún momento, cuando exista alguna disponibilidad, y si ellos cumplen los requerimientos de las empresas, sean tomados en cuenta para realizar la práctica correspondiente.

En este caso se considera que CEPROEM - ICHE ya tiene contacto con algunas empresas, para lo cual solamente tiene que solicitar la apertura de cupos para los candidatos de los cuales posee sus datos personales, ya que ha determinado cuales de ellos cumplen con los perfiles de cada una de las empresas con las que se tienen relaciones.

Una vez que la empresa accede a otorgarle cupos al centro, CEPROEM - ICHE envía al o a los candidatos para las respectivas entrevistas. Una vez que el aspirante o aspirantes son aceptados, su periodo de práctica comienza.

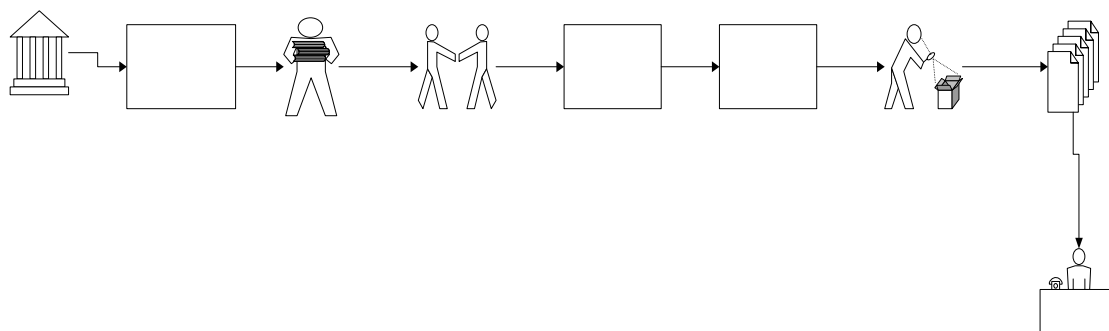
Durante el tiempo que el estudiante se encuentra realizando la practica, el

centro mantiene un control del desempeño del estudiante, para saber si está cumpliendo con las expectativas de la empresa.

Cuando el estudiante ha terminado sus prácticas en la empresa, tiene un período de 1 mes para realizar y entregar el informe de las mismas (Ver Anexo 2.1). Cabe mencionar que este informe es sencillo y lo que busca es determinar si el estudiante ha comprendido el trabajo que tenía que realizar, lo cual se mide con las actividades realizadas y con las recomendaciones hacia la empresa.

Cuando este informe es aprobado por CEPROEM - ICHE, el centro emite un certificado de haber concluido las prácticas y el estudiante termina su relación con el centro.

Figura 2.2: Incorporación de Currículums según requerimientos de Empresas



2. INCORPORACION DE NUEVOS CURRÍCULUMS SEGÚN REQUERIMIENTOS DE EMPRESAS

Cuando las empresas hacen entrega de requerimientos al centro, éste publica las oportunidades de prácticas en las carteleras o en las paredes del Instituto, haciendo así un llamado público a los estudiantes interesados en realizar las prácticas.

Los estudiantes que se encuentran interesados en realizar las prácticas en el sitio donde existe la oferta, se acercan al centro, entregan sus currículums y son enviados a la empresa para la respectiva entrevista y si se da el caso, el inicio de la práctica.

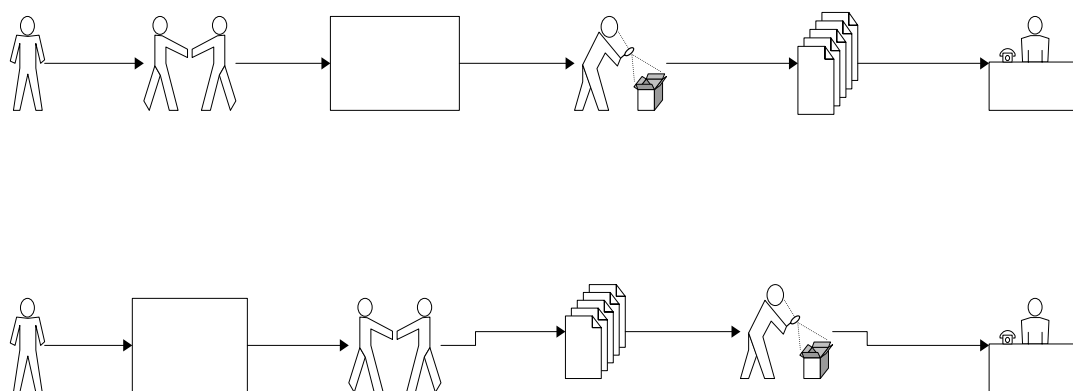
Durante el tiempo que el estudiante se encuentra realizando la práctica, el centro mantiene un control del desempeño del estudiante, para saber si está cumpliendo con las expectativas de la empresa.

Cuando el estudiante ha terminado sus prácticas en la empresa, tiene un período de 1 mes para realizar y entregar el informe de las mismas (Ver Anexo 2.1). Cabe mencionar que este informe es sencillo y lo que busca es determinar si el

estudiante ha comprendido el trabajo que tenía que realizar, lo cual se mide con las actividades realizadas y con las recomendaciones hacia la empresa.

Cuando este informe es aprobado por CEPROEM - ICHE, el centro emite un certificado de haber concluido las prácticas y el estudiante termina su relación con el centro.

Figura 2.3: Estudiantes ya tienen lugar donde realizar prácticas



3. ESTUDIANTES YA TIENEN LUGAR DONDE REALIZAR SUS PRÁCTICAS

Cuando los estudiantes ya tienen un lugar donde realizar las prácticas, se presentan dos situaciones:

En la primera situación, los estudiantes primero asisten a CEPROEM – ICHE a comunicarle el lugar donde van a realizar las prácticas, lo que le sirve al centro para determinar si las actividades a realizar estarán acordes a las exigencias de la ESPOL, así como para mantener el control respectivo.

Durante el tiempo que el estudiante se encuentra realizando la práctica, el centro mantiene un control del desempeño del estudiante, para saber si está cumpliendo con las expectativas de la empresa.

Cuando el estudiante ha terminado sus prácticas en la empresa, tiene un período de 1 mes para realizar y entregar el informe de las mismas (Ver Anexo 2.1). Cabe mencionar que este informe es sencillo y lo que busca es determinar si el estudiante ha comprendido el trabajo que tenía que realizar, lo cual se mide con las actividades realizadas y con las recomendaciones hacia la empresa.

Cuando este informe es aprobado por CEPROEM - ICHE, el centro emite un certificado de haber concluido las prácticas y el estudiante termina su relación con el centro.

En la segunda situación tenemos el caso de que los estudiantes primero realizan su práctica, y luego le comunican a CEPROEM - ICHE, que han realizado las practicas y solicitan la emisión de su certificado. Aunque existe un reglamento de Prácticas Laborales de la ESPOL, este solo brinda el marco en el cual se deberán desenvolver cada uno de los Centros de Prácticas, y no indica a profundidad como deberán ser manejadas estas prácticas, por lo que cada centro tiene libertad para determinar los procedimientos,

Este caso es problemático para el centro, porque no se puede establecer si las actividades realizadas fueron acordes a las exigencias de la ESPOL hasta después de realizadas las prácticas, así como verificar la veracidad de la existencia de la empresa en que se realizaron las prácticas.

2.3 ESTUDIO DE MERCADO REALIZADO

2.3.1 ANÁLISIS DE ESTUDIO DE MERCADO REALIZADO POR CEPROEM - ICHE (CEPRAVEM)

Este estudio fue realizado entre el año 2000 y 2001 cuando el CEPROEM aún se llamaba CEPRAVEM.

A continuación se listan las preguntas que se realizaron en este estudio, pero para este análisis solo se utilizarán aquellas que se encuentran subrayadas y en negrillas, ya que esas preguntas serán incluidas en el estudio que se realizará para este proyecto, y que permitirán medir el progreso del centro en estos factores, en contraste con el estudio realizado para este Proyecto.

1.- ¿Conoce usted qué significa CEPRAVEM?

2.- ¿Ha escuchado alguna vez sobre CEPRAVEM – ICHE?

3.- ¿Ha visitado alguna vez las instalaciones de CEPRAVEM – ICHE?

4.- ¿Qué trato recibió usted en este departamento? ¿Cuándo?

5.- ¿Sabe usted qué función cumple el CEPRAVEM dentro del ICHE?

6.- ¿Cuál o cuáles son las funciones que usted cree que cumple el CEPRAVEM – ICHE?

7.- ¿Sabía Usted que tiene que cumplir 480 horas de prácticas laborales?

8.- ¿Ha hecho las prácticas laborales?

9.- ¿Sabe usted que para convalidar sus prácticas debe usted presentar un informe sobre la realización de las mismas?

10.- ¿Paga usted mismo sus estudios?

11.- ¿Tiene usted empleo?

12.- ¿Desearía algún empleo?

13.- ¿Ha dejado usted alguna vez su currículum en CEPRAVEM – ICHE?

14.- Ponga alguna (s) sugerencia sobre el servicio que le gustaría que CEPRAVEM le brindara

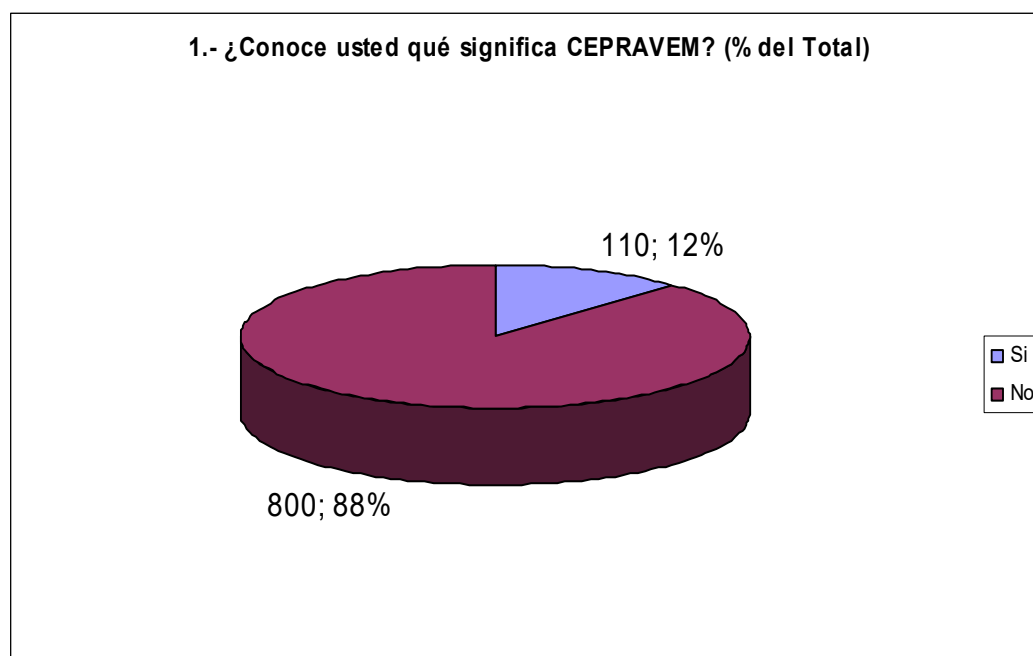
Pregunta 1.- ¿Conoce usted qué significa CEPRAVEM?

Al ver la Figura 2.4, podemos observar que solo el 12% de los estudiantes encuestados conocen lo que significa el CEPRAVEM, lo que ocasiona a su vez que pocos estudiantes tengan la oportunidad de ofertar sus habilidades laborales a través del centro, y que pocos conozcan de los beneficios existentes en la intermediación que realiza el mismo.

Se podrían explorar algunas razones por las que el estudiantado desconoce del centro, las que podrían ser:

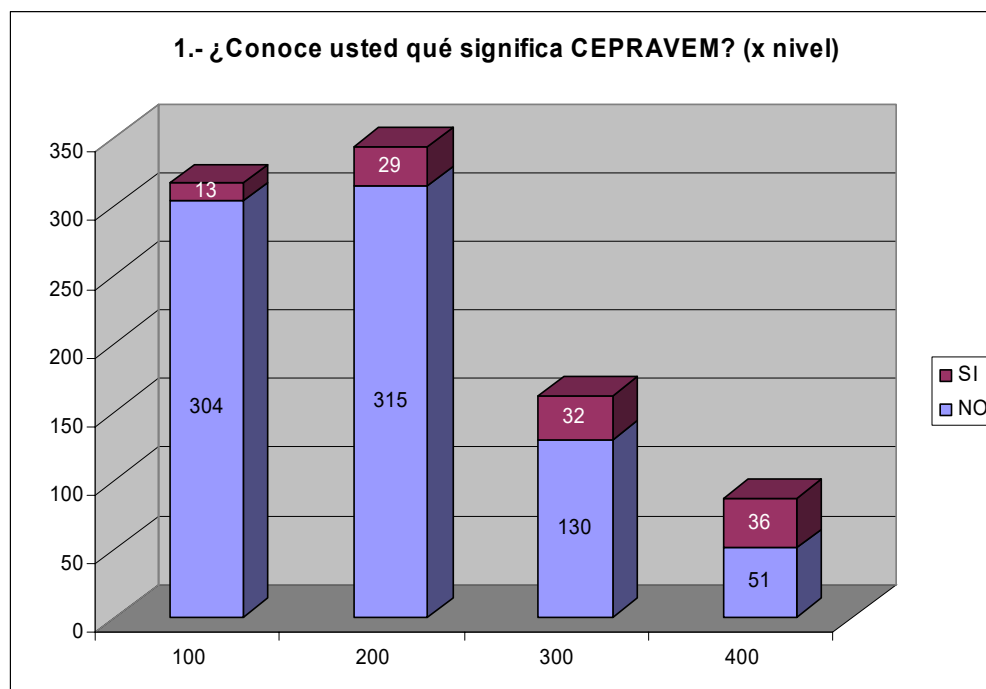
- Falta de promoción por parte del centro
- Falta de interés de los estudiantes por conocer lo que es el centro
- Falta de tiempo para poder acercarse al centro

Figura 2.4: Pregunta 1 encuesta CEPRAVEM (% del total)



Es muy interesante analizar la primera pregunta no solo por el total de estudiantes encuestados, sino también por el nivel académico en que se encuentran, así como por la carrera a la que pertenecen. En la Figura 2.5 y 2.6, se muestra esta información.

Figura 2.5: Pregunta 1 encuesta CEPRAVEM (x nivel)

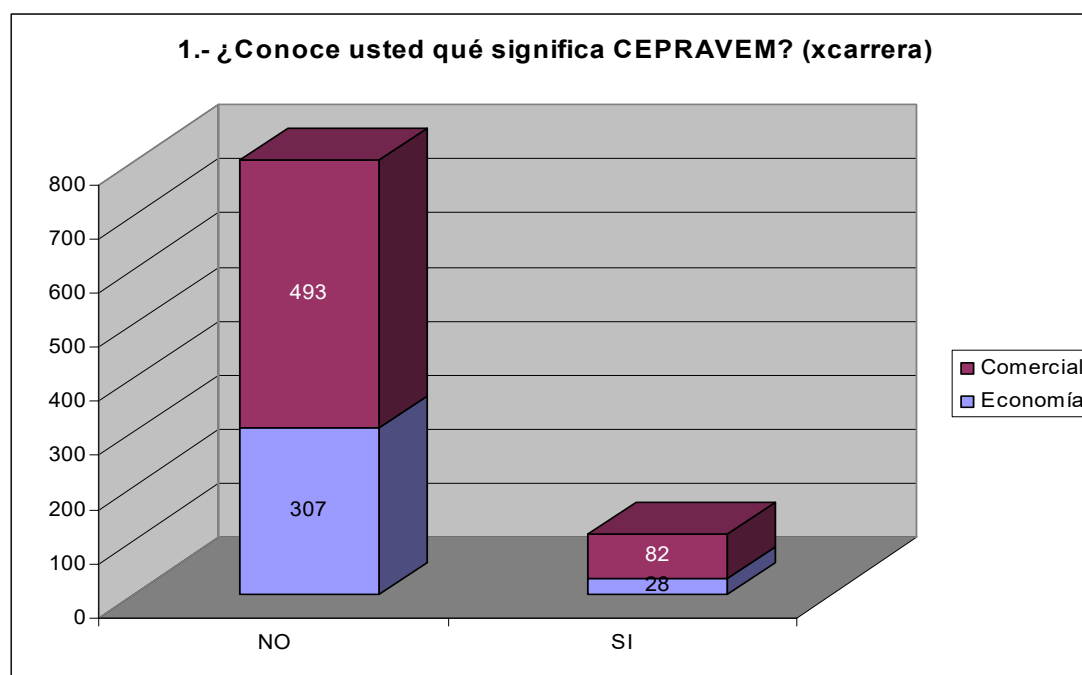


En la Figura 2.5 se puede observar claramente la distribución que tiene el conocimiento de lo que significa CEPRAVEM por nivel, y esta distribución se

encuentra justificada dentro del hecho de que a medida que tienen mayor tiempo en el Instituto, estos se enteran de un mayor número de funciones del mismo.

Adicionalmente, los estudiantes de niveles superiores son los que ya han realizado las prácticas o se alistan para cumplir con los requisitos de graduación y buscan mayor información.

Figura 2.6: Pregunta 1 encuesta CEPRAVEM (x carrera)

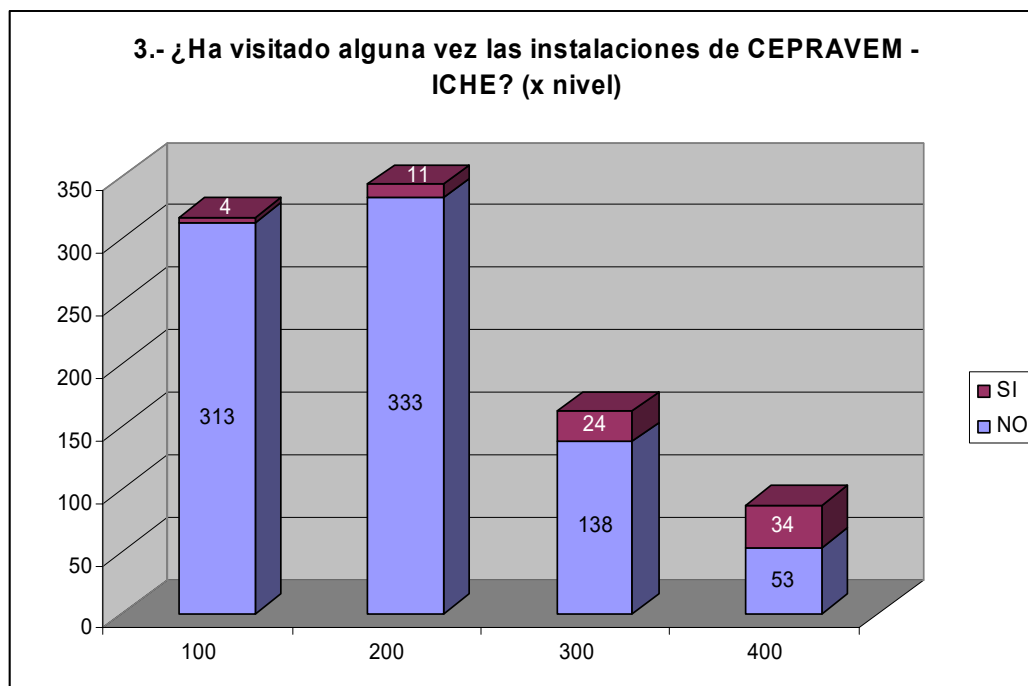


En la Figura 2.6 se observa que la cantidad de estudiantes que conocen lo que significa CEPRAVEM de la Carrera de Economía es del 7,89% y para Ingeniería Comercial es del 14,26% (la proporción es aproximadamente de 1.81 veces).

Pregunta 3.- ¿Ha visitado alguna vez las instalaciones de CEPRAVEM – ICHE?

Como se puede observar en la Figura 2.7, una vez más, el mayor número de estudiantes que de alguna forma han tenido contacto con el centro, esta vez, visitando las instalaciones, son los que se encuentran en niveles académicos mayores (300 y 400), aunque vistos de manera porcentual, no son muy representativos (2.64% y 3.74%, Ingeniería Comercial y Economía respectivamente, con respecto a la muestra de 910 encuestas).

Figura 2.7: Pregunta 3 encuesta CEPRAVEM (x nivel)

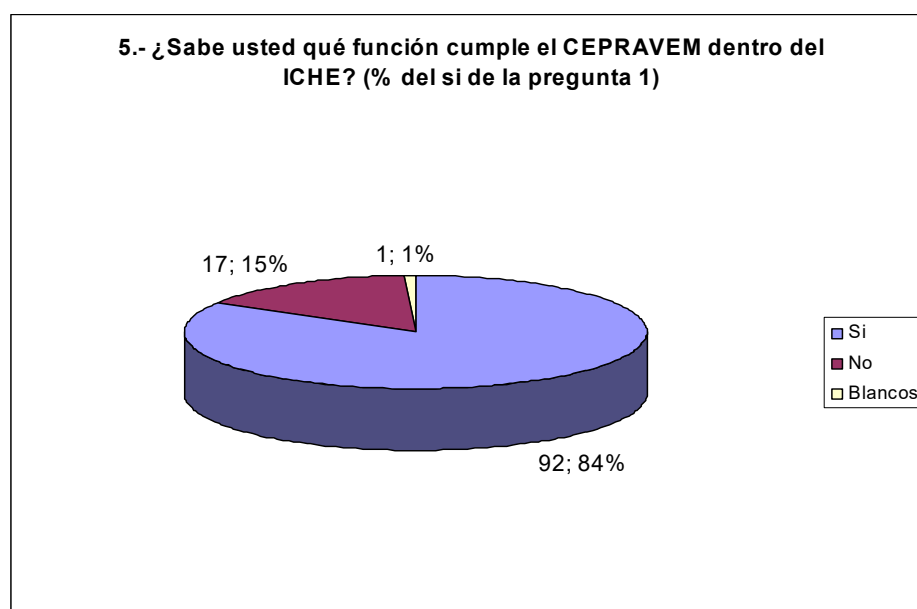


Pregunta 5.- ¿Sabe usted qué función cumple el CEPRAVEM dentro del ICHE?

En la Figura 2.8 se analizó el número de estudiantes que contestaron afirmativamente a la pregunta 1 “¿Conoce usted qué significa CEPRAVEM?”, para así determinar de estos cuantos conocen las funciones que este centro tiene dentro del ICHE. Como se puede observar, un 84% dice conocerlas, aunque en la información que recopiló CEPRAVEM durante la realización de esta encuesta

aproximadamente un 20% del total de estudiantes supo realmente algunas de las funciones del centro.

Figura 2.8: Pregunta 5 encuesta CEPRAVEM (% del total de Si en pregunta 1)



Pregunta 7.- ¿Sabía Usted que tiene que cumplir 480 horas de prácticas laborales?

Esta pregunta es muy importante tanto para el centro como para los estudiantes, ya que una de las principales funciones del primero es la del control

de las prácticas laborales, y para el segundo es un requisito indispensable de graduación.

En la Figura 2.9 podemos observar que un 72% de los estudiantes dicen conocer sobre las 480 horas de las prácticas, pero lo relevante aquí no es ese número, pero solo el 12% conoce a CEPRAVEM (Ver Figura 2.4), y 20% conoce algunas de las funciones, lo que quiere decir que la mayor parte de estos estudiantes no conocen que esa es una labor del CEPRAVEM.

Figura 2.9: Pregunta 7 encuesta CEPRAVEM (% del total)

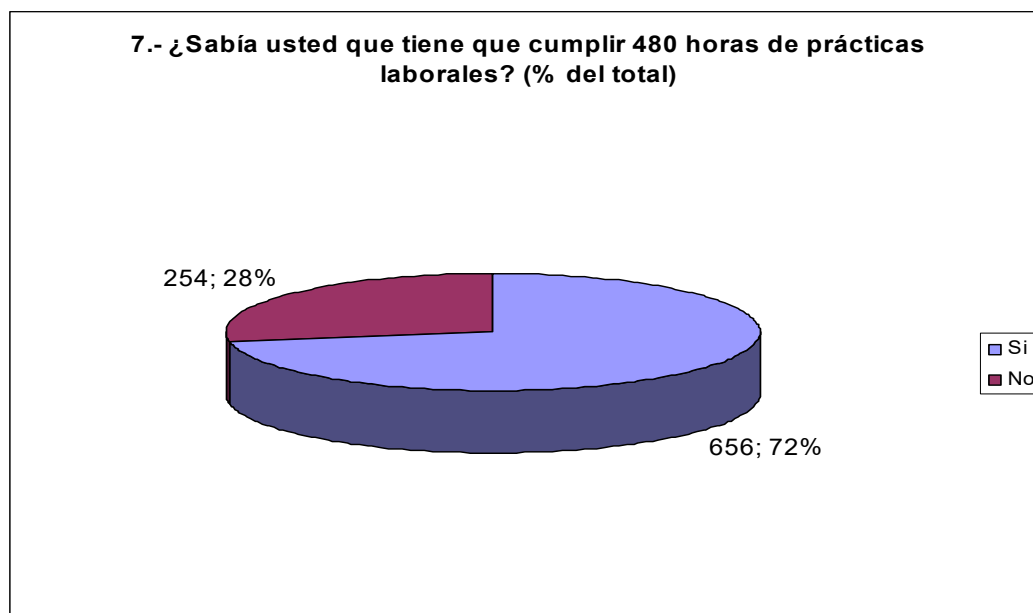
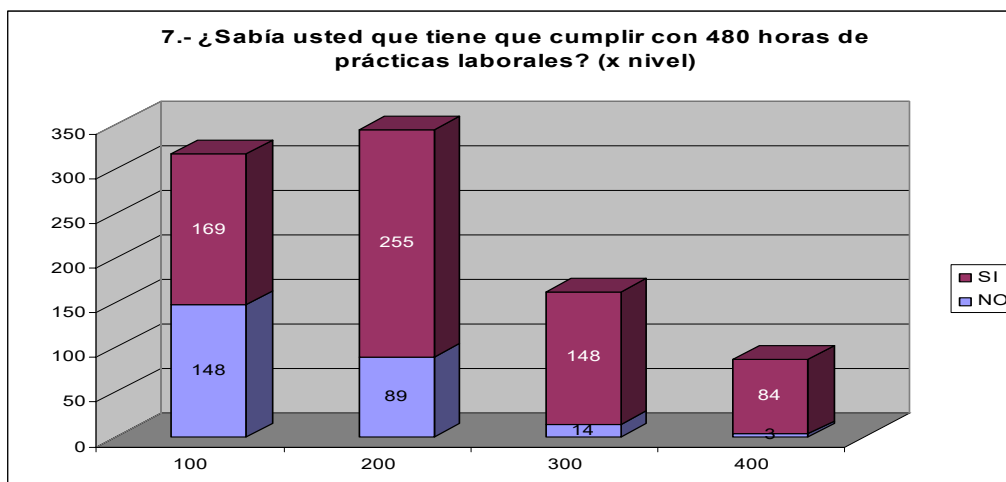


Figura 2.10: Pregunta 7 encuesta CEPRAVEM (x nivel)



En la Figura 2.10 se observa que un gran número de estudiantes de cada nivel, conoce que tiene que realizar 480 horas de prácticas laborales, pero como se mencionó anteriormente, el número de estudiantes que conocen que el CEPRAVEM es el responsable de las prácticas sigue siendo reducido.

Pregunta 8.- ¿Ha hecho las prácticas laborales?

Al observar la Figura 2.11, encontramos que existe un gran número de estudiantes que ya han realizado las prácticas, siendo mayor el número de

estudiantes de Ingeniería Comercial, ya que estos poseen horarios de estudios vespertinos, permitiéndoles realizar actividades laborales en la mañana.

Lo más importante en esta pregunta, es el comparar el número de estudiantes que ya han realizado las prácticas, con los que respondieron afirmativamente en las preguntas 1 y 3, Al revisar esto, encontramos que solo 24 estudiantes han realizado prácticas, conocen lo que significa y las funciones que cumple el centro, mismo que se resume en un 2,64% del total de la muestra.

Figura 2.11: Pregunta 8 encuesta CEPRAVEM (x carrera)

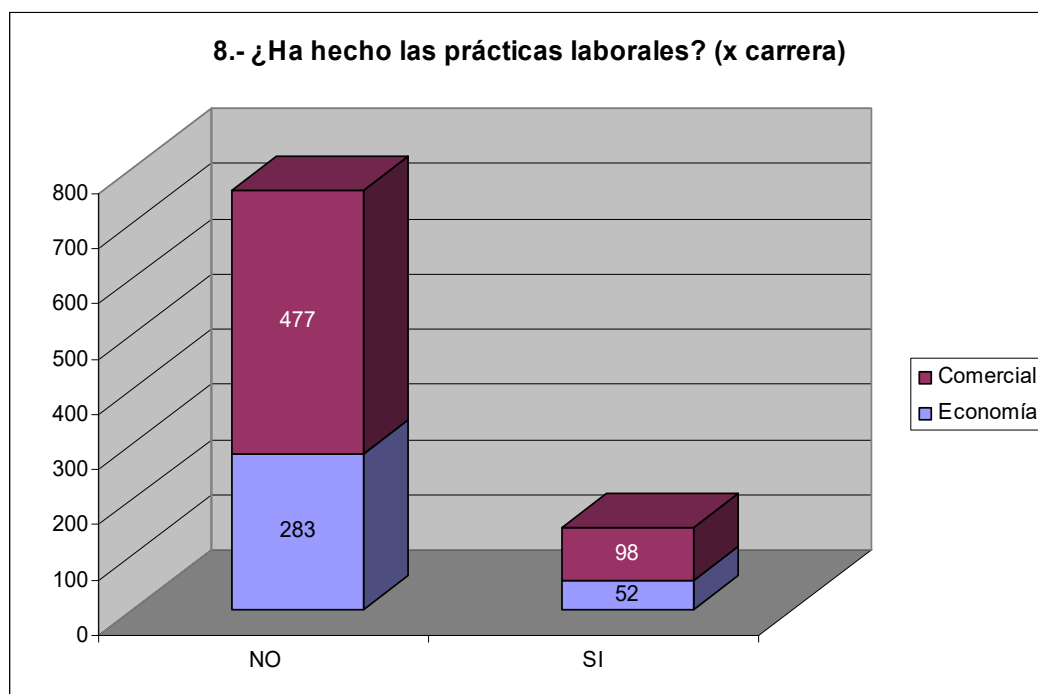
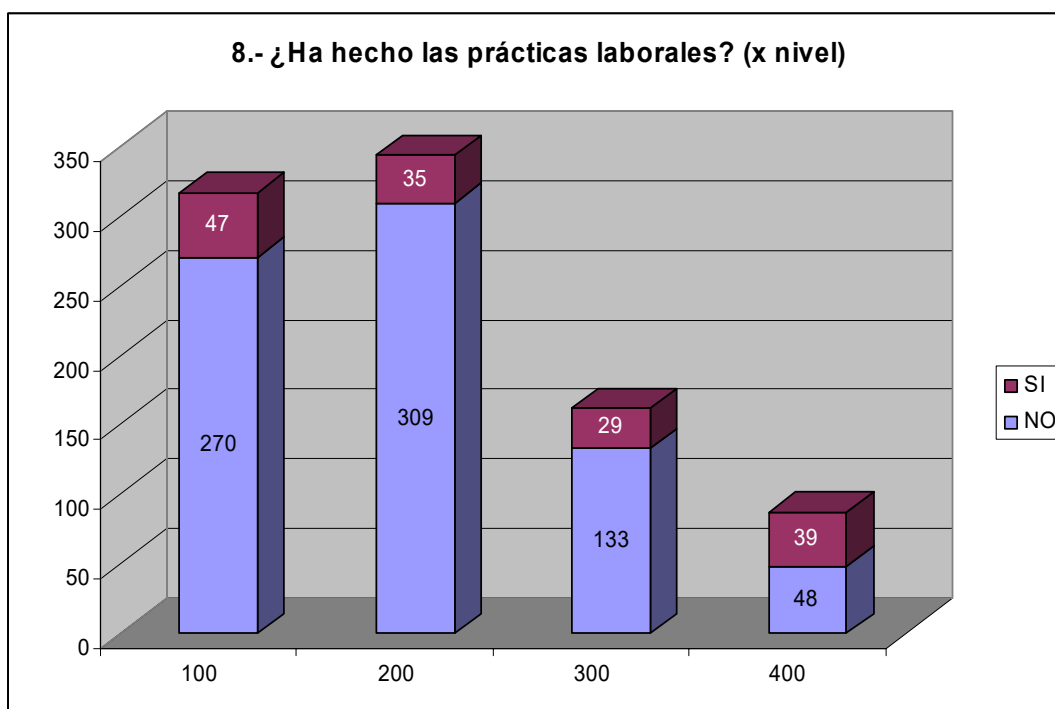


Figura 2.12: Pregunta 8 encuesta CEPRAVEM (x nivel)

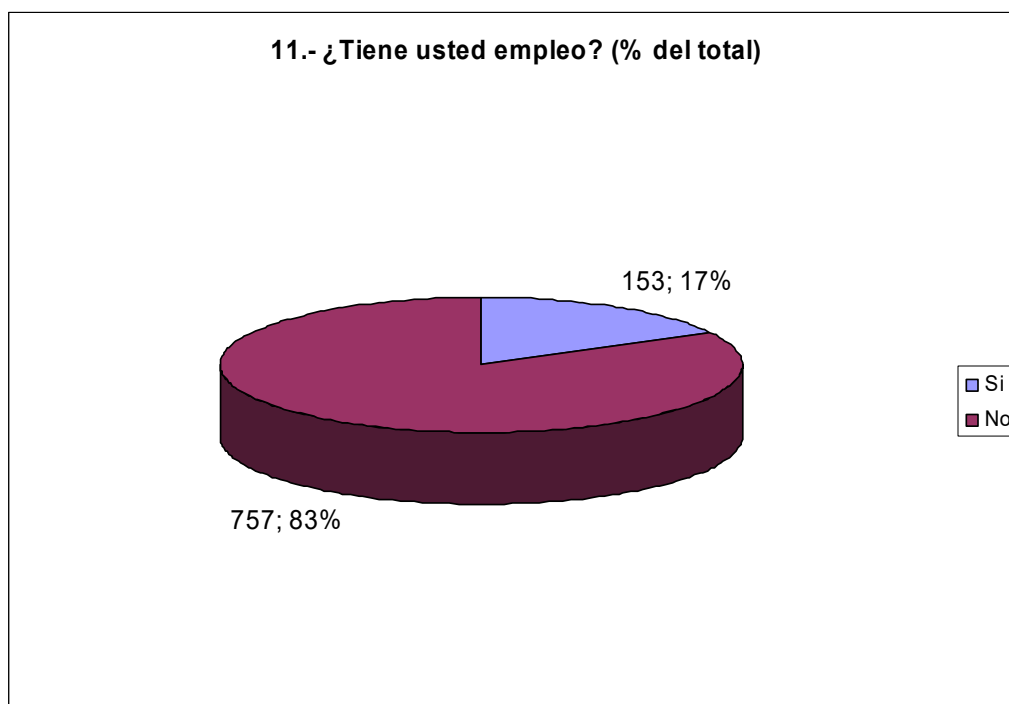


Contrario a lo que se pensaría, que los estudiantes de nivel superior tendrían el mayor porcentaje de cumplimiento de las prácticas laborales, se ha determinado que los porcentajes de cumplimiento por nivel son: 5,16%, 3,85%, 3,19%, 4,29% para los niveles 100, 200, 300, y 400 respectivamente; de esto se puede destacar que el porcentaje más alto se lo tiene en el nivel 100.

Pregunta 11.- ¿Tiene usted empleo?

En la Figura 2.13 se observa que solo el 17% de los encuestados tienen empleo (al momento de la encuesta), lo que es un índice muy bajo, ya que el fin de esta carrera al ser vespertina, es que los estudiantes dispongan de tiempo durante el día para realizar actividades laborales, por lo que se esperaría un mínimo de un 80% de estudiantes trabajando.

Figura 2.13: Pregunta 11 encuesta CEPRAVEM (% del total)



Pregunta 12.- ¿Desearía algún empleo?

Como se puede ver en la Figura 2.14, el porcentaje de estudiantes que desea tener un empleo es muy alto, el 82%, lo que significa que de una u otra manera existe una demanda laboral insatisfecha dentro de los estudiantes del ICHE.

Figura 2.14: Pregunta 12 encuesta CEPRAVEM (% del total)

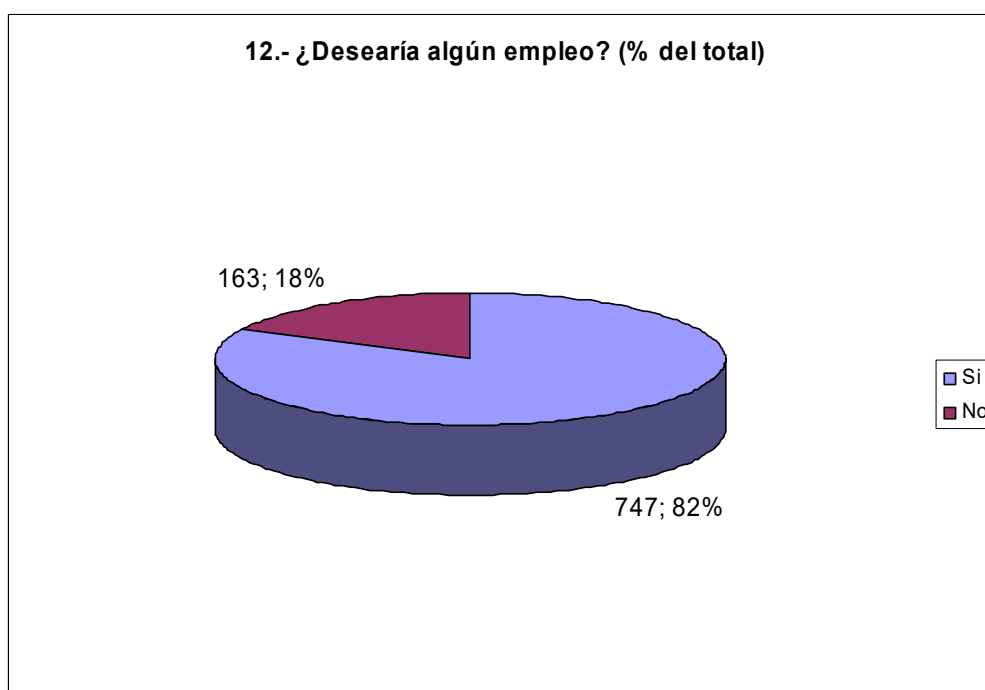
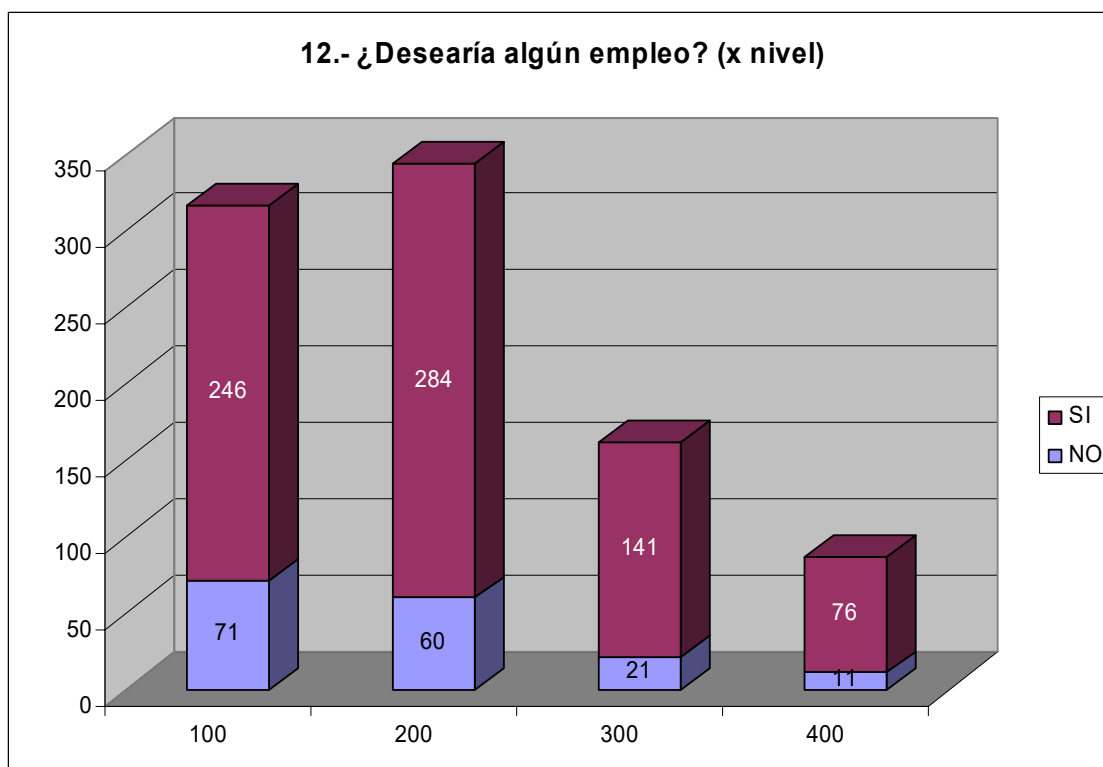


Figura 2.15: Pregunta 12 encuesta CEPRAVEM (x nivel)



Como se mencionó anteriormente, el mercado laboral conformado por los estudiantes del ICHE, se encuentra en búsqueda de empleo, quizás no de manera inmediata, pero abiertos a posibles ofertas o buenas oportunidades.

Es importante notar en la Figura 2.15, que es indiferente el nivel de los estudiantes con respecto al deseo para conseguir trabajo.

Pregunta 13.- ¿Ha dejado usted alguna vez su currículum en CEPRAVEM – ICHÉ?

En la Figura 2.16 se observa la cantidad de estudiantes que alguna vez dejaron su currículum en CEPRAVEM.

Como se puede observar este porcentaje es muy bajo, llegando al 6%, lo que nos indica que los estudiantes no identifican al centro como un intermediario de empleo.

Este índice tan bajo podría ser efecto del desconocimiento del centro o de sus funciones por parte del estudiante, como se ha visto en las preguntas anteriores.

Figura 2.16: Pregunta 13 encuesta CEPRAVEM (% del total)

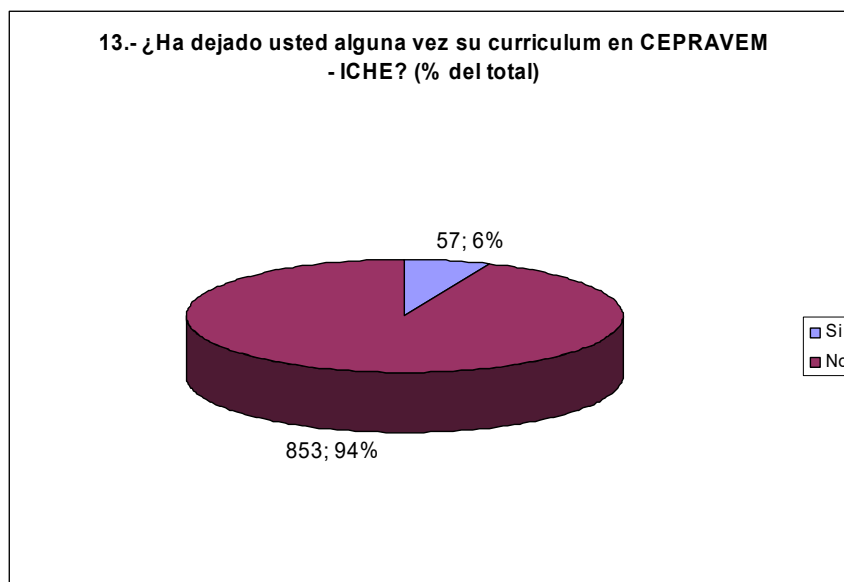
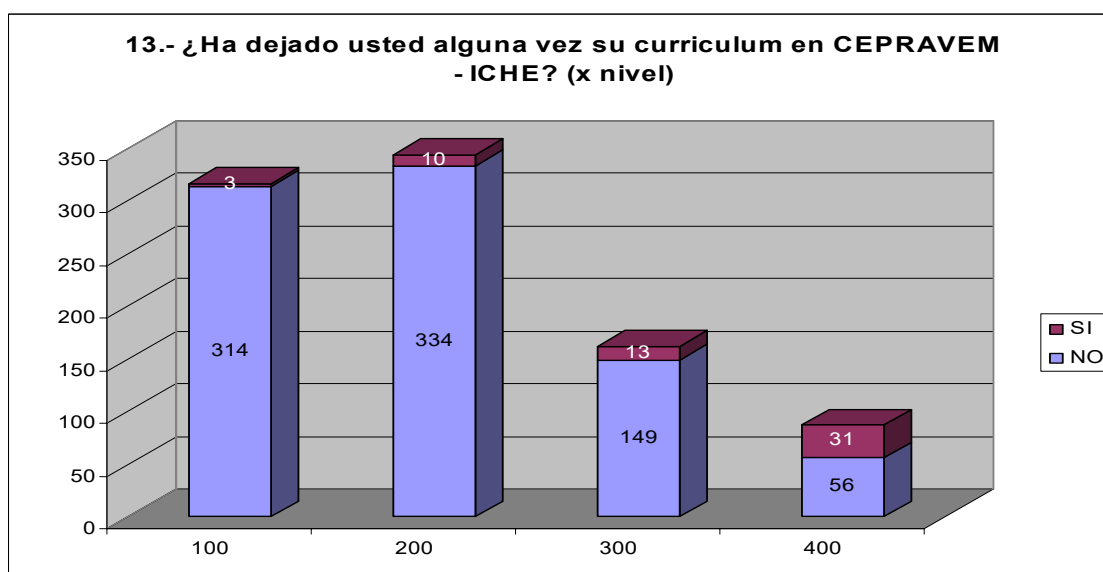


Figura 2.17: Pregunta 13 encuesta CEPRAVEM (x nivel)



Si comparamos la Figura 2.15 con la Figura 2.17, encontraremos que por un lado, tenemos un número muy alto de estudiantes que desearían tener un empleo, y por otro, un número muy bajo de estudiantes que han entregado su currículum en CEPRAVEM, lo cual significa que muy pocos estudiantes conocen que una de las funciones del centro es la consecución de plazas para realizar prácticas empresariales, que si bien en primera instancia son de corto plazo, dependiendo del desempeño de los estudiantes en estas, podrían convertirse en plazas de empleo a largo plazo.

CAPITULO III

3. ESTUDIO DE MERCADO

Introducción

En la primera parte del presente capítulo se analizará la situación del mercado estudiantil del ICHE, y la captación del personal por parte de las empresas con las que el CEPROEM-ICHE tiene algún tipo de convenio o contacto para practicantes, así como aquellas que constantemente solicitan estudiantes al ICHE, para posteriormente poder establecer una demanda y oferta aproximadas en lo que respecta a las prácticas empresariales, para de esta manera obtener información que nos permita conocer la relación que existe entre las empresas y estudiantes con el centro.

En la segunda parte de este capítulo se realizará un análisis comparativo entre diferentes bolsas de trabajo en línea, para determinar patrones que añadan valor o estándares en el formato de las mismas. Esto permitirá determinar y analizar que factores dentro de las bolsas de trabajo virtuales actuales se utilizan para entregar valor agregado a sus usuarios, y de esta manera reunir los criterios más relevantes para ser incorporados a este proyecto, así como para no cometer los errores que se puedan encontrar.

3.1 ANÁLISIS SITUACIONAL DEL MERCADO ESTUDIANTIL DEL ICHE

Dado que la bolsa que se desarrollará a lo largo de este trabajo, será de uso exclusivo de los estudiantes del ICHE, en lo que respecta al ingreso de información personal, así como a la consulta de ofertas de las empresas, se analizará estrictamente a los estudiantes del Instituto, en lo que respecta a:

- Información del CEPROEM – ICHE
 - Conocimiento respecto a CEPROEM-ICHE
 - Utilización de recursos del CEPROEM-ICHE
 - Si ha realizado las prácticas empresariales
 - Medios de consecución de las prácticas
 - Lugar y función de las prácticas
 - Grado de afinidad de la práctica con los estudios
 - Grado de satisfacción del estudiante con respecto a las prácticas
 - Reconocimiento económico
 - Contratación permanente
- Información Laboral
 - Si actualmente trabaja
 - Por qué medio consiguió la práctica o el trabajo

- Si la función que realizaba era acorde a sus estudios
- Información del uso de Internet
 - En qué lugar la utiliza
 - Frecuencia de uso
 - Motivo de uso
- Información sobre las Bolsas de Trabajo Virtuales
 - Si alguna vez ha visitado uno de estos sitios
 - Qué información le gustaría encontrar en uno de estos sitios
 - Cómo le gustaría contestar a las ofertas

OBJETIVOS DE LA ENCUESTA

- Determinar el número aproximado de estudiantes que conocen el CEPROEM-ICHE.
- Determinar los motivos por los cuales los estudiantes actuales no han realizado las prácticas empresariales.
- Determinar a cuántos estudiantes de los encuestados, el CEPROEM-ICHE ayudó a conseguir la práctica realizada
- Determinar si las funciones realizadas durante las prácticas son acordes a los estudios realizados

- Determinar a cuántos estudiantes se les ha reconocido algún valor¹ por su labor
- Determinar lugar, frecuencia y motivo del uso de Internet.
- Cuántos estudiantes han visitado Bolsas de Trabajo Virtuales
- Qué tipo de información los estudiantes desean se incluya en la Bolsa de Trabajo Virtual.

SEGMENTACIÓN DEL MERCADO

Para la segmentación del número de estudiantes del ICHE, se ha decidido no incluir ningún criterio, ya que la bolsa de trabajo objeto de este proyecto, se encuentra enfocada a todos los estudiantes del Instituto, sin diferenciación alguna, de género, nivel o especialización, lo que hemos considerado ayudará a determinar las diferentes prioridades y perspectivas de los diferentes niveles académicos y/o carreras.

Así mismo se necesita evaluar el conocimiento respecto a las Bolsas Virtuales y otras características referentes al uso de Internet, por lo que excluir alumnos algún no sería recomendable.

¹ Este valor puede ser económico, como también puede ser algún tipo de recompensa de alimento, transporte, entre otros.

TAMAÑO DE LA MUESTRA

Se determinará el tamaño de la muestra mediante la fórmula para población finita, ya que el número total de estudiantes registrados en el Instituto, es conocido.

El número de estudiantes se obtuvo del Sistema Académico que utiliza la ESPOL, en el que se ingresan todos los estudiantes que se registran para un periodo específico de estudios; en este caso es el I Término 2003-2004.

Cuadro 3.1: Estudiantes Registrados En El Iche (I Término 2003-2004)

NÚMERO DE ESTUDIANTES POR CARRERA Y ESPECIALIZACIÓN DEL ICHE		
ECONOMÍA		871
Básico	634	
Finanzas	126	
Marketing	77	
Pública	34	
ING. COMERCIAL		817
Básico	627	
Finanzas	50	
Marketing	117	
Sistemas	23	
TOTAL		1688

Fuente: Sistema Académico ESPOL al 15 de Agosto de 2003

La fórmula para determinar el tamaño de la muestra para una población finita es la siguiente:

$$n = \frac{4pqN}{e^2(N-1) + 4pq}$$

Cuadro 3.2: Nomenclatura de la fórmula Para Determinar El Tamaño De La Muestra

NOMENCLATURA	
n	Número de elementos de la muestra
p	Probabilidad de Ocurrencia (0.5 es la probabilidad estándar)
q	Probabilidad de NO Ocurrencia (1-p)
N	Número de elementos de la Población (Conocida)
e	Valor del error deseado (5% es el estándar)

Al reemplazar los valores encontramos que el tamaño de la muestra es de:

$$n = \frac{4(0.5)(0.5)(1688)}{[(0.0584)^2(1688-1)] + [(4)(0.5)(0.5)]}$$

$$n = 250$$

Del número de estudiantes del ICHE, se procedió a calcular los porcentajes respectivos por cada especialización con respecto al total de estudiantes del ICHE, para luego, con la muestra calculada proceder a obtener el número de encuestas a realizar por especialización, tal como se muestra en el Cuadro 3.3.

Cuadro 3.3: Tamaño De Muestra Por Especialización

CARRERA	# ESTUDIANTES	% DEL TOTAL	MUESTRA (aprox.)
Economía	871	51.5995	129
Básico	634	37.5592	94
Finanzas	126	7.4645	19
Marketing	77	4.5616	11
Pública	34	2.0142	5
Ing. Comercial	817	48.4005	121
Básico	627	37.1445	93
Finanzas	50	2.9621	7
Marketing	117	6.9313	17
Sistemas	23	1.3626	4
Total	1688	100	250

Fuente: Elaboración de los autores

3.1.1 ENCUESTAS

Ver Anexo 3.1

3.1.1.1 TABULACIÓN DE ENCUESTAS

CEPROEM

Al tabular las encuestas realizadas a los estudiantes, se encontró que de los 250 encuestados solo 50 han visitado alguna vez las instalaciones de CEPROEM-ICHE, de los cuales solo 38 saben que funciones cumple este departamento, y 40 saben lo que significa CEPROEM-ICHE, lo cual representa un 20%, 15,2% y un 16% respectivamente.

Al aislar la pregunta sobre si los estudiantes conocen lo que significa CEPROEM-ICHE, solo 35 de los encuestados responden afirmativamente, lo que representa un 14%. Esto nos indica que al parecer existe una despreocupación por parte del centro en hacerse conocer por todos los estudiantes, y esto se ve reflejado en que sea un porcentaje muy bajo el número de estudiantes que han realizado ya las prácticas empresariales.

No solo es responsabilidad del centro, el hacerse conocer, también es necesario que los estudiantes se involucren en el proceso, ya que solo 11 de

los encuestados consultan siempre las carteleras del ICHE y del CEPROEM, siendo este un motivo más para justificar los datos anteriores.

Es necesario crear los incentivos adecuados (Capítulo V) para hacer que los estudiantes se involucren o se interesen en las funciones y departamentos que posee el Instituto.

Algo que es muy interesante observar, es que de los 250 encuestados, 202 saben que tienen que cumplir 480 horas de prácticas empresariales, pero de estos 202 estudiantes solo 13 consultan siempre las carteleras de CEPROEM-ICHE, 57 rara vez, 73 nunca, y 58 no saben cuales son las carteleras.

Como podemos observar, de los 202 estudiantes que conocen de las 480 horas de prácticas, existe un 34,65% que consultan las carteleras por lo menos rara vez (incluye siempre), y un 65,35% que no las consulta nunca, o que no sabe cuales son, por lo tanto podemos decir que las carteleras no están siendo utilizadas de una manera adecuada para informar a los estudiantes sobre las actividades y funciones del centro.

Sería muy importante, quizás en posteriores estudios, determinar la o las fuentes mediante las cuales los estudiantes se enteran de que tienen que cumplir con las 480 horas de prácticas empresariales, ya que este podría ser

un canal eficiente para comunicar cualquier tipo de información respecto al centro.

Es muy importante recalcar por intermedio de quién, los estudiantes que han realizado las prácticas, consiguieron las mismas, para de esta manera tener una referencia de la principal fuente de consecución de sitios para las prácticas.

Al observar los datos, encontramos que de los 59 estudiantes que ya han realizado las prácticas empresariales, 31 las consiguieron ellos mismos, 10 a través de CEPROEM-ICHE, 5 a través de profesores, y 9 a través de familiares o amigos. Esto significa un 53%, 17%, 8% y 15% y 7% no contestó respectivamente.

Como se puede observar, la fuente para la consecución de las prácticas empresariales que tiene mayor incidencia, son los propios estudiantes, mientras que el centro, es el segunda que ha aportado de todas las opciones. Esta situación debería ser examinada detenidamente en estudios posteriores, ya que este se limita al proceso de de colocación de estudiantes en empresas para la realización de las prácticas, más no en una reingeniería.

Por otra parte, de los 10 estudiantes que consiguieron prácticas a través de CEPROEM-ICHE, 3 consideran que la función que realizaron estaba completamente relacionada con lo que estudian, 5 estudiantes indicaron que las actividades fueron parcialmente relacionadas a lo que estudian, 1 indicó que la actividad que realizó no era relacionada a lo que estudia.

Es muy importante indicar que de 59 estudiantes que han realizado las prácticas empresariales, 27 recibieron algún tipo de compensación, sea esta económica, movilización o comida, y más importante aún es que a 19 de estos se los contrató como empleado de la empresa. (13 estudiantes no contestaron)

Ahora, si observamos el otro lado de la moneda, encontraremos que de los 202 estudiantes que conocen sobre las 480 horas de prácticas empresariales, 148 no las han realizado, lo que significa que existe un 73,27% de estudiantes no han encontrado un lugar, no saben como encontrar un lugar, o simplemente no les interesa realizar las prácticas sino hasta que están próximos a terminar el pénsum académico.

LABORAL

Ahora, si observamos cual es la situación de los estudiantes del Instituto respecto a lo laboral, encontramos que actualmente trabajan: 33, 11 del nivel 100, 5 del nivel 200, 1 del nivel 300, y 16 del nivel 400.

De los anteriores valores, encontramos que 22 estudiantes consiguieron trabajo por ellos mismos, 2 a través de CEPROEM-ICHE, 2 a través de un profesor y 6 a través de otras personas. (Un estudiante no contestó)

De los 250 estudiantes encuestados, 105 desearían enterarse de una oferta de trabajo a través del correo electrónico, 38 a través de publicaciones en carteleras, 13 a través de publicaciones en el pizarrón del curso, y 2 a través de otros medios como el teléfono, cartas o volantes. Esto se ve de manera aislada

INTERNET

Encontramos que existen 60 alumnos del total de encuestados que utilizan todos los días el servicio de Internet; aunque si los aislamos, encontraremos que 20 lo utiliza solo en su domicilio, 3 solo en el trabajo, 10 solo en la universidad, 0 solo en cyber-café, amigos u otros.

Las razones por las cuales los estudiantes utilizan Internet, son variadas y se listan a continuación en el Cuadro 3.4

Cuadro 3.4: Razones De Los Estudiantes Para Utilizar Internet

Razón	Nivel 100	%	Nivel 200	%	Nivel 300	%	Nivel 400	%	TOTAL
Leer Correo	87	66,41	45	81,82	3	100	40	65,57	175
Buscar Información	97	74,05	39	70,91	3	100	37	60,66	176
Navegación en General	49	37,40	24	43,64	2	66,67	15	24,59	90
Entretenimiento	41	31,30	12	21,82	1	33,33	8	13,11	62
Otros	5	3,82	0	0,00	0	0,00	3	4,92	8

Fuente: Elaboración de los autores

BOLSAS DE TRABAJO VIRTUALES

Ahora observaremos la utilización de las bolsas de trabajo Virtual por parte del estudiantado del Instituto, podemos anticipar, que dada la escasez de estos servicios en nuestro medio, el bajo grado de difusión de las bolsas existentes, esperamos que los resultados sean pobres, pero esto nos brindará una gran oportunidad de establecer estrategias orientadas a incentivar el uso de este tipo de servicio web, y serán detalladas en capítulos posteriores.

De 60 estudiantes que utilizan Internet todos los días, 20 han visitado varias veces sitios de búsqueda de empleo en Internet, 13 una vez y 27 nunca.

Por otra parte, de 84 estudiantes que utilizan 3 veces por semana Internet, han visitado varias veces una Bolsa 16, 20 una vez, 44 nunca, y 4 no contestaron.

3.1.1.1.1 ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Primeramente, tenemos que decir que el conocimiento que los estudiantes encuestados poseen respecto al CEPROEM-ICHE, es muy bajo, ya que solo el 20% de estos ha visitado el centro, y aquellos que conocen sus funciones, se encuentran por debajo de este 20%.

La bolsa de trabajo que aquí se plantea, es un medio efectivo para conseguir esta meta, ya que dentro de este sitio se pueden resumir, y mostrar todas las funciones del centro, en conjunto con los servicios que se deberán brindar, haciendo así que la visita de los estudiantes a este sitio tenga un valor agregado, y no solo informativo.

Adicionalmente, se deberá hacer un mejor uso de las carteleras, comenzando por hacer notar aquellas que pertenecen al centro, y luego colocando

información relevante a las prácticas empresariales, para que los estudiantes se acerquen a las mismas a consultar, y que estas sean un nexo más entre ellos y el centro.

Es preocupante que aproximadamente el 17% de los estudiantes que han realizado las prácticas haya conseguido estas a través del centro, ya que esta es una de las razones de ser del centro, por lo que consideramos que una herramienta que le permita tener mayor contacto con los estudiantes permitiría aumentar este número de manera considerable.

Un punto que es muy importante a la hora de realizar una práctica empresarial, es que las funciones que los estudiantes vayan a realizar, se encuentren orientadas a la carrera que este se encuentre cursando, ya que la idea de las prácticas es complementar sus estudios con vivencias reales en el mercado laboral, y en las instituciones, pero cuando las funciones que los estudiantes desempeñan durante la práctica discrepa para lo que se lo está preparando, consideramos que disminuyen las posibilidades de que el estudiante tenga un buen desempeño, y de que realmente complemente lo que está aprendiendo en su carrera.

Podemos observar que un 24% de los encuestados utiliza Internet todos los días, si tomamos en consideración el total de estudiantes que utilizan Internet

como mínimo un vez a la semana, obtenemos que un 86% de estos lo utiliza por lo menos una vez a la semana, esto significa que casi el total de los estudiantes utilizan este servicio, por lo que este sería un medio muy efectivo para llegar a los mismos, con información referente a las practicas, así como información del centro.

3.2 ANÁLISIS DE LA CAPTACIÓN DE PERSONAL POR PARTE DE LAS EMPRESAS

En lo que respecta a la captación de personal por parte de las empresas, se ha solicitado el listado de contactos empresariales que posee actualmente el CEPROEM-ICHE.

El listado de empresas del CEPROEM-ICHE está conformado por aproximadamente 900 empresas, de las cuales se planteó tomar una muestra de empresas con las que se haya tenido contacto en por lo menos los últimos seis meses anteriores al mes de Diciembre del año 2003, por lo que se obtuvo un listado de aproximadamente 50 empresas, de las cuales 25 dieron apertura para nuestras preguntas.

La información que se planteó obtener de estas empresas es la siguiente:

- Captación de personal (mecanismos)
 - Medios utilizados para captación de personal profesional
 - Si ha contratado estudiantes
 - Medios para la contratación de estudiantes
 - Actividades realizadas por los estudiantes
 - Periodicidad de contratación de estudiantes
 - Reconocimiento económico a estudiantes
 - Contratación de estudiantes como personal de planta
 - Beneficios y Perjuicios de la contratación de estudiantes
 - Conocimiento de la ley de pasantías en el sector empresarial
(Anexo 3.3)
- Criterios de selección de estudiantes
 - Universidades de procedencia
 - Año o nivel de contratación o aceptación para realizar la practica
 - Si ha contratado estudiantes del ICHE
 - Desempeño de estos estudiantes
- Criterios de evaluación
 - Factores más valorados en los estudiantes
- Captación de personal mediante métodos alternativos
 - Tipo de conexión a Internet
 - Disponibilidad de correo electrónico

- Conocimiento de Bolsas de Trabajo Virtuales
- Utilización de las Bolsas de Trabajo Virtuales
- Información a solicitar en la Bolsa de Trabajo Virtual
- Medio de comunicación con los solicitantes

OBJETIVOS DE LA ENCUESTA

- Determinación de los mecanismos utilizados para contratar:
 - Empleados de planta
 - Practicantes
- Determinación de las actividades que realizan los practicantes
 - Para comparación con los estudios que se realizan en el ICHE
- Determinar si las empresas reconocen económicamente a los practicantes, contrastado con su conocimiento o no de la “Ley de Pasantías en el Sector Empresarial”
- Determinación de la perspectiva que tienen las empresas sobre los practicantes de cada Universidad
- Determinar el año o grado de estudios preferidos de los practicantes
- Determinación de si los estudiantes del ICHE, son una de las alternativas de contratación de practicantes y su respectiva puntuación
- Determinación de los factores más valorados en los practicantes

- Determinación del conocimiento y/o uso de las Bolsas de Trabajo Virtuales
- Determinación de la información requerida de los practicantes, y los medios para tener contacto con ellos

3.2.1 ENCUESTAS

Ver Anexo 3.2

3.2.1.1 TABULACIÓN ENCUESTAS

CAPTACIÓN DE PERSONAL (MECANISMOS)

Los medios de contratación que utilizan las empresas encuestadas, se listan a continuación:

Cuadro 3.5: Medios De Contratación De Las Empresas Encuestadas

Medio	Cantidad	% ²
Prensa escrita	11	44
Universidades	6	24
Banco de Datos de las empresas	6	24
Agencias de Contratación	3	12
Convenios	2	8
Televisión	2	8
Radio	1	4

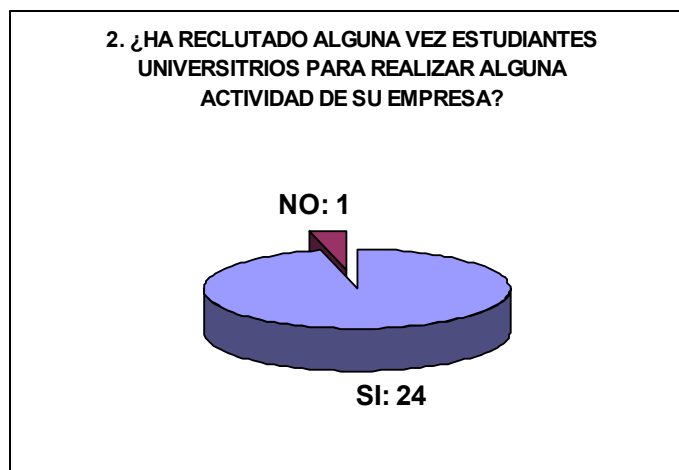
Fuente: Elaboración de los autores

Como se muestra en el Cuadro 3.5, el mayor medio de contratación que utilizan las empresas, es la Prensa escrita, pero es importante recalcar que las Universidades se encuentran en segundo lugar.

Ahondando un poco más sobre el reclutamiento de personal, se les consultó a las empresas respecto a si han reclutado estudiantes universitarios, a lo cual 24 de las 25 empresas encuestadas nos respondió afirmativamente, mientras que solo 1 respondió negativamente. (Ver Figura 3.1)

² %: Visto de Manera individual, ya que las empresas podían marcar más de una opción (Cantidad/Número de Encuestas)

Figura 3.1 Porcentaje Reclutamiento De Universitarios Por Parte De
Las Empresas



Los medios que han utilizado para reclutar a estudiantes universitarios se muestran a continuación:

Cuadro 3.6: Medios De Reclutamiento De Estudiantes Por Parte De
Las Empresas Encuestadas

Medio	Cantidad	% ³
Universidades	13	52
Recomendaciones	5	20
Prensa escrita	3	12
Convenios	3	12
Banco de Datos de las empresas	2	8
Agencias de Contratación	1	4

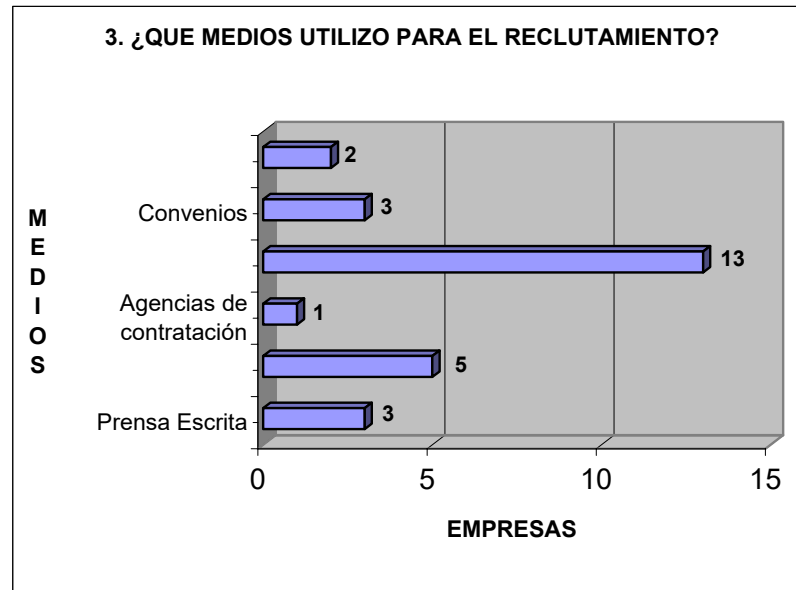
Fuente: Elaboración de los autores

³ %: Visto de Manera individual, ya que las empresas podían marcar más de una opción (Cantidad/Número de Encuestas)

Como es lógico pensar, para el reclutamiento de estudiantes universitarios, el principal medio de reclutamiento de las empresas, son las Universidades.

Aquí lo importante de recalcar es que como se ha podido observar, existe demanda de estudiantes por parte de las Empresas, para diversas áreas y funciones que se verán más adelante, pero es muy importante reforzar las relaciones y entregar más alternativas de reclutamiento a estas Empresas, para así insertar un mayor número de estudiantes en las mismas. Cabe mencionar que las actividades que los estudiantes realizan en las Empresas, se establecen dependiendo de la especialización que estos tengan, algo que es muy importante para la completa formación de los estudiantes.

Figura 3.2: Medios De Reclutamiento De Estudiantes



De las 25 empresas encuestadas, 13 reconocen algún tipo de remuneración a los practicantes, sea esta económica o mediante beneficios dentro de la empresa, como lo es la alimentación o transporte.

Por otro lado, 12 de las empresas encuestadas no reconocen ningún tipo de remuneración porque los estudiantes son “Practicantes” y no “Empleados”.

Figura 3.3: Reconocen Algún Valor Económico A Los Estudiantes



Un factor muy importante a tomar en cuenta, es el número de estudiantes que luego de realizar las prácticas en alguna empresa, ha sido contratado por la misma como empleado de planta. En la figura 3.3 se observa que un 96% de las empresas han contratado como mínimo a un practicante como empleado de planta.

Cuadro 3.7: Rango de Contratación de Practicantes

Rango de Contratación	Número de Empresas	Porcentaje
1 a 3	13	52%
7 o más	4	16%
4 a 6	1	4%
Ninguno	1	4%

Fuente: Elaboración de los autores

24 de las 25 empresas encuestadas considera que existe algún tipo de beneficio para la empresa el contratar estudiantes como practicantes. Algunos de estos beneficios son que les puede dar una formación a lo que la empresa desea, ayudan a agilizar los procesos, y aportan con ideas nuevas. Cabe mencionar que solamente una empresa considera que el contratar estudiantes no brinda a la empresa ningún beneficio, considera que solamente es una ayuda para que se gradúen.

Por otra parte, 6 empresas de las encuestadas consideran que existen desventajas como falta de buen desempeño por la falta de experiencia, además de complicaciones en los horarios. Esto significa un 24%.

Un problema muy grande que existe relacionado a las Prácticas Empresariales, es que las empresas no conocen la “Ley de Pasantías en el Sector Empresarial”, razón por la cual en muchos casos no remuneran a los estudiantes, y no cumplen con las obligaciones correspondientes. De las 25 empresas encuestadas, solo 6 han escuchado de la Ley antes mencionada, lo que representa el 24% de la muestra.

CRI TERI O DE SELECCI ÓN DE ESTUDI ANTES

Un factor importante de observar, es la distribución en la contratación de estudiantes para las prácticas empresariales respecto a la Universidad de la que proviene. Como se verá en el Cuadro 3.8, el mayor porcentaje de estudiantes proviene de la ESPOL, mientras que el segundo lugar los ocupa la Universidad Católica.

Cuadro 3.8: Universidades Preferidas Por Parte De Las Empresas

Encuestadas

Universidad	Preferencias
ESPOL	24
Católica	16
UEES	4
Estatal	5
Laica	3
UTEG	1
Agraria	1

Fuente: Elaboración de los autores

Respecto al nivel de estudios de los estudiantes, de las Empresas encuestadas, 18 prefieren estudiantes del último año, 7 de un nivel intermedio, y para 3 es indiferente. Hay que tomar en cuenta que en esta pregunta se aceptaban respuestas múltiples.

De los datos obtenidos, pudimos observar que el 60% de las empresas encuestadas han contratado estudiantes de Economía o Ingeniería Comercial del ICHE, mientras que el 40% restante no, o no conocía a qué carrera pertenecía el estudiante.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

De los 15 estudiantes que realizaron prácticas en las empresas encuestadas, 7 tuvieron un desempeño Muy Satisfactorio, 8 Satisfactorio, ninguno tuvo un desempeño Insatisfactorio.

Entre los factores que más valoran las empresas cuando se trata del personal, ya sea de planta o practicantes encontramos que de las 25 empresas encuestadas, 15 valoran más la puntualidad, 21 la iniciativa, 16 el trabajo en equipo, 25 la responsabilidad, 4 la disponibilidad de tiempo, 8 la integración, 1 la perseverancia y 0 la presentación personal.

CAPTACIÓN DEL PERSONAL MEDIANTE MEDIOS ELECTRÓNICOS

De las 25 empresas encuestadas, encontramos que 18 poseen una conexión al Internet dedicada, 4 mediante Dial-up, 2 sólo correo interno, mientras que las 25 poseen correo electrónico, aunque habría que descartar a aquellas que solo poseen correo interno.

6 de las 25 Empresas encuestadas han escuchado alguna vez de las Bolsas de Trabajo Virtuales, mientras que 19 no lo han hecho.

Estas 6 empresas tienen diferentes conceptos, algunos muy acertados, mientras que otros se aproximan mucho a lo que es una Bolsa de Trabajo Virtual. Entre estas ideas tenemos las siguientes:

- Se pueden ingresar ofertas de Empleo
- Se puede realizar captación de personal
- Se puede ingresar la hoja de vida
- Sistemas que ofrecen jóvenes aptos que buscan trabajo

Dadas estas ideas, observamos que a 21 de las 25 Empresas encuestadas les gustaría tener la opción de publicar ofertas de trabajo, mientras que a 4 no, ya que la prioridad en estos momentos son los hijos de los empleados.

Adicionalmente, hay que mencionar, que ninguna de las empresas encuestadas ha utilizado una Bolsa de Trabajo Virtual, pero 18 de las 25 Empresas encuestadas utilizarían un sitio dedicado a publicar ofertas de trabajo por parte de su empresa, mientras que 7 no.

La información a la que les gustaría acceder a estas Empresas son:

- Currículum de los Candidatos

- Recomendaciones
- Referencias
- Formación Académica
- Promedios
- Rendimiento

El medio de comunicación que les gustaría utilizar se divide entre: 15 mediante correo directo hacia el candidato y 10 mediante correo al CEPROEM-ICHE.

3.2.1.1.1 ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Existe una diferencia un poco marcada entre los medios de selección de Personal que utilizan las empresas a la hora de contratar personal de planta y practicantes, ya que el 44% de las empresas encuestadas utiliza prensa escrita para la contratación del personal de planta, mientras que para la contratación de practicantes, la prensa escrita solo llega al 12%.

Por otro lado, a la hora de contratar practicantes, el primer medio, como es lógico pensar, son las Universidades, con un 52%. Si bien es un valor bastante bueno, hay que considerar que existe un 48% de esta contratación

que no se hace directamente con la Universidad, lo cual se tratará de disminuir a través de la incorporación de E-Work.

Es importante destacar el hecho de que las Universidades tengan un índice atractivo a la hora de contratar ya sea personal de planta, o practicantes, ya que esto brinda la oportunidad al centro, de establecer una relación formal con las empresas a la hora de la colocación de estudiantes, egresados o graduados dentro de las mismas.

Otro aspecto que brinda una gran oportunidad de establecer una relación formal para la colocación de estudiantes dentro de las empresas, es el hecho de que el 96% de las empresas encuestadas, ha contratado como personal de planta, al menos a un practicante que haya desempeñado funciones en las mismas.

Consideramos que se debe explorar de manera más profunda los factores de beneficios que pueda o no, el utilizar practicantes en las empresas, ya que recibimos retroalimentación tanto positiva, como negativa durante la realización de la encuesta.

El prestar un servicio de Bolsa de Trabajo, no debe ser limitado a solo presentar currículums por parte de los candidatos, y ofertas de empleo por parte de las empresas, debe estar enfocado a ser un canal de comunicación, un nexo entre tres elementos muy bien definidos, Los Candidatos (Estudiantes, Egresados, Graduados), CEPROEM-ICHE, y las Empresas.

Si bien E-Work se plantea como una solución para la colocación de estudiantes en empresas para la realización de sus prácticas, en el largo plazo, estos estudiantes pasarán a ser egresados y graduados del ICHÉ que se mantendrán registrados en la Base de Datos, con lo cual se dispondrá de la posibilidad de expandir el uso de E-Work hasta esta clase de candidatos. (En el próximo capítulo se detallan los motivos para seguir considerando a estos candidatos como usuarios de E-Work)

Respecto a los conocimientos que las empresas poseen acerca de las Bolsas virtuales, podemos decir que es casi nulo, aunque 6 de las Empresas encuestadas tiene una idea básica de parte de los servicios que estas brindan, por lo que se recomienda realizar una campaña de información agresiva al respecto, misma que se detalla en el capítulo V).

Finalmente hay que mencionar que el 88% de las empresas encuestadas posee algún tipo de conexión a Internet, lo cual es muy importante, ya que este es el medio de comunicación que la Bolsa utilizará, aunque hay que considerar que en algunos casos lo más importante es la utilización, más no la existencia del medio, dada la no utilización de este para la selección de practicantes, consideramos que se tiene la necesidad de inducir a las empresas a la utilización de este medio.

Para conseguir esa inducción, se han planteado estrategias que han sido detalladas en el capítulo V.

3.3 ANÁLISIS COMPARATIVO (Estudio Realizado por CEPROEM-ICHE⁴ y Nuestro Estudio⁵)

El principal objetivo de realizar esta comparación, es tener a la mano datos de la evolución de ciertos factores relevantes a la hora de realizar un análisis sobre el estado del Centro, para poder determinar, si a través del tiempo, y dado que por las condiciones de la Universidad (ingreso continuo de

⁴ Estudio realizado por CEPROEM-ICHE: Este estudio se encuentra analizado por separado en el capítulo II, sección 2.5, página 66.

⁵ Nuestro Estudio: Este estudio se encuentra analizado por separado en el capítulo III, sección 3.1, página 101.

estudiantes), los factores que se analizarán, aumentan, disminuyen, o se mantienen.

Es muy importante determinar esto, ya que, si estos factores se mantienen o disminuyen, podríamos decir que los canales actuales de comunicación, o no se encuentran correctamente explotados, o no están siendo explotados.

Los factores que se analizarán serán los siguientes:

- Conocimiento de CEPROEM-ICHE por parte de los estudiantes
- Conocimiento de las Prácticas Laborales
- Situación Laboral

Para realizar este análisis se trabajará con una Encuesta realizada por el entonces CEPRAVEM, esta fue realizada a un total de 910 estudiantes entre el año 2000 y 2001, y la Encuesta que se realizó durante la realización de este Proyecto. Las preguntas que se utilizarán para esta comparación se listan a continuación:

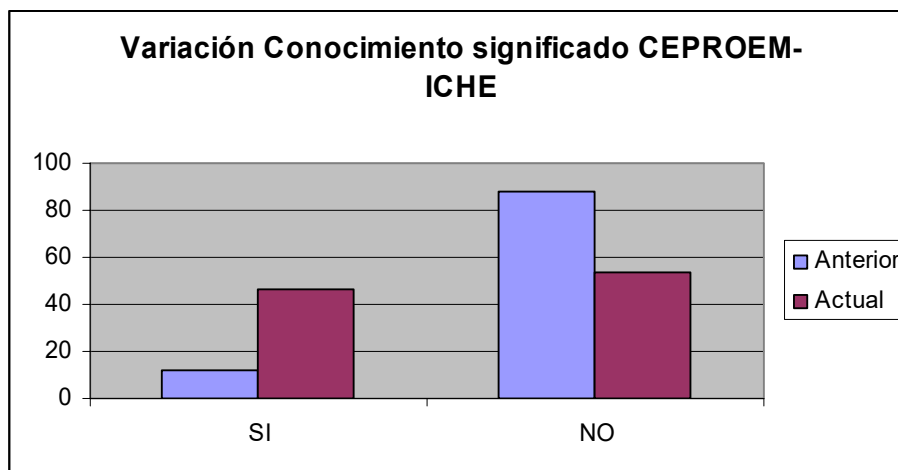
- ¿Conoce usted qué significa CEPRAVEM?
- ¿Ha visitado alguna vez las instalaciones de CEPRAVEM – ICHE?
- ¿Sabe usted qué función cumple el CEPRAVEM dentro del ICHE?

- ¿Sabía Usted que tiene que cumplir 480 horas de prácticas laborales?
- ¿Ha hecho las prácticas laborales?
- ¿Tiene usted empleo?
- ¿Desearía algún empleo?

Pregunta 1.- ¿Conoce usted qué significa CEPRAVEM?

Al ver los resultados de ambos estudios, se puede determinar que ha existido un incremento del 286,66% en lo que respecta al conocimiento del significado de CEPROEM en los último 2 años, ya que inicialmente se tenía que solo el 12% de los Estudiantes del ICHE decían conocer lo que significa CEPROEM (en este caso, CEPRAVEM), mientras que actualmente tenemos que el 46,4% de los estudiantes dice saber lo que significa CEPROEM.

Figura 3.4: Variación Conocimiento Significado Ceproem-Iche



Pregunta 3.- ¿Ha visitado alguna vez las instalaciones de CEPRAVEM-ICHE?

Cuadro 3.9: Visitas A CEPROEM – Estudio Proyecto Vs. Estudio

		CEPROEM	
		Estudio CEPRAVEM	
	TOTAL		%
SI	73		8.02
NO	837		91.98

Fuente: Elaboración de los autores

Estudio Proyecto TESIS

	TOTAL	%
SI	52	20.8
NO	198	79.2

Fuente: Elaboración de los autores

Al revisar los datos obtenidos en ambos estudios, encontramos que se ha tenido un aumento del 159,35% de Estudiantes que dicen haber visitado las instalaciones del CEPROEM-ICHE.

Al contrastar este incremento, con el incremento obtenido en los estudiantes que conocen del CEPROEM, encontramos un déficit, ya que existe 46,4% de estudiantes que conocen el centro, contra un 20,08 de estudiantes que lo han visitado. Lo cual nos induce a pensar que estos estudiantes no se han visto motivados a visitarlo.

Pregunta 5.- ¿Sabe usted qué función cumple el CEPRAVEM dentro del ICHE?

Al comparar los datos obtenidos en ambas encuestas, encontramos que existe una disminución del 147,06% en lo que respecta al conocimiento de las funciones de CEPROEM-ICHE, si tomamos en cuenta a todos los

estudiantes que en el primer estudio contestaron afirmativamente a la pregunta.

Por otro lado, si comparamos a los estudiantes que en el primer estudio contestaron afirmativamente, y que además acertaron con algunas de las funciones del centro, tenemos un incremento del 41,18% en el conocimiento de las funciones del centro.

Pregunta 7.- ¿Sabía Usted que tiene que cumplir 480 horas de prácticas laborales?

Luego de la comparación de los dos estudios, observamos que se tiene un incremento del 12% en lo que respecta al conocimiento de las 480 horas de prácticas laborales.

Lo importante a analizar aquí, es que actualmente se tiene que un 80,8% de los estudiantes conoce sobre las prácticas laborales, pero solo el 46,4% y 34% conoce lo que significa CEPROEM-ICHE y conoce sus funciones respectivamente, así que en un caso tenemos un 34,4% y en el otro caso tenemos un 46,8% de estudiantes que no saben que el CEPROEM-ICHE es quien se encarga de las prácticas laborales.

Pregunta 8.- ¿Ha hecho las prácticas laborales?

Al comparar los datos de los dos estudios, encontramos que existe un 43,20% de incremento, ya que actualmente, se tiene que un 23,6% de los estudiantes han realizado las prácticas laborales, contra un 16,48% del estudio anterior.

Si comparamos esto, con el porcentaje de estudiantes que conocen sobre las 480 horas de prácticas, encontramos que en ambos estudios existe un déficit de estudiantes que sabiendo que es un requisito, las hayan realizado, para el estudio anterior, tenemos un déficit de 55,52%, mientras que en el estudio actual, tenemos un déficit de 57,2%.

Pregunta 11.- ¿Tiene usted empleo?

Tenemos una disminución del 22,35% con respecto al estudio anterior, ya que anteriormente teníamos un 17% de estudiantes con trabajo, mientras que actualmente se tiene un 13,2%. Esto se puede deber a varios factores, uno de los cuales puede ser el exigente nivel académico del Instituto, pero sería muy recomendable realizar un estudio posterior de correlación para examinar más detenidamente este punto.

Pregunta 12.- ¿Desearía algún empleo?

Al comparar ambos estudios, encontramos que existe un aumento del 9,76% de estudiantes que desean conseguir un empleo, por lo que si analizamos la pregunta anterior, se hace más urgente el encontrar las causas para que un porcentaje inferior al 20% posea un empleo, y un 90% desee tener un trabajo, o cambiar el actual.

3.3.1 CONCLUSIONES

Si bien el conocimiento del centro y las funciones de este han aumentado, encontramos que este crecimiento no va acorde con el crecimiento mostrado por el conocimiento de las 480 horas de prácticas empresariales y por el crecimiento del número de estudiantes que han realizado las prácticas.

El que estos factores no crezcan o disminuyan de la mano, nos indica que los estudiantes no perciben, o no conocen que el centro es el encargado de colocar y controlar las prácticas, lo cual nos lleva a pensar que los medios y mecanismos que se utilizan no están siendo efectivos.

Hay una necesidad implícita de los estudiantes por conseguir un lugar de trabajo, por lo que se puede aprovechar esta necesidad para dirigirlos hacia el uso de E-Work, mediante la colocación de los estudiantes en plazas para prácticas empresariales.

3.4 ANÁLISIS TÉCNICO DE SITIOS SIMILARES

3.4.1 SELECCIÓN DE PARÁMETROS COMPARATIVOS

Para poder comparar las diferentes Bolsas de Trabajo Virtuales, y determinar las características óptimas para ser incorporadas en un sitio que cumpla la función de Bolsa de Trabajo, es necesario determinar factores que se puedan parametrizar y ayuden a determinar que Bolsas de Trabajo presentan mejores ofertas, para así poder aprovechar al máximo sus funciones, y tener criterios de aceptación.

Los Parámetros Comparativos que hemos determinado se detallan a continuación:

1. Estructura y Diseño

- a. Acceso a la información de Usuarios y Ofertas
- b. Presentación de la Información de Ofertas

- c. Presentación de Curriculums
 - d. Confiabilidad de la Información
- 2. Ayudas a la Navegación
 - a. Motor de Búsqueda
 - b. Mapa del Sitio
- 3. Información Adicional
 - a. Recomendaciones
 - b. Cursos
- 4. Bases de Funcionamiento
 - a. Número de Usuarios Registrados
 - b. Número de Empresas Registradas o Contactadas

1. Estructura y Diseño.- Esto se refiere específicamente a todo lo relacionado con la forma como se encuentra hecho el sitio, es decir a los colores, tipo de letra, organización de la información, entre otros.

Se han considerado 4 factores críticos para calificar esta categoría, los cuales son:

- Acceso a la información de Ofertas y Curriculums.- Esto se refiere a la manera en que tanto el usuario como la empresa va a conseguir llegar

a la información buscada, es decir, para los usuarios, cómo ellos va a acceder a las ofertas, y para las empresas, cómo ellos van a acceder a los usuarios.

- Presentación de la Información de Ofertas.- Se refiere a la manera como el sitio presenta las ofertas de la empresas, es decir si estas se encuentran claras y sencillas, y con toda la información relevante.
- Presentación de Currículums.- Se refiere a la manera como el sitio presenta los currículums de los usuarios, es decir si estos se encuentran claros y sencillas, y con toda la información relevante
- Confiabilidad de la Información.- Se refiere a si la información mostrada en el sitio Web, procede de fuentes confiables, en lo que se refiere a las empresas, y a la información adicional del sitio.

2. Ayudas a la Navegación.- Se refiere a aquellas características que ayudan a los usuarios a realizar más fácilmente sus tareas de búsqueda dentro del sitio Web.

Se han considerado 2 factores críticos para esta categoría, los cuales son:

- Motor de Búsqueda.- Se refiere a la capacidad de una herramienta a realizar búsquedas avanzadas dentro del sitio, en este caso específico, búsquedas referentes a ofertas de trabajo, y de curriculums de usuarios.

- Mapa del Sitio.- Se refiere a una página Web específica, la cual cuenta con hipervínculos estructurados a todas las páginas que componen el sitio Web, para facilitar al usuario el ir a una parte determinada del sitio Web, especialmente para aquellos usuarios que no se encuentran navegando a través del sitio, sino que van a un lugar específico en el.

3. Información Adicional.- Se refiere a toda aquella información la cual no es el núcleo del sitio, pero que sirve como apoyo para los usuarios visitantes, y que refuerzan la estrategia del sitio.

Se han considerados 2 factores críticos para esta categoría, los cuales son:

- Recomendaciones.- Se refiere a todo tipo de consejos, y datos como ayuda para los usuarios, referente a la consecución de una plaza de empleo.

- Cursos.- Se refiere a la publicación de cursos en línea para los usuarios, o publicidad referente a la realización de cursos gratuitos para los usuarios del sitio Web.

4. Bases de Funcionamiento.- Se refiere a dos de los factores principales dentro de una Bolsa de Trabajo, los cuales son el número de usuarios registrados y el número de empresas registradas o contactadas.

Se han considerados 2 factores críticos para esta categoría, los cuales se detallan a continuación:

- Número de Usuarios Registrados.- Se refiere a todo aquel usuario de la Bolsa de Trabajo que haya ingresado sus datos personales y su currículum a la Bolsa, obteniendo un usuario y contraseña.
- Número de Empresas Registrada.- Se refiere a toda empresa que haya ingresado su información para poder publicar ofertas, y que se le haya dado un usuario y contraseña.
- Empresas Contactadas.- Todas aquellas empresas que si bien no se han registrado en el sitio, por lo menos se encuentra en alguna bases de datos del administrador de la Bolsa.

3.4.1.1 PARAMETRIZACIÓN DE LOS CRITERIOS SELECCIONADOS

Como se mencionó anteriormente, se seleccionaron cuatro categorías para la comparación de las Bolsas de Trabajo Virtuales que se realizará a continuación en este Capítulo.

Para cada una de las categorías se dará una ponderación Global de acuerdo al grado de importancia al momento de Evaluar una Bolsa de Trabajo Virtual, y se dará un valor a cada una de los criterios pertenecientes a las categorías. (Ver Anexo 3.5).

3.4.2 BENCHMARKING DE SITIOS SIMILARES

3.4.2.1 ANÁLISIS DE BOLSAS DE TRABAJO VIRTUAL

Las Bolsas de Trabajo en línea que se seleccionaron se listan a continuación junto a la fecha de consulta:

Cuadro 3.10: Listado De Bolsas De Trabajo Virtuales Analizadas

Bolsa	Fecha
Computrabajo.com	25 de Junio de 2004
Infoempleo.com	26 de Junio de 2004
Infojobs	27 de Junio de 2004
Laboris.net	29 de Junio de 2004
Ceproem.espol.edu.ec	28 de Junio de 2004
Multitrabajos.com	20 de Junio de 2004
Porfinempleo.com	21 de Junio de 2004
Todotrabajo.com	22 de Junio de 2004
Trabajo.org	9 de Julio de 2004
Trabajos.com	9 de Julio de 2004

Fuente: Elaboración de los autores

Primeramente hay que recalcar que tanto los usuarios como las empresas, para poder acceder a todos los servicios que presentan las Bolsas de Trabajo en línea, necesitan registrarse y obtener un usuario y contraseña. Una vez que se han obtenido, podrán acceder a los diferentes servicios que estas poseen.

Para ver el detalle de cada una de las Bolsas de Trabajo Virtual realizado, dirigirse al Anexo 3.4.

3.4.2.2 RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Cuadro 3.11: EVALUACIÓN DE LAS BOLSAS DE TRABAJO VIRTUALES

- TOTALIZADO

Ponderación	30%	20%	20%	30%	
	1.Estructura y Diseño	2.Ayudas a la Navegación	3.Información Adicional	4.Bases de Funcionamiento	
	Total Punto 1	Total Punto 2	Total Punto 3	Total Punto 4	Total Ponderado
Computrabajo.com	5	3	1	3	3
Infoempleo.com	9	1	6	4	5
Infojobs	11	3	6	6	7
Laboris.net	8	3	0	3	4
Ceproem.espol.edu.ec	8	5	6	2	5
Multitrabajos.com	11	3	0	2	4
Porfinempleo.com	8	2	3	3	4
Todotrabajo.com	8	2	0	6	4
Trabajo.org	7	2	0	1	3
Trabajos.com	7	3	3	1	3

Fuente: Elaboración de los autores

Según lo que se observa en el Cuadro 3.11, podemos determinar que el sitio más completo, según los parámetros determinados y la evaluación realizada a las Bolsas de Trabajo seleccionadas, (Ver Anexo 3.6), es INFOJOBS, el mismo que es un sitio español, pero que cuenta con los suficientes elementos para convertirlo en un estándar a la hora de crear Bolsas de Trabajo Virtuales; cabe mencionar que en los únicos puntos que este sitio fue débil, son el mapa del sitio, y la falta de validación de la información que ingresan los candidatos.

Hay que tener muy en cuenta que el mapa del sitio es un elemento muy importante, ya que es un requerimiento básico en todo sitio, el cual brinda la ayuda a la navegación, ya sea para usuarios avanzados, o usuarios novatos.

Así mismo, la verificación de la información que ingresen, ya sea las empresas, o los candidatos, necesariamente, tiene que ser validada, ya que la veracidad de esta información es lo que le brindará credibilidad al sitio en el mediano plazo.

Por otro lado, tenemos que en sitios como Todotrabajo.com, se define la confidencialidad como el grado de acceso que una empresa puede tener

sobre cierto tipo de información. Este grado de confidencialidad se basa en dos o tres tipos: alto, medio, y bajo.

El grado de confidencialidad bajo, significa que las empresas tienen acceso a toda la información de un usuario, mientras que el grado alto, significa que solo se tiene acceso a información que el usuario determina, o que el sitio determina. Generalmente se excluyen datos como direcciones, teléfonos, correos; por lo que el contacto se deberá realizar a través del sitio.

Consideramos que esta forma de manejar la información del usuario, es muy importante, ya que nos da la pauta para introducir factores de manejo de este tipo de información, como lo es el restringir la misma, a las habilidades, antes que a datos poco relevantes como la dirección, ya que estos ocasionan que las decisiones de seleccionar a una persona entre otra, muchas veces se vea sesgada. Esto se detallará en el Capítulo IV.

3.5 APLICACIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO VIRTUAL AL CEPROEM-ICHE

Es importante diferenciar las actividades que serán tomadas en cuenta para el desarrollo de la Bolsa de Trabajo Virtual, ya que este Proyecto no es una

Reingeniería al Centro, por lo cual solo se considerarán las actividades relacionadas específicamente al proceso de colocación de practicantes, así como al proceso de información del centro.

A continuación se detallan en cuatro diferentes categorías las actividades que serán incorporadas a la Bolsa de Trabajo:

Funcionales.-

- Elaboración de la Base de Datos de todos los estudiantes del ICHE.

Dado que la Bolsa de Trabajo Virtual tendrá la capacidad de incorporar en una Base de Datos la información de los estudiantes que en ella se registren para ser tomados en cuenta por parte del sector empresarial, en un mediano plazo se contará con una cantidad de estudiantes significativa⁶. Cabe mencionar que adicionalmente esta deberá contener información actualizada de los egresados y graduados del Instituto.

- Elaboración de la Base de Datos de las empresas contactadas. Para esta actividad, la Bolsa de Trabajo tendrá la capacidad de recibir inscripciones por parte de las empresas, así como las ofertas de

⁶ Significativa: Esto se definirá en el capítulo V, sección 5.4, página 157

empleo de las mismas, por lo que con una correcta promoción del sitio, se podrá conseguir en un mediano plazo, un número significativo de empresas, adicionalmente existirá la capacidad de incluir otros tipos de información de cada empresa, como el sector, número de empleados, entre otras.

Informativas.-

- Elaboración de carteleras para el llamado de los estudiantes para la colocación respectiva en las plazas de prácticas o de empleo existentes. Mediante la presencia Web, no será estrictamente necesario la elaboración de carteles como ha sido hasta el momento, ya que con la Bolsa de Trabajo, los estudiantes tendrán un lugar que estará habilitado 24/7 y que incorporará ofertas de trabajo cuando las empresas lo requieran. Claro está que también existirá la opción de escribir a las empresas que lo permitan aunque estas no hayan publicado ninguna propuesta.
- Hacer conocer el servicio y a CEPROEM-ICHE a los estudiantes y a las empresas. Como ya se mencionó anteriormente, la presencia Web permitirá una fácil comunicación con los estudiantes y las empresas, claro está que dependerá de la actualización que se le de a la

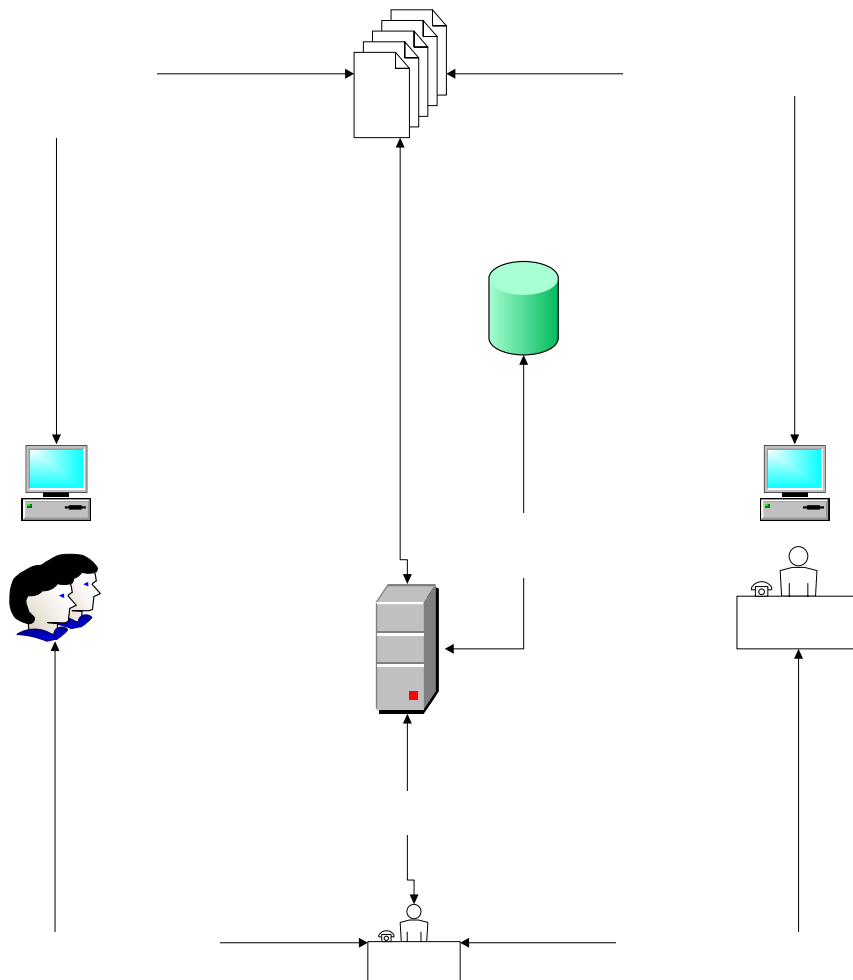
información. Algo que no se mencionó anteriormente es la capacidad que tendrá esta Bolsa para comunicar a un buen número de estudiantes con el centro al mismo tiempo, así como a empresas sin la necesidad de su presencia física.

Preparación.-

- Preparar al estudiante no sólo para la primera entrevista sino para su desempeño en la práctica o su desempeño laboral. Esta actividad será soportada por información ofrecida por el sitio, la cual tratará sobre temas de presentación personal, recomendaciones para la entrevista de trabajo, y entrevistas a empresas que hayan contratado estudiantes del ICHE como practicantes o indefinidamente.

3.5.1 PRIMERA ESQUEMATIZACIÓN DE LA BOLSA DE TRABAJO VIRTUAL

Figura 3.5: Primera Esquematización De La Bolsa De Trabajo Virtual



- Consulta de Ofertas
- Consulta de Informac
- Ingreso de Currícul
- Modificación de Curri

3.5.1.1 DESCRIPCIÓN DE LA ESQUEMATIZACIÓN

CEPROEM-ICHE.- Esta área se encargará de la planificación de las prácticas para el estudiantado del ICHE, así como de selección de la información que contendrá el sitio.

La preparación de la información consistirá en la selección de información que el Centro considere relevante para el sitio, la cual será editada y colocada en el sitio cuando el centro lo considere necesario.

También se encargará del mantenimiento del sitio Web, que contendrá la Bolsa de Trabajo, además se encargará de la edición de la información para la respectiva actualización del Sitio.

Servidor Web.- El servidor Web, contendrá la Base de Datos, así como el sitio Web que contendrá la Bolsa de Trabajo, y este deberá de estar en línea 24/7.

Base de Datos.- Esta será la que contendrá toda la información ingresada por los estudiantes, empresas y CEPROEM-ICHE, y que permitirá seleccionar

mediante perfiles a los estudiantes, egresados, o graduados del ICHE. Esta se detallará en el Capítulo IV.

e-Work (Bolsa de Trabajo Virtual).- Contendrá un número de características que incluirá factores como búsqueda de estudiantes por diferentes filtros, información relevante para los estudiantes y empresas, y algo muy importante, es que será de fácil manejo.

CAPITULO IV

4. DISEÑO DE LA SOLUCIÓN

4.1 INTRODUCCIÓN

Basándonos en la comparación que se realizó entre 10 Bolsas de Trabajo, en el capítulo III, se han recopilado tanto los puntos que demuestran una correcta elaboración, así como los puntos en que las Bolsas han cometido errores.

A continuación se detallarán los puntos de acierto de las diferentes Bolsas, así como aquellos en los cuales se cometieron errores para que estos sean tomados en cuenta como puntos estratégicos a la hora de elaborar la Bolsa de Trabajo.

Puntos de Acierto:

- La presentación tiene que ser muy simple, y permitir una fácil navegación.
- El usuario no necesitará obtener un usuario y contraseña antes de ingresar la información, en cambio, lo hará junto con el ingreso de sus datos.

- En la página de Inicio se deberán presentar las ofertas más recientes incorporadas al sitio, con la fecha de incorporación de la misma.
- Debajo de la oferta, deberán mostrarse las demás ofertas de trabajo que esta empresa haya ingresado.
- Dar la opción de que el usuario incluya algo diferente a lo que se ha establecido.
- Breve bienvenida y una explicación de la protección que se darán a los datos ingresados.
- El usuario que se ha registrado, deberá poder ingresar al denominado escritorio, y administrar en una sola página las todas las opciones que el sitio le ofrece.
- Deberá existir la opción de impresión del currículum.
- Deberá existir la opción de actualizar cada categoría de su currículum por separado.
- Deberá existir la opción de descargar el currículum en formato Word.
- En el ingreso de la información, deberá estar acompañada de una descripción de cada categoría.

Errores a no cometer:

- Tanto la información ingresada por los usuarios, como la información ingresada por las empresas no es validada antes de dar el alta.

- No se permite visualizar el currículum una vez ingresada toda la información del usuario.
- La mayoría de sitios no poseen un mapa dividido en categorías y para cada categoría una serie de hipervínculos relacionadas a la misma.
- La descripción de los servicios que se ofrecerán se la realiza una vez registrados los candidatos.
- No se le comunica al usuario la existencia de algún tipo de privacidad ni se solicita incorporar alguna.

4.2 PROCESO DE DESARROLLO

El desarrollo de la Bolsa de Trabajo Virtual, seguirá las siguientes cinco etapas:

1. Definición del Sitio y Planeación
2. Arquitectura de la Información
3. Diseño del Sitio
4. Construcción del Sitio
5. Localización, evaluación, y mantenimiento

4.2.1 DEFINICIÓN DEL SITIO Y PLANEACIÓN

El Sitio Web será una Bolsa de Trabajo Virtual que llevará el nombre de E-Work (e-work.iche.espol.edu.ec), y que permitirá a los estudiantes del Instituto de Ciencias Humanísticas y Económicas de la ESPOL la oportunidad de conseguir una actividad laboral o para la práctica, que sea acorde a su carrera y especialización.

Así mismo permitirá a las empresas reclutar personal que poseerá conocimientos actuales, aunque en muchos casos los estudiantes no cuenten con experiencia laboral, las empresas podrán aprovechar este factor para formar un profesional a largo plazo, de ser este el caso.

E-Work funcionará como un intermediario en la selección de personal, pero dado que toda la información de los ofertantes y demandantes se encontrará publicada, se contará con simetría de la información.

Con lo escrito anteriormente, podemos decir que los objetivos de E-Work serán:

- Facilitar a los estudiantes la realización de las Prácticas Empresariales, permitiendo una relación directa con las empresas.

- Brindar una herramienta que permita a las empresas la utilización de mecanismos no tradicionales en la selección de practicantes.

- Fortalecer la relación de CEPROEM-ICHE con los estudiantes y empresas.

- Estandarizar un formato de presentación de datos sobre el estudiantado que facilite las actividades de selección de personal para prácticas o empleo en el sector empresarial.

4.2.1.1 EQUIPO DE TRABAJO

- El equipo de trabajo estará compuesto por el Director (a) del CEPROEM-ICHE, y por contratistas externos, los cuales pueden ser de la ESPOL (externos al ICHE), o de compañías fuera de la ESPOL; esto dependerá de la mejor oferta, o de lo que determine el ICHE.

- El proyecto será administrado en toda su magnitud por la persona a cargo del CEPROEM-ICHE.

- El encargado del CEPROEM-ICHE, será el responsable del contenido primario, es decir, que información será incorporada al Sitio.

- El contacto con los contratistas externos, será la persona encargada del CEPROEM.
- Para cambios de estructura o de contenido de mayor magnitud se contará con un Web Master, que será el contratista externo con el que se haya realizado el Sitio Web, o alguna persona que pertenezca a los Laboratorios de Computación del ICHE, y si es necesario, se contratará a alguien para que pade a ser parte del staff del Laboratorio, como Web Master.

4.2.1.2 TECNOLOGÍA

- Navegadores y Sistemas Operativos que deberá soportar el Sitio:
 - Windows, Macintosh, UNIX, Linux
 - Netscape Navigator, Internet Explorer; versión mínima 3.2
- Ancho de Banda promedio para los visitantes del Sitio:
 - Se tendrá Audiencia interna y externa
 - Audiencia Interna.- Estudiantes del Instituto que consulten la Bolsa desde los laboratorios de Computación que presta la ESPOL.
 - Audiencia Externa.- Estudiantes que desde sus casas, trabajos o cybers que consulten el Sitio. Empresas que consulten el Sitio.
 - Conexión de alta velocidad para la audiencia Interna. Propia de la ESPOL.
 - Conexión por MODEM de 56 Kb/s para las audiencias externas.

- Código HTML Dinámico (HyperText Markup Language), Páginas Dinámicas.
 - plug-ins para recursos de terceros como Macromedia Flash
 - Recursos especiales para ambientes UNIX o NT
 - Recursos especiales de seguridad o confidencialidad
- Los lectores mantendrán contacto con el personal de CEPROEM
 - Mediante e-mail
 - Mediante llamadas telefónicas (para aquellos que no puedan utilizar E-Work)
 - Mediante Fax (para aquellos que no puedan utilizar E-Work)
- Soporte de Base de Datos
 - El usuario necesitará realizar la autenticación para ingresar a la información, los Estudiantes a las ofertas de empleo y las Empresas a los currículums.
 - Será necesario realizar la autenticación para poder ingresar la información de ofertas de las empresas e ingresar la información personal de los Estudiantes, así como para futuras correcciones.
 - La Base de Datos permitirá el filtrado de información para hacer las búsquedas más sencillas.

4.2.1.3 SOPORTE DE SERVIDOR WEB

- Servidor Web propio, ya que el ICHE actualmente posee servidores.
 - La ESPOL se hará cargo del enrutamiento de las solicitudes de página del Sitio Web.
 - No deberán existir restricciones de tráfico.
 - Los Servidores se deberán encontrar disponibles 24/7.
 - El Sitio Web, deberá ser diseñado o contar con una herramienta para entregar estadísticas de los usuarios y del tráfico del sitio.
 - Se deberá hacer un análisis del log del servidor semanal, el cual será desarrollado por el Laboratorio de Computación y entregado mediante un informe al CEPROEM.
 - Máquina de búsqueda adecuada la cual funcionará mediante filtros para facilitar la búsqueda de información.

4.2.1.4 SELECCIÓN DE UN EDITOR DEL SITIO

Para mantener estructura consistente, diseños gráficos, y políticas de administración, será necesario contar con una persona responsable de todo el Sitio.

Las tareas del editor se encontrarán detalladas en el punto 4.3.5 NORMAS PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SITIO, mismas que variarán dependiendo

del tipo de información que contenga el Sitio. Como se mencionó anteriormente, solo habrá una persona encargada de escoger, editar e incorporar el contenido correspondiente.

En adición, para asegurar la calidad del material editado se deberá asegurar que el contenido refleje las políticas establecidas del Sitio Web, así como las del Instituto y la ESPOL, y que no se viole la ley de propiedad intelectual.

Hay que tener en cuenta que siempre el editor del Sitio será el responsable del contenido, es decir, de la información, imágenes, y cualquier otro tipo de datos que el Sitio contenga.

El responsable del sitio deberá ser la persona que actualmente se encuentra a cargo del Centro.

4.2.2 INTEGRACIÓN AL PROYECTO E-GOBIERNO DE ESPOL

4.2.2.1 Introducción

La ESPOL durante los últimos diez años, ha evolucionado, a través de cambios tecnológicos, como la implementación del plan informático que conectó a la ESPOL al Internet. A partir de aquí varias innovaciones tecnológicas enfocadas al área académica y de servicios han sido construidas y puestas en marcha, como por ejemplo: el acceso a la información

académica vía Web, consultas académicas y financieras vía servicios interactivos de voz (teléfono), servicios de video conferencia, laboratorios móviles, proyectos de football robótico, aplicaciones interactivas para estudiantes y profesores (Sidweb). (Ver Anexo 4.2)

Actualmente la información que las empresas generan constituyen uno de los valores más importantes de las organizaciones ya que le permite a sus áreas estratégicas conocer en forma global el negocio día a día y realizar cambios de acuerdo a su modo de operación, todo esto gracias a los sistemas transaccionales confiables (financiero, contabilidad y recursos humanos) que lo que hacen es presentar información almacenada en bases de datos y que es canalizada en forma óptima, a través de sistemas transaccionales

Objetivo

Ofrecer a la comunidad ecuatoriana e internacional así como a los clientes actuales (estudiantes y empresas) y a los clientes futuros un portal que permita la integración de todos los servicios que la ESPOL es capaz de ofrecer así como las iniciativas innovadoras en la que se encuentra incursando, permitiendo con esto formar parte del grupo de empresas que ofrezcan

consultorías y servicios a empresas publicas y privadas tanto a nivel nacional como internacional.

Integrar la Bolsa de trabajo dentro de los servicios en línea

Otra falencia importantísima que permite conocer el mercado objetivo y hacia a donde se va el mercado de estudiantes son las bases de datos de estudiantes graduados y en curso. Otras universidades hacen de esta su herramienta de trabajo ya que permite conocer en donde trabajan los estudiantes que han egresado o que se han graduado de las Universidades y los continúa invitando a eventos y a cursos de capacitación constantemente. Dichas bases de datos no existen y si las hay, no tienen la suficiente fortaleza como para ser seguras y actualizadas. Una de las finalidades es integrar dentro de la bolsa de trabajo a las empresas que solicitan información sobre candidatos a contratar.

4.2.2.2 Usuario Único

El usuario único significa que todo estudiante, sea actual, egresado, o graduado, así como todos los miembros de la ESPOL, poseen un usuario único determinado por la ESPOL, para realizar todo trámite electrónico para

el cual sea necesario ingresar un usuario. También poseen un correo electrónico en los servidores de correo de la Escuela.

El usuario único se basa en una tecnología conocida como DAP (Directory Access Protocol), el cual por tener una curva de aprendizaje muy compleja, se modificó al LDAP (Lightweight Directory Access Protocol), un protocolo mucho más ligero que permitió un aprendizaje y desarrollo de aplicaciones de manera más rápida. (Ver Anexo 4.3)

LDAP es lo que se conoce como de fuente abierta (Open Source), pero la ESPOL utiliza esta tecnología de manera propietaria en una solución basada en LDAP, pero desarrollada por Microsoft, la cual posee el nombre de "Active Directory".

Veamos lo que significa Active Directory desde tres puntos de vista:

Manejo:

- Permite a las organizaciones compartir y administrar información de las redes o usuario de manera eficiente.
- Provee un solo punto para la administración de cuentas de usuarios, clientes, servidores, y aplicaciones.
- Puede contener más de un millón de objetos como usuarios, computadoras, impresoras, y aplicaciones.

Seguridad:

- Actúa como una autoridad central para la seguridad de redes, permitiendo que el sistema operativo verifique la identidad de los usuarios y el control de acceso a los recursos.
- Puede ser utilizado para extender los sistemas de manera segura hacia Internet.

Interoperabilidad:

- Ayuda a organizar e integrar sistemas no basados en Windows y consolida directorios para un fácil manejo de toda la red.
- Incrementa el valor de una red existente y disminuye el costo de los sistemas de computación ya que hace la red Windows actual más manejable, segura e interoperable.

Fuente: <http://www.microsoft.com/windows2000/server/evaluation/business/activedirectory.asp>

El usuario único solamente podrá ser aprovechado para los estudiantes, egresados y graduados del ICHE, ya que es interno de la ESPOL, para lo concerniente a usuarios externos, como lo serán las empresas, se manejará directamente a través de la Bolsa Virtual, y se lo detallará en el punto 4.3.6.2 (Usuario Empresas).

4.2.2.3 Aspectos de Seguridad

Todo lo referente a seguridad lo va a administrar la ESPOL, ya que como este proyecto se integrará al Proyecto E-Gobierno ESPOL, a través del Portal de Servicios, se podrá aprovechar los servicios de autenticación, así como los Firewalls de la Escuela.

4.2.2.4 Conclusiones

Como se puede observar, dentro de las iniciativas del Proyecto E-Gobierno de la ESPOL, se encuentra el integrar una Bolsa de Trabajo Virtual al Portal de Servicios ESPOL, lo cual permitiría que este proyecto no solo pase a ser Fundamental para el ICHE, sino para toda la ESPOL.

Si bien es cierto que actualmente la ESPOL cuenta con una Bolsa de Trabajo Virtual (www.ceproem.espol.edu.ec), misma que hasta el momento es una buena iniciativa, pero no se encuentra especializada. Como se mencionó en el capítulo I, las Bolsas de Trabajo Virtuales son mucho más efectivas cuando éstas se especializan, y en el caso ESPOL, se pueden especializar por carreras, o como se ha enfocado en este proyecto, por Institutos o Facultades.

El usuario único permitirá que todos los estudiantes actuales, así como los egresados y graduados, tengan un mecanismo de acceso a la Bolsa de Trabajo, aunque se restringirá el acceso solo a los estudiantes del ICHE.

El usuario único también facilitará el trabajo de diseño de la Bolsa de Trabajo, ya que no habrá que crear una base de datos de usuarios, sino, integrar la existente.

4.2.3 ARQUITECTURA DE LA INFORMACIÓN

Primeramente se definirán los tipos de usuarios que se manejarán, para luego describir el tipo de información, así como el flujo de la misma a través del sitio.

Estudiantes.- Serán todas aquellas personas que se encuentren con estado de estudiante, egresado y graduado del Instituto de Ciencias Humanísticas y Económicas de la ESPOL.

La nomenclatura para su respectiva identificación será como sigue:

- Stud.- Estudiante
- Studegre.- Estudiante Egresado
- Studgrad.- Estudiante Graduado

El contenido del sitio Web, será como sigue:

Página de Inicio.- Página Principal por la cual el usuario, empresa o visitantes iniciará su entrada al sitio Web, y contendrá enlaces a:

- Acerca del CEPROEM-ICHE
- Acerca del Sitio Web
- Mapa del Sitio
- Ley de Pasantías y Código del Trabajo
- Contáctenos
- Registro de Usuarios y Empresas¹
- Ingreso de Usuarios y Empresas²

Páginas Generales.- Todas aquellas que estarán disponibles para todos los usuarios y visitantes del sitio (Sin necesidad de poseer un usuario y contraseña).

- Acerca del CEPROEM-ICHE
 - Información respecto a las funciones y actividades del Centro.
- Acerca del Sitio Web
 - Información respecto a quién realizó, edita y mantiene el sitio Web.
- Mapa del Sitio

¹ Registro de Usuarios y Empresas: Ingresar la información personal y empresarial para obtener un usuario y contraseña.

² Ingreso de Usuarios y Empresas: Ingresar al sitio mediante el usuario y la contraseña obtenidos, para acceder a los servicios de la Bolsa.

- Esquema gráfico o escrito de todas las páginas que componen el sitio Web, para acceso de usuarios avanzados.
- Ley de Pasantías y Código del Trabajo
 - Documentos para que tanto los usuarios, como las empresas se encuentren al tanto de las reglamentaciones en el aspecto laboral.
- Contáctenos
 - Utilidad indispensable para mantener contacto con los usuarios, empresas y demás personas interesadas en algún aspecto del sitio Web.

Registro de Usuarios.- El registro de Usuarios será dividido en dos, el registro de usuarios propiamente dicho, el cual comprenderá a los estudiantes, egresados y graduados del ICHE, y a las empresas.

Cada uno de estos tiene su propio Wizard³, el cual esta compuesto por un ayudante que realiza una serie de preguntas que poco a poco irá completando el registro del usuario, a medida que solicita la información necesaria que será usada para la construcción de los curriculums y de las ofertas de trabajo.

³ Wizard: Herramienta que permite el ingreso de datos paso a paso.

Identificación de Usuarios.- Aquí es donde los usuarios ingresarán su usuario y contraseña para poder identificarse, y poder acceder a los servicios e información respectiva para cada tipo de usuario.

Una vez que los estudiantes ingresen con sus respectivos usuarios podrán consultar la siguiente información específica para este tipo de usuario:

- Listado de Empresas
 - Todas aquellas empresas con las que CEPROEM-ICHE tiene contacto
- Ofertas de Empleo/Prácticas Publicadas
- Cursos y Recomendaciones
- Opción de modificación del Currículum

Una vez que las empresas ingresen con sus respectivos usuarios podrán consultar la siguiente información específica para este tipo de usuario:

- Búsqueda de Curriculums
- Página de Curriculums
- Opción de Modificación de las Ofertas

Adicionalmente, todos los usuarios tendrán acceso a las páginas comunes detalladas anteriormente. (Ver Anexo 4.4).

4.2.3.1 LÓGICA DE LA INFORMACIÓN

Se han determinado tres tipos de información que se usarán en adelante:

Información de usuarios.- Esta información será toda aquella relacionada a los usuarios registrados en la Bolsa de Trabajo, y tendrá que ver con el contenido de los Curriculums; el ingreso de los datos respectivos de cada usuario, y el flujo de los mismos a través del sitio.

Información Empresarial.- Esta información será toda aquella relacionada con las empresas registradas en la Bolsa de Trabajo o aquellas que tengan algún tipo de contacto con CEPROEM – ICHE, y tendrá que ver con el contenido de ofertas de trabajo y el flujo de las mismas a través del sitio.

Información adicional.- Esta información será toda aquella relacionada con ayudas para los estudiantes, como lo son las recomendaciones y cursos.

DIAGRAMA DE FLUJO DE DATOS

Figura 4.1: Información De Usuarios

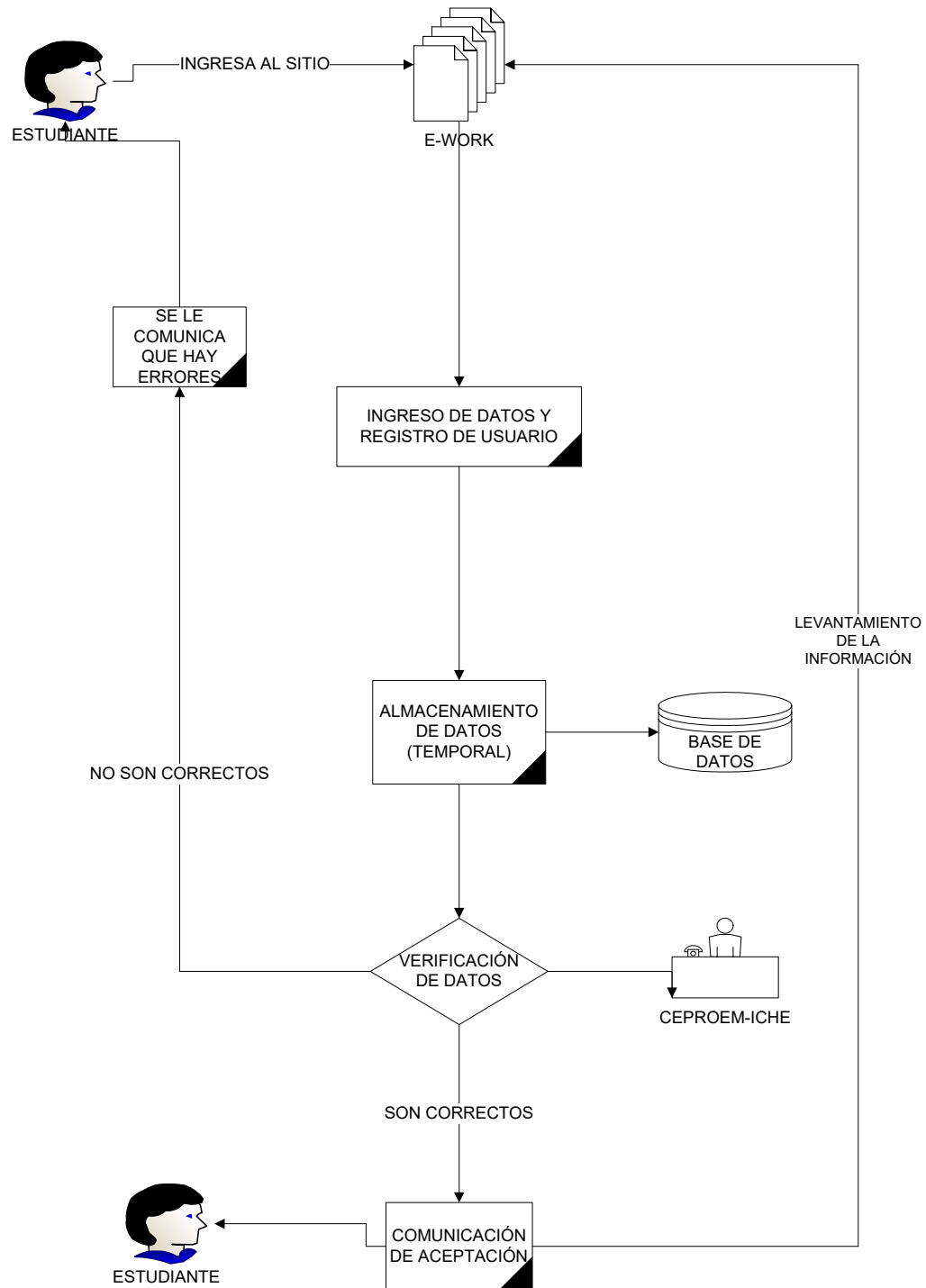


Figura 4.2: Datos Empresariales (Forma Propuesta)

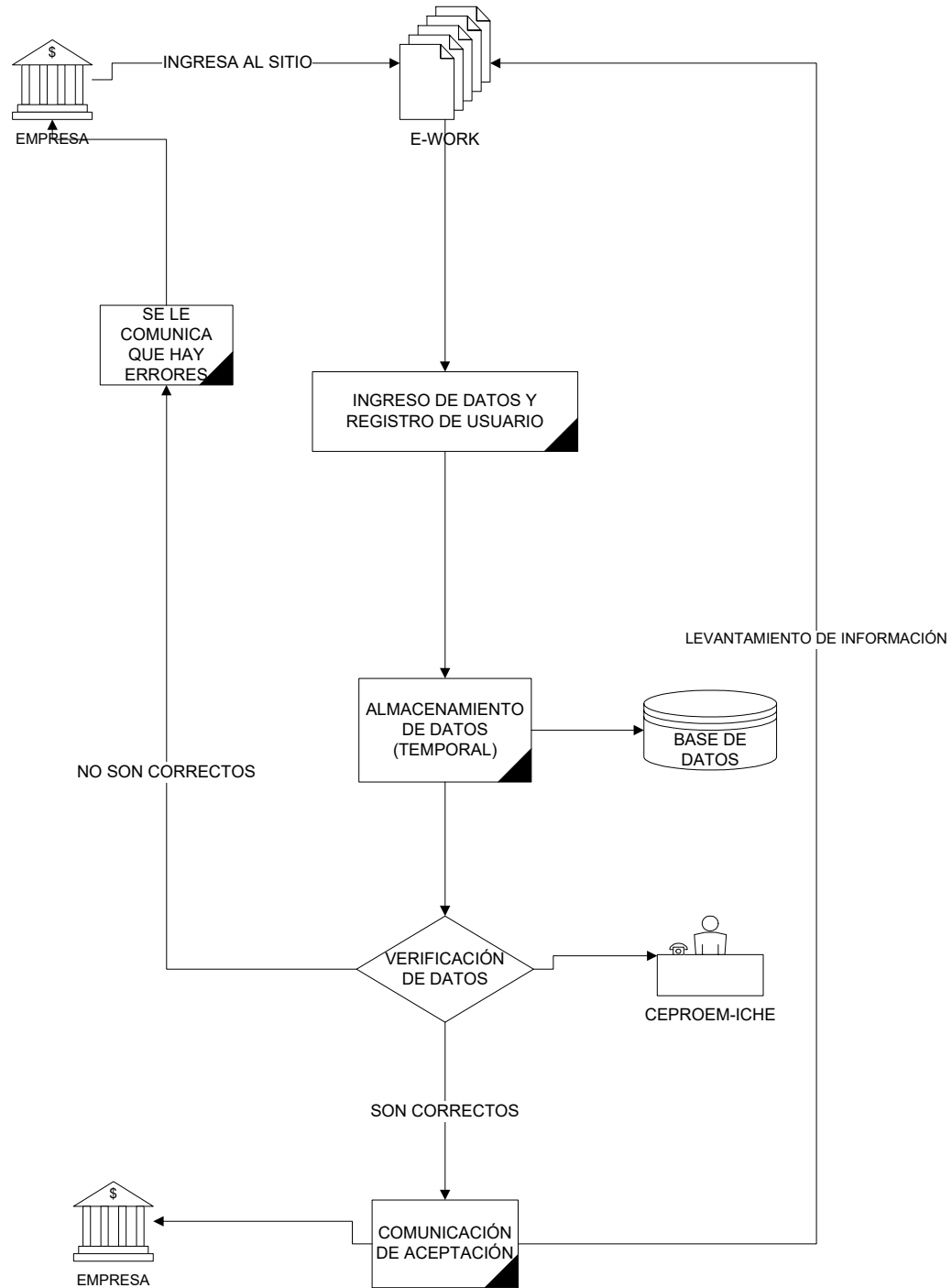
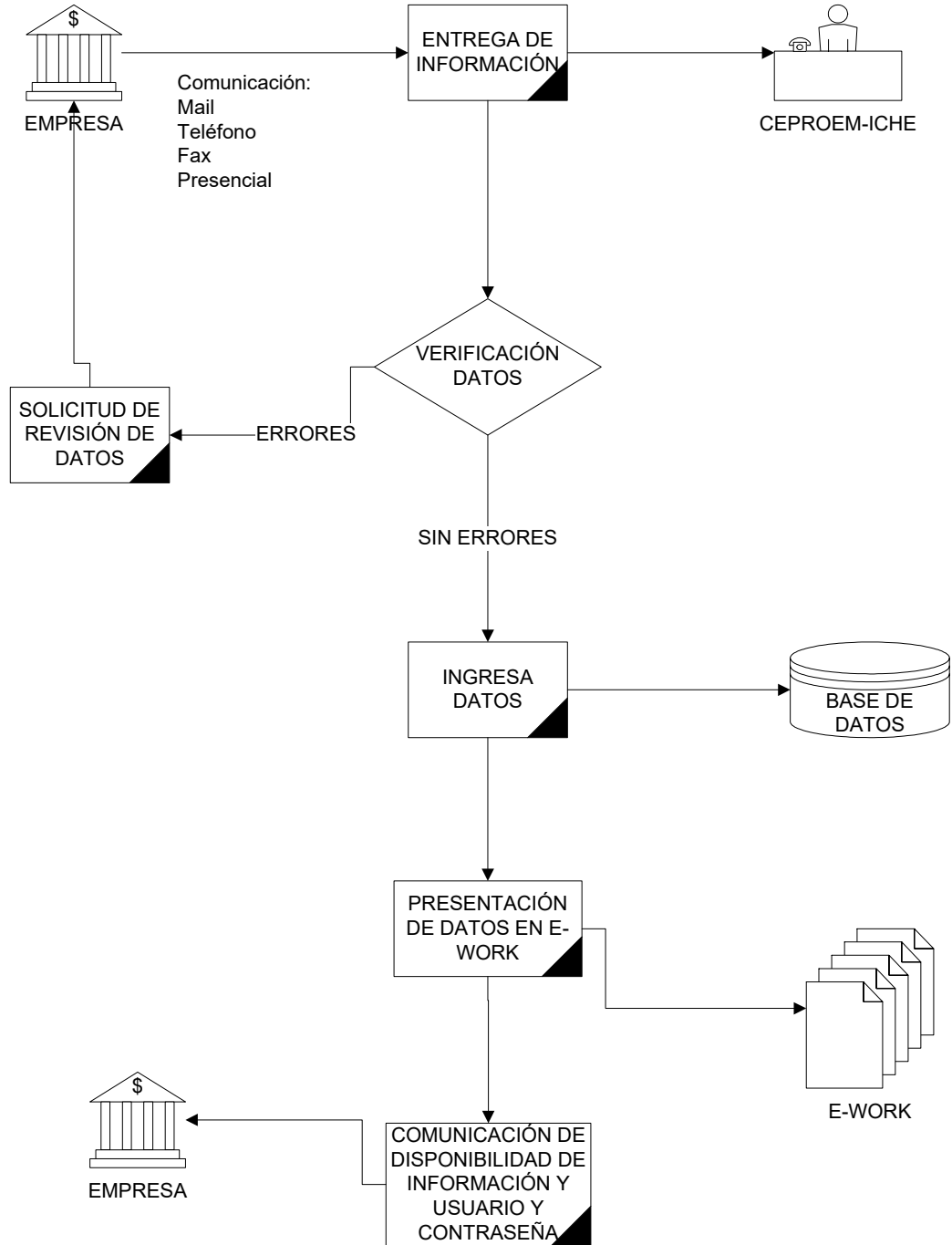


Figura 4.3: Datos Empresariales (Forma Opcional)



4.3 DISEÑO ADMINISTRATIVO

4.3.1 REGISTRO DE USUARIOS

Como se mencionó anteriormente en este capítulo, existirán dos tipos de usuarios, los estudiantes y las empresas. Los usuarios a su vez se dividirán en usuarios estudiantes, egresados y graduados, los cuales serán identificados en el momento que el estudiante ingrese sus datos al Sitio Web, y además al hacer uso del usuario único de ESPOL, se podrá obtener fácilmente información del estudiante.

Para que los usuarios puedan tener acceso a diferentes páginas y servicios como la búsqueda de curriculums, o páginas de ofertas, estos deberán estar registrados en la base de datos del sitio Web.

Para esto se le solicitará a cada uno diferente información, la cual en algunos casos deberá de ser llenada, ya que se la considera como indispensable.

Usuario Estudiante

El usuario estudiante se dividirá en tres, esta diferenciación se la realizará cuando ingresen su información, ya que será incluida en los parámetros de búsqueda.

Información a ser requerida:

- Datos Indispensables
 - Primer Apellido*
 - Segundo Apellido*
 - Nombre*
 - Cédula de Identidad*
 - Género*
 - Teléfono*
 - E-MAIL*

Nota: El usuario, y la contraseña, dada la existencia del usuario único ESPOL, será aquella entregada por la misma al ser solicitada por los candidatos al CSI⁴, o a través del sitio web www.csi.espol.edu.ec, y para aquellos que no posean usuario único, o no deseen solicitarlo, se ingresará mediante el número de matrícula o el número de cédula.

Aquellos factores que contienen el símbolo *, ya no serán requeridos cuando el candidato ingrese su información personal al momento de realizar su currículum.

El registro de usuario se hará como parte del ingreso de la información del candidato, no se separará como un registro independiente, y luego la consulta de si desea realizar el currículum.

⁴ CSI: Centro de Servicios Informáticos

Se esperaría que dada la existencia del Usuario Único ESPOL, los datos antes mencionados ya no sean solicitados, pero muchas veces se ha encontrado que la información ingresada a la base de datos del CRECE⁵, es incompleta, razón por la cual se solicitan.

Usuario Empresa

Información a ser requerida:

- Datos indispensables
 - Persona de Contacto
 - Cargo
 - Teléfono
 - Correo Electrónico
 - Nombre de la empresa
 - Actividad de la empresa
 - RUC (Primer criterio de validación)
- Datos no indispensables
 - Dirección de la empresa
 - Ciudad
 - País

⁵ CRECE: Centro de Registros, Calificaciones y Estadísticas

El registro de la empresa, se realizará al igual que el de los candidatos, es decir el registro será parte del ingreso de información, y no un procedimiento aislado.

Para este caso, dado que las empresas no son parte de la ESPOL, no tendrán el beneficio del usuario único, para lo cual a las empresas si se les pedirá ingresen un usuario y contraseña definidos por ellas.

4.3.2 DISEÑO DE CURRÍCULUM

El currículum vitae, también conocido como historial profesional, es un resumen escrito y ordenado de la capacitación profesional y experiencia laboral de una persona, constituyendo un instrumento básico en la búsqueda de empleo/Prácticas.

Suele ser el primer contacto entre el demandante de empleo y el candidato/a, y aunque no existen fórmulas para su elaboración, se creará un formato que será un estándar para todos los curriculums del sitio Web.

OBJETIVOS DEL CURRÍCULUM VITAE

El currículum cumple una triple función:

- Presentarse al potencial empleador/a, proporcionándole información personal y laboral.

- Captar la atención e interés del empleador/a, posibilitando una entrevista posterior.
- Constituir un recordatorio de la información personal y laboral después de la entrevista.

TIPOS DE CURRÍCULUM.

Existen tres maneras de presentar un currículum en función de cómo se estructuren sus datos:

- a) **El currículum cronológico** que consiste en presentar la información comenzando por lo más antiguo y terminando en lo más reciente.

Tiene la ventaja de resaltar la evolución seguida y -si es el caso -ascendente de la carrera del candidato. Su presentación cronológica ofrece el esquema ideal para la entrevista personal. Sigue siendo el modelo más claro y sencillo.

- b) **El currículum inverso**, al contrario del anterior, se comienza por lo último remontándose hasta el comienzo (únicamente en lo que se refiere al apartado de experiencia profesional).

Ofrece la ventaja de destacar lo último que se ha realizado, que puede resultar muy interesante si tiene que ver con el puesto al que se aspira.

- c) **El currículum funcional**, en el cual se agrupa la información por bloques temáticos.

Para el seleccionador/a tiene la ventaja de proporcionarle un conocimiento rápido de la formación y experiencia del candidato en un ámbito determinado, y para el candidato la de poder seleccionar los aspectos positivos y omitir las posibles "lagunas", períodos de desempleo, cambios de trabajo, entre otros, constituyéndose en un valioso instrumento de marketing.

DISEÑO DEL CURRÍCULUM PROPUESTO

Todos los tipos de Currículum que existen, siempre muestran toda la información que el candidato escriba en estos, lo cual presenta un problema profundo para los candidatos, a la hora de que su currículum sea tomado en cuenta.

Muchas empresas utilizan cierta información contenida en los currículums como un filtro previo a siquiera el análisis de las habilidades de los candidatos. Algunos criterios que utilizan las empresas son:

- La Foto (Si la persona no es fotogénica, o no es muy agraciada, se descarta)⁶
- Sector/Dirección (Existen personas que por vivir en barrios marginales no son tomadas en cuenta)⁷

Esta discriminación, causa que muchos candidatos valiosos, pierdan la oportunidad de ser tomados en cuenta, y en su lugar, muchas veces se prefiere contratar una cara bonita, o una persona que viva en zonas residenciales, sin tomar en cuenta las cualidades, valores y habilidades laborales que pueda tener.

Además tenemos que existe información privada de los candidatos como la dirección, el teléfono, el correo electrónico, el número de cédula, entre otros, que una primera consulta de las empresas no debería ser expuesta, especialmente, si no se ha comprobado la veracidad tanto de la información del candidatos como de la empresa.

Normalmente las empresas tienen más poder a la hora de la contratación, ya que estas cuentan con más información del candidato, que la información de la empresa con la que cuenta el candidato.

⁶ Esto se basa en información empírica.

⁷ Esto se basa en información empírica.

Dentro del análisis realizado a un total de 10 Bolsas de Trabajo Virtual en el Capítulo 3, no encontramos información de las empresas como el número de trabajadores, dirección, sector de la industria, entre otra, que recomendamos sea incluida en las ofertas de trabajo, pero así mismo consideramos que existe información de los candidatos que debería ser restringida a que este último determine a que empresa se la da y a cual no.

El Formato de Currículum que se mostrará a continuación, en primera instancia será igual que los formatos comúnmente usados, pero posteriormente se mostrará un currículum restringido a cierta información relevante, con la comunicación al usuario de que su información será restringida.

Este currículum restringido, tendrá un hipervínculo para solicitar ver el currículum completo. Al hacer uso de este hipervínculo, se enviará un correo al candidato, adjuntando el currículum completo del mismo.

Este correo tendrá en su texto un hipervínculo aceptando y otro negando el requerimiento. De ser aceptado, se enviará este correo a la empresa; de no ser aceptado, se le enviará a la empresa una comunicación por correo indicándole que su solicitud fue negada.

El texto del correo con el currículum adjunto deberá contener información detallada de la empresa, misma que será ingresada durante el registro de la misma.

FORMULARIO DE INFORMACIÓN DEL CURRÍCULUM

Figura 4.4: Formulario "Datos Personales"

DATOS PERSONALES	
PRIMER APELLIDO:	SEGUNDO APELLIDO:
NOMBRE:	C.I:..... GÉNERO
ESTADO CIVÍL:	FECHA DE NACIMIENTO:/...../.....
LUGAR DE NACIMIENTO:	RESIDENCIA (CIUDAD/ PROVINCIA:...../.....
DOMICILIO:	TELÉFONO:
CELULAR:	E-MAIL:CÓDIGO POSTAL:.....

Como se puede observar, en la Figura 4.4, en la categoría de "DATOS PERSONALES" se preguntará la información necesaria para conocer la procedencia del candidato, así como los medios de contacto con el mismo.

Figura 4.5: Formulario "Formación"

FORMACIÓN			
BACHILLER EN:	COLEGIO	AÑOS 1º / Fin	PROMEDIO
1.		---- / ----	
TÍTULO UNIVERSITARIO	UNIVERSIDAD	AÑOS 1º / Fin	PROMEDIO
1.			
2.			

En la Figura 4.5, en la categoría "FORMACIÓN" se consideran tanto el colegio de procedencia para el caso de los practicantes y la universidad.

Figura 4.6: Formulario "Idiomas"

IDIOMAS	CENTRO OFICIAL	NIVEL
1.		<input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Superior
2.		<input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Superior
3.		<input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Superior
4.		<input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Superior

En lo que respecta a los idiomas, Figura 4.6, hemos considerado el conocimiento de hasta 4 idiomas, los cuales solo serán tomados en cuenta, si el candidato tiene un conocimiento entre medio y superior.

Figura 4.7: Formulario "Intercambio con otras Universidades"

INTERCAMBIOS CON OTRAS UNIVERSIDADES (Sólo los realizados en la etapa universitaria)			
PROGRAMA	PAÍS	MESES DURACIÓN	PERIODO/ FECHAS
1.			
2.			

Dentro de la categoría "FORMACIÓN" hemos considerado importante incluir los intercambios con otras Universidades, Figura 4.7, ya que estos muchas veces le brindan a los candidatos experiencias importantes.

Figura 4.8: Formulario "Masters o Títulos De Postgrado"

MASTERS O TÍTULOS DE POSTGRADO			
DENOMINACIÓN	CENTRO/UNIVERSIDAD	Nº HORAS LECTIVAS	PERIODO
1.			
2.			
3.			

Como es normal, hemos incluido los postgrados en la categoría "FORMACIÓN", Figura 4.8, ya que estos muchas veces son requisitos indispensables en la actualidad.

Figura 4.9: Formulario "Otros Cursos Y Actividades Formativas ≥ 20 Horas De Duración"

OTROS CURSOS Y ACTIVIDADES FORMATIVAS ≥ 20 HORAS DE DURACIÓN			
DENOMINACIÓN	CENTRO/ ENTIDAD	Nº HORAS LECTIVAS	FECHAS
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			

Finalmente, dejamos abierta la opción de otros cursos y actividades formativas, Figura 4.9, pero con el requisito de que estos tengan un mínimo de 20 horas.

Figura 4.10: Formulario "Experiencia Laboral"

EXPERIENCIA LABORAL				
TRABAJOS REALIZADOS CON CONTRATO LABORAL				
DESDE / HASTA	JORNADA LABORAL HORAS / SEMANA	ENTIDAD / EMPRESA	PUESTO DE TRABAJO	FUNCIÓN
/				
/				
/				
/				
TRABAJOS REALIZADOS SIN CONTRATO LABORAL				
DESDE / HASTA	JORNADA LABORAL HORAS / SEMANA	ENTIDAD / EMPRESA	PUESTO DE TRABAJO	FUNCIÓN
/				
/				
/				
/				

Dentro de la categoría "EXPERIENCIA LABORAL", Figura 4.10, tenemos los trabajos realizados con Contrato Laboral y sin el mismo, ya que muchas veces hay personas que realizan actividades laborales como los servicios prestados, en los cuales no se exige un contrato.

Figura 4.11: Formulario "Publicaciones"

PUBLICACIONES	
1) LIBROS	TÍTULO: Nº de AUTORES, incluido el solicitante: FECHA PUBLICACION:REGISTRO ISBN.....
2) REVISTAS	TÍTULO DEL ARTÍCULO: NOMBRE DE LA REVISTA: Nº de AUTORES, incluido el solicitante..... FECHA PUBLICACION:REGISTRO ISBN.....
3) OTRAS PUBLICACIONES	TÍTULO DEL ARTÍCULO: NOMBRE DE LA PUBLICACIÓN: Nº de AUTORES, incluido el solicitante: FECHA PUBLICACION:REGISTRO ISBN.....

La categoría "PUBLICACIONES", Figura 4.11, esta enfocada a las personas que ya son profesionales, mismas que tienen muchas más posibilidades de realizar una publicación, pero los estudiantes también poseen la opción de que algún proyecto de investigación sea escogido para una publicación.

Figura 4.12: Formulario "Proyectos Realizados"

PROYECTOS REALIZADOS	
4)	TÍTULO: ORGANIZACIÓN: FECHA: DESCRIPCIÓN:
5)	TÍTULO: ORGANIZACIÓN: FECHA: DESCRIPCIÓN:
6)	TÍTULO: ORGANIZACIÓN: FECHA: DESCRIPCIÓN:

La categoría "PROYECTOS REALIZADOS", Figura 4.12, esta enfocada a las personas que ya son profesionales, mismos que tienen muchas más posibilidades de haber trabajado en un proyecto real, pero no se descarta la posibilidad de que los estudiantes o egresados deseen ingresar los proyectos académicos que estos hayan realizado, ni se descarta la posibilidad de que siendo estudiantes, hayan realizado un proyecto real.

Figura 4.13: Formulario "Ponencias en Congresos o Jornadas"

PONENCIAS EN CONGRESOS O JORNADAS	
NOMBRE DEL EVENTO:	
LUGAR DE CELEBRACIÓN:	FECHAS:
ENTIDAD ORGANIZADORA:	
TIPO DE PARTICIPACIÓN / TÍTULO / DESCRIPCIÓN:	
NOMBRE DEL EVENTO:	
LUGAR DE CELEBRACIÓN:	FECHAS:
ENTIDAD ORGANIZADORA:	
TIPO DE PARTICIPACIÓN / TÍTULO / DESCRIPCIÓN:	
NOMBRE DEL EVENTO:	
LUGAR DE CELEBRACIÓN:	FECHAS:
ENTIDAD ORGANIZADORA:	
TIPO DE PARTICIPACIÓN / TÍTULO / DESCRIPCIÓN:	

Al igual que la categoría anterior, la categoría "PONENCIAS EN CONGRESOS O JORNADAS", Figura 4.13, se encuentra enfocada a profesionales, pero no será de uso exclusivo de los mismos.

Figura 4.14: Formulario "Premios"

PREMIOS		
DENOMINACIÓN	ENTIDAD CONCEDENTE	FECHA
1.		
2.		

Los "PREMIOS" es una categoría que consideramos de mucho valor, ya que muchas veces los candidatos ganan premios de gran relevancia, y los mismos no son tomados en cuenta en los curriculums vitae. (Ver Figura 4.14)

Figura 4.15: Formulario "Cualidades del Candidato"

CUALIDADES DEL CANDIDATO	
HABILIDADES	VALORES PRINCIPALES

Las cualidades del candidato, Figura 4.15, indicarán si este posee o no características adecuadas para ser parte de la organización que lo evalúe.

4.3.2.1 CURRÍCULUM RESTRINGIDO

El objetivo principal de introducir un tipo de currículum restringido, es brindarle a los candidatos poder a la hora de participar en el mercado laboral mediante la utilización de una Bolsa de Trabajo Virtual.

Este currículum restringido permitirá que el candidato tenga la oportunidad de escoger la empresa a la cual el desea entregarle su información, brindándole cierto nivel de seguridad, ya que será responsabilidad de él la entrega de información. Claro está, que toda empresa que ingrese al sitio será validada, por lo que el candidato solo deberá determinar mediante su criterio, si vale la pena entregarle a una empresa información detallada que contenga toda la información del candidato.

Con el currículum restringido, además de brindarle poder al candidato, se busca redefinir los criterios de selección de personal, ya que como se mencionó anteriormente, muchas veces se basan en criterios que si bien no son relevantes, a la larga afectan el desenvolvimiento del practicante o trabajador, y terminan por afectar a la empresa.

Los criterios que consideramos relevantes, y que se desea sean utilizados en la selección de personal por parte de las empresas, son criterios que

determinen factores cualitativos del candidato, como lo son las habilidades, los valores, los proyectos realizados, entre otros.

Estos factores cualitativos permitirán tener una visión macro de lo que el candidato puede ofrecer a la empresa, en términos de trabajo de calidad.

La información que se mostrará a las empresas se detalla a continuación:

Figura 4.16: Formulario “Datos Personales-Restringidos”

DATOS PERSONALES
NOMBRE COMPLETO:
TELÉFONO:CELULAR:
E-MAIL:

Los datos personales que se mostrarán, serán muy básicos, como se podrá observar, Figura 4.16, sólo se presentará el nombre completo, acompañado de dos medios de comunicación, como lo son el teléfono y/o celular y el correo electrónico.

Figura 4.17: Formulario "Formación-Restringido"

FORMACIÓN	
TÍTULOS UNIVERSITARIOS/UNIVERSIDAD	
1.	/
2.	/

En lo que respecta a la formación académica, Figura 4.17, sólo se presentará un máximo de dos títulos universitarios; para el caso de los egresados, se deberá indicar que es egresado.

Figura 4.18: Formulario "Proyectos Realizados-Restringido"

PROYECTOS REALIZADOS	
1	TÍTULO: DESCRIPCIÓN:
2	TÍTULO: DESCRIPCIÓN:
3	TÍTULO: DESCRIPCIÓN:

Consideramos que los Proyectos en los que los candidatos se encuentren participando, o en aquellos en los que hayan participado, Figura 4.18, indicarán una cualidad de investigación muy importante en el practicante o

trabajador actual; cabe recalcar que para el caso de los egresados o estudiantes se podrá incluir proyectos universitarios.

Figura 4.19: Formulario "Cualidades del Candidato-Restringido"

CUALIDADES DEL CANDIDATO	
HABILIDADES	VALORES PRINCIPALES

Finalmente, lo más importante a la hora de determinar si un candidato cumple o no con las expectativas de una oferta de trabajo, son las cualidades que este tenga, en lo que respecta a sus habilidades laborales, como a los valores que este posea, Figura 4.19. Ambos criterios nos indican lo que el candidato es, y que tanto se acopla a las características deseadas por la oferta de trabajo.

En caso de que la empresa desee mayor información del candidato, en la página que se muestre la información antes descrita, deberá existir un hipervínculo para solicitar ver el currículum completo. Al hacer uso de este

hipervínculo, se enviará un correo al candidato, adjuntando el currículum completo del mismo.

Este correo tendrá en su texto un hipervínculo aceptando y otro negando el requerimiento. De ser aceptado, se enviará este correo a la empresa; de no ser aceptado, se le enviará a la empresa una comunicación por correo indicándole que su solicitud fue negada.

El texto del correo con el currículum adjunto deberá contener información detallada de la empresa, misma que será ingresada durante el registro de la misma.

4.3.3 DISEÑO DE OFERTAS DE EMPRESAS

Al igual que los candidatos tendrán la opción de mostrar su información personal, y laboral a las empresas, estas, tendrán la oportunidad de mostrar sus requerimientos de personal, así como información de ellas a los candidatos.

Esta información solo estará disponible para usuarios registrados.

Los factores en que se dividirá la oferta serán tres:

- Información Empresa
- Información de la Oferta

- Información de Requerimientos del Puesto

DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES

Información de Empresa.-

Aquí se hallará información básica de la misma, la cual habrá sido ingresada durante el registro, e información necesaria para los estudiantes o profesionales, sobre el ambiente de trabajo, entre otros.

- Nombre de la Empresa
- Actividad de la Empresa
- Contacto dentro de la Empresa
- Correo Electrónico del contacto
- Número de Empleados
- Número de Departamentos
- Breve Descripción del Ambiente de Trabajo
- Usuario
- Contraseña

Figura 4.20: Formulario "Información de la Empresa"

INFORMACIÓN DE LA EMPRESA	
NOMBRE DE LA EMPRESA:
ACTIVIDAD DE LA EMPRESA:
SECTOR DE LA EMPRESA:
DIRECCIÓN:
CIUDAD:
RUC:
CONTACTO DENTRO DE LA EMPRESA:
CORREO DEL CONTACTO:
NÚMERO DE EMPLEADOS:
NÚMERO DE DEPARTAMENTOS:
DESCRIPCIÓN DEL AMBIENTE DE TRABAJO:
USUARIO:
CONTRASEÑA:(Mínimo 6 caracteres)

Información de la Oferta.-

Aquí se hallará información respecto a lo que se busca para el puesto, así como la fecha de validez de la oferta.

- Cargo (Pasantía o Fijo)
- Fecha Limite de la Oferta
- Rango del Salario Ofrecido
- Lugar de Trabajo (Ciudad y País)
- Dirección del Lugar de Trabajo
- Descripción del Cargo (Detalle del puesto)

Figura 4.21: Formulario “Información de la Oferta de Trabajo”

INFORMACIÓN DE LA OFERTA DE TRABAJO

CARGO (PASANTÍA O FIJO):

FECHA LÍMITE DE LA OFERTA:

RANGO DE SALARIO OFRECIDO:

LUGAR DE TRABAJO: (CIUDAD/PAÍS).....

DIRECCIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO:

DESCRIPCIÓN DEL CARGO:.....

.....

A QUIÉN LE REPORTA:.....

Información de Requerimientos del Puesto.-

Se hallará información respecto a lo que se busca en los solicitantes de empleo:

- Tipo de Aspirante (Prácticas, Egresado, Graduado)
- Título de Preferencia (En caso de que sea necesario)
- Años de Experiencia (En caso de que sea necesario)
- Nivel de Estudios mínimos requeridos (En caso de que sea necesario)
- Información Adicional

Figura 4.22: Formulario “Información de Requerimientos del Puesto”

INFORMACIÓN DE REQUERIMIENTOS DEL PUESTO
TIPO DE ASPIRANTE (Pasantía, Egresado, Graduado):
TÍTULO DE PREFERENCIA (En caso de que sea necesario):
AÑOS DE EXPERIENCIA (En caso de que sea necesario):
NIVEL DE ESTUDIOS REQUERIDOS: (En caso de que sea necesario):.....
INFORMACIÓN ADICIONAL:
.....

4.3.4 BOSQUEJO DE WIZARDS

Ver Anexo 4.5

4.3.5 NORMAS PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SITIO

Es importantísimo el no abandonar el sitio una vez que ha sido puesto en línea, ya que el aspecto funcional necesita de constante atención.

En este punto del Capítulo se desarrollarán normas que permitirán un correcto mantenimiento de la información, estructura y diseño del sitio.

4.3.5.1 PERIODICIDAD DE ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Primeramente hay que dividir en 2 categorías la información que contendrá el sitio:

Principal.- Toda aquella información que se encuentre relacionada a la selección de personal. En este caso se divide para empresas y estudiantes, egresados y graduados, y específicamente con la información personal y empresarial.

Secundaria.- Esta es aquella que se limita a informar sobre las funciones de la Bolsa de Trabajo, y demás información que no va directamente relacionada a la selección de personal.

Dentro de cada categoría encontramos diferentes contenidos de información, que tendrán diferentes periodos de actualización, estos variarán dependiendo de el tiempo que sea necesario mantener dicha información vigente en el sitio Web.

La actualización de la información contenida en el sitio, se describe en el Anexo 4.6

4.3.5.2 PERIODICIDAD DE CAMBIO DE DISEÑO

Junto con la actualización de la información, para mantener un contenido llamativo para los estudiantes, se encuentra el cambio del diseño del sitio, ya que si se mantiene el mismo diseño, al mediano o largo plazo, el usuario se va a aburrir.

El cambio de diseño deberá cubrir el 100% del sitio, en lo que se refiere a estructura, organización de la información, colores, imágenes y tipo de texto.

Es muy importante aclarar que este cambio en el diseño no puede ser desorientado, es decir, pasar de un azul característico del ICHE, a un verde que no signifique nada, ya que si bien es cierto el usuario se va a aburrir, es necesario mantener cierto nivel de consistencia para crear una imagen del sitio en la mente de los usuarios.

La periodicidad que se recomienda para este cambio es de 1 año como mínimo, pero se podrían realizar cambios pequeños cada seis meses, hasta completar el cambio total al final del año.

Es muy importante recordar que un sitio Web, debe estar disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, motivo por el cual este cambio se deberá de trabajar de manera paralela, es decir mantener el diseño actual en línea, mientras se está desarrollando el nuevo diseño, y una vez haya sido terminado, probado y revisado por completo en su edición, levantarlo en un periodo no más allá de 1 día, en un horario en el cual el flujo de visitantes sea el mínimo.

4.3.5.3 SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, Y MANTENIMIENTO

Se deberá contar con un software de servidor Web (Logs⁸), para tener un registro de las visitas realizadas al sitio. Inclusive el sitio más sencillo registra cuantas personas visitan el mismo, cuanto tiempo permanecen en el, cuantas páginas solicitan ver, y muchas otras variables.

Analizando toda esta información, el sitio Web puede entregar datos de éxito o fracaso del desarrollo del sitio Web, diciéndonos que páginas son las más visitadas, así como que marcas y versiones de navegadores los usuarios utilizan, o hasta la ubicación geográfica del usuario.

Claro está que todo esto dependerá de lo que se le pida al servidor que haga, así como del mantenimiento que se le de.

Esta información de manera detallada, es clave para la cuantificación del éxito del sitio Web, por lo que el Web master deberá archivar estos datos para un análisis de largo plazo de acuerdo a los cambios en las necesidades de información de los usuarios.

⁸ Logs: Registro de actividades desarrollada por un software, o una computadora, configuradas por los usuarios en los servidores o pc's.

4.3.5.4 RESPALDOS Y ARCHIVOS DEL SITIO

El editor del sitio, se tiene que asegurar de que periódicamente los archivos del sitio sean respaldados en un medio de almacenamiento seguro y confiable, para asegurar que una falla en hardware del servidor, no cause la pérdida de información del sitio Web.

Errores humanos son la principal razón por la que se recurre a un respaldo. Sin embargo es muy fácil sobre escribir accidentalmente un archivo viejo con una nueva versión, es por eso que un respaldo de no más de 24 horas sería muy recomendable.

4.3.5.5 VERIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN INGRESADA

Una de los objetivos de E-Work que se mencionarán en el Capítulo V, es la verificación de la información ingresada tanto de los candidatos, como de las empresas.

El procedimiento que se deberá seguir es el siguiente:

1. Cuando un usuario nuevo, sea una empresa, o un candidato, ingresen su información al sitio, este deberá verificar la información que se ha ingresado para garantizar la veracidad de la misma. Esta verificación se la realizará mediante teléfono, de manera manual.

2. Cada 6 meses, se deberá planificar una verificación de todos los usuarios existentes en el sitio, ya que estos tendrán la capacidad de actualizar la misma, y será necesario que se mantenga la integridad de los datos, y que no exista redundancia en los mismos.

Esta verificación deberá ser cada 6 meses dado que en ese período los estudiantes cambian de nivel académico, además en ese lapso de tiempo pueden haber culminado módulos de computación, ingles, entre otros.

4.3.5.6 PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Todo lo referente a seguridad lo va a administrar la ESPOL a través del CESERCOMP⁹, ya que como este proyecto se integrará al Proyecto E-Gobierno ESPOL, a través del Portal de Servicios, se podrá aprovechar los servicios de autenticación, así como los Firewalls de la Escuela.

Respecto a la protección de la información en lo que se refiere a términos legales, se enmarcará en la Ley de Comercio electrónico, en los siguientes artículos: Art. 5, Art. 9, Art. 10, Art. 11, Art. 48, Art. 49, Art. 50. (Ver Anexo 4.7).

⁹ CESERCOMP: Centro de Servicios Computacionales.

4.3.5.7 INFRACCIONES COMETIDAS

Cualquier tipo de infracción que algún usuario cometiese, sea este externo, o interno, serán reguladas bajo los siguientes artículos de la Ley de Comercio Electrónico del Ecuador, mediante los siguientes artículos: Art. 57, Art. 58, Art. 60, Art. 61, Art. 62, Art. 63, Art. 64. (Ver Anexo 4.8).

CAPITULO V

5. MARKETING DEL SITIO

5.1 INTRODUCCIÓN

El presente capítulo se desarrollará con la finalidad de establecer la Misión, Visión, y Objetivos de la Bolsa de Trabajo, así como de indicar la metodología a seguir para un posicionamiento adecuado del mismo, y finalmente, las estrategias de Mercadotecnia, enfocadas desde el punto de vista de las 4C's.

5.2 MISIÓN

El establecimiento de la Misión de un producto, servicio, o empresa, es un punto importantísimo para lo que será el lanzamiento del mismo, ya que esta permite enfocar los esfuerzos adecuadamente sin perderse en el camino, siempre y cuando esta sea bien desarrollada y sea cumplida con cada actividad que se realice.

La Misión para E-Work es:

E-WORK es un proyecto cuya finalidad es establecer relaciones laborales entre los candidatos (Estudiantes, Egresados y Graduados del ICHE) y las Empresas, mediante la utilización de un servicio Web que le brinde a las Empresas la oportunidad de contar con profesionales en formación y profesionales altamente capacitados en diversas áreas de Economía e Ingeniería Comercial.

Además deseamos brindarle a los estudiantes, egresados y graduados la misma oportunidad de ser tomados en cuenta a la hora de buscar empleo, mediante la simetría de la información que proporciona una Bolsa de Trabajo Virtual, y ayudar a los estudiantes a adquirir experiencia laboral mediante la realización de las prácticas empresariales, las mismas que permitirán el completo desarrollo del estudiante en el ámbito profesional.

5.3 VISIÓN

Este sitio se encuentra orientado a ser la principal herramienta para la colocación de estudiantes, egresados y profesionales del ICHE en el sector empresarial, manteniendo simetría de la información en todo momento.

Se encuentra orientado también a ser el principal destino de las Empresas a la hora de la búsqueda de candidatos de las carreras de Economía e Ingeniería Comercial, cuando requieran personal.

5.4 OBJETIVOS

- Que el 80% de los estudiantes se encuentren registrados en la Bolsa, al finalizar el 6to mes de funcionamiento, en vista que el 89% de los encuestados estarían dispuestos a utilizar este servicio.
- Que el 70% de las Empresas existentes en la Base de Datos de CEPROEM-ICHE, se encuentren registradas al finalizar el primer año de funcionamiento del sitio, ya que el 72% de las entrevistadas estarían dispuestas a utilizar este servicio.
- Cumplir con una colocación efectiva del 25% de candidatos registrados al finalizar el 6to mes de funcionamiento del sitio, con crecimiento del 5% mensual hasta finalizar el primer año. Basado en las encuestas, ya que obtuvimos que el 23% de estudiantes estaban realizando o habían realizado las prácticas y de ellos el 17% las habían conseguido por CEPROEM. El período planteado de 6 meses es dado los registros esperados en los dos objetivos anteriores.

- Mantener una base de datos actualizada de los estudiantes, egresados y graduados del ICHE, de las carreras de Economía e Ingeniería Comercial, realizando una actualización semestral de la información ingresada por los candidatos y por las empresas.
- Brindar a los usuarios rapidez en el ingreso y consulta de la información.

5.5 SEGMENTACIÓN

5.5.1 MICROSEGMENTACIÓN

Como se habrá podido observar en capítulos anteriores, hemos dividido nuestra audiencia en dos categorías; Estudiantes y Empresas varias

Es así que tenemos dos mercados meta; los estudiantes del Instituto de Ciencias Humanísticas y Económicas (ICHE) sin importar el nivel académico que estén cursando; y, las empresas grandes y Pymes de Guayaquil (de los contactos existentes de CEPROEM-ICHE), así como los nuevos contactos que se realicen.

Además hay que mencionar que se comenzará con estudiantes del ICHE, pero poco a poco se irán incorporando egresados y graduados del mismo, a medida que estos vayan alcanzando esos estados.

Por el lado de las empresas, tenemos las que buscan:

- Personal a bajo costo; no son comparables el sueldo que percibe un profesional, con el que percibe un estudiante universitario.
- Personal de oportunidad; a los que podemos definir como “jóvenes moldeables”, ya que la empresa puede necesitar formar al estudiante a largo plazo para obtener un profesional con las características óptimas para la empresa, acorde a las metas, objetivos y valores de la misma.
- Personal de una universidad específica, en este caso, la ESPOL

Del otro lado está lo que buscan los estudiantes:

- Los estudiantes “Quiero Graduarme”; Los que ven la prácticas laborales como solamente un requisito para obtener el título profesional. No importa ni el sueldo, ni el lugar donde realice las practicas.
- Los estudiantes “Quiero trabajar”; en esta categoría están los que ven una oportunidad de conseguir empleo, por la necesidad del dinero que un trabajo brinda. No importa en donde, mientras el sueldo sea bueno.
- Los estudiantes “Quiero Experiencia”; son los que ven las prácticas laborales como una oportunidad de adquirir experiencia. No importa el sueldo, importa el lugar y la actividad de las prácticas.

5.6 POSICIONAMIENTO

Hemos explorado que tan posicionado se encuentra el concepto de los sitios que funcionan como Bolsas de Trabajo Virtual en los candidatos, y los resultados han sido desfavorables, ya que un reducido porcentaje de los estudiantes han escuchado, y un porcentaje incluso menor de estos han utilizado este tipo de servicios (4,8% al menos han visitado una vez una Bolsa de Trabajo Virtual). Por el lado de las empresas se tiene que un 24% de las encuestadas ha escuchado sobre las Bolsas de Trabajo Virtual, aunque ninguna de estas las ha utilizado.

De la encuesta realizada, podemos decir que el 80% de los estudiantes está consciente que las prácticas laborales son un requisito de graduación y el 73% de estos no las ha hecho aún.

El 73% de los estudiantes actualmente no trabaja y el 83% de este total desearía hacerlo.

Estos usuarios interactúan en un mismo mercado, pero muchas veces no poseen las herramientas necesarias para ponerse en contacto los unos con los otros, y en otros casos tienen que invertir demasiados recursos para

poder comunicarse. Por estos motivos se puede decir que los estudiantes buscan una forma rápida de conseguir, ya sean prácticas o trabajo por una necesidad insatisfecha, y por otro lado las empresas buscan invertir menos tiempo y dinero en la captación de personal

Dados los anteriores argumentos, este Proyecto se define como un intermediario para estos dos tipos de usuarios, realizando el mínimo esfuerzo e inversión, para que ambos se pongan en contacto entre si.

5.6.1 TIPO DE POSICIONAMIENTO

Dadas las características de E-Work, como Bolsa de Trabajo Virtual, hemos decidido que el tipo de posicionamiento a seguir, debe ser el posicionamiento por beneficio, ya que tanto los candidatos como las empresas obtienen un beneficio específico al utilizar este sitio.

Los candidatos al utilizar este sitio, obtienen una herramienta que les permite tener un contacto directo con las empresas, de manera rápida, segura, y con información simétrica.

Por otro lado, las empresas pueden acceder de una fuente confiable con información de los candidatos, donde por ellas mismas podrán evaluar que candidatos cumplen de mejor manera los requisitos de una vacante determinada.

5.7 ESTRATEGIAS DE MERCADOTECNIA (4 C's)

5.7.1 CLIENTES

Candidatos.- Estos serán todos los Estudiantes, Egresados, y Graduados del ICHE.

Tenemos varios factores importantes que considerar por el lado de los candidatos, mismos que se listan a continuación:

- Existe una gran predisposición para la utilización de una Bolsa Virtual, el 78% de los estudiantes encuestados.
- Un gran porcentaje de los candidatos tienen acceso a Internet, 86%
- Un altísimo porcentaje de los candidatos poseen correo electrónico, 87%
- Un alto porcentaje de estudiantes desean conseguir trabajo, 83%

Consideramos que el medio más efectivo para informar a los estudiantes sobre la existencia de una Bolsa de Trabajo Virtual, así como de los servicios que esta les puede proporcionar es la comunicación directa, es decir mediante un interlocutor y una audiencia.

Se recomienda que el CEPROEM-ICHE realicen charlas informativas obligatorias, donde se expongan los beneficios de la Bolsa de Trabajo Virtual, con un taller de como usar el sitio, mostrando paso a paso los diferentes servicios del mismo.

Hay que recalcar que el posicionamiento que se busca de E-Work, es que los candidatos lo vean como una herramienta que les permita tener un contacto directo con las empresas, de manera rápida, segura, y con información simétrica, por esta razón se recomienda manejar de manera directa la comunicación de las características de esta Bolsa, además de que el mercado de estudiantes del ICHE, se encuentra todos los días reunido en el mismo lugar.

Empresas.- Toda aquella empresa registrada en la Bolsa de Trabajo, o aquellas que se espera se registren.

En los resultados del Capítulo III, obtuvimos que el 96% de las empresas encuestadas ha reclutado o recluta estudiantes universitarios, y que el principal medio que utiliza para este reclutamiento son las Universidades con un 52%.

Dados estos resultados, junto a que el 44% prefiere estudiantes de ESPOL, y que existe aunque pequeño, un conocimiento acerca de las Bolsas Virtuales de Trabajo, encontramos una gran oportunidad de poder ofrecer un servicio de intermediación laboral, donde las empresas no tengan que incurrir en ningún tipo de costo a la hora de publicar sus ofertas, tanto para los estudiantes, egresados o profesionales.

La Bolsa de Trabajo se encargará de recopilar información, que será validada garantizando así la confiabilidad de la misma, y entregarla a las empresas sin ningún costo para ellas, ni en la adquisición, ni en el proceso de publicación de oferta, para que estas puedan realizar una correcta selección de personal.

La forma antes descrita de contactar personal, sea de planta, o practicantes, es un beneficio que deberá ser enfatizado a la hora de establecer relaciones con las empresas para la utilización de esta Bolsa.

ESTRATEGIAS

- Presentar a los estudiantes una herramienta, en este caso E-Work, que les permita tener contacto directo con las empresas, para satisfacer su necesidad de realizar las prácticas, sea esta generada por adquirir experiencia, cumplir con un requisito de graduación u obtener un beneficio económico.
- Brindarles a las empresas una base de estudiantes politécnicos con ideas nuevas, ganas de aprender y con amplios conocimientos.

5.7.2 COSTO

Dado que el ICHE posee sus propios servidores, y personal que se encarga de la Administración de los Recursos Tecnológicos, los costos se verán reducidos. E-Work es un proyecto social, que busca aumentar el nivel de satisfacción del estudiante ayudándolo a cumplir con un requisito indispensable de graduación y formación profesional.

ESTRATEGIAS

- Consideramos que aquellos costos en los que se deban incurrir, y que se detallarán en el Capítulo VI, no deberán ser trasladados a ninguno de los usuarios, por lo que deberán ser absorbidos por el Instituto, por tanto el servicio será gratuito para los mismos.

5.7.3 COMUNICACIÓN

La comunicación deberá ser directa, para los estudiantes, mediante charlas informativas tanto en el Auditorium del ICHE, como en las respectivas aulas. Estas charlas deberán ser realizadas como mínimo una vez cada inicio del semestre lectivo. Se deberá explicar como funcionará el sitio, y la manera en que los estudiantes deberán utilizarlo.

La comunicación para las empresas deberá ser realizada mediante visitas de promoción del servicio, donde se explicará el funcionamiento y utilización del sitio. Además se deberá realizar publicaciones de prensa anunciando este servicio.

A aquellas empresas que ya tengan relaciones con el CEPROEM-ICHE se les deberá enviar correos cada 3 meses, recordándoles el servicio que ofrecerá la Bolsa.

ESTRATEGIAS

- Para los estudiantes se deberá realizar una comunicación mediante afiches, volantes, charlas y seminarios en donde se efectúe demostraciones prácticas de como usar el servicio.
- Para las empresas deberá realizarse visitas de ejecutivos que vendan la idea, respaldados por material como una carpeta que contenga información detallada del sitio, folleto explicativo, y cd dinámico con un demo de E-Work.

5.7.4 COMODIDAD

Los usuarios no tendrán que gastar ni tiempo ni dinero, ya sea en la realización de ofertas de trabajo, para luego ser publicadas o en la realización y entrega de currículums. Además, tendrán un contacto directo entre si.

Esta herramienta brindará a los dos tipos de usuario un servicio de fácil acceso y estará disponible las 24 horas del día, los 365 días del año.

ESTRATEGIAS

- Dado que es una bolsa de trabajo virtual esta estará disponible las 24 horas del día, los 365 días del año.
- Fácil acceso al servicio desde cualquier computador que cuente con conexión a Internet.

CAPITULO VI

6. ANÁLISIS FINANCIERO

6.1 INTRODUCCIÓN

Primeramente, tenemos que decir que este proyecto es de carácter social, es decir, no generará ningún ingreso para las arcas del ICHE, ya que lo que se ha planteado hasta el momento es una herramienta para los estudiantes que brinde un servicio que actualmente no existe en el grado que se ha expuesto en este proyecto.

Si bien es cierto, se tendrá que incurrir en costos de inversión, así como en gastos de mantenimiento; estos serán reducidos, ya que como se observará en el presente capítulo, la mayoría de estos valores no tendrán que ser desembolsados.

Tenemos que recordar que a mediados de este proyecto, se mencionó que la construcción del sitio podría ser realizada o por la Facultad de Ingeniería Eléctrica de la ESPOL, a través de la Carrera de Computación, o se podría contratar una empresa externa para que desarrollara la solución.

Luego de todos los detalles que en los capítulos anteriores se han determinado como parte de los servicios, estrategias y tecnologías a utilizar, consideramos que la mejor opción para el desarrollo de la aplicación Web que es la base fundamental de este Proyecto, se recomienda ser desarrollado por la FIEC¹.

Al ser ejecutado este Proyecto por la FIEC, se tendrá la ventaja de que los costos de desarrollo y mantenimiento se verán disminuidos, y además dado que la ESPOL tiene completo conocimiento y destreza en las tecnologías que utiliza, tanto en lo que respecta al Usuario Único, como a las seguridades mediante sus Firewalls.

6.2 COSTOS DE CONSTRUCCIÓN (INVERSIÓN INICIAL)

Se ha considerado que el costo aproximado del mercado ecuatoriano de desarrollar una solución como la expuesta en el capítulo IV, es de \$10.000, en lo que corresponde a la planeación, desarrollo, y levantamiento del sitio.

¹ FIEC: Facultad de Ingeniería Eléctrica y Computación de la ESPOL.

Adicionalmente hay que considerar un pago único del nombre de dominio, que si bien este no habrá que desembolsarlo, ya que se encontrará dentro del dominio ESPOL, se considerará en un valor de mercado de \$100.

De igual manera, todo lo referente a equipos y muebles no se deberá desembolsar ya que el Instituto cuenta con estos recursos.

Para cualquier imprevisto, se ha determinado un porcentaje máximo del 15% del costo total de la inversión en Activos Fijos, para el caso de necesitar adquirir algún equipo que no haya sido considerado en la propuesta inicial, así como cualquier suministro que se demande.

Cuadro 6.1: Inversión Inicial

<i>ITEM</i>	<i>VALOR</i>
Sitio	\$10.000
Equipos	\$ 4.380
Muebles y Enseres	\$ 550
Imprevistos (15%)	\$ 2.240
TOTAL	\$17.170

Fuente: Elaboración de los autores

Para conocer como se calculan los gastos de inversión, ver el Anexo 6.1.

6.3 COSTOS DE PUBLICIDAD

Los costos en publicidad, se basarán en el diseño de una campaña de promoción de sitio, para lo cual se recomienda realizar un concurso dentro de los estudiantes del Instituto para su ejecución. Si este es el caso, este costo será el de mercado, y en realidad no se desembolsará dinero.

Por otra parte, sería muy recomendable que el premio a la mejor campaña sea quizás una materia gratis, u otro premio que sea considerado de valor para los estudiantes que participen.

Dadas estas pautas, los costos en Publicidad para el primer año serían los que se muestran en el Cuadro 6.2.

Cuadro 6.2 Costos de Publicidad

<i>ITEM</i>	<i>VALOR</i>
Publicidad	
Estudiantes*	\$10.000
Publicidad	
Empresas**	\$14.000
TOTAL	\$24.000

Fuente: Elaboración de los autores

* Afiches, Volantes, Charlas y Seminarios

** Folletos, Carpeta, CD, Ejecutivos

Para conocer como se calculan los costos de publicidad, ver el Anexo 6.2.

6.4 COSTOS DE MANTENIMIENTO

El mantenimiento, dado lo anteriormente expuesto sobre el Web Master, sería tomado como el salario a percibir por este miembro del staff. Normalmente los salarios de los Web Master oscilan entre 500 y 700 dólares como nivel bajo.

El Web Master podría ser contratado de algún egresado de la FIEC, especializado en este tema, o se podría contratar a una persona de fuera de la ESPOL, esto quedará a consideración del Administrador del Centro.

Así mismo, lo que respecta a Gastos Administrativos, los hemos considerado como gastos de mantenimiento, y en este caso es el sueldo adicional que deberá percibir el administrador del CEPROEM por realizar las actividades descritas en el Capítulo IV.

Adicionalmente se tendrá que considerar que en caso de que este proyecto no se realizara dentro de la ESPOL, se debería cancelar un valor de \$180 dólares mensuales por la conexión a Internet, y por el servicio de Hosting² alrededor de unos \$70 dólares mensuales.

² Hosting: Almacenamiento de Páginas Web en un servidor para publicación en Internet.

Cuadro 6.3 Costos de Mantenimiento

ITEM	VALOR (año 1)
Sueldo Adicional	\$ 2.400
Conexión Dedicada	\$ 2.160
Hosting	\$ 840
Web Master	\$ 6.000
TOTAL	\$11.400

Fuente: Elaboración de los autores

Para conocer como se calculan los costos de mantenimiento, ver los Anexos 6.3 y 6.9.

6.5 BENEFICIOS SOCIALES

Como se ha mencionado en capítulos anteriores, este Proyecto nació con la idea de ser un servicio gratuito que el Instituto le entrega a la comunidad de estudiantes del ICHE, razón por la cual, no existirá ningún valor que estos tengan que desembolsar por su utilización.

De igual manera, este servicio no tendrá ningún costo para las empresas, ya que estas son reacias a utilizar este tipo de servicio, si es que tienen que pagar por el, inclusive, si el valor que obtienen del sitio es alto.

Dadas estas dos circunstancias, se decidió que este proyecto tenía que ser visto como un Proyecto Social a la hora de realizar las evaluaciones económicas, y es por eso que a través de los costos que se han ido cubriendo hasta el momento, hemos mencionado algunos que en realidad no se desembolsarán, pero que son importantes tenerlos en cuenta.

Es complicado tener cifras claras cuando se trata de los practicantes, ya que a estos muchas veces se les reconocen valores no solo en dinero, sino beneficios como transporte, comida, entre otros.

El análisis que se realizará para obtener los ingresos proyectados se basa en los valores entregados por los estudiantes encuestados, mismos que son valores reconocidos durante las prácticas que han realizado.

Se tuvieron un total de 18 estudiantes que mostraron el valor que se les dio por sus labores como practicantes, por lo que se obtuvo un valor promedio mensual de \$114.

Además, dado los objetivos planteados en el Capítulo 5, mediante los cuales, se espera tener un 80% de estudiantes registrados en la Bolsa de Trabajo Virtual al finalizar el 6^{to} mes de operaciones, y conseguir un 25% de estos estudiantes colocados al finalizar este periodo, donde tendremos un incremento del 5% mensual los últimos 6 meses del primer año. Esto es sin contar lo que ya el centro hace si la herramienta que según el estudio asciende a un total de aproximadamente 67 colocaciones.

Al trabajar con una base de 1600 estudiantes semestrales, obtenemos un total de 53 colocaciones mensuales durante los primeros seis meses de funcionamiento de la Bolsa, y al final del primer año nos da un total de 701 colocaciones.

Cuadro 6.4 Beneficios Sociales

ITEM	VALOR
Beneficios 1 ^{er} año	\$ 79.903
Beneficios 2 ^{do} año	\$ 96.683
Beneficios 3er año	\$104.630

Fuente: Elaboración de los autores

Para conocer como se calculan los ingresos proyectados, ver el Anexo 6.4.

6.6 EVALUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DEL PROYECTO

6.6.1 ESTADO DE RESULTADOS SOCIAL

En el estado de resultados encontramos que todos los años tendremos utilidades positivas.

Cuadro 6.5 Utilidad Social

ITEM	VALOR
Utilidad 1 ^{er} año	\$ 46.703
Utilidad 2 ^{do} año	\$ 85.267
Utilidad 3 ^{er} año	\$104.630
TOTAL	\$236.600

Fuente: Elaboración de los autores

Para conocer como se calculan el estado de resultados proyectados, ver el Anexo 6.5.

6.6.2 TASA DE DESCUENTO Y VAN SOCIAL

Para realizar el cálculo de la TIR y el VAN, nos valimos del flujo de caja neto, mismo que se puede ver en el Anexo 6.6.

El costo del capital se lo obtiene sumando la rentabilidad esperada en el caso de que existieran inversionistas que pudieran invertir en un proyecto alternativo, más la tasa esperada de inflación para el periodo de tres años. Para la primera se utilizará una tasa del 20%, y para la inflación esperada, una tasa del 3%.

Con esta información obtenemos la siguiente TIR y VAN:

TIR: 439.29%

VAN: \$144.706

Dado que la TIR es mayor que lo que se plantea sería el requerimiento de los inversionistas, podemos decir que el proyecto es viable.

6.6.3 ANÁLISIS DE SENSIBILIDAD

Los posibles escenarios que pudieran aparecer y afectar al proyecto se los muestra en el Anexo 6.7.

Según este análisis, podemos observar que los ingresos tienen una mayor incidencia sobre el Proyecto antes que los costos, ya que un aumento o disminución del 10% de su valor afecta en un valor superior al 55% a la TIR, mientras que los costos solo afectan a la TIR en un valor inferior al 7%.

6.6.4 ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

Dado el alto beneficio que presenta este proyecto, no es necesario realizar un análisis costo-beneficio ya que basta el Flujo de Efectivo para sustentar este análisis.

Para ver el flujo de Efectivo, ver el Anexo 6.8.

CONCLUSIONES

Se encontró un gran deseo de los estudiantes por utilizar alguna herramienta que les permita conseguir, un sitio donde realizar las prácticas, y que les permita promocionarse como futuros profesionales, lo cual se ve sustentado en las encuestas que se realizaron en este trabajo.

Lo anterior se complementa con la necesidad de las empresas respecto a la incorporación de nuevo personal a sus instalaciones, mismos que prefieren sean de la ESPOL.

Es conocido que existe un poder de Negociación desigual entre los candidatos y las empresas, ya que las estas poseen más información de los candidatos que estos de ellas. A través de una Bolsa Virtual que resuma la información de los candidatos, en criterios de valor, permitimos que los criterios discriminatorios sean relevantes al desempeño que pueda tener el candidato.

Dada la gran cantidad de información que las empresas obtienen a la hora de seleccionar personal, encontramos que estas muchas veces discriminan a los candidatos basándose en criterios no relevantes, y muchas veces descartan

elementos que podrían ser valiosos, razón por lo cual se ha planteado un modelo de currículum restringido por el usuario, que brinde a las empresas criterios relevantes para el primer filtro.

La idea de que este proyecto sea social, es entregarles un servicio a los estudiantes para satisfacer su necesidad de prácticas laborales, que es un requisito de graduación, razón por la cual será el instituto el que tenga que realizar la inversión.

Se ha buscado minimizar la inversión que el Instituto deba realizar para levantar e-Work, y muchos de los valores en que el ICHE debería incurrir, son valores que no se desembolsarán, ya que o el Instituto posee los equipos, o existen otros mecanismos para obtenerlos, desembolsando menos recursos económicos.

Finalmente, podemos decir, que este proyecto es viable, y permitirá entregar un beneficio a largo plazo, tanto a los estudiantes del ICHE, así como a las empresas que se encuentren interesadas en contar con practicantes del Instituto, y posteriormente con profesionales de las aulas del Instituto.

RECOMENDACIONES

Se recomienda que toda actividad que pueda ser desarrollada por estudiantes del Instituto, sea hecha por estos, como es el caso de diseñar los artes, campaña de publicidad, entre otros.

Para esto será necesario recompensar a los estudiantes que hagan un mejor trabajo, lo cual puede ser mediante exoneraciones en pagos, descuentos, entre otros.

Sería muy útil el realizar encuestas a los estudiantes, similares a la que realizó en su momento CEPRAVEM, y la que se realizó para este estudio, ya que eso permitirá ver la evolución de los diferentes factores que se han discutido en este trabajo, principalmente, lo que tiene que ver con la realización de las prácticas empresariales.

Se recomienda ampliamente el encaminarse a una solución de este tipo, ya como se ha visto, no solo se ayuda a que los estudiantes consigan un lugar donde realizar prácticas empresariales acorde a su carrera, sino también permitimos que desde temprano en su formación como profesionales,

comiencen a ser observados por el mercado laboral y le brindamos la posibilidad de conseguir una plaza de empleo.

Por el lado de las empresas, una solución como E-Work, permitirá tener un contacto constante de las empresas y el ICHE, lo cual brindará la oportunidad de crear relaciones de largo plazo entre ambos, y crear una imagen consolidada del aporte a la comunidad.

Se recomienda seguir los siguientes pasos para poder continuar con este proyecto:

Primeramente, se deberá realizar una reunión con el Director del Instituto y del centro para tratar sobre el Proyecto.

El Director del centro deberá analizar las ventajas y desventajas del Proyecto, y entregar un informe sobre sus observaciones.

El siguiente paso será el conversar con el personal de la FIEC, para obtener un equipo de trabajo que se encargue del desarrollo del sitio, junto con la coordinación del personal del Laboratorio que se encargará del mantenimiento del mismo.

Luego se deberá planificar y seleccionar a los estudiantes que se encargará de la campaña publicitaria, y ponerla en marcha.

Finalmente, se deberán poner plazos para cada una de las actividades y se deberá controlar que los mismos se cumplan.

BIBLIOGRAFÍA

1. DILLON MADDEN, Firtle. La investigación de Mercados en un entorno de Marketing, Mc Graw Hill
2. KOTLER, Philip. Fundamentos de Mercadotecnia, Prentice Hall
3. ZIKMUND, William. Investigación de Mercados, Prentice Hall
4. LAUDON, Kenneth; LAUDON, Jane. Administración de los Sistemas de Información (Organización y Tecnología). Pearson
5. TURBAM, Efraim; LE, Jae; KING David; CHUNG, Michael. Electronic Commerce, A managerial perspective. Prentice Hall
6. O' REILLY. Seguridad en Computación (Seguridad práctica en UNIX e Internet). Mc. Graw Hill

7. TOMSEM, Mei – Lan. Contenidos WEB (Estrategias para comercio electrónico y creación de contenidos). Prentice Hall

8. GATES, Hill. Los negocios en la era digital (Cómo adaptar la tecnología informática para obtener el mayor beneficio). Plaza Janés

9. Constitución Política - Ley de comercio Electrónico - Código del Trabajo. Corporación de estudios y publicaciones

INTERNET. Sitios Especializados.

INDICE ANEXOS

Anexo 2.1: Modelo Informe de Prácticas.....	a
Anexo 3.1: Encuesta Estudiantes.....	c
Anexo 3.2: Encuesta Empresas	g
Anexo 3.3: Evaluación De Los Factores.....	k
Anexo 3.4: Evaluación De Las Bolsas De Trabajo Virtuales.....	q
Anexo 3.5: Evaluación De Los Factores.....	kkkk
Anexo 3.5: Evaluación De Las Bolsas De Trabajo Virtuales.....	mmmm
Anexo 4.1: Base De Empresas Con Las Que CEPROEM-ICHE Tiene Contacto.....	nnnn
Anexo 4.2: Fases De Gobierno Electrónico Según Microsoft En La Que Se Encuentra ESPOL. (Al 29 De Noviembre De 2003).....	vvvv
Anexo 4.3: Active Directory.....	xxxx
Anexo 4.4: Diagrama De Sitio Web E-Work.....	yyyy
Anexo 4.5: Bosquejo De Wizard.....	zzzz
Anexo 4.6: Actualización De La Información.....	bbbbbb
Anexo 4.7 Artículos Varios De La Ley De Comercio Electrónico Del Ecuador Sobre Protección De La Información.....	eeeeee
Anexo 4.8 Artículos Varios De La Ley De Comercio Electrónico Del Ecuador Sobre Infracciones Cometidas.....	llllll
Anexo 6.1 Inversión Inicial.....	qqqqqq
Anexo 6.2 Costos de Publicidad.....	rrrrrr
Anexo 6.3 Costos de Mantenimiento.....	ssssss
Anexo 6.4 Beneficios Sociales.....	tttttt
Anexo 6.5 Utilidad Social.....	uuuuuu
Anexo 6.6 Flujo De Caja Neto.....	vvvvvv
Anexo 6.7 Análisis de Sensibilidad.....	wwwwww

Anexo 6.8 Flujo de Efectivo.....	xxxxx
Anexo 6.9 Presupuesto de Gastos de Operación.....	yyyyy

Anexo 2.1 Modelo Informe de Prácticas

CEPROEM-ICHE Centro de Promoción y Empleo-ICHE

FORMATO DEL INFORME DE PRÁCTICAS VACACIONALES

❖ CARATULA

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL
INSTITUTO DE CIENCIAS HUMANÍSTICAS Y ECONÓMICAS
CENTRO DE PROMOCIÓN Y EMPLEO-ICHE
INFORME DE PRÁCTICAS VACACIONALES
NOMBRE Y FECHA

❖ DATOS GENERALES

- ◆ Nombre y Apellidos
- ◆ Nivel, Especialización y Paralelo
- ◆ Matrícula
- ◆ Horario de Clases
- ◆ Horario de la Práctica
- ◆ Periodo de la Práctica (día-mes-año de inicio y de término)

❖ DATOS EMPRESARIALES

- ◆ Nombre de la Empresa
- ◆ Área de Actividad de la Empresa
- ◆ Dirección
- ◆ Teléfono
- ◆ Funcionario Responsable de Práctica
- ◆ Jefe Inmediato
- ◆ Cargo
- ◆ Departamento en que se realizó la Práctica

❖ MARCO REFERENCIAL

- ◆ Antecedentes Empresariales (Historia de la CIA., misión, visión, objetivos, etc)
- ◆ Organigrama de la Empresa

❖ DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

Mencione las actividades desempeñadas en su labor, estas deben estar en forma ordenada, con viñetas o enumeradas y brevemente explicadas cada una. Adicionalmente, deben adjuntar anexos que respalden o certifiquen las labores realizadas (Documentos, folletos, papelería, etc, que ha sido manejada por ustedes)

❖ SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES

Las sugerencias y recomendaciones deben referirse tanto a la empresa donde laboraron como al Centro de Promoción y Empleo-ICHE (CEPROEM-ICHE)

NOTA: En el informe debe constar la fecha de presentación del mismo y la firma del practicante. Además deben adjuntar un certificado dado por la empresa en la que consten las fechas de inicio y de término de la práctica, más el horario en el que han realizado las mismas.

Anexo 3.1 Encuesta Estudiantes

Nivel _____

Matrícula _____

Carrera _____

Especialización Actual _____

El CEPROEM-ICHE es el Centro de Promoción y Empleo del ICHE, y una de sus funciones es el impulsar el sistema de pasantías en la empresa privada, (actualmente son un requisito indispensable de graduación) y vigilar que se cumplan las normas que determinan un régimen especial de relaciones entre la empresa privada y los Estudiantes.

INFORMACIÓN CEPROEM - ICHE (CEPRAVEM)

1. ¿Conoce Usted lo qué significa CEPROEM-ICHE (CEPRAVEM)?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
-----------------------------	-----------------------------

2. ¿Ha visitado usted alguna vez las instalaciones de CEPROEM-ICHE (CEPRAVEM)?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
-----------------------------	-----------------------------

3. ¿Sabe usted que función cumple CEPROEM-ICHE (CEPRAVEM) dentro del ICHE?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
-----------------------------	-----------------------------

4. ¿Consulta las carteleras del Instituto?

Siempre
Rara Vez
Nunca
Otros _____

5. ¿Consulta las carteleras del CEPROEM-ICHE?

Siempre
Rara Vez
Nunca
No sé cuales son

6. ¿Sabe usted que tiene que cumplir 480 horas de prácticas empresariales?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
-----------------------------	-----------------------------

7. ¿Ha realizado o realiza las Prácticas Empresariales?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
-----------------------------	-----------------------------

¿Por qué? _____

8. El lugar donde realiza o realizó las prácticas lo consiguió por intermedio de:

Usted mismo
CEPROEM-ICHE (CEPRAVEM)
Profesor
Otros _____

9. ¿Dónde y en qué función realiza o realizó estas prácticas?

Lugar _____

Función _____

10. La función que realiza o realizó en las prácticas es o fue:

Completamente relacionado con lo que usted estudia

Parcialmente relacionado

Nada relacionado a lo que usted estudia

Otros _____

11. ¿Que grado de satisfacción obtuvo o ha obtenido con esta práctica (respecto a sus aspiraciones como profesional)?

Nada Satisfecho

Poco Satisfecho

Medianamente Satisfecho

Altamente Satisfecho

12. ¿Se le pagó o se le pagará algún valor por su trabajo?

SI

NO

Cuánto: _____

(Recuerde que esta encuesta es anónima, por favor si percibe o percibió algún valor económico, será de mucha ayuda conocer el valor)

13. ¿Una vez terminada la práctica o durante la misma, se lo contrató como empleado de la empresa?

SI

NO

14. Si actualmente no trabaja, ¿desearía trabajar?

SI

NO

¿Por qué no? _____

INFORMACIÓN LABORAL DEL ENCUESTADO

15. Actualmente Trabaja:

SI

NO

NO, ACTUALMENTE, PERO SI HE TRABAJADO

Lugar: _____

Función: _____

16. Su trabajo lo consiguió por:

Usted mismo

CEPROEM-ICHE (CEPRAVEM)

Profesor

Otros _____

17. Considera usted que la función que realiza o realizó en su trabajo es o fue:

Completamente relacionado con lo que usted estudia
Parcialmente relacionado
Nada relacionado a lo que usted estudia
Otros _____

18. ¿Cómo desearía enterarse de una oferta de trabajo?

Correo Electrónico
Publicación en Carteleras de los pasillos
Publicación en pizarrón del curso
Otros _____

INFORMACIÓN DEL USO DE INTERNET POR PARTE DEL ENCUESTADO

19. Utiliza Internet en:

En su domicilio
Trabajo
Universidad
Cyber-Café
Amigos
Otros _____

20. ¿Con qué frecuencia utiliza usted el Internet?

Todos los días
3 veces a la semana
1 vez a la semana
casi nunca
nunca
Otros _____

21. ¿Para qué utiliza Internet?

Leer Correo
Buscar Información
Navegación en General
Entretenimiento
Otros _____

22. ¿Tiene correo electrónico?

SI NO

INFORMACIÓN BOLSAS DE TRABAJO VIRTUALES POR PARTE DEL ENCUESTADO

23. ¿Ha visitado sitios de búsqueda de empleo en Internet?

Varias Veces
Una Vez
Nunca
Otros _____

24. ¿Visitaría un sitio en Internet, dedicado a recibir sus solicitudes de empleo y a publicar las ofertas por parte de las empresas?

SI NO

Depende de: _____

25. ¿Qué información le gustaría encontrar en un sitio Web del CEPROEM-ICHE (CEPRAVEM) dedicado a publicar ofertas de trabajo a los estudiantes?

Reglamento de pasantías
Listado de las empresas con las que se tienen contactos
Hojas de evaluación lista para la impresión
Modelos de informes
Hojas de requisitos para la presentación del informe de pasantías
Listado de informes aprobados
Descripción del puesto de trabajo
Dirección de la oficina
Duración de las pasantías

26. ¿Estarías de acuerdo con presentar el certificado de materias aprobadas a las empresas?

SI NO

Si es no por qué _____

27. ¿Cómo le gustaría contestar su deseo de tomar una oportunidad de trabajo o práctica a las ofertas que publican las empresas?

A través de un Sitio Web
Correo electrónico directo a la empresa
Teléfono
Fax
Correo electrónico usando a CEPROEM-ICHE (CEPRAVEM) como intermediario
Personalmente
Otro _____

28. ¿Le gustaría tener la opción de ofrecer sus servicios a las empresas listadas en un sitio Web, aunque en ese momento no se encuentren solicitando personal?

SI NO

Por qué no _____

Anexo 3.2 Encuesta Empresas

ANÁLISIS DE LA CAPTACION DE PERSONAL POR PARTE DE LAS EMPRESAS

- ENTREVISTAS -

El CEPROEM-ICHE es el Centro de Promoción y Empleo del ICHÉ, y una de sus funciones es el impulsar el sistema de pasantías en la empresa privada, (actualmente son un requisito indispensable de graduación) y vigilar que se cumplan las normas que determinan un régimen especial de relaciones entre la empresa privada y los Estudiantes.

NOMBRE DE LA EMPRESA _____
 SECTOR ECONÓMICO _____
 EJECUTIVO ENTREVISTADO _____
 CARGO _____

CAPTACIÓN DEL PERSONAL (MECANISMOS)

1. ¿Qué medios utiliza su empresa para captar personal y por qué?
 - Prensa escrita
 - Radio
 - Televisión
 - Agencias de Contratación (Empleo)
 - Universidades
 - Convenios _____
 - Otros _____

2. ¿Ha reclutado alguna vez estudiantes Universitarios para realizar alguna actividad de su empresa? (si la respuesta es "si", pasar a pregunta 3, caso contrario vaya a la pregunta 7)
 - SI
 - NO
 ¿Por qué? _____

3. ¿Qué medios utilizó para el reclutamiento?
 - Prensa escrita
 - Radio
 - Televisión
 - Agencias de Contratación (Empleo)
 - Universidades
 - Convenios _____
 - Otros _____

4. ¿Qué actividades han desempeñado estos estudiantes?
 - _____
 - _____
 - _____

5. ¿Se les reconoce algún valor económico a los estudiantes que realizan actividades de prácticas profesionales?
 - Si
 - No
 ¿Por qué? _____

6. ¿A cuántos de estos estudiantes se los ha contratado como personal de planta?
 1 – 3 4 – 6 7 ó más Ninguno _____
 Todos _____
7. ¿Considera usted que existe algún tipo de beneficio el reclutar estudiantes? Si su respuesta es “si”, ¿cuáles son?

8. ¿Considera usted que existe algún tipo de desventaja el reclutar estudiantes? Si su respuesta es “si”, ¿cuáles son?

9. ¿Ha escuchado respecto a la Ley de Pasantías en el sector Empresarial? (si respuesta es “si”, pasar a la pregunta 10)
 Si
 No
10. ¿Qué ha escuchado respecto a esta ley?

CRI TERI OS DE SELECCI ÓN DE ESTUDI ANTES

11. ¿De qué universidades provienen los estudiantes reclutados? (frecuencia: 5 máximo)
 Católica
 ESPOL
 Pacífico
 Blue Hill
 UEES
 Otras _____
12. ¿De qué nivel de carrera prefiere a los estudiantes?
 Del último año
 Intermedio
 Iniciando
 Indiferente
13. ¿Ha contratado estudiantes de la carrera de Economía o de Ingeniería Comercial?
 Si
 No
14. ¿Cómo ha sido el desempeño de estos estudiantes?
 Muy Satisfactorio
 Satisfactorio
 No Satisfactorio
15. ¿El nivel de satisfacción anterior cree que es influenciado por la universidad de la que provengan?
 Si
 NO
 Por qué _____

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

16. ¿De qué universidad provienen los estudiantes con mejor desempeño? ¿Cuáles son las características de su desempeño?

17. ¿Cuáles son los factores que más valoran en los estudiantes?

- Puntualidad
- Iniciativa
- Trabajo en equipo
- Responsabilidad
- Disponibilidad de tiempo
- Integración
- Presentación personal
- Otros _____

CAPTACIÓN DEL PERSONAL MEDIANTE MEDIOS ELECTRÓNICOS

18. ¿Que tipo de servicio de Internet tiene su Empresa?

- Conexión 24 horas (Dedicada)
- Servicios por periodos
- Solo correo interno
- Otros _____

19. ¿Tiene correo electrónico la empresa o el departamento (personal)?

- SI
- NO

20. ¿Ha escuchado acerca de las bolsas de trabajo virtuales? (Si respuesta es si, pasar a pregunta 21)

- SI
- No

21. ¿Qué ha escuchado respecto a este tema?

22. ¿Le gustaría tener la opción de publicar ofertas de trabajo para estudiantes en un sitio Web?

- SI
- NO

Por qué _____

23. ¿Su empresa ha utilizado sitios de búsqueda de empleo en Internet para publicar ofertas de empleo o contactar candidatos?

- SI
- No

24. ¿Utilizaría un sitio en Internet, dedicado a publicar las ofertas de trabajo por parte de su empresa?

- Sí
 - No
- Por qué? _____

25. ¿Qué información de los candidatos le gustaría encontrar en un sitio Web dedicado a publicar sus ofertas de trabajo?

26. ¿Cómo le gustaría que se comuniquen con usted los candidatos a sus ofertas de empleo?

- e-Mail directo de la persona contestando la oferta de empleo
- e-Mail de CEPROEM (CEPRAVEM) como intermediario
- Otro _____

Anexo 3.3 Ley de Pasantía en el Sector Empresarial

LEY DE PASANTIAS EN EL SECTOR EMPRESARIAL

CONGRESO NACIONAL

EL PLENARIO DE LAS COMISIONES LEGISLATIVAS

CONSIDERANDO:

Que la mayor parte de los centros de educación superior no brindan a los futuros profesionales las condiciones globales necesarias para que adquieran la práctica y experiencia requerida para un eficiente ejercicio profesional en la rama en que se forman, constituyendo ésta una de las causas del desempleo profesional.

Que la empresa privada cuenta con la estructura adecuada para la práctica, formación y capacitación profesional de los estudiantes de nivel superior;

Que frente a los crecientes índices de desempleo y subempleo, se hace necesario impulsar el sistema de pasantías en la empresa privada, a través de normas que determinen un régimen especial de relaciones entre la empresa privada y los pasantes y,

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, expide la siguiente:

LEY DE PASANTIAS EN EL SECTOR EMPRESARIAL

Art. 1.- Objeto.- La presente Ley tiene por objeto la creación, funcionamiento y mantenimiento de puestos de pasantía en el sector privado.

Art. 2.- Definiciones.- Para los efectos de esta Ley, se considera:

1. Actividad Productiva.- Toda actividad económica que ejerza una empresa privada para la generación de bienes y servicios, con mira a la obtención de utilidad o lucro;

2. Empresa.- Unidad de producción económica del sector privado integrada por personas naturales. Ya sean en forma unipersonal o constituida en una sociedad de hecho o de derecho;

3. Centro de Estudios de Nivel Superior o Intermediario.- Persona Jurídica dedicada exclusivamente a la investigación y formación de profesionales en los campos humanísticos, científico y tecnológico, de conformidad con la Ley de Universidades y Escuelas Politécnicas; y,

4. Pasante.- Alumno o estudiante matriculado en el segundo año o en años superiores de un Centro de Estudios de Nivel Superior y que concurra normalmente a los correspondientes períodos lectivos.

Art. 3.- Ámbito.- Podrán acogerse a las disposiciones de la presente Ley, las empresas que realicen o lleven a cabo una actividad productiva dentro del sector privado, así como todos los pasantes de los centros de estudios del nivel

superior que hayan optado u opten por una carrera o profesión que requiera una formación mínima de tres años.

Se excluye del régimen de pasantías creado por esta Ley, a los organismos públicos, semipúblicos o privados con la finalidad social o pública y a las personas jurídicas que no tengan una actividad productiva con fines de lucro, tales como corporaciones o fundaciones.

Tampoco son beneficiarios de esta Ley los alumnos de los centros de estudios superiores, cuyas carreras o profesiones impliquen un periodo de estudios menor a tres años.

Art. 4.- Exclusión Laboral.- la relación jurídica entre las empresas y los pasantes se establecerá mediante un contrato de pasantía y se regirá única y exclusivamente por las disposiciones de esta Ley y las de aquellas a las que expresamente se remiten sus disposiciones. No será de carácter laboral; por lo tanto, no será aplicable a ésta, las normas del Código de Trabajo y demás leyes laborales.

Tampoco habrá responsabilidad solidaria alguna entre el estudiante y centro de estudios superiores o intermediario.

Art. 5.- Facultades.- Los centros de educación de nivel superior del país presentarán la nómina de los estudiantes que se hagan acreedores a los beneficios del régimen de pasantías y la selección de los pasantes se realizará, mediante convenios suscritos entre la máxima autoridad de dichos centros educativos y las empresas.

Las empresas podrán celebrar por escrito contratos individuales de pasantías de naturaleza civil con los pasantes hasta su incorporación o graduación en los términos señalados en esta Ley, siendo facultativo para las partes iniciar una relación laboral por tiempo indefinido, una vez incorporado o graduado el pasante.

Art. 6.-Horario de Labores.- Los pasantes tendrán un horario máximo de labores de seis horas diarias durante cinco días a la semana. En ningún caso serán obligados a excederse de dicho horario, ni podrán desempeñarlo durante las horas de clases o exámenes

Art. 7.- Pensión de Pasantía y Seguridad Social.- Los pasantes recibirán como pensión de pasantía mensual, una cantidad no inferior a la del salario mínimo sectorial fijado por la Comisión de Salarios Mínimos para la rama de actividad que corresponda a la carrera que cursa el pasante o de no haberlo, por el salario o sueldo mínimo sectorial similar a otra carrera.

Además de dicho salario la pensión comprenderá el valor mensualizado equivalente de los siguientes componentes salariales: Compensación por el Alto Costo de la Vida. Bonificación Complementaria, Décimos tercero, Cuarto, Quinto y Sexto sueldo, y Compensación por Transporte. Dicha pensión se la fijará en proporción al horario de labores con relación a la jornada laboral completa.

Además los pasantes serán obligatoriamente afiliados al régimen de seguridad social y gozarán de treinta días de vacaciones anuales con derecho a percibir una pensión completa de pasantía.

Art. 8.- Control.- Para determinar el número de pasantes, se tomará como base la declaración o pago de planilla que hace la empresa al Instituto Ecuatoriano, de Seguridad Social (IESS), as como los respectivos convenios suscritos entre las empresas y los centros de estudios de nivel superior y los contratos de pasantías.

Los centros de estudios de nivel superior remitirán al Ministerio do Economía y Finanzas, copia certificada de los correspondientes convenios de pasantías, debiendo se especialmente el número de alumnos que ejercen pasantías en las empresas privadas del país.

Art. 9- Sanciones.- Las empresas que al aplicar la depuración de sus ingresos, conforme a las disposiciones del artículo lo numeral 9, de la Ley de Régimen Tributario Interno, presenten declaraciones falsas o incrementen ficticia o fraudulentamente el monto anual de las pensiones pagadas a sus pasantes, serán sancionadas con una multa equivalente al triple de la deducción que, por este motivo, se haya efectuado a la base imponible sujeta al impuesto a la renta. El cobro de dicha multa se hará efectivo por el Ministerio de Economía y Finanzas mediante coactiva.

La reincidencia en la infracción antes indicada constituirá un delito pesquisable de oficio, con pena de prisión de seis meses a dos años para los representantes legales y los contadores de las empresas, sin perjuicio del cobro de la multa. Antes mencionada.

Las empresas que cometan las infracciones determinadas en los incisos precedentes, no podrán en el futuro, implementar el régimen de pasantías previsto en esta Ley.

En el contrato de pasantías se establecerá el plazo de duración y las causas de terminación anticipadas.

Artículo Final.- (Carácter y vigencia de la Ley) La presente Ley, que tiene el carácter de especial, estará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial y sus disposiciones prevalecerán sobre las que se le opongan.

Anexo 3.4 Análisis de Sitios

❖ COMPUTRABAJO.COM

Hay que mencionar que a CompuTrabajo.com se lo puede considerar un portal de habla hispana, ya que posee múltiples sitios Web, para todos los países de Centro y Sur América (excepto Brasil) y España.

Sólo se hablará sobre el sitio dirigido a Ecuador, ya que este análisis tiene un alcance únicamente local.

La página principal, aunque muy simple, es muy llamativa, pero el formato que se ha utilizado inspira poca seriedad, principalmente por los colores e iconos que se utilizan.

Al querer ingresar información personal para preparar un currículum, se presenta algo que observamos como una estrategia importante de este sitio, la cual es que el candidato no necesita obtener un usuario y contraseña en un registro previo, lo hace junto con el ingreso de sus datos. Esto permite captar más usuarios, ya que muchas veces, cuando a los usuarios se les solicita un registro previo, estos se van a buscar otros sitios donde esto no sea solicitado.

Luego de ingresar los datos personales, se continúa con datos profesionales, los cuales se ingresan mediante cuadros de opciones múltiples; si bien esta es una

opción muy cómoda para el usuario, lo limita ya que no puede escribir nada fuera de lo establecido.

En definitiva, las opciones que el usuario tiene para detallar su experiencia académica y laboral son casi nulas, es decir no puede realizar un currículum completo.

La búsqueda de ofertas en este sitio se puede filtrar mediante 4 factores:

- Lugar (Por Provincia)
- Categoría (Por sector de la empresa)
- Antigüedad (tiempo de vida de la oferta)
- Otros (Palabras)

Adicionalmente, existe una página de ofertas, la cual presenta el número de ofertas que existen por provincia, por sector, y las últimas ofertas ingresadas.

Basta con hacer clic sobre el título de la oferta para aplicar a la misma, siempre y cuando se haya ingresado con un usuario y contraseña, es decir, que se encuentre registrado en la bolsa.

Para el ingreso de esta oferta, lo que se solicita son los siguientes datos:

- Título
- Descripción
- Localidad (Ciudad)

- Provincia
- Salario
- Comienzo
- Duración
- Tipo de empleo (Tiempo completo, parcial, etc.)
- Tiempo de Vigencia de la oferta
- Detalles de la persona de contacto (nombre, teléfono, etc.)
- Forma de contacto
- Sector y/o área de trabajo de la oferta

En lo que respecta al formato de presentación de la oferta, la misma está conformada por los siguientes factores:

- Título
- Descripción
- Localidad (Ciudad)
- Provincia
- Salario
- Comienzo
- Duración
- Tipo de empleo (Tiempo completo, parcial, etc.)
- Tiempo de Vigencia de la oferta
- Empresa
- Detalles de la persona de contacto (nombre, teléfono, etc.)

- Forma de contacto
- Sector y/o área de trabajo de la oferta

Esta Bolsa de trabajo virtual no posee un mapa del sitio.

El motor de búsqueda de ofertas de trabajo se limita solamente a 4 criterios, los mismos que se listan a continuación:

- Lugar (Por Provincia)
- Categoría (Por sector de la empresa)
- Antigüedad (tiempo de vida de la oferta)
- Otros (Palabras)

El motor de búsqueda de candidatos, posee los siguientes criterios, o filtros de búsqueda:

- Lugar de residencia (Extranjero o Provincia)
- Categoría Profesional (Área o Sector)
- Lugar deseado de trabajo (Extranjero o Provincia)
- Tipo de empleo (Tiempo Completo, Parcial, etc.)
- Estudios
- Experiencia
- Antigüedad del CV
- Situación Laboral (Trabajo actual, buscando, etc.)
- Edad
- Nivel de Inglés

- Estado Civil
- Sexo
- Permiso de Conducir
- Vehículo Propio
- Disponibilidad (Inmediata, dentro de 1 semana, etc.)
- Situación Legal (Extranjero, Residente, etc.)
- Opcional

En lo que respecta a Recomendaciones o cursos, lo único que existe son Preguntas Frecuentes (FAQ), mismas que van orientadas a cómo utilizar el sitio, tanto para las empresas, como para los usuarios.

Con respecto a las bases de funcionamiento de este sitio, hasta el 28 de Junio de 2004, se posee un total de 5434 usuarios registrados, y un total de 99 ofertas de empleo.

La confiabilidad de la información es nula, ya que al realizar el análisis de este sitio, ingresamos información simulada, y nunca se realizó una verificación de la misma.

❖ INFOEMPLEO.COM

El acceso a la información es rápido y sencillo. La página de inicio se encuentra bien estructurada y es elegante.

Muestra hipervínculos agrupados en categorías, es decir todo lo que respecta a los usuarios se encuentra en un solo grupo, lo que respecta a empresas en otro grupo.

La página inicial, muestra las ofertas más recientes incorporadas al sitio, lo cual es cómodo, pero sería una mejor estrategia si mostrara la fecha de incorporación de la misma, lo cual permitiría ver la tasa de renovación de las ofertas.

En lo que respecta al registro de usuario, se realiza mediante dos pasos:

Se ingresan datos referentes al nombre de usuario, y contraseña a utilizar, junto con el tipo de privacidad que se requiere, las cuales son:

- Alta.- Los datos solo serán visibles para las empresas a la que el usuario aplique una oferta.
- Baja.- Los datos serán visibles para todas las empresas.

Finalmente, se le consulta al usuario, en que área funcional, Puesto, y área geográfica desearía trabajar.

El ingreso de Información para crear un currículum se ha establecido en 6 pasos, los cuales se listan a continuación:

- Datos Personales (Nombre y Apellido, País de residencia, dirección, etc.)

- Formación (Opciones de Estudio)

Aparece una ventana solicitando el detalle de estos estudios. Se pueden guardar o ingresar más.

- Idiomas

Se presenta igual que la viñeta de Formación, ya que permite ingresar entre una gran variedad de idiomas, y luego detallar el nivel de conversación, de escritura, etc.

- Informática

Al igual que los demás factores, permite ingresar tanto conocimientos computacionales predefinidos, así como conocimientos definidos por el usuario.

- Experiencia

Este paso permite ingresar toda la información respecto a las actuales o anteriores experiencias de trabajo del usuario. Entre los datos que se solicitan, se encuentran los siguientes:

- Área
 - Nombre del Puesto
 - Funciones
 - Empresa, Sector
 - Fecha de Inicio y Fin
 - País
 - Tipo de Contratación
- Otros

Aquí se exploran opciones de preferencia para el usuario, es decir, aquellas cosas que a la hora de seleccionar una oferta de empleo, le gustaría que ésta tuviera, para hacer la experiencia del usuario más personalizada.

Finalmente, se puede observar el currículum en línea con toda la información que se ha ingresado previamente, manteniendo éste, la estructura del sitio, siendo muy sencillo, pero completo.

Una gran debilidad que posee este sitio, es que no se realiza ninguna verificación de que la información ingresada por el usuario, sea verdadera, por lo cual este sitio no brinda confianza a las empresas.

Para poder ingresar una oferta, al contrario del ingreso de información por parte de los usuarios, se realiza una verificación de la información ingresada, desde el registro de la misma, ya que solicitan cierta información restringida solo a empresas españolas (CIF), por lo que si no se ingresa esta información, no se puede continuar con el registro de la misma.

La presentación de las ofertas es sencilla, con la información básica necesaria, manteniendo siempre el formato y estructura del sitio. Estas contienen:

- Título
- Requisitos
- Funciones

- Número de Vacantes
- Lo que la empresa ofrece
- Retribución Salarial

A pesar de que la oferta de empleo cuenta con la información básica necesaria, consideramos que debería poseer información de la empresa, como el Nombre, número de empleados, y otros factores relevantes.

El motor de búsqueda no pudo ser revisado, ya que no se nos permitió el registro en la zona de empresas. Por otra parte, no existe un motor de búsqueda para usuarios, esto limita al mismo, ya que se estable una relación si el perfil ingresado por el usuario cumple la oferta que la empresa haya ingresado, y la comunicación de esta oferta se la realiza solo por correo electrónico, quitando la oportunidad a los usuarios de poder aplicar a la oferta que ellos consideren atractiva.

Tampoco se encontró un mapa del sitio que permita a los usuarios comprender de manera rápida y sencilla la estructura del mismo.

Respecto a las Recomendaciones y Cursos, este sitio cuenta con un test, Consulta a expertos, consejos, Becas, y cursos en general.

A la fecha de análisis de este sitio, se poseía un número de 22107 ofertas de empleo y un número no determinado de currículums.

❖ INFOJOBS.COM

El acceso a la información es sencillo, además muestra una estructura clara y fácil de seguir, la presentación es semi-formal, ya que los colores que usa son llamativos y no muy serios.

Las ofertas, se muestran desde el inicio, mostrándolas como destacadas, pero al examinarlas más de cerca encontramos ciertos factores muy interesantes, que no se habían observado hasta el momento, como lo es que debajo de la oferta, se muestre las demás ofertas que se encuentran activas de la misma empresa.

Para poder ingresar las ofertas antes mencionadas, es necesario que la empresa se registre, para esto se tiene que completar los siguientes pasos:

Paso 1:

- Ingreso y verificación de correo electrónico
- Ingreso y verificación de contraseña
- País e Identificación de la empresa
- Información adicional

Paso 2:

- Nombre de la empresa
- Forma Jurídica

- Tipo de Industria
- Dirección
- Población (Ciudad)
- País
- Provincia

Paso 3:

- Nombre y Apellido de la persona de contacto
- Cargo
- Teléfono de contacto
- Fax
- Horario de contacto
- Periodicidad del aviso
- Política de Privacidad y Uso (Tiene que ser aceptada o de lo contrario no se podrá hacer uso de los servicios del sitio)

Paso 4.- Este paso es el ingreso al sitio mediante el usuario y contraseña creados, pero solo se podrá hacer uso de el una vez que los datos ingresados hayan sido validados.

Las ofertas no poseen mayores factores, entre otros esta el nombre de la empresa, que si bien es muy importante, es lo que se espera; tipo de industria, país, número de trabajadores, lo cual es un factor interesante, ya que nos indica el tamaño de la empresa.

Finalmente la descripción de la oferta, es solo una casilla que se le deja a la empresa para que detalle lo que considere relevante en la oferta, nada previamente diseñado.

Para ingresar información personal, nuevamente observamos un proceso que es muy favorable para este tipo de sitios, el cual es hacer el registro del usuario una parte del proceso de ingreso de información.

La información requerida para el registro es la siguiente:

1. Datos de Cuenta:

- Ingreso y validación de correo electrónico
- Ingreso y validación de contraseña

2. Datos Personales:

- Nivel de Seguridad (Máxima, alta y normal)
- Información a ser mostrada en el currículum (Nombre, teléfono, correo electrónico)
- Datos de contacto
 - Nombres y Apellidos
 - Fecha de Nacimiento
 - País
 - Código postal

- Provincia
- Población
- Dirección
- Teléfonos

3. Otros Datos

- Permiso de conducir
- Vehículo
- Nacionalidad
- Permiso de Trabajo (para extranjeros)

Luego de haber ingresados los datos anteriormente expuestos, se continúa ingresando información respecto a la preparación y vida laboral del candidato, para estructurar el currículum, en los pasos que se listan a continuación:

1. Nivel de Estudios

- Estudios (Se puede ingresar hasta 3 niveles de estudios, y 3 masters)

2. Experiencia Laboral

- Años
- Cómo se encontró el empleo anterior

3. Experiencias Profesionales (Se pueden Ingresar cuantas el usuario desee)

- Nombre del Puesto
- Nombre de la empresa
- Nivel

- Área
- Sub-área
- Fecha de ingreso y salida
- Sector de la empresa
- Sueldo
- Personal a cargo
- Descripción del puesto

4. Conocimientos Profesionales

- En el área que el usuario específico
- Idiomas
- Computación
- Conocimientos Adicionales

Algo que llama mucho la atención, es como el ingreso de información en este sitio se encuentra previamente definido, por ejemplo, cuando el usuario ingresa la experiencia (áreas en que ha trabajado) en sus trabajos anteriores, automáticamente en el ingreso de los conocimientos profesionales, se listan una serie de características referentes a esta experiencias, las mismas que tienen que ser valoradas por el usuario, junto con el tiempo que las conoce, y cuando fue la última actualización de las mismas.

Como paso final, el usuario tiene la opción de ingresar la información de su currículum como texto, en una casilla, para ser incluido en el currículum que se expondrá en el sitio Web. Esta característica en lugar de agregar valor, disminuye la calidad del currículum respecto a su estructura.

Finalmente se visualiza el currículum con la información ingresada, mismo que es muy completo, mostrando absolutamente toda la información ingresada, muy bien estructurada. Presenta un orden y detalle que permite a las empresas tener de primera mano una visión global de las cualidades del candidato para un posterior acercamiento.

Respecto a la confiabilidad de la información, se deja que el usuario ingrese toda la información que se desee, sin una verificación posterior de la misma, lo que quita credibilidad, aunque con respecto a las empresas, es diferente, ya que las mismas no pueden ingresar ofertas si el sitio no verifica antes que la información ingresada sea verdadera.

El motor de búsqueda presenta dos formatos; el primero muy sencillo con tres filtros muy comunes, la categoría, la provincia y alguna palabra contenida dentro de las ofertas.

La búsqueda avanzada, muestra una serie de filtros que ayudarán a los usuarios a encontrar mejores ofertas que se acoplen a las características deseadas. Los filtros son los siguientes:

- Palabra clave
- Categoría
- País
- Provincia

- Tipo de Contrato
- Remuneración mínima
- Antigüedad de Oferta
- Experiencia mínima
- Búsqueda por empresas

Este sitio no posee un mapa para ayudar a los usuarios a llegar a destinos específicos dentro del mismo.

En lo que respecta a los cursos y recomendaciones, este sitio posee un hipervínculo a cursos, mediante la categoría de formación; y uno a recomendaciones, mediante la categoría de carpeta de consejos. Así mismo posee un foro, en el cual se puede obtener retroalimentación de usuarios que hayan usado los servicios de este sitio.

Este sitio indica que posee un total de 1'868.951 currículums ingresados, lo que nos lleva a pensar en un total de 1'868.951 de usuarios, así mismo nos indica que posee un total de 24.292 ofertas ingresadas.

❖ LABORIS.NET

La presentación y diseño que se observan en este sitio, es sencilla y elegante, permite una fácil navegación del mismo.

Respecto a la estructura, se observa que es muy similar a la del sitio Infoempleo.com, por lo que observamos que se podría ir definiendo un patrón en lo que respecta a la estructura y diseño de las Bolsas de Trabajo.

En lo que respecta a las ofertas de trabajo, estas son muy completas, ya que poseen los siguientes factores:

- Título de la Oferta
- Nombre y Ubicación de la empresa
- Tamaño, Sector, y Tipo de la empresa
- La descripción de la oferta es abierta, permitiendo que el usuario la estructure, y además contiene los siguientes factores:
 - Categoría
 - Subcategoría
 - Número de Vacantes
- Lo que se requiere (Detalla el perfil de la persona que se solicita)
 - Estudios
 - Idiomas
 - Habilidades
 - Informática
- Lo que se ofrece
 - Beneficios Adicionales
 - Salario

- Tipo de Contrato
- Jornada Laboral
- Datos de Contacto de la oferta

Para el ingreso de la información de los usuarios, y creación de un currículum, se han establecido 4 pasos, mismos que incluyen el registro del usuario. Estos pasos se listan a continuación:

1. Datos de Registro de Usuario

2. Información Usuario

- Tipo de Privacidad
- Datos Personales
- Datos de Contacto
- Datos de Estudios

3. Conocimientos

- Experiencia Laboral
- Conocimientos y Habilidades
- Otra Información
- Opción de Añadir el Currículum en formato WORD

4. Información de Perfil

- Áreas de Trabajo de Interés
- Lugar donde desearía Trabajar
- Objetivos Laborales
- Frecuencia de recepción de ofertas

Hay que mencionar que todas estas opciones son fáciles de completar una vez que el usuario se acostumbra a ellas, ya que se encuentran predefinidas, claro está que dan la opción de que el usuario incluya algo diferente a lo que se ha establecido. Esta predefinición de información es una ventaja, ya que permite que el usuario ingrese toda la información personal y laboral que posea en forma rápida y sencilla.

Una falla grande que posee este sitio, es que no permite ver el currículum una vez ingresada toda la información del usuario, sino que se debe ingresar al escritorio donde se administra la cuenta, para poder consultarlo.

El currículum que se presenta es sencillo e incompleto, ya que solo muestra características, las cuales no se profundizan, y no permiten que la empresa que lo consulte tenga una visión completa del candidato.

Una vez que el usuario termina su registro, posee la opción de ingresar a un escritorio virtual, donde puede administrar su cuenta, tal como se mencionó anteriormente, en este escritorio encontramos:

- Área Personal
- Buscador de Ofertas
- Mis Ofertas
- El Currículum

- Búsquedas Automáticas

Respecto a la confiabilidad de la información, esta es prácticamente nula, ya que permite ingresar cualquier tipo de información tanto al registrar una oferta, como al ingresar un currículum. Además que no se realiza ninguna verificación posterior de esa información.

En lo que respecta al motor de búsqueda, esta opción se la maneja dentro del escritorio que se mencionó anteriormente.

La búsqueda puede ser sencilla, avanzada o por empresas. La búsqueda sencilla se realiza mediante tres filtros, como lo son: la provincia (Sólo dentro de España), el área de interés, y palabras contenidas dentro de la oferta de trabajo.

A continuación se listarán los filtros de las búsquedas generales y por Empresas:

- Búsqueda General
 - País
 - Provincia
 - Zona
 - Población
 - Salario Mínimo

- Salario Máximo
- Antigüedad
- Categoría
- Subcategoría
- Nivel Directivo
- Tipo de Contrato
- Jornada Laboral
- Palabra Clave
- Búsqueda por Empresas
 - Provincia
 - Sector de la empresa
 - Empresa
 - Tamaño de la empresa
 - Tipo de Empresa

Este sitio no posee un mapa que guíe a usuarios avanzados.

Este sitio no posee disposición de cursos, ni área de recomendaciones para sus usuarios, lo cual lo limita mucho.

Dentro de la información que este sitio presenta a los candidatos y empresas, indica que posee un total de 19.125 ofertas activas, pero no indica cuantos usuarios posee registrados.

❖ CEPROEM.ESPOL.EDU.EC

Este sitio presenta un formato muy elegante y llamativo, a pesar de que cuesta un poco ubicarse en el sitio la primera vez que se visita, debido a la gran variedad de imágenes y texto. Solo es posible ingresar a los servicios de esta bolsa de trabajo si se posee un número de matrícula, esto implica ser o haber sido estudiante de la ESPOL.

El registro de usuarios, es sencillo, a pesar de que se requiere una serie un poco numerosa de datos, los mismos que se solicitan luego de una breve bienvenida y una explicación de la protección que se darán a los datos ingresados.

La información requerida es la siguiente:

- Usuario
- Ingreso y verificación de clave
- Nombres y Apellidos
- Fecha de Nacimiento
- Correo electrónico
- Número de Matrícula
- Nivel de Educación
- Dirección y Teléfono

Quando el usuario se ha registrado, puede ingresar al denominado escritorio del candidato, mismo que es versátil y flexible, permitiendo al usuario administrar en una sola página las siguientes opciones:

- Redacción de Currículum
- Actualización de Currículum
- Ofertas Seleccionadas
- Búsqueda de Ofertas
- Boletines mensuales
- Revisión del Currículum

Una vez ingresados los datos de registro, se puede proseguir al ingreso de información para estructurar lo que será el currículum en este sitio, mediante 7 pasos, mismos que se listan a continuación:

1. Título de Currículum

- Título
- Experiencia Laboral

2. Datos Personales

- Nombres y Apellidos
- Número de Cédula
- Género
- Estado Civil
- Fecha de Nacimiento

- Carrera
- Nivel de Educación
- Correo Electrónico
- País de Ciudadanía
- Número de hijos
- País de Residencia
- Nivel de Educación
- Dirección de Domicilio
- Teléfono
- Situación Laboral
- Posee Vehículo Propio

3. Datos Académicos

- Nombre del Centro
- Nivel Académico
- Carrera o Especialización
- Fecha de Finalización
- País donde estudió
- Descripción

4. Conocimientos

- Conocimiento en
- Utilización
- Nivel de Conocimiento
- Años de Experiencia

5. Experiencia Laboral

- Nombre de la empresa
- Ciudad/Ubicación de la empresa
- Cargo
- Fecha de Comienzo y Termino
- Descripción del Trabajo

6. Referencias

- Nombre de la Persona
- Empresa
- Cargo
- Teléfono
- Correo Electrónico
- Tipo de Referencia (Personal/Profesional)

7. Preferencias y Expectativas

- Tipo de Trabajo
- Tipo de Jornada
- Aspiración Salarial
- Disponibilidad para viajar
- Lugar donde le gustaría trabajar

De lo observado en los 7 pasos anteriormente listados, podemos decir que el ingreso de información no es tan flexible, ya que las opciones se encuentran predefinidas, aunque cuenta con una gran variedad de información, lo que permite que se pueda establecer un currículum completo.

La presentación del currículum, es bien estructurada, mantiene el orden de los datos ingresados según los 7 pasos anteriores, y su formato es serio, pero busca ser además juvenil, lo cual se consigue a través de los colores utilizados.

En lo que respecta al registro de Empresas, este se realiza mediante un solo paso, en el cual se ingresa el usuario y clave, junto con la información referente a la empresa.

Los datos solicitados se listan a continuación:

- Usuario
- Ingreso y verificación de clave
- Nombre de la empresa
- Sector de Actividad
- Actividad de la empresa
- Nombre y Apellido del Contacto
- Correo Electrónico del Contacto
- Departamento
- Dirección de la empresa
- Teléfono de la empresa
- Sitio Web de la empresa
- Número de Empleados

Una vez registrada la empresa, al igual que los candidatos, esta ingresa al escritorio de la empresa, donde posee las siguientes opciones:

- Anunciar Oferta de Trabajo
- Modificar Oferta de Trabajo
- Postulantes por Oferta
- Búsqueda de Candidato
- Búsqueda de Candidato de Élite

En lo que se refiere al ingreso de las ofertas de trabajo, es muy sencillo y rápido, ya que la mayor parte de los datos que se solicitan se encuentran estandarizados, solamente la descripción de la oferta se deja abierta. Además, permite elaborar una oferta de trabajo muy completa. La información que se debe ingresar en una oferta de trabajo es la siguiente:

- Datos Generales
 - Título de la Oferta
 - Fecha de Publicación
 - Tiempo de Publicación
 - Cargo a Ocupar
- Descripción de la Oferta
- Beneficios y Localización
- Requisitos
 - Estudios mínimos

- Experiencia mímica
- Para Trabajar en
 - Provincia
 - Ciudad
 - Sector
- Contrato
 - Tipo de Trabajo
 - Tipo de Jornada
 - Salario
- Adicionales
 - Género
 - Edad entre
 - Estado Civil
 - Disponibilidad para viajar
 - Que posea vehículo

Al inspeccionar el resultado de los datos ingresados para crear una oferta de trabajo, encontramos que esta mantiene la estructura del ingreso de la información, y contiene toda la información ingresada, siendo muy completa, excepto que no muestra factores como el tamaño de la empresa, lo cual es información que fue solicitada durante el registro de la misma.

En lo que respecta a la confiabilidad de la información, encontramos que no existe verificación de la información ingresada, ya sea por los candidatos, o por las empresas, lo cual le quita confiabilidad a los servicios que este sitio presta.

El motor de búsqueda que este sitio presta es muy sencillo, solo brinda la opción de filtrar mediante dos criterios, estos son: “La ciudad”, y “palabras contenidas dentro de las ofertas”. Este motor de búsqueda es muy pobre, y limita en demasía al usuario en cuanto a la búsqueda de una oferta.

Hasta el momento, este es el único sitio que presenta un Mapa, mismo que es muy sencillo, pero realmente fácil de usar. Posee Categorías y para cada categoría una serie de hipervínculos relacionadas a la misma, para así brindar un fácil acceso a este sitio, en caso de que se busque una página en particular, y así evitar tener que pasar por una serie de páginas previas.

En lo que tiene que ver con Cursos y Recomendaciones, encontramos un buen número de estos, como lo son: Estadísticas del Sector Laboral, Desarrollo Profesional, Humano, Orientación Profesional, Consejos para desarrollar un buen Currículum, Sueldos y Salarios de los diferentes Sectores, entre otros.

Este sitio muestra que existen un total de 3.769 Usuarios inscritos, por lo que se puede asumir que posee ese número de currículums. Aunque no nos indica el número de ofertas que posee, parece ser muy limitado, ya que de las búsquedas que realizamos, no obtuvimos buenos resultados.

❖ MULTITRABAJOS.COM

La primera página a la que tenemos acceso en este sitio nos solicita seleccionar si deseamos ingresar al área de candidatos o al área de empresas. La presentación es realmente elegante y llamativa.

Adicionalmente, hay que recalcar que este sitio es netamente ecuatoriano, y posee alianzas con empresas especializadas en el sector laboral como lo es MANPOWER, entre otras. Estas alianzas brindan una ventaja competitiva muy grande, y hacen de este sitio una herramienta atractiva para candidatos en búsqueda de plazas de empleo a nivel nacional.

Este sitio presenta una estructura ordenada, y elegante, además de muy llamativa, permitiendo un ingreso rápido de la información.

En el área de registro de usuario, se tiene que ingresar una serie de datos, mismos que servirán para dar formato al currículum, y al final de estos, se solicita el usuario y la contraseña. Los datos solicitados, se listan a continuación:

- Datos Personales
 - Nombres y Apellidos
 - Identificación

- Sexo
- Fecha de Nacimiento
- Nacionalidad
- Estado Civil
- Foto
- Dirección
- Sector
- Ciudad
- Provincia
- Código Postal
- País
- Teléfono
- Correo Electrónico
- Contacto con Empresas
- Estado Laboral
 - Profesión
 - Años de Experiencia
 - Disponibilidad de Trabajar en otra ciudad o País
 - Idioma y Nivel del Idioma
 - Aspiración Salarial
- Educación
 - Nivel de Estudios
 - Área de Estudios
 - Instituciones Académicas

- Última Institución
- Ciudad
- Estado/Provincia
- País
- Graduado/No Graduado
- Título
- Institución Anterior
- Ciudad
- Estado/Provincia
- País
- Graduado/No Graduado
- Título
- Otra Institución
- Ciudad
- Estado/Provincia
- País
- Graduado/No Graduado
- Título
- Cursos Técnico
 - Curso
 - Institución
 - Fecha
 - Duración
- Experiencia

- Última Empresa
- País
- Cargo/Ocupación
- Fecha de Inicio y Termino
- Responsabilidades
- Empresa Anterior
- País
- Cargo/Ocupación
- Fecha de Inicio y Termino
- Responsabilidades
- Otra Empresa
- País
- Cargo/Ocupación
- Fecha de Inicio y Termino
- Responsabilidades
- Opciones
 - Área de Actividad
 - Área Funcional
 - Tipo de Cargo
 - Otra Actividad

Una vez que toda la información se ha ingresado, el usuario se encuentra en capacidad de ingresar a su escritorio, el cual muestra los datos personales del usuario, junto a su fotografía, el estado de su currículum, es decir el número de

empresas que lo han visto, el número de ofertas donde se ha aplicado, y la fecha de la última actualización, finalmente se observan las opciones o preferencias que el candidato seleccionó.

Desde el escritorio, el candidato podrá realizar las siguientes actividades:

- Ver el Currículum
- Actualizar el Currículum
- Uso de Aplicaciones

Al visualizar el currículum encontramos que se mantiene la consistencia del sitio, y cabe recalcar que es el primero de los que se han analizado hasta el momento que cumple con la consistencia.

El currículum se encuentra bien presentado, además contiene toda la información ingresada por el candidato, y presenta la opción de impresión del currículum, lo cual ninguno de los sitios revisados anteriormente lo hace. Esta impresión es como si se usara un editor de texto, y le brinda una gran flexibilidad a la misma.

La página de Inicio de las Empresas tiene el mismo formato que el de los candidatos, solo cambia un poco en las tonalidades y algunas imágenes.

Para el registro de una empresa, solamente se requiere de un paso, en el cual se ingresa información relevante de esta, misma que se lista a continuación:

- Razón Social
- Representante Legal
- Nombre Comercial
- RUC
- Actividad de la empresa
- Correo Electrónico
- Nombres y apellidos del Contacto
- Cargo
- Teléfono y Correo electrónico del contacto
- Ingreso usuario
- Ingreso y Verificación Contraseña

Como se puede observar, en los datos que se requieren para registrar una empresa, no se consulta el tamaño de la misma, así mismo, la información de esta se restringe a lo básico, lo que no es el caso de sitios anteriores, donde a la empresa se le requiere más información que ayude a los posibles candidatos a tener una visión más amplia de estas.

Una vez que la empresa se ha registrado, se puede ingresar a lo que se llama el escritorio virtual de la empresa. Este escritorio es similar al de los candidatos, y

permite observar los Candidatos que han aplicado a las ofertas de empleo, los currículums que se han descargado, y las ofertas que se han publicado.

Adicionalmente, el escritorio, le brinda a las empresas las siguientes funciones:

- Ver el estado de la cuenta (Activo/No activo)
- Administrar los currículums descargados
- Administrar las ofertas de trabajo publicadas
- Actualizar los datos empresariales

Para ingresar una oferta de trabajo, el sitio Web necesita primeramente validar la información, por lo que no se pudo ingresar una oferta durante el análisis de este sitio, pero asumiremos que la estructura para el ingreso de esta información es igual al ingreso de los datos empresariales, y que la información requerida es la presentada en la oferta que será descrita a continuación.

Como ya se mencionó anteriormente, la información que se le solicita a las empresas al registrarse, es poco relevante para los candidatos, por esta razón lo único importante de las ofertas de trabajo es la información referente a la plaza de empleo que se oferta.

La información que contiene una oferta de trabajo en este sitio es la siguiente:

- Nombre de la empresa

- Título de la Oferta
- Tipo de Cargo
- Departamento
- Área de Conocimiento
- Número de vacantes
- Educación requerida
- Experiencia Requerida
- Salario mensual
- Beneficios
- Fecha de publicación
- Descripción
- Requisitos

Adicionalmente, las ofertas poseen los siguientes hipervínculos:

- [Enviar mi Currículum y aplicar a esta oferta](#)
- [Conocer más sobre la empresa](#)
- [Enviar esta oferta a un amigo](#)

Estas ofertas de trabajo deberían estructurarse mejor, ya que omiten factores importantes que se han examinado en los sitios anteriores, como lo es la ciudad donde se va a trabajar.

Respecto a la confiabilidad de la información, no se realiza ninguna verificación de los datos ingresados por los candidatos, mientras que para la información ingresada por la empresa, si se la realiza. Hay que recalcar que aunque esta verificación sea realizada, no hay ninguna garantía de cuánto tiempo tome.

El motor de búsqueda de este sitio se encuentra dividido en dos, uno para los candidatos, el cual les permite buscar ofertas de trabajo de una manera rápida y sencilla, y uno para las empresas, el cual les permite buscar candidatos filtrándolos por varios parámetros.

Los parámetros que se utilizan para la búsqueda de ofertas de trabajo son los siguientes:

- Búsqueda por palabra clave
- Búsqueda por cargo ofrecido
- Búsqueda por área de actividad

Encontramos que se podrían incluir más parámetros de búsqueda, como lo podrían ser: Rango de Salario, Ciudad, entre otros.

Los parámetros que se utilizan para la búsqueda de candidatos son los siguientes:

- Búsqueda por palabra clave

- Búsqueda por código
- Cargo
- Área de Actividad
- Educación
- Experiencia Laboral
- Género
- País, Provincia, Ciudad
- Foto

Este sitio no posee un mapa del sitio para ayudar a los usuarios a alcanzar una página específica requerida.

No se encontró en este sitio, ninguna página de recomendaciones y cursos.

Respecto a los usuarios registrados, no se presenta en el sitio, y sobre las ofertas registradas o publicadas, se observa que existen 99 ofertas de un total de 874 empresas registradas.

❖ PORFINEMPLEO.COM

Este sitio es ecuatoriano, y es una alianza entre Propesel Cía. Ltda. y Edimpres S.A. (Diario Hoy).

A primera vista, es un sitio lleno de información, aunque consideramos que podría tener una mejor presentación, haciéndolo un poco más formal, y no tan juvenil, lo que daría una imagen de más seriedad al sitio.

Una vez que uno se acostumbra a la manera que la información se encuentra distribuida, el acceso a la misma es rápido y sencillo, tanto para registrarse como candidato o como empresa, así como para acceder a los servicios que este sitio brinda.

Encontramos que el registro de Usuario se encuentra separado del ingreso de información del candidato, algo que en la mayoría de sitios analizados no hemos observado.

Para el registro de usuarios se requiere la siguiente información:

- Identidad
 - Ingreso de Usuario
 - Ingreso y Verificación de Contraseña
 - Pregunta personal
 - Respuesta personal
- Datos Personales
 - Nombres y Apellidos
 - Identificación (Cédula, RUC, Pasaporte)
 - Género

- Estado Civil
- Fecha de Nacimiento
- Correo Electrónico
- Información Adicional
 - Nivel de educación
 - Industria
 - Cargo
 - País de Residencia
 - Estado/Provincia
 - Ciudad
 - Dirección
 - Sector
 - P.O. Box
 - Teléfono
 - Celular

Una vez que el candidato se ha registrado, este podrá ingresar al escritorio, donde podrá actualizar cada categoría de su currículum por separado. Esto es muy útil, ya que si tiene que actualizar solo una porción de información, podrá ir a la categoría directamente, sin tener que pasar por todo su currículum.

El ingreso de información para estructurar el currículum se encuentra dividido en 6 pasos, y se lista a continuación:

- Datos Personales
 - Nombres y Apellidos
 - Identificación
 - Género
 - Estado Civil
 - Fecha de Nacimiento
 - País de Ciudadanía
 - Número de Hijos
 - País de Residencia
 - Estado/Provincia
 - Ciudad
 - Dirección
 - Sector
 - P.O. Box
 - Teléfono
 - Celular
- Datos Profesionales
 - Nivel de Educación
 - Industria
 - Cargo
 - Experiencia
 - Tipo de Contrato
 - Aspiración Salarial
 - Publicar Hoja de Vida

- Historial de Crédito
- Tiempo Completo/Parcial
- Disponibilidad
- Posee Vehículo
- Disponibilidad de Viajar
- Subir Foto
- Subir Currículum
- Descripción de Objetivos
- Experiencia Laboral
 - Empresa
 - Cargo
 - Industria
 - País
 - Referencia
 - Teléfono
 - Fecha de Inicio y Fin
 - Responsabilidades
- Educación
 - Categoría
 - Título/Nombre
 - Institución
 - Grado
 - País
 - Fecha de Inicio y Fin

- Descripción
- Idiomas
 - Lenguaje
 - Natal (Si o No)
 - Nivel
- Conocimientos
 - Nombre
 - Nivel
 - Años de Experiencia
 - Último Uso
- Aplicaciones de Ofertas

Una vez que se han ingresado todos los datos del candidato, al visualizar el currículum, encontramos que este presenta una excelente estructura, además muestra toda la información ingresada de una manera muy ordenada, lo cual permite una visión completa y clara de los candidatos. Además permite descargar el Currículum, anteriormente ingresado por el usuario, en formato Word.

Para el registro de la empresa, hay dos pasos que se deben realizar, el primero es el ingreso de los datos del anuncio laboral, información de la empresa, información del usuario y contraseña; el segundo es la selección del paquete de precios que se utilizará, ya que para la publicación de ofertas por parte de las empresas, es necesario que estas paguen el servicio.

Para ingresar la oferta de trabajo, se requiere de la siguiente información:

- Título del Anuncio
- Cargo
- Salario
- Vacantes
- Descripción y requisitos del cargo
- Beneficios del cargo
- Mostrar empresa (Si o No)
- Duración del Anuncio y Valor a Pagar

Los datos necesarios para la información de la empresa son los siguientes:

- Nombre
- RUC
- Industria
- País
- Estado/Provincia
- Ciudad
- Dirección
- Sector
- P.O. Box

- Teléfono

Finalmente, los datos para el registro de usuario de empresa, son los siguientes:

- Usuario
- Ingreso y Confirmación de Clave
- Nombres y Apellidos
- Correo Electrónico

Como se mencionó, el segundo paso en este registro es el determinar la tarjeta de crédito que se utilizará, junto con la autorización de débito respectiva.

Una vez ingresada toda esta información, las ofertas de trabajo, presentan la siguiente información:

- Título de la Oferta
- Datos Generales
 - Código
 - Industria
 - Ciudad
 - Publicación
 - Salario
 - Nombre de Empresa

- Cargo
- Vacantes
- Expiración
- Descripción
- Requerimientos y/o Beneficios

Esta oferta, realmente muestra ser muy sencilla, y consideramos que debería mostrar más información de la empresa, para que el candidato tenga una mejor visión del lugar al cual está aplicando.

Respecto a la confiabilidad de la información, observamos que no existe ninguna verificación de los datos ingresado tanto por los candidatos, como por las empresas.

Respecto al motor de búsqueda, solo se realizará el análisis por el lado de los candidatos, ya que no se pudo observar el motor de búsqueda de las empresas. Las categorías por las que se puede realizar el filtrado de ofertas es el siguiente:

- Industria
- Cargo
- Palabra Clave
- Publicación

Este sitio no posee un mapa del sitio para ayudar a los usuarios a alcanzar una página específica requerida.

Encontramos una gran variedad de Recomendaciones como lo son:

- La gestión de la calidad en la formación profesional
- Normalización de competencias laborales y normas de calidad
- Desconectar del trabajo
- ¿Hostigamiento en el trabajo?
- La Comunicación En Momentos De Crisis
- ! No permita que otros elijan el personal de su empresa!
- Finalmente Encontré Trabajo... ¿Tendré Éxito?

Adicionalmente podemos decir que no se encontró ninguna referencia a cursos, organizados por el mismo sitio, o por terceras personas.

El número de candidatos registrados en este sitio es de 58921, mientras que el número de ofertas ingresadas no se muestra.

❖ TODOTRABAJO.COM

La página de inicio, muestra ser muy sencilla, pero formal, dispone de las últimas ofertas de trabajo ingresadas, y posee las diferentes opciones de

información y servicios ubicadas en el lado izquierdo, lo cual es en general un estándar.

A través del sitio encontramos páginas que si bien mantienen la consistencia, lo hacen en un formato poco agradable a la vista y con muy poca vida, haciendo este sitio muy aburrido y de poco interés.

Para registrar un candidato, se lo tiene que hacer de forma separada al ingreso de información, lo cual hemos mencionado anteriormente es una desventaja ya que muchos usuarios encuentran esto tedioso a pesar de lo corto y sencillo que pueda ser.

Para el registro en este sitio se solicita la siguiente información:

- Usuario
- Nombre
- Primer Apellido
- Segundo Apellido
- Correo Electrónico

Una vez que el candidato se ha registrado, este posee la opción de ingresar a la denominada área de Candidatos, lo que vendría a ser un Escritorio Virtual. Este escritorio, es muy desordenado, además de ser confuso, y posee las siguientes opciones:

- Buscador de Ofertas
- Creación de Currículum
- Creación de Cartas de Presentación
- Actualización de Datos

Para la creación del Currículum se han determinado 4 Pasos, los cuales se listan a continuación:

- Paso 1
 - Nombre del Currículum
 - Confidencialidad
 - Alta/Baja
 - Datos Personales
 - Nombre
 - Primer Apellido
 - Segundo Apellido
 - Fecha de Nacimiento
 - Nacionalidad
 - Sexo
 - Estado Civil
 - Dirección
 - Localidad
 - Código Postal

- Provincia
- País
- Correo Electrónico
- Teléfono
- Movilidad
 - Disponibilidad para viajar
 - Disponibilidad para cambiar de residencia
 - Licencia de Conducir
 - ¿Posee vehículo Propio?
- Información Adicional

- Paso 2
 - Experiencia Profesional
 - Puesto
 - Empresa
 - Sector
 - Fecha de Inicio y Fin
 - Descripción
- Paso 3
 - Formación
 - Título
 - Centro
 - Fecha de Inicio
 - Fecha de Fin

- Descripción
- Datos Complementarios
 - Idiomas
 - Informática
 - Información del Candidato
 - Tipo de Trabajo que se busca

La información que se solicita es muy básica, y no permite formar un currículum acorde a lo que el mercado de trabajo espera encontrar. Esta información no permitirá observar lo que en realidad el candidato tiene que ofrecer.

En lo que respecta al currículum, es pobre tanto en su presentación, como en la información que muestra.

Para registrar una oferta, la información que se solicita se divide en dos categorías, mismas que se listan a continuación:

- Datos de la empresa
 - Empresa
 - Identificación
 - Dirección
 - Localidad
 - Código Postal
 - Provincia

- País
- Teléfono
- Descripción
- Datos de Contacto
 - Persona de Contacto
 - Usuario
 - Ingreso y Verificación de Contraseña
 - Posición
 - Corre Electrónico
 - Teléfono

Una vez que la empresa se ha registrado, esta puede acceder al Escritorio, desde donde podrá:

- Añadir Oferta
- Desactivar ofertas
- Modificar Ofertas
- Borrar ofertas
- Copiar Ofertas

Para publicar una oferta, este sitio primeramente tiene que realizar una verificación de la información ingresada por la empresa.

Las ofertas mantiene la consistencia en el formato de presentación de la información, más no en los colores utilizados, además de no ser agradables, son limitadas en la información que presentan. Esta información se lista a continuación:

- Nombre de la Oferta
- Fecha de la Oferta
- Sector
- Provincia
- Descripción
- Lo que se busca (Perfil)
- Lo que se ofrece
- Tipo de Contrato
- Jornada
- Inicio de la Oferta
- Fin de la Oferta
- Contacto

Como se mencionó, esta oferta es muy básica, la información a ingresar es opcional en su mayor parte, lo que le deja abierta la puerta a las empresas para omitir información.

Respecto a la confiabilidad de la información, solo se observa que para el caso de las empresas, se valida la información de las mismas para poder ingresar ofertas de trabajo.

El motor de búsqueda de este sitio es sencillo, no presenta muchos filtros para segmentar los currículums de los candidatos. Los filtros que presta esta búsqueda se listan a continuación:

- Área
- Provincia
- Palabra Clave 1
- Palabra Clave 2
- Jornada laboral
- Tipo de Contrato

En este sitio no existe un mapa del sitio para ayudar a los usuarios a alcanzar una página específica requerida.

En este sitio no existe ningún tipo de recomendaciones, ni cursos para los candidatos.

Respecto al número de usuarios registrados, se tiene un total de 400.945, y un total de 3.786 ofertas activas.

❖ TRABAJO.ORG

Este sitio se encuentra bien estructurado en su inicio, presenta claramente las opciones que posee, igual que las principales ofertas, lo único que podemos comentar es que los colores que utiliza no son ni serios ni juveniles, se encuentran en un término medio, pero que no llaman la atención del usuario.

El registro de usuario, se encuentra junto con el ingreso de la información laboral del candidato, mismo que se compone de 4 pasos, aunque inicialmente, existe una descripción de los servicios que se ofrecerán una vez registrados los candidatos. Los pasos a seguir son los siguientes:

- Privacidad
 - Máxima, Nombre, Correo, Contacto, Dirección
- Datos Personales y de Contacto
 - Nombres y Apellidos
 - Identificación
 - D.N.I. (para españoles)
 - Pasaporte (para extranjeros)
 - Fecha de Nacimiento
 - Sexo
 - Estado Civil
 - Licencia de Conducir
 - Servicio Militar

- País de Residencia
- Provincia de Residencia
- Población
- Dirección
- Código Postal
- Teléfono, Teléfono Trabajo, Móvil
- Correo electrónico
- Otros Datos Personales
- Estudios
 - Nivel máximo de Estudios
 - Especialidad
 - Nombre del Título
 - Año de Finalización
 - Categoría Profesional
 - Subcategoría Profesional
- Experiencia Profesional
 - Años de Experiencia
 - Empresa actual/última
 - Tipo de Empresa
 - Cargo desempeñado
 - Ocultar nombre de Empresa (Si o No)
 - Funciones desempeñadas
- Datos Adicionales
 - Conocimientos informáticos

- Estudios Adicionales
- Experiencia Adicional
- Idiomas
 - Idioma
 - Nivel Hablado
 - Nivel Escrito
- Tipo de Trabajo que solicita
- Como encontró este sitio
- Tipo de Información que le gustaría recibir

Una vez que el usuario se ha registrado, e ingresado toda su información personal y laboral, posee la opción de ingresar al escritorio del candidato, desde donde puede realizar las siguientes opciones:

- Modificar datos
- Cambiar Clave
- Ver Currículum
- Mensajes
- Estado de Ofertas
- Suscripciones

Al visualizar el currículum en línea, podemos observar que se mantiene el mismo formato y colores del sitio, si bien el currículum posee toda la

información que se ingresó, este no es atractivo, y no llama la atención del espectador.

Consideramos que debería ser mejor estructurado, incluyendo otro tipo de letra, de mayor tamaño, y un mejor fondo.

La página de inicio de las Empresas mantiene el mismo formato de las páginas de los candidatos, y tiene básicamente dos opciones disponibles para las Empresas: El Registro y la Consulta de las Tarifas.

El registro de las empresas se encuentra conformado por dos categorías, mismas que se listan a continuación:

- Datos para Candidatos
 - Nombre de la empresa
 - Sector Empresarial
 - Número de Empleados
 - País, Provincia, Población
 - Descripción de la empresa
- Datos de Contacto para Trabajo.org
 - Persona de Contacto
 - Cargo
 - Dirección
 - Código Postal

- Teléfono
- Correo Electrónico

Al igual que para los candidatos, una vez que la empresa se ha registrado, posee la opción de ingresar al escritorio de la empresa, el cual contiene las siguientes opciones:

- Modificar Datos
- Cambiar Clave
- Subscripciones
- Agenda
- Mensajes
- Banco de Currículums
- Servicios Contratados
- Publicar Ofertas
- Estado de Ofertas
- Ver Currículums

Para ingresar una oferta de trabajo, se solicita la siguiente información:

- Datos de la oferta
 - País
 - Provincia
 - Fecha de Finalización

- Categoría del Puesto
- Subcategoría del Puesto
- Puesto Vacante
- Número de Vacantes
- Población
- Descripción de la oferta
- Perfil deseado
 - Nivel de Estudios mínimos
 - Años de Experiencia
 - Edad mínima
 - Disponibilidad para viajar
 - Cambio de residencia
 - Libreta militar
 - Permiso de Conducir
 - Otros requisitos
- Idiomas requeridos
- Opciones adicionales
- Oferta Urgente (Si o No)

La oferta de trabajo mantiene la consistencia del sitio, y agrupa toda la información que se le solicita a la empresa ingresar para dar formato a la oferta. Esta oferta muestra en orden toda la información relevante para el candidato, aunque no muestra información referente a la empresa excepto el

nombre de la misma, lo cual es un factor que no permite a los candidatos tener una mejor visión de las empresas.

La información que se muestra en la oferta de trabajo es la siguiente:

- Datos Generales
 - Referencia
 - Fecha de la Oferta
 - Nombre de la empresa
- Descripción de la oferta
 - Cargo Vacante
 - Categoría
 - Subcategoría
 - Número de Vacantes
 - Descripción
- Localización del puesto
 - País
 - Provincia
 - Población
- Requisitos
 - Nivel de Estudios mínimos
 - Experiencia mínima
 - Edad mínima
 - Servicio Militar

- Permiso de Conducir
- Disponibilidad para viajar
- Disponibilidad para cambio de residencia

Como se puede observar, la información contenida en la oferta de trabajo, es muy básica, claro esta que le permite al candidato conocer el puesto que se requiere, pero sería recomendable incluir información que le permita al candidato conocer el ambiente de trabajo, industria y tamaño de la empresa.

Respecto a la confiabilidad de la información, se puede decir que es nula, ya que no existe ningún tipo de verificación de los datos.

El motor de búsqueda de este sitio solo se encuentra disponible para los candidatos, y cuenta con los siguientes filtros:

- Categoría
- Subcategoría
- País
- Provincia
- Jornada Laboral
- Cambio de residencia
- Palabra Clave

En este sitio no existe un mapa del sitio para ayudar a los usuarios a alcanzar una página específica requerida.

Además, no contiene ningún tipo de recomendaciones, ni cursos para los candidatos.

En este sitio no existe información disponible sobre el número de candidatos, ni el número de ofertas ingresadas.

❖ TRABAJOS.COM

Este sitio tiene una presentación muy sencilla, pero contiene la información distribuida de manera útil, y fácil de ubicar. Le falta un poco de atractivo para hacer este sitio llamativo, y conseguir un mayor flujo de candidatos y empresas.

Al igual que el sitio analizado anteriormente, este sitio posee el registro de usuario, y el ingreso de información laboral separados, lo que podría ocasionar que muchas veces candidatos se vayan.

Para el registro de un Candidatos, la información que se requiere es la siguiente:

- Ingreso de Usuario
- Ingreso y Verificación de Contraseña

- Nombres y Apellidos
- Correo Electrónico
- Cómo conoció este sitio
- Qué tipo de ofertas desea recibir en el Correo Electrónico
- Suscripción a Boletines

Como se puede observar, en este formulario se solicita información que no es relevante para los candidatos, y que es realmente tediosa ingresar, es por esta razón que si se desea solicitar este tipo de información, se recomienda que el registro vaya acompañado del ingreso de información laboral, es decir, que el formulario de registro sea parte de los formularios del currículum.

Una vez que el usuario se ha registrado, posee la opción de ingresar al Escritorio del candidato, en cual posee las siguientes opciones:

- Crear un Nuevo Currículum
- Modificar un Currículum existente
- Recibir ofertas a través del correo electrónico
- Buscar Ofertas de Trabajo

El ingreso de información para la creación de un currículum, se encuentra conformado por un total de 6 pasos, mismos que se listan a continuación:

1. Título del Currículum

2. Datos de Contacto

- Nivel de Privacidad (Alta, Media, Baja)
- Nombre y Apellidos
- País de residencia
- Provincia de residencia
- Población de residencia
- Dirección
- Código Postal
- Teléfono
- Correo Electrónico

3. Datos Académicos

- Nivel de Estudios
- Descripción de la Titulación
- Formación Académica
- Idiomas
- Conocimientos de Informática

4. Datos Profesionales

- Área
- Profesión
- Sector
- Situación Laboral
- Cargo Actual
- Experiencia Profesional
- Años de Experiencia

- Salario Actual

5. Otros Datos

- Sexo
- Año de Nacimiento
- Licencia para conducir
- Vehículo Propio
- Movilidad Geográfica
- Disponibilidad para Viajar
- Comentarios

6. Opción de creación de página Web mediante el currículum

Algo muy importante de destacar, es que el ingreso de la información mostrada anteriormente, es que la misma va acompañada de una descripción de cada categoría, lo cual ayuda al candidato a comprender que es lo que se le está solicitando ingresar.

Cabe mencionar que mientras no se haya ingresado los datos del currículum para cada categoría en orden, no es posible anticipar una de estas, pero una vez que el currículum haya sido completado, el candidato se puede mover a través de cualquier categoría para editarla

Una vez que la información del candidato ha sido ingresada, es posible visualizar el Currículum, mismo que presenta la información ingresada, de una manera muy básica, lo que aparenta ser un resumen, y consideramos no permite presentar lo que el candidato es realmente.

La página de inicio de la empresa, mantiene la consistencia de la parte de los Candidatos, sigue siendo muy sencilla, pero contiene la información distribuida de manera útil, y fácil de ubicar. Haría falta un poco de atractivo para hacer este sitio más llamativo

Para el registro de empresas en este sitio, se lo maneja de la misma manera que para los candidatos, es decir de manera separada, primero se tiene que registrar, luego se ingresa la información de las ofertas.

Para el registro de las empresas se solicita la siguiente información:

- Datos de Acceso
 - Usuario
 - Ingreso y Verificación de Contraseña
- Datos de la empresa
 - Nombre de la empresa
 - Forma Jurídica
 - Sector Económico
 - Descripción de la empresa
 - Número de Trabajadores
 - País
 - Provincia
 - Población

- Dirección
- Código Postal
- Teléfono de la empresa
- Datos de Contacto
 - Nombre
 - Apellidos
 - Cargo – Departamento
 - Teléfono de Contacto

Hay que notar que no se solicita en ningún momento un correo electrónico, lo cual podría causar problemas de comunicación entre los candidatos y las empresas.

Una vez que la empresa se ha registrado, puede ingresar al Escritorio, desde donde puede realizar las siguientes actividades:

- Publicar una nueva oferta
- Ver todas las ofertas
- Buscar Candidatos

El ingreso de información de una oferta de trabajo, se ha dividido en 5 pasos, mismos que se listan a continuación:

1. Inicio

- Título de la Oferta
- Número de Vacantes

2. Perfil del Candidato

- Nivel de Estudios
- Área
- 1^{era} Profesión
- Área
- 2^{da} profesión
- Requisitos
- Años de experiencia
- Edad

3. Descripción

- País
- Provincia
- Población
- Funciones a Desarrollar
- Jornada Laboral
- Tipo de Contrato
- Duración de Contrato
- Salario Bruto Anual
- Comisiones - Incentivos
- Observaciones

4. Tipo de Oferta

- Gratuita o Pagada

5. Modificación de Oferta

Las ofertas de trabajo son muy completas y extensas, presentan toda la información relevante sobre el puesto solicitado, aunque a pesar de solicitar información de la empresa durante el registro de la misma, no se muestra nada en la oferta.

Respecto a la confiabilidad de la información, podemos decir que no se realiza ninguna verificación de las mismas, ni para los Candidatos, ni para las Empresas.

Para la búsqueda de Ofertas se posee un motor que presenta los siguientes filtros:

- Palabra Clave
- Área
- País
- Provincia
- Tipo de Contrato
- Jornada Laboral
- Salario
- Experiencia Laboral
- Antigüedad de la Oferta

Para la búsqueda de Candidatos se posee un motor que presenta los siguientes filtros:

- Profesión
- Años de Experiencia
- Nivel de Estudios
- País de Residencia
- Provincia de Residencia
- Salario deseado

En este sitio no existe un mapa del sitio para ayudar a los usuarios a alcanzar una página específica requerida.

Este sitio posee una serie de recomendaciones y ayudas relacionadas a guías para realizar un buen Currículum, Tests profesionales, entre otros, a pesar de que no posee ningún tipo de cursos.

En este sitio no existe información disponible sobre el número de candidatos, ni el número de ofertas ingresadas.

Anexo 3.5 Evaluación De Los Factores

CATEGORIA	CRITERIO	VALOR*	PONDERACIÓN GLOBAL	DESCRIPCIÓN
1. Estructura y Diseño			30%	
	1.1 Acceso a la información	0 a 3	5%	Se revisará si el acceso a la información es rápido, sencillo
	1.2 Presentación Información Ofertas	0 a 3	5%	Se revisará que sea sencilla y completa
	1.3 Presentación Currículums	0 a 3	5%	Se revisará que sea sencillo y completo
	1.4 Confiabilidad de la Información	0 a 3	15%	Se revisará que la información que ingresan los usuarios y empresas sea verificada
2. Ayudas a la Navegación			20%	
	2.1 Motor de Búsqueda	0 a 3	15%	Se revisará las capacidades de búsqueda del sitio
	2.2 Mapa del Sitio	0 a 3	5%	Si tiene uno, que este sea completo
3. Información Adicional			20%	
	3.1 Recomendaciones	0 a 3	10%	Se revisará la existencia y profundidad de las recomendaciones
	3.2 Cursos	0 a 3	10%	Se revisará la existencia y profundidad de los cursos
4. Bases de Funcionamiento			30%	

	4.1 Número de Usuarios Registrados	0 a 3	15%	Se revisará el número de usuarios registrados en la Bolsa de Trabajo
	4.2 Número de Empresas Registradas o Contactadas	0 a 3	15%	Se revisará el número de empresas registrados en la Bolsa de Trabajo y/o los contactos con las mismas

* Valor: 0, No cumple con las características deseadas; 1, Cumple no muy satisfactoriamente con las características deseadas; 2, Cumple satisfactoriamente con las características deseadas; 3, Cumple muy satisfactoriamente con las características deseadas

Anexo 3.6 Evaluación De Las Bolsas De Trabajo Virtuales

Ponderación	30%				20%		20%		30%						
	1.Estructura y Diseño				2.Ayudas a la Navegación		3.Información Adicional		4.Bases de Funcionamiento						
	Acceso a la Información	Presentación Información Ofertas	Presentación Currículums	Confiabilidad de la Información	Motor de Búsqueda	Mapa del Sitio	Recomendaciones	Cursos	Número de Usuarios Registrados	Número de Empresas Registradas	Total Punto 1	Total Punto 2	Total Punto 3	Total Punto 4	Total Ponderado
Computrabajo.com	2	2	2	0	3	0	1	0	2	1	5	3	1	3	3
Infoempleo.com	3	2	3	1	1	0	3	3	2	2	9	1	6	4	5
Infojobs	3	3	3	2	3	0	3	3	3	3	11	3	6	6	7
Laboris.net	3	3	2	0	3	0	0	0	1	2	8	3	0	3	4
Ceproem.espol.edu.ec	3	3	3	0	2	3	3	3	2	0	8	5	6	2	5
Multitrabajos.com	3	3	3	2	3	0	0	0	0	1	11	3	0	2	4
Porfinempleo.com	3	3	3	0	2	0	3	0	3	0	8	2	3	3	4
Todotrabajo.com	2	2	2	2	2	0	0	0	3	3	8	2	0	6	4
Trabajo.org	3	2	2	0	2	0	0	0	0	0	7	2	0	1	3
Trabajos.com	3	3	2	0	3	0	3	0	0	0	7	3	3	1	3

Anexo 4.1 Base De Empresas Con Las Que CEPROEM-ICHE Tiene

Contacto

ABAPE S.A.	BOLSA VALORES GUAYAQUIL	COMERCIAL ROSILLO
ABEL C.A.	BRAVO STEPHENSON E.	COM. WLADIMIR LERQUE S.A.
A.B.M. CIA. LTDA.	BROOKDALE COMMUNITY C.	COMERCIO
AGILIA S.A.	CFN (COR. FIN. NAC.)	C.A. CAMARONERA REY
ADA CIA. LTDA.	CACHUGRAN S.A.	CABLEVISION S.A.
ADELPHIA CIVIL S.A.	CALCAREOS HUAYCO	CALOX ECUATORIANA
AFISA DEL ECUADOR	CAMAGUAY	CAMI SERIA FIERRO S.A.
AZUCARERA VALDEZ S.A.	CAMARA COMERCIO	CIA. SEGUROS CONDOR S.A.
AUTOLUJOSA	CAMARA CONSTRUCC.	CIA. SEG. Y REASEG. COLON
ASESORAMIENTOS INGA	CAPIG	CONFIANZA CIA.
AGENCIA VIAJES VALENTIN	CAM. ACUACULTURA	DISING CAD
ANTONIO PINO ICAZA	CARPINTECA SCI	DECISION C.A.
ARENAS BUSTAMANTE	CARVAJAL S.A.	DECORPLAST. S.A.
ARBOR RESEARCH CORP.	CASH	DEGLASSER
AMERICATEL DEL ECUADOR	CARTERPI LLAR	DELTA DELFINI & C. LTDA
ANTONIO PINO ICAZA	CEDAL	De MARURI
ASTILLEROS ASENABRA	CELULAR RENT	DEVINSUR S.A.
ALARMAS PRANA	CELOPLAST S.A.	DHL INTERNACIONAL
ALMACEN DEL AGRO	CELULAR POWER S.A.	DIALIMED CIA. LTDA
AMADEUS GLOVAL ECDOR	CEGALSA	DICOCOSTA S.A.
ALMACENERA DEL AGRO	CHARTERMAR	DICRESA S.A.
ALUMOL	CHEMICAL PHARM	DIEMACO CIA.LTDA.
ARENAS E INDUSTRIAS	CHEMIE DEL ECUADOR	DI FARE S.A.
ARENERA GUAYAQUIL	CHOVA DEL ECUADOR	DI FARMAGRO S.A.
ANDINAVE S.A.	CHROMA GRAPH	DIGICOM
PRONACA	CIA. HERAN S.A.	DIPAC MANTA C. LTDA
AUTOMOTORES Y ANEXOS	CIMERSA	DISMA CIA. LTDA.
AMAZONAS C.A. DE SEGUROS	CI PORT S.A.	DISMAC
ATLAS CIA. DE SEGUROS S.A.	COASIN TELECOM	DOBLER HNOS CIA. LTDA.
AEROCOM. TRANSP. Y RUTAS	CODANA S.A.	DUPOCSA
ABOTT LAB. DEL ECUADOR	CODESA	DOS CIA. LTDA.
ABBOUD VICTOR	COFESAN	DI STRIB. FEDERICO WITSCHI S.A.
ANDINA/BBDO GUAYAQUIL	COFIN S.A.	DRAGADOS Y PANAMERIC.
ANDISEC CIA. LTDA.	COLARI S.A.	DIARIO EXPRESO
ASCENSORES Y SISTEMAS	COLGATE - PALMOLIVE	DI SPACIFIC CIA. LTDA.
ASCOMSA	COMAI CIA. LTDA.	DECOR CENTER
ASOC. CULTURAL INTERAM.	COM. STIMGRAF S.A.	DIARIO MERIDIANO
AT & T COMUNICACIONES S.A.	COMERCIAL 3B S.A.	DELOITTE & TOUCHE ECDOR
AUTOAMERICANO S.A.	COMEXPORT S.A.	DENOIR
AUTOFRIO CIA. LTDA.	CERVEZAS NACIONALES	DI ST. JIMSA DEL PACIFICO
AUTORIDAD PORTUARIA GYE	COMPUHELP S.A.	DI ST. ELECTROINDUSTRIAL
AVISAN CIA. LTDA.	COMPSESA	DI ST. RICHARD O' CUSTER S.A.
ABN A.M.R.O. BANK	COMVI PROSA S.A.	DI SULTRA C.A.
AEROSERVICIOS ECUADOR.	CONAPLAS S.A.	DOW CHEMICAL INTERNAT.
AGENCARGA S.A.	CONCRETESA	ECOMSA S.A.

AGENSEG C.A.	CONAUTO	ECUACENTRO C. LTDA
AGEN. PACIFIC RECEPTRAVEL	CONSTRELL. CIA. LTDA.	ECUADASA PLUMROSE
AGENCIAS PHILLIPS S.A.	CONSIVA CIA. LTDA.	ECUAEXIM S.A.
AGRICOLA EL RIACHUELO S.A.	COLISA	ECUAFLUID S.A.
AGRIEXOTICA S.A.	COPIERLANDIA	ECUAI RE S.A.
EKOSA TEXTILES S.A.	JABONERIA GUAYAQUIL	OMNTENS
ELECTENA S.A.	JOHNSON JOHNSON S.A.	OFICINA JURIDICA
FADERASA	JABUCAN S.A.	OCABSA CIA. LTDA.
FADESA	JUAN MARCET	OFICINA LANATA
FAIRIS C.A	JURIS	OPTICA LOS ANDES
FALESA	JUAN EL JURI	ORQUIFA CIA. LTDA.
FAMAY S.A.C.I	KLAERE CIA. LTDA.	OTTATI COSME
FASTCOMP S.A.	KOENIG & PARTNERS	OXIQUIMICA C.A.
FAVESA	KPMG PEAT MARWICK	PREDIOS Y VALORES
FEDERAL	KURITEX S.A.	PACRESA
FEDERAL MOGUL S.A.	KLAERE CIA LTDA.	PAN AMERICAN LIFE INSURANCE
FINANCAPITAL	LA REFORMA	PAPELERIA Y COPIAS SCAM
FINANCIERA GLOBAL S.A.	LA OFICINA MODERNA	PAPELERIA SUCRE S.A.
FINANCORP BANCO	LA PORTUGUESA S.A.	PARADYNE S.A.
FEMSA S.A.	LA UNIVERSAL S.A.	PAUL MITCHELL SYSTEMS
FALMO TOURS	LANATEX	PEREZ & PEREZ
FORTUMAR ECUADOR	LOCALIZA RENTA CAR	PERFIL CREATIVO CIA. LTDA.
FEDERACION ECUAT. FUTBOL	LUFTHANSA	PESQUERA POLAR S.A.
FERCONSA C.A.	LULACSA S.A.	PETROSUR - WORLD FUEL
FANAPISA S.A.	LUX ECUADOR S.A.	PETROECUADOR
FEDER. ECUAT. DE EXPORT.	LIBRERÍA VILLANUEVA	PINTUCENTRO
GRAMOXTEK S.A.	LA UNION CIA. DE SEGUROS	PETROLGRUPSA
GRUPO K	BRISTOL DEL ECUADOR C.A.	PINTURAS CONDOR S.A
GRAND HOTEL GUAYAQUIL	LABORATORIOS CALBAQ C. LTDA	PINTURAS ECUATORIANAS
HOTEL RIZZO	LAB. DR. A. BJARNER C.A.	PINTURAS JESSICA
HOTEL ORO VERDE	LABORATORIOS G. M.	PINTURAS UNIDAS
HOTEL RAMADA	LABORATORIOS GARBU S.A.	PINTURAS WESCO
HOTEL UNIHOTEL	LA FAVORITA S.A.	PLAPASA S.A
HEDDAEUS ECUADOR	LA FERRETERIA C.A.	PLATEX S.A
HIDALGO E HIDALGO S.A.	LA LLAVE S.A.	PLASTIBRONX CIA . LTDA
IBM DEL ECUADOR C. A.	LITO AUTOMATICO	PLASTICOS CHENPRO CIA. LTDA
IMAR	LIBRERIA CIENTIFICA	PLASTICOS ALGAR
IMATION	LABORATORIOS SONOFI	PLASTICOS AMAZONAS
IMPEX ECUATORIANA	EDICIONES UNIMASA	PLASTICOS DEL LI TORAL
IMPORCAL S.A	LEVAPAN DEL ECUADOR	PLASTICOS CHESA
IMPORCOMPU S.A.	LA NACIONAL CIA. SEGUROS	PLASTICOS ECUATORIANOS
IMPORGLASS	MABE ECUADOR S.A.	PICCA
IMPORLESA	MACARSA S.A.	PLASTICOS KOCH
IMPROMAC	MACOSA S.A.	PLASTICOS NEYPLEX
INCAGENCO	MADINSA	PLASTICOS ULTRA CIA.LTDA
INCAGENCO	MASTERCARD	PLASTI - EMPAQUES S.A
INCAGENCO	MAVISA S.A.	PLASTIGAMA
INCAGENCO	M. C. STERN CIA. LTDA.	PLUMAVIT
INCAGENCO	MECANOS S.A.C.	POLARIS

INCATEL	MERCAMPOS S.A.	POLI GRAFICA C.A.
INCATEL	MERCANTIL GARZOZI C.A.	POLI PROMOCIONES
INCOPARTES CIA. LTDA.	MERCK ECUADOR C.A.	POLI QUI MI COS DEL ECUADOR
INCOPARTES CIA. LTDA.	MERINT DEL ECUADOR	POWER SERVICE S.A.
INCOPE S CIA. LTDA.	MICRO - RED	PRECRETO C.A.
INCOPE S CIA. LTDA.	MIRAKLES S.A.	PREFORZADOS B.B.R.U. C.A.
PRODUCOSMETIC	SCHERING ECUATORIANA C.A.	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
PROQUINSA	SEGUROS ATAHUALPA	U. LAICA VICENTE ROCAFUERTE
PRODIMAG S.A.	SEGUROS CONDOR	UNIFAN
PROFINTERCARGA S.A	SEL SHELL DEL ECUADOR S.A.	UBESA
PROFIT S.A.	SHELL DEL ECUADOR S.A.	VALERO Y OCHOA C.A.
PROMOTORA WORLD	SERVICIOS AEREOS NAC. SAN	VALLEJO ARAUJO S.A.
PRONUPAN	SERVICIOS INTERN. CITUR S.A.	VENDEDORES ASOCIADOS
PUBLICIDAD MODERNA	SERVITALLER CIA. LTDA.	VENTAS RAPIDAS S.A.
PUB. TORRES Y ASOCIADOS	SHERWIN WILLIAMS	VENTAS PUBLICITARIAS
PUBLICITAS CIA. LTDA.	SIPRESSA	VERPSA
PUBLICIGRATA	SISTEMA S.A.	VITRALUZ
PROGRESO CIA. DE SEGUROS	SIST. ELECT. Y COMPUTACION	VIVIENDAS HOGAR de CRISTO
QUIFATEX S.A	SOC. AGRICOLA SAN CARLOS S.A.	VIDEO PRODUCCIONES
QUALI GRAMOS S.A	SOLCA	VARGAS ZUÑIGA
Q-VAR ECUATORIANA S.A	SOL INVERSIONES S.A.	VERDUGA CEVALLOS
QUIMICA ARI STON	SOLECSA	VERITAS PUBLICITARIAS C.A.
QUIMICA COMERCIAL	SOLUBLES INSTANTANEOS C.A.	VERTICOR CIA. LTDA.
QUIMICAMP	SONAPAL	PREVICARD
QUALITAT S.A.	SPARTAN DEL ECUADOR	WHINTEHALL INTERNACIONAL
QUIMIPAC CIA. LTDA.	STANDAR FRUIT COMPANY S.A.	WEBER
QUIN COLA CIA. LTDA.	STERLING PRODUCTS INTERNAT.	WRIGHT ROGGIERO
QUIMSA	SUMESA S.A.	XEROX DEL ECUADOR
QUICORNAC S.A.	SUMEQUI POS CIA. LTDA.	ZAVALA & CARMIGNIANI C. L.
RECORDMOTOR	SUPAN	BCO. DEL PROGRESO
REDELEC CIA. LTDA	SUPERINTENDENCIA DE BCOS	INVIDEPRO
REDBANC S.A	SUPERINTENDENCIA DE CIAS.	ADA CIA LTADA
REFRESCOS S.A	SCHERING ECUATORIANA	AZUCARERA VALDEZ
REFRIAUTO	SEGUROS UNIDOS	AMERICATEL DEL ECUADOR
REFRISA	SEGUROS DEL ECUADOR	ALARMAS PRANA
REIPA CIA. LTDA.	SERTEMAR	ALUMOL
REPUESCAR	SERVICENTRO INDURAMA	PRONACA
RESINAS ANDINAS S.A.	SAGMAR	AEROSERVICIOS ECUATORIANOS
RESIQUIM S.A.	SIKA ECUATORIANA	AMERICA AIRLINES INC.
REUTERS LIMITED	SACMAR	BANCO AMAZONAS
REX PLASTICS S.A.	SERVITRANS	BANCO GUAYAQUIL
RHNO'LININGS	SUPERMAXI	BANCO PICHINCHA

REPARACIONES ELECTRONICAS	SÍ TV	BANCO FILANBANCO
REPEC S.A.	SKYTEL	BANCO LA PREVISORA
REPI MEX CIA. LTDA.	SALUD S.A.	BANCO SOL BANCO
REPINTEC S.A.	SEGINTER	BANCO UNION
REPRASER S.A.	SEGUROS UNIDOS	BOLIVAR CIA DE SEGUROS
REP REQUIMICA S.A.	SERVICIOS TELCODATA S.A.	BOLMARI S.A.
REAGRO	SERVIPOL	BEEPERCOM
REPRESENT. GLADYS BELTRAN T.	SETRATEN	CFN
REPRESENTACION INDUSTRIAL	SI SMA	CACHUGRAN S.A.
REPRESENTACIONES J.M.	SAETA - SAN	CARPINTECA SCI
REPRESENT. INTERCONTINENTAL	STRESS OUT PUBLICIDAD S.A.	CASH
REPRESENTACIONES IMESSLER	SUCESORES DE JOSE ZUNINO	CATERPILLAR
REPRESENT. KYOTO CIA. LTDA.	SUMIBANKA CIA. LTDA.	CEDAL
REPRESENT. LUJOR CIA. LTDA.	SUQUIN	BELL SOUTH
AL GRACESA	CODIALSA	ECUANET
ALMACENES ATU	COPIFAC S.A.	ECUAPEL S.A
ALM. EDMUNDO JORDAN C. L.	CORMIN CIA. LTDA.	ECUMESA
ALUMITEC S.A.	CORASA	ECUMOTOR CIA. LTDA.
ALVARADO SCHAFFER & ASO.	CORPOSI ELEC S.A.	EDECA S.A
AMERICAN AIRLINES INC.	C.P.L.	EDEHSA
AMER. INT. UNDERWRITERS	CREDILIT	EDIMCA
AMERICAN LANGUAGE	CREMINO S.A.	EDJOR S. A
ASESORES ACADEMICOS	CYANAMID COLOMBIA	EL CAFÉ
BAJIRESA S.A.	CONBAQUERIZO C. LTDA	EMATEC CIA. LTDA.
BALDA HERNANDEZ MARIO ING	CARVAJAL OFFSETEC S.A.	EMEFINSA S.A.
BALSA DEL PACIFICO S.A.	CERBAGRO	ENSALVID CIA.LTDA
BANCO DE MACHALA	CONSTRUCTOQUIMICA	ESSE CIA. LTDA
BANCO AMAZONAS	CALER S.A.	ESTAR C. A
BANCO GUAYAQUIL	COM. SU GUARDAFANGO	ETINAR CIA.LTDA
BANCO PRESTAMOS	COINRE	EXPALSA
BANCO DEL AUSTRO	CREACIONAL OMB	ECUACOPIA
BANCO COFIEC S.A.	CITIBANK	EQUIDOR
BANCO COLOMBIA	CYNAMID DEL ECUADOR	ECUAQUIMICA
BANCO DEL ESTADO	CRISMA WORLDWIDE	EMPRONACO
BANCO DEL AZUAY	CLUB MEDITERRANEO	ECUADMINSA
BANCO OCCIDENTE	CROWLEY AMERICAN TRANS.	EDITORIA MEDIA Y ASOCIAD.
BANCO PICHINCHA	CANTERAS Y MATERIALES	ELECTROLOGICA S.A.
BANCO PROGRESO	COVITAN CIA. LTDA.	ELECTROQUIL S.A.
BANCO FILANBANCO	CRIDESA	ELEFRICAL S.A.
BANCO PREVISORA	COINRE	ELITE BRANDS INTERNATION
BANCO SOL BANCO	CREACIONAL OMB	EMPAC. Y EXPORT. CALVI
BANCO UNION	CELNASA	EMP. TELEV. SATELCOM S.A.
BANCO POPULAR	CONSULCREDITO	EMPRESA ELECTRICA ECDOR.
BANCO GUAYAQUIL	CETRALIBRO CIA. LTDA.	EMPRESAS HEINZ RIGUETTI
BANINTER	CANODROS S.A.	ESC. BILINGÜE JEFFERSON
BASF ECUATORIANA S.A.	CARTONERA ANDINA S.A.	ESC. NEGOCIOS DEL PACIFICO
BOLIVAR CIA. SEGUROS	CASA MONETT	ESPOL
BRACOMI S.A.	CAVA CIA. LTDA.	(EH&A)
BANCO COFIEC	CREDICIA. LTDA.	EST. JURIDICO APOLO & ASOC.

BANCO CONTINENTAL	CELEBRITY S.A.	EST. JURIDICO AYCART & ASO
BANCO DEL PACIFICO	CENSTUDIOS	EVEREADY ECUADOR C.A.
BCO CENTRAL DEL ECUADOR	CENTRO AUTOM. DEL ECDOR	ENERGIZER
BLOQUES VICTORIA	CEN	EXCEL INTERNACIONAL S.A.
BEEPERCOM	CENTRO ELECTROMECANICO	EXPOGRANOS
BURGER KING	CETI SEGUROS	EXPORT. BANANERA NOBOA
BANCO MEX	CHALLENGE AIR CARGO INC.	E. MAENZ AGENCIA
BANCO DEL TUNGURAHUA	CIA. ANONIMA EL UNIVERSO	ECUA-ANDINO CORP S.A.
BANCO FINEC S.A.	CIA. DE SEG. ECUAT. SUIZA	ECUAFACOR SOC. FINANC.
BANCO INTERNACIONAL S.A.	COMANDATO S.A.	ECUAMARKETING CIA. LTDA.
BENEDICT SCHOOL OF LENG.	CIGNA WORLDWIDE	ECUAPEL S.A.
BENEMARMOL S.A.	CINTAS TEXTILES S.A.	ECUAEXIM S.A.
BERMITOUR CIA. LTDA.	CITIBANK N.A.	ECUASAL C.A.
BIOELECTRONICA BLANCOSA	COLEG. AMERICANO DE GYE	ECUAVEGETAL S.A.
BODEGAS NADER	COLVICO S.A.	EDUARDO TRUJILLO C. LTDA.
INCOPE S CIA. LTDA.	MODUEX DE MODUNOVA	PRI CE WATERHOUSE
INDECSA	MODULTEC S.A.	PROCEPLAS S.A
INDECSA	MOROCCORP S.A.	PRODUCTOS PARAISO S.A
INDECSA	MORTORES DIESEL S.A.	PRODUCTOS ROCAFUERTE
INDECSA	MOTRANSA	PRODUCTOS SELECTOS CIA.
INDETA BIC C.A.	MANGLO	P. SULFATOS PRODESUL S.A
INDETA BIC C.A.	MOSAICOS ATLAS	P. SERVICIOS QUIMICOS
INDETA BIC C.A.	MEMORIAS SERV. ECUADOR	PROESA .S.A
INDETA BIC C.A.	MOTOSIERRAS	PROFITEC S CIA. LTDA
INDETA BIC C.A.	MULTIFILM CORO S . A .	PROGRAFICA S.A
INDUCEPSA S.A.	MULTIMET C. LTDA .	PROGRANSA
INECEL GUAYAQUIL	MUL- T-LOCK	PRONATU
INPROEL S.A.	MURANGLASS CIA. LTDA.	PROMESA
INPROEL S.A.	MAGIMPLAX	PROCEPLAS S.A.
INPROEL S.A.	MADISEL	PROMOCIONES MANDATO G.
INPROEL S.A.	MAMUT ANDINO	PROYECTOS Y SISTEMAS
INSIGHT	MARTAL DEL ECUADOR	PROSECAR CIA.LTDA
INSIGHT	MARZO C.A.	PUBLICIDAD INNOVA
INSTASERUI C.A.	MARISEL	PUBLIVIA
INSTASERUI C.A.	METRO	PYCCA S. A
INTACO COMERCIAL	MANATOUR CIA. LTDA.	POLIMALLA S.A
INTACO COMERCIAL	METROPOLITAN TOURING	PREDIOS URBANOS CIA. INMOBIL
INTACO COMERCIAL	MARISEC	PLASTILIT S.A.
INTACO COMERCIAL	MOTOROLA	PREVIENES BIENES RAICES
INTACO COMERCIAL	MENDOZA GARCIA	PROCARSA
INTACO COMERCIAL	MERCANTIL SACO PLAST C.L.	PRODUCTOS ADAMS
INTERMICA CIA. LTDA.	MERCAPER S.A.C.	PRODUCTOS ALES S.A.
INTERMICA CIA. LTDA.	MOLINOS DEL ECUADOR	PCTOS. ALIMENTICIOS Y LICORES
INTERMICA CIA. LTDA.	MONOCONGO S.A.	PCTOS MARI SCOS ECUAT. INDUS.
INTERNATIONAL SHIPPING	MULTIVIAJES S.A.	PRODUMAT S.A.

INVESTAMAR S.A.	MULTI COM	PROFINSA
INVESTAMAR S.A.	NABISCO ROYAL S. A	PROLEASING
INVESTAMAR S.A.	NEGOCIOS INDUSTRIALES	PROMARISCO S.A.
INVESTAMAR S.A.	NEPLAST C.A.	PROINVER
I.R.C. CIA. LTDA.	NESTLE ECUADOR S.A.	PUBLICO DEPORTE
INDUSTRIAS PROTEX	NORLOP THOMPSON	PUBLICITARIA M&S S.A.
INDUSTRIAS PROTEX	NUTEC REPRESENTACIONES	PLASTICOS SORIA CIA. LTDA.
INDUSTRIAS PROTEX	NUTRANSA	PORTA
INDUSTRIAS PROTEX	NUTREXPA S.A.	PRODI ED TURISMO
IMPORTADORA ANDINA S.A.	NOVOPAN DEL ECUADOR	PELICULAS MEX. DEL ECDOR.
IMPORTADORA TOME BAMB A	NOVACERO	PELIQUERIA UNIBELLA
IMPORTADORA J.J. MEDINA	NARANJO LOPEZ & C.O.	PEREZ PESANTES
INDUAI RE	NEIRA & ASOCIADOS	PERFIL CONFIDENCIAL
IMPORTADORA TOME BAMB A	NO TEJIDOS DEL ECUADOR	PERUGACHI VENEGAS
INDEMAR	OFFSET DEL NORTE	PESCA POLARIS CIA. LTDA.
IMP. CONTINENTAL C. L.	OFIVENT CIA. LTDA.	PESPACA
INST. NACIONAL DE HIGIENE	ORVE HOGAR	PINO VERNAZA
IIASA	OTESA S.A.	PLASTIGOMEZ
INGENIO LA TRONCAL	OSRAM DE ECUADOR S.A.	PROCED. Y SISTEMA C. LTDA.
JABANACO C. LTDA.	OFFSETEC S.A.	PRODUBANCO
REVISTA ESTADIO	SEGUROS EQUI NOCCCI AL	CHEMICAL PHARM
REYBAMPAC	SEGUROS INCA S.A.	CHOVA DEL ECUADOR
ROCHEN DEL ECUADOR S.A.	SEGUROS ROCAFUERTE	CHROMA GRAPH
RODRIGO & ASOCIADOS	TABACALERA ANDINA S.A.	CIMERSA
RODRIMER	TALME S.A.	COASIN TELECOM
REDRIMER	TANQUESA	CODANA S.A.
ROMERO & ASOCIADOS CIA LTDA	TECNO CARGA	CODESA
ROOFTEC CIA. LTDA.	TECNOPLAST DEL ECUADOR	COLGATE - PALMOLIVE
RULIMANES SALVATIERRA C.A.	TECHINT S.A.	CORASA
RULIMANES Y ACERO S.A.	TELEREPUESTO	C.P.L
R. Y C. S.A.	TELESISTEMA CANAL 4	CYANAMID COLOMBIA
REPRESENTACIONES REGALADO	TETRA LAVAL DEL ECUADOR S.A.	BELL SOUTH
REPRI NTER	TEXTILES SAN ANTONIO S.A.	COINRE
REPUESTOS AUTOMOTRICES	THE SYNEY ROSS CO.	CRIDESA
REPUESTO PARA BMW Y VOLVO	TRANVALO	COINRE
REPUESTOS DON NACHO	TRANSEC TRANSP. ECUAT. S.A.	DECISION C.A.
REPUESTOS RAVIL	TRANSMUNDIAL CIA. LTDA.	DELTA DELFINE & C.LTDA
REVISTA INTERAMERICANA	TRANSOCEANICA	DEVINSUR S. A
RHONE POULENC	TRANSHAVE	DHL INTERNACIONAL
RICHARD O COUSTER S.A.	TROPIFRUTAS S.A.	DIALIMED CIA. LTDA.
RIGUETTI S.A.	TURISMO AMONRA S.A.	DICRESA. S.A.
RILDE S.A.	TV CABLE	DIFARE S.A.
ROEMMERS S.A.	TROPICAL TOURS	DIGICOM
RADIAL TELEVISION ACCION S.A.	TECNI REPUESTOS	DIPAC MANTA CIA. LTDA
RADIO ATALAYA	TECNICAS RI TEC CIA. LTDA.	DUPOCSA
RADIO BOLIVAR S.A.	TECNICA INTERNACIONAL	DOS CIA LTDA.
REDIO C.R.E.	TRINSELA	DIARIO EXPRESO
RADIO CARAVANA	TOSCANA CIA. LTDA.	ECUADASA PULMROSE

RADIO CARROUSEL	TRANSMACON	ECUADASA PULMROSE
RADIO LA PRENSA TV CIA. LTDA.	TC TELEFONIA CELULAR	ECUAEXIM S.A.
RADIO SUCRE	TECAAIRE S.A.	ECUAI RE S. A
RADIOTEL S.A.	TECNI SEGURO CIA. LTDA.	ECUANET
RECKITT & COLMAN	TELEI DEAS ECUAVISION TV.	ECUAPEL S. A
REGIONAL BCO. DEL PICHINCHA	TELEMAX CORP S.A.	ECUAMOTROR
REMAR REPRESENT. MARI TIMAS	TENFORE S.A.	EDIMCA
REPI MEX S.A.	TERFOR S.A.	EL CAFÉ
RADIO LATINA	TERMI PAC	ECUADMI NSA
REVI STA TRANSPORT	TETTKE REPRESENTACIONES	EMPRESA ELECTRI CA
REVI STA LA VERDAD	TIA	ENERGI ZER
RAI SPOLSA	TRACTOR-PARTES CIA. LTDA.	EVEREDY ECUADOR C.A.
REPSEMUN	TRADEX INTERNACIONAL	FAMAY
RESCAZUL CIA. LTDA.	TRADI MAR S.A.	FASTCOMP
RESOLCORP S.A	TRANSP. MARI T. BOLI VARI AN.	FEDERAL MOGUL S. A
RODRIGUEZ ANDRADE	TRANSP. MUND. PANALPINA	FILANBANCO
RIO GUAYAS CIA. SEGUROS	TUBESA C.A.	GRUPO K
SAETA - SAN	TURENCA	HOTEL ORO VERDE
SAGMAR - OMARSA	3M DEL ECUADOR	HOTEL UNIHOTEL
SARCUNI	URB. LA HERRADURA	IMAR
SAMAN CIA. LTDA.	UCAR, POLI MEROS Y QUI MI COS	IMPORCAL
SBABI SA INMOB. SBARBARO BIG	UNI SEGUROS S.A.	LA FAVORITA
INCAGENCO	ECUANET	Q-VAR ECUATORIANA S. A
INDECSA	BANANERA NOBOA	QUI MI PAC. CIA LTDA.
BIC. C. A	ECUAMARKETING	REDBANC S.A.
BIC. C. A	FILANBANCO	REUTERS LIMITED
INTACO COMERCIAL	FERCONSA C. A.	REPRESENT INTERCONTINENTAL
INVESTAMAR S.A.	IBM DEL ECUADOR	REPRESENTACIONES REGALADO
PROTEX	IMPORCOMPU S. A.	REVI STA INTERAMERICANA
PROTEX	IMPOTADORA ANDINA	SARCUNI
IMP. CONTINENTAL	IMPROMAC	SCHERING ECUATORIANA C.A.
IIASA	INCATEL	SHELL DEL ECUADOR
JABONERIA GUAYUAQUIL	IMPORTADORA TOMBAMBA	SHELL DEL ECUADOR
KURITEX S. A	LABORATORIOS GARBU	SHELL DEL ECUADOR
LUX ECUADOR S. A	JOHNSON&JOHNSON	SIPRESSA
LABORATORIOS CALBAC.	JABONERIA	AGRI COLA SAN CARLOS
LABORATORIOS CALBAC.	LA FAVORITA	SUMESA S. A.
LABORATORIOS GARBU	EDICIONES UNIMASA	SUMESA S. A.
LABORATORIOS GARBU	MOLINOS DEL ECUADOR	SÍ TV
EDICIONES UNIMASA	PAPELESA	TALME
MABE ECUADOR	PINTURAS ECUATORIANAS	TRANSOCEANICA
MACARSA S. A	PLASTI COS ALGAR	ADA CIA. LTDA.
MASTERCARD	PLASTI COS AMAZONAS	SEGUROS ATLAS
MANGLO	NESTLE DEL ECUADOR	ABOTT DEL ECUADOR
MOSAICOS ATLAS	NUTREXPA S. A.	AGRI EXOTICA S. A.
MOSAICOS ATLAS	OSRAM DEL ECUADOR	BANCO DE COLOMBIA
MUL - T - LOCK	PICCA	BASF ECUATORIANA

MOTOROLA	PLASTIGAMA	BOLMARI S. A.
NEPLAST C. A	POLIQUIMICOS DEL ECUADOR	BRACOMI S. A.
NUTRANSA	PLASTILIT	BANCO COFIEC
NUTREXPA S.A.	PROCARSA	BEEPERCOM
NOVAPAN DEL ECUADOR	QUIFATEX	BODEGAS NADER
NOVACERO	Q-VAR ECUATORIANA	IIASA- CATERPILLAR
OFICINA MODERNA	RECORMOTOR	CIMERSA
OSRAM DEL ECUADOR S.A.	REDBANC S.A.	CONSIVA CIA. LTDA
PAPELESA	REVISTA ESTADIO	CHEMICAL PHARM
PINTURAS UNIDAS	RULIMANES SALVATIERRA C.A.	CIPORT S.A.
PLASTICOS CHEMPRO	REVISTA INTERAMERICANA	COFIN S. A.
PICCA	SARCUNI	COMERCIAL 3B
PLASTICOS ULTRA	SCHERING ECUATORIANA C.A.	COMVI PROSA S. A.
PLASTI - EMPAQUES S. A	SEGUROS CONDOR	CAMI SERIA FIERRO
PLASTIGAMA	SUMESA S.A.	COMERICA
POLIGRAFICA C. A	SACMAR	SEGUROS CONDOR
PROMESA	CITUR S.A.	CELEBRITY
PROCEPLAS S.A.	SKYTEL	CANODROS S. A.
POLIMALLA S.A.	TRANSMUNDIAL	CONAUTO
PROCARSA	TROPIFRUTAS S. A.	CABLEVISION S. A.
PROCARSA	TV. CABLE	De MARURI
PCTOS ALIMENTICIOS Y LICORES	TC TELEFONIA CELULAR	DHL INTERNACIONAL
PCTOS ALIMENTICIOS Y LICORES	TECAIRE	DI PAC
PROMARISCO	TECNI SEGURO CIA. LTDA.	DIARIO EXPRESO
QUALI GRAMOS S. A	TIA	ECUMOTOR CIA. LTDA.

Anexo 4.2 Fases De Gobierno Electrónico Según Microsoft En La Que
Se Encuentra ESPOL. (Al 29 De Noviembre De 2003)

Nivel de Desarrollo	Explicación del Nivel	Capacidad de mejora	Análisis fases de ESPOL Lo existente
Presencia	Distribución de información pública	Bastante mejorable	<ul style="list-style-type: none"> • Presencia en el Web, existe una página electrónica • Existencia de correos electrónicos por parte de la mayoría de las autoridades. • La mayoría de las Unidades de ESPOL manejan un sitio Web por cada una de sus unidades.
Interacción	Interacción con bases de datos y/o personal	Bastante mejorable	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema transaccionales financieros • Sistemas contables • Sistemas académicos • Accesos únicamente en forma de consultas a las bases de datos • Comunicación a través del correo electrónico • Utilización de Lotus Notes internamente
Transacción	Apoyo en transacciones financieras y legales	Debe de ser redefinido	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas no integrados • Sistemas presentan inconvenientes de información • No es sencillo solicitar un historial de la forma en que se realizó un pago el año pasado por ejemplo. • Por lo tanto la información no está

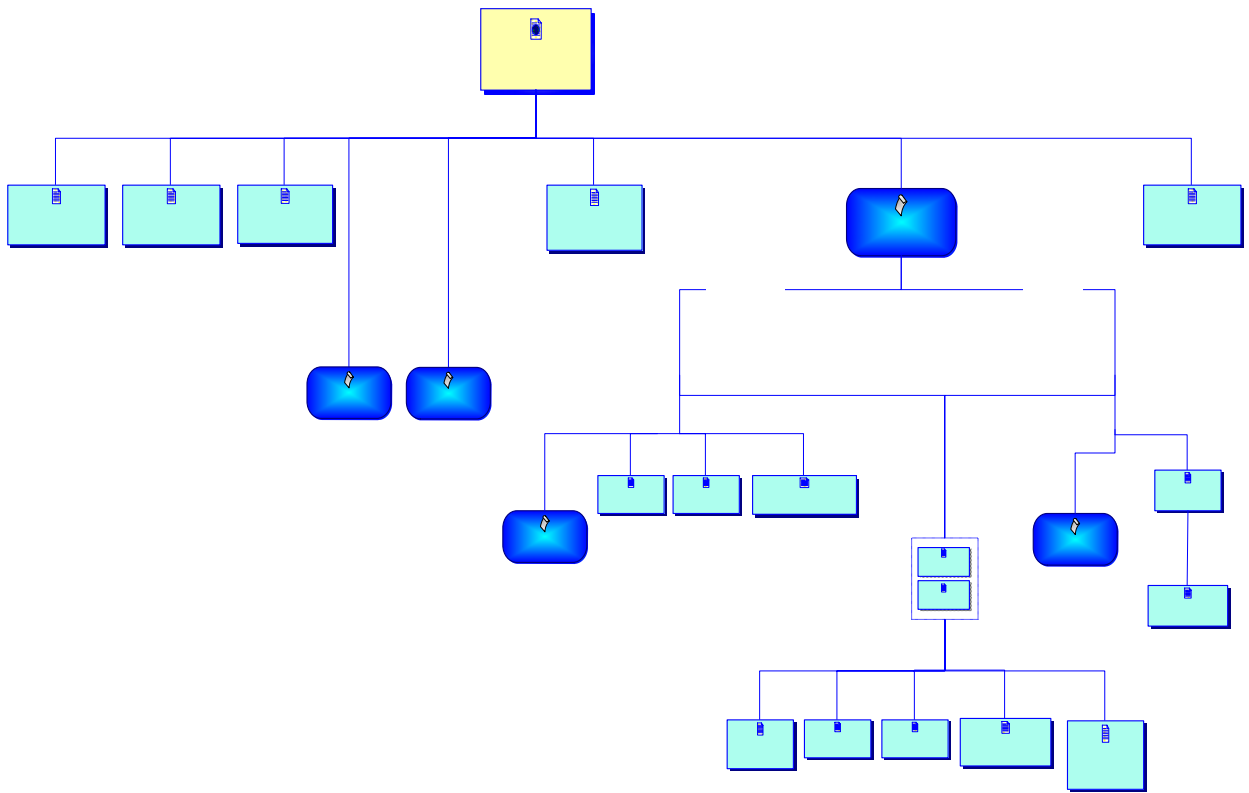
			<p>integrada.</p> <ul style="list-style-type: none"> •
Consolidación	Integración de servicios entre instituciones y redefinición de procesos, simplificación	No existe	<ul style="list-style-type: none"> • No existe integración entre los servicios de las unidades académicas. • Los institutos poseen políticas de trabajo propias de cada uno de ellos • Servicios no mencionados en las paginas Web • Paginas Web solo informativas, no enfocadas al servicio que ofrecen
Masificación	Aumento de demanda y explosión de servicios	No existe	Aun no llegamos a esta fase

Fuente: Proyecto E-Gobierno ESPOL

Anexo 4.3 Active Directory



Anexo 4.4 Diagrama De Sitio Web E-Work



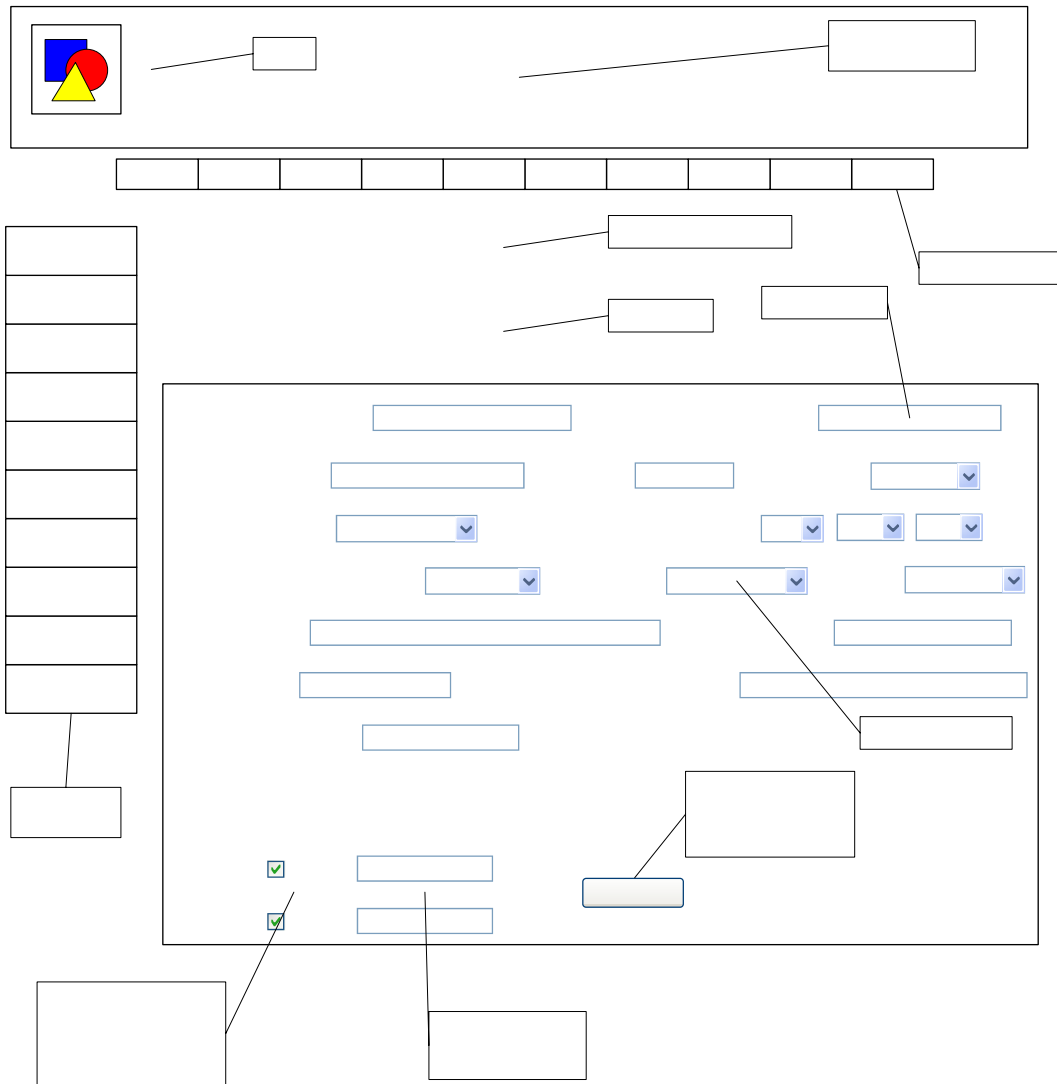
MAPA DE SITIO

ACERCA DEL
CEPROEM-ICHE

ACERCA DE
WEB SITE

Anexo 4.5 Bosquejo De Wizard

Candidatos

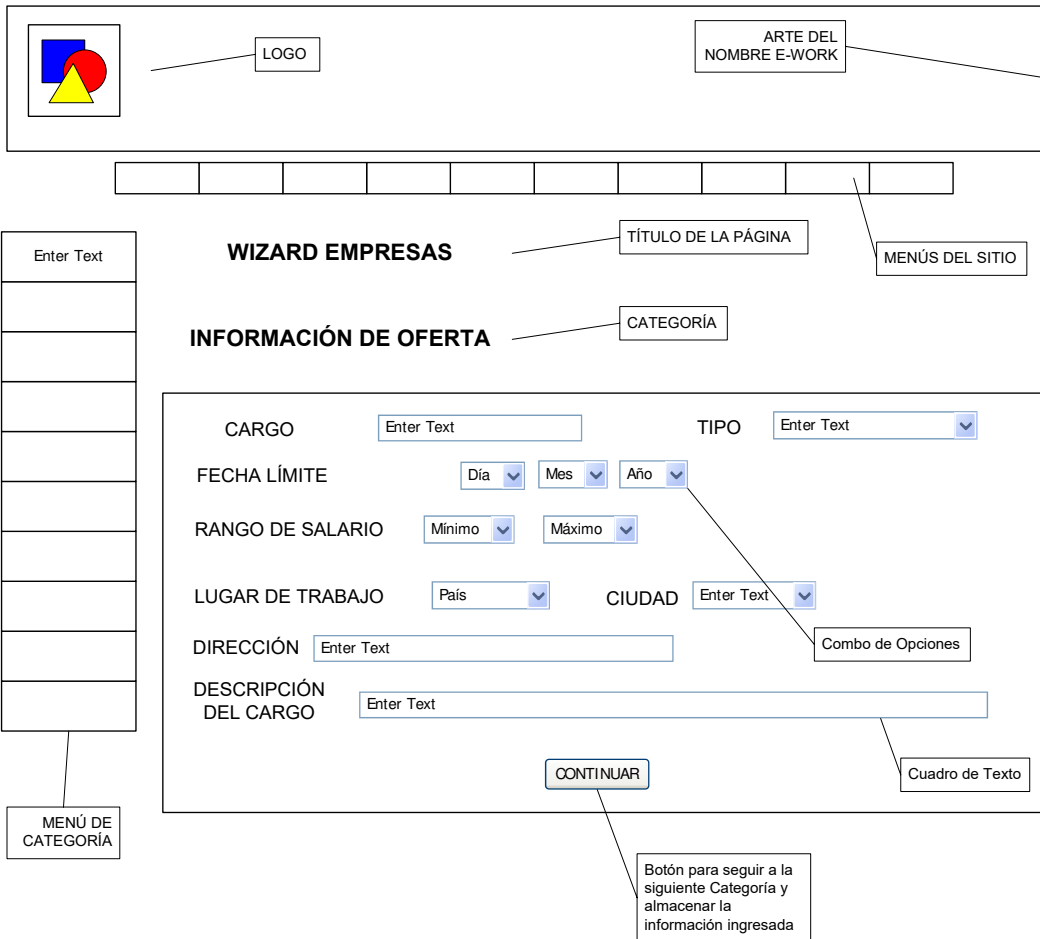


Enter Text

WIZA

DAT

Empresas



Anexo 4.6 Actualización De La Información

TIPO DE INFORMACIÓN	CATEGORÍA	ACTUALIZACIÓN	JUSTIFICACIÓN
Acerca del CEPROEM-ICHE	Secundaria	Cada vez que haya algún cambio en la estructura, funciones, personal y otros aspectos del CEPROEM-ICHE	No se especifica*
Acerca del Sitio Web	Secundaria	Nunca	Ya que esta información solo menciona aspectos que se deben mantener en el tiempo
Mapa del Sitio	Secundaria	Cada vez que sea incorporada al sitio una nueva página, o algún cambio en su estructura	Mantener el orden del sitio
Ley de Pasantías y Código del Trabajo	Principal	Cada vez que la Ley sea modificada	No se especifica*
Contáctenos	Secundaria	Solamente cuando haya cambio de información de contacto	No se especifica*
Registro de Usuarios y Empresas	Principal	No necesita	No necesita ya que se actualiza mediante la base de datos

Ingreso de Usuarios y Empresas	Principal	No necesita	No necesita ya que se actualiza mediante la base de datos
Listado de Empresas	Principal	Dependerá de cada nuevo contacto empresarial que se consiga	No se especifica*
Ofertas de Empleo Publicadas	Principal	No necesita	No necesita ya que se actualiza mediante la base de datos
Cursos y Recomendaciones	Secundaria	Dependerá de los cursos y recomendaciones	Se recomienda que sea actualizado como mínimo una vez al mes
Opción de modificación del Curriculum	Principal	No necesita	No necesita ya que se actualiza mediante la base de datos
Búsqueda de Curriculums	Principal	No necesita	No necesita ya que se actualiza mediante la base de datos
Página de Curriculums	Principal	No necesita	No necesita ya que se actualiza mediante la base de datos
Opción de Modificación de las Ofertas	Principal	No necesita	No necesita ya que se actualiza mediante la base de datos

Enlaces a otras Sitios (Links)	Secundaria	Cada semana	Es necesario que se revisen una vez a la semana, ya que hay sitios que dejan de funcionar sin previo aviso, y esto afecta a la navegación del usuario.
--------------------------------	------------	-------------	--

* Si bien no se especifica, ya que depende de algún otro factor, es obligación del encargado del Centro, que inmediatamente cuando se presente este factor, tome las medidas pertinentes para su respectiva actualización. Esta actualización no podrá demorar más de 2 días.

Anexo 4.7 Artículos Varios De La Ley De Comercio Electrónico Del Ecuador Sobre Protección De La Información

Art. 5. Confidencialidad y reserva. Se establecen los principios de confidencialidad y reserva para los mensajes de datos, cualquiera sea su forma, medio o intención. Toda violación a estos principios, principalmente aquellas referidas a la intrusión electrónica, transferencia ilegal de mensajes de datos o violación del secreto profesional, será sancionada conforme a lo dispuesto en esta ley y demás normas que rigen la materia.

Art. .9. Protección de datos. Para la elaboración, transferencia o utilización de bases de datos, obtenidas directa o indirectamente del uso o transmisión de mensajes de datos, se requerirá el consentimiento expreso del titular de éstos, quien podrá seleccionar la información a compartirse con terceros.

La recopilación y uso de datos personales responderá a los derechos de privacidad, intimidad y confidencialidad garantizados por la Constitución Política de la República y esta ley, los cuales podrán ser utilizados o transferidos únicamente con autorización del titular u orden de autoridad competente.

No será preciso el consentimiento para recopilar datos personales de fuentes accesibles al público, cuando se recojan para el ejercicio de las funciones propias de la administración pública, en el ámbito de su competencia, y cuando se refieran a personas vinculadas por una relación de negocios, laboral, administrativa o contractual y sean necesarios para el mantenimiento de las relaciones o para el cumplimiento del contrato.

El consentimiento a que se refiere este artículo podrá ser revocado a criterio del titular de los datos; la revocatoria no tendrá en ningún caso efecto retroactivo.

Art. 10. Procedencia e identidad de un mensaje de datos. Salvo prueba en contrario se entenderá que un mensaje de datos proviene de quien lo envía y, autoriza a quien lo recibe, para actuar conforme al contenido del mismo, cuando de su verificación exista concordancia entre la identificación del emisor y su firma electrónica, excepto en los siguiente casos:

a) Si se hubiere dado aviso que el mensaje de datos no proviene de quien consta como emisor; en este caso, el aviso se lo hará antes de que la persona que lo recibe actúe conforme a dicho mensaje. En caso contrario, quien conste como emisor deberá justificar plenamente que el mensaje de datos no se inició por orden suya o que el mismo fue alterado; y,

b) Si el destinatario no hubiere efectuado diligentemente las verificaciones correspondientes o hizo caso omiso de su resultado.

Art. 11. Envío y recepción de los mensajes de datos. Salvo pacto en contrario, se presumirá que el tiempo y lugar de emisión y recepción del mensaje de datos, son los siguientes:

a) Momento de emisión del mensaje de datos. Cuando el mensaje de datos ingrese cuan sistema de información o red electrónica que no esté bajo control del emisor o de la persona que envió el mensaje en nombre de éste o del dispositivo electrónico autorizado para el efecto;

b) Momento de recepción del mensaje de datos. Cuando el mensaje de datos ingrese al sistema de información o red electrónica señalado por el destinatario. Si el destinatario designa otro sistema de información o red electrónica, el momento de recepción se presumirá aquel en que se produzca la recuperación del mensaje de datos. De no haberse señalado un lugar preciso de recepción, se entenderá que ésta ocurre cuando el mensaje de datos ingresa a un sistema de información o red electrónica del destinatario, independientemente de haberse recuperado o no el mensaje de datos; y,

c) Lugares de envío y recepción. Los acordados por las partes, sus domicilios legales o los que consten en el certificado de firma electrónica, del emisor y del destinatario. Si no se los pudiese establecer por estos medios, se tendrán por tales, el lugar de trabajo, o donde desarrollen el giro principal de sus actividades o la actividad relacionada con el mensaje de datos.

Art. 48. Consentimiento para aceptar mensajes de datos. Previamente a que el consumidor o usuario exprese su consentimiento para aceptar registros electrónicos o mensajes de datos, debe ser informado clara, precisa y satisfactoriamente, sobre los equipos y programas que requiere para acceder a dichos registros o mensajes.

El usuario o consumidor, al otorgar o confirmar electrónicamente su consentimiento, debe demostrar razonablemente que puede acceder a la información objeto de su consentimiento.

Si con posterioridad al consentimiento del consumidor o usuario existen cambios de cualquier tipo, incluidos cambios en equipos, programas o procedimientos, necesarios para mantener o acceder a registros o mensajes electrónicos, de forma que exista el riesgo de que el consumidor o usuario no sea capaz de acceder o retener un registro electrónico o mensaje de datos sobre los que hubiera otorgado su consentimiento, se le deberá proporcionar de forma clara, precisa y satisfactoria la información necesaria para realizar estos cambios, y se le informará sobre su derecho a retirar el consentimiento previamente otorgado sin la imposición de ninguna condición, costo alguno o consecuencias. En el caso de que estas modificaciones afecten los derechos del consumidor o usuario, se le deberán proporcionar los medios necesarios para evitarle perjuicios, hasta la terminación del contrato o acuerdo que motivó su consentimiento previo.

Art. 49. Consentimiento para el uso de medios electrónicos. De requerirse que la información relativa a un servicio electrónico, incluido el comercio electrónico, deba constar por escrito, el uso de medios electrónicos para proporcionar o permitir el acceso a esa información, será válido si:

a) El consumidor ha consentido expresamente en tal uso y no ha objetado tal consentimiento; y,

b) El consumidor en forma previa a su consentimiento ha sido informado, a satisfacción, de forma clara y precisa, sobre:

1. Su derecho u opción de recibir la información en papel o por medios no electrónicos;

2. Su derecho a objetar su consentimiento en lo posterior y las consecuencias de cualquier tipo al hacerlo, incluidas la terminación contractual o el pago de cualquier tarifa por dicha acción;

3. Los procedimientos a seguir por parte del consumidor para retirar su consentimiento y para actualizar la información proporcionada; y,

4. Los procedimientos para que, posteriormente al consentimiento, el consumidor pueda obtener una copia impresa en papel de los registros electrónicos y el costo de esta copia, en caso de existir.

Art. 50. Información al consumidor. En la prestación de servicios electrónicos en el Ecuador, el consumidor deberá estar suficientemente informado de sus derechos y obligaciones, de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica de Defensa del Consumidor y su Reglamento.

Quando se tratare de bienes o servicios a ser adquiridos, usados o empleados por medios electrónicos, el oferente deberá informar sobre todos los requisitos, condiciones y restricciones para que el consumidor pueda adquirir y hacer uso de los bienes o servicios promocionados.

La publicidad, promoción e información de servicios electrónicos, por redes electrónicas de información, incluida la internet, se realizará de conformidad con la ley, y su incumplimiento será sancionado de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente en el Ecuador.

En la publicidad y promoción por redes electrónicas de información, incluida la Internet, se asegurará que el consumidor pueda acceder a toda la información disponible sobre un bien o servicio sin restricciones, en las mismas condiciones y con las facilidades disponibles para la promoción del bien o Servicio de que se trate.

En el envío periódico de mensajes de datos con información de cualquier tipo, en forma individual o a través de listas de correo, directamente o mediante cadenas de mensajes, el emisor de los mismos deberá proporcionar medios expeditos para que el destinatario, en cualquier tiempo, pueda confirmar su suscripción o solicitar su exclusión de las listas, cadenas de mensajes o bases de datos, en las cuales se halle inscrito y que ocasionen el envío de los mensajes de datos referidos.

La solicitud de exclusión es vinculante para el emisor desde el momento de la recepción de la misma. La persistencia en el envío de mensajes periódicos no deseados de cualquier tipo, se sancionará de acuerdo a lo dispuesto en la presente ley.

El usuario de redes electrónicas, podrá optar o no por la recepción de mensajes de datos que, en forma periódica, sean enviados con la finalidad de informar sobre productos o servicios de cualquier tipo.

Anexo 4.8 Artículos Varios De La Ley De Comercio Electrónico Del
Ecuador Sobre Infracciones Cometidas

Art. 57. Infracciones informáticas. Se considerarán infracciones informáticas, las de carácter administrativo y las que se tipifican, mediante reformas al Código Penal, en la presente ley.

Reformas al Código Penal

Art. 58. A continuación del artículo 202, inclúyanse los siguientes artículos innumerados:

"Art...- El que empleando cualquier medio electrónico, informático o afín, violentare claves o sistemas de seguridad, para acceder u obtener información protegida, contenida en sistemas de información; para vulnerar el secreto, confidencialidad y reserva, o simplemente vulnerar la seguridad, será reprimido con prisión de seis meses a un año y multa de quinientos a mil dólares de los Estados Unidos de Norteamérica.

Si la información obtenida se refiere a seguridad nacional, o a secretos comerciales o industriales, la pena será de uno a tres años de prisión y multa de mil a mil quinientos dólares de los Estados Unidos de Norteamérica.

La divulgación o la utilización fraudulenta de la información protegida, así como de los secretos comerciales o industriales, será sancionada con pena de reclusión menor ordinaria de tres a seis años y multa de dos mil a diez mil dólares de los Estados Unidos de Norteamérica.

Si la divulgación o la utilización fraudulenta se realiza por parte de la persona o personas encargadas de la custodia o utilización legítima de la información, éstas serán sancionadas con pena de reclusión menor de seis a nueve años y multa de dos mil a diez mil dólares de los Estados Unidos de Norteamérica.

Art...- Obtención y utilización no autorizada de información. La persona o personas que obtuvieren información sobre datos personales para después cederla, publicarla, utilizarla o transferirla a cualquier título, sin la autorización de su titular o titulares, serán sancionadas con pena de prisión de dos meses a dos años y multa de mil a dos mil dólares de los Estados Unidos de Norteamérica."

Art. 60. A continuación del artículo 353, agréguese el siguiente artículo innumerado:

"Art... Falsificación electrónica. Son reos de falsificación electrónica la persona o personas que con ánimo de lucro o bien para causar un perjuicio a un tercero, utilizando cualquier medio; alteren o modifiquen mensajes de datos, o la información incluida en éstos, que se encuentre contenida en cualquier soporte material, sistema de información o telemático, ya sea:

1. Alterando un mensaje de datos en alguno de sus elementos o requisitos de carácter formal o esencial;

2. Simulando un mensaje de datos en todo o en parte, de manera que induzca a error sobre su autenticidad;

3. Suponiendo en un acto la intervención de personas que no la han tenido o atribuyendo a las que han intervenido en el acto, declaraciones o manifestaciones diferentes de las que hubieren hecho.

4.- El delito de falsificación electrónica será sancionado de acuerdo a lo dispuesto en este Capítulo."

Art. 61. A continuación del artículo 415 del Código Penal, inclúyanse los siguientes artículos innumerados:

"Art... Daños informáticos. El que dolosamente, de cualquier modo o utilizando cualquier método, destruya, altere, inutilice, suprima o dañe, de forma temporal o definitiva, los programas, datos, bases de datos, información o cualquier mensaje de datos contenido en un sistema de información o red electrónica, será reprimido con prisión de seis meses a tres años y multa de sesenta a ciento cincuenta dólares de los Estados Unidos de Norteamérica.

La pena de prisión será de tres a cinco años y multa de doscientos a seiscientos dólares de los Estados Unidos de Norteamérica, cuando se trate de programas, datos, bases de datos, información o cualquier mensaje de datos contenido en un sistema de información o red electrónica, destinada a prestar un servicio público o vinculada con la defensa nacional.

Art...- Si no se tratare de un delito mayor, la destrucción, alteración o inutilización de la infraestructura o instalaciones físicas necesarias para la transmisión, recepción o procesamiento de mensajes de datos, será reprimida

con prisión de ocho meses a cuatro años y multa de doscientos a seiscientos dólares de los Estados Unidos de Norteamérica."

Art. 62. A continuación del artículo 553 del Código Penal, añádanse los siguientes artículos innumerados:

"Art...- Apropiación ilícita. Serán reprimidos con prisión de seis meses a cinco años y multa de quinientos a mil dólares de los Estados Unidos de Norteamérica, los que utilizaren fraudulentamente sistemas de información o redes electrónicas, para facilitar la apropiación de un bien ajeno, o los que procuren la transferencia no consentida de bienes, valores o derechos de una persona, en perjuicio de ésta o de un tercero, en beneficio suyo o de otra persona alterando, manipulando o modificando el funcionamiento de redes electrónicas, programas informáticos, sistemas informáticos, telemáticos o mensajes de datos.

Art...- La pena de prisión de uno a cinco años y multa de mil a dos mil dólares de los Estados Unidos de Norteamérica, si el delito se hubiere cometido empleando los siguientes medios:

1. Inutilización de sistemas de alarma o guarda;
2. Descubrimiento o descifrado de claves secretas o encriptadas;
3. Utilización de tarjetas magnéticas o perforadas;
4. Utilización de controles o instrumentos de apertura a distancia; y,

5. Violación de seguridades electrónicas, informáticas u otras semejantes.".

Art. 63. Añádase como segundo inciso del artículo 563 del Código Penal, el siguiente:

"Será sancionado con el máximo de la pena prevista en el inciso anterior y multa de quinientos a mil dólares de los Estados Unidos de Norteamérica, el que cometiere el delito utilizando medios electrónicos o telemáticos.".

Art. 64. A continuación del numeral 19 del artículo 606 añádase el siguiente:

"... Los que violaren el derecho a la intimidad, en los términos establecidos en la Ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y Mensajes de Datos.".

Anexo 6.1 Inversión Inicial

PRESUPUESTO DE INVERSION EN ACTIVOS FIJOS

EQUIPOS	CANTIDAD	VR.UNITARIO	VALOR TOTAL
COMPUTADOR SERVIDOR	1	1,000	1,000
COMPUTADOR WEB MASTER	1	700	700
COMPUTADOR DIRECTOR CENTRO	1	700	700
HERRAMIENTAS DE DESARROLLO	1	700	700
UPS	3	80	240
ESTABILIZADOR	3	80	240
DOMINIO	1	100	100
CONEXIÓN DEDICADA	1	700	700
TOTAL EQUIPOS			4,380
MUEBLES Y ENSERES			
ESCRITORIO	2	150	300
SILLA PARA ESCRITORIO	2	40	80
ARCHIVADOR	1	100	100
TABLERO	1	20	20
VARIOS OFICINA	1	50	50
TOTAL MUEBLES Y ENSERES			550
SITIO (Planeación, Desarrollo, Levantamiento)	1	10,000	10,000
IMPREVISTOS (15%)			2,240
TOTAL INVERSION EN ACTIVOS FIJOS			17,170

Anexo 6.2 Costos de Publicidad

PRESUPUESTO DE GASTOS DE ADMINISTRACION Y VENTAS

	MES	AÑO1	AÑO 2	AÑO 3
GASTOS DE PUBLICIDAD	2,000	24,000	1,500	1,500
GASTOS TRANSPORTE	25	300	176	93
GASTOS VARIOS	42	500	500	600
TOTAL GASTOS DE ADMON Y VTAS		24,800	2,176	2,193

Anexo 6.3 Costos de Mantenimiento

PRESUPUESTO GASTOS DE PERSONAL

CONCEPTO	1er.TRIMESTRE			2do.TRIMESTRE			3er.TRIMESTRE			4To.TRIMESTRE			Ano 1	Ano 2	Ano 3
	1Mes	2Mes	3Mes	4mes	5mes	6Mes	7mes	8Mes	9Mes	10Mes	11Mes	12Mes			
SALARIO TOTAL	700	700	700	700	700	700	700	700	700	700	700	700	8,400	9,240	10,164
TOTAL SALARIO MENSUAL	700	700	700	700	700	700	700	700	700	700	700	700	8,400	9,240	10,164

Anexo 6.4 Beneficios Sociales

PRESUPUESTO DE BENEFICIOS SOCIALES

PRODUCTO	1er.TRIMESTRE			2do.TRIMESTRE			3er.TRIMESTRE			4To.TRIMESTRE			Ano 1	Ano 2	Ano 3
	1Mes	2Mes	3Mes	4mes	5mes	6Mes	7mes	8Mes	9Mes	10Mes	11Mes	12Mes			
PRACTICANTES															
CANTIDAD DE COLOCADOS	53	53	53	53	53	53	56	59	62	65	68	71	701	771	848
SALARIO PROMEDIO	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	125	138
INGRESOS TOTALES	6,080	6,080	6,080	6,080	6,080	6,080	6,384	6,703	7,038	7,390	7,760	8,148	79,903	96,683	116,987

Anexo 6.5 Utilidad Social

ESTADO DE RESULTADOS SOCIAL

ITEM	ANO 1	ANO 2	ANO 3
INGRESOS	79,903	96,683	116,987
Menos: Gastos de Administración y Ventas	8,400	9,240	10,164
Menos: Gastos de Publicidad	24,000	1,500	1,500
Menos: Gastos de Transporte	300	176	93
Menos: Gastos Varios	500	500	600
UTILIDAD NETA	46,703	85,267	104,630

Anexo 6.6 Flujo De Caja Neto

FLUJO DE CAJA NETO

	ANO 0	ANO 1	ANO 2	ANO 3
UTILIDAD BUTA	0	46,703	85,267	104,630
1. FLUJO DE FONDOS NETO DEL PERIODO		46,703	85,267	104,630
Inversiones en Activos Fijos del Período	12,240	0	0	0
Reinversión Activos Fijos	0	0	0	3000
2. INVERSIONES NETAS DEL PERIODO	12,240	0	0	3,000
3. (=1-2) FLUJOS DE CAJA TOTALMENTE NETOS	-			
	12,240	46,703	85,267	101,630

Anexo 6.7 Análisis de Sensibilidad

ANÁLISIS DE SENSIBILIDAD				
	TIR	VARIACIÓN	VAN	VARIACIÓN
RESULTADO ESTUDIO	433.22%	-----	163,223	-----
INCREMENTO DE 10% EN GASTOS ADMINISTRATIVOS	428.37%	-4.85%	161,293	-1,930.00
INCREMENTO DE 10% EN INGRESOS	480.40%	47.18%	183,366	20,143.00
DECREMENTO DE 10% EN GASTOS ADMINISTRATIVOS	437.63%	4.41%	164,978	1,755.00
DECREMENTO DE 10% EN INGRESOS	390.18%	-43.04%	144,911	-18,312.00

Anexo 6.8 Flujo de Efectivo

FLUJO DE CAJA SOCIAL

ITEM	Año 0	1er.TRI			2do.TRI			3er.TRI			4To.TRI			Ano 1	Ano 2	Ano 3
		Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12			
CAJA INICIAL	0	-12,240	8,927	5,613	-2,300	1,013	4,327	7,640	11,257	15,194	19,466	24,089	29,082	-12,240	34,463	117,931
Más : INGRESOS		6,080	6,080	6,080	6,080	6,080	6,080	6,384	6,703	7,038	7,390	7,760	8,148	79,903	96,683	116,987
TOTAL DISPONIBLE	0	-6,160	2,847	467	3,780	7,093	10,407	14,024	17,961	22,232	26,856	31,849	37,230	67,663	131,147	234,917
Menos : INVERSIONES EN ACTIVOS FIJOS	12,240	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3000
SERVICIOS PÚBLICOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CONEXIÓN DEDICADA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HOSTING	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Menos : EGRESOS POR GASTOS DE ADMÓN Y VENTAS	0	700	700	700	700	700	700	700	700	700	700	700	700	8,400	9,240	10,164
Gastos Publicidad	0	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	24,000	1,500	1,500
Gastos Transporte	0	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	300	176	93
Gastos Varios	0	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	500	500	600
TOTAL EGRESOS	12,240	2,767	2,767	2,767	2,767	2,767	2,767	2,767	2,767	2,767	2,767	2,767	2,767	33,200	13,216	17,157
NETO DISPONIBLE	-12,240	-8,927	5,613	2,300	1,013	4,327	7,640	11,257	15,194	19,466	24,089	29,082	34,463	34,463	117,931	217,760
CAJA FINAL	-12,240	-8,927	5,613	2,300	1,013	4,327	7,640	11,257	15,194	19,466	24,089	29,082	34,463	34,463	117,931	217,760

Anexo 6.9 Presupuesto De Gastos De Operación

**PRESUPUESTO DE GASTOS DE
OPERACION**

	MES	ANO 1	ANO 2	ANO 3
SERVICIOS PUBLICOS	150	1,800	1,800	1,800
CONEXIÓN DEDICADA	180	2,160	2,160	2,160
HOSTING	70	840	840	840
TOTAL GASTOS DE OPERACIÓN		4,800	4,800	4,800