



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ESPECIALIDADES EMPRESARIALES

CARRERA DE INGENIERÍA EN MARKETING

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERA EN MARKETING**

TEMA

**PLAN DE MARKETING Y COMUNICACIÓN PARA LA INTRODUCCIÓN DE UN
NUEVO SERVICIO DE LA RED SOCIO EMPLEO DEL MINISTERIO DE
RELACIONES LABORALES EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**

AUTORA

KAREN STEFANÍA BERMÚDEZ PÁRRAGA

TUTORA

ING. SABRINA ROJAS DÁVILA

AÑO

2012

DEDICATORIA

A quien decidió ponerme en este mundo, Dios, por ser esa guía en el camino y mi fortaleza en los momentos difíciles, a mis padres quienes sin su apoyo incondicional tanto moral como económico, sus sabios consejos y su esfuerzo conjunto no hubiese sido posible alcanzar esta meta la cual se veía muy lejana años atrás.

A mi hermano el cual siempre estuvo pendiente desde el inicio de mi carrera hasta ahora, por sus consejos y ayuda en los pequeños detalles.

Karen Stefanía Bermúdez Párraga

AGRADECIMIENTO

Nuevamente a Dios por poner esta meta en mi destino, por darme la valentía para afrontar los retos y los obstáculos que se atravesaron en mi camino en su momento.

Como dejar de nombrar a mis amados padres el Ing. Fernando Bermúdez y Arq. Narcisa Párraga, seguido de mi querido hermano el Ing. Byron Bermúdez; por su ayuda desde lo más simple de mi vida hasta en la culminación de este proyecto, haciendo llamadas, llevándome a lugares para recaudar información entre otras cosas.

Al Ing. Carlos Vallejo, quien aportó desde el tema de este proyecto, la información y datos valiosos, le agradezco por su preocupación e interés para que todo salga de la mejor manera posible.

A mi tutora la Ing. Sabrina Rojas quien con sus consejos me guió de manera acertada en los temas de confusión, por su tiempo y por tolerar mis correos a cualquier hora.

Al Eco. Danny Barbery por su ayuda cuando me encontraba desorientada, por sus consejos y por responderme cada pregunta en cada clase y hasta por correo.

A mi primo Lic. David Delgado quien contribuyó con su creatividad, ideas y tiempo en las piezas gráficas, malas noches, entre partidos de fútbol, viajes y salidas al cine.

Y a todos los que preguntaban cómo iba mi proyecto de tesis, tíos, tías, primos y primas, inclusive a mis compañeros de seminario, quienes con sus inquietudes ayudaron a resolver las mías.

Además agradezco a quien se sirva leer este documento, por su tiempo e interés.

Gracias a todos y cada uno de ustedes por creer y tener fe en mí, porque el éxito y la felicidad es solo de valientes.... Y yo deseo ser exitosa.

Karen Stefanía Bermúdez Párraga

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pg.
Tema del Proyecto	
Justificación del Tema	
Contribución Potencial del Estudio	
Antecedentes	
Problemática	
Objetivos de la Investigación	
Generales	
Específicos	
MARCO REFERENCIAL	
Marco Teórico	
Marco Conceptual	
Marco Legal	
Hipótesis de la Investigación	
Resultados esperados	
Diseño de la Investigación	
CAPÍTULO 1	
1.1 ANÁLISIS SITUACIONAL	1
Entorno Económico	1
Entorno Sociocultural	5
Entorno Político Legal	6
Entorno Tecnológico	7
1.2.1 MICROENTORNO	8
Misión, Visión y Valores Corporativos	8
Estructura Organizacional	9
Objetivos Organizacionales	10
Cartera de Productos	10
Participación del Mercado	11
Competencia	12
Ciclo de Vida del Programa	13
FODA	13
Matriz BCG	15
Cadena de Valor	16
Fuerzas de Porter	21
CAPÍTULO 2	
2.1 DEFINICIÓN DE LA INVESTIGACIÓN DE MERCADO	24
2.1.1 PROBLEMÁTICA	24
2.1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	24
Generales	24
Específicos	24

	Pg.
2.1.3 ÁREA GEOGRÁFICA DE ESTUDIO	24
Target de Aplicación	25
2.1.4 HERRAMIENTAS A UTILIZAR	25
2.1.5 DOCUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN	26
2.1.6 CONCLUSIONES DE LAS HERRAMIENTAS CUANTITATIVAS	27
2.1.7 CONCLUSIONES DE LAS HERRAMIENTAS CUALITATIVAS	32
CAPÍTULO 3	
3.1 OBJETIVOS DE MARKETING	37
3.2 SEGMENTACIÓN	37
3.2.1 MACROSEGMENTACIÓN	37
Actual (Red Socio Empleo)	38
Propuesta(Red Socio Empleo Académico)	42
3.2.2 MICROSEGMENTACIÓN	44
3.2.3 ANÁLISIS DEL PERFIL DEL CONSUMIDOR	46
3.3 POSICIONAMIENTO	47
3.3.1 Posicionamiento Técnico	47
3.3.3 Posicionamiento por Atributos	47
3.4 ANÁLISIS DE LA COMPETENCIA	48
3.4.1 Análisis EFE y EFI	48
3.4.2 Análisis de la Matriz de Perfil Competitivo	52
3.4.3 Matriz McKensey	54
3.5 ESTRATEGIAS	54
3.5.1 Básicas de Desarrollo	54
3.5.2 Globales de Marketing	55
3.5.3 De Crecimiento	55
3.5.4 De Marca	55
3.6 MODELO DE NEGOCIO	55
3.7 PLAN DE ACCIÓN	57
3.7.1 PRODUCTO	57
3.7.2 PLAZA	62
3.7.3 PROMOCIÓN	66
3.7.3.1 Publicidad	66
3.7.3.2 Promociones de Ventas	67
3.7.3.3 Relaciones Públicas	69
3.7.3.4 Fuerza de Ventas	72
3.7.3.5 Merchandising	72
3.7.3.6 Islas Informativas	75
3.8 PLAN DE MEDIOS	76
CAPÍTULO 4	
4.1 Presupuestación y Financiamiento del Proyecto	85

	Pg.
CAPÍTULO 5	
5.1 Sistemas de Gestión y Monitoreo del Proyecto	89
5.2 Indicadores de Gestión	90
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pg.
Gráfico No.1 PIB y PIB Per Cápita	2
Gráfico No.2 Inflación acumulada	3
Gráfico No.3 PEA	3
Gráfico No.4 Desocupación	4
Gráfico No.5 Subocupación	4
Gráfico No.6 Organigrama Guayaquil	9
Gráfico No.7 Ciclo de vida del Programa	13
Gráfico No.8 Matriz BCG	15
Gráfico No.9 Cadena de valor	16
Gráfico No.10 Fuerzas de Porter	21
Gráfico No.11 Macro segmentación	37
Gráfico No.12 Cubo de Macro segmentación	42
Gráfico No.13 Micro segmentación	44
Gráfico No.14 Proceso de decisión de compra	46
Gráfico No.15 Matriz McKensey	54
Gráfico No.16 Modelo de negocio actual	56
Gráfico No.17 Modelo de negocio propuesto	56
Gráfico No.18 Diagrama de flor servicio actual	59
Gráfico No.19 Diagrama de flor servicio propuesto	59
Gráfico No.20 Logotipo actual	61
Gráfico No.21 Logotipo propuesto	61
Gráfico No.22 Mix del proceso interno y externo	63
Gráfico No.23 Proceso de inscripción virtual	64
Gráfico No.24 Formato del nuevo servicio	65
Gráfico No.25 Formato de los nuevos servicios	65
Gráfico No.26 Estrategia Pull	66
Gráfico No.27 Artículos promocionales: cuadernos	68
Gráfico No.28 Artículos promocionales: termo y pluma	68
Gráfico No.29 Ticket feria laboral	69
Gráfico No.30 Invitación a empresas	70
Gráfico No.31 Merchandising: afiches	73
Gráfico No.32 Tríptico	74
Gráfico No.33 Islas informativas	75

ÍNDICE DE CUADROS

	Pg.
Cuadro No.1 Herramientas y target de la investigación de mercado	25
Cuadro No.2 Matriz EFI	48
Cuadro No.3 Matriz EFE	50
Cuadro No.4 Matriz de Perfil Competitivo	52
Cuadro No.5 Artículos promocionales	68
Cuadro No.6 Presupuesto de la feria laboral	71
Cuadro No.7 Material impreso	73
Cuadro No.8 Presupuesto televisión	77
Cuadro No.9 Plan de medios televisión lanzamiento	78
Cuadro No.10 Plan de medios televisión mantenimiento	79
Cuadro No.11 Presupuesto radio	80
Cuadro No.12 Presupuesto internet	81
Cuadro No.13 Detalle internet	81
Cuadro No.14 Presupuesto prensa	82
Cuadro No.15 Presupuesto islas informativas	82
Cuadro No.16 Gastos de producción y diseño	83
Cuadro No.17 Presupuesto paletas	83
Cuadro No.18 Estado de resultado	85
Cuadro No.19 Detalle sueldos y salarios	86
Cuadro No.20 Detalle de servicios básicos	86
Cuadro No.21 Detalle mobiliarios	87
Cuadro No.22 Detalle vehículos	88

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo No.1 Formulario del Concurso de Mérito y Oposición

Anexo No.2 Instalaciones de Red Socio Empleo Guayaquil

Anexo No.3 Modelo encuesta

Anexo No.4 Modelo entrevista a empresas

Anexo No.5 Diseño entrevista a clientes actuales

Anexo No.6 Diseño del Focus Group

Anexo No.7 Investigación de mercado: tabulaciones

Anexo No.8 Investigación de mercado: tabulaciones

Anexo No.9 Investigación de mercado: tabulaciones

Anexo No.10 Investigación de mercado: tabulaciones

Anexo No.11 Investigación de mercado: tabulaciones

Anexo No.12 Investigación de mercado: tabulaciones

Anexo No.13 Investigación de mercado: tabulaciones

Anexo No.14 Investigación de mercado: tabulaciones

Anexo No.15 Investigación de mercado: tabulaciones

Anexo No.16 Certificado MIZPA S.A.

Anexo No.17 Certificado SERVIREPUESTOS S.A.

Anexo No.18 Cotización Centro de Convenciones de Guayaquil

Anexo No.19 Story Board comercial de televisión

Anexo No.20 Libreto cuña radial

Anexo No.21 Detalle pautas de radio

Anexo No.22 Plan de medios anual

Anexo No.23 Share de medios

RESUMEN EJECUTIVO

El siguiente trabajo de titulación trata sobre un plan de marketing comunicacional para el programa gubernamental Red Socio Empleo Guayaquil, el mismo se encuentra en una etapa de introducción en el mercado, esta es una bolsa de empleo pública, que tiene como objetivo la reinserción laboral sin discriminación social de manera gratuita, además de brindar a sus socios servicios de asesoría legal, trabajo social, capacitaciones, entre otros.

Basándose en los resultados de la investigación de mercado, tanto cualitativos como cuantitativos; obtenidos en el año 2011; se decidió desarrollar un nuevo servicio dirigido para universitarios divididos en tres grupos de interés; los que no poseen experiencia laboral, aquellos que buscan una mejor oportunidad laboral y quienes por uno u otro motivo están desempleados; siendo los mismos la base principal del modelo de negocio propuesto.

Para ellos se creó Red Socio Empleo Académico; este aparte de los servicios ya existentes en el servicio actual como asesoría legal, certificación del perfil profesional, trabajo social, entre otras; ofrece a sus socios un sistema de becas para posgrados tanto a nivel nacional como internacional, en convenio con países hermanos e instituciones del Estado Ecuatoriano, dando el impulso para incentivar el aprendizaje y enriquecimiento del saber de los usuarios, buscando siempre obtener las mejores oportunidades laborales existentes en el mercado.

Mencionadas becas no sesgarán las oportunidades para las distintas ramas de estudio, por el contrario se impulsará a todas las áreas de especialidad por igual sea ingenierías, licenciaturas, tecnólogos, etc.

Basados en las calificaciones del usuario se otorgarán las becas en el caso de ser estudiante universitario y mediante el desempeño laboral de los profesionales que se encuentren laborando en alguna empresa, seguido de visitas a empresas para generar ese deseo de aspiración laboral en las mismas, capacitaciones, talleres y cursos con profesionales especializados.

Para acceder al nuevo servicio se podrá hacerlo de dos formas mediante la visita del usuario a las instalaciones de la Red Socio Empleo; donde el asesor correspondiente procederá a explicar el funcionamiento y beneficios del mismo, y

posteriormente inscribirá al socio. La segunda forma será vía internet a través del portal web de la Red siendo el principal soporte, donde los interesados se pueden registrar y subir su hoja de vida, mientras que el sistema los re direccionará la pestaña de Socio Empleo Académico si el usuario cumple con el perfil para el cual va dirigido el servicio.

Una vez registrado el usuario podrá revisar las ofertas laborales actualizadas diariamente, proporcionando información sobre becas disponibles, capacitaciones, cursos y talleres disponibles, además de poder sugerir temas de cursos y visitas a empresas.

Las estrategias que se plantean buscan lograr un reconocimiento de la marca además de su preferencia, por sobre las demás bolsas de empleo en el mercado, las cuales si bien es cierto tienen algunos años en el mercado y son fácilmente recordadas por el publico sean usuarios o no de las estas.

Por lo cual se explotará la ventaja competitiva la cual es la capacitación continua de los socios en sus ramas de especialización, haciendo la diferencia entre las demás bolsas de empleo y Red Socio Empleo.

El objetivo de este proyecto es contribuir a reducir el desempleo en el país, brindando oportunidades de desarrollo integral a los profesionales y futuros profesionales, mediante la capacitación y aprendizaje continuo, aportando al incremento de la competitividad de las empresas en las cuales laborarán y por consiguiente de la nación.

TEMA DEL PROYECTO

Plan de marketing y comunicación para la introducción de un nuevo servicio de la Red Socio Empleo del Ministerio de Relaciones Laborales en la ciudad de Guayaquil.

JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

Tener empleo, o ser una persona económicamente activa es de vital importancia para todo ser humano, para lo cual se valen de algunos métodos para conseguirlo, uno de los principales motivos es poder solventar gastos propios o familiares.

Muchas veces las personas trabajan en actividades que no se relacionan con los estudios realizados y esto les produce frustración; para ello se creó el programa Red Socio Empleo, el cual ubica las vacantes de acuerdo al perfil del inscrito.

Este tema fue escogido debido a que representa una gran oportunidad al ser nuevo en el mercado de Guayaquil, teniendo gran amplitud para investigación y desarrollo del mismo, actividades, tácticas y estrategias a implantar con creatividad; utilizando todas las herramientas disponibles para alcanzar los objetivos planteados, obteniendo información básica para retroalimentar el programa.

Además la eficacia de la Red incidirá de manera directa en los índices de desempleo y subempleo del país, principalmente en la ciudad de Guayaquil, para lo cual se realizarán reingenierías, (de ser necesarias) en los procesos existentes tanto de operaciones como de comunicación.

CONTRIBUCIÓN POTENCIAL DEL ESTUDIO

Los beneficiarios directos del proyecto son los inscritos en el programa Red Socio Empleo, e indirectamente toda la sociedad, ya que al tener un nuevo método de búsqueda de ofertas laborales que cuente con una mejor estrategia de comunicación para llegar a los targets establecidos, el cual es seguro, de fácil acceso además de contar con múltiples beneficios.

Donde se encuentran vacantes de todo tipo, tanto para el trabajador formal e informal, como para empresas del sector público como privado; será de mayor facilidad ampliar la cobertura del servicio y de los perfiles profesionales; logrando

que la economía del país mejore, con mano de obra mejor calificada, empresas más productivas, con una visión futura de atraer mayor cantidad de inversión extranjera.

ANTECEDENTES

Creado por el Gobierno actual de la Revolución Ciudadana en coordinación con la Dra. Paulina Paz, Directora del proyecto y del Ministro de Relaciones Laborales Richard Espinosa, la Red Socio Empleo nació hace 2 años con su primera agencia en la ciudad de Quito, denominada Agencia Granados, ubicada en la Av. 6 de Diciembre, entre Gaspar de Villarroel y Granados. Posteriormente se inauguraron más agencias a lo largo del país, Machala, Cuenca, Nueva Loja y Francisco de Orellana.

Las agencias han tenido gran concurrencia de personas quienes deseen utilizar los servicios que ofrecen las mismas, se ha realizado con éxito las actividades planificadas y se continúan planificando más.

En la actualidad el programa se encuentra en una etapa de introducción en la ciudad de Guayaquil con apenas 8 meses al servicio de los ciudadanos, se ha trazado como objetivo la inserción laboral de miles de personas además de que cuenten con oportunidades de emprendimiento de negocios propios y un empleo digno, tanto en el sector público como privado mejorando así el servicio público de empleo.

Con más de 10.500 personas inscritas, 1.180 colocados en el mercado laboral en diferentes tipos de empresas (en Guayaquil en los meses de Mayo a Octubre del año 2011), aunque aún existen muchos que no confían o no forman parte del proyecto; según la opinión popular.

PROBLEMÁTICA

A pesar de ser un programa creado e impulsado por el Gobierno Nacional, la Red sufre de falta de comunicación de la misma hacia el público, ya que solo las personas que transitan por las zonas cercanas a sus instalaciones se acercan a ellas, ya sea por curiosidad o por necesidad, además vale destacar que el problema se debe a que el programa fue instaurado en época electoral, por lo cual no se pudo comunicar acerca del mismo con apertura siendo visto como propaganda política.

Este problema de falta de conocimiento de la Red, también se ve provocado en cierta medida debido a que no todos los grupos de interés poseen los medios de información necesarios para conocer de la existencia de la misma, o no poseen una instrucción básica.

Ante esto, se enfocará en la parte comunicacional de la Red, dando a conocer los beneficios y servicios que ofrece la misma, atrayendo mayor cantidad de potenciales inscritos y futuros trabajadores, siendo de mucha utilidad el boca a boca que genera la experiencia, con lo cual se contribuirá a la reducción de las tasas de desempleo y subempleo existentes en la ciudad, con el 9.9% y 51.4% respectivamente según el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos del año 2011.

Si el problema no es solucionado no se podrá cumplir con la mejora de los perfiles profesionales solicitados, los cuales son de vital importancia ya que algunas empresas piden mayor nivel de instrucción para ciertos cargos.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

- ✓ Difundir eficazmente la existencia de la Red Socio Empleo, información y beneficios de la misma en la ciudad de Guayaquil.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✓ Aumentar el número de inscritos en un 5% al finalizar el 2012.
- ✓ Mejorar la percepción del desempleo y subempleo en la ciudad de Guayaquil a través de la comunicación de la existencia de la Red Socio Empleo al finalizar el año 2012.
- ✓ Capacitar al 30% de los socios miembros de la Red.
- ✓ Cubrir con el 70% de visitas anuales a empresas del sector público y privado para poder informales acerca de la Red.

MARCO REFERENCIAL

Para el desarrollo del proyecto se revisarán estudios realizados previamente sobre el miedo al desempleo, el comportamiento del desempleado, el manejo de información por parte de los medios de comunicación, entre otros.

(Cabello, 2003) , menciona que uno de los principales miedos de las personas es que la mano de obra está siendo desplazada por las tecnologías (entiéndase maquinarias), además de los pésimos climas laborales a la sobre carga de trabajo a los cuales son sometidos los trabajadores en las empresas. Además rescata algo muy interesante que propone Ulrich Beck en su libro *Un nuevo mundo feliz* (2000); que se vincula de manera muy cercana a la Red Socio Empleo como es la igualdad de oportunidades laborales tanto para hombres como para mujeres, el trabajo de los niños y de ancianos debe ser reconocido, remunerado, tener derecho a una pensión y a un seguro médico.

Según (Arcila, Cañizález, & Moret, 2008), comenta acerca de una investigación que se realizó a los medios de comunicación en Venezuela acerca de la forma en que estos manejan la información al tratar con temas de interés social como el desempleo, la inseguridad entre otros, los cuales deben ser manejados con delicadeza al exponerlos al público.

Estos medios muchas veces aumentan o quitan información, lo cual genera en algunos casos desinformación o especulación en la noticia, viéndose afectada la imagen de los mismos, además de su credibilidad, para lo cual deben mejorar la calidad de la información, profundizar e investigar más sobre el tema, realizando un correcto análisis de los datos recopilados para poder proporcionar noticias imparciales y objetivas.

En cuanto a la conducta del desempleado (Vera, 1997) , cita el pensamiento de Weiner (1986), acerca de cómo influyen los motivos de pérdida de su trabajo anterior, ya sea por causas estables o inestables, internas y externas, entre otras; en las expectativas de encontrar empleo. Aquí es donde se comienzan a desarrollar inseguridades y desmotivaciones en el desempleado, se crean ciertas barreras psicológicas en su mente, lo cual influye en su concentración y expectativas,

dejando de lado las potenciales ofertas de empleo, y hasta faltando a las entrevistas de las mismas.

Recalca que mientras mayor sea el tiempo de desempleo, las actitudes del desempleado irán cambiando a lo largo de ese lapso de tiempo, a lo que denomina como las variables *Tiempo de desempleo actual* y *la Conducta de búsqueda de trabajo*.

Respecto al tema de la superación personal (Duque & Sierra, 2002), indica que el hombre tiene ese deseo de superación de buscar el éxito desde el principio de los tiempos, lo cual a lo largo del camino hacia la superación ejercitando sus cualidades; se redescubre a sí mismo, y al conocerse mejor, se valora más, posee y refleja más seguridad en él.

Esto ayuda a mejorar el entorno en el cual se desenvuelve, la familia, el trabajo, los estudios, etc, siendo ejemplo para el mismo entorno, la motivación y el deseo de la búsqueda del éxito.

Los factores de desigualdad como la discapacidad, ser mujer, pertenecer a un grupo étnico minoritario, ser migrante, entre otros, según (Bueno, 2010) son motivos de exclusión social, y la suma de dos o más de estos factores causan efectos desastrosos para las personas.

Menciona además las regulaciones acerca de la jubilación, reformas en las leyes, como que la edad mínima de jubilación es 65 años, y si la persona posee algún tipo de discapacidad la edad se reduce, dependiendo del tipo de la misma.

Resulta de gran interés investigar acerca de trabajos relacionados con el tema del proyecto, ayuda a ampliar más las perspectivas y a realizar un mejor trabajo de investigación.

MARCO TEÓRICO

En cuanto a las materias que contribuirán al desarrollo del proyecto constan las siguientes:

ENTORNO ECONÓMICO: esta materia ayudará a revisar la situación actual del país, los factores que podrían afectar o favorecer al mismo, tanto macro como microentorno.

ANÁLISIS SITUACIONAL: evaluar la situación actual de la empresa en este caso del programa Red Socio Empleo.

INVESTIGACIÓN DE MERCADOS: establecer la percepción y nivel de conocimiento del programa.

ANÁLISIS FINANCIERO: ayudará a determinar la viabilidad del proyecto.

MARKETING DE SERVICIOS Y MARKETING RELACIONAL: ya que este es un servicio que se brinda a la población, necesitamos observar y evaluar la calidad del servicio y los aspectos que se puede mejorar.

DISEÑO GRÁFICO: para la elaboración de las diferentes publicidades a realizar (material POP, banners, etc)

MEDIOS: esta materia permitirá analizar cuáles son los medios más opcionados para comunicar lo que se desea.

MARKETING DE EVENTOS: ayudará al momento de organizar algún tipo de evento, o participar en uno, a planificar y a ejecutar.

GERENCIA DE DESARROLLO DE PRODUCTO: en este caso se trata de un servicio, aquí se podrá gerenciar todas las partes del proyecto.

MARCO CONCEPTUAL

EMPLEO: función, oficio u actividad realizada para una empresa o persona, la cual es remunerada económicamente (Paz, 2008) .

DESEMPLEO: está conformado por aquellas personas que poseen las capacidades y las condiciones y sobre todo que está dispuesta a trabajar pero que no lo hace, incluye a las personas que buscan empleo por primera vez (Universidad Nacional de Colombia, 2002).

SUBEMPLEO: sucede cuando las persona se ve obligada a trabajar por cierto tiempo parcial, a pesar de que deseen trabajar mayor número de horas, ganando un

salario menor que el mínimo vital establecido por la ley, o realizando trabajos de tiempo completo que no alcanzan el salario mínimo vital (Sáiz, 2004).

SECTOR INFORMAL: se define como aquellos grupos de personas que o están sujetos a regulaciones tributarias, ni aportaciones, en algunos casos al margen de la ley vigente, en su mayoría se dedican al comercio de bienes y servicios (Ramírez & Guevara, 2006).

VACANTE: puesto de trabajo que ha sido desocupado que debe de ser ocupado por una persona mediante la selección y contratación de personal, de acuerdo al perfil requerido por el puesto, ya sea temporal o de manera permanente, menciona Solutions, Applications and Services (SAP, 2011).

ESCOLARIDAD: conjunto de conocimientos y cursos impartidos a la persona en alguna institución educativa, dependiendo del tipo de institución educativa por la cual la persona haya cursado se definen los niveles de escolaridad; primaria, secundaria, superior, etc; según el diccionario de Lengua Española (Española, 2011).

REINSERCIÓN LABORAL: proceso que abarca varias actividades cuyo objetivo es lograr conseguir empleo; en el cual la persona se integra socialmente en cuanto a lo laboral, según sus habilidades y conocimientos adquiridos especialmente aquellas pertenecientes a los grupos más vulnerables que sufren exclusión social, según el Centro Documentación De Estudios y Oposiciones (CEDE, 1997).

TALENTO HUMANO: anteriormente se lo denominada recurso humano, siendo visto al ser humano como instrumento, lo cual hoy en día a cambiado siendo la persona el capital principal de una empresa, el mismo que posee habilidades y características que son importantes en el proceso de una organización (Gerencie, 2008).

TGRP'S: (Target Gross Rating Points), es la suma de los ratings en relación a un target o público específico.

CPR: es el costo por contacto resultante de dividir el costo del aviso por la cantidad de personas alcanzadas.

RATING: cifra que indica el porcentaje de hogares o espectadores que están viendo un programa de televisión sobre el total que durante la emisión tiene encendido su televisor.

MARCO LEGAL

Según (Ministerio de Trabajo, 2005), plantea las siguientes regulaciones en el ámbito laboral en su código de trabajo:

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social.

El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado.

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Art. 5.- Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Art. 13.- Formas de remuneración.- En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo.

Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones.- Establece un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o

labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c) Los de servicio doméstico;
- g) Los que se pacten por horas; y,
- h) Los demás que determine la ley.
- d) Los de aprendizaje;
- e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;
- f) Los contratos a prueba;

Art. 16.- Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo.- El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

En el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Art. 18.- Contrato escrito.- El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare.

Art. 19.- Contrato escrito obligatorio.- Se celebrarán por escrito los siguientes contratos:

- a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;

- b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes;
- c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;
- d) Los a prueba;
- e) Los de enganche;
- f) Los por grupo o por equipo;
- g) Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- h) Los de aprendizaje;
- i) Los que se estipulan por uno o más años;
- j) Los que se pacten por horas; y,
- k) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y
- l) En general, los demás que se determine en la ley.

Art. 21.- Requisitos del contrato escrito.- En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato;
2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;
3. La cuantía y forma de pago de la remuneración;
4. Tiempo de duración del contrato;
5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y,
6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.

Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;
3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales.

Art. 45.- Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador:

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;
- c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;
- d) Observar buena conducta durante el trabajo;
- e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;
- f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;
- g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;
- h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;
- i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades.

Art. 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

Art. 80.- Salario y sueldo.- Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.

Art. 97.- Participación de trabajadores en utilidades de la empresa.- El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así:

El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador.

El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad.

El reparto se hará por intermedio de la asociación mayoritaria de trabajadores de la empresa y en proporción al número de estas cargas familiares, debidamente acreditadas por el trabajador ante el empleador. De no existir ninguna asociación, la entrega será directa.

Quienes no hubieren trabajado durante el año completo, recibirán por tales participaciones la parte proporcional al tiempo de servicios.

En las entidades de derecho privado en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria de recursos públicos, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público.

Art. 134.- Prohibición del trabajo de niños, niñas y adolescentes.- Prohíbese toda clase de trabajo, por cuenta ajena, a los niños, niñas y adolescentes menores de quince años. El empleador que viole esta prohibición pagará al menor de quince años el doble de la remuneración, no estará exento de cumplir con todas las obligaciones laborales y sociales derivadas de la relación laboral, incluidas todas las prestaciones y beneficios de la seguridad social, y será sancionado con el máximo de la multa prevista en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia, y con la clausura del establecimiento en caso de reincidencia.

Las autoridades administrativas, jueces y empleadores observarán las normas contenidas en el TITULO V, del LIBRO I del Código de la Niñez y Adolescencia, en especial respecto a la erradicación del trabajo infantil, los trabajos formativos como prácticas culturales, los derechos laborales y sociales, así como las medidas de protección de los niños, niñas y adolescentes contra la explotación laboral.

Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.

Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.

Art. 262.- Modalidades del servicio doméstico.- Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella.

En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar.

La edad mínima para el trabajo doméstico será de quince años.

Para el caso de los adolescentes, se observarán las disposiciones contenidas en el Código de la Niñez y Adolescencia.

Nota: Artículo reformado por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006.

DEL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Art. 2.- El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.

El Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional.

Nota: Título y Artículo agregado por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006.

Según el (MRL)LOSEP¹:

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES

Art. 51.- Competencia del Ministerio de Relaciones Laborales en el ámbito de esta Ley.- El Ministerio de Relaciones Laborales, tendrá las siguientes competencias:

a) Ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público, y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, conforme lo determinado en esta ley;

b) Proponer las políticas de Estado y de Gobierno, relacionadas con la administración de recursos humanos del sector público;

c) Efectuar el control en la administración central e institucional de la Función Ejecutiva mediante: inspecciones, verificaciones, supervisiones o evaluación de gestión administrativa, orientados a vigilar el estricto cumplimiento de las normas contenidas en esta ley, su reglamento general, las resoluciones del Ministerio de Relaciones Laborales y demás disposiciones conexas. De sus resultados emitirá informes a los órganos de control pertinentes, para la determinación de las responsabilidades a que hubiere lugar de ser el caso;

d) Realizar estudios técnicos relacionados a las remuneraciones e ingresos complementarios del sector público. Al efecto establecerá los consejos consultivos que fueren necesarios con las diversas instituciones del sector público para la fijación de las escalas remunerativas;

e) Elaborar y mantener actualizado el Sistema Nacional de Información y el registro de todas las servidoras, servidores, obreras y obreros del sector público, y del catastro de las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, determinadas en el Artículo 3 de esta Ley;

¹ Ley Orgánica del Servidor Público.

f) Determinar la aplicación de las políticas y normas remunerativas de la administración pública regulada por esta ley y evaluar y controlar la administración central e institucional;

g) Establecer políticas nacionales y normas técnicas de capacitación, así como coordinar la ejecución de programas de formación y capacitación;

h) Requerir de las unidades de administración del talento humano de la administración central e institucional, información relacionada con el talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios, que deberán ser remitidos en el plazo de quince días;

i) Emitir criterios sobre la aplicación de los preceptos legales en materia de remuneraciones, ingresos complementarios y talento humano del sector público, y absolver las consultas que formulen las instituciones señaladas en el Artículo 3 de esta ley;

j) Establecer métodos alternativos de intervención inmediata en las instituciones de la Función Ejecutiva, a fin de prevenir a las servidoras y servidores públicos, las consecuencias que se pueden derivar por el incumplimiento de las obligaciones de sus puestos y los deberes establecidos por la Constitución y la ley; y,

k) Las demás que le asigne la Ley.

En las instituciones, entidades y organismos del sector público, sujetas al ámbito de esta ley, el porcentaje de incremento de las remuneraciones y cualquier otro beneficio que cause un egreso económico de un ejercicio a otro, como máximo, será el que determine el Ministerio de Relaciones Laborales, previo informe favorable del Ministerio de Finanzas respecto de la disponibilidad económica cuando fuere del caso.

Corresponde a la Secretaría Nacional de la Administración Pública establecer las políticas, metodología de gestión institucional y herramientas necesarias para el mejoramiento de la eficiencia en la administración pública Central, institucional y dependiente y coordinar las acciones necesarias con el Ministerio de Relaciones Laborales.

Corresponde a las unidades de administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, la administración del sistema integrado de desarrollo del talento humano en sus instituciones, observando las normas técnicas expedidas por el Ministerio de Relaciones Laborales como órgano rector de la materia. Dependerán administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivas instituciones. El Ministerio de Relaciones Laborales no interferirá en los actos relacionados con dicha administración ni en ninguna administración extraña a la administración pública central e institucional.

Según la Ley de Transparencia (INCOP, 2011)²

Art. 7.- Difusión de la Información Pública.- Por la transparencia en la gestión administrativa que están obligadas a observar todas las instituciones del Estado que conforman el sector público en los términos del artículo 118 de la Constitución Política de la República y demás entes señalados en el artículo 1 de la presente Ley, difundirán a través de un portal de información o página web, así como de los medios necesarios a disposición del público, implementados en la misma institución, la siguiente información mínima actualizada, que para efectos de esta Ley, se la considera de naturaleza obligatoria:

Literal a) Estructura orgánica funcional, base legal que la rige, regulaciones y procedimientos internos aplicables a la entidad; las metas y objetivos de las unidades administrativas de conformidad con sus programas operativos;

Las regulaciones y procedimientos aplicables a la entidad son:

- a. Estatuto Orgánico de Gestión por Procesos
- b. Reglamento de Funcionamiento del Directorio

Literal b) El directorio completo de la institución, así como su distributivo de personal

- a. Directorio Completo
- b. Distributivo del Personal

² Instituto Nacional de Contratación Pública.

Literal c) La remuneración mensual por puesto y todo ingreso adicional, incluso el sistema de compensación, según lo establezcan las disposiciones correspondientes

Literal d) Los servicios que ofrece y las formas de acceder a ellos, horarios de atención y demás indicaciones necesarias, para que la ciudadanía pueda ejercer sus derechos y cumplir sus obligaciones

HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN:

La falta de comunicación, el uso de medios erróneos para difundir el mensaje, horarios e información incompleta, la poca apertura de las empresas a instituciones gubernamentales, la desconfianza hacia las mismas por parte de particulares son algunas de las opciones o hipótesis por las cuales no podría estar llegando la comunicación al grupo objetivo.

RESULTADOS ESPERADOS

Entre los principales resultados que se espera lograr constan los siguientes:

- ✓ Ampliar la cobertura de comunicación de la Red a nivel Guayaquil, para poder llegar a más sectores.
- ✓ Lograr la apertura de empresas del sector privado para lograr acuerdos comerciales, logrando así beneficios mutuos.
- ✓ Generar confianza de parte de la población hacia organismos o entidades gubernamentales, ya que aún existen ciudadanos que no confían en los mismos.
- ✓ Dignificar el trabajo bien remunerado además de contar con los beneficios que el Estado exige, como afiliación al seguro, enrolamiento, entre otros.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:

Se utilizará un diseño de investigación concluyente descriptiva, debido a que este tipo de diseño ayudará a describir percepciones de los clientes, recolectar información actual del mercado, medios con mayor impacto y efectividad, entre otros. El tipo de investigación será tanto cuantitativa como cualitativa.

Entre las herramientas cuantitativas que se utilizarán está el muestro, mientras que en las cualitativas se usará el focus group seguido de entrevistas a profundidad.

CAPÍTULO I
ANÁLISIS SITUACIONAL

CAPÍTULO 1

1.1 ANÁLISIS SITUACIONAL

1.1.1 MACROENTORNO

ENTORNO ECONÓMICO

(HOY DIGITAL, 2011) en su portal web de noticias Latinoamérica, y (Americaeconomía, 2011) en un artículo del miércoles 13 de julio del 2011; mencionaron que las economías de América Latina a pesar de la crisis europea no se verán afectadas y contarán con un crecimiento del 4.7%, porcentaje que se superó en 5 puntos para lo que se había proyectado a finales del año anterior para el 2011. Además de preverse un incremento en la inflación; basándose en los reportes emitidos por el CEPAL³.

Debido a que estas economías devienen de las europeas, se prevé un escenario de incertidumbre a pesar de la expansión que también apuntan; además de verse afectada por la inflación por el alza de los precios de los alimentos, los combustibles, entre otros. Los países que más repuntan con un incremento previsto del 4%, tras su expansión del 7.5% alcanzado el año anterior, son Argentina con un 8.3%, mientras que en el 2.012 crecerá un 4.5%; seguido por Perú con un 7.1%, y 5.5% para el 2.012, Uruguay 6.8%, Ecuador 6.4%, Chile 6.3% y Paraguay con un 5.7%y 4.5% en el 2.012.

La tasa de desempleo según el CEPAL, caerá a un rango de 6.7% y 7% en el 2.011, frente a lo obtenido de un 7.3% del año anterior.

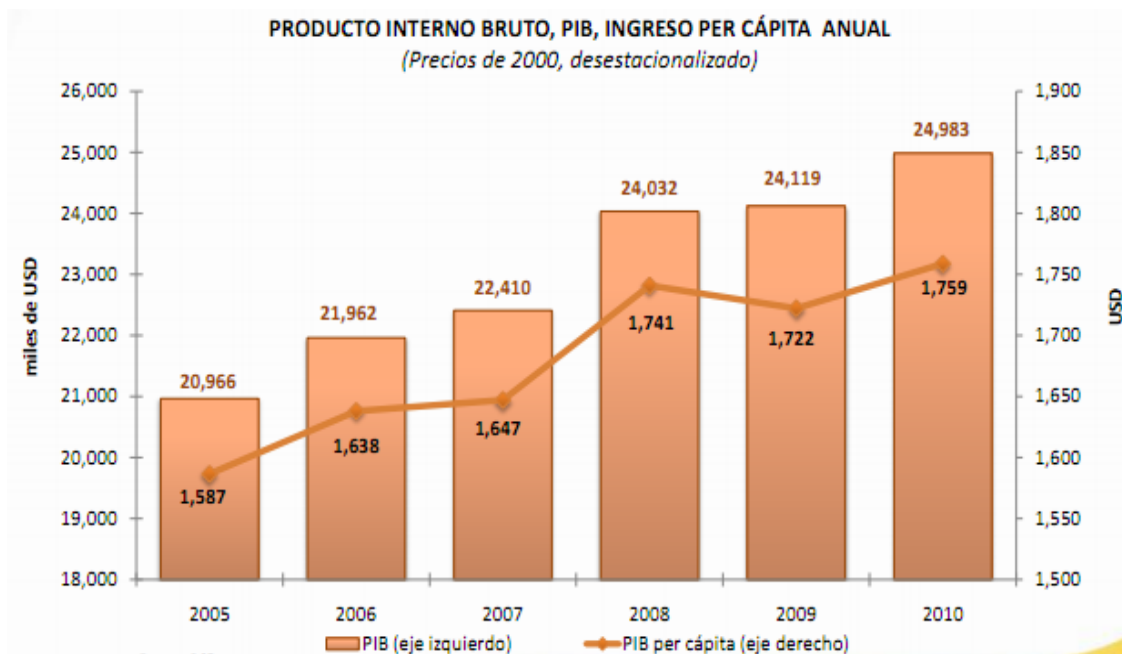
En cuanto al PIB⁴, el cual es el valor de los bienes y servicios finales producidos por una determinada economía en un determinado período de tiempo, de la suma de valor agregado y de las rentas. En el Ecuador se obtuvo un crecimiento PIB del 3.58 % en el año 2010, el cual indica cuanto ha crecido del año anterior al presente la economía del país. Si el PIB disminuye perjudicaría a la Red Socio Empleo, ya que no existiría inversión en el sector de la construcción y los principales socios comprendidos en al ámbito informal se quedarían sin plazas de trabajo.

³ CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

⁴ PIB: Producto Interno Bruto.

Además de lograr un incremento del 2.12% del PIB per cápita, el cual indica la Relación entre el PIB y la población de un país en un año determinado. Generalmente, se asocia con el grado de desarrollo relativo de un país. Resultado de la crisis económica mundial del 2009 basados en datos del Banco Central del Ecuador (BCE, 2011). Si no hubiese incrementado este índice, las expectativas de plazas de trabajo se reducirían, al igual que la inversión (Véase gráfico No.1).

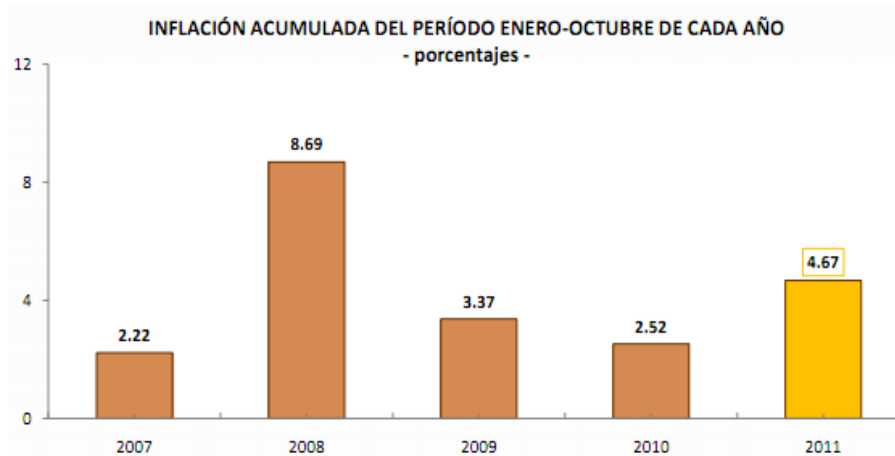
GRÁFICO No.1



Fuente: (BCE, 2011)

La inflación es el crecimiento continuo y generalizado de los precios de los bienes y servicios y factores productivos de una economía a lo largo del tiempo, debido a las constantes variaciones y alzas en los precios de canasta básica, combustibles, ropa, entre otras necesidades de la población la inflación acumulada de Enero a Octubre del año 2011 es de 4.67%, y la de Octubre es de 0.30%(Véase gráfico No.2).

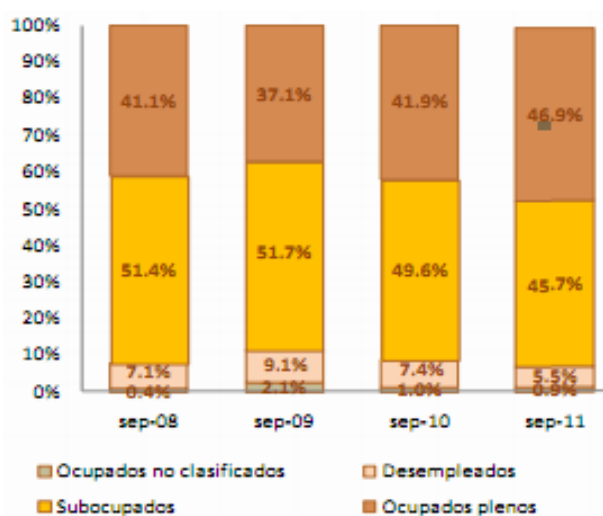
GRÁFICO No.2



Fuente: (BCE, 2011)

En cuanto a los índices de desempleo arroja un 5.52% al mes de Septiembre del 2.011 a nivel país, no obstante a nivel Guayaquil locación donde ocurre la problemática a tratar es del 9.9% en cuanto al índice de desempleo y un 46.3% de subempleo, según reportó en su informe de empleo la Cámara de Comercio del Guayas (CCG, 2011) . El incremento de la inflación, hace que las ofertas laborales en el sector productivo se reduzcan cada vez más, esto ocasiona que exista mayor competencia entre las personas desempleadas (Véase gráfico No.3).

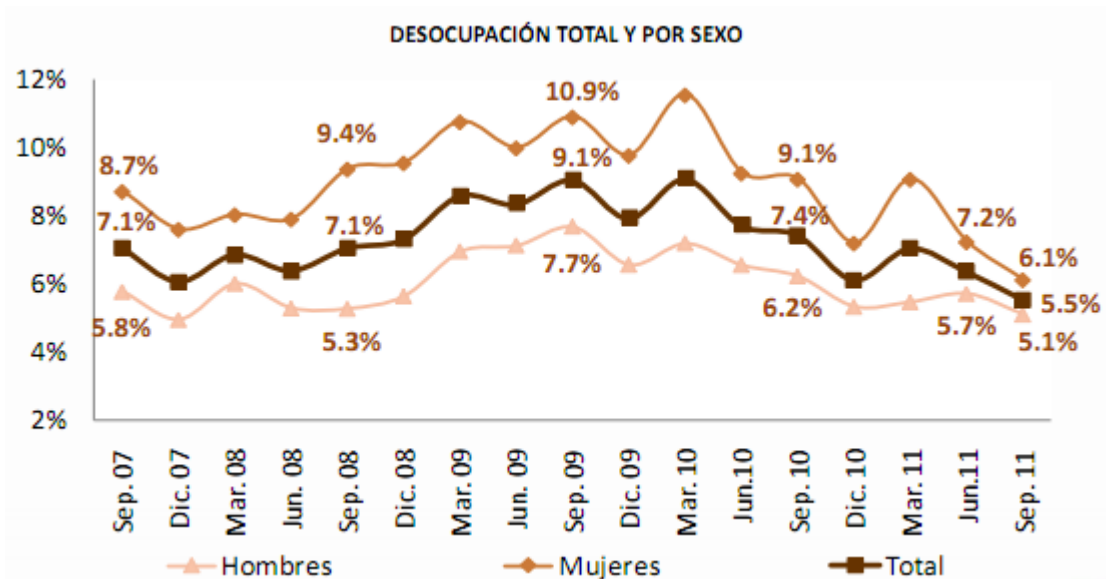
GRÁFICO No.3 PEA⁵



Fuente: (BCE, 2011)

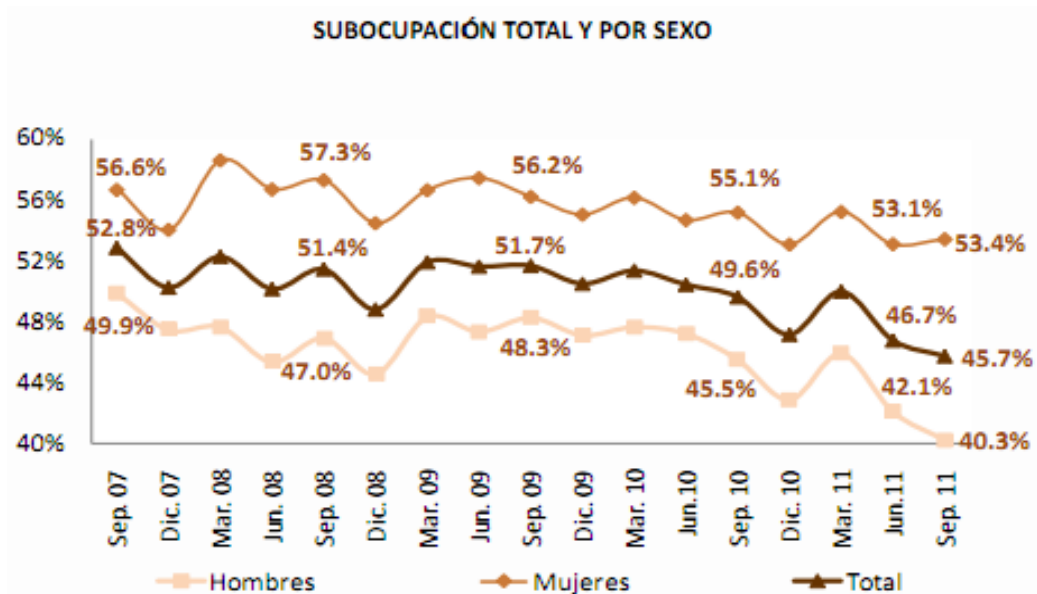
⁵ PEA: Población Económicamente Activa.

GRÁFICO No.4



Fuente: (BCE, 2011)

GRÁFICO No.5



Fuente: (BCE, 2011)

Estas tasas se ven influenciadas por la tercerización, el trabajo informal, las horas laboradas no remuneradas, la migración entre otros factores (Véase gráfico No.4 y No.5).

Existen 313 mil desocupados en el sector urbano, los porcentajes reflejan que se han incrementado más de 100 mil empleados plenos, en manufactura 38 mil, educación 29 mil por citar algunos ejemplos, al igual que el sector del comercio con resultados muy favorables. (Ecuador Inmediato, 2011)

ENTORNO SOCIOCULTURAL

Ecuador es un país que cuenta con más de 14 millones de habitantes, pluricultural y multiétnico, con gente muy distinta pero igual a la vez, se diferencian en cuanto a la forma de hablar, vestimenta, color de piel, costumbres y tradiciones; pero la característica sin espacio a discusión que los hace iguales es la de ser hombres y mujeres trabajadores, que luchan por llevar el pan a sus casas día a día, de sacar adelante a los miembros de su familia, creadores y hasta inventores de cualquier artículo producto de la imaginación.

Sin embargo esta imaginación muchas veces no es suficiente, ya que algunos no cuentan con los recursos necesarios o el estado físico para poner en marcha muchos de estos proyectos, por ello en el país aun existe un alto índice de desempleo y subempleo.

Estos factores antes mencionados son motivo de lucha de todos los gobiernos de turno, los más recientes tuvieron y tienen que lidiar con la tercerización lo cual afectaba de gran manera a los empleados, siendo los únicos beneficiados los empleadores.

Muchos se valen de anuncios clasificados en el periódico, otros que cuentan con un poco de tecnología buscan empleo por internet, algunos con mucha más suerte como los de clase media alta por recomendaciones o simplemente entregando su curriculum puerta a puerta con la esperanza de ser llamados a una entrevista, pero pocos reciben la cita para la misma.

ENTORNO POLÍTICO-LEGAL

El actual Gobierno de la Revolución Ciudadana, encabezado por el Presidente Eco. Rafael Correa Delgado, quien dirige el país desde las elecciones del 2006, el mismo que fue reelecto en el 2009; ha venido realizando múltiples esfuerzos por impulsar la economía del país, preocupándose por todos los sectores productivos del mismo.

Referente al área laboral, se ha puesto en marcha muchos proyectos, basados en la inclusión, el compromiso y equidad, los cuales han atendido a los sectores de atención prioritaria, mediante apoyo a microempresarios, discapacitados, informales entre otros; brindándoles las herramientas necesarias para desarrollarse.

Se está poniendo especial atención al cumplimiento de los derechos que la ley demanda para los trabajadores para su buen vivir, con salarios justos, luchando para evitar la explotación laboral, optimizando el talento humano mediante capacitaciones continuas.

Además de realizar inspecciones periódicas a las empresas, controlando el cumplimiento de las leyes laborales, como las afiliaciones de sus empleados, contratos, además de brindarles un buen clima laboral.

Estos aspectos son muy importantes ya que benefician tanto el empresario como al trabajador, al cumplir con los dictámenes establecidos en el código laboral; el trabajador se siente más comprometido con su trabajo aumentando su productividad y estableciendo relaciones duraderas y saludables con la empresa para la cual labora.

En los últimos meses se han evidenciado algunas problemáticas en el país como el cierre de los casinos y centros donde se realicen juegos de azar, por orden del Eco. Rafael Correa; por lo cual hubo malestar en la ciudadanía por esto se llevaron a cabo ruedas de prensa para comunicar y asegurar los derechos de los trabajadores de los mismos, además de los pagos de las indemnizaciones prioritarias.

Para lo cual el Ministerio de Relaciones Laborales presentó un plan de reconversión laboral, presentados en algunas ciudades del país; este plan trata o impulsa los negocios propios, capacitaciones gratuitas a través del SECAP⁶ el cual les abrirá las

⁶ Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional.

puertas para proyectos de inversión con créditos con el Banco Nacional de Fomento.

Por otro lado está el tema de la compra de renunciaciones obligatorias, este mecanismo de separación laboral corresponde al Decreto Ejecutivo 813, el cual indica que el Estado tiene la potestad de comprar dichas renunciaciones con indemnización a los trabajadores comprendidos en el sector público.

Esta medida lo que busca es dar oportunidades a nuevos profesionales del país, e incentivar los negocios propios o microempresas.

ENTORNO TECNOLÓGICO

“La definición de tecnología antigua argumentaba que la misma no era sólo una condición esencial para la civilización avanzada sino que, al mismo tiempo, la velocidad de los cambios tecnológicos generaba un desarrollo en las actitudes de los seres humanos”. (ABCpedia, 2011)

Ecuador ocupa el puesto 107 en la lista del desarrollo tecnológico, según el Foro Económico Mundial, casi el último puesto, lo cual es preocupante ya que a pesar de la existencia de mentes muy creativas no se explotan los conocimientos adquiridos siendo nuestro principal recurso el talento humano.

Las herramientas de mayor utilización en el área laboral son básicamente el internet, ya que es muy ágil y se encuentra variedad de opciones, existen algunas agencias de empleo que poseen portales en la web.

La prensa escrita en la zona de clasificados, es otro método para búsqueda de ofertas laborales; donde se anuncian distintas empresas ofertando propuestas laborales, y hasta enviar mensajes de texto a un número determinado para solicitar empleo.

Existen medios que a pesar de ser tradicionales no se han explotado para la obtención de empleo, como la televisión y radio, además de las ferias en las cuales acuden gran cantidad de personas, a las cuales les sería de gran interés temas como este.

1.2.1 MICROENTORNO

RED SOCIO EMPLEO

MISIÓN:

Potencializar el desarrollo productivo del país a través de la reinserción laboral, posibilitando el acceso a la capacitación a grupos de buscadores de empleo tradicionalmente marginados, fomentando la competitividad del país.

VISIÓN:

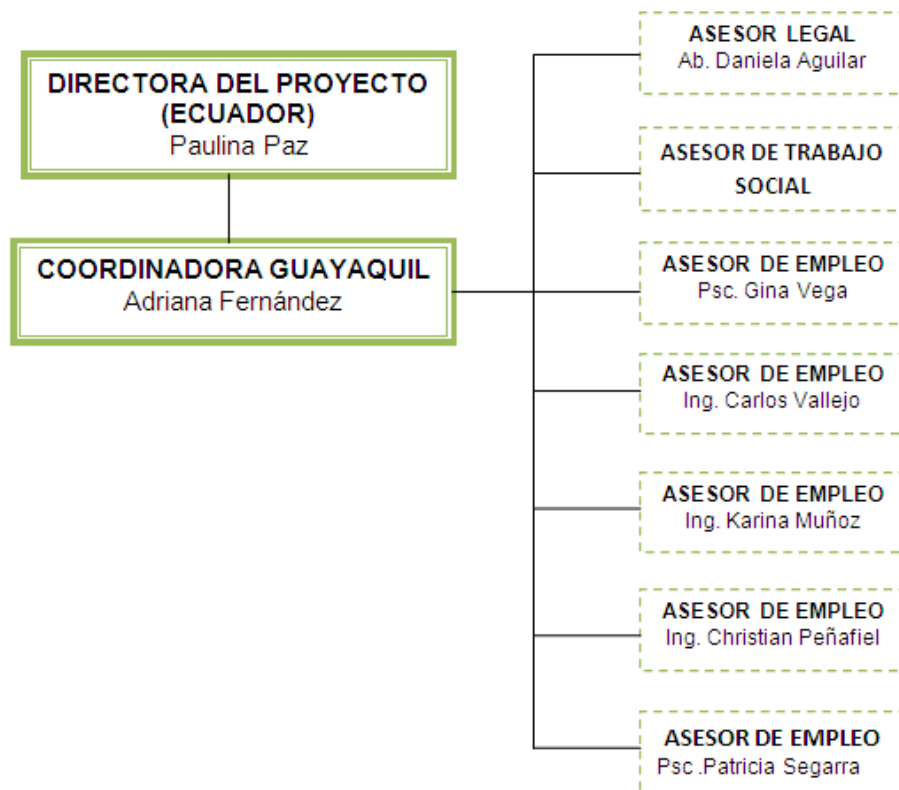
Contribuir como instrumento del Ministerio de Relaciones Laborales, a la mejora del servicio de empleo público del país, con profesionales capacitados, bien remunerados, erradicando el desempleo y velando por el cumplimiento de los derechos de los grupos de interés sin ningún tipo de discriminación.

VALORES CORPORATIVOS:

- **Trabajo en equipo:** tanto entre el personal que labora en las instalaciones de la Red, como entre las empresas con las cuales se realizan acuerdos en el departamento de recursos humanos dentro de las empresas.
- **Responsabilidad social y compromiso;** transmitir el interés de superación y aprendizaje hacia los usuarios
- **Igualdad de oportunidades laborales;** sea que el usuario posea experiencia laboral o no.
- **Inclusión laboral; sin ningún tipo de discriminación;** buscando siempre la inclusión de todos los ciudadanos dejando de lado profesión, nivel social, raza, etc.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL: Según (Vallejo, 2011) en su entrevista que la comentó la estructura del programa se organiza de la siguiente manera:

GRÁFICO No. 6



Elaborado por: Autora

COORDINADORA: Supervisión de sus subordinados y coordinación de las actividades de la Red.

ASESOR LEGAL: Trámites relacionados con el área laboral, contratos, despidos intempestivos, etc.

ASESOR DE TRABAJO SOCIAL: Visitas de los hogares de las personas de sector informal; amas de casa, empleadas domésticas, revisar su situación económica, entre otras funciones.

ASESORES COMERCIALES: Se encargan de receptor a los futuros miembros de la Red, inscribirlos, coordinar las capacitaciones, visitar empresas, presentar informes de los progresos alcanzados, realizar evaluaciones de desempeño a los colocados.

PERSONAL DE APOYO: Transporte de los miembros de la Red para poder realizar las respectivas visitas a empresas para solicitar las vacantes, además del personal que se encarga del orden y la estética de la agencia.

OBJETIVOS ORGANIZACIONALES:

Según (Celi, 2009) Ministra de Coordinación de Desarrollo Social, en una entrevista para Ecuador tv; mencionó los siguientes objetivos:

1. Potenciar las oportunidades de empleo sobre todo para los sectores más informales de la economía, logrando la reinserción laboral.
2. Mejorar las habilidades y talentos de las personas mediante las capacitaciones gratuitas impartidas, dándole un plus a su curriculum, logrando a un futuro mejores oportunidades laborales.
3. Contribuir a la reducción de las tasas de desempleo y subempleo existentes en el país.

CARTERA DE PRODUCTOS:

Entre los servicios que la Red ofrece constan:

- **Entrega de hojas de vida;** para envío a las empresas según el perfil requerido.
- **Asesoría y facilitación para la obtención de empleo;** de acuerdo a las habilidades y capacidades de los inscritos, perfil y competencia.
- **Capacitaciones gratuitas para los miembros de la Red;** en el ámbito referente a su especialidad o de su interés, dictadas en las instalaciones de la Red por profesionales capacitados, en convenio con instituciones como el SECAP.
- **Certificación del perfil profesional;** verificación de antecedentes judiciales con la Policía Judicial por medio de su página www.dnpj.gob.ec de los inscritos y referencias personales de los inscritos.
- **Asesoría de programas de inclusión social;** sin ningún tipo de discriminación.
- **Trabajo social;** se encarga de observar el nivel socioeconómico de los usuarios realizando visitas a su domicilio certificando la veracidad de la información dada por los socios.

- **Asesoría legal;** donde se resuelven dudas sobre problemas o papeles legales, ya que muchas veces no todos conocen mucho del tema, direccionándolo a la inspectoría de trabajo, donde cuentan con expertos en materia laboral.
- **Empleadas Domésticas;** este servicio es el más reciente donde la Red se encarga de afiliarlas evitando que sus patrones no lo hagan y no le reconozcan los beneficios de ley, además de capacitarlas en áreas como cocina para el hogar, nutrición, ahorro, cuidado de personas: adultos mayores, niños y personas con discapacidad y primeros auxilios.
- **Zona de acceso a internet;** donde los socios pueden subir su hoja de vida en caso de no tener los recursos para poder hacerlo en sus casas.

PARTICIPACIÓN DEL MERCADO

Red Socio empleo al ser un programa instaurado por el gobierno de la Revolución Ciudadana, no tiene fines de lucro, tanto las inscripciones como las capacitaciones son gratuitas para los socios.

Ya que no se han realizado estudios acerca de las agencias de empleo no se cuenta con información disponible de los competidores, ni de su porcentaje de participación del mercado.

Lo que se puede mencionar acerca de los competidores es que estos al poseer mayor tiempo de funcionamiento en el mercado ya se encuentran posicionados en la mente del consumidor y son las primeras opciones como reclutadoras de personal para las principales empresas del país.

Multitabajos; siendo la bolsa de empleo de mayor peso por su antigüedad y rapidez de respuesta, posee gran aceptación por el público convirtiéndose en el principal competidor.

Además la Red Socio Empleo (Guayaquil), es nueva en el mercado por lo que no cuenta con una amplia participación del mercado, para lo cual se requiere ampliar el alcance, con inscritos con un mayor peso en su perfil profesional, sin dejar de lado a los inscritos con menos instrucción, recordando que la Red Socio Empleo no discrimina a ningún ciudadano.

Se destacan los siguientes datos:

- Población en la provincia del Guayas es de 3'573.003 habitantes.
- Población en la ciudad de Guayaquil es de 2'286.772 habitantes.
- Desempleados en Guayaquil 219.530 personas.

COMPETENCIA

Entre los principales competidores según el portal (Altillo, 2011) a nivel nacional: (En cuanto a portales de empleo virtuales) menciona:

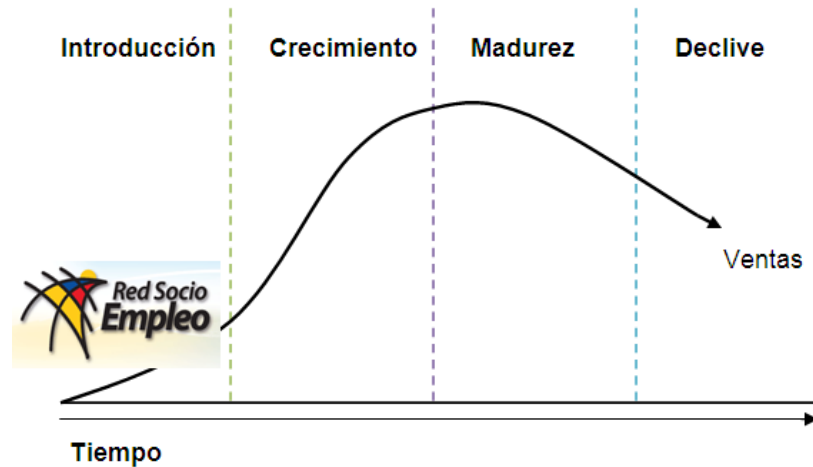
- Multitabajos
- Kmeyo
- Mundo anuncio
- Compu trabajo
- Evisos
- Acción trabajo
- Empleo
- Locanto empleos
- Info centro 24
- Buscar portal
- Empleo futuro
- Tiwy
- Todito laboral
- Ipsy jobs
- Deloitte

Con respecto a agencias de empleo que poseen oficinas para recepción del personal que constan en la Guía Telefónica nombra a BestPeople S.A, COPCIL⁷, Ecuanooble S.A, Agencia de empleos La Esperanza, Servicio de Recursos de Empleo y la Agencia de Empleos Buen Hogar.

⁷ Consultora Profesional Cía. Ltda.

CICLO DE VIDA DEL PROGRAMA

GRÁFICO No.7



Elaborado por: Autora

En la actualidad la Red Socio Empleo se encuentra en la etapa de introducción, al ser un servicio nuevo en el mercado, cuenta con menos de 8 meses en la ciudad de Guayaquil, siendo esta su más reciente agencia a nivel nacional.

Cuenta con una buena aceptación hasta el momento, es decir una buena concurrencia de personas en las instalaciones, según (Vallejo, 2011), Asesor Comercial de la Red Socio Empleo, y al momento sigue incrementándose, con más de 119 personas colocadas a nivel formal, y 190 a nivel informal como albañiles, entre otros, solo en el mes de Octubre del 2011.

FODA

FORTALEZAS:

- ✓ Capacitaciones gratuitas a los socios (inscritos).
- ✓ Personal capacitado
- ✓ Inclusión laboral sin discriminación social.
- ✓ Asesoría legal gratuita (servicios adicionales)
- ✓ Convenios con otros ministerios públicos (aparte del Ministerio de Relaciones Laborales).
- ✓ Evaluaciones de desempeño post colocación laboral.

- ✓ Elaboración de programas de reinserción laboral para jubilados, ex trabajadores de casino y empleadas domesticas.
- ✓ Política de transparencia; información disponible al público.
- ✓ Acuerdos entre la red con los departamentos de RRHH de las empresas que se visitan.
- ✓ Capacitación, evaluación y pasantías para los jóvenes productivos (18-29), sin experiencia o poca experiencia.

DEBILIDADES:

- ✓ Falta de conocimiento, tanto de las empresas públicas y privadas además del público objetivo.
- ✓ Ubicación geográfica.
- ✓ Inexistencia de convenios por parte del la red con el Municipio de Guayaquil.
- ✓ Las vacantes existentes requieren de un nivel alto de instrucción y experiencia.
- ✓ Falta de contratistas para el sector informal.
- ✓ Falta de comunicación entre los departamentos de RRHH con la red.

OPORTUNIDADES:

- ✓ Incremento del número de inscritos y de colocados
- ✓ Lograr mayor apertura con los organismos públicos y privados
- ✓ Contar con inscritos con mayor nivel de instrucción.
- ✓ Amplitud en las áreas de los cursos de capacitación.
- ✓ Mejorar la percepción del público objetivo acerca de la Red al contar con concursos para el servicio público de mérito y oposición.

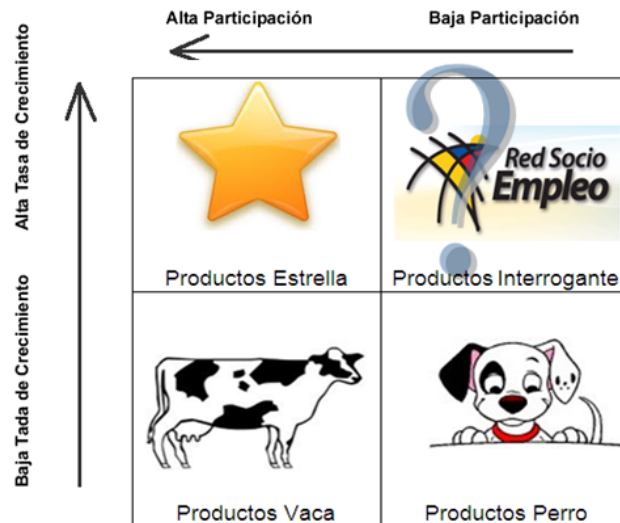
AMENAZAS:

- ✓ Ideología colectiva acerca de que las personas desempleadas se encuentran en los bajos de Radio Cristal, lo que quita oportunidades de colocación.
- ✓ Falta de confianza en los procesos de selección de las instituciones gubernamentales.
- ✓ Empresas colocadoras de talentos posicionadas en el mercado.

- ✓ Convenios de empresas consultoras de talento humano con empresas privadas.
- ✓ Existencia de una red de talento humano en la web.

MATRIZ BCG

GRÁFICO No.8



Elaborado por: Autora

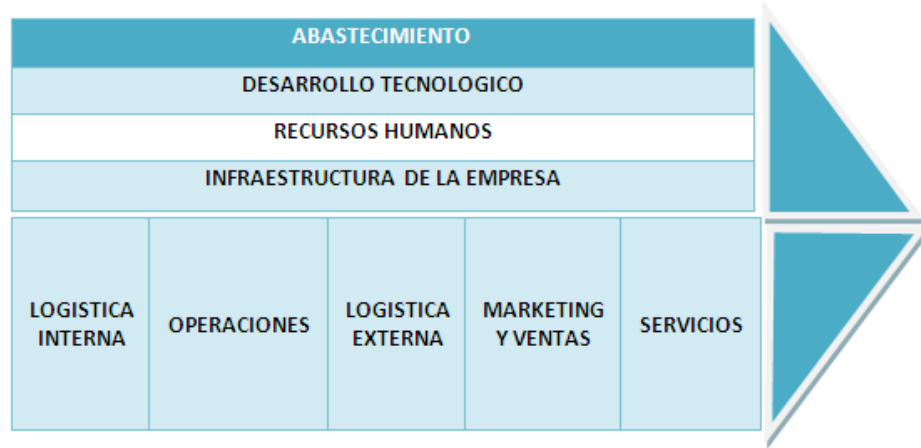
La matriz BCG es una herramienta que sirve para analizar la posición estratégica de una empresa o unidad estratégica de negocio; donde se colocan porcentajes tanto de participación de mercado como de crecimiento del mismo; basados en los resultados obtenidos según el cuadrante donde se ubique se desarrollan estrategias de marketing a aplicar, o si es el caso de reconsiderar invertir en dicha unidad.

A pesar de que no se cuenta con datos acerca del market share ni de las ventas del sector, podemos decir que el servicio de la Red Socio Empleo es nuevo ubicándose en el cuadrante de INTERROGANTE; debido a la buena respuesta obtenida hasta la actualidad observándose una buena oportunidad de crecimiento.

En esta etapa se requiere de una alta inversión, especialmente en el área de comunicación siendo la de mayor urgencia a atender, requiriéndose diseñar un plan de comunicación que permita informar y persuadir al público objetivo acerca de la Red y sus beneficios.

CADENA DE VALOR, según entrevista (Vallejo, 2011):

GRÁFICO No.9



Elaborado por: Autora

ABASTECIMIENTO:

Principalmente lo que se requiere diariamente son suministros de oficinas como papel, tinta de impresoras, grapas, entre otros, además de los formularios de inscripción para los socios.

DESARROLLO TECNOLÓGICO:

Actualmente en cuanto a herramientas tecnológicas se utilizan teléfonos fijos e internet, por medio de las computadoras instaladas en la Red los socios pueden subir sus hojas de vida a la web.

RECURSOS HUMANOS:

Previo a la contratación de colaboradores de la Red, se realiza una publicación en la prensa escrita, y por medio de Multitabajos; se publica el perfil del cargo, con ciertos requisitos como; hombres y mujeres de 25 a 35 años de edad, profesionales en el área de ingeniería comercial, abogado, psicólogo organizacional y clínico, con 7 horas de curso de atención al cliente, 5 años de experiencia.

Como segundo paso el reclutamiento; en el proceso se inscribieron más de 785 personas, se receptaron las carpetas durante una semana.

Luego se realiza el primer filtro de las carpetas recibidas verificando que cumplan con el perfil requerido para el puesto, donde se solicita la hoja de vida con foto actualizada, copia notariada de no haber laborado en otra institución pública, certificados bancarios, cuentas de ahorro, corriente y tarjeta de crédito, solicitud patrimonial, certificados laborales notariados, cursos, fotocopias de los certificados de los cursos de los últimos 3 años además de 3 fotos tamaño carnet.

Del total de carpetas recibidas quedan 150 carpetas, para lo cual se realiza la verificación de datos como referencias laborales obteniendo como resultado solo 35 candidatos.

Posteriormente se realizan las entrevistas respectivas además de las pruebas psicológicas y académicas con lo que se reduce el grupo a 15 personas siendo los mejores basados en sus calificaciones y en el concurso de mérito y oposición; en el cual se califica mediante puntos según su nivel de preparación.

Se realiza una segunda entrevista, con el Jefe de RRHH, quien envía una terna al jefe del área para la cual se solicitan las vacantes, en este caso la Dra. Paulina Paz.

Se eligen los 6 candidatos, quienes son enviados a las oficinas del Ministerio del Litoral donde son capacitados para su puesto de trabajo y acerca de la Red, además de las normas y reglamentos del personal del sector público.

Luego obtienen una certificación de trabajador público, siendo enviados a Quito a realizar las prácticas del puesto, aquí se les enseña el uso de los formularios, vacantes existentes, registro de contratistas y el proceso de negociación entre los contratistas y el sector informal, capacitación acerca del sistema, finalmente el tercer día practican lo aprendido hasta cumplir la semana, en este último día son evaluados.

Al llegar a la ciudad de Guayaquil elaboran un informe de las actividades realizadas en la semana, además de la solicitud de viáticos por comisión de servicio.

Actualmente los procesos de concursos de mérito y oposición son exclusivamente para cargos en el sector público, todas las instituciones públicas tienen la obligación de publicar en la página www.socioempleo.gob.ec las vacantes existentes, y las personas que deseen aplicar a estos concursos deben llenar un formulario para ser

socio de la Red Socio Empleo, como segundo paso revisar las ofertas laborales y seguir los pasos que se detallan en cada oferta, el proceso será publicado en mencionada página con la puntuación que se le otorgue al tribunal de mérito y oposición.(Véase anexo No.1).

INFRAESTRUCTURA DE LA EMPRESA:

Las instalaciones de la Red son amplias, con salas especiales para dictar los cursos, laboratorio de computación, área de registro de socios, sala de negociación para los contratistas, zona de espera, entre otras (Véase anexo No.2).

LOGÍSTICA INTERNA:

En esta parte se requiere de las instalaciones en sí, como por ejemplo la sala de negociaciones, sala de capacitación, con los equipos correspondientes, computadoras, muebles de oficina, asesores quienes se encargan de registrar a los socios, además de documentos como formularios, volantes informativos y su base de datos.

OPERACIONES Y LOGÍSTICA EXTERNA:

Ingreso de los futuros socios a las instalaciones, se acerca hacia la dispensadora de tickets solicitando turno para la asesoría.

Paso a la sala de espera hasta ser llamado por el turno.

Una vez que el turno ha llegado, la persona se dirige al módulo de asesoría donde es recibido por uno de los asesores de la Red.

El asesor le informa sobre la Red, beneficios, objetivos, y es inscrito en el sistema de red a nivel nacional, con el requisito principal que es la cédula de ciudadanía original.

Si el inscrito es un profesional, se procede a acompañarlo hacia el laboratorio de computación para que llene un formulario, el cual se demora 45 minutos por persona.

Si el inscrito es del sector informal (albañil, empleada doméstica, etc), se lo registra directamente en un programa especial para el sector informal.

Se le indica al inscrito los cursos de capacitación vigentes; entre los que se han aperturado: computación, electricidad, mecánica industrial, albañilería y encofrado, contabilidad, primeros auxilios, entre otros.

En caso de que el inscrito desee un curso en particular se tiene dos formas de aperturarlo, la primera; promocionar el curso que desea y esperar que 35 personas como mínimo deseen el curso esto puede tomar de uno a 4 meses, luego se procede a buscar un profesor y las instalaciones puede ser en las instalaciones de la Red (Av. 1ero de Mayo No. 516 entre García Moreno y Av. Del Ejército), siempre y cuando no demande mucha práctica con materiales, existen a disposición de la red las aulas del SECAP ubicadas en el centro de la ciudad y las instalaciones ubicadas en SECAP Durán (donde se realizan los cursos que demanden de práctica como los cursos de pintura, soldadura, mecánica automotriz, etc.)

La segunda forma de aperturar un curso es que la persona inscrita, sepa de 30 personas como mínimo que deseen hacer un curso determinado y que todos sean miembros de la red y se procede a entregar la copia de cédula de ciudadanía y el asesor encargado de los cursos procede a gestionar el curso, luego de tres días se procede a llamar a los inscritos en el curso y se indica la fecha de inicio del curso, lugar y el horario.

El inscrito puede tener asesoría legal con respecto al área laboral dirigiéndose al módulo específico determinado.

Posteriormente el asesor termina de registrar al socio, verifica antecedentes penales, la red socio empleo cuenta con el sistema más actualizado de antecedentes proporcionado por la policía judicial es una información que se mantiene en línea durante 5 minutos y si el inscrito tiene algún antecedente no se lo inscribe.

Al ser socio de la red se le muestran las vacantes que existen y si el socio se ajusta al perfil del cargo, se le solicita hoja de vida y se le indica como la puede mejorar, luego existe el proceso interno de selección de personal para determinado cargo como las pruebas psicológicas, las referencias laborales y se envían los candidatos idóneos a el correo de la persona de selección de determinada empresa. La empresa puede hacer uso de esta opción de tener en cuenta los candidatos de la

Red y si la persona no cumple con el cargo de la empresa debe esperar a que exista una vacante para poder aplicar luego la persona se retira de la Red y puede llamar todos los días por vacantes nuevas.

Si se realiza la inscripción por medio de la página web de la Red Socio Empleo los pasos a seguir son los siguientes:

1. Ingreso a la página web www.socioempleo.gob.ec
2. Se registra en la parte inferior izquierda para poder iniciar sesión.
3. Luego opción busco empleo click, registrar hoja de vida.
4. Se ingresa el número de cédula, contraseña, se inicia sesión y se sube la hoja de vida.
5. Además se puede revisar las vacantes existentes, ver ofertas del sector público y privado.

MARKETING Y VENTAS:

La Red no cuenta con un área específica de marketing y ventas, los asesores son quienes ubican y brindan la información necesaria sobre el servicio; tanto a los usuarios como a el personal de recursos humanos de las empresas visitadas.

Previo a la visita por parte de los asesores designados a las empresas se redacta una carta la cual indica la labor que realiza la Red en el país, mencionando los servicios que se ofrece al público y a su vez se invita a las empresas a ser parte de este proyecto.

Cabe mencionar que toda la parte de comunicación y promoción se maneja en la capital del país, en donde se aprueba cada actividad a realizar en la agencia Guayaquil.

SERVICIOS POST INSCRIPCIÓN Y COLOCACIÓN:

Se realizan llamadas a los socios ofreciéndoles servicios de cursos de capacitación, para el sector informal se realizan visitas con el asesor de trabajo social, se envían correos electrónicos a las empresas solicitando vacantes actualizadas, luego se

revisa en la base de datos las personas que cumplen con el requerimiento específico o perfil de cargo, las personas acuden y son entrevistadas, se les toman pruebas psicológicas, al día siguiente las hojas de vida de los más calificados son enviadas a las empresas.

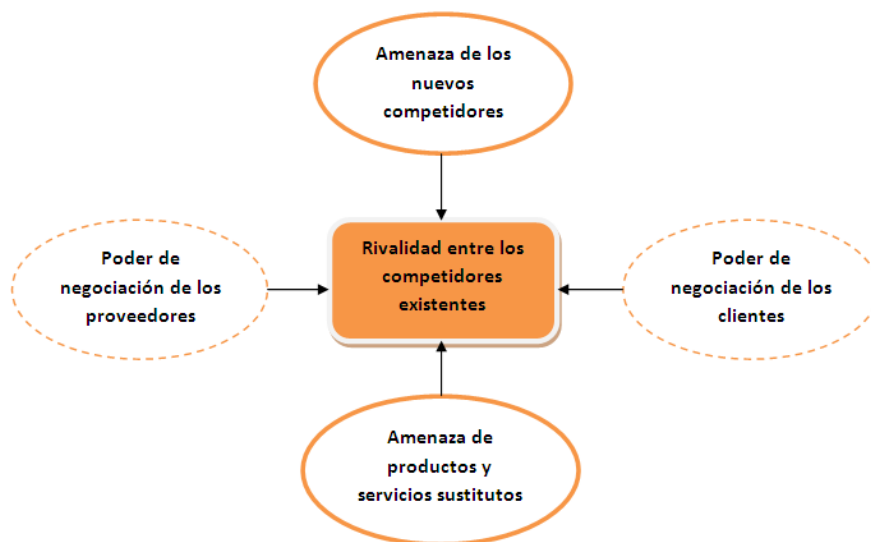
Luego la empresa envía un mail de confirmación de las personas que están laborando por medio de la red, dentro de un mes se llama a las empresas para realizar una evaluación de desempeño a las personas que ya están laborando en la empresa, esta información sirve para hacer un reporte del índice de desempleo.

Posteriormente, a los 4 meses se vuelve a contactar al trabajador para realizarle nuevamente la evaluación de desempeño.

Si la persona es contratada por mano de obra o por día también se llama al contratista para evaluar su desempeño, teniendo la seguridad de que la persona que se envía esta apta para futuros trabajos, estas personas que logran un buen desempeño se les da capacitaciones para que estén más cualificados para sus actividades laborales.

FUERZAS DE PORTER

GRÁFICO No.10



Elaborado por: Autora

Esta herramienta ayuda a determinar la atractividad del mercado al cual se desea ingresar, evaluando los recursos propios frente a las amenazas externas que afectarían el desempeño de la misma; entre las fuerzas se mencionan:

RIVALIDAD ENTRE COMPETIDORES ACTUALES: (Alta)

Actualmente existen muchas agencias de empleo en el país y en Guayaquil, posicionadas en la mente del cliente, lo cual dificulta la labor de la Red al ser nuevos en la categoría, aunque la ventaja es que se tiene acuerdos con ministerios lo que ellos no poseen, además de las capacitaciones y evaluaciones post colocación.

AMENAZA DE NUEVOS PARTICIPANTES: (Alta)

En sí no existen barreras como tal, comenzando porque la mayoría de las agencias no cobran por subir o receptar las hojas de vida de los aspirantes a trabajadores, y cualquier empresa podría entrar a esta categoría siempre y cuando sea una empresa seria y bien constituida; ya que no requiere de mucha inversión, los costos son bajos y la participación alta.

AMENAZA DE PRODUCTOS SUSTITUTOS: (Alta)

Los anuncios clasificados en el periódico, las agencias o portales virtuales, por medio de mensajes de textos y hasta las propias universidades que ofertan empleo a sus estudiantes se puede enviar la hoja de vida y conseguir trabajo, existen muchas plazas de trabajo que se abren día a día y muchos métodos para solicitarlas.

PODER DE NEGOCIACIÓN DE LOS PROVEEDORES:(Bajo)

Los proveedores son las empresas las cuales nos solicitan el personal para las vacantes; para ello se realizan visitas a las mismas, por ser un programa implementado por el gobierno estas, muestran gran interés al plantearles el programa, lo cual es de vital importancia para alimentar la base de datos.

PODER DE NEGOCIACIÓN DE LOS COMPRADORES: (Media)

A pesar de ser nuevos en el mercado la Red cuenta con buena acogida, en cuanto a las inscripciones y a los cursos aperturados hasta la fecha como computación,

mecánica, serigrafía, contabilidad, belleza, albañilería, entre otros, aunque falta por llegar a algunos sectores.

CAPÍTULO II
INVESTIGACIÓN DE MERCADO

CAPÍTULO 2

2.1 DEFINICIÓN DE LA INVESTIGACIÓN DE MERCADO

2.1.1 PROBLEMÁTICA:

Insuficiente nivel de posicionamiento de la Red Socio Empleo en la ciudad de Guayaquil en los clientes potenciales, debido a que muchas personas particulares como empresas no conocen de la existencia y servicios que ofrece, además de identificar los medios por los cuales se informaron del programa.

2.1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

GENERAL:

Poder conocer el nivel de recordación y reconocimiento estratégico de la Red Socio Empleo, tanto empresas del sector público como privado y diagnosticar la situación actual de las bolsas de empleo existentes en Guayaquil.

ESPECÍFICOS:

1. Identificar los medios más efectivos para llegar al target.
2. Analizar la percepción de los clientes hacia la Red.
3. Medir y analizar el impacto de la comunicación tanto de la Red como de la competencia en los clientes.
4. Identificar la propuesta de valor generada por el servicio.
5. Reconocer los atributos detonantes para la elección de bolsas de trabajo.
6. Determinar las formas o sustitutos más utilizados para buscar ofertas laborales y su nivel de efectividad.
7. Medir el Market share y Top of Mind en el mercado de bolsas de empleo en Guayaquil.
8. Definir perfiles de competencias, para establecer planes específicos de comunicación.

2.1.3 AREA GEOGRÁFICA DE ESTUDIO:

Región Costa, Guayas- Guayaquil.

TARGET DE APLICACIÓN:

Target 1 = clientes actuales (personas).

Target 2 = clientes actuales (empresas).

Target 3 = clientes potenciales (personas).

Target 4 = clientes potenciales (empresas).

CUADRO No.1

OBJETIVO	TARGET	TIPO	HERRAMIENTA
1	3	Cuantitativa	Muestreo
2	1	Cualitativa	Entrevista a profundidad
3	3	Cuantitativa	Muestreo
4	3	Cualitativa	Focus Group
5	2	Cualitativa	Entrevista a Profundidad
6	3	Cuantitativa	Muestreo
7	3	Cuantitativa	Muestreo
8	3	Cuantitativa	Muestreo

Fuente: Investigación de Mercado

2.1.4 HERRAMIENTAS A UTILIZAR

TIPO CUANTITATIVA MUESTREO (Véase anexo No.3)

TARGET: clientes potenciales (personas).

UNIDADES PRIMARIAS: variables demográficas por competencias laborales; nivel de instrucción, experiencia, etc.

FORMULACIÓN INFINITA: $n = Z^2 pq / e^2$

SIGNIFICANCIA: Nivel de confianza z 95% margen de error 5%

MUESTRA: 400 casos estratificados por género, sector laboral, edad, competencias.

TIPO CUALITATIVO ENTREVISTA (Véase anexo No.4)

TARGET: clientes actuales (empresas).

Sistema de elección por conveniencia.

Moderación especializada.

MUESTRA: 8 casos.

TIPO CUALITATIVO ENTREVISTA (Véase anexo No.5)

TARGET: clientes actuales (personas).

Por experiencias, si han podido asistir a entrevistas de empleo luego de visita a la Red Socio Empleo.

Propuesta de valor; percepción de atributo diferenciador del resto de bolsas de empleo.

MUESTRA: 8 casos.

TIPO CUALITATIVA FOCUS GROUP (Véase anexo No.6)

TARGET: clientes potenciales (personas).

Definir el concepto de servicio ideal, beneficios, entre otros de las bolsas de empleo.

MUESTRA: 1 sesión, 8 casos.

2.1.5 DOCUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN:

Definir estratos.

Distribución muestral.

Diseño de la encuesta.

Diseño de la entrevista.

Diseño del Focus Group.

2.1.6 CONCLUSIONES DE LAS HERRAMIENTAS CUANTITATIVAS (MUESTREO)

El muestreo se realizó a 400 personas entre las edades de 18 a 65 años de la ciudad de Guayaquil, las cuales fueron estratificadas en tres grandes grupos según su nivel de instrucción.

El objetivo de esta herramienta es determinar el uso de las bolsas de empleo en la ciudad, cuáles son las más utilizadas, conocidas, los métodos para buscar ofertas laborales, seguido del nivel de conocimiento acerca de la Red Socio Empleo.

El primer grupo del cual se van a presentar los resultados son las personas que hayan culminado el colegio, denominados BACHILLERES; en este grupo al igual que los dos restantes se encuestaron a 133 personas.

- ✓ En este primer grupo fueron 58 mujeres y 75 hombres los encuestados; con profesiones como Bachiller con 18 encuestados, Comerciante con 14 y Empleadas Domésticas con 10 siendo estas tres la más representativas.
- ✓ Solo el 26% habían utilizado alguna vez una bolsa de empleo, las que más utilizaron fueron Socio Empleo con 13 usuarios, seguido de Multitrabajos con 7.
- ✓ Al hablar del Top of Mind que establecieron a Multitrabajos y Socio empleo en un primer lugar con un 70%, en segundo lugar a Kmeyo.com con un 25% y finalmente en un tercer lugar a Job rápido y Bumeran con un 5%.
- ✓ Los anuncios en los periódicos es el método que más utiliza este grupo para buscar empleo con 76 usuarios, seguido de la entrega de hojas de vida a empresas y de otros el cual comprende a amigos, referidos, construcciones (en el caso de albañiles), etc; estos dos métodos cuentan con 54 usuarios, además también son las más puntuadas como los métodos más eficaces para conseguir empleo.

- ✓ De los 75 encuestados que conocen la Red Socio Empleo; 43 conocen de la misma por medio de la televisión (noticieros), 27 a través de la radio, siendo estos dos los medios más representativos.
- ✓ El servicio más utilizado de los brindados en la Red por los encuestados fue la entrega de hojas de vida con 44 usuarios; a pesar de que conocen de la existencia de la misma 15 de los encuestados no la usan.
- ✓ En cuanto a la evaluación de los servicios utilizados puntuaron con un promedio de 4.4 a trabajo social, capacitaciones con 4.37, seguido de un 4.22 para el servicio de empleadas domésticas; entrega de hojas de vida con un 4.1 y finalmente con un 4 a la asesoría legal.
- ✓ 36 encuestados piensan que sí se está cumpliendo la política de transparencia en cuanto al proceso de colocación laboral, mientras que 25 creen que no debido a que piensan que existe corrupción, “amarre⁸”, o hasta por el simple hecho de ser un programa estatal no confían en el mismo.

El segundo grupo son los denominados UNIVERSITARIOS; aquellos encuestados que culminaron o están cursando la universidad.

- ✓ En este segundo grupo 71 encuestados fueron mujeres y 62 hombres; siendo 87 estudiantes universitarios, seguido de otros con profesiones como Abogados, Economistas, Comerciantes, etc, los cuales suman un total de 15, seguido de Profesores con 13 y 8 Ingenieros. (Véase anexo No.7a y 7b).
- ✓ De los 133 encuestados, 39 han utilizado alguna vez los servicios de una bolsa de empleo, siendo la más utilizada Multitrabajos con 21 usuarios. (Véase anexo No.8a y 8b).

⁸ Previamente arreglado a favor de una persona determinada para el puesto.

- ✓ Multitabajos es la primera bolsa de empleo en el Top of Mind de los encuestados con el 66%, en segundo lugar Kmeyo.com con el 19% y en tercer lugar a Por fin empleo y Bumeran. (Véase anexo No.9).
- ✓ Al igual que el grupo anterior los anuncios en los periódicos son el método más utilizado por este grupo para buscar ofertas laborales con 75 encuestados, este método casi comparte el primer lugar con las agencias virtuales con 56 encuestados; la entrega de hojas de vida a empresas tiene 44 usuarios. (Véase anexo No.10).
- ✓ Los métodos más eficaces para conseguir empleo son los anuncios de periódico con un 32%, seguido de cerca por la entrega de hojas de vida a empresas con un 29% y otros como amigos, referidos, etc; con el 21%.(Véase anexo No.11).
- ✓ Del total de encuestados 30, conocen la Red; de los cuales 17 conocen el programa por medio de la televisión, en noticieros, 11 por amigos y familiares y solo 2 mediante la prensa. (Véase anexo No.12).
- ✓ A pesar de conocer de la existencia de la Red 14 encuestados no lo utilizan, 12 utilizaron el servicio de entrega de hojas de vida, 4 las capacitaciones, siendo los dos servicios más utilizados. (Véase anexo No.13).
- ✓ El servicio con mejor calificación fueron las capacitaciones con 4.5, seguido de trabajo social con 4, entrega de hojas de vida con 3.67 y asesoría legal con 2. (Véase anexo No.14).
- ✓ Refiriéndose al tema de la política de transparencia del proceso de colocación 12 usuarios piensan que si se está cumpliendo, mientras 4 que creen que no. (Véase anexo No.15).

Finalmente el tercer y último grupo denominado MASTER; comprende aquellos encuestados que han realizado o se encuentran cursando un posgrado o Masterado.

- ✓ De los 134 encuestados en este grupo 75 eran hombres y 59 mujeres con profesiones como Ingenieros con 75 encuestados y Economistas con 13 siendo las ocupaciones más representativas.
- ✓ A pesar de que 92 encuestados no han utilizado una bolsa de empleo, 42 si la han utilizado alguna vez, agencias como Multitrabajos con 24 usuarios y 5 Socio Empleo.
- ✓ Una vez más la agencia de empleo Multitrabajos lidera el Top of Mind con 82% de recordación, Socio Empleo y Por fin empleo en comparten el segundo lugar con el 7% y en tercer lugar con 6% a Kmeyo.com.
- ✓ La entrega de hojas de vida con 99 usuarios es el método más utilizado por este grupo para la búsqueda de ofertas laborales, seguido de los referidos y amigos con 56 usuarios. Así mismo son los más eficaces con un 57% y 19% respectivamente.
- ✓ De las 51 encuestados que conocen sobre la Red, 38 se informaron por medio de la televisión, por medio de amigos o referidos otros 7 y 5 a través de la radio.
- ✓ El servicio más utilizado por los encuestados en este grupo al igual que el anterior fue la entrega de hojas de vida con 27, y con 2 usuarios de las capacitaciones, los cuales tuvieron un promedio de calificación del servicio de 4.1 y 4.5 respectivamente, seguido de asesoría legal con 4 y con el mayor puntaje a las empleadas domésticas.
- ✓ De los encuestados 15 no creen que se esté cumpliendo la política de transparencia en el proceso de colocación, mientras que con una diferencia mínima, 14 usuarios piensan que si se está cumpliendo.

CONCLUSIONES GENERALES DEL MUESTREO:

De la muestra de 400 encuestados el 71% no ha utilizado bolsas de empleo como opción a la hora de buscar ofertas laborales; debido a que desconocen de la existencia de las mismas como en el caso de las personas de NSE⁹ bajo que comprenden el grupo BACHILLERES, o simplemente no creen que se sean tan efectivo como el que usan comúnmente.

Del porcentaje restante 29%; si han utilizado, desprendiéndose el 13% como usuarios de la bolsa de empleo virtual Multitrabajos.

El primer lugar en el Top of Mind según los encuestados lo ocupa la bolsa de empleo Multitrabajos, seguido de Kmeyo.com en el segundo lugar y en el tercer lugar a Por fin empleo y Bumeran.

El método más utilizado es la entrega de hojas de vida a empresas con un 31%; ya que las personas confían más en este método aparte de ser el método tradicional para buscar empleo, seguido de los anuncios clasificados en el periódico con un 26%; debido a que es más accesible y brinda mayor cantidad de ofertas laborales.

Los amigos y referidos cuentan con un 18%; debido a la facilidad para poder entrar a una empresa si se conoce a alguien que tenga un cargo importante en la misma. Además son las tres formas de buscar empleo de mayor efectividad de acuerdo con los encuestados.

El 61% de los encuestados no conoce de la existencia de la Red Socio Empleo, mientras que el 39% restante lo conoció por medio de la televisión en los noticieros, a través de la radio, prensa y de amigos que les comentaron del tema.

Dentro de los servicios que ofrece la Red el que más utilizaron los encuestados con un 46% la entrega de hojas de vida y 4.04 en servicio, seguido de las capacitaciones en diversas aéreas con el 10% y una calificación de 4.4 en servicio.

El 58% de los encuestados piensa que sí se está cumpliendo la política de transparencia en el proceso de colocación laboral, mientras el 42% piensa lo

⁹ Nivel Socio Económico.

contrario debido a criterios como la corrupción, “amarre”, “palanca”¹⁰ o simplemente por ser un programa estatal.

2.1.7 CONCLUSIONES DE LAS HERRAMIENTAS CUALITATIVAS (FOCUS GROUP)

2.1.7.1 ANÁLISIS DEL FOCUS GROUP A LOS CLIENTES POTENCIALES

La actividad se realizó el 16 de Septiembre del 2011 con un target concentrado en hombres y mujeres entre las edades de 23 y 56 años, con un nivel socio-económico medio, residentes en zonas urbanas de la Ciudad de Guayaquil.

Los métodos más utilizados por los participantes para la búsqueda de ofertas laborales son mediante los anuncios clasificados en periódicos locales; por su fácil acceso, internet o agencias virtuales de empleo; debido a su rapidez, envío de hojas de vida a las empresas; por su efectividad en resultados y finalmente por medio de “padrinos o palanca”. Los resultados de estos métodos no siempre son eficientes.

Seis de los ocho participantes no conocían lo que es una bolsa de empleo; debido a la falta de información o comunicación de las mismas, para lo cual sugirieron que se realicen campañas en los medios, ya que en su mayoría los participantes no siquiera han buscado información acerca de alguna; por ende no la utilizan.

Otro motivo por el cual no las utilizan es por “tradicionalismo”, *“las personas se han acostumbrado a hacerlo de la forma tradicional; acercarse a empresas a entregar hojas de vida o por medio de periódicos”* según dijo una de las participantes del focus group.

Las empresas en las cuales trabajan tampoco les dan ese tipo de información acerca de oportunidades laborales, ya que desconocen los mismo dueños, o se limitan a lo tradicional y no invierten en su personal, son pocas las que se preocupan en capacitar a sus empleados fuera del país, por lo general son las multinacionales. Esta mentalidad no los deja abrirse para competir con mercados extranjeros con mayor fuerza.

¹⁰ Personas conocidas, que ubican en cargos importantes en otras empresas.

Les agradecería que esto se dé, que los motiven a capacitarse ya que los haría más productivos, aumentando la competitividad de la empresa y de ellos mismos al aplicar los conocimientos adquiridos además de las nuevas tecnologías.

Los dos participantes que si conocen y utilizan bolsas de empleo mencionaron a www.Kmeyo.com, donde explicaron que se crea una cuenta mediante la cual son notificados con ofertas laborales en sus áreas de interés cada mes aproximadamente, envían sus hojas de vida y posteriormente son llamados para concretar entrevistas.

En cuanto a los factores o características que los impulsaría a decidirse por una mencionaron la efectividad, rapidez, que sea confiable y segura; esto se vincula mucho a lo que les gustaría mejorar en las mismas, la confiabilidad en cuanto a las ofertas que se publican sea lo que realmente las empresas buscan y no publiquen anuncios engañosos.

La característica con mayor peso para ellos es la rapidez; debido a la necesidad de de hoy en día de conseguir empleo, *“si puedo conseguir trabajo más rápido, mejor”* según uno de los participantes comentó, seguido de la seguridad, en cuanto a los anuncios engañosos y finalmente la credibilidad, ya que muchas empresas solo anuncian las vacantes por formalidad y no porque vallan a tomar en cuentas las carpetas que reciban.

Mencionaron algunos beneficios que les gustaría que una bolsa de empleo ofrezca; como la estabilidad laboral; contrato mínimo de un año, beneficios de ley, seguro, no solo para matrimonios sino también para los solteros, que incluyan padres y hermanos. Además de bonos, tarjetas de descuento que no se descuenten del rol de pago, incentivos que motiven al empleado a esforzarse más para tenerlos.

Algo muy importante que destacaron fue el tema del respeto a las horas laborales, que reconozcan horas extras y respeten los términos de las liquidaciones.

Como dato adicional mencionaron que sí han buscado otro empleo mientras se encuentran laborando en una empresa dependiendo si es cumplida en cuanto a pagos, por un mejor sueldo, escalar de puesto, ganar experiencia, trabajar en áreas para las cuales se prepararon; en el caso de las personas que recién están comenzando su vida laboral.

Un factor importante también lo fue el clima laboral, que este sea agradable, ya que se puede trabajar mejor en un ambiente que esté lleno de estrés ni de envidias por parte de los compañeros de trabajo.

El trabajo actual de los participantes lo obtuvieron por medio de pasantías, anuncios en el periódico, por recomendación de referidos y por llamada telefónica por parte del gerente de la empresa.

Luego de presentar el video acerca de la Red Socio Empleo se obtuvieron las siguientes opiniones:

- ✓ Les pareció muy bueno e interesante.
- ✓ Sienten que el programa se está preocupando por todos los aspectos.
- ✓ Es lo que le hacía falta al país.

Por lo cual no mencionaron alguna mejora o cambio que le harían al programa.

Se les mencionó los cursos que se han impartido hasta el mes de agosto y comentaron que les gustaría que se abrieran cursos de modistería, belleza, panadería, administración de negocios y PNL; es decir Programación Neuro Lingüística, para mejorar la comunicación tanto de empleador como de empleado.

La última pregunta que se les realizó acerca de la política de transparencia que existe en la Red, para ellos sería a través de testimoniales de personas que consiguieron empleo a través de la misma los cuales serían comunicados en los medios para informar de la existencia, beneficios y por consiguiente certificar la transparencia en el proceso de colocación laboral.

Además les gustaría que la Red Socio Empleo permanezca con el pasar del tiempo y de los futuros gobiernos del país.

2.1.7.2 ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS A EMPRESAS

Se realizó entrevistas a 8 empresas seleccionadas aleatoriamente de la base de datos de la Red, para poder conocer los métodos más utilizados por las mismas para reclutar a su personal.

De las cuales 3 reclutan a su personal mediante anuncios en los principales periódicos de la ciudad, seguido de referidos por parte de los trabajadores de la empresa.

Entre los otros métodos utilizados se mencionaron los anuncios en agencias virtuales como Multitrabajos, correo interno de las empresas para precisar un ascenso y recepción de hojas de vida en las instalaciones de las mismas.

Solo una de las 8 empresas entrevistadas mencionó que reclutaba a parte de su personal mediante la bolsa virtual del Colegio de Ingenieros Comerciales y a través de tercerizadora.

Los métodos más efectivos que mencionaron fueron la Red Socio Empleo y las recomendaciones, debido a la rapidez de respuesta y a la confiabilidad respectivamente; además de este último ser el que les ofrece candidatos con mayor calidad profesional.

El filtro más utilizado es la entrevista, seguido de la revisión de las referencias y las pruebas psicológicas y de conocimiento previo a la contratación.

La disponibilidad de las vacantes en las empresas fue en promedio cada tres meses en las áreas de ventas, caja y servicio al cliente.

Para poder ascender a un cargo de mayor responsabilidad y jerarquía se evalúan el cumplimiento de metas establecidas por la empresa y sobre todo el desempeño mostrado seguido de las capacidades y habilidades del trabajador.

(Véase certificados en anexo No.16 y 17).

2.1.7.3 ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS A LOS CLIENTES ACTUALES

De los 8 entrevistados 4 no han sido llamados a entrevistas de trabajo por consiguiente no han sido colocados en puestos de empleo.

De los 4 restantes todos han sido llamados a entrevistas de empleo en un promedio de 2 empresas por socio por empresas como el ICSSE¹¹, el Ministerio de Relaciones Laborales, Yambal, IPSA¹², Agripac y Metroquil; y han asistido a las mismas, obteniendo el empleo propuesto.

El tipo de contrato realizado varió dependiendo del tipo de trabajo, 2 de los socios realizaron contrato por un año, mientras que el resto por mes y por día.

Los puestos de trabajo ocupados iban de acuerdo a las habilidades, capacidades y estudios de los socios, puestos en los cuales se sienten bien, debido al buen trato y excelente clima laboral tanto con sus compañeros como con sus jefes.

En cuanto a lo que diferencia a la Red Socio Empleo de las demás agencias de empleo, fue básicamente la rapidez, seguido de la amabilidad y la eficacia, siendo estas las mismas cualidades con las que es asociada.

La gestión del servicio brindado en la agencia fue calificado unánimemente como muy bueno, además de recomendar el servicio por su rapidez.

Todos los socios creen que sí se cumple la política de transparencia en el proceso de colocación laboral.

¹¹ Servicios de Seguridad Privada del Ecuador

¹² Investigadora de Mercado del Ecuador

CAPÍTULO III
PLAN DE MARKETING

CAPÍTULO 3

3.1 OBJETIVOS DE MARKETING

- Captar el 5% de los estudiantes universitarios, es decir 1.250 teniendo en cuenta una base de 25.000 universitarios de 5 universidades representativas de la ciudad al final del 2012.
- Lograr recordación de la marca en un 20% al final del 2012 en el grupo objetivo de universitarios.
- Mejorar los canales de comunicación en un 6% de la Red Socio Empleo potenciando su integración como un servicio que aporte a la sociedad al finalizar el 2012.
- Potenciar la imagen corporativa de la Red Socio Empleo en un 10% para el final del año 2012.

3.2 SEGMENTACIÓN

3.2.1 MACRO SEGMENTACIÓN

GRÁFICO No.11



Fuente: Investigación de Mercado

A continuación se detallará el cubo estratégico de macro segmentación de la Red Socio Empleo, en sus 3 dimensiones; producto, mercado y tecnología, tanto del servicio actual como del servicio propuesto.

RED SOCIO EMPLEO ACTUAL

PRODUCTO

En este caso es un servicio, el principal es la entrega de hojas de vida, al cual se puede acceder de dos formas, la primera por medio del registro en la página web www.socioempleo.gob.ec, opción “busco empleo” en el caso de ser una persona natural y “busco contratar personal” en el caso de ser empresa, se crea una cuenta y se puede acceder a subir la hoja de vida, posterior a este proceso el socio puede revisar las ofertas laborales existentes y acceder a alguna de su interés.

La segunda forma de utilizar el servicio es dirigiéndose a las instalaciones de la Red Socio Empleo ubicadas en Av. 1 de Mayo No. 516 entre García Moreno y Av. Del Ejército, donde el usuario es atendido por uno de los asesores en los módulos informativos, cabe recalcar que el usuario debe de llevar su hoja de vida de manera digital en un pen drive y como requisito principal su cédula de identidad.

En el caso de las empresas también se les realizan visitas por parte de los asesores encargados de la Red, en las cuales se les explica sobre la misma, los servicios y beneficios que obtienen al formar parte de los proveedores de las vacantes.

Entre los demás servicios explicados anteriormente en el capítulo uno que ofrece la Red constan: (una vez inscritos)

- ✓ Asesoría Legal y facilitación para obtención de empleo.
- ✓ Trabajo Social.
- ✓ Capacitaciones.
- ✓ Asesoría de programas de inclusión social.
- ✓ Certificación del perfil profesional.
- ✓ Empleadas Domésticas.
- ✓ Zona de acceso a internet.

¿QUÉ NECESIDAD SATISFACE?

La principal necesidad que satisface la Red, es la de contar con un empleo digno estable, pagos al día, reconocimiento de horas extras y sobre todo lograr un estabilidad laboral, seguido de aspirar a un mejor futuro tanto para el socio como para su familia, además de mejorar el perfil profesional debido a las grandes oportunidades de trabajar en las empresas más importantes a nivel nacional.

Además de contar con todos los beneficios que manda la ley como:

- Pago de Salario Básico Unificado
- Décima Tercera Remuneración
- Décima Cuarta Remuneración
- Horas Extraordinarias y Suplementarias
- Fondos de Reserva
- Utilidades
- Afiliación al IESS
- Contratos de Trabajo Legalizados
- Personas con Discapacidad Incorporadas
- Reglamentos de Salud y Seguridad
- Reglamento Interno de Trabajo

En cuanto a los otros servicios despeja duda legales, debido a que muchas personas de bajos recursos pueden estar pasando por algún tema legal y no poseen el dinero para contratar a un abogado; aquí se les da la ayuda necesaria y las herramientas para resolver el problema.

El trabajo social, brinda la ayuda en cuanto al entorno del socio algún problema familiar o personal que pueda interferir en el rendimiento laboral del socio.

La seguridad y calificación que se necesita para trabajar en el caso de las empleadas domésticas; en cuanto a su remuneración justa al igual que vacaciones, afiliación al seguro.

En el caso de las empresas lo que satisface es la de tener personal calificado para realizar las tareas de la organización de la forma más productiva posible, lo que aumentará la competitividad de la misma.

MERCADO

El mercado de la Red Socio Empleo comprende hombres y mujeres entre las edades de 18 a 65 años, de nivel socioeconómico indistinto, solteros, casados con o sin hijos, divorciados, que tengan las ganas y deseos de trabajar y tener un futuro mejor. Tanto del sector formal como informal.

Empresas que deseen personal capacitado para ocupar las vacantes requeridas en sus organizaciones, que posean un espíritu emprendedor y de superación.

GRUPO DE COMPRADORES

Podemos dividirlos en 2 grupos las personas naturales y las empresas, sean públicas o privadas.

Del grupo de las personas tanto del sector formal e informal tenemos:

- Comerciantes.
- Sector de la construcción (albañiles, maestros, soldadores, etc).
- Estudiantes bachilleres o universitarios.
- Profesionales.
- Entre otras minorías.

TECNOLOGÍA

¿PARA QUÉ LO USAN?

Los socios lo usan no solo para obtener empleo, sino como sinónimo de autorrealización, de alcanzar un meta, de ver esfuerzos de años de estudio recompensados con un trabajo acorde a ellos en empresas calificadas, enriqueciendo su hoja de vida.

Además al tener empleo significa sostener a una familia, superación, poder proveer a la familia del socio lo necesario para que sus hijos salgan adelante, y tengan mejores oportunidades de vida.

Ganar experiencia es otro motivo por el cual usar la Red, a través de las capacitaciones y los aprendizajes adquiridos a través de los métodos de las grandes empresas del país.

¿CÓMO LO USAN?

Lo usan como método para buscar empleo, el cual a diferencia de los otros les brinda la seguridad de contar con empresas serias con vacantes que comunican lo que realmente se busca, evitando puestos engañosos.

Además de brindarles servicios adicionales como las capacitaciones, asesorías legales y social, servicios que no brinda ninguna otra bolsa de empleo, y sin olvidar las evaluaciones posteriores a la colocación para medir el rendimiento de los colocados, y tenerlos presente para un ascenso en un futuro.

¿EN QUÉ MOMENTOS?

Lo podrían usar cuando la persona se encuentra desempleada, desea cambiarse de empleo o busca experiencia al ver algún anuncio en la prensa, spot publicitario en la televisión, comentario de algún amigo o referido o cuña radial. Además podría utilizar los servicios de la Red si en algún momento pasa por casualidad por las instalaciones, y entra a preguntar por curiosidad, en el caso de no conocer la existencia de la misma.

¿CÓMO SATISFACER?

Satisfacer esa necesidad mediante personal alta y continuamente capacitado, tanto en servicio al cliente, como en los procesos de selección y colocación laboral, coordinación de capacitaciones, llenado de formularios entre otros. Todo esto para brindar la mayor ayuda posible al socio en un tiempo prudencial, dando un trato personalizado al mismo.

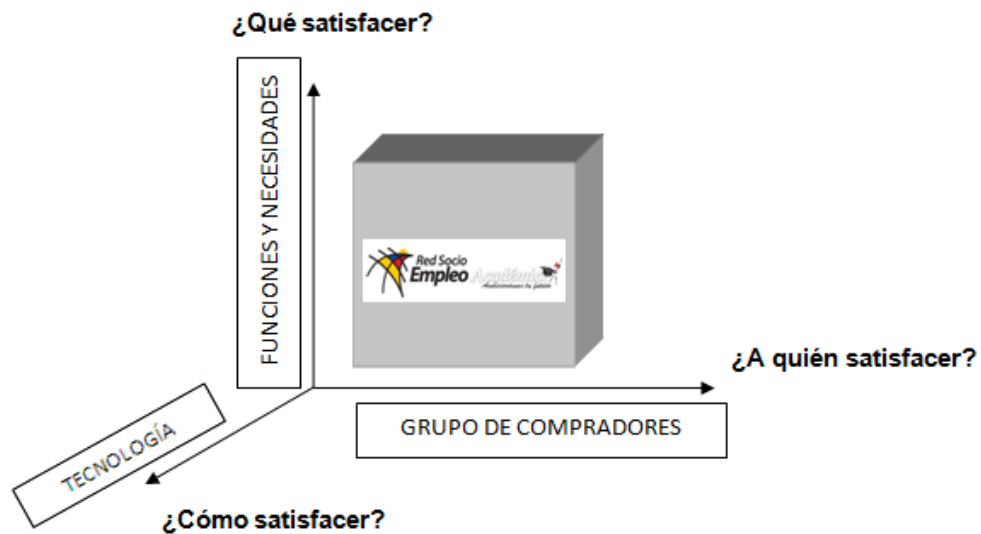
Estos asesores son profesionales en diversas áreas que también han pasado por un proceso largo de selección, la Red cuenta con Ingenieros, Abogados, Psicólogos, Trabajadores Sociales, entre otros, dispuestos a solucionar cualquier requerimiento de los socios.

Cabe recalcar que el proceso tanto de colocación laboral y el de las empresas para ser proveedores pasan por la etapa del concurso de merito y oposición garantizando el cumplimiento de la política de transparencia de la Red Socio Empleo.

Las instalaciones son amplias y en su interior cuenta con un salón destinado para las capacitaciones, donde los socios cuentan con las herramientas necesarias para el correcto y pleno aprendizaje de los conocimientos impartidos por los docentes del SECAP.

GRÁFICO No.12

CUBO DE MACROSEGMENTACIÓN



Fuente: Investigación de Mercado

RED SOCIO EMPLEO Académico (PROPUESTA)

PRODUCTO

Además de contar con los servicios base que posee actualmente la Red, los usuarios tendrán otros adicionales gratuitos como:

- **Seminarios, capacitaciones y cursos;** para cada área de interés de los usuarios, según su perfil de carrera.
- **Sistemas de becas para posgrados;** nacionales e internacionales mediante acuerdos entre los gobiernos de algunos países a nivel mundial.
- **Visitas a empresas con grupos;** para generar esa experiencia de aspiración laboral en las empresas que los usuarios desean conocer.

¿QUÉ NECESIDAD SATISFACE?

Tanto las capacitaciones, como los cursos, seminarios cubren la necesidad de incrementar el conocimiento de los usuarios, en las áreas que requieran los perfiles de los usuarios y sugieran, con temas actuales y de gran utilidad para su vida laboral.

En el caso de las becas, constituye un método de motivación para que los socios (inscritos), sientan que tienen un apoyo y preocupación por el sentido de excelencia académica por parte del programa, aportando a la competitividad del país.

Generar interés y deseos, es lo que se quiere lograr a través de las visitas a empresas, con grupos de usuarios que quieran experimentar un día en la empresa de su interés.

MERCADO

Este nuevo servicio está enfocado para los universitarios, entre 18 a 35 años con o sin hijos, solteros o casados de nivel socio económico medio, bajo, que deseen incrementar sus conocimientos constantemente, sean estudiantes universitarios o titulados. Este grupo se ha dividido en 3 grupos:

- Sin experiencia laboral.
- Búsqueda de mejor oferta laboral.
- Desempleado.

TECNOLOGÍA

¿PARA QUE LO USAN?

Este nuevo servicio será utilizado como método para búsqueda de empleo, al igual que el uso actual, con el plus de las becas, que serán utilizadas en base al esfuerzo invertido en los estudios y rendimiento laboral de los usuarios, para lograr un aprendizaje integral.

¿COMO LO USAN?

Lo usarán al ingresar a la página web de la Red www.socioempleo.gob.ec , creando una cuenta con usuario y contraseña, donde se actualizaran las capacitaciones y

cursos de acuerdo a su perfil, además de las becas disponibles a las que puede aplicar, podrá además sugerir temas de cursos y de visitas a empresas. Este proceso de registro se realiza de la misma forma actual por medio de la web o por medio de los asesores de empleo en la agencia.

¿EN QUÉ MOMENTOS?

En momentos en que el usuario se encuentre buscando una oferta laboral que sea confiable y que tenga vacantes atractivas para los mismos, que no solo le busque empleo sino que se preocupe de su formación integral, que le brinde un algo adicional para su desarrollo intelectual.

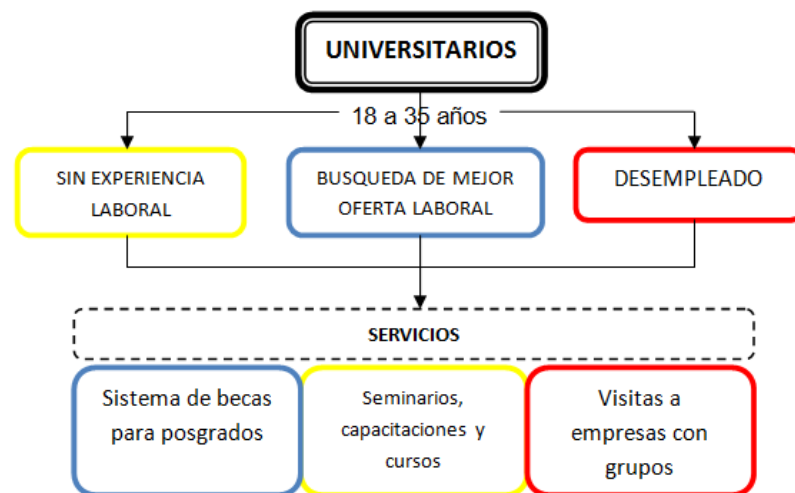
¿CÓMO SATISFACER?

Contando con una gran cartera de proveedores a nivel nacional lo cual sirve para captar al nuevo grupo de clientes que se desea, los universitarios, estos buscan trabajar en las empresas de mayor reconocimiento a nivel nacional además poseen la capacidad y el conocimiento necesario para poder aplicarlo.

Se realizarán actualizaciones periódicas de las vacantes, capacitaciones y becas de acuerdo al perfil profesional del socio, a través de la página web de la Red y por medio de contacto telefónico cuando sea requerido.

3.2.2 MICRO SEGMENTACIÓN

GRÁFICO No.13



Fuente: Investigación de Mercado

Este nuevo servicio dirigido para el target de universitarios se ha dividido en 3 grupos de interés denominados de la siguiente manera:

- ***Sin experiencia laboral:*** aquel usuario que nunca ha realizado ninguna actividad remunerada monetariamente (empleo), sea por desinterés, falta de oportunidad entre otros factores.
- ***Búsqueda de mejor oferta laboral:*** usuarios que se encuentran actualmente en un empleo y que no se encuentran del todo conformes con el mismo por motivos como ingresos, trato o clima laboral, ganar experiencia, etc.
- ***Desempleado:*** usuario que se encontraba laborando en alguna institución pero que por algún motivo ya no labora en la misma.

A continuación se explicarán un poco más en detalle los servicios de los cuales dispondrán los usuarios de Red Socio Empleo Académico:

- ***Seminarios, capacitaciones y cursos;*** para cada área de interés de los usuarios, de acuerdo a su carrera de estudio o profesión, estas actividades se realizarán dentro de las instalaciones de la Red, dictadas por docentes cualificados proporcionados por la SETEC¹³.
- ***Sistemas de becas para posgrados;*** nacionales e internacionales mediante acuerdos entre los gobiernos de algunos países a nivel mundial ya existentes y sus universidades, proporcionados por el IECE¹⁴ y a nivel nacional de igual manera. Este servicio se obtendrá mediante las notas de los usuarios que se encuentren en los últimos semestres de su carrera universitaria y a partir de un promedio de 9.70 accederá al mismo, proporcionando un certificado por parte de la universidad en la cual estudia constatando que estudia en la misma y sus notas y en el caso de los que ya posean título universitario y experiencia laboral accederán a las becas de acuerdo a su desempeño laboral luego de la colocación, proporcionado por la empresa contratista.

¹³ Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional.

¹⁴ Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo y Becas.

- **Visitas a empresas con grupos;** para generar esa experiencia de aspiración laboral en las empresas que los usuarios desean conocer cómo son sus procesos entre otras, y además tengan la oportunidad de laborar en las mismas. Esta actividad se realizara en coordinación de la empresa con la Red.

3.2.3 ANÁLISIS DEL PERFIL DEL CONSUMIDOR

Los esfuerzos de comunicación serán enfocados al usuario el cual posee las siguientes características:

CULTURALES: Ecuatorianos- Guayaquileños, clases social media.

PERSONALES: Edad entre 18 a 65 años universitarios, profesionales.

PSICOLÓGICOS: Motivación de aprendizaje.

DIMENSIONES Y ESTILO DE VIDA:

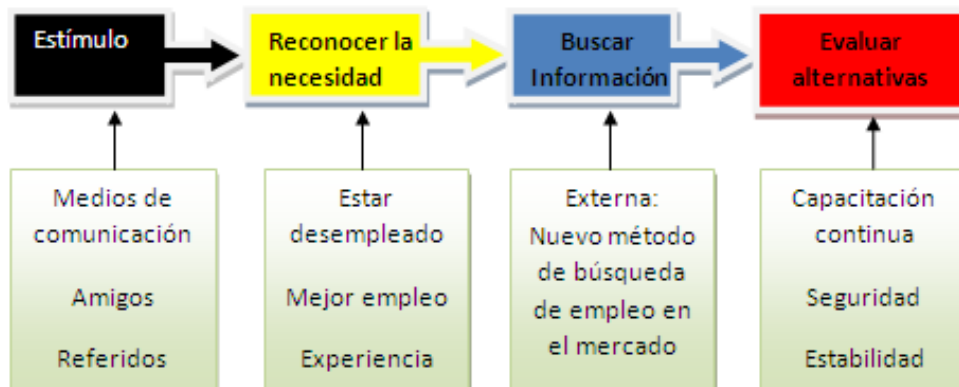
Actividades: Trabajo.

Intereses: Familia, empleo, logros.

Opiniones: Educación, futuro.

PROCESO DE DECISIÓN DE COMPRA:

GRÁFICO No.14



Fuente: Investigación de Mercado

3.3 POSICIONAMIENTO

3.3.1 POSICIONAMIENTO TÉCNICO

Es la parte conceptual de la Red Socio Empleo, el cual es una bolsa de empleo pública gratuita; con el objetivo de brindar oportunidades de empleo estables y seguras sin discriminación de ningún tipo, además de brindar capacitaciones continuas en las áreas de mayor interés de los usuarios.

3.3.2 POSICIONAMIENTO PUBLICITARIO

“Ambicionamos tu futuro”, es el slogan con el cual se lanzará el nuevo servicio Red Socio Empleo Académico, buscando transmitir la preocupación e interés de los organismos públicos por la formación integral de los profesionales, proporcionándoles aprendizaje en las ramas de especialización de los mismos de manera continua, incrementando el nivel de competitividad en cada uno, aportando a un mejor desarrollo del país.

3.3.3 POSICIONAMIENTO POR ATRIBUTOS

Entre los atributos con los cuales se desea posicionar el nuevo servicio están:

- *Estabilidad*; tanto para el socio trabajador en la empresa en la cual labora como para del contratista; seguido del sentido de trascendencia a través de los futuros gobiernos del programa Red Socio Empleo Académico.
- *Eficacia y rapidez*; lograr la mayor capacidad de respuesta en un mínimo de días de espera para la vacante y colocación laboral.
- *Seguridad*; en los contratistas al poder contar con el personal indicado y capacitado para el puesto requerido y de parte del trabajador al laborar en una empresa seria.
- *Capacitación continua*; siendo la propuesta de valor, al contar con talleres de apertura constante con diversos temas en las áreas de interés de los socios.

3.4 ANÁLISIS DE LA COMPETENCIA

3.4.1 ANÁLISIS EFE Y EFI

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES INTERNOS

CUADRO No.2

FACTORES INTERNOS CLAVES	PESO	CALIFI	TOTAL POND
FORTALEZAS			
Capacitaciones gratuitas a los socios (inscritos)	0.16	4	0.64
Personal capacitado	0.10	4	0.40
Inclusión laboral, sin discriminación social	0.05	4	0.20
Asesoría legal gratuita(servicios adicionales)	0.04	4	0.16
Convenios con otros ministerios públicos	0.07	4	0.28
Evaluación de desempeño post colocación laboral	0.05	4	0.20
Elaboración de programas de reinserción laboral	0.03	4	0.12
Política de transparencia	0.05	4	0.20
Acuerdos entre la red y RRHH de las empresas	0.10	4	0.40
Capacitación, evaluación y pasantías para jóvenes productivos	0.04	4	0.16
DEBILIDADES			
Falta de conocimiento, tanto de las empresas públicas y privadas además del público objetivo	0.10	1	0.10
Ubicación geográfica	0.02	2	0.04
Inexistencia de convenios por parte de la red con el Municipio de Guayaquil.	0.03	2	0.06
Las vacantes existentes requieren de un nivel alto de instrucción y experiencia.	0.05	1	0.05
Falta de contratistas para el sector informal.	0.06	1	0.06
Falta de comunicación entre los departamentos de RRHH con la red	0.05	2	0.10
TOTAL	1		3.17
EQUIVALENCIAS DE CALIFICACIONES			
1 = Mayor Debilidad		3 = Menor Fortaleza	
2 = Menor Debilidad		4 = Mayor Fortaleza	

Elaborado por: Autora

La Red brinda servicios adicionales a la entrega de las hojas de vida, como asesoría legal, capacitaciones, trabajo social de forma gratuita por lo que fortalezas fueron calificadas con 4 ya que solo la Red se preocupa integralmente por los inscritos mediante capacitaciones, evaluaciones pre y post colocación laboral.

Se calificó con 1 mayor debilidad a la falta de conocimiento por parte del público objetivo y de las empresas, esto conlleva a la inexistencia de ciertas vacantes, y de contratistas para sector informal.

Con un 2 a las menores debilidades como la ubicación ya que no es muy transitada, seguido de la falta de convenios entre la Red y el Cabildo porteño, al tener ciertos roces entre sí.

La Red cuenta con un 3.17 esto indica que el programa posee una fuerte posición, ya que posee interesantes fortalezas que ayudarán a lograr los objetivos planteados a lo largo del proceso, las debilidades no afectan en gran medida pero también son un importante factor a tomar en cuenta al momento de plantear las estrategias.

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES EXTERNOS

CUADRO No.3

FACTORES EXTERNOS CLAVES	PESO	CALIFI	TOTAL PONDERADO
OPORTUNIDADES			
Incremento del número de inscritos y de colocados.	0.19	3	0.57
Contar con inscritos con mayor nivel de instrucción.	0.07	2	0.14
Lograr mayor apertura con los organismos públicos y privados	0.15	3	0.45
Amplitud en las aéreas de los cursos de capacitación.	0.07	2	0.14
Mejorar la percepción del público objetivo acerca de la Red al contar con concursos para el servicio público de mérito y oposición.	0.10	2	0.20
AMENAZAS			
Ideología colectiva acerca de que las personas desempleadas se encuentran en los bajos de Radio Cristal, lo que quita oportunidades de colocación	0.09	1	0.09
Falta de confianza en los procesos de selección de las instituciones gubernamentales.	0.10	2	0.20
Empresas colocadoras de talentos posicionadas en el mercado.	0.10	2	0.20
Convenios de empresas consultoras de talento humano con empresas privadas.	0.06	1	0.06
Existencia de una red de talento humano en la web	0.07	1	0.07
TOTAL	1		2.12
EQUIVALENCIAS DE CALIFICACIONES			
1 = Deficiente	3 = Arriba del Promedio		
2 = Nivel Promedio	4 = Excelente		

Elaborado por: Autora

La oportunidad de lograr incrementar el número tanto de inscritos como de colocados es alta, debido a la afluencia de usuarios a las instalaciones de la Red, al igual que lograr la apertura del sector empresarial por lo cual se puntuó con un 3 equivalente a arriba del promedio; logrando resultados efectivos deseados por parte de las visitas a las instituciones.

En un nivel promedio con 2, se ubicó el tener inscritos con un mayor nivel de instrucción ya que la mayoría son personas con instrucción básica y del sector bajo, además de estar trabajando en mejorar la percepción de las personas al mostrar la política de transparencia de la Red, atrayendo a las empresas.

Como una amenaza latente tenemos a las colocadoras de talento humano con las cuales respondemos con un nivel promedio de eficacia ante su competitividad con un 2 de calificación.

Además de la ideología de que las personas desempleadas se ubican en los bajos de Radio Cristal es lo que se quiere cambiar, aunque con un poco de resistencia, seguido de la existencia de convenios entre empresas privadas y consultoras de talento humano, restando inscritos, factores que dificultan la labor de la Red, otorgándole un 1, como deficiencia de respuesta ante estas amenazas.

Se calificó con un 2.12 al programa lo cual indica que las amenazas si son fuertes pero se debe aprovechar las oportunidades para poder contrarrestar a la competencia existente y la mente del público objetivo.

3.4.2 ANÁLISIS DE LA MATRIZ DE PERFIL COMPETITIVO

CUADRO No.4

FACTORES CLAVES DE EXITO	PESO	SOCIO EMPLEO		MULTITRABAJO		KMEYO	
		CALIF	T.P	CALIF	T.P	CALIF	T.P
Cero costo de inscripción	0.10	3	0.30	3	0.30	3	0.30
Personal capacitado en atención	0.10	4	0.40	2	0.20	2	0.20
Convenios con empresas del sector público y privado	0.30	4	0.40	3	0.90	3	0.90
Inclusión sin discriminación	0.10	4	0.40	2	0.20	2	0.20
Capacitación y evaluación post colocación	0.20	4	0.80	1	0.20	1	0.20
Posicionamiento en el mercado	0.20	1	0.20	4	0.80	4	0.80
TOTAL	1		2.5		2.6		2.6

EQUIVALENCIAS DE CALIFICACIONES	
1 = Debilidad principal	3 = Fortaleza menor
2 = Debilidad menor	4 = Fortaleza principal

Elaborado por: Autora

En el primer factor clave de éxito tanto la Red Socio Empleo como los dos competidores se los calificó con 3, ya que todas son cero costo de inscripción por lo tanto es una fortaleza menor, no genera una ventaja competitiva.

En los factores claves 2, 3, 4 y 5 la Red puntuó con un 4 como fortaleza al ser el único que se preocupa de manera integral por los inscritos brindándoles capacitaciones, certificaciones y asesorías.

Con excepción de la Red con un 1 de calificación equivalente a la debilidad principal, tanto Kmeyo como Multitrabajos puntuaron con 4 en cuanto posicionamiento, debido a que son más recordados además de contar con más tiempo en el mercado y, acaparando gran porción del mismo.

Kmeyo y Multitrabajos puntuaron con un 2 equivalente a una debilidad menor, en cuanto a la capacitación del personal, ya que estas no cuentan con contacto directo con los clientes, lo contrario de la Red la cual capacita a los asesores antes de tomar el puesto de trabajo en el programa.

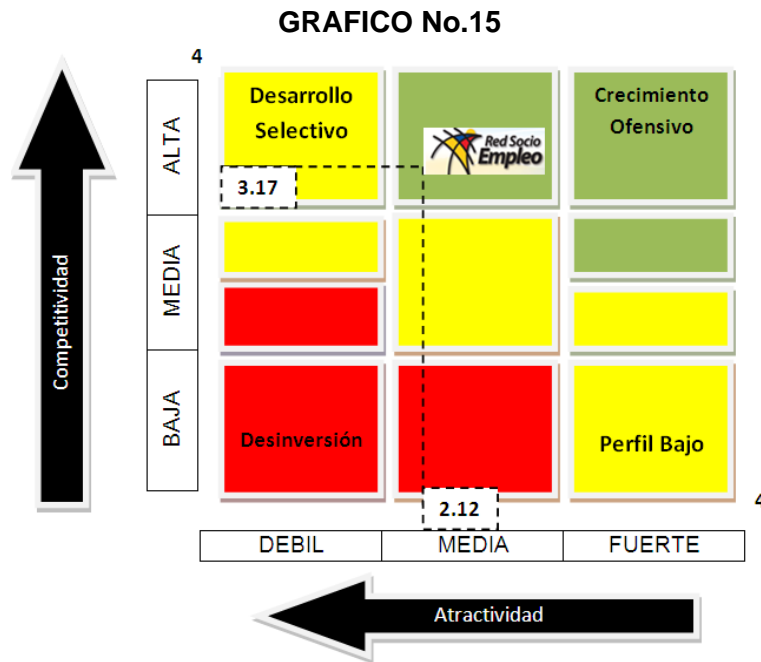
Los competidores puntuaron un 3 en cuanto a convenios con empresas, como una fortaleza menor, debido a que se la Red posee más apertura por parte de las mismas.

Muchas veces la competencia discrimina en cuanto a la inclusión laboral, al contar con recursos limitados además de escolaridad baja, puntuando con un 2 como una debilidad menor, sin dejar de mencionar que esta no se preocupa por la post colocación laboral mediante evaluaciones mucho menos capacitaciones por lo que puntuaron 1 ambas equivalente a debilidad principal.

En cuanto a los resultados obtenidos podemos decir que las empresas que poseen las mayores fortalezas competitivas son MULTITRABAJOS Y KMEYO; al contar con mayor tiempo en el mercado, son mayormente conocidas, a pesar de no contar con contacto personal con los solicitantes de empleo ni realizan capacitaciones como Socio Empleo.

Por lo cual se debe de aprovechar los flancos de los competidores, para trabajar en la ventaja competitiva; seguido de reforzar las fortalezas de la Red Socio Empleo.

3.4.3 MATRIZ MCKENSEY



Elaborado por: Autora

Esta matriz se desarrolla basada en los resultados obtenidos de las matrices EFI y EFE, donde se coloca la calificación de 3.17 en el rango de competitividad y 2.12 en el rango de atractividad de mercado; respectivamente según cada matriz.

Según las matrices EFE y EFI, la Red Socio Empleo cae en el cuadrante de color verde lo que indica que se podría crecer ofensivamente, debido a que se posee todas las herramientas para competir y también presenta la opción de desarrollarse selectivamente al estar más del lado del cuadrante 1, la decisión dependerá de los objetivos que se quieran alcanzar.

3.5 ESTRATEGIAS

3.5.1 BÁSICAS DE DESARROLLO

Con la implementación del servicio Red Socio Empleo Académico, se realizará una estrategia de **DIFERENCIACIÓN**; al brindar un servicio de uso exclusivo para el segmento de universitarios, aportando al desarrollo integral y continuo del aprendizaje y experiencia de los mismos, mediante las actividades anteriormente detalladas, beneficios que los competidores no proporcionan.

3.5.2 GLOBALES DE MARKETING

El **ATAQUE LATERAL O DE FLANCOS**, es la estrategia escogida enfocando los esfuerzos hacia lo que lo el principal competidor no ofrece como la capacitación continua de sus usuarios y generar la experiencia generando el uso periódico de la Red.

3.5.3 DE CRECIMIENTO

La nueva propuesta se desprende de la actual, proporcionando los servicios actuales e incorporando nuevos de uso exclusivo para los universitarios; como el sistema de becas, capacitaciones especializadas y visitas a empresas; creando una experiencia aspiracional hacia su futuro empleo, por lo cual se desarrollará una estrategia de **DIVERSIFICACIÓN CONCÉNTRICA**, al brindar un servicio relacionado con el ya existente.

3.5.4 DE MARCA

Al introducir un servicio adicional en la misma categoría bajo la misma marca Red Socio Empleo se manejará la estrategia de **EXTENSIÓN DE LÍNEA**, con Red Socio Empleo Académico.

3.6 MODELO DE NEGOCIO

El modelo de negocio plantea una visualización de la empresa como tal; comprendiendo la actividad que realiza, target de aplicación, canal de distribución, ingresos, gestión de procesos y lo más importante la propuesta de valor o ventaja diferencial (Véase gráfico No.16 y No.17).

GRÁFICO No.16



Elaborado por: Autora

GRÁFICO No.17



Elaborado por: Autora

3.7 PLAN DE ACCIÓN

3.7.1 PRODUCTO

ATRIBUTOS

CALIDAD:

Será medida en bajo 3 parámetros principales al ser un servicio:

1. **Agilidad;** duración del tiempo de inscripción y de colocación laboral, cada cuanto de aperturan los cursos y nuevas vacantes.

El tiempo de inscripción desde el momento en que el usuario ingresa a la agencia hasta que se retira de la misma dura aproximadamente 1 hora en el caso de ser un profesional ya que requiere que llene un formulario el cual completa la mayoría del tiempo.

En el caso de no ser profesional el proceso de inscripción dura 20 minutos aproximadamente,

Si es vía página web, el proceso tarde unos 10 minutos.

Diariamente las empresas envían vacantes nuevas a la Red, manteniendo la base de vacantes actualizada.

Los cursos se aperturan de manera mensual, según los requerimientos de los usuarios.

Para colocar a un inscrito dentro de una de las empresas el proceso de selección y evaluación tarda aproximadamente un mes.

2. **Amabilidad;** contacto de los asesores con los usuarios y en las visitas a empresas.

Los asesores previo a ocupar la vacante se les capacitó sobre la Red y en temas de servicio al cliente y ventas, con manuales proporcionados por el programa, estos asesores deben poseer habilidades de negociación para el contacto con el departamento de RRHH de las empresas al informar sobre los beneficios al utilizar a la Red como reclutador.

3. **Infraestructura;** las instalaciones de la agencia, aulas para las capacitaciones, y el SECAP Durán (Samuel Cisneros - Vía Peñón del Río).

La distribución del espacio en la agencia es ideal ya que en la entrada se encuentra ubicada una estación de información que hace las funciones de recepción, a mano derecha se ubican los módulos de asesoramiento de empleo, en la parte posterior están las salas de negociación y de capacitación.

En el SECAP cuentan con aulas un poco más amplias para ofrecer un mejor servicio de capacitación además de otorgar materiales gratuitos.

CARACTERÍSTICAS:

El diagrama de flor organiza los servicios que posee una empresa; en el centro consta el servicio principal y en sus pétalos se ubican los servicios complementarios o adicionales.

En este caso se plantearon dos diagramas; del servicio existente como Red Socio Empleo y del servicio propuesto Red Socio Empleo Académico con los servicios complementarios como el sistema de becas, las visitas a empresas y las capacitaciones y cursos.

El diagrama de flor organiza los servicios que posee una empresa; en el centro consta el servicio principal y en sus pétalos se ubican los servicios complementarios o adicionales.

En este caso se plantearon dos diagramas; del servicio existente como Red Socio Empleo y del servicio propuesto Red Socio Empleo Académico con los servicios complementarios como el sistema de becas, las visitas a empresas y las capacitaciones y cursos.

GRÁFICO No.18
DIAGRAMA DE FLOR DEL SERVICIO ACTUAL



Elaborado por: Autora

GRÁFICO No.19
DIAGRAMA DE FLOR DEL SERVICIO PROPUESTO



Elaborado por: Autora

El diagrama de flor organiza los servicios que posee una empresa; en el centro consta el servicio principal y en sus pétalos se ubican los servicios complementarios o adicionales.

En este caso se plantearon dos diagramas; del servicio existente como Red Socio Empleo y del servicio propuesto Red Socio Empleo Académico con los servicios complementarios como el sistema de becas, las visitas a empresas y las capacitaciones y cursos.

MARCA

VALOR DE LA MARCA ACTUAL

Notoriedad; actualmente la marca no posee notoriedad, es decir no es conocida o recordada por el público objetivo, al ser nueva y al no poseer comunicación adecuada, por lo cual existen vacantes que no pueden ser llenadas debido a falta de usuarios con un mayor nivel de instrucción.

Lealtad; los usuarios a la fecha mediante la pagina web han realizado búsqueda de ofertas laborales periódicamente según sus necesidades, las cuales son actualizadas constantemente.

Asociación de marca; la Red Socio Empleo es percibida como que es corrupta, por ser un programa gubernamental, que solo es para la clase social baja.

VALOR DE MARCA PROPUESTA

Notoriedad y lealtad; al realizar un plan de comunicación efectivo para el segmento al cual está enfocado Red Socio Empleo Académico, para lograr la recordación y el uso de los servicios de la misma, principalmente la ventaja competitiva obteniendo preferencia por sobre la competencia.

Asociación de marca; transparencia, seguridad y estabilidad son unos de los tantos atributos con los que se desea que se relacione a la Red, al hacer cumplir lo que estipula la ley además de su política de transparencia y el concurso de merito y oposición.

DESCRIPCIÓN DE LA MARCA

DISEÑO LOGOTIPO ACTUAL

Formado por tres palabras, Red Socio Empleo tipo calibri en cursiva seguido de un gráfico que se presta para muchas formas como una red de pescador, o un sendero hacia el sol, como una nuevo amanecer (Véase gráfico No.20).

GRÁFICO No.20



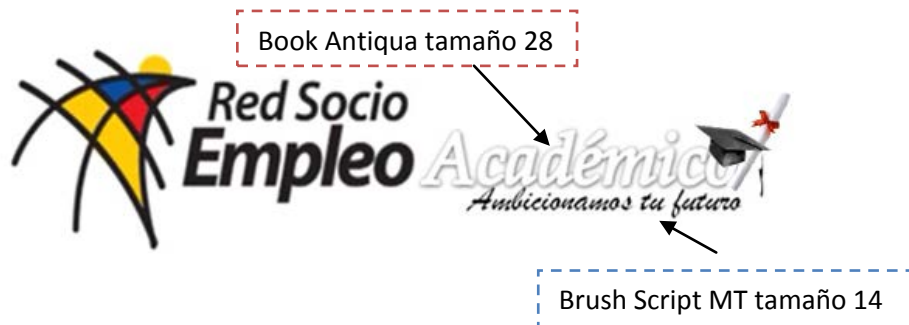
Fuente: (RSE, 2011)

TEORÍA DEL COLOR

Letras color negro, la palabra empleo esta resaltada con negritas, el gráfico lleva los colores de la bandera del Ecuador, amarillo, azul y rojo.

PROPUESTA

GRÁFICO No.21



Propuesta de Autora

La misma tipografía, tipo de letras y gráficos que el actual, sumándole la palabra académico en color blanco con sombra gris, sobre la letra o lleva un birrete color negro, junto con un diploma blanco con un listón rojo, simbolizando al universitario graduado seguido del eslogan del servicio el cual es “Ambicionamos tu futuro”; el mismo que transmite el nivel de preocupación por el gobierno de contar con

profesionales calificados y en constante aprendizaje para mejorar su estilo de vida con un empleo que se ajuste a sus esfuerzos y habilidades.

LÍNEA DE PRODUCTO

Extensión de línea del servicio actual de Red Socio Empleo, dirigida para el segmento de universitarios en Guayaquil sean que se encuentren buscando empleo por primera vez, mejor oferta laboral o se encuentren desempleados, además de poder utilizar los básicos. Este servicio se denominará Red Socio Empleo Académico.

3.7.2 PLAZA

Su distribución es directa a sus usuarios a través de su propio canal la agencia de empleo en la ciudad de Guayaquil ubicada en las Av.1ero de Mayo No. 516 entre García Moreno y Av. Del Ejército, esta cuenta con espacios adaptados para cada necesidad de los usuarios como la recepción principal, los módulos de asesoramiento de empleo con los asesores donde los usuarios entregan sus hojas de vida, luego de tomar asiento en la sala de espera, además de la salas de negociación, zona de acceso a internet, salón de capacitaciones, área de asesoría legal y trabajo social.

Además mediante la renovación de la pagina web www.socioempleo.gob.ec con nuevas opciones para los usuarios de Red Socio Empleo Académico, donde mediante su cuenta dispondrán de información actualizada de las becas, capacitaciones y seminarios disponibles según su perfil profesional.

Este dominio y su mantenimiento no representa gasto para el programa ya que el proveedor del mismo establece en una de sus clausulas lo siguiente:

“Las entidades gubernamentales y militares del Gobierno y las Fuerzas Armadas del Ecuador, están exentas del pago de inscripción y mantenimiento del registro de dominio, es decir tanto por registro como mantenimiento la cuota es cero.

La excepción es válida solo para los dominios que estas entidades registren bajo .gob.ec y .mil.ec” (Nic.ec, 2011).

Este proceso se llevará a cabo por un programador de páginas web, ya que es algo rápido que no demanda mayor gasto. El proceso interno será el siguiente:

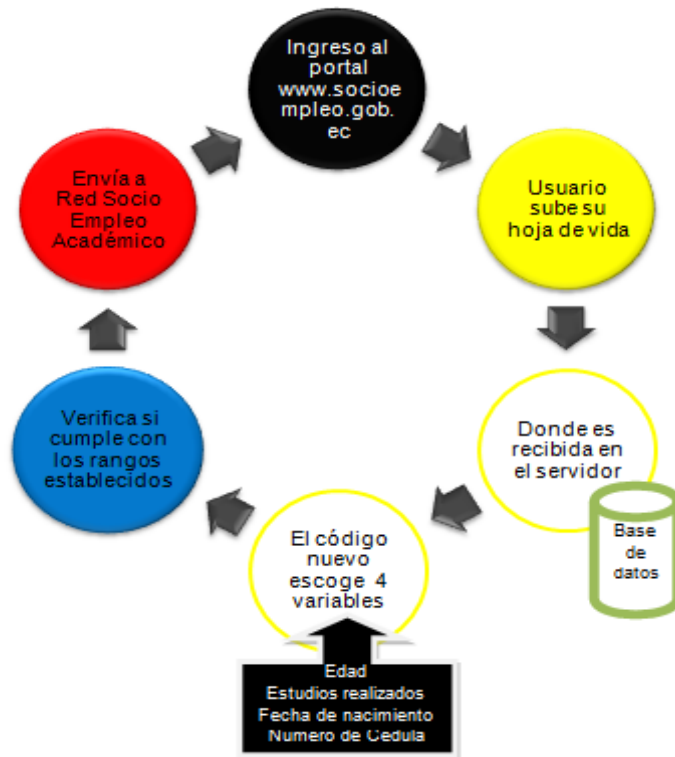
Dentro de la página web actual se procederá a modificar un archivo, ubicado en el servidor, se programará mediante un código el cual escogerá las variables de interés que determinarán si el usuario califica para el uso del servicio Red Socio Empleo Académico; tales como edad, número de cédula, fecha de nacimiento y estudios realizados, dentro de su hoja de vida.

Luego el sistema lee el archivo en formato Word, y analiza si el usuario cumple con el rango establecido para cada variable, si cumple entre las edades de 18 a 25 años y si es estudiante universitario o profesional titulado.

De esta manera el sistema lo dirige a un formato diferente del portal de la Red con los servicios específicos con los cuales contará; los cuales se detallan en el gráfico No.22 y No.23.

GRÁFICO No.22

MIX DEL PROCESO INTERNO Y EXTERNO



Elaborado por: Autora

PROCESO DE INSCRIPCIÓN VIRTUAL

Al ingresar a la página escogerá la opción busco empleo, luego en la opción Registra tu hoja de vida; procederá al registro con su número de cédula y una clave.

GRÁFICO No.23

The image displays two screenshots of the Red Socio Empleo website. The top screenshot shows the main navigation menu with options like 'Inicio', 'Otros Servicios', 'En-Trabajadores de Casinos', 'Red de apoyo a migrantes', 'Noticias Recientes', and 'Contactos'. Below the menu, there are two main sections: 'Busco Empleo' and 'Busco Contratar Personal'. The 'Busco Empleo' section has a button for 'Acceso a Usuarios Registrados' and a prominent blue button labeled 'Registra tu Hoja de Vida' with a white arrow pointing to it. Below this, there are buttons for 'Ver Ofertas Sector Público', 'Ver Ofertas Sector Privado', and 'Concursos Internos'. The bottom screenshot shows the registration form titled 'Registre de participante'. It includes fields for 'Tipo de Documento' (set to 'CÉDULA'), 'No. del Documento C.I. / Pasaporte', 'Apellido Paterno' (RIVERA), 'Apellido Materno' (ARCOS), 'Primer Nombre' (SOFIA), 'Segundo Nombre' (FERNANDA), 'Correo Electrónico' (sofi_14@hotmail.com), and 'Ingrese su contraseña' and 'Confirme su contraseña' (both with asterisks). At the bottom of the form, there is a checkbox for 'Acepto los términos y condiciones de uso' and 'Guardar' and 'Cancelar' buttons.

Fuente: (RSE, 2011)

Una vez subida la hoja de vida del usuario al sistema es enviado según el nivel de estudios a al servicio Red Socio Empleo Académico, donde dispondrá de la información de ofertas laborales, becas, capacitaciones, seminarios y visitas a empresas además de proporcionar sugerencias para las mismas (Véase gráfico No.24 y No.25).

GRÁFICO No.24

Red Socio Empleo Académico *Aspiramos tu futuro*

Ministerio de Relaciones Laborales

VISITA NO. 4

BIENVENIDO (A) RIVERA ARCO S SOFIA FERNANDA

Ofertas Laborales	Becas	Capacitaciones	Seminarios	Visitas a empresas
<input type="text" value="Buscar por cargo"/> <input type="text" value="Buscar por institución"/> <input type="text" value="Buscar por monto"/> <input type="text" value="Buscar por fecha"/>				<input type="text" value="Brahma"/> <input type="text" value="Unilever"/> <input type="text" value="Holcim"/> <input type="text" value="Sugiérenos una"/>

Elaborado por: Autora

GRÁFICO No.25

Red Socio Empleo Académico *Aspiramos tu futuro*

Ministerio de Relaciones Laborales

VISITA NO. 4

BIENVENIDO (A) RIVERA ARCO S SOFIA FERNANDA

Becas

PAIS	AREA	DURACION
Argentina	Maestría en Ingeniería Comercial	2 años (Marzo 2012 a Marzo 2014)
Korea	Posgrado en Administración, Economía y Finanzas	16 meses (Febrero 2012 a Junio 2013)
Korea	Maestría en Desarrollo de Políticas	13 meses (Enero 2012 a Enero 2013)
Ecuador	Maestría en CPA	2 años (Abril 2012 a Abril 2013)

Capacitaciones

PAIS	AREA	DURACION
Argentina	Capacitación en Administración, Economía y Finanzas	3 semanas (Febrero 27 del 2012 a marzo 16 del 2012)
Ecuador	Capacitación en Idioma Inglés	14 meses (Diciembre 2011 a Febrero 2013)
Brasil	Capacitación en Contabilidad	80 horas (Enero 01 del 2012 a Junio 03 del 2012)
Ecuador	Capacitación en Finanzas	16 horas
Ecuador	Capacitación en Liderazgo	20 horas

Elaborado por: Autora

Al ser escogida la beca de interés por parte del usuario este debe de acercarse a la agencia de la Red para poder indicarle el proceso a seguir, el cual trata básicamente de pedir una cartilla histórica con las notas de su carrera, para poder verificar si cumple con el promedio establecido el cual es 9.70.

Además se procederá a confirmar la autenticidad del documento mediante contacto con la universidad. Seguido de esto se realizará los trámites internos respectivos, para poder hacer efectiva la beca.

En el caso de ser una persona que se encuentre laborando, se otorgará dicha beca a través de la evaluación de su desempeño dentro de la misma, de acuerdo a estándares que la empresa disponga; como rendimiento, cumplimiento de ventas, entre otros.

3.7.3 PROMOCIÓN

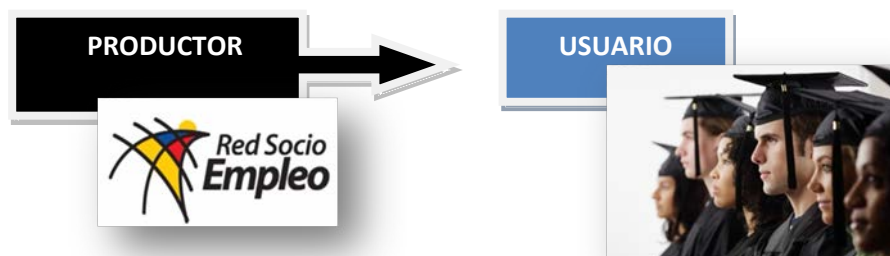
3.7.3.1 PUBLICIDAD

CONCEPTO PUBLICITARIO:

Debido a que el servicio es nuevo, el tono que se le dará será de **INFORMAR**, dar los datos necesarios y precisos de una manera fácil, para que el público objetivo comprenda de que se trata y se desee usarlo.

Se aplicará una estrategia PULL, directo del productor (Red Socio Empleo) al usuario (universitarios).

GRÁFICO No.26



Elaborado por: Autora

ESTRATEGIA DE MEDIOS:

La estrategia a utilizar será de **DIVERSIFICACIÓN**, ya que se utilizarán los medios más efectivos para llegar al target establecido, en mayor proporción la radio, seguido de las redes sociales, televisión y prensa escrita; estos medios son los más efectivos para llegar al target al cual va dirigido el servicio, son jóvenes que escuchan mucho la radio, y sea por entretenimiento o por información noticiosa, etc.

En el caso de las redes sociales de igual manera buscan siempre estar actualizados y este espacio brinda una buena oportunidad de publicitar la Red Socio Empleo Académico al llegar directamente a ellos.

En el caso específico de la televisión y prensa escrita se utilizará el canal del Estado Ecuador TV, y el periódico PP El Verdadero, entre otros medios los cuales serán detallados en el plan de medios.

Además durante las cadenas sabatinas el Presidente el Eco. Rafael Correa, invitará a los profesionales a la feria laboral, y posteriormente sobre el nuevo servicio, y sus beneficios.

La cobertura será **INTENSIVA**, ya que se tiene un público enfocado como lo son los universitarios con las características ya establecidas.

La frecuencia de la publicidad será **CONTINUA**, se realizará una campaña por 3 meses; a partir del mes de Mayo hasta Julio del 2012. Luego el resto del año hasta el siguiente Mayo se manejará campañas de mantenimiento seguidas de otras campañas.

3.7.3.2 PROMOCIONES DE VENTAS

Entre los artículos promocionales que se entregarán en las actividades a realizar como la feria, las islas y las capacitaciones constan:

- Plumas.
- Cuaderno con notas adhesivas de colores y pluma ecológica.
- Cuaderno con pluma traslucido (para capacitaciones).
- Termos.

GRÁFICO No.27



Elaborado por: Autora

GRÁFICO No.28



Elaborado por: Autora

CUADRO No.5

ARTÍCULOS PROMOCIONALES

ARTÍCULO	VALOR UNITARIO	CANTIDAD	VALOR TOTAL
Cuaderno ecológico	\$3.50	100	\$350
Cuaderno traslúcido	\$4.50	200	\$900
Termo	\$2.50	50	\$125
Pluma	\$1.50	1.000	\$1.500
El valor total consta el articulo más el logo		TOTAL	\$2.425

Elaborado por: Autora

3.7.3.3 RELACIONES PÚBLICAS

Evento “Feria Laboral Red Socio Empleo Académico”

Se realizará una feria laboral auspiciada por la Red Socio Empleo con su nuevo servicio, donde se contará con la participación de las empresas más representativas a nivel nacional que constan en la base de datos del programa, estas expondrán que tipo de actividad realizan los procesos para elaboración de sus productos o servicios, al mismo tiempo podrán recolectar candidatos para vacantes existentes o futuras.

Contará además con un stand de la Red donde se dará información de la Red Socio Académico, como inscribirse, entre otras cosas.

En el stand de la Red habrá un ánfora donde se depositará parte del boleto de entrada donde consta un número determinado para poder participar en los sorteos de premios cada hora. Estos premios pueden ser plumas ejecutivas, termos y cuadernos ecológicos.

GRÁFICO No.29

The image shows a 'Ticket de Ingreso Gratuito' for the 'FERIA LABORAL' organized by 'Red Socio Empleo Académico'. The ticket is divided into two main sections. The left section is a registration form with fields for 'Nombre', 'Email', and 'Movil', and a 'No.001' identifier. The right section contains event details: 'No.001', the event title 'FERIA LABORAL', the Red Socio Empleo Académico logo, and the text 'Ticket de Ingreso Gratuito'. Below this, it lists 'OFERTAS LABORALES | EXPOSICION EMPRESARIAL | PREMIOS', the date 'FECHA : Sábado 5 de Mayo', the time 'HORA: 9am - 5pm', and the location 'LUGAR: Centro de Convenciones de Gye Salon C'. At the bottom, there is a row of logos for various sponsors and partners.

Elaborado por: Autora

Para contar con la presencia de las empresas en la feria, se les enviará una invitación impresa al departamento de RRHH para que participen en la misma, mostrándoles la oportunidad de contar con futuros empleados calificados de primera mano. Al mismo tiempo en el que podrán promocionarse como empresa.

GRÁFICO No.30



Elaborado por: Lic. David Delgado y Autora

DATOS GENERALES:

- El evento se realizará en el mes del trabajo el día Sábado 5 de Mayo del 2012, se escogió este día por ser un día en el que el segmento al que se dirige el servicio se encuentra con disponibilidad de tiempo para aprovechar la oportunidad.
- El lugar escogido será el Centro de Convenciones de Guayaquil Simón Bolívar, en el Salón C, el cual brinda el espacio, ubicación y el ambiente ideal para una feria de esta magnitud.
- El horario será a partir de las 9 de la mañana hasta las 5 de la tarde.
- La entrada será gratuita, se regalarán artículos promocionales.

La distribución del espacio será en forma de U en la parte principal se ubicará el stand de las Red Socio Empleo Académico con la información necesaria sobre el nuevo servicio además del ánfora donde se depositarán los tickets de ingreso para participar en el sorteo de premios.

Alrededor de este stand principal se colocarán los stands de las empresas participantes con su decoración respectiva, basados en los stands base que se les entregará como sillas y los paneles armados.

Las empresas participantes serán las siguientes:

- Ipsa Group
- Ambev
- Nestle
- Adecco
- Aje Ecuador
- Tiosa S.A
- Toni S.A
- Hotel Sheraton
- Banco del Pacífico
- SUMESA S.A
- Ideal Alambrec S.A
- Sika Ecuatoriana S.A
- La Universal Sweet Industries
- Hospital Clínica Kennedy
- Hogar de Cristo
- Unilever Andina Ecuador S.A

CUADRO No.6

PRESUPUESTO DEL EVENTO (RESUMEN)

DESCRIPCIÓN	INVERSIÓN
Salón C del Centro de Convenciones	\$5.503,68
16 stands de 3x3	\$2.580,48
1 stand de 5x5	\$1.344
18 mesas rectangulares con mantel	\$393,12
34 sillas plásticas con forro	\$91,40
artículos promocionales	\$2.425
1 ánfora	\$100
TOTAL	\$12.437,68

Elaborado por: Autora

Este presupuesto se realizó en base a los 3 días estipulados en la cotización enviada por el Centro de Convenciones de Guayaquil, montaje, día del evento y desmontaje.

(Todos los precios ya incluyen IVA¹⁵) (Véase anexo No.18).

3.7.3.4 FUERZA DE VENTAS

La fuerza de ventas seguirá siendo la actual con los asesores de empleo debida y constantemente capacitados, tanto en atención al cliente, en las visitas a empresas y en la organización de las capacitaciones, con las remuneraciones fijadas a nivel interno por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Solo se contratará personal para la atención en las islas de información que se colocarán en las universidades, serán seis personas por un periodo de un mes.

Estas serán capacitadas acerca del nuevo servicio Red Socio Empleo Académico y en servicio al cliente.

3.7.3.5 MERCHANDISING

En la agencia Guayaquil se colocará material impreso (afiches) con la información del nuevo servicio; como acceder, quienes y beneficios; tanto en los módulos de asesoría de empleo como en lugares estratégicos de la misma, como en las islas informativas en las universidades y en la feria laboral.

Seguido de la información que amablemente proporcionarán los asesores de empleo de la Red.

Otro punto muy importante donde se colocarán los afiches informativos serán las empresas proveedoras de la vacantes, donde sus trabajadores podrán conocer del nuevo servicio; facilitándoles la información de las capacitaciones servicio que sería de mucho interés para los mismos dependiendo de las áreas de especialización.

Las carteleras de las aulas de las universidades también será una herramienta muy útil para la promoción del servicio.

¹⁵ Impuesto al Valor Agregado

GRÁFICO No.31

AFICHES INFORMATIVOS DE LA FERIA Y DEL NUEVO SERVICIO



Elaborado por: Lic. David Delgado y Autora.

CUADRO No.7

MATERIAL IMPRESO

TIPO	VALOR UNITARIO	CANTIDAD	VALOR TOTAL
Afiche de 29,7 x 42	\$2,00	100	\$200
Tickets de entrada	\$0,17	700	\$120
Trípticos	\$0,25	1.000	\$250
Invitación a empresas	\$1,50	16	\$24
TOTAL			\$594

Elaborado por: Autora

GRÁFICO No.32

TRIPTICOS INFORMATIVOS

La oportunidad
que esperábamos
para mejorar
nuestras
oportunidades
de trabajo



Nueva Agencia - Guayaquil
Av. 1 de Mayo No.516 entre García Moreno y Av. Del Ejército.
Teléfonos: 042693526 / 042693719

Agencia - Tena
Oficina: Inspectoría de Trabajo
Av. Amazonas y Olmedo. Edificio Veloz (2do.piso).
Teléfonos: 062886896

Agencia - Puerto Francisco de Orellana
Av. 9 de Octubre y Tiputini
Teléfonos: 062862338

Agencia - Nueva Loja
Av. Jorge Añazco y Vicente Narváez, esquina.
Teléfonos: 062835043 / 062833173

Agencia - Cuenca
Calle: Presidente Córdova No. 938, entre Benigno Malo y Padre Aguirre
Teléfonos: 072844307 / 072842132

Agencia - Machala
Av. 25 de Junio y 23 de Abril.
Teléfonos: 072920132 / 072920547

Agencia - Granados (Quito)
Av. 6 de Diciembre No. 5666 entre Granados y Gaspar de Villarroel.
Teléfonos: 022255367 / 022255368

www.socioempleo.gob.ec



UNIVERSITARIOS

La Patria ya es de Todos!



La Patria ya es de Todos!



¡Tú eres el socio más importante!

● ¿Que es la Red Socio Empleo Académico?

Inspirado en la política social del Gobierno Nacional, el Ministerio de Relaciones Laborales implementa la Red Socio Empleo Académico, como un servicio especializado para mejorar las oportunidades laborales de los universitarios.

● ¿Qué ofrece la Red Socio Empleo Académico?

- Asesoría y facilitación para obtención de empleo
- Capacitación técnica para el trabajo a sus miembros
- Certificación de su perfil profesional
- Banco de datos sobre vacantes a nivel nacional



● ¿Quiénes pueden ser miembro de esta Red?

Todos los jóvenes universitarios hombres y mujeres entre las edades de 18 a 35 años, que busquen comenzar o mejorar sus ofertas de empleo

● Ser Socio no cuesta



● Servicios

● **Sistemas de Becas:** Para la realización de posgrados a nivel nacional e internacional, a partir de un promedio de 9,70 y de acuerdo al desempeño laboral.

● **Capacitaciones, cursos y seminarios:** En las aulas de la agencia guayaquil, y en las instalaciones de SECAP Durán, donde se impartirán capacitaciones de acuerdo a las áreas de especialización de los usuarios con docentes certificados proporcionados por las SETEC

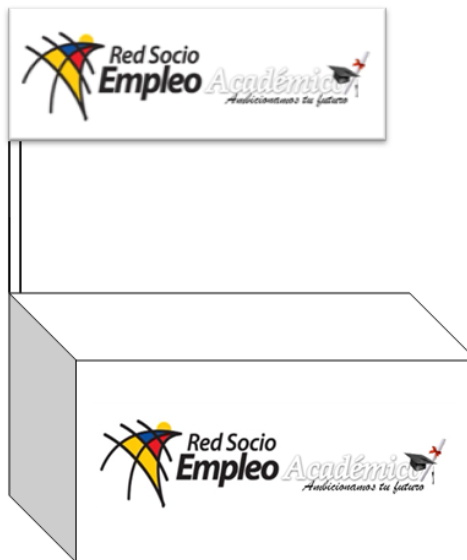
● **Visitas a empresas:** Para crear un sentido de aspiración laboral con las empresas a las cuales se visita, observando los procesos de las mismas.

Elaborado por: Lic. David Delgado y Autora

3.7.3.6 ISLAS INFORMATIVAS

Se colocarán islas informativas en las seis universidades seleccionadas de la ciudad donde los estudiantes podrán acercarse a preguntar sobre Red Socio Empleo Académico, además de conocer de la feria laboral para que participen de la misma y podrán ser direccionados para inscribirse en la agencia. En estas islas se les entregará trípticos informativos del nuevo servicio (Véase gráfico No.32).

GRÁFICO No.33



Elaborado por: Autora

Previo a la colocación de las islas se harán visitas a las universidades para informarles del servicio que ofrece la Red tanto para ellos como para sus estudiantes, seguido del permiso de las mismas.

La ubicación de las islas será rotativa ya que esta actividad tendrá una duración de un mes (Mayo), cada semana se colocaran en las 4 facultades más representativas de cada universidad.

Estas islas serán construidas con paneles de madera tropicalizada MDF, con medidas de 1.50 de largo por 1 metro de ancho y un alto de 1 metro. Las sillas serán proporcionadas por las universidades.

CENTROS DE EDUCACIÓN SUPERIOR:

- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
- Universidad de Guayaquil
- Universidad Santa María
- Universidad Laica Vicente Rocafuerte
- Universidad del Pacífico
- Escuela Superior Politécnica del Litoral

Previo a la colocación de las islas se harán visitas a las universidades para informarles del servicio que ofrece la Red tanto para ellos como para sus estudiantes, seguido del permiso de las mismas.

La ubicación de las islas será rotativa ya que esta actividad tendrá una duración de un mes (Mayo), cada semana se colocaran en las 4 facultades más representativas de cada universidad.

Estas islas serán construidas con paneles de madera tropicalizada MDF, con medidas de 1.50 de largo por 1 metro de ancho y un alto de 1 metro. Las sillas serán proporcionadas por las universidades.

3.8 PLAN DE MEDIOS

A lo largo del año 2012 comenzando desde el mes de Mayo se realizará un mix de medios, a continuación se detallará el plan de medios para los tres primeros meses comprendidos entre Mayo y Julio: para lo cual se realizará el primer mes una campaña de lanzamiento y en los dos meses restantes una de mantenimiento, la primera será una pauta de 40" y la segunda de 30".

Se escogieron los medios más efectivos para llegar al target definido, entre los cuales tenemos a la prensa se escogieron los canales de mayor audiencia seguido de los programas de mayor punto de rating y en horarios tanto matutinos como nocturnos debido a que los universitarios estudian tanto de día como de noche.(Véase story board en anexo No.19).

CUADRO No.8
PRESUPUESTO TELEVISIÓN

CANAL: TC TELEVISIÓN		
PROGRAMAS	SPOTS	INVERSION
Noticiero	159	\$ 47.080
Mi Recinto		
CANAL: GAMA TV		
Novela Rafaela	174	\$ 42.219.33
Novela Mi Pecado		
Novela El Triunfo del Amor		
Novela La Rosa de Guadalupe		
La Jugada		
Héroes Verdaderos		
CANAL: ECUADOR TV		
<u>EcTV</u> Regional	72	\$5.580
<u>EcTy</u> Noticias		
Meridiano		
CANAL: TV CABLE		
<u>Mtv</u>	78	\$6.560
CNN en Español		
Sony		
Warner		
TOTAL TELEVISIÓN 3 MESES		\$101.439,33

Elaborado por: Autora

CUADRO No.9

PLAN DE MEDIOS: PAUTA DE TELEVISIÓN LANZAMIENTO PRIMER MES

PROGRAMA	HORA	Rating	TOTAL	TGRP'S	Rtg.	SEG	TARIFA	TARIFA	INVERSION	INV. NEG.
		GYE	CUÑAS	GYE	Pago	40	REAL	NEG.	REAL	75%
TC TELEVISION										
EL NOTICIERO I	7:00	1,8	19	34,2	10,00	1,60	\$ 640,00	\$ 160,00	\$ 12.160,00	\$ 3.040,00
EL NOTICIERO II	13:00	4,2	14	58,8	10,00	3,00	\$ 1.200,00	\$ 300,00	\$ 16.800,00	\$ 4.200,00
EL NOTICIERO (D)	19:00	4,8	4	19,2	15,00	3,70	\$ 2.220,00	\$ 555,00	\$ 8.880,00	\$ 2.220,00
EL NOTICIERO III	19:00	5,6	7	39,2	15,00	5,00	\$ 3.000,00	\$ 750,00	\$ 21.000,00	\$ 5.250,00
MI RECINTO III (S-D)	20:30	4	3	12,0	13,00	2,60	\$ 1.352,00	\$ 338,00	\$ 4.056,00	\$ 1.014,00
MI RECINTO (D)	20:30	6,1	6	36,6	14,00	3,70	\$ 2.072,00	\$ 518,00	\$ 12.432,00	\$ 3.108,00
Total TC TELEVISION			53	200,0					\$ 75.328,00	\$ 18.832,00
GAMA TV										
PROGRAMA	HORA	Rating	TOTAL	TGRP'S	Rtg.	SEG	TARIFA	TARIFA	INVERSION	INV. NEG.
		GYE	CUÑAS	GYE	Pago	40	REAL	NEG.	REAL	80%
TNV. RAFAELA	15:15	1,4	13	18,2	543,00	724,00	724,00	\$ 144,80	9.412,00	\$ 1.882,40
TNV. MI PECADO (R)	16:15	1,1	14	15,4	522,00	696,00	696,00	\$ 139,20	9.744,00	\$ 1.948,80
TNV. TRIUNFO DEL AMOR	20:00	1,6	6	9,6	1.800,00	2.400,00	2.400,00	\$ 480,00	14.400,00	\$ 2.880,00
HEROES VERDADEROS (S-D)	20:30	3,1	8	24,8	2.200,00	2.933,33	2.933,33	\$ 586,67	23.466,67	\$ 4.693,33
TNV. LA ROSA DE GUADALUPE	21:00	1,9	10	19,0	1.800,00	2.400,00	2.400,00	\$ 480,00	24.000,00	\$ 4.800,00
LA JUGADA I (S-D)	22:30	1,3	7	9,1	366,00	488,00	488,00	\$ 97,60	3.416,00	\$ 683,20
Total GAMA TV			58	96,1					84.438,67	16.887,73
ECUADOR TV										
PROGRAMA	HORA	Rating	TOTAL	TGRP'S	Rtg.	SEG	TARIFA	TARIFA	INVERSION	INV. NEG.
		GYE	CUÑAS	GYE		30	REAL	NEG.	REAL	55%
ECTV REGIONAL	18:00		14		250,00	0,00	0,00	\$ 80,00	0,00	\$ 1.120,00
ECTV NOTICIAS	19:00		10		500,00	0,00	0,00	\$ 90,00	0,00	\$ 900,00
Total ECUADOR TV			24	0,0					0,00	2.020,00
TV CABLE										
PROGRAMA	HORA	Rating	TOTAL	TGRP'S	Rtg.	SEG	TARIFA	TARIFA	INVERSION	INV. NEG.
		GYE	CUÑAS	GYE		40	REAL	NEG.	REAL	50%
MTV	18:00		8					\$ 85,00	0,00	\$ 680,00
CNN EN ESPAÑOL	20:00		5					\$ 85,00	0,00	\$ 425,00
SONY	20:00		5					\$ 75,00	0,00	\$ 375,00
WARNER	21:00		8					\$ 110,00	0,00	\$ 880,00
Total TV CABLE			26	0,0					0,00	2.360,00
TOTAL PAUTA			161	296,1					\$ 159.766,67	\$ 40.099,73

Elaborado por: Autora

CUADRO No.10

PLAN DE MEDIOS: PAUTA DE TELEVISIÓN MANTENIMIENTO

PROGRAMA	HOR A	Rating	TOTAL	TGRP'S	Rtg.	SEG	TARIFA	TARIFA	INVERSION	INV. NEG.
		GYE	CUÑAS	GYE	Pago	30	REAL	NEG.	REAL	75%
TC TELEVISION										
EL NOTICIERO I	0,29	1,80	19,00	34,20	10,00	1,60	480	120,0	9.120	2.280,0
EL NOTICIERO II	0,54	4,20	14,00	58,80	10,00	3,00	900	225,0	12.600	3.150,0
EL NOTICIERO (D)	0,79	4,80	4,00	19,20	15,00	3,70	1.665	416,3	6.660	1.665,0
EL NOTICIERO III	0,79	5,60	7,00	39,20	15,00	5,00	2.250	562,5	15.750	3.937,5
MIRECINTO III (S-D)	0,85	4,00	3,00	12,00	13,00	2,60	1.014	253,5	3.042	760,5
MIRECINTO (D)	0,85	6,10	6,00	36,60	14,00	3,70	1.554	388,5	9.324	2.331,0
Total TC TELEVISION			53,00	200,00					56.496,0	14.124,0
GAMA TV										
TNV. RAFAELA	0,64	1,40	13,00	18,20	543,00	543,00	543,00	108,60	7.059,00	1.411,80
TNV. MIPECADO (R)	0,68	1,10	14,00	15,40	522,00	522,00	522,00	104,40	7.308,00	1.461,60
TNV. TRIUNFO DEL AMOR	0,83	1,60	6,00	9,60	1.800,00	1.800,00	1.800,00	360,00	10.800,00	2.160,00
HEROES VERDADEROS (S-D)	0,85	3,10	8,00	24,80	2.200,00	2.200,00	2.200,00	440,00	17.600,00	3.520,00
TNV. LA ROSA DE GUADALUPE	0,88	1,90	10,00	19,00	1.800,00	1.800,00	1.800,00	360,00	18.000,00	3.600,00
LA JUGADA I (S-D)	0,94	1,30	7,00	9,10	366,00	366,00	366,00	73,20	2.562,00	512,40
Total GAMA TV			58,00	96,10					63.329,00	12.665,80
ECUADOR TV										
ECTV REGIONAL	0,75		14,00		250,00	0,00	0,00	70,00	0,00	980,00
ECTV NOTICIAS	0,79		10,00		500,00	0,00	0,00	80,00	0,00	800,00
Total ECUADOR TV			24,00	0,00					0,00	1.780,00
TV CABLE										
MTV	0,75		8,00					75,00	0,00	600,00
CNN EN ESPAÑOL	0,83		5,00					75,00	0,00	375,00
SONY	0,83		5,00					65,00	0,00	325,00
WARNER	0,88		8,00					100,00	0,00	800,00
Total TV CABLE			26,00	0,00					0,00	2.100,00
TOTAL PAUTA			161,00	296,10					119.825,00	30.669,80

Elaborado por: Autora

De igual forma se escogieron las radios de acuerdo a los perfiles del target, ya que este grupo en especial escucha mucho música en la radio mediante se dirige a realizar sus actividades cotidianas además de los adultos jóvenes escuchan noticias en la radio, el primer mes la cuña tendrá una duración de 40" luego la cuña será de 30" en los dos meses restantes de la campaña, se pautaran en promedio 8 cuñas diarias de lunes a vienes mas bonificaciones los días sábados y domingos.(Véase libreto de las cuñas radiales en anexo No.20 y No.21 para detalle de radios).

Se transmitirán un promedio de 8 cuñas diarias en horarios rotativos en la distintas radios, más bonificaciones los fines de semana.

CUADRO No.11

PRESUPUESTO RADIO

EMISORAS	CUÑAS	INVERSIÓN
Pública	5.120	\$54.136
Super K-800		
Onda Cero		
Punto Rojo		
Forever		
La Estación		
City		
Alfa		
TOTAL RADIO 3 MESES		\$54.136

Elaborado por: Autora

Un medio de gran afluencia de usuarios es el internet por lo cual se decidió colocar banners en las principales redes sociales; donde estos pasan la mayor parte del tiempo durante el día y páginas de los ministerios del país relacionados a estudios y distintas áreas de ocupación. Los cuales al darles click sobre ellos los llevarán a la página de Red Socio Empleo.

CUADRO No.12

PRESUPUESTO INTERNET

PÁGINAS	
Hotmail	
Facebook	
Twitter	
IECE	
SETEC	
MIES	
MIPRO	
Ministerio de Relaciones Laborales	
Ministerio de Educación	
MIDUVI	TOTAL INVERSIÓN 3 MESES
Ministerio de Industrias y Comercio	\$12.000

Elaborado por: Autora

CUADRO No.13

PLAN DE MEDIOS: DETALLE INTERNET

DETALLE	PERIODO DE ENVIO	TOTAL CLICK	TOTAL IMPRESIONES	VALOR X MES	VALOR TOTAL 3 MESES
PRESENCIA DE BANNERS EN LAS SGTs PAGINAS WEB Y REDES SOCIALES : HOTMAIL, TWITTER, FACEBOOK, PAGINAS DE LOS MINISTERIOS, IECE Y SETEC	MESES DE MAYO A JULIO	12.000	1.250.000	\$ 4.000,00	\$ 12.000
TOTAL				\$ 4.000,00	\$ 12.000

Elaborado por: Autora

En cuanto a la prensa escrita se escogieron tres diarios de la localidad, con anuncios sobre la feria laboral y la Red Socio Empleo Académico, ubicados en sección indeterminada en página interior con una medida de un cuarto de página. Serán cuatro avisos por mes full color.

CUADRO No.14

PRESUPUESTO PRENSA ESCRITA

DIARIOS	ANUNCIOS
Expreso	27
PP El Verdadero	TOTAL INVERSIÓN 3 MESES
El Telégrafo	\$26.397,40

Elaborado por: Autora

CUADRO No.15

PRESUPUESTO ISLAS INFORMATIVAS

DESCRIPCIÓN	INVERSIÓN
6 stands tipo counter x \$250 c/u	\$1.500
6 sueldos x \$ 264 c/u	\$1.584
TOTAL INVERSIÓN MES	\$3.084

Elaborado por: Autora

CUADRO No.16

GASTOS DE PRODUCCIÓN Y DISEÑO

TIPO	INVERSIÓN
Cuña radial	\$1.500
Story Board	\$160
Comercial televisivo	\$20.000
Afiches x 2	\$60
Invitación a empresas	\$15
Tripticos informativos	\$40
Tickets de entrada	\$15
Adaptación para prensa	\$40
TOTAL INVERSIÓN	\$21.830

Elaborado por: Autora

CUADRO No.17

PRESUPUESTO PALETAS

UBICACIÓN	NUMERO DE PALETAS MENSUALES	INVERSION MENSUAL
Av. Francisco de Orellana a la altura del <u>Riocentro</u> Norte	30	\$6.200
Av. Benjamín Rosales		
Av. Plaza <u>Dañín</u>		
Av. De las Américas		
Av. 25 de Julio		
NUMERO TOTAL DE PALETAS		INVERSION TOTAL
180		\$31.000

Elaborado por: Autora

El circuito de 30 paletas que se utilizarán en las campañas posteriores serán informativas sobre los servicios de Red Socio Empleo Académico por un período de seis meses de Agosto a Enero, de una sola cara, ubicadas en las principales arterias de la ciudad, zonas de mayor circulación de peatones y vehículos.

La inversión total para la campaña a realizarse entre los meses de Mayo a Julio será de \$231.918,41; mientras que la inversión para el resto del año será de \$290.573; con una inversión total de \$522.491,41. (Véase anexo No.22y No.23).

CAPÍTULO IV

PRESUPUESTACIÓN Y FINANCIAMIENTO

CAPÍTULO 4

4.1 PRESUPUESTACIÓN Y FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO

Al ser un proyecto del estado, este se financiará por fondos proporcionados por el mismo, directamente del Ministerio de Relaciones Laborales del cual forma parte, entre los múltiples programas que lleva a cabo.

CUADRO No.18

**"RED SOCIO EMPLEO
GUAYAQUIL"
ESTADO DE RESULTADOS
DEL 1 AL 31 DE DICIEMBRE
DEL 2012**

INGRESOS	\$3.270.621
GASTOS	
Sueldos y Salarios	\$247.920
Servicios básicos	\$12.840
Gastos de movilización	\$4.800
Gastos de alimentación	\$6.000
Suministros de oficina	\$1.200
Gastos de Promoción y Publicidad	\$522.491,41
Mantenimiento y reparaciones de vehículos	\$5.400
Servicios prestados a terceros	\$1.000
Gastos por asistencia técnica	\$1.200
Depreciaciones	\$11.517,6
TOTAL GASTOS	\$814.369,01
SALDO NETO	\$2.456.252

Elaborado por: Autora

A continuación se detallará el origen de los valores más relevantes colocados en el estado de resultados presentado anteriormente:

En cuanto al rubro de sueldos y salarios aquí se agrupan junto con los viáticos de los empleados los cuales viajan 3 veces al año a la ciudad de Quito para capacitaciones, entre otras actividades.

CUADRO No.19

CARGO	EMPLEADOS	SUELDO CONGLOMERADO ANUAL
Asesores de empleo	8	\$ 109.440
Guardias	2	\$ 8.400
Personal de limpieza	1	\$ 3.600
Choferes	3	\$ 15.120
TOTAL SIN VIATICOS		\$ 136.560
VIATICOS de \$80 x 3 veces al año		\$ 1.920
SUMA DE ASESORES MAS VIATICOS		\$ 111.360
TOTAL SUELDOS		\$ 247.920

Elaborado por: Autora

Los servicios básicos comprenden luz, agua, teléfono e internet, este último se provee del servicio desde la ciudad de Quito.

CUADRO No.20

SERVICIO	GASTO MENSUAL
Luz	\$ 650
Teléfono	\$ 320
Agua	\$ 50
Internet	\$ 50
TOTAL MENSUAL	\$ 1.070
TOTAL ANUAL	\$ 12.840

Elaborado por: Autora

Los gastos de promoción y publicidad se encuentran detallados en el plan de medios (Véase anexo No. 22).Seguido del share de medios (Véase anexo No.23).

Los servicios prestados a terceros corresponden al programador que se contratará para la reestructuración de la página web, se hará un pago único. Mientras que los gastos por asistencia técnica de las máquinas se realizarán periódicamente a lo largo del año.

Para poder realizar las depreciaciones de los bienes inmuebles que posee la agencia se realizó un listado de los mismos.

LISTADO DE MOBILIARIOS EN LA AGENCIA GUAYAQUIL

CUADRO No.21

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Estaciones tipo L	4	\$300	\$1.200
Sillas giratorias	10	\$100	\$1.000
División de ambiente	1	\$300	\$300
Escritorios	6	\$180	\$1.080
Sillas bipersonales	20	\$200	\$4.000
Sillas fijas sin brazos	50	\$50	\$2.500
Counter recepción	1	\$900	\$900
División de vidrio	1	\$1.500	\$1.500
Mesa de reunión	1	\$120	\$120
Archivadores aéreos	2	\$120	\$240
Mobiliarios para computadoras	16	\$94	\$1.500
Taburetes	10	\$75	\$750
Mesón para cafetería	1	\$150	\$150
Casilleros metálicos	50	\$36	\$1.800
Dispensadores de agua	4	\$80	\$320
Computadoras	12	\$500	\$6.000
Impresoras	2	\$100	\$200
Teléfonos	16	\$20	\$320
Proyector	1	\$1.200	\$1.200
Televisor LCD	1	\$800	\$800
Pantalla para proyector	1	\$120	\$120
TOTAL			\$26.000

Elaborado por: Autora

CUADRO No.22

VEHÍCULOS DE LA AGENCIA GUAYAQUIL

TIPO	VALOR
Mazda BT50 doble cabina 4x2	\$ 23.000
Chevrolet D`Max doble cabina 4x2	\$ 19.640
Chevrolet Gran Vitara 3 puertas	\$ 27.340
TOTAL	\$ 69.980

Elaborado por: Autora

CAPÍTULO V
SISTEMAS DE CONTROL Y GESTIÓN

CAPÍTULO 5

5.1 SISTEMA DE GESTIÓN Y MONITOREO DEL PROYECTO

Para controlar y verificar el cumplimiento de los objetivos planteados a lo largo del proyecto se plantean las siguientes actividades:

- Evaluar si se incrementó el número de inscritos tanto en el servicio actual como en el propuesto, luego de las estrategias comunicacionales aplicadas.
- Identificar cuantos de los visitantes a la agencia Guayaquil se inscriben.
- Conocer a través de qué medios se informaron del programa, además de motivo de elección por medio de encuesta en el momento de la inscripción.
- Continuar con los reportes que se realizan actualmente de las actividades realizadas en la agencia, como las visitas a empresas, el número de inscritos y de colocados, entre otras.
- Colocar un buzón de sugerencias, donde los socios pueden proponer cambios o mejoras en el servicio ofertado.
- En cuanto a la página web llevar un conteo del número de visitas diarias, el número de hojas de vida subidas al sistema; además identificar si es un usuario antiguo o nuevo INGRESO, seguido del tipo de consulta de mayor uso.

Estas actividades serán realizadas por los asesores de la Red además del encargado de revisar el portal web, presentando informes de forma mensual.

5.2 INDICADORES DE GESTIÓN

Para tener un control más preciso del cumplimiento de los objetivos planteados:

CUMPLIMIENTO DE METAS

$$\frac{\text{Número de colocados por mes}}{\text{Número de colocados esperados por mes}} \quad X \quad 100$$

$$\frac{\text{Número de inscritos por mes}}{\text{Número de colocados por mes}} \quad X \quad 100$$

$$\frac{\text{Número de inscritos por mes}}{\text{Número de asistentes a capacitación por mes}} \quad X \quad 100$$

PRODUCTIVIDAD

$$\frac{\text{Total colocados por mes}}{\text{Asesor x horas trabajadas por mes}} \quad X \quad 100$$

EFICACIA

$$\frac{\text{Total visitantes mensuales}}{\text{Total inscritos mensuales}} \quad X \quad 100$$

CONCLUSIONES

- Mediante el desarrollo del proyecto de titulación se logró el objetivo de desarrollar un plan comunicacional para la introducción del nuevo servicio Red Socio Empleo Académico, el cual se consolidó con los medios más efectivos para llegar al target seleccionado; los universitarios, se espera con esto informar primeramente al target, para luego persuadirlo a que tenga como primera opción al momento de elegir una bolsa de empleo a la misma.
- A través de un análisis profundo de dichos medios, evaluando las preferencias y hábitos del target, siendo de gran ayuda la consulta a personas entendidas en la materia.
- Se observó mediante los datos arrojados en la investigación de mercado que los usuarios valoran mucho la propuesta de valor de la Red, es decir la capacitación continua, y algo muy importante estos usuarios sí estarían dispuestos a recomendar el servicio a amigos, siendo un punto a favor en cuanto a promoción. Además se pudo identificar los métodos de búsqueda de ofertas laborales más utilizados, siendo el más utilizado la entrega de hojas de vida a empresas.
- En cuanto a la viabilidad del proyecto, se puede decir que según los datos de los reportes de la Red cada vez más personas se están inscribiendo y están siendo colocados en empresas.
- Sin dejar de lado las capacitaciones en diversas áreas las cuales tienen gran afluencia de participantes, mediante estas mejoran su perfil profesional y poseen la posibilidad de acceder a mejores vacantes laborales.

RECOMENDACIONES

- Realizar un tipo de promoción más interactiva con los usuarios, para lograr captar su interés y preferencia ante la competencia.
- Comunicar la ventaja diferencial de manera más intensa, ya que si es de gran valor para el target de aplicación.
- Continuar con los reportes realizados por parte de los asesores de empleo para poder monitorear el progreso del cumplimiento de los objetivos planteados.

BIBLIOGRAFÍA:

ABCpedia. (2011). *ABCpedia*. Recuperado el 17 de Agosto de 2011, de ABCpedia:
<http://www.abcpedia.com/diccionario/definicion-tecnologia.html>

Altillo. (2011). *Altillo*. Recuperado el 16 de julio de 2011, de Altillo:
http://www.altillo.com/trabajo/trabajo_ecu.asp

Americaeconomía. (2011). *Americaeconomía*. Recuperado el 7 de Diciembre de 2011, de Americaeconomía: <http://www.americaeconomia.com/economia-mercados/finanzas/cepal-economia-de-america-latina-y-el-caribe-creceria-47-al-cierre-de-2011>

Arcila, C., Cañizález, A., & Moret, J. (2008). Dialnet. *Comunicación: estudios venezolanos de comunicación* (142), 80-93.

BCE. (julio de 2011). *Banco Central del Ecuador*. Recuperado el 14 de julio de 2011, de www.bce.fin.ec

Bueno, L. P. (2010). *Discapacidad, derecho y políticas de inclusión*. España: Cinca.

Cabello, A. M. (2003). *Dialnet*. Recuperado el 20 de Agosto de 2011, de Dialnet:
http://www.uax.es/publicaciones/archivos/SABSOC03_004.pdf

CCG. (Marzo de 2011). *Cámara de Comercio de Guayaquil*. Recuperado el 20 de Agosto de 2011, de <http://www.lacamara.org/website/images/boletines/2011marzoboletinccgmercadolaboral.pdf>

CEDE, P. (1997). *Serina*. Recuperado el 23 de Agosto de 2011, de Serina:
https://www.serina.es/empresas/cede_muestra/310/TEMA%20MUESTRA.pdf

Celi, N. (Enero de 2009). Programa Socio Empleo. (M. I. Cevallos, Entrevistador) Canal del Estado. Guayaquil.

Duque, H., & Sierra, R. (2002). *Cómo alcanzar la superación y el éxito personal*. Bogotá, Colombia: San Pablo.

Ecuador Inmediato. (18 de Abril de 2011). *Ecuador Inmediato*. Recuperado el 19 de Agosto de 2011, de http://mail.ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news_user_view&id=147940&umt=inec_comprueba_que_crisis_mundial_provoco_mas_desempleo_en_guayaquil_y_machala

Española, D. L. (2011). *Word Reference*. Recuperado el 24 de Agosto de 2011, de Word Reference: <http://www.wordreference.com/definicion/escolaridad>

Gerencie. (10 de Septiembre de 2008). *Gerencie*. Recuperado el 23 de Agosto de 2011, de Gerencie: <http://www.gerencie.com/gestion-del-talento-humano.html>

Guía Telefónica. (2011). *Guía Telefónica*. Recuperado el 16 de Agosto de 2011, de Guía Telefónica: <http://www.guiatelefonica.com.ec/clasificacion/Guayaquil/1-1-1-55/agencias-de-empleos>

HOY DIGITAL. (13 de Julio de 2011). Cepal: economía latinoamericana crecerá 4.7% en 2011; excepto RD que crecerá 5%. *HOY DIGITAL* , págs. <http://www.hoy.com.do/economia/2011/7/13/383912/Cepal-economia-latinoamericana-crecera-47-en-2011-exceptoRD-que>.

INCOP. (2011). *Compras Públicas*. Recuperado el 09 de Noviembre de 2011, de <http://www.compraspublicas.gob.ec/incop/index.php/transparencia>

Ministerio de Trabajo. (2005). *Ministerio de Relaciones Laborales*. Recuperado el 23 de Agosto de 2011, de Ministerio de Relaciones Laborales: http://www.mintrab.gov.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=198&Itemid=165

MRL. (s.f.). *Ministerio de Relaciones Labrales*. Recuperado el 8 de 11 de 2011, de http://www.mrl.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=21&Itemid=31

MSN. (13 de Julio de 2011). *MSN Latinoamerica*. Recuperado el 15 de Julio de 2011, de www.msn.com

Nic.ec. (2011). *Nic.ec Registro de Dominios ec*. Recuperado el 13 de Noviembre de 2011, de <http://www.nic.ec/info/cuotas.htm>

Paz, W. (19 de Junio de 2008). *Scribd*. Recuperado el 23 de Agosto de 2011, de Scribd: <http://es.scribd.com/doc/5952774/SESION-4-EMPLEO>

Ramírez, M., & Guevara, D. (Marzo de 2006). *Universidad Autónoma de Colombia*. Recuperado el 23 de Agosto de 2011, de Universidad Autónoma de Colombia: <http://www.fuac.edu.co/revista/V5N1MAR2006/4%20-%20LABORAL.pdf>

RSE. (2011). *Red Socio Empleo*. Recuperado el 9 de Noviembre de 2011, de Red Socio Empleo: <http://www.socioempleo.gob.ec/>

Sáiz, J. (2004). *Claves para un nuevo mercado de trabajo. una aplicación a la Unión Europea* (Primera Edición ed.). España: Club Universitario.

SAP. (18 de Agosto de 2011). *SAP*. Recuperado el 23 de Agosto de 2011, de SAP: http://help.sap.com/saphelp_40b/helpdata/es/5a/d34c93544811d1895e0000e8323c4f/content.htmv

Universidad Nacional de Colombia. (2002). *Economía General*. Recuperado el 23 de Agosto de 2011, de Economía General: <http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4010043/lecciones/11inflacydesemp2.htm>

Vallejo, C. (17 de julio de 2011). Datos Generales de la Red Socio Empleo Guayaquil. (K. Bermúdez, Entrevistador)

Vera, A. V. (14 de Julio de 1997). *Dialnet*. Recuperado el 21 de Agosto de 2011, de Dialnet: <http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/4125/1/Vera%20Vera%2c%20Ana.pdf>

ANEXO No.1

FORMULARIO DEL CONCURSO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN

Formulario MRL-SEL-P-01

BASES DEL CONCURSO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN

1. DETALLES GENERALES DEL CONCURSO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: GOBIERNO PROVINCIAL DEL GUAYAS

UNIDAD ADMINISTRATIVA: PLANIFICACIÓN, EJECUCIÓN Y CONTROL

PARTIDA PRESUPUESTARIA: 71.01.05-1.008

MISIÓN DEL PUESTO: Responsable del asesoramiento en materia legal al Gobierno Provincial

DENOMINACIÓN DEL PUESTO: ABOGADO ASESOR

ROL DEL PUESTO: EJECUCIÓN DE PROCESOS

GRUPO OCUPACIONAL: Servidor Público 6

GRADO: 12 **REMUNERACION:** \$ 1340

MÉRITOS

ASPECTOS A CONSIDERAR

INSTRUCCIÓN FORMAL	EXPERIENCIA	CAPACITACIÓN	COMPETENCIAS DEL PUESTO
TERCER NIVEL, Años de estudio 4, Título de tercer nivel en carreras de Leyes, Jurisprudencia o afines al cargo	36 MESE(S) - Certificar mínimo 3 años de experiencia en cargos similares	30 HORAS - Certificar 30 horas de capacitación en: Leyes y normativas vigentes, Litigios Territoriales, Manejo y Solución de conflictos, Manejo de Juicios	CONDUCTUALES COMPETENCIAS Orientación y asesoramiento, Comprensión escrita, Comprensión oral, Pensamiento crítico, Pensamiento conceptual

ANEXO No.2

INSTALACIONES RED SOCIO EMPLEO AGENCIA GUAYAQUIL



RECEPCION



SALA DE ESPERA



MODULOS DE ASESORIA



ZONA DE ACCESO A INTERNET



SALON DE CAPACITACIONES



SALA DE NEGOCIACION

ANEXO No.3

INVESTIGACIÓN DE MERCADO: MODELO DE ENCUESTA

EDAD: ____

SEXO M F

PROFESION: _____

Nivel Socioeconómico _____

1. ¿Ha requerido alguna vez buscar trabajo a través de agencias de empleo? En caso de que su respuesta sea SI, indique cuales.

SI NO ¿Cuáles? _____

2. Mencione bolsas de empleo que conozca (pueden ser virtuales o que posean instalaciones físicas)

3. ¿Cuáles son los medios que más utiliza para buscar empleo?

Clasificados en el periódico Agencias de empleo
 Agencias virtuales (internet) Entrega de CV a
 Otros _____ empresas

4. Califique los siguientes medios del 1 al 5 (siendo 5 la mayor) según su nivel de eficacia para conseguir empleo.

Clasificados en el periódico Agencias de empleo
 Agencias virtuales (internet) Entrega de CV a Otros _____
 empresas

5. ¿Conoce usted el programa Red Socio Empleo?

SI NO

6. ¿Mediante qué medios se informó de la existencia de la Red Socio Empleo?

Televisión Prensa Radio Otros _____

7. ¿Qué servicios ha utilizado de la Red Socio Empleo?

Entrega de curriculum Trabajo Social
 Asesoría Legal Capacitaciones
 Otros (especifique) _____ Empleadas domésticas

8. ¿Cómo calificaría la calidad del servicio brindado en las instalaciones de la Red Socio Empleo? Evalúe del 1 al 5 (siendo 5 excelente)

SERVICIO	CALIFICACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. Entrega de curriculum					
2. Asesoría Legal					
3. Trabajo Social					
4. Capacitaciones					
5. Empleadas Domésticas					
6. Otros					

9. La Red Socio Empleo posee una política de transparencia en cuanto al proceso de colocación laboral ¿Cree usted que se está cumpliendo?

SI NO Porqué? _____

ANEXO No.4

INVESTIGACIÓN DE MERCADO: MODELO DE ENTREVISTA A EMPRESAS



NOMBRE DE LA EMPRESA:

ACTIVIDAD A LA QUE SE DEDICA:

CARGO Y NOMBRE DEL ENCUESTADO:

La siguiente encuesta nos servirá para conocer acerca de las preferencias de las empresas del país en cuanto a formas de reclutamiento de su personal, y a su vez para mejorar el servicio de la Red Socio Empleo.

1. ¿Qué métodos utilizan para reclutar a su personal? Si menciona bolsas de empleo indicar cuáles.
2. ¿Cuál considera que sea el más efectivo? (mayor número de respuestas)
3. ¿Qué métodos les brinda candidatos de mejor calidad profesional?
4. ¿Existe alguna especie de filtro o filtros previos a la contratación del personal? ¿cuáles?
5. ¿Cada qué tiempo se abren vacantes en su empresa?
6. ¿De qué área mayormente?

ANEXO No.5

INVESTIGACIÓN DE MERCADO: DISEÑO DE ENTREVISTA A CLIENTES ACTUALES

Entrevista realizada a 8 clientes actuales de la Red Socio Empleo Guayaquil, aquí se evaluará las experiencias vividas posteriormente a la inscripción en el programa, la percepción de la misma al igual que identificar los atributos diferenciadores.

PERFIL: Hombres y mujeres entre 18-65 años, que estén inscritos en el programa.

NSE y Nivel de instrucción: Indistinto.

MEDIO: el lugar donde se desarrollarán las entrevistas será en una oficina a puerta cerrada en un fin de semana por la tarde, para evitar cualquier tipo de interrupción que pueda afectar la actividad, además de las respuestas de los participantes.

RECLUTAMIENTO: Se realizará una selección aleatoria de los participantes, a través de la base de datos de la Red Socio Empleo.

MODERADOR: Karen Bermúdez.

PREGUNTAS A REALIZAR:

1. ¿Han recibido llamadas de ofertas de empleo posteriores a su inscripción en la Red Socio Empleo? ¿Cuántas? ¿De qué empresas?
2. ¿Han asistido a entrevistas de trabajo?
3. ¿Obtuvieron el empleo? En caso de no ser así, ¿Por qué no lo obtuvieron?
4. ¿Qué tipo de contrato realizaron? ¿Por hora, día, mes o año?
5. ¿El cargo que desempeñan dentro de la empresa va acorde a sus habilidades y estudios?
6. ¿Cómo se sienten en la empresa en la cual laboral actualmente? Evaluar ambiente interno, cumplimiento de las aspiraciones económicas.
7. ¿Qué piensan que es lo que diferencia a la Red Socio Empleo como un servicio de las demás agencias de empleo?
8. ¿Con qué cualidades asociarían a la Red?
9. ¿Cómo evaluarían la gestión de la Red en cuanto a la colocación laboral?
10. ¿Estarían dispuestos de recomendar el servicio? ¿Por qué?
11. ¿Les parece transparente el proceso de selección previo a la colocación laboral?

ANEXO No.6

INVESTIGACIÓN DE MERCADO: DISEÑO DEL FOCUS GROUP

Entrevista realizada a 8 clientes potenciales de la Red Socio Empleo Guayaquil, aquí se evaluará los beneficios, atributos o características que debería tener el servicio ideal de bolsa de empleo.

PERFIL: Hombres y mujeres entre 18-65 años, que no estén inscritos en el programa.

NSE y Nivel de instrucción: Indistinto.

MEDIO: el lugar donde se desarrollará el Focus Group será en una oficina a puerta cerrada en un fin de semana por la tarde, para evitar cualquier tipo de interrupción que pueda afectar la actividad, además de las respuestas de los participantes.

RECLUTAMIENTO: Se realizará una selección aleatoria de los participantes a conveniencia del investigador.

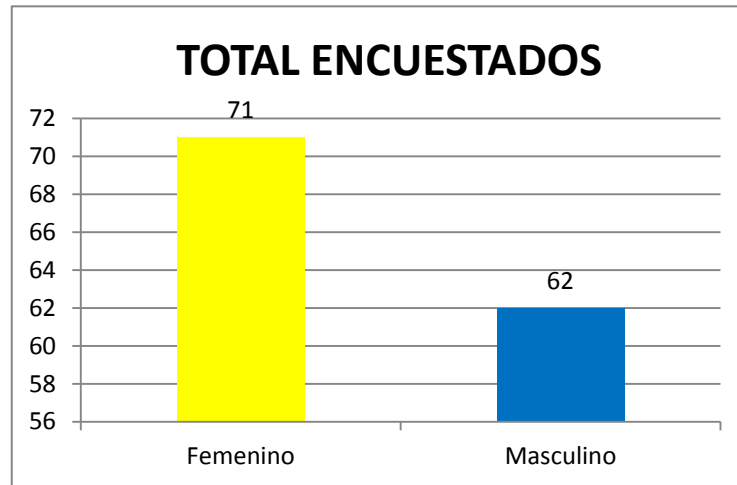
MODERADOR: Karen Bermúdez.

PREGUNTAS A REALIZAR:

1. Al momento de buscar ofertas laborales ¿Cuáles son los métodos que más utilizan?
¿Por qué? ¿Los resultados son eficientes?
2. ¿Han utilizado alguna vez una bolsa de empleo? ¿Cuántas veces?
3. Actualmente la mayoría de bolsas de empleo son gratuitas, pero ¿cuál sería el atributo que mas valorarían al decidirse por una?
4. ¿Por qué consideran que ese atributo es tan importante?
5. ¿Qué beneficios debería de ofrecer?
Explicación acerca de la Red Socio Empleo.
6. ¿Qué les parece la Red Socio Empleo?
7. ¿Qué le mejorarían o cambiarían?
8. ¿Qué les gustaría que ofrezca la Red?
9. La Red posee una política de proceso de selección transparente, ¿Cómo debería de ser para ustedes este proceso?
10. ¿Aplicarían y recomendarían el programa Red Socio Empleo?

INVESTIGACIÓN DE MERCADO: TABULACIONES

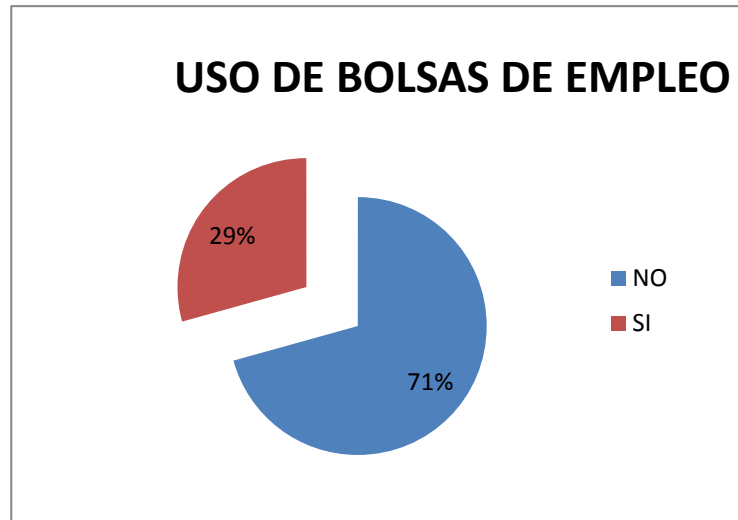
ANEXO No.7a



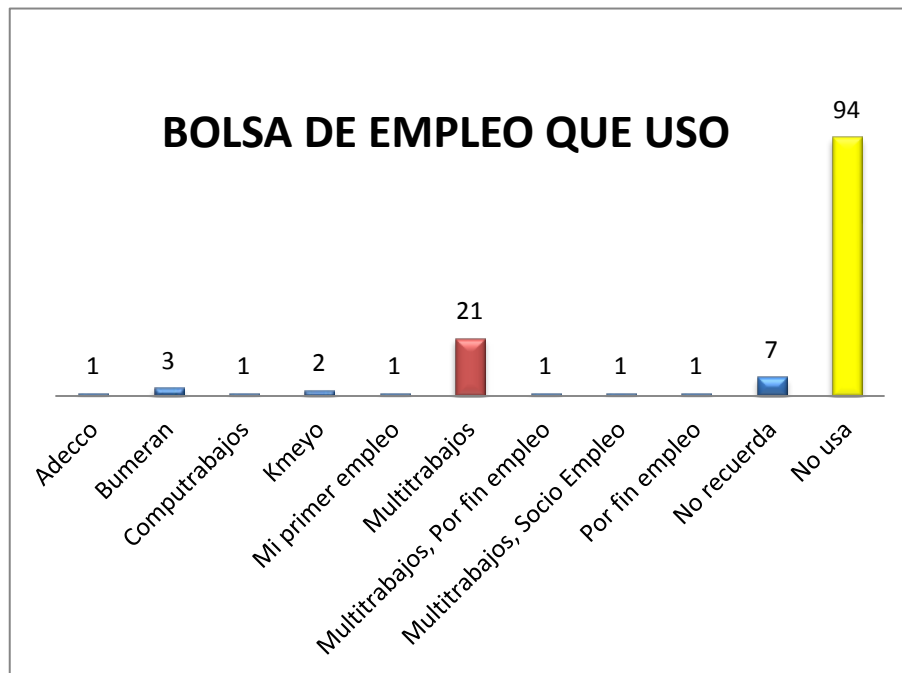
ANEXO No.7b



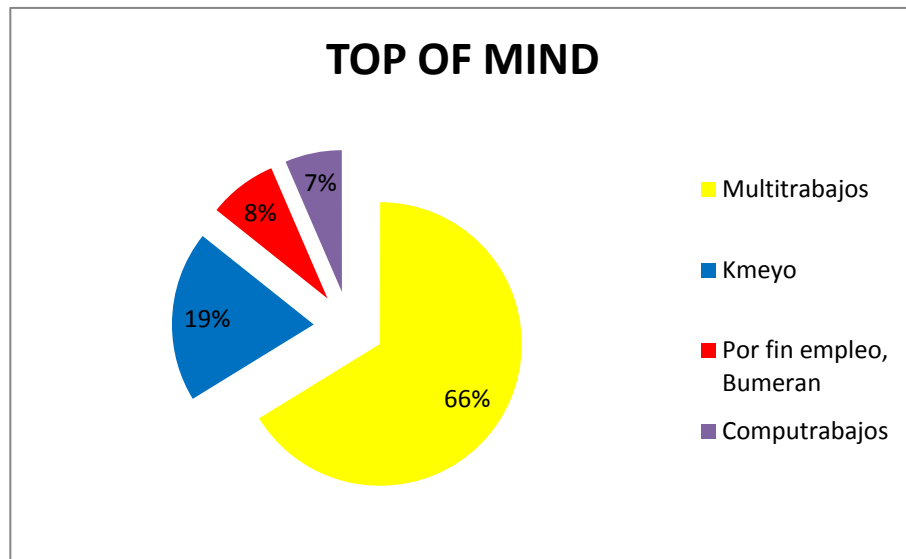
ANEXO No.8a



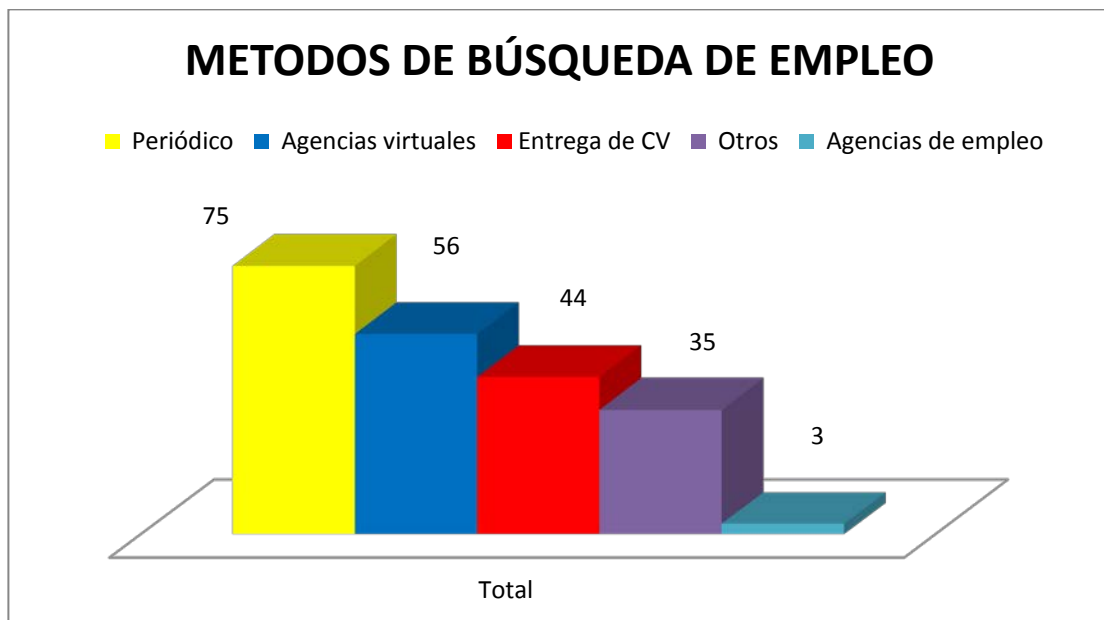
ANEXO No.8b



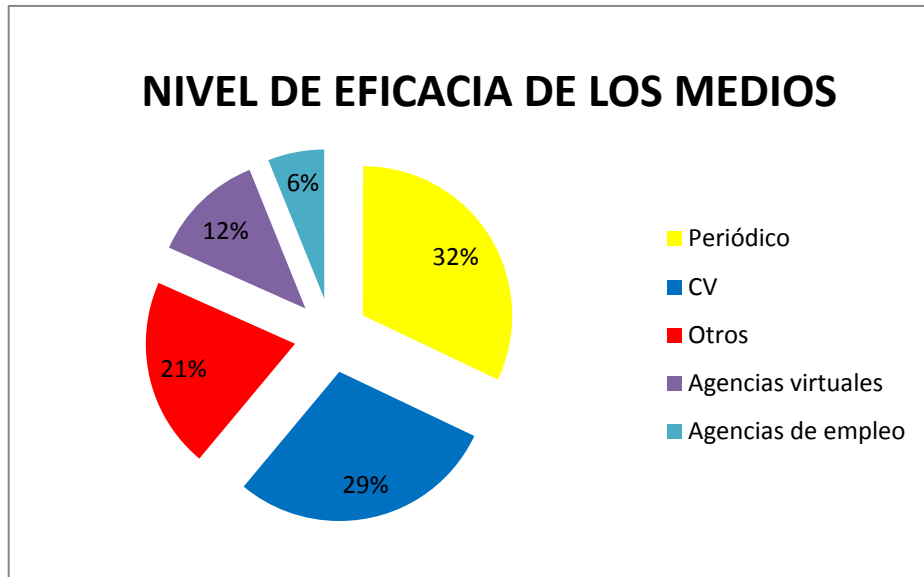
ANEXO No.9



ANEXO No.10



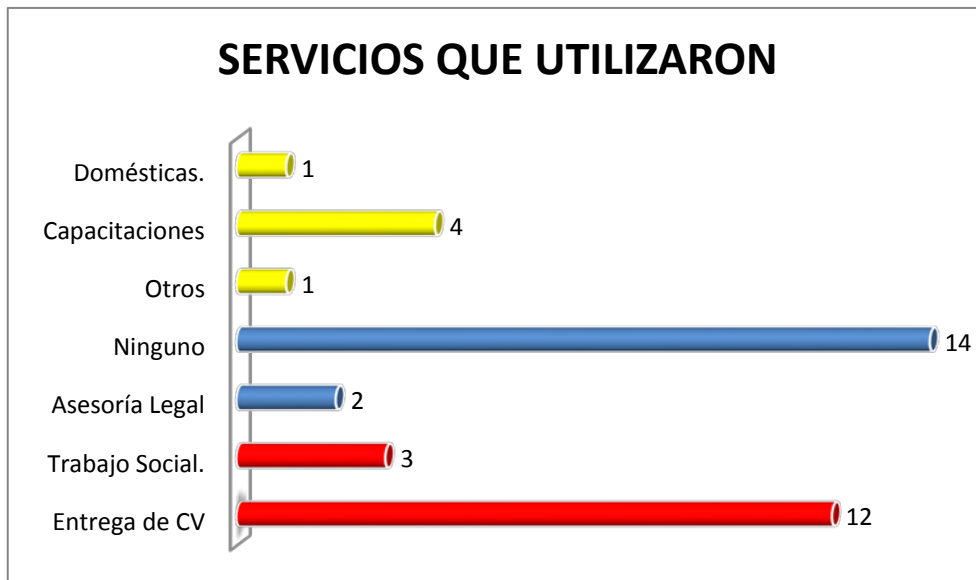
ANEXO No.11



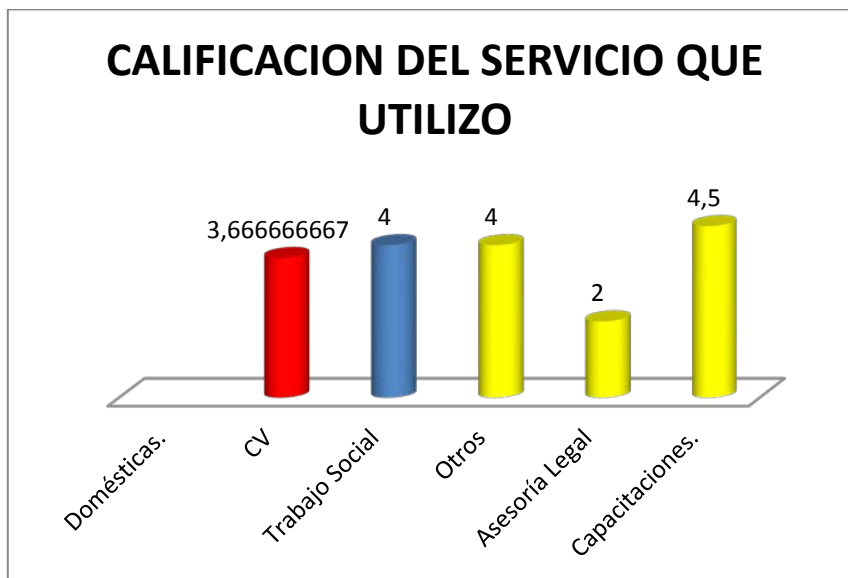
ANEXO No.12



ANEXO No.13

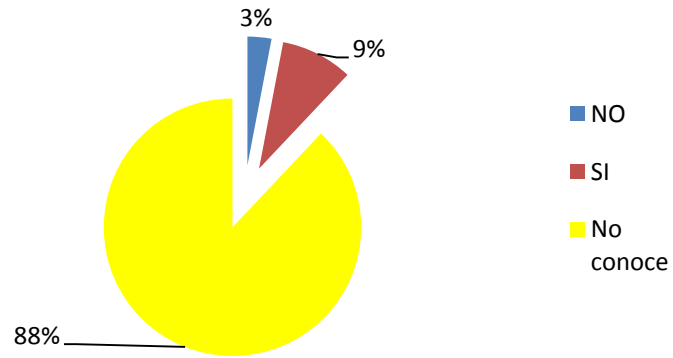


ANEXO No.14



ANEXO No.15

CONSIDERA QUE SE ESTA CUMPLIENDO LA POLÍTICA DE TRANSPARENCIA



ANEXO No.16

CERTIFICADOS DE ENTREVISTA A MIZPA S.A.



Guayaquil, Martes 22 de Noviembre del 2011

CERTIFICADO

La empresa MIZPA S.A, certifica que la Srta. Karen Stefania Bermúdez Párraga, me entrevistó el día viernes 18 de Noviembre del presente año, para obtener información con motivos académicos para su tesis de graduación.

Autorizo a la señorita antes mencionada, hacer uso de este certificado como mejor le convenga.

Atentamente

MIZPA S.A.

CRISTINA SANTACRUZ
Jefe de Procesos

ANEXO No.17

CERTIFICADOS DE ENTREVISTA A SERVIREPUESTOS S.A



Guayaquil, Martes 22 de Noviembre del 2011

La empresa Servirepuestos S.A., certifica que la Srta. Karen Stefania Bermúdez Párraga, me entrevistó el día viernes 18 de Noviembre del presente año, para obtener información con motivos académicos para su tesis de graduación.

Autorizo a la señorita antes mencionada, hacer uso de este certificado como mejor le convenga.

Atentamente,


Ing. Reina Tigua

Jefe de RR.HH



ANEXO No.18

COTIZACIÓN DEL CENTRO DE CONVENCIONES DE GUAYAQUIL PARA LA FERIA LABORAL

 <p>Centro de Convenciones de GUAYAQUIL</p> <p>Av. De las Américas PBX 04 2693565 Fax 04 2693563</p>	<p>COTIZACION</p> <p># O.V.: 00009168 2011-Bermudez, Karen -00009168-1A-KG</p>
	<p>FERIA DE EMPLEO - RED SOCIO EMPLEO Bermudez, Karen</p>

<p>PARA: Cuenta: Bermudez, Karen Guayaquil, Guayas, Ecuador</p>	<p>CONTACTO: Sra. Karen Bermudez Coordinadora k-rencita8914@hotmail.com</p>
--	--

Salón	Tipo Montaje	Fax.	Inicio Mont.	Fin Mont.	Inicio Evento	Fin Evento	Inicio Desm.	Fin Desm.
Salón C - Evento	Stands	Por definir	Evento a realizarse el día sábado 5 de Mayo del 2012					

Nombre	Descripción	Nº días	Precio/Día	Total
FERIA DE EMPLEO	Salón C - Evento Montaje	1	\$ 1 228.50	\$ 1 228.50
	Salón C - Evento	1	\$ 2 457.00	\$ 2 457.00
	Salón C - Evento Desmontaje	1	\$ 1 228.50	\$ 1 228.50
				Subtotal: \$ 4 914.00
				12% IVA: \$ 589.68
				TOTAL: \$ 5 503.68

PANELERIA

- Panelería para armar stands de exposición: el valor de cada M2 es de \$ 16.00 + IVA (valor único por todos los días de la feria).
- **Estos precios pueden variar de acuerdo a la inflación anual.

COSTOS DE STANDS (según tamaño):

- Stand de 2x2 = \$ 64.00
- Stand de 3x3 = \$ 144.00
- Stand de 3x4 = \$ 192.00
- Stand de 4x4 = \$ 256.00
- Stand de 4x5 = \$ 320.00
- Stand de 5x5 = \$ 400.00

- ** Favor agregue el IVA a todos los valores previamente detallados. Estos precios pueden variar de acuerdo a la inflación anual.

MOBILIARIO BASICO PARA STANDS: en caso de requerir contratar mesas y sillas, detallamos los valores a continuación.

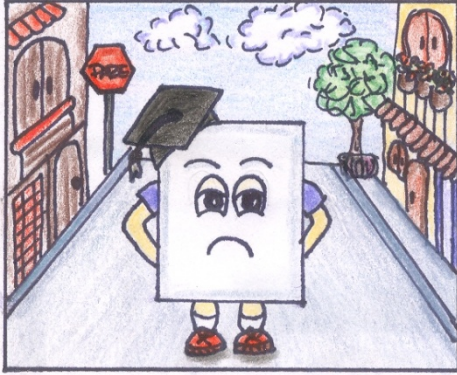
- Mesa rectangular con mantel y sobremantel: \$6.5 más IVA por día de evento, cada una.
- Sillas plásticas: \$0.30 más IVA por día de evento, cada una.
- Sillas plásticas con forro: \$0.80 más IVA por día de evento, cada una.
- Sillas ATU: \$1 más IVA por día de evento, cada una
- Sillas Ejecutivas: \$1.50 más IVA por día de evento, cada una.

- **Estos precios pueden variar de acuerdo a la inflación anual.

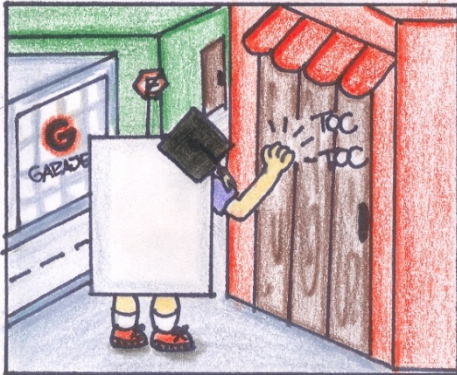
<p>CONVENIO DE PAGO: 50%: a la firma del contrato 50%: 30 días previos al evento, fecha en la que adicionalmente se deberá proveer un voucher en calidad de garantía para los gastos imprevistos.</p> <p>VIGENCIA DE COTIZACION: Hasta el:05 /12/2011. Su reservación estará vigente hasta el último día de validez de la misma, y puede ser cancelada si el contrato no ha sido firmado y el depósito o anticipo efectuado.</p>	<p>SERVICIOS GENERALES INCLUIDOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Iluminación general del Salón y Zonas de acceso. - Aire Acondicionado durante el evento - Agua, limpieza y mantenimiento de baños y corredores durante el tiempo del evento. - 21 Tarjetas de parqueo sin costo por el día del evento.
--	--

ANEXO No.19

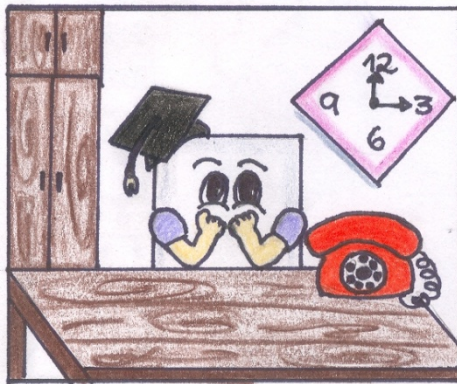
PLAN DE MEDIOS: STORY BOARD DE COMERCIAL DE TELEVISIÓN



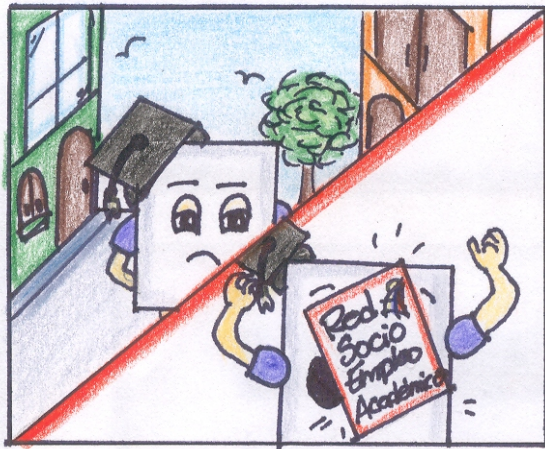
Se ve una hoja de vida caminando por la calle triste, preocupado porque ya se graduó y aun no tiene empleo.



Toca varias puertas de empresas durante varios días pero nadie le da empleo, siempre le dicen no nos llame, nosotros lo llamamos...



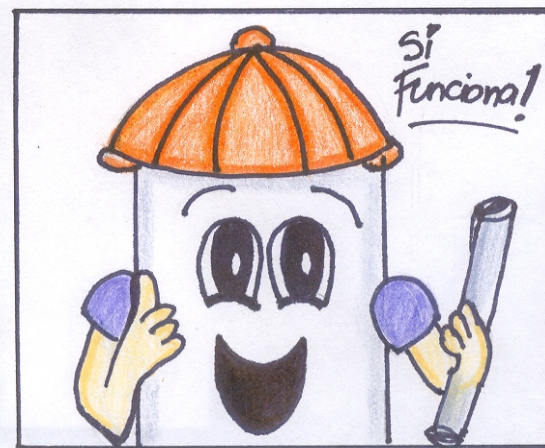
Solo le queda esperar la tan ansiada llamada de cualquiera de las tantas empresas que visitó, pero el teléfono no suena...



Decepcionado y frustrado sale a la calle a caminar un rato, cuando de pronto le salta a la cara una volante informativa de la Red Socio Empleo Académico!!!!



Visita la agencia Red Socio Empleo Guayaquil, donde es atendido por uno de los asesores de empleo le informa de los servicio que ofrece y es registrado en la base de datos.



Finalmente se lo ve trabajando en una construcción y diciendo Red Socio Empleo Académico Sí Funciona!!!

Al final salen el logo del Ministerio de Relaciones Laborales, la Revolución Avanza.

ANEXO No.20
LIBRETO FERIA LABORAL

¡La oportunidad que tú esperabas!

Primea Feria Laboral Red Socio Empleo Académico, las mejores empresas del país reunidas en un solo lugar.

¡Atrévete a formar parte de esta Primera Feria Laboral!

Participando el Sábado 5 de Mayo de 9 a 17 horas

Centro de Convenciones Simón Bolívar, salón C

Trae tu hoja de vida

Mayor información en www.socioempleo.gob.ec y en Av. 1ero de Mayo No.516, entre García Moreno y Av. Del Ejército

Teléfono 042693526

¡No faltes!

Ministerio de Relaciones Laborales

La patria avanza....

LIBRETO: NUEVO SERVICIO
RED SOCIO EMPLEO ACADEMICO

Ya está en marcha Red Socio Empleo Académico,

Si eres un excelente estudiante, tienes de 18 a 35 años y no sólo buscas un mejor empleo, o mayor remuneración, pero no tienes experiencia,

¡Tú eres de los nuestros!

En Red Socio Empleo Académico; te ofrecemos becas, posgrados nacionales e internacionales, capacitación y seminarios, cursos y talleres.

Mayor información en www.socioempleo.gob.ec y en Av. 1ero de Mayo No.516, entre García Moreno y Av. Del Ejército

Teléfono 042693526

Forma parte de Red Socio Empleo Académico, ¡inscribiéndote ahora!

Ministerio de Relaciones Laborales

La Revolución Ciudadana avanza!

ANEXO No.21

PLAN DE MEDIOS: DETALLE RADIO

EMISORA	HORA	DÍAS	TARIFA MEGOCIAD 30"	MAYO		JUNIO		JULIO		TOTAL		TOTAL INVERSION
				CUÑAS PAGADAS	BONOS	CUÑAS PAGADAS	BONOS	CUÑAS PAGADAS	BONOS	CUÑAS PAGADAS	BONOS	
PUBLICA	HORARIO	L-V	\$ 14,00	192	32	168	36	176	36	536	104	7.504,00
	ROTATIVO	S-D	BONOS									
SUPER K-800	HORARIO	L-V	\$ 12,00	192	32	168	36	176	36	536	104	6.432,00
	ROTATIVO	S-D	BONOS									
ONDA CERO	HORARIO	L-V	\$ 14,00	192	32	168	36	176	36	536	104	7.504,00
	ROTATIVO	S-D	BONOS									
PUNTOROJO	HORARIO	L-V	\$ 14,00	192	32	168	36	176	36	536	104	7.504,00
	ROTATIVO	L-V	BONOS									
FOREVER	HORARIO	L-V	\$ 12,00	192	32	168	36	176	36	536	104	6.432,00
	ROTATIVO	S-D	BONOS									
LA ESTACION	HORARIO	L-V	\$ 11,00	192	32	168	36	176	36	536	104	5.896,00
	ROTATIVO	S-D	BONOS									
CITY	HORARIO	L-V	\$ 10,00	192	32	168	36	176	36	536	104	5.360,00
	ROTATIVO	S-D	BONOS									
ALFA	HORARIO	L-V	\$ 14,00	192	32	168	36	176	36	536	104	7.504,00
	ROTATIVO	S-D	BONOS									
TOTAL				1536	256	1344	288	1408	288	4288	832	54.136,00
VALOR MENSUAL.....				19.392,00		16.968,00		17.776,00				

ANEXO No.22

PLAN DE MEDIOS ANUAL

MEDIO	SEMANAS																												TOTAL	SHARE																	
	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE						DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL
LANZAMIENTO																																															
TV NACIONAL	MANTENIMIENTO																																														
INVERSION	40.098,73	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	30.669,80	254.788,33	48,76%										
CUÑAS	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	1.288												
TGRP'S ALCANZADOS	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	296,10	2.368,80												
RADIO																																															
INVERSION	19.392,00	16.968,00	17.776,00																																105.040,00	20,10%											
CUÑAS	1.792	1.632	1.696																																10.016												
PRENSA																																															
INVERSION	8.799,13	8.799,13	8.799,13																																26.397,40	5,05%											
AVISOS	12	12	12																																36												
INTERNET																																															
INVERSION	4.000,00	4.000,00	4.000,00																																24.000,00	4,59%											
TOTAL CLICKS	4.000	4.000	4.000																																24.000												
VIA PUBLICA/CIRCUITO PUBLIPOSTE																																															
INVERSION																																				31.000,00	5,93%										
TOTAL CARAS																																				180											
B.T.L. (FERIA C.CONVENCIONES)																																															
INVERSION	12.437,68																																			12.437,68	2,38%										
TOTAL FERIAS	1																																		1												
B.T.L.(ISLAS UNIVERSIDADES)																																															
INVERSION	3.084,00																																			3.084,00	0,59%										
TOTAL ISLAS	5																																		6												
PRODUCCION CAMPAÑAS																																															
INVERSION	22.424,00																																			65.744,00	12,53%										
TOTAL MATERIAL	5																																		7												
GRAN TOTAL	110.237	60.437	61.245	6.200	36.870	38.870	23.168	10.200	34.670	34.670	47.638	60.288	522.491,41	100,00%																																	
INVERSION	110.237	60.437	61.245	6.200	36.870	38.870	23.168	10.200	34.670	34.670	47.638	60.288	522.491,41	100,00%																																	
TOTAL	231.918,41																												290.573,00																		
PRIMERA CAMPAÑA																																															
ACTIVIDADES A REALIZARSE EN LOS MESES RESTANTES																																															

ANEXO No.23
SHARE DE MEDIOS

