

INTRODUCCIÓN

Los jóvenes del Cantón La Libertad tienen mucha dificultad de insertarse en el mercado laboral, debido a las altas exigencias de las empresas. En cualquier economía, la oferta de trabajo está condicionada por varios factores: el sistema productivo, el entorno legal, la riqueza natural, el crecimiento demográfico, la población económicamente activa (PEA), migración interna y externa y crecimiento del sector informal.

El crecimiento demográfico que incide directamente en el país, cada año aumenta el número de jóvenes sin empleo, en la estructura demográfica, se presenta el fenómeno de que la esperanza de vida de la población crece con el grave problema que cada vez es más difícil encontrar trabajo para personas que se encuentran en edad de producir, pues la demanda de desocupación se circunscribe a personas que se encuentran entre 18 y 30 años.

La educación es otro factor pues la falta de recursos para cubrir gastos para que los jóvenes se especialicen en carreras nuevas que requieren al menos una preparación constante que dura por lo general cinco años hace que cada vez los jóvenes se distancien de las aulas de clases y opten por excluirse de la sociedad lo cual puede conducirlos a diferentes vicios y desordenes sociales, que son un fenómeno extremadamente grave y pernicioso para la sociedad en su conjunto.

El proyecto para la creación del Centro de Formación Empresarial para jóvenes del cantón La Libertad provincia de Santa Elena, apunta a fomentar acciones de integración de la población con distinta problemática a espacios de capacitación para el trabajo, actualmente un alto porcentaje de la población de adolescente no ha logrado incorporarse a la educación media y superior, ha desertado de la misma o son excluidos; esta situación ha desencadenado una problemática social.

Se considera que es una buena opción para desarrollar capacidades específicas en un tiempo relativamente corto de capacitación, y que además puede incrementar las posibilidades de inserción laboral promoviendo estrategias de capacitación y formación laboral/ocupacional, dando una respuesta inmediata al problema de Formación Empresarial laboral, mediante la creación de programas de capacitación y el desarrollo productivo y tecnológico, dirigido a los jóvenes del cantón La Libertad.

Este proyecto enfoca el desarrollo de oportunidades para las personas que tienen entre 18 y 29 años del Cantón La Libertad. El Objetivo del proyecto es de establecer un centro de Formación Empresarial en diferentes oficios, para que los estudiantes sigan un curso que les ayudará a ganarse la vida de una manera sostenible en el futuro. El proyecto apoya la meta de la mitigación del desempleo. La falta de formación técnica y humana de la población juvenil que les impide acceder a trabajos que les faciliten el sostenimiento económico para su familia.

La hipótesis se comprueba en que la creación de un centro de formación empresarial lograra que los jóvenes del Cantón La Libertad, contribuyan al desarrollo social y económico de la región, pues la formación empresarial que se presenta en este trabajo de investigación les permitirá acceder a empleos para mejorar su estatus y por ende su calidad de vida. Este Proyecto Educativo se lo estructuró en un marco contextual y cuatro capítulos, los mismos que están detallados de la siguiente manera:

En el Marco contextual, se cita el problema de investigación, con su respectivo planteamiento, formulación, sistematización del problema con la finalidad de enfatizar de donde surge la idea de llevar a cabo este proyecto, también se encuentra la justificación e importancia de la Creación del Centro de Formación Empresarial, los objetivos generales y específicos del mismo, además de la hipótesis y la operacionalización de las variables dependiente, independiente e interviniente.

El Marco Teórico de este Proyecto se desarrolla en el Capítulo I, aquí están los antecedentes del trabajo de titulación, la fundamentación teórica con sus respectivas variables de estudio que son el Centro de formación y los jóvenes del Cantón La Libertad, que sustentan las dimensiones e indicadores, asimismo el Marco legal, además del marco referencial o situacional.

Para llegar a comprobar la hipótesis, se ha desarrollado el Capítulo II que contiene La Metodología, responde al cómo y con qué alcanzar los objetivos planteados, mediante el Diseño, la Modalidad, el Tipo, los Métodos, Técnicas, e Instrumentos de la investigación. También se ilustra la Población y la muestra a la cual se dirige la investigación como es a los jóvenes del Cantón La Libertad.

El análisis e interpretación de los resultados de las encuestas dirigidas a los jóvenes del Cantón La Libertad, y entrevistas realizada a cinco profesionales de diferentes aéreas, aplicadas en el desarrollo del proyecto está en el Capítulo III, donde se detallan los cuadros, gráficos con sus respectivas conclusiones y recomendaciones del trabajo realizado.

La Propuesta, brinda una solución a la problemática de la juventud libértense, la cual se desarrolla en el Capítulo IV, que consiste en la creación del Centro de Formación Empresarial para jóvenes del Cantón La Libertad, el mismo que contribuirá a la preparación de aquellas personas que no tienen la oportunidad de acceder a la educación formal.

La formación y capacitación dirigida a la juventud peninsular del Cantón La Libertad se centra en temas como: Administración de empresas, Servicio al cliente, Manuales de Organización, Ventas, Plan de Negocios, Investigación de mercado, Creación de Mipymes, Diseño y Formulación de Proyectos, Aplicación de las Tecnologías de Información, Desarrollo de Páginas Web, Idiomas extranjeros, entre otros temas, que se desarrollan conforme las necesidades del mercado.

MARCO CONTEXTUAL

1. TEMA

“Creación del Centro de Formación Empresarial para jóvenes del Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, Año 2012”

2. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1 Planteamiento del Problema

Santa Elena es una Provincia de Ecuador, destacada por su reciente creación el 07 de Noviembre del año 2007. Posee esta joven provincia una población de 308.693 habitantes aproximadamente según el último censo del año 2.010, con un total de 151.831 mujeres y 156.862 hombres, ostenta con una superficie de 3.762,8 Km². (Información tomada del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos). Entre las poblaciones que la conforman se encuentra: La Libertad, Salinas y Santa Elena.

La Libertad se muestra ubicada en la parte más occidental de la Provincia de Santa Elena, entre los cantones de Santa Elena y Salinas, que sin duda alguna es la parte más occidental del Ecuador y aún de la América del Sur, partiendo desde el Canal de Panamá, siendo superado únicamente en longitud geográfica por punta Peña negra en Perú. (Información tomada del Municipio de La Libertad).

La Libertad denominada capital económica de la provincia, posee una interesante tradición en lo relacionado con su denominación. Su territorio está situado en un lugar de verdadero privilegio en la Bahía de Santa Elena, contiguo a un conjunto pintoresco formado por rocas y denominado geográficamente "Caleta" en el que en forma natural se ha formado un vistoso arco geométrico.

Actualmente la preparación académica en el Ecuador adquiere un impacto trascendental y más aun enfocando este suceso en el Cantón La Libertad, en especial en los jóvenes que juega un papel preponderante al momento de la obtención de una plaza de trabajo, por ello prepararse constantemente convierte al joven en una ventaja competitiva frente a sus semejantes, son los centros de formación empresarial en los cuales las personas fortalecen sus conocimientos en varias áreas pero específicamente en las que ellos desean o consideran deben realizarlo.

Muchos jóvenes del Cantón La Libertad, que tienen la oportunidad de continuar sus estudios en una entidad universitaria lo hacen en carreras que no son de su agrado pero por las ganas de seguir preparándose lo hacen continuar, aún así saben que para ser competitivos deben estar en constante formación y así poder conseguir un trabajo que remunere su esfuerzo evitando el desempleo que es un problema no solo en el País sino en América latina. El desempleo ha sido un tema preocupante para muchos gobiernos, aunque las depresiones más profundas parecen haber dejado de ser una amenaza para las economías, el desempleo sigue acosando a las economías de mercado modernas y una de las principales retos de los gobernantes es mantener al desempleo en niveles bajos, ya que con ello se asegura que el bienestar económico vaya paralelamente con el bienestar social.

Los jóvenes del Cantón La Libertad tienen mucha dificultad de insertarse en el mercado laboral, debido a las altas exigencias de las empresas, especialmente por la experiencia que les solicitan siempre. En cualquier economía, la oferta de trabajo está condicionada por varios factores: el sistema productivo, el entorno legal, la riqueza natural, el crecimiento demográfico, la población económicamente activa (PEA), migración interna y externa y crecimiento del sector informal. Por ello los centros de formación empresarial se constituyen en propulsores de formación continua para los jóvenes que no tienen la suficiente capacitación al afrontar su primer empleo.

Cada año los jóvenes no solo del Cantón La Libertad sino de la Provincia de Santa Elena encuentran nuevas razones para tener miedo y la razón es que ellos son la esperanza del desarrollo de la sociedad.

En 1968 los jóvenes encarnaban la esperanza, el futuro, la liberación, la utopía. Los jóvenes de hoy encarnan la vanguardia del miedo, la angustia ante el futuro porque no se sienten seguros de enfrentarse a este mundo tan competitivo.

Una de las razones más relevantes es la falta de preparación y este factor afecta considerablemente a los jóvenes. Esta situación afecta a los planes de flexibilización laboral, cuyo objetivo es facilitar tanto la contratación de nueva mano de obra que ingrese a ser parte de la población económicamente activa, y por ende los jóvenes mejoren su estándar de vida, junto a ellos su familia y la sociedad en que se desenvuelve.

2.2. Formulación del Problema

¿De qué manera incidirá la creación de un centro de formación empresarial para jóvenes, en el Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena?

2.3. Sistematización del Problema

¿De qué manera la falta de preparación empresarial en los jóvenes afecta directamente en su formación?

¿Por qué la educación es un factor privilegiado para la mayoría de la juventud en nuestra provincia?

¿Por qué los jóvenes en la actualidad tienen miedo a enfrentarse al mundo competitivo?

¿De qué manera el crecimiento demográfico afecta para que los jóvenes tengan un trabajo digno?

JUSTIFICACIÓN

El estudio hoy en día es una herramienta importante al momento de buscar mejores opciones en el campo laboral pues se viven tiempos donde se exigen resultados por medio de objetivos minimizando recursos, razones por las cuales los centros de formación constituyen un pilar fundamental en la consecución de mejores días para el bienestar personal y familiar.

Este proyecto es destinado a orientar y brindar una oportunidad de formación laboral a jóvenes de ambos sexos, provenientes de hogares del cantón La Libertad ya que en sentido económico, una juventud ociosa es costosa y al no tener trabajo no pueden ganarse la vida por lo que tienden a ser mantenidos por su familia disminuyendo la cantidad de dinero que queda para ahorrar o invertir en ese hogar.

El empleo da actualmente, como nunca antes, una identificación social fundamental, levanta la autoestima y nos da la sensación de ser útiles en el mundo en que vivimos y los jóvenes, necesitan como nadie, en esta época de cambios tan bruscos y controvertidos, elementos que les den seguridad y respeto.

La formación se centra en temas como: Administración de empresas, Servicio al cliente, Manuales de Organización, Ventas, Plan de Negocios, Investigación de mercado, Aplicación de las Tecnologías de Información y Comunicación entre otros temas considerados importantes al momento de ingresar al mercado laboral o empezar su propio negocio.

Por aquello, el centro de formación empresarial es primordial para los jóvenes del Cantón La Libertad que desean superarse, que buscan tener una ventaja competitiva frente a otros y de esta manera fortalecer conocimientos en el ámbito empresarial.

El Centro de formación empresarial prestará sus servicios para especializar y asesorar a los jóvenes del cantón La Libertad aportando de esta forma a suplir las falencias posibles que afrontarían al momento de insertarse en ámbito laboral o también para fortalecer sus habilidades en sus respectivos puestos de trabajo, sin embargo, es necesario aclarar que el servicio del Centro no está dirigido a escolarizar sino a mejorar las habilidades de los jóvenes de la localidad.

El nuevo Centro de Formación Empresarial orientará su forma de enseñanza aplicando las diversas técnicas de la PNL (Programación Neurolingüística), como una ventaja comparativa y como una fortaleza de negocio. Esta ayuda a direccionar la mente a alcanzar los objetivos trazados, reconociendo las aptitudes escondidas, otorgando una nueva perspectiva de la realidad y a encontrar diferentes oportunidades de crecimiento, en poco tiempo, al vislumbrar un estilo de vida más positivo formando ciudadanos más comprometidos y abiertos a los cambios, una cualidad importante para cualquier joven.

Consecuentemente se busca fomentar una cultura de constante capacitación y formación que tecnifique la mano de obra y fortalezca el sector empresarial, mediante la demostración de resultados que permita al joven trabajador sentirse más seguro en la forma de direccionar su trabajo o negocio, establecer estrategias de crecimiento con miras a la globalización, y comience a visualizar a la formación como una inversión y no como un gasto obligado a llevar a cabo para obtener un trabajo o mejorar el que ya posee.

Con la propuesta del centro de formación empresarial para jóvenes, existirán más ofertas de empleos, pues los nuevos entrantes al mercado de trabajo serán personas capacitadas en diferentes áreas productivas y con ello tendrán un ingreso para mejorar su estándar de vida y minimizar el porcentaje de desempleados en el Cantón La libertad, Provincia de Santa Elena y sobre todo en el Ecuador. Los jóvenes podrán crear sus propias instancias de empleo y competir en el mercado laboral, poseerán actitudes emprendedoras, no resignadas.

OBJETIVOS

4.1. Objetivo general

- Crear un centro de formación empresarial, desarrollando aspectos que generen habilidades y conocimientos en los jóvenes del Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, para que contribuyan al avance social y económico de la región.

4.2. Objetivos específicos

- Fundamentar la teoría científica de la investigación del centro de formación empresarial para jóvenes mediante estudios realizados por científicos con el fin de ilustrarse acerca de la problemática que se analiza en el trabajo.
- Desarrollar estrategias metodológicas aplicadas mediante la búsqueda bibliográfica, entrevistas y encuestas para la ampliación del conocimiento científico y la obtención de resultados que faciliten la realización de una propuesta técnica.
- Determinar una muestra no probabilística por criterio mediante la selección de elementos previamente establecidos por la investigación de este trabajo para la obtención de una muestra representativa de la población en estudio.
- Elaborar la propuesta de la creación del centro de formación considerando la ingeniería del proyecto para darle una solución a la ausencia de preparación empresarial en los jóvenes del Cantón La Libertad aportando de esta forma al desarrollo económico de la Provincia.

HIPÓTESIS Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

5.1. Hipótesis

La creación de un centro de formación empresarial permitirá que los jóvenes del Cantón La Libertad, contribuyan al desarrollo social y económico de la región y del País.

5.2 Operacionalización de las Variables

5.2.1 Variable Independiente:

Centro de Formación Empresarial

5.2.2 Variable Dependiente:

Jóvenes del Cantón La Libertad

5.2.3 Variable Interviniente

Desarrollo social y económico del Cantón.

5.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

5.2.1. Operacionalización de la variable independiente: Cuadro N° 1

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS PARA LOS INDICADORES
Centro de Formación empresarial.	Formación de ciudadanos en un clima organizacional agradable con actitudes y potencialidades que los habiliten para el desempeño laboral y obtengan conocimientos empresariales.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estructura ▪ Desempeño Laboral ▪ Clima Organizacional ▪ Conocimiento Empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Antecedentes de aprendizaje ▪ Organización ▪ Eficiencia ▪ Eficacia ▪ Efectividad ▪ Normas ▪ Espíritu emprendedor ▪ Responsabilidades ▪ Cursos ▪ Talleres ▪ Conferencias 	<p>1.- ¿Conoce cuál es el sistema de aprendizaje de los centros de formación empresarial?</p> <p>2.- ¿En qué áreas considera que los jóvenes deben ser capacitados en el C.F.E. para poseer un mejor desempeño laboral?</p> <p>3.- ¿Ud. Cree que un buen clima organizacional es importante para un mejor desempeño profesional?</p> <p>4.- ¿Si se crea un C.F.E. usted se sentiría motivado para capacitarse y de esta forma adquirir conocimientos empresariales?</p>

FUENTE: Datos de la Investigación

ELABORADOR POR: Jessica Méndez Gabino

5.2.2. Operacionalización de la variable dependiente: Cuadro N° 2

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS PARA LOS INDICADORES
Jóvenes del Cantón La Libertad	Es la etapa en la que el individuo se encuentra desarrollado a nivel sexual pero carece aún de la madurez emocional que se requiere para enfrentar los conflictos de la vida adulta. Por ende el joven necesita formar su carácter, sus competencias y potencialidades, para defenderse en el mundo cambiante y exigente.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actividades ▪ Competencias ▪ Potencialidades 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Educación ▪ Trabajo ▪ Desempleo ▪ Subempleo ▪ Habilidades ▪ Actitudes ▪ Aptitudes ▪ Destrezas ▪ Liderazgo ▪ Valores Éticos ▪ Capacidades Intelectuales 	<p>5.- ¿Cuál es su nivel de estudio?</p> <p>6.- ¿Sabe cómo crear su propia empresa y generar fuentes de trabajo?</p> <p>7.- ¿Usted cree que tiene una actitud dispuesta al cambio?</p> <p>8.- ¿Los jóvenes poseen potencialidades intelectuales, estaría dispuesto a desarrollarlas?</p> <p>9.- ¿Desarrolla la ética habitualmente en las actividades que realiza?</p> <p>10.-¿Usted se capacitaría constantemente para actualizar sus conocimientos?</p>

FUENTE: Datos de la Investigación

ELABORADOR POR: Jessica Méndez Gabino

5.2.3. Operacionalización de la variable interviniente: Cuadro N° 3

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMES PARA LOS INDICADORES
Desarrollo social y económico de la región	Mejoramiento de la calidad de vida de la población, mediante la generación de empleo y la activación de la economía.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Calidad de Vida ▪ Activación de la Economía ▪ Políticas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Status ▪ Salud ▪ Educación ▪ Generación de empleo ▪ Recursos económicos ▪ Creación de Microempresas ▪ Legales ▪ Tributarias ▪ Institucionales 	<p>11.- ¿Usted cree que con una formación integral en los jóvenes mejoraría su calidad de vida?</p> <p>12.- ¿Si usted emprende una empresa propia, cree que se activaría la economía de la región?</p> <p>13.- ¿Se considera apto para contribuir con el desarrollo social y económico del Cantón?</p> <p>14.- ¿Qué factores considera importantes al momento de asistir a un C.F.E.?</p> <p>15.- ¿Qué factores considera importante respecto a los temas de capacitación?</p>

FUENTE: Datos de la Investigación

ELABORADOR POR: Jessica Méndez Gabino

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 ANTECEDENTES DEL TEMA

Cuando se plantean las dificultades de los jóvenes para insertarse en un mercado de trabajo como el que se presenta aquí, es importante tener en cuenta la evolución y la situación actual de la educación formal y la formación profesional, que son las que deberían brindarles la formación inicial necesaria para esa inserción.

La formación inicial para la entrada en el mundo del trabajo era tradicionalmente conceptualizada como una combinación de educación general y específica, que permitiera insertarse en algún nicho ocupacional existente y, de ahí en adelante, actualizar las calificaciones mediante el aprendizaje en el trabajo “on the job learning” o a través de cursos de capacitación ofrecidos en la empresa o brindados por instituciones de formación profesional.

Esta receta era válida para ocupaciones calificadas en la industria, e incluía a los profesionales universitarios con una más prolongada educación formal. Se suponía que si esa formación se adecuaba a las demandas del mercado de trabajo, a partir de ella se podrían iniciar trayectorias ocupacionales que conformarían carreras que se desarrollarían a lo largo de la vida activa.

A partir de esta visión se generaron las formas institucionales de formación para el trabajo. En el caso de América Latina, éstas se constituyeron como: educación técnica o vocacional en la escuela secundaria formal, destinada a aquellos que se suponía entrarían en el mercado laboral al terminar la adolescencia.

Formación profesional (FP) extraescolar para los trabajadores manuales que habían dejado la enseñanza al terminar la primaria o en los primeros años de secundaria, dirigida a la enseñanza de habilidades específicas para un oficio u ocupación particular; y obviamente, formación profesional universitaria para aquellos que llegaban a alcanzar dicho nivel de instrucción.

Este esquema, en apariencia muy lógica y racional, se fue transformando a lo largo de los años. La educación técnica tendió a ser sobrepasada por los cambios tecnológicos y organizacionales del trabajo, de manera que la formación escolar se distanció de la realidad del mundo del trabajo.

La formación profesional, estructurada en las grandes instituciones de formación profesional (IFP) como respuesta a la industria de sustitución de importaciones, y originalmente destinada a calificar a las primeras generaciones de obreros industriales, evolucionó en dos aspectos: el primero fue la tendencia a capacitar a personas de mayor nivel educativo, que se convirtieron en sus usuarios cuando la educación se expandió y el mercado de trabajo se volvió más exigente, dejando de lado a los que no habían llegado a completar los niveles de educación formal considerados óptimos para la ocupación a la que se dirigían.

En segundo término, las estructuras burocráticas de muchas IFP hicieron que los cursos se prolongaran y subsistieran más allá de la demanda real del sistema productivo, y que en muchos casos fueran obsoletos. Finalmente, la universidad tendió a convertirse en una formación larga en profesiones liberales, con una tardía adaptación a las nuevas demandas de formación flexible e integrada.

Es así como se llega a la situación actual, en la que están cuestionadas y sujetas a intentos de fuertes transformaciones tanto la educación técnica como la FP, se promueven sistemas más flexibles de capacitación sometidos a las demandas de las empresas.

Se cuestiona la relevancia de la educación universitaria y su masividad, surgiendo opciones por carreras cortas y nuevas institucionalidades que permitan una mayor adaptación al mundo del trabajo. Los centros de formación empresarial se dedican a la capacitación de personas o instituciones que buscan mejores opciones en su preparación tanto personal como de sus empleados respectivamente.

En el país son diversas los centros dedicados a esta labor que van desde centros dedicados a la formación en valores religiosos hasta capacitación a empresas multinacionales, el nicho de mercado depende de las condiciones del sector donde se encuentren y de las necesidades de la población local. Los centros de formación empresarial son instituciones que brindan capacitación a diversas personas, empresas o comunidades, de ahí que se distinguen varias:

- Centros de formación en valores espirituales
- Centros de formación in house a empresas
- Centros de formación en capacitación a comunidades o personas que deseen preparación en temas específicos.

El centro de formación empresarial agrupa a personas para capacitarlas, en el proyecto son jóvenes del Cantón La Libertad que de acuerdo a las necesidades de ellos se instruyen para fortalecer varios temas empresariales, es empresarial porque como eje transversal se inculca en cada taller principios éticos indispensables en el entorno laboral. El centro cuenta con Ingenieros en el campo empresarial, profesionales que dan su contingente para la consecución de los objetivos planteados.

Los centros de formación empresarial se inician por la necesidad de satisfacer a grupos de personas que buscan capacitarse constantemente, para esto es indispensable conocer la realidad social, económica, académica y empresarial del Cantón La Libertad para ofrecer capacitaciones acorde al entorno caso contrario sería en vano.

1.2 CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL.

Los Centros de Formación Empresarial nacen a principios del año 2000 con una marcada vocación de formación intelectual, empresarial, quienes aportan la experiencia en la toma de decisiones fundamentales en el desarrollo y capacitación del personal de determinadas empresas.

Bajo este criterio se implementará el Centro de Formación Empresarial en el Cantón La Libertad. Se conoce que no es un proyecto novedoso y que no va a representar un boom de marketing en la sociedad peninsular, pero si se pretende ser una empresa con un doble objetivo para con los estudiantes integrantes de las unidades grupales formadas a través de la formación profesional ocupacional y que es:

1. Calidad en los contenidos y medios didácticos empleados en la formación.
2. Articular la inserción laboral del joven/ adolescente.

La primera parte se obtiene de la adaptación de las especialidades formativas a las necesidades del mercado laboral con un marcado apoyo del profesorado/capacitador y de los medios didácticos necesarios en cada caso.

La segunda parte implica que todo el equipo de asesoramiento laboral, esté enfocado a las aptitudes del joven hacia el mercado profesional.

La formación empresarial del centro consiste en proporcionar los conocimientos adecuados, desarrollar las capacidades básicas, e inducir las actitudes acertadas, a fin de que aquellos a los que se quiere formar, puedan, adaptarse rápidamente al cambiante entorno e identificar las oportunidades que otros no han visto y de explotar estas oportunidades rápidamente y a fondo.

1.2.1 El mejor sistema de aprendizaje

Hoy en día al mundo empresarial se le abren las fronteras y con ello se acentúa la necesidad de la mayoría de profesionales de ampliar sus horizontes de comunicación para poder desenvolverse libremente en él.

El Centro de Formación Empresarial es consciente de ello y sobre todo, de la necesidad de la empresa para sacar el máximo provecho al potencial intrínseco de las personas que la componen. Esta conciencia nos lleva a tratar a cada empresa, cada tipo de puesto, y en definitiva a cada profesional como único, generando programas a la medida, los cuales pretenden acercar, adaptar y reciclar el equipo humano hacia temas monográficos y de aplicación práctica en el funcionamiento cotidiano de la empresa. Por eso, ha diseñado una serie de temas específicos basándose en que los asistentes a los cursos adquieran los conocimientos básicos que necesitan para el ejercicio de su actividad en la empresa donde realicen sus labores diarias.

El Centro de Formación Empresarial utiliza el mejor sistema de aprendizaje. Los recursos más avanzados son los soportes multimedia de comunicación interactiva en combinación con las clases presenciales. Éstas las imparten profesores cualificados, con gran experiencia docente y con conocimientos del mundo empresarial.

Cuanto más nos ajustemos al marco en el que se mueve la vida laboral de los empleados, menos camino tenemos que recorrer y antes llegamos a los resultados deseados, es decir, antes rompemos las barreras de comunicación.

Por supuesto en la medida que se conozca de la labor del Centro, se podrá diseñar cursos sobre actividades profesionales que se adapten exactamente a las necesidades que las empresas peninsulares requieran y poco a poco dar a conocer de la calidad de servicio que se oferta.

1.2.2 Desempeño Laboral

El desempeño de los empleados es la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de una compañía, por esta razón hay un constante interés de las empresas por mejorar el desempeño de los empleados a través de continuos programas de capacitación y desarrollo.

En años recientes, la administración del desempeño ha buscado optimizar sus recursos humanos para crear ventajas competitivas.

En vista que el desempeño es una variable importante en el desarrollo de las compañías, así como su administración, éste es el objeto de estudio del presente trabajo.

Para el mejor entendimiento del tema a tratar se proporcionan los conceptos tanto de desempeño como de administración del desempeño en las organizaciones. Krause O. (2003) define al desempeño como:

“Aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo” Pág. 4.

“La Administración del desempeño, es definida como el proceso mediante el cual la compañía asegura que el empleado trabaja alineado con las metas de la organización, así como las prácticas a través de la cuales el trabajo es definido y revisado, las capacidades son desarrolladas y las recompensas son distribuidas en las organizaciones”. Pág. 11

Existen diferentes definiciones y autores al mismo tiempo respecto al tema de desempeño y administración de desempeño sin embargo de manera general se puede manifestar que es una herramienta que permite realizar análisis constantes y detallados sobre el desempeño de los colaboradores.

La administración del desempeño, en ese sentido, deja de ser un reporte sobre “lo que hizo bien y lo que hizo mal”, y se transforma en una estrategia de crecimiento personal y por ende permite conocer en qué áreas necesita afianzar sus conocimientos para capacitarlo.

1.2.3 Las competencias laborales

De acuerdo al diccionario de la Real Academia de la Lengua Española en su versión 1997, la primera connotación de competencia se relaciona con disputa y oposición, pero también en otro de sus significados representa idoneidad, aptitud de tal manera que hay una correspondencia con competente, adecuado y oportuno.

Partiendo de la definición general de competencia se podría hablar de diferentes definiciones de autores de la competencia laboral, un concepto que generalmente es aceptado de acuerdo a lo que comenta OIT (Organización internacional del trabajo) sería: "es una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada".

Haciendo un análisis de este concepto se puede entender que la persona que tiene "x" competencia tiene la capacidad real y demostrada para desarrollar la actividad productiva desde el primer momento en que inicia a trabajar.

1.2.4. Evaluación de competencias laborales

Revisando instrumentos de expertos para definir la evaluación de competencias laborales Moloney A. (1998) cita que:

“La evaluación se realiza con la finalidad de saber qué tipo de trabajador se está contratando y, dos, para saber cuál es el nivel de los trabajadores en cuanto a sus competencias de desempeño. La evaluación de desempeño, en cambio, es bastante más compleja y permite detectar falencias y carencias en las personas que ocupan determinados puestos de trabajo, las cuales pueden ser sujetas de un proceso de capacitación posterior”. Pág. 2-4

En este sentido, el objetivo de evaluar las competencias laborales es sacar una especie de fotografía de la situación laboral de los trabajadores, referida al nivel de sus conocimientos, habilidades y conductas en sus respectivos puestos de trabajo. Y es que la evaluación de competencias, no se aplica durante los procesos de enseñanza-aprendizaje que experimenta una persona, sino que se usa en sus procesos laborales. También permite analizar las capacidades de un postulante para determinado cargo en la empresa y puede determinar si los rendimientos personales que posee son los que realmente se necesita para alcanzar las metas corporativas y tomar la decisión de si conviene o no contratarlo.

1.2.5 Características del Clima Organizacional

El clima organizacional es un factor que incide en la investigación de este proyecto de investigación porque permitirá analizar el comportamiento del ser humano. Según el análisis que hace Bustos P. Miranda M. y Peralta R. (2005)

“El comportamiento de un miembro de la organización no es el resultado de los factores organizacionales existentes (externos y principalmente internos), sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de cada uno de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y experiencias que cada miembro tenga con la organización; ahí el Clima Organizacional refleja la interacción características personales y organizacionales”. Pág. 49

Para Bustos, el Clima Organizacional tiene importantes y diversas características, entre las que resalta:

- El Clima se refiere a las características del ambiente de la organización en que se desempeñan los miembros de ésta, estas características pueden ser externas o internas.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, esto último determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve.
- El Clima Organizacional es un cambio temporal en las actitudes de las personas que se pueden deber a varias razones: días finales del cierre anual, proceso de reducción de personal, incremento general de los salarios, etc. Por ejemplo cuando aumenta la motivación se tiene un aumento en el Clima Organizacional, puesto que hay ganas de trabajar, y cuando disminuye la motivación éste disminuye también, ya sea por frustración o por alguna razón que hizo imposible satisfacer la necesidad.
- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Con estos datos se finaliza considerando que el Clima Organizacional tiene una importante relación en la determinación de la cultura organizacional de una empresa, entendiendo como Cultura Organizacional, el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de la organización.

Esto a su vez este permite manejarse bajo un clima agradable no solo para los que conforman la empresa sino para todos aquellos que llegan esporádicamente ya sea hacer comprar o a solicitar información respecto algún servicio.

Esta cultura es en buena parte determinada por los miembros que componen la organización, aquí el Clima Organizacional tiene una incidencia directa, ya que las percepciones que antes se explica descifra el comportamiento que los miembros tienen respecto a su organización, que determinan las creencias, "mitos", conductas y valores que forman la cultura de la empresa.

De acuerdo a lo anteriormente descrito, el Clima Organizacional está conformado como el conjunto de factores que influyen directa o indirectamente en el ambiente laboral del trabajador, modificando de manera positiva y/o negativa el desempeño laboral a nivel de la organización, y esto a su vez permite determinar en qué dimensiones empresariales el colaborador necesita una formación empresarial para estar alineado con los objetivos de la empresa.

Para conocer las dimensiones en donde se debe investigar Dessler G. (2001) indica que:

“En el campo del desempeño laboral las personas trabajan para satisfacer necesidades económicas, pero también de desarrollo personal. Estas necesidades dan lugar a las motivaciones que facilitan el rendimiento, por lo que la percepción está determinada por la historia del sujeto y de sus anhelos y proyectos personales”. Pág. 19.

Esta suma de variables objetivas existentes, determinarán las respuestas que darán las personas cuando son consultadas por aspectos de su trabajo, de acuerdo a Dessler. Para el mejor análisis a continuación se presenta una escala que ejemplifica algunas de las principales dimensiones que pueden encontrarse y evaluarse en el clima de una organización.

Cuadro N° 4

ESCALAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre en la Escala	Descripción
1. Desvinculación	Describe un grupo que actúa mecánicamente; un grupo que "no está vinculado" con la tarea que realiza.
2. Obstaculización	Se refiere al sentimiento que tienen los miembros de que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles. No se está facilitando su trabajo.
3. Espíritu	Es una dimensión de espíritu de trabajo. Los miembros sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplida.
4. Intimidad	Los trabajadores gozan de relaciones sociales amistosas. Esta es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea.
5. Alejamiento	Se refiere a un comportamiento administrativo caracterizado como formal e impersonal. Describe una distancia "emocional" entre el jefe y sus colaboradores.
6. Énfasis en la producción	Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por supervisión estrecha. La administración es altamente directiva, insensible a la retroalimentación.
7. Empuje	Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzos para "hacer mover a la organización", y para motivar con el ejemplo. El comportamiento se orienta a la tarea y les merece a los miembros una opinión favorable.
8. Consideración	Este comportamiento se caracteriza por la inclinación a tratar a los miembros como seres humanos y hacer algo para ellos en términos humanos.
9. Estructura	Las opiniones de los trabajadores acerca de las limitaciones que hay en el grupo, se refieren a cuántas reglas, reglamentos y procedimientos hay; ¿se insiste en el papeleo " y el conducto regular, o hay una atmósfera abierta e informal?
10. Responsabilidad	El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es suyo.
11. Recompensa	El sentimiento de que a uno se le recompensa por hacer bien su trabajo; énfasis en el reconocimiento positivo más bien que en sanciones. Se percibe equidad en las políticas de paga y promoción.
12. Riesgo	El sentido de riesgo e incitación en el oficio y en la organización; ¿Se insiste en correr riesgos calculados o es preferible no arriesgarse en nada?
13. Cordialidad	El sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno; la permanencia de grupos sociales amistosos e informales.
14. Apoyo	La ayuda percibida de los gerentes y otros empleados del grupo; énfasis en el apoyo mutuo, desde arriba y desde abajo.
15. Identidad	El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu.

FUENTE: Walters, Halpin y Crofts, Litwin y otros investigadores. Tomado de Aguado, R. (2005)

ELABORADO POR: Jessica Méndez Gabino.

El Clima Laboral según indica Maisch E. (2004) influye:

“En el rendimiento del desempeño y por lo tanto en los resultados económicos como de satisfacción de las personas que intervienen en los procesos, comprometiéndose así el proyecto de empresa y la permanencia estable, productiva y saludable de la gente”. Pág. 33.

Lo que se busca es determinar aquellas variables objetivas que pueden incidir negativamente sobre la percepción que tienen las personas sobre la calidad de trabajo en las organizaciones para de esta forma tener una idea fundamentada y establecer las esferas en donde el Centro de Formación para jóvenes dará las formaciones empresariales y lograr que estos factores se transformen de negativos a positivos.

1.2.6 Cultura Empresarial

La cultura empresarial es más que visión; se trata de metas, de llevar la compañía en el corazón, según Hermoza J. (2.000) indica que

“Es el conjunto de habilidades, conocimientos, comportamientos, concepciones, valores, enmarcados dentro del paradigma educativo de la independencia, que busca formar una persona emprendedora, capaz de generar riqueza y desarrollo social, empezando por crear empresas hasta la formación de cadenas y clúster productivos, aprovechando las oportunidades, recursos y posibilidades que tenemos”. Pág. 7-14

Este paradigma educativo se sustenta en una nueva forma de pensar y de concebir una realidad, diferente al paradigma pasado, en que al estudiante se le mentalizaba en estudiar para ingresar a la universidad, tener su título para conseguir un trabajo, y si no lo lograba, ir al extranjero a buscar trabajo; esta forma de pensar es la cultura de la dependencia.

El nuevo paradigma educativo debe formar al estudiante con una cultura de la independencia, o Cultura Empresarial, prepararlo integralmente, para ser un emprendedor y empresario creando su propio trabajo, para su familia y los demás, aprovechando las oportunidades y los inmensos recursos que tiene la patria.

Esta realidad permite reflexionar sobre la Importancia de la Cultura Empresarial, que no solo es válida para los universitarios sino para todos los jóvenes, para que la mayoría que inician sus negocios no fracase por falta de capacitación en gestión empresarial. Que los jóvenes que ingresen a las universidades elijan bien sus carreras y los que no tienen esta oportunidad encuentren un lugar en donde puedan capacitarse y formarse con una mentalidad empresarial de tal manera que salgan a formar parte de la población económicamente activa del País.

1.3 LOS JÓVENES DEL CANTÓN LA LIBERTAD.

En el caso de Ecuador, la Ley de la Juventud, aprobada el 17 de octubre de 2001, reconoce como jóvenes a aquellos que se encuentran entre los 18 y 29 años; aunque otras instituciones como la CEPAR toman al grupo entre los 15 y 24; para otros autores, el rango va desde los 10 hasta los 29. En Ecuador, existe un grupo importante de personas entre 10 y 17 años que trabajan, de modo que el estudio se enfoca entre el rango de 18 y 29 años para fines de análisis y comparación.

Uno de los organismos internacionales como es la OIT (Organización Internacional del Trabajo) señala en su publicación “Relaciones de trabajo, empleo y formación profesional que hay cerca de 60 millones de desempleados juveniles en el mundo. También se reconoce que, en promedio, los jóvenes sufren más el desempleo, alcanzando casi el doble de las tasas globales.

Y que su inserción en el mercado de trabajo es más precaria (cerca del 50% se dirigen a actividades informales).

Según Martínez L. (2006) en su libro Jóvenes y Mercado de trabajo en el Ecuador señala:

“Uno de los segmentos sociales más afectados por los procesos de reestructuración económica y los cambios ocurridos en el mercado de trabajo en los últimos años ha sido el de los jóvenes del Cantón La Libertad. Sorprendentemente, la educación, como palanca que permitía tradicionalmente una inserción exitosa en el mercado laboral, ha perdido efectividad”. Pág. 11.

Esta contradicción como señala Martínez, ya ha sido detectada tanto en los países avanzados como en los atrasados y conlleva sin dudas a una tremenda frustración social de un segmento importante de la sociedad que al no encontrar cauces de inserción social busca otras alternativas que muestran las limitaciones y poca creatividad de la sociedad en la búsqueda de soluciones a los problemas de los jóvenes.

Este trabajo muestra, las cada vez mayores dificultades de inserción de los jóvenes del Cantón La Libertad en el mercado laboral por la falta de formación, dificultades que provienen tanto desde el lado de la demanda como desde el de la oferta laboral.

Desde la primera perspectiva, la demanda se ha tornado cada vez más exigente. Las empresas buscan sobre todo jóvenes con experiencia y buen nivel de educación. Ahora bien, estas dos condiciones no pueden cumplirse a cabalidad en el período de edad en el cual se considera a la población joven.

Así, los jóvenes cuando han adquirido la suficiente experiencia y nivel de educación se encuentran que ya no son tan jóvenes. Esta problemática apunta al desencuentro entre el mundo laboral y el educativo.

Los colegios y universidades no estarían formando capital humano con posibilidades de encontrar trabajo, las quejas no sólo vienen desde el lado empresarial, sino también de los jóvenes.

Al parecer, entonces, el sistema educativo ecuatoriano tendría muy poca relación con el mundo laboral y lo más preocupante con las aspiraciones y demandas básicas de los jóvenes.

Desde el lado de la oferta laboral, los jóvenes plantean sus demandas desde sus vivencias que se dan en un entorno social determinado. El campo social en el que se mueven los jóvenes es muy conflictivo y está relacionado con sus prácticas sociales que no son de ninguna manera homogéneas.

La visión de los jóvenes de estratos populares, no son las mismas de los estratos más acomodados. Para los primeros, la demanda por trabajo es central, mientras que para los segundos la demanda por una educación de mayor calidad se torna prioritaria. Esto no quiere decir que a nivel simbólico, el mundo de los jóvenes no tienda a homogeneizarse gracias a la influencia de los medios de comunicación globales, pero, y esto es lo que muestra esta investigación, todavía existe una segmentación social que marca diferentes percepciones del mundo laboral.

Lo que todavía no está muy claro para los jóvenes cualquiera sea el origen social, es la transformación que se ha dado en el mundo del trabajo, sobre todo el nivel de precariedad del empleo que afecta no sólo a los trabajadores no calificados sino también a los calificados.

Es probable que exista una mayor percepción de esta situación entre los jóvenes que ingresan al mundo del trabajo en la industria, pero esto no es visibilizado por los jóvenes con mayor nivel de educación que ingresan al trabajo precario en los servicios y comercio, a pesar de lo evidente de su situación (cajeros de supermercados, de bancos, empleados de empresas de servicios y finanzas, etc.)

En general, los jóvenes están afectados doblemente en el mercado de trabajo. Por un lado, constituyen el mayor porcentaje de los desempleados urbanos, por otro, si encuentran un trabajo este se caracteriza por ser temporal y precario.

Esta doble condición de exclusión social muestra una situación potencialmente explosiva en cualquier país sea del capitalismo avanzado o del atrasado, tal como lo demuestran los recientes sucesos acaecidos en Francia en abril de 2006.

Si a esto se suma la presión del mismo mercado por obtener una mano de obra altamente calificada, la frustración social de los jóvenes alcanza límites no manejables dentro del actual modelo caracterizado por la flexibilidad y la inseguridad en el mercado laboral.

1.3.1 Educación y Trabajo

De acuerdo a las encuestas de empleo de FLACSO, un poco más de la mitad de los y las jóvenes de entre 18 y 29 años tiene educación secundaria; un 12% ha accedido solamente a la primaria y un 34% a la educación superior, siendo en este nivel mayor la participación de las mujeres que de los hombres, lo cual, sin embargo, no les asegura una mayor remuneración y menos aún reducción de brechas de salario.

Por otro lado, el menor edad y el nivel “medio” de educación por lo general son señales negativas para el mercado en términos del tipo de trabajo; una gran proporción de las personas más jóvenes se insertan en el mercado en calidad de trabajadores “no calificados”, categoría que más que relacionarse con la calificación o la formación, alude al tipo de tareas, flexibles, sumamente variadas y móviles, de tipo manual o de bajo valor agregado, los jóvenes aceptan esta tipo de labor por su falta de preparación y porque piensan que no encontraran un trabajo mejor y se vuelven conformistas.

En general, la tasa de matriculación en los niveles superiores ha mantenido un crecimiento sostenido desde 1990, en parte porque desde 1990 existe una proliferación de institutos técnicos y carreras intermedias lo que ha contribuido a cambiar el panorama educativo de los jóvenes; entre 1998 y el 2004 se registró una tasa de matriculación importante en este tipo de instrucción, aunque ha empezado a decaer en términos absolutos hacia los dos últimos años.

Este tipo de formación posibilita que las mujeres y los hombres jóvenes puedan insertarse dentro del sector moderno de la economía, especialmente como obreros privados. No obstante, a partir de los 20 años existe una alta propensión a abandonar los estudios superiores; la presión laboral y la competencia que enfrentan es alta, mientras que los recursos financieros para el estudio, así como el tiempo (en el caso de las mujeres) se reducen con la edad.

Para el caso de jóvenes que están en edad de estudiar hasta el bachillerato, la decisión entre educación y trabajo es compleja, dado que enfrentan un sistema educativo poco satisfactorio, del que no se esperan beneficios, frente a un retorno inmediato de liquidez provenientes del trabajo, que incluso les otorga capacidad de decisión dentro de sus hogares.

Según Vásquez A. (2002) indica que.

“El retorno por remuneración de los niños y jóvenes que no están matriculados es mayor en un 12.5% al de quienes trabajan y estudian. (...) El ingreso laboral de los jóvenes trabajadores se incrementa con la edad y la no matrícula, y entre los estudiantes, con los niveles más altos de educación”. Pág. 41-42

Sin embargo, el informe de la OIT señala que Ecuador es uno de los países en los que tener un mayor nivel de educación es igual a mantener períodos más largos de desempleo por considerarnos un país en vías de desarrollo.

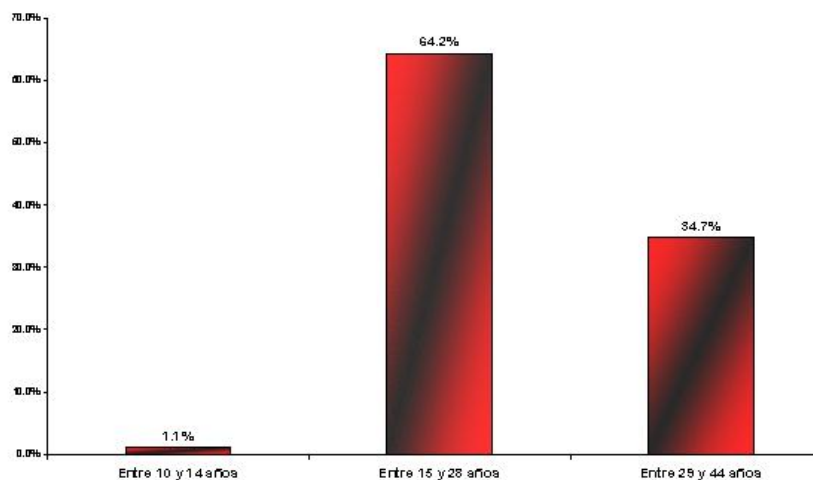
Esto se puede explicar en una dinámica en la que los y las jóvenes no pueden esperar demasiado para ingresar al mercado de trabajo o cambiar de ocupación según sus expectativas económicas. Se evidencian discriminaciones del mercado laboral hacia las personas más jóvenes en tanto a iguales niveles de educación los salarios de los adultos casi triplican a los de los jóvenes, en especial del grupo de 18 – 25 años frente al de 35-40 años.

1.3.2 Desempleo Juvenil en el Ecuador

Según reporte del Banco Central, “Coyuntura del mercado laboral, Agosto 2007”, el alto y persistente nivel de desempleo de los jóvenes no es privativo en el Ecuador. En todo el mundo, países desarrollados y en desarrollo, se observan tasas de desempleo sustancialmente superiores a la de los adultos, lo que pone de manifiesto la existencia de factores comunes a la problemática, a la vez que, seguramente, también algunos específicos a cada realidad. A continuación se presenta el gráfico N° 1 que nos muestra la participación de los desempleados jóvenes por grupos. Hay que recalcar que para este estudio son considerados jóvenes a las personas en el rango de edad de 15 a 28 años.

Gráfico N° 1

Participación de los desempleados jóvenes por grupos de edad.



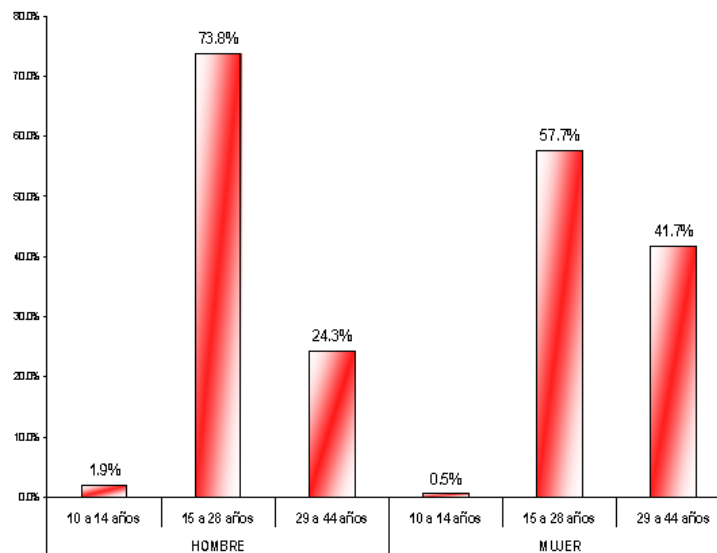
Fuente: Coyuntura del mercado laboral, Agosto 2007
Elaborado por: Banco central Ecuador.

El rango que interesa corresponde a la segunda barra de la gráfica, los jóvenes, cuya edad va de 15 a 28 años según lo establecido en el estudio, y son estos quienes poseen las estadísticas más preocupantes, 62.4% de tasa de desempleo.

Con respecto al gráfico N° 2, el porcentaje de los desempleados jóvenes por grupos de edad y género, se observa que en los hombres se tiene un desempleo juvenil del 73.80%. En cuanto a las mujeres, existe un desempleo juvenil de 57.7%, al mes de agosto del 2007.

Gráfico N° 2

Desempleados jóvenes por grupos de edad y género



Fuente: Coyuntura del mercado laboral, Agosto 2007.

Elaborado por: Banco central Ecuador.

Según el informe de Coyuntura del Mercado Laboral -Agosto 2007- tomado del Banco central del Ecuador en donde se explica el porcentaje de jóvenes desempleados por edad y género indica que:

“El desempleo juvenil se relaciona frecuentemente, con fenómenos culturales, desvíos de conducta, criminalidad y otras similares. Se ha tratado por extensa literatura las causas del desempleo de este sector, pero no hay consenso en las explicaciones”.

La problemática del desempleo juvenil no solo en la Provincia de Santa Elena sino en el país se vuelve perversa y difícil de combatirla, pues se ha observado que, ante recesiones fuertes son los jóvenes quienes más afectados resultan.

Si las empresas optan por reducción de personal como medida para afrontar las crisis, la fuerza de trabajo más joven es la primera en ser despedida, seguramente a causa de que los costos de hacerlo son menores, su protección legal y nivel de sindicalización es menor, el capital humano incorporado por los empleadores a través de capacitación y entrenamiento en el trabajo es también menor.

Frente a etapas de recesión, a más de retraerse la demanda laboral y ocasionar el desempleo en la juventud, la oferta laboral se expande en el espacio correspondiente a la incorporación de nueva fuerza interesada en trabajar.

Ello motiva que la población entrante quede sin acceder a puestos de trabajo que les faciliten tener un ingreso para mantener a su familia, adquirir experiencia y confianza para luchar por sus convicciones por ende el número de buscadores de empleo por primera vez aumente.

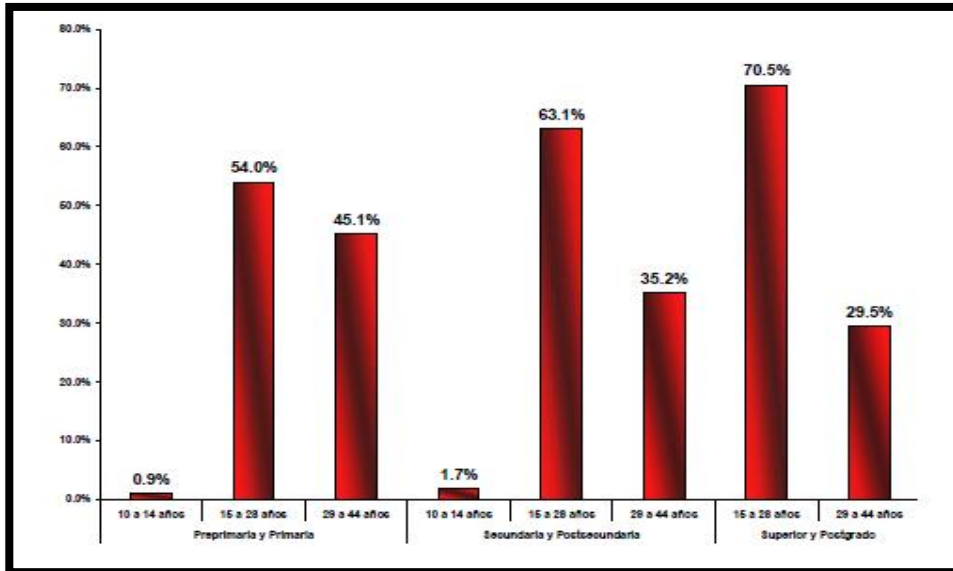
Otros factores, como la introducción de nuevas tecnologías que sustituyen a la mano de obra tienden a agravar el problema del desempleo y en particular de los jóvenes, tanto en la precariedad del empleo como en el aumento del desempleo debido a factores como falta de experiencia, falta de formación entre otros.

El desempleo en el país es particularmente agudo en los grupos de educación superior y de post grado que pertenecen al rango de edad de 15 a 28 años pues representan el 70.5%, en comparación con los desempleados de 28 a 44 años que mantienen un porcentaje mucho menor (29.5%) (Gráfico 3).

Esto se explica en parte por las nuevas legiones de jóvenes entrantes que buscarían empleo dentro de este rango de edad.

Gráfico N° 3

Participación de los desempleados jóvenes por nivel de instrucción



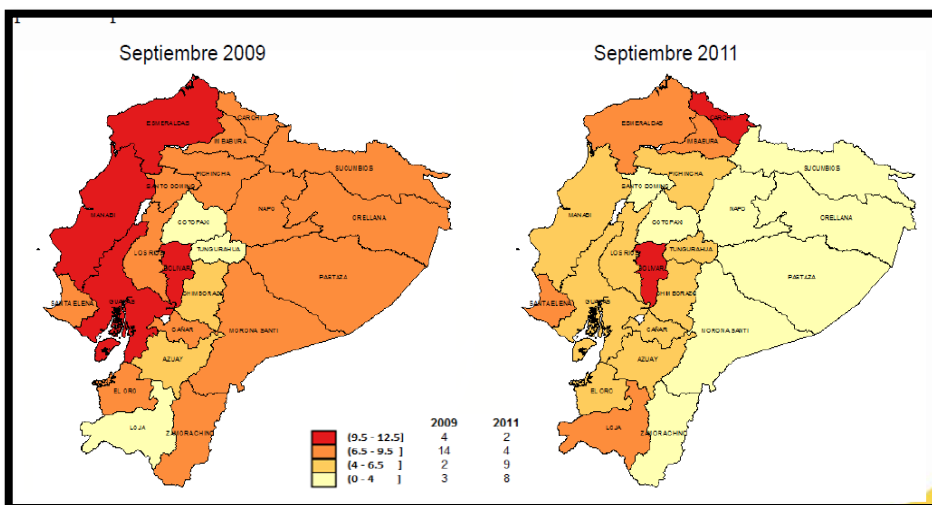
Fuente: Coyuntura del mercado laboral, Agosto 2007.

Elaborado por: Banco central Ecuador.

1.3.3 Desempleo Juvenil en la Provincia de Santa Elena

Gráfico N° 4

Tasa de desempleo en la Provincia de Santa Elena



Fuente: ENEMDU

Elaborado por: Banco central Ecuador.

En Septiembre del 2.011, según fuentes del ENEMDU, como se puede observar en el gráfico N° 4, la tasa de desempleo urbana por provincia, ha disminuido en la mayoría de las provincias ecuatorianas a excepción de Carchi, Bolívar, Santa Elena, Tungurahua y Loja, provincias en las cuales la tasa de desempleo aumentó con respecto a Septiembre del 2.009

Por otro lado, las personas jóvenes que no buscan empleo generalmente la causa más frecuente es porque en ese mismo instante se encuentra realizando sus estudios particularmente en los niveles medio y superior.

No obstante hay un porcentaje importante de mujeres que no busca trabajo porque se dedican a los quehaceres del hogar o cuidado de los hijos a lo que se suma la oposición familiar, que es otro de los factores que incide en la decisión de acuerdo a estas estadísticas.

Según las encuestas del INEC, el desempleo afecta en mayor proporción al segmento de población comprendido entre los 18 y 29 años, y doblemente a las mujeres que a los hombres. El desempleo es proporcional al grupo de edad analizado, es mayor entre los 18 y 29 y tiende a disminuir después de los 30.

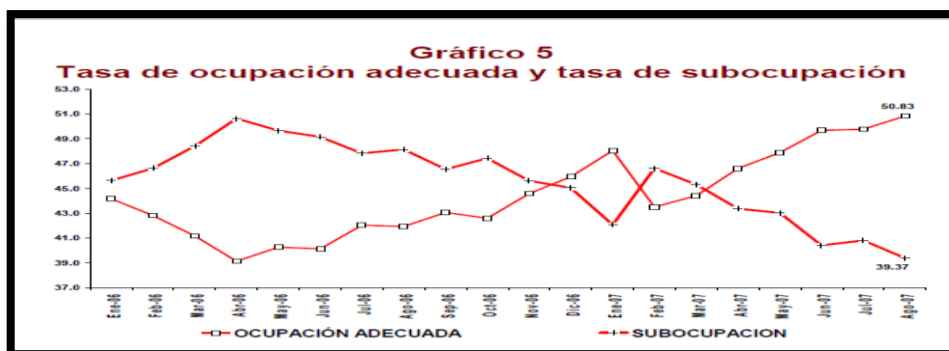
1.3.4 Subempleo en el Ecuador

De acuerdo a estudio realizado por el Banco Central Del Ecuador el subempleo desde Marzo DEL 2.007 presenta un decrecimiento sostenido de la tasa de subocupación; en el mes de agosto se ubicó en 39.4% (Gráfico N° 5).

Esta evolución de subempleo en el Ecuador que afecta considerablemente se atribuye en gran medida al traslado de trabajadores hacia el sector de ocupados adecuados, quienes según los datos investigados hasta el mes de agosto se ubican en el 50.8%.

Gráfico N° 5

Tasa de ocupación y tasa de subocupación



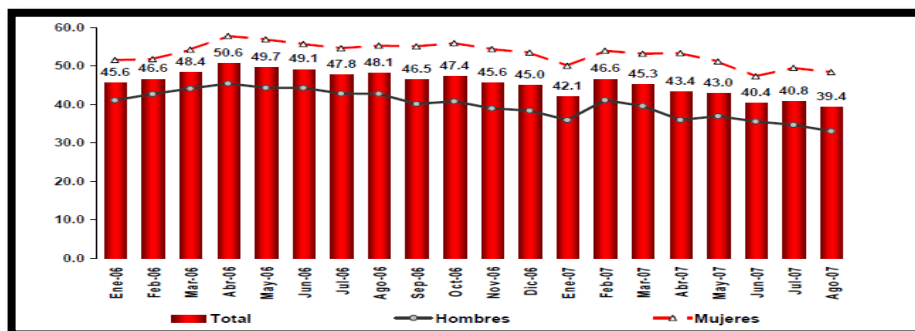
Fuente: Coyuntura del mercado laboral, Agosto 2007.

Elaborado por: Banco central Ecuador.

Esta evolución se atribuye en gran medida al traslado de trabajadores hacia el sector de ocupados adecuados, quienes al mes de agosto se ubican en el 50.8%.

Gráfico N° 6

Tasa de Subocupación total y por género



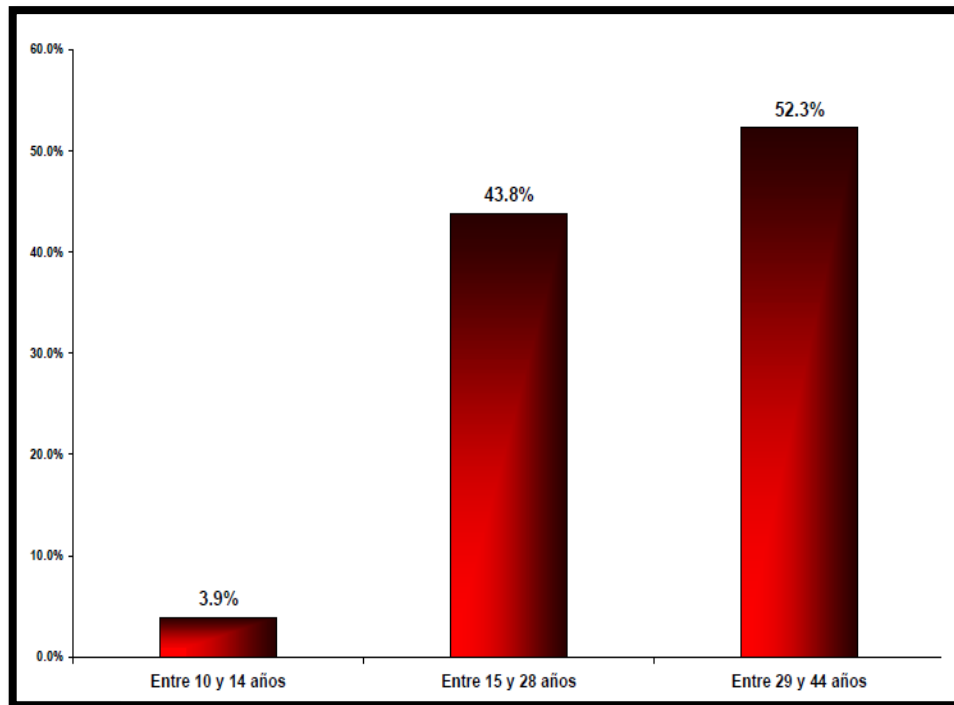
Fuente: Coyuntura del mercado laboral, Agosto 2007.

Elaborado por: Banco central Ecuador.

Tanto el género femenino (48.4%) cuanto el masculino (33.1%) han disminuido la tasa de subocupación en lo que va del 2007, siendo menor el segundo de los mencionados en 15.3 puntos porcentuales en agosto (Gráfico N° 6). En el mes de agosto, el subempleo se mantiene hacia la baja en los dos géneros y además por debajo del agregado de la subocupación total (40.8%).

Gráfico N° 7

Participación en la subocupación de los jóvenes por grupos de edad



Fuente: Coyuntura del mercado laboral, Agosto 2007.

Elaborado por: Banco central Ecuador.

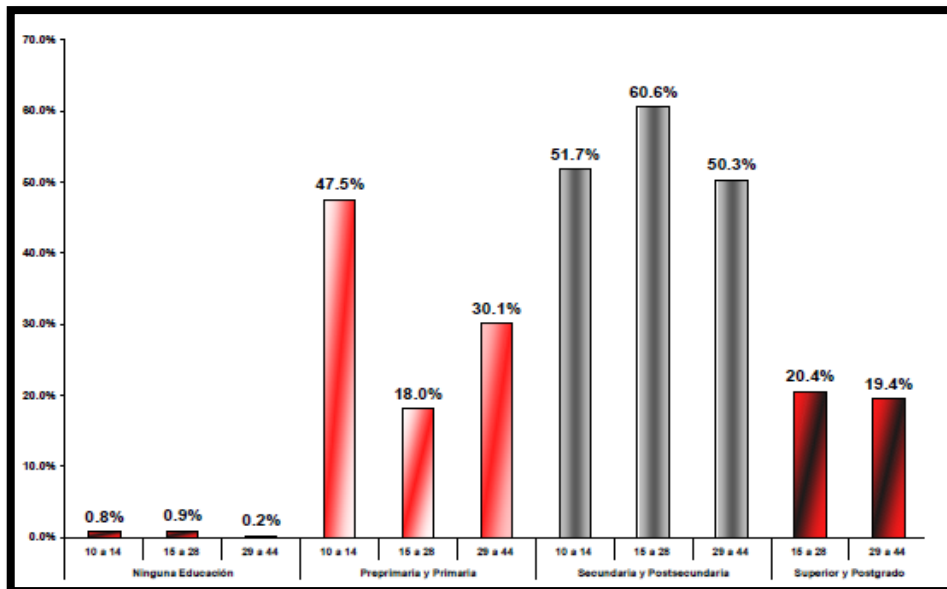
Pese a que los jóvenes del rango de edad comprendidos entre 29 y 44 años se encuentran mayormente ocupados (52.3%), éstos son sub ocupados; es decir que, la mayor parte de éstos trabajadores estarían laborando en condiciones inadecuadas.

En segundo lugar respecto al grafico señalado en este trabajo se ubica el rango de edad de 15 a 28 años quienes al tener una participación mayoritaria en el desempleo también se presentan con una alta contribución en el subempleo joven del 43.8%.

De acuerdo a la investigación tomada del Banco Central del Ecuador Complementan la subocupación los trabajadores de entre 10 y 14 años (3.9%) de (Gráfico N° 7)

Gráfico N° 8

Participación de la subocupación de los jóvenes por nivel de instrucción



Fuente: Coyuntura del mercado laboral, Agosto 2007.

Elaborado por: Banco central Ecuador.

Los jóvenes que mayormente participan del mercado de trabajo tienen un nivel de escolaridad secundaria y post secundario, tanto en los rangos de edad de 15 a 28 años (60.6%), de 10 a 14 años (51.7%) y de 29 a 44 años (50.3%) con respecto al total de cada rango de edad (Gráfico N° 8).

Según la OIT, en los países pobres, donde las fuentes públicas o familiares proporcionan poca ayuda en términos de ingresos, a los jóvenes sin trabajo se les niega el "lujo" de permanecer desempleados. Viven del trabajo de baja productividad de los eslabones más bajos y orientados a la supervivencia en actividades de bajo rendimiento, como reparaciones, ventas ambulantes o lavado de autos, en este caso el problema que se analiza de acuerdo a la investigación realizada no son las pocas horas sino la jornada excesivamente larga y mal remunerado. El extendido estancamiento y la reducción de las oportunidades de empleo en ciertos sectores de la mayoría de países en desarrollo ha intensificado el problema en los últimos años.

1.3.5 Competencias para alcanzar el éxito

Ser exitoso, es el anhelo y el objetivo de toda persona emprendedora con visión de superación, que busca el camino a la felicidad y fin de la persona humana, camino que por derecho natural nos corresponde a todos, y no todos podemos lograrlo, existen muchas condiciones, innatas y adquiridas, que nos harán más competitivos unos que otros, y abran retos, obstáculos y oportunidades que nos permitirán demostrar nuestra valía y poco a poco ser aceptados valorados y escogidos entre los demás.

Estas condiciones o competencias serán motivo de estudio inicial de este proyecto de investigación por que se espera sean estudiadas, entendidas, y aplicadas en la vida personal y con el entorno, por que el hombre es una animal social por naturaleza y ser exitoso implica un desarrollo personal y ser aceptados por su entorno.

Según el “Manual del Curso Taller de Jóvenes Empresarios” UCV (2003), las competencias para el éxito se clasifican en:

1.3.5.1 Las Habilidades.- Aplicar lo aprendido

Todo aquello innato o que hemos aprendido con mayor o menor dificultad y lo aplicamos, representan nuestro activo o nuestras fortalezas y el poder para afrontar muchas situaciones cotidianas en el diario vivir, en forma más ventajosa con respecto a otros, que le es más dificultoso realizarlo.

Por ejemplo saber hablar en público, tener el don de convencer con las palabras y gestos, saber cantar o tocar algún instrumento, saber vender, saber negociar, poder curar, hacer planos, inclinación por las matemáticas, física, química, informática entre otras.

1.3.5.2 Las Actitudes.- Valores expresados en acciones

Son la traducción de nuestros valores a través de las acciones diarias en circunstancias favorables o desfavorables. Por ejemplo la fe que tienes en ti para poder salir adelante, por eso estudias, haces deporte, tratas bien a las personas y cuando te equivocas aprendes de tus errores. Actitud de ayudar a un compañero que tiene sobrecarga de trabajo, actitud de proponer soluciones ser atento, ayudar a tus compañeros, ser solidario, etc.

1.3.5.3 Las Aptitudes.- Capacidad para hacer las cosas, estar preparado.

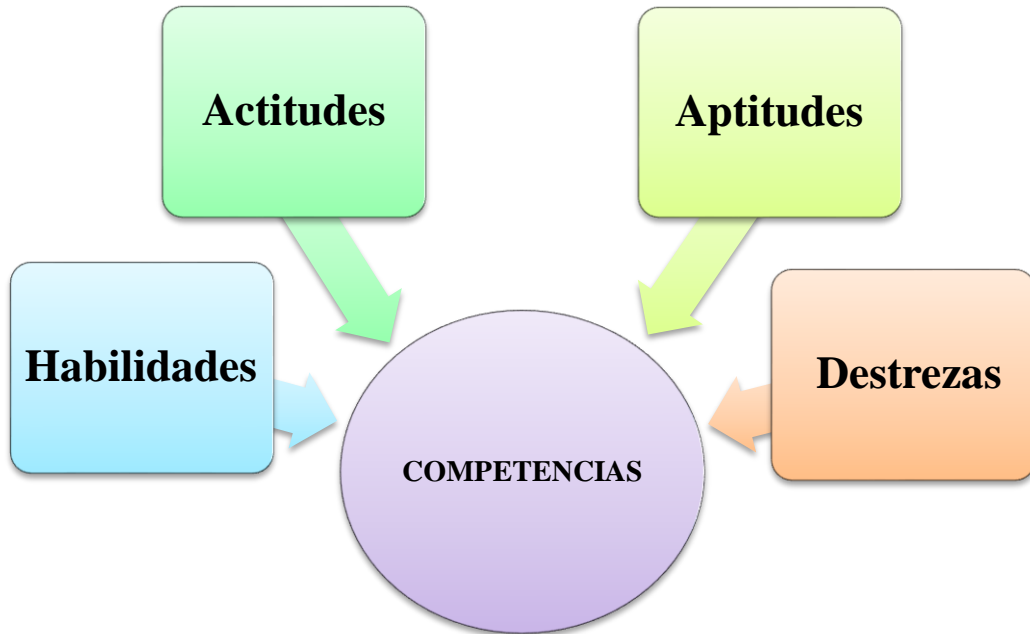
Todo aquello que aprendemos para llevar con éxito una gestión, una tarea, un ejercicio práctico, es la idoneidad, el perfil adecuado para ejercer un cargo. Es el conjunto de conocimientos y capacidades que adquirimos para poder realizar un trabajo en forma adecuada, es la acreditación de una persona para poder desempeñar una función laboral. Por ejemplo quienes han desarrollado aptitudes para vender, para arreglar computadoras, programar, manejar tractores, aptitudes de orador, de gerente.

1.3.5.4 Las Destrezas.- Práctica constantes hacia la perfección

Las personas que dedican gran parte de su tiempo a practicar lo que pueden y saben hacerlo se convierten en virtuosos o especialistas. Por ejemplo para llegar a ser concertista se necesita ensayar diariamente, para producir competitivamente se debe buscar la especialización, lo cual abarata los costos y con productos de calidad.

Podemos integrar a las habilidades, actitudes aptitudes y destrezas en esta palabra que adelante la subrayaremos como el eje del éxito personal y empresarial: **COMPETENCIAS**.

Gráfico N° 9
COMPONENTE DE LAS COMPETENCIAS



FUENTE: Datos de la investigación
ELABORADOPOR: Jessica Méndez Gabino

Las competencias son el conjunto de:

Cuadro N° 5
COMPONENTES DE LAS COMPETENCIAS

▪ HABILIDADES	- PUEDO HACERLO
▪ ACTITUDES	- QUIERO HACERLO
▪ APTITUDES Y CONOCIMIENTOS	- SÉ HACERLO
▪ DESTREZAS	- SÉ HACERLO Y MUY BIEN

FUENTE: Datos de la investigación
ELABORADOPOR: Jessica Méndez Gabino

Estas competencias son las que se formaran y afianzaran en el Centro de Formación para Jóvenes del Cantón La Libertad con el propósito de brindarles mejores días en su ámbito laboral, profesional y social.

1.3.5.5 ¿Cómo genero habilidades empresariales?

Las habilidades empresariales son los conocimientos, capacidades, experiencias adquiridas, información recibida por diferentes medios, las cuales necesitas para llevar su empresa al éxito.

Estas habilidades requieren de un proceso de entrenamiento y adquisición de conocimientos, que aplicándolos de manera continua, van mejorando y permiten fortalecer las competencias. Esto requiere por sobre todo de una actitud positiva hacia el cambio.

Por ejemplo saber computación, inglés, leer los periódicos, estar atento a las noticias, ayudar a un familiar que tiene algún negocio, viajar para ver otras realidades, entre otras.

El secreto es optimizar el tiempo aprendiendo nuevas habilidades, y perfeccionando aquellas con las que te sientes identificado, serán tus mayores fortalezas. Cada habilidad se compone de diferentes hábitos, éstos son sucesiones de actos que permite a las personas adaptarse en la acción, por ejemplo:

El manejo de tu tiempo, depende de varios factores que inciden en el desenvolvimiento de un día planificado desde como llevas tu agenda personal hasta como planificas tus horas para el estudio, para hacer las compras, para el deporte, para ordenar tu cuarto, en fin para realizar las diferentes actividades que se han establecido.

La habilidad de hablar en público el que tengas buen vocabulario, el hábito de la lectura que te permite hablar bien y a la vez desempeñarte con soltura en diferentes situaciones. El hábito de llegar puntualmente, de ceder el asiento a los mayores, entre otros.

Cuadro N° 6
Competencias de Desarrollo Empresarial

Competencias hacia tu Entorno (Para una Mentalidad Empresarial)
SER VISIONARIO : Ver el futuro, prepararse para él
SOLUCIONAR PROBLEMAS : Tener propuestas ante los problemas
USAR BIEN LOS RECURSOS : Ahorrar todo lo que se pueda
NEGOCIAR : Ganar y hacer ganar
FOMENTAR EL AHORRO : Para progresar
FOMENTAR LA INVERSIÓN : Para ganar
PERSEVERAR : No rendirse
Competencias en tu empresa
SER ORGANIZADO : Manejar una agenda detallada
SABER ESCUCHAR : Es entender a la otra persona
SABER HABLAR : Hacerse entender
TRABAJAR EN EQUIPO : Fijando objetivos claros
TENER EMPATÍA : Entender a los demás
SENSIBILIDAD SOCIAL : Ser solidarios
PLANIFICAR : No improvisar, tener una guía para la acción

FUENTE: Datos de la investigación
ELABORADOPOR: Jessica Méndez Gabino

1.3.6 Potencialidades

Según Benaiges D. (2010) en su Revista Digital “Verdadera Seducción señala: “El potencial humano se define como lo que el hombre es capaz de hacer, el potencial que tiene una persona en su interior y obviamente dicho potencial se puede entrenar, de hecho desarrollar nuestro potencial humano es mejorar el mundo porque si nosotros somos mejores personas el resto del mundo lo va a notar.” Pág. 10

Entonces las potencialidades por definición son las características personales o materiales que en caso de ser fortalecidas contribuirán a un devenir del sujeto más provechoso. En esa medida son particulares a cada ser humano. Tienes que ver principalmente con posibilidades para el desarrollo de habilidades o la adquisición de recursos.

Los factores que afectan las potencialidades pueden ser discriminados así:

- ✓ Personales: propios del sujeto
- ✓ Interpersonales: referidos a las personas que rodean al sujeto.
- ✓ Ambientales: relacionadas con el medio o contexto en el que está el sujeto o que lo afecta.
- ✓ Circunstanciales: que tienen que ver con eventualidades que no son planeadas o buscadas pero que determinan su desarrollo o su opacamiento.

1.3.6.1 Liderazgo

La mayoría de los jóvenes no puede expresarse libremente delante de los demás en especial cuando hay maestros, mamás, papás o incluso cuando se encuentran delante del aula de clases ya que no se sienten con la confianza de que harán bien las cosas o porque no saben de qué manera hablar delante de la gente.

Sin embargo hay gente que se expresa sin ninguna dificultad pero ellos al igual que todos nosotros seguramente alguna vez también les paso, tal vez no igual que a nosotros pero a todos nos da nervios el ponernos delante de mucha gente pero para poder expresarnos debemos empezar por tenernos confianza nosotros mismos y pensar que siempre haremos bien las cosas estemos solos, con poca gente o con mucha eso no importa lo importante es tenernos mucha fe y confianza.

Hay tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto. Citemos por ejemplo a Idalberto Chiavenato, (1993), quien destaca lo siguiente:

"Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos". Pág. 45

El desarrollo de capacidades de liderazgo en los jóvenes se facilita con un buen fundamento de experiencias que los animen a expresarse abiertamente, analizar problemas y buscarles una solución.

Los jóvenes necesitan sentirse libres para realizar un cambio en su vida que no encuentre en libros, reflexionando solo o en una simple discusión de amigos. El concepto de liderazgo muestra, Tradicionalmente, fuertes Asociaciones con el de "poder".

El liderazgo involucra a otras personas; a los empleados o seguidores. Los miembros del grupo; dada su voluntad para aceptar las órdenes del líder, ayudan a definir la posición del líder y permiten que transcurra el proceso del liderazgo.

Por otro lado, el liderazgo es la capacidad para usar las diferentes formas del poder para influir y persuadir en la conducta de los seguidores, de diferentes maneras y de esta forma llamarnos líderes.

1.3.6.2 Capacidades Intelectuales

La enseñanza y la educación están llamadas a desarrollar las potencialidades intelectuales de los educandos, al mismo tiempo en que se apoyan en ellas para la realización de este proceso. Es por ello que los términos inteligencia, capacidades, habilidades conocimientos y hábitos, son fundamentales y recurrentes en las investigaciones educacionales.

Las capacidades intelectuales son procesos cognoscitivos que hacen posible la realización de la actividad del sujeto. Surgen para aquellas formas de actividad para los cuales son necesarias, de tal modo que son capacidades para algo, no capacidades en abstracto, entre ellas podemos citar: musicales, técnicas, idiomáticas, entre otros

Se forman, se desarrollan y se expresan en la actividad y la comunicación. No debe identificarse aptitudes intelectuales con capacidades. Las aptitudes son las premisas fisiológicas de las capacidades.

En ausencia de aptitudes, se pueden desarrollar a un determinado nivel las capacidades, pero el máximo nivel de desarrollo de las capacidades supone la presencia de las correspondientes aptitudes.

No debe identificarse las capacidades con los conocimientos hábitos y habilidades. Para que un conocimiento sea aprendido, debe ser percibido, memorizado, pensado, pero ni la percepción ni la memoria ni el pensamiento son conocimientos, son funciones psíquicas.

Para la adquisición de habilidades son necesarias la participación de las funciones intelectuales, los procedimientos lógicos del pensamiento. Sin embargo ello no significa que deban identificarse. Las habilidades son aquellas acciones que se interiorizan y se ejecutan con la participación de las capacidades intelectuales de cada uno de los seres humanos.

1.3.7 Desarrollo social y económico del Cantón La Libertad

En tiempos de la colonia existía trabajo abundante, especialmente en la explotación de la sal y la comercialización del hilo de caracol, además de la caza, pesca, agricultura y cría de animales. Esto fue disminuyendo principalmente por ataques de piratas y es a finales del siglo XIX, cuando nuevamente comienza a poblarse este sector, atraídos por la pesca y su vegetación.

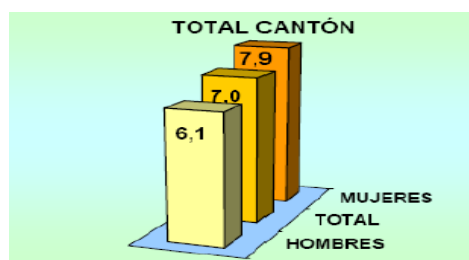
Debido a su progreso constante y por ser el motor económico de la Provincia de Santa Elena, notables libértenses conformaron el comité Pro-cantonización, que tuvieron su punto culminante el 14 de abril de 1.993 cuando se decretó la cantonización de La Libertad.

1.3.7.1 Analfabetismo en el Cantón La Libertad.

Los problemas socio-económicos en nuestro país pueden afectar la calidad de instrucción de la población de cada cantón. En el cuadro siguiente se demuestra el nivel de preparación que la población del cantón La Libertad (Censo 2001).

El Índice de Educación, es mucho más bajo que el de la provincia del Guayas (63,43), de la costa (58,1) y que el del país (58,5). El déficit más notable es el de las tasas netas de asistencia a secundaria y superior, más acusado para las mujeres que para los varones. (Municipio de La Libertad)

Gráfico N° 10
Índice de Educación



FUENTE: Municipio de La Libertad
ELABORADOPOR: Jessica Méndez Gabino

1.3.7.2 Económica Urbana del Cantón La Libertad

En La Libertad, existen dos importantes industrias, consideradas así por la magnitud de sus instalaciones: la refinería y la empresa eléctrica Península de Santa Elena C.A. El sector manufacturero, teóricamente está concentrado en un Zona Industrial por la ubicación de varias actividades: camal, fábrica de hielo, hormigonera, talleres de muebles, aserraderos, fábrica de bloques, entre otros.

El comercio formal, se desarrolla en el Centro Comercial Buenaventura Moreno, el mismo que comprende 618 puestos comerciales, esta actividad se ejerce como una forma de vida, generadora de trabajo e ingresos familiares.

La actividad de abarrotes se desarrolla en el sector conocido como La Albarrada donde se encuentra localizado el Mercado Municipal Jorge Cepeda Jácome y la Cooperativa Huancavilca que también expende productos de primera necesidad.

Tanto la actividad comercial, industrial, productiva, pesquera, artesanal, hace que La Libertad sea una verdadera colmena de actividades y de atracción no solo urbana, sino también intercantonal e interprovincial.

Otro de los aspectos sobresalientes dentro de la Economía Local y Provincial es la construcción del Paseo Shopping La Península, ubicado en la vía La Libertad Salinas.

La Libertad, Santa Elena y Salinas con la finalidad de promover el desarrollo sostenible de la provincia de Santa Elena y contribuir al desarrollo económico conformaron la Mancomunidad de Santa Elena a través de la cual elaboraron su Plan Estratégico de Desarrollo Turístico, en el cual se contempla algunos atractivos naturales y culturales que pueden ser ofrecidos en el mercado nacional e internacional.

1.4 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

En lo que respecta a la parte legal, se manifiesta lo contemplado en la Constitución de la República 2008, Ministerio de Coordinación de la Producción, Empleo y Competitividad, Municipio de la Libertad y demás leyes que se refiere a la educación y empleo de los ciudadanos ecuatorianos.

1.4.1 Constitución del Ecuador 2008

Sección quinta: Educación

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

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

La educación respaldada por la constitución es indispensable no solo para los jóvenes sino para todos los ecuatorianos que buscan días mejores y que piensan que la mayor riqueza que pueden obtener de sus padres es la preparación para el desarrollo del conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

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

A lo largo de la historia se ha podido comprobar cómo la sociedad se ha empeñado en evitarla, vivir como si no existiera, se habla de la fuente de la juventud, la cual siempre se ha tratado de buscar, y la ciencia también se ha visto involucrada, con estudios y formas de comprenderla con la finalidad de que esta sea una base sólida para el conocimiento del ser humano.

Los problemas e inquietudes de las personas siempre se ha repetido a lo largo de la historia, y su respuesta ha variado dependiendo de las circunstancias y el contexto socio cultural, se trata de estudiar y comprender una parte de vida del joven; teniendo como eje principal la aceptación e inserción del centro de formación empresarial.

Sección octava: Trabajo y seguridad social

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

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá e por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Capítulo sexto: Trabajo y producción

Sección tercera: Formas de trabajo y su retribución

Art. 329.- Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de auto sustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin.

Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones. Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo.

TÍTULO VII: RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR

Capítulo primero: Inclusión y equidad

Art. 343.- El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura.

El Estado garantiza que la educación debe desarrollar las capacidades y potencialidades de los ecuatorianos y debe incorporar las tecnologías de la información y comunicación para propiciar el enlace de la enseñanza con las actividades productivas o sociales.

1.4.2 Ministerio de Coordinación de la Producción, Empleo y Competitividad

Según el Ministerio de Coordinación de la Producción, Empleo y Competitividad se encarga de velar porque todos los esfuerzos de las entidades vinculadas a la producción, empleo y competitividad sean exitosos y logren un Ecuador inclusivo, positivo y en potencia, generador de empleo de calidad, productivo y competitivo, con políticas públicas integrales, e impulsado por una transformación productiva, y la cooperación público-privada comprometida con la equidad, el desarrollo y el buen vivir.

El Ministerio de Coordinación de la Producción presentó en Octubre del 2011 una Reforma Tributaria a la Asamblea Nacional, las cuales de ser aprobadas darán un impulso a la generación de empleos, mayores recursos que se verán reflejados en las obras sociales que el gobierno impulsa.

1.4.3 Municipalidad de La Libertad

Para la creación de los centros de formación la Municipalidad de la localidad concede los permisos para su construcción y posterior funcionamiento, para de esta forma cumplir las ordenanzas, también se puede acceder al INCOP Instituto Nacional para Compras Públicas, organismo al cual se ingresa como proveedor de capacitaciones y de esta manera poder realizar cursos a organismos públicos acorde a las necesidades del medio. La creación del centro de formación empresarial que opera de manera privada brinda una serie de beneficios que a medida que el negocio avance se van satisfaciendo.

1.5 MARCO SITUACIONAL

El Cantón La Libertad es el más joven de la Provincia de Santa Elena, fue creado mediante Decreto No. 23 publicado en el Registro Oficial No. 168 del 14 de abril de 1.993, con una superficie de 25,6 Km², su población aproximada es de 102244 habitantes. La Libertad es un cantón netamente urbano, en él no existen parroquias rurales ni recintos, su densidad poblacional es de 3993 hab. por Km cuadrado.

La topografía del cantón es regular y por esta razón antiguamente se la conocía o denominaba “La Hueca”, debido a que existen dos divortium aquarum, que atraviesan aproximadamente el eje longitudinal de la ciudad, dividiéndola en dos partes iguales en su superficie.

La parte norte comprende el centro de la ciudad y posee pendientes hacia el mar. En su parte Sur también posee pendientes: un sector hacia esteros que drenan en las depresiones - pampas salineras, ubicadas cerca del mar de ese lado. Otra parte drena hacia la zona de la parroquia “José Luis Tamayo” (Salinas), dando lugar a la formación de las famosas albarradas de esa población. El clima del que goza nuestro cantón es similar al de todos los balnearios de la costa ecuatoriana, con lluvias y abundante humedad en su estación invernal y en la veraniega mantiene su clima agradable, pero con un poco de frío.

Tomando en cuenta que en el Cantón La Libertad, la tasa de desempleo en los jóvenes es considerada alta, gracias a que la falta de recursos, falta de oportunidades, y sobre la falta de centros dedicados a la formación de jóvenes en temas empresariales, hace que este proyecto se enfatice en ese nicho de mercado con la finalidad de explotar en el joven competencias, potencialidades, habilidades, actitudes, aptitudes, destrezas que ellos quizás no conozca que poseen por la falta de preparación.

1.5.1 Organismos de Apoyo

Los Organismos de apoyo son sedes con docentes que tienen experiencia y que estarán en permanente coordinación para decidir sobre aspectos claves para el desarrollo del curso de formación. Se espera que de acuerdo a la realidad del Cantón La Libertad y necesidades particulares de los jóvenes en temas empresariales, se establezca un mecanismo descentralizado que permita recoger estos temas y desarrollarlos. Entre los Organismos de apoyo que se puede citar esta la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Gremios Profesionales, y los Gobiernos Autónomos Descentralizados.

1.5.1.1 Universidad Estatal Península de Santa Elena

Siendo el alma mater de la Provincia de Santa Elena, está considerada como uno de los organismos de apoyo para que nos facilite a docentes para brindar la formación necesaria a los jóvenes ya que en su misión enfatiza formar profesionales competentes, comprometidos con la sociedad y el ambiente, en base a una alta calidad académica, a la adopción y generación de conocimientos científicos y tecnológicos. Razón por la cual está considerada.

1.5.1.2 Gremios Profesionales

Entre los gremios profesionales que posee el cantón La Libertad y que para el estudio son identificados como grupos de apoyo esta el Colegio de Contadores, quienes facilitaran CPA debidamente capacitados y comprometidos con la misión y visión del centro de formación, así mismo se cita el Colegio de Ingenieros Comerciales que proporcionaran personal valioso para alcanzar los objetivos planteados, el Colegio de Ingenieros Civiles, y entre otros que conformen se analicen las necesidades del mercado juvenil serán el soporte de este proyecto, que aportaran tanto con su intelecto y sus diferentes experiencias.

CAPÍTULO II

2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Diseño de la investigación

Este instrumento tiene el propósito de brindar una orientación clara para el diseño de la presente investigación del Centro de Formación Empresarial para jóvenes en el Cantón La Libertad, se seguirá un esquema o programa que detalla los procedimientos que se necesitan para obtener la información requerida para estructurarla y/o resolver el problema de investigación.

La investigación científica es por naturaleza un conocimiento de tipo instrumental es un saber hacer con el conocimiento disciplinar para producir ideas, constructores nuevos, modelos teóricos, procesos de innovación, en definitiva evidencia teórica y empírica que contribuya a una mejor comprensión de la realidad y facilite la detección y resolución de problemas concretos. El diseño de esta investigación es muy importante porque asienta las bases para la realización del proyecto.

El diseño para el trabajo de graduación del Centro de Formación Empresarial para jóvenes del cantón La Libertad se clasifica en dos grandes áreas: el diseño de la investigación exploratoria y el diseño de la investigación concluyente, ésta a su vez se divide en investigación descriptiva o experimental.

El diseño de investigación exploratoria para la creación del centro de formación tiene como objetivo brindar información y comprensión sobre la situación del problema al que se enfrenta quien investiga. Por otro lado el diseño de investigación concluyente determina, evalúa y elige el mejor curso de acción frente a una situación específica ayudando de esta manera tomar decisiones con sustento confiable.

2.2 Modalidad de la investigación

Para la Creación del Centro de Formación Empresarial para jóvenes del Cantón La Libertad, la modalidad que se utiliza, es el de proyecto factible o de intervención, según Yépez E. (2004), considera que el proyecto factible:

“Comprende la elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable, para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas programas, tecnologías, métodos o procesos. Para su formulación y ejecución debe apoyarse en investigaciones de tipo documental, de campo o de un diseño que incluya ambas modalidades” (Pág # 116)

Para el desarrollo del tema se realiza un trabajo de campo en el cantón La Libertad, específicamente a los jóvenes que desean superarse capacitándose en temas primordiales para obtener una ventaja competitiva frente a sus pares.

2.3 Tipos de investigación

2.3.1 Por el Propósito

Investigación Aplicada. En el trabajo para la Creación del Centro de Formación Empresarial para jóvenes se la ejecuta porque busca el conocimiento por el conocimiento mismo, más allá de sus posibles aplicaciones prácticas. Su objetivo consiste en ampliar y profundizar cada vez nuestro saber de la realidad y, en tanto este saber que se pretende construir es un saber científico, su propósito será el de obtener generalizaciones cada vez mayores (hipótesis, leyes, teorías). Es decir se realiza un primer trabajo de campo sencillo para orientar las bases del tema y posterior a aquello se realiza un trabajo explicativo que es investigación aplicada.

2.3.2 Por el Nivel

Investigación Descriptiva. Utilizada para la creación del centro de formación, porque sirve para analizar como es y se manifiesta un fenómeno y sus componentes. Trata de obtener información acerca de un fenómeno o proceso, para describir sus implicaciones, sin interesarse mucho (o muy poco) en conocer el origen o causa de la situación. Fundamentalmente está dirigida a dar una visión de cómo opera y cuáles son sus características.

Aquí se realiza una investigación de Campo, esta investigación se apoya en informaciones que provienen entre otras, de entrevistas, encuestas y observaciones.

En esta se obtiene la información directamente en la realidad en que se encuentra, por lo tanto, implica observación directa por parte del investigador y la encuesta aplicada directamente por el tesista.

2.3.4 Por el Lugar

El investigador no solo identifica las características que se estudian sino que las controla, con el fin de observar los resultados al tiempo que procura evitar que otros factores intervengan en la entrevista y en la encuesta.

2.3.4.1 Investigación Bibliográfica

Esta investigación bibliográfica permite obtener información en libros, periódicos, trabajos de investigación y páginas web de internet relacionados con el tema de investigación, con la finalidad de brindarnos una ilustración científica y clara de la realidad del sujeto a investigar, proporcionando una respuesta a las diferentes indagaciones producto de la investigación.

2.3.4.2 Investigación de Campo

Se presenta mediante la manipulación de una variable externa no comprobada, en condiciones rigurosamente controladas, con el fin de describir de qué modo o porque causas se produce una situación o acontecimiento particular. Distingue el lugar donde ese desarrolla la investigación, es decir en el Cantón La Libertad, al mercado de los jóvenes.

2.5.1 Por la dimensión

Investigación Transversal. En la dimensión que se desenvuelve el trabajo de investigación es en el transversal puesto que recolecta datos de un solo momento y en un tiempo único. El propósito de este método es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

2.4 Métodos de la investigación

2.4.1 Método Inductivo

Al momento de llevar a cabo una determinada investigación, para nuestro efecto la metodología a utilizar en el proyecto nos permite tener datos relevantes y formalizar la obtención de información mediante: método inductivo y método de análisis. Para el estudio se utilizó el Método Inductivo, que de acuerdo al autor Roberto Hernández, (2006) nos menciona: “parte del estudio de casos particulares para establecer conclusiones cuya validez se generaliza al universo de casos”. Pág. 137.

Basados en este concepto es importante la aplicación de la técnica de investigación específicamente en el lugar y su entorno en el que se ejecutará el proyecto a fin de conocer el grado de eficiencia en la entrega y recepción del conocimiento científico.

2.4.2 Método Analítico

El método analítico realiza un análisis de la situación investigada para mediante síntesis poder estudiar mejor el objeto de investigación. El análisis y diseño de la información fue hecho mediante la tabulación de los resultados para que garanticen el desarrollo óptimo del estudio.

Por esta razón se realizó un análisis a los jóvenes del Cantón La Libertad para determinar su situación actual. Los resultados obtenidos a través de los diferentes procedimientos de análisis e interpretación de la hipótesis planteada y siguiendo de tal modo el objetivo. Se presenta el proceso que conduce a la determinación de la hipótesis:

La creación de un Centro de Formación empresarial permitirá que los jóvenes del cantón La Libertad, contribuyan al desarrollo social y económico de la región, así mismo este estudio comprende el cumplimiento del siguiente objetivo: Crear un centro de formación empresarial, desarrollando aspectos que generen habilidades y conocimientos en los jóvenes del Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena para que contribuyan al avance social y económico e la región.

La obtención del objetivo general, se produce luego del logro de los objetivos específicos lo que consecuentemente permitirá contrastar la hipótesis del trabajo.

Para el desarrollo del trabajo se ha requerido la opinión de once profesionales en diferentes especialidades para que nos proporcionen su perspectiva de acuerdo a los factores que influyen en los jóvenes para el desempeño laboral y cuales considera los requisitos para insertarse.

Se entrevisto a los profesionales con la finalidad de conocer si ellos consideran importante capacitar a este nicho de mercado y que aspectos consideran primordiales en un Centro de Formación Empresarial para Jóvenes.

2.5 Técnicas de investigación

Las técnicas de investigación que se aplican en el presente estudio son las encuestas y las entrevistas para de esta forma analizar el objeto de estudio y establecer las conclusiones necesarias para el desarrollo del tema.

2.5.1 La entrevista.-

Son utilizadas cuando se pretende alcanzar un nivel de profundidad más amplio que el alcanzado con la encuesta, estas entrevistas se realizan a personas que otorguen información y conocimiento sobre el problema investigado, de manera que contribuya a la definición mejor del estudio. Es una conversación seria con un fin determinado, es decir que es un dialogo entre el investigador y el sujeto para obtener información.

Según indica el Dr. Francisco Moran Márquez (2000), técnica de la investigación que se usa sobre toda educación y debe aplicarse con responsabilidad teniendo en cuenta los objetivos planteados en el tema o problema. Pág. 172

El concepto de entrevista, no solo es una estrategia para recoger informaciones, sino que dichas informaciones contribuyen a la realización de investigaciones diagnosticas escolares que permite la búsqueda de soluciones puntuales en el ámbito escolar, familiar, laboral, científico, periodístico, entre otros. Ciertamente que toda entrevista exige unos parámetros o criterios que exige el dialogo entre dos o más personas con unas pautas de preguntas que orientan la conversación.

2.5.2 La encuesta.-

La encuesta es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado.

Es una muestra sobre un asunto dado, a diferencia de la entrevista, el encuestado lee previamente el cuestionario y lo responde por escrito, sin la intervención directa de persona alguna de los que colaboran en la investigación.

2.6 Instrumentos de la investigación

Se entiende, al conjunto de reglas de sistematización, mejoramiento, facilitación y seguridad en el trabajo o como el conjunto de mecanismo para recolectar, conservar, transmitir datos y reelaborar información se utiliza la guía de la entrevista y el cuestionario.

2.6.1. Guía de Entrevista

Este instrumento permitirá a orientar eficazmente la entrevista a realizarse a los once profesionales del Cantón La Libertad.

Cerezal M., (2004): Antes de analizar una entrevista es necesario que el investigador elabore una guía para relacionar los aspectos principales a tratar durante su desarrollo, los que están en dependencia de los objetivos que se desea alcanzar. El investigador con cierta experiencia no sigue un esquema riguroso o guía determinado para la entrevista, sino que adapta su procedimiento a las características y personalidad del entrevistado o del grupo, ya sea una entrevista personal o grupal. Pág. 22. (Ver anexo 1)

2.6.2 El Cuestionario

Se la define como una técnica que nos permite tener información a través de un cuestionario de varias preguntas seleccionadas cuyas respuestas fueron anotadas por el investigador.

El cuestionario fue aplicado en este proyecto ya que permitió obtener la información en el menor tiempo posible. En relación con la técnica instituida el elemento que se utilizó para la recolección de datos fue la entrevista.

Cuando es posible listar o enumerar a cada uno de los elementos de la población se dice que la encuesta es un censo. Es decir, un censo es una encuesta que se realiza a toda la población.

El inconveniente de este tipo de encuesta es que suele ser complicada, reunir mucho tiempo, y ser económicamente costosa. Tiene, claro, la ventaja de que si no se cometieron errores en su realización, asegura que se posee información de cualquier individuo de la población. El cuestionario en este trabajo de investigación está orientado a los jóvenes del Cantón la libertad en el intervalo de edades de 18 a 29 años. (Ver anexo 2)

2.7 Población y Muestra

2.7.1 La Población

La Población es el total de habitantes de un área específica en un determinado momento.

La disciplina que estudia la población se conoce como demografía y analiza el tamaño, composición y distribución de la población, sus patrones de cambio a lo largo de los años en función de nacimientos, defunciones y migración, y los determinantes y consecuencias de estos cambios.

El estudio de la población proporciona una información de interés para las tareas de planificación (especialmente administrativas) en sectores como sanidad, educación, vivienda, seguridad social, empleo y conservación del medio ambiente.

La población de interés para la presente investigación son los jóvenes del Cantón La Libertad, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (Censo INEC 2010) las proyecciones de habitantes para el año 2010 en el Cantón La Libertad son de 87.798 personas, de las cuales la población entre 18 y 29 años abarca a 54.456 personas que son nuestra población objetivo.

2.7.2 La Muestra

Para obtener el valor de la muestra se aplica la fórmula siguiente:

$$n = \frac{N * p * q}{\left[\frac{me^2}{nc^2} (N - 1) \right] + p * q}$$

$$n = \frac{54.456(0.5)(0.5)}{\left[\frac{(0.05)^2}{(1.96)^2} (54.456 - 1) \right] + (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{13.614}{\left[\frac{0,0025}{3,8416} (54.455) \right] + 0,25}$$

$$n = \frac{13.614}{35,4357 + 0,25}$$

$$n = \frac{13.614}{35,6877}$$

$$n = 381$$

La muestra que debemos llevar a cabo corresponde a 381 jóvenes del Cantón La Libertad.

2.8 Procedimientos y Procesamiento de los datos

En un primer momento, en el diseño exploratorio se realizan consultas bibliográficas importantes para elaborar un trabajo de investigación con el objetivo de tener una visión más amplia del tema. Luego se aplica una encuesta piloto a 50 jóvenes para determinar temas puntuales en las capacitaciones.

Posteriormente se realiza un estudio más profundo, se aplican encuestas para definir si la creación de formación empresarial es o no viable. Además se realizan entrevistas a profesionales que brindan consultorías, capacitaciones o asesoramiento en la Provincia.

Para el proceso de la investigación se seguirá los siguientes pasos:

- Seleccionar los temas de investigación.
- Recolección de información bibliográfica.
- Planteamiento del problema.
- Formulación del problema.
- Justificación del problema.
- Objetivos: General y específico.
- Hipótesis y Operacionalización de las variables.
- Elaboración del marco teórico.
- Metodología.
- Diseño de la investigación
- Modalidad de la investigación
- Tipos de investigación: por el propósito, por el nivel, y por el lugar.
- Método de investigación: Inductivo y analítico
- Técnicas: La entrevista y la encuesta
- Instrumentos: La guía de entrevista y el cuestionario.
- Conclusiones y recomendaciones.
- Elaborar la propuesta.

2.8.1 Procesamiento

En la entrevista, se realizó a once profesionales en carreras administrativas, 4 ingenieros comerciales, 2 Contadores públicos autorizados, 4 economistas y un ingeniero en mecánica.

Esta entrevista permitió analizar el punto de vista de los profesionales y dueños de empresas para conocer qué requisitos buscan en los jóvenes el momento de contratar nuevo personal.

En la Encuesta, se realizaron 18 preguntas a jóvenes del Cantón La Libertad con la finalidad de conocer cuál es la perspectiva de ellos frente a su falta de preparación y oportunidades en el mercado laboral, descifrar su actitud frente al mundo competitivo y de esta forma analizar sus respuestas para llegar a una conclusión.

Se ejecutó la tabulación de los datos, luego se hicieron los gráficos para luego hacer las interpretaciones de los resultados. Todos estos datos servirán para realizar la propuesta afirmada a una realidad existente.

Los Criterios para elaborar la propuesta.- La propuesta es el medio alternativo viable con una solución posible para satisfacer necesidades de una institución o grupo social, en el presente caso se trata sobre la creación de un Centro de Formación empresarial para jóvenes en el Cantón La Libertad. Los aspectos que contiene la propuesta son: Título de la propuesta, Antecedentes, Objetivo General, Objetivo específico, Relevancia Académica, Aporte Teórico, Estructura para la Población Juvenil, Mercado Objetivo, Mercado Meta, Identificación del servicio, Características del servicio, Ingeniería del proyecto.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENTREVISTA

Para realizar las entrevistas se tiene en cuenta a profesionales que trabajan en mediana y grandes empresas, con más de 5 años de experiencia en sus puestos de trabajo como jefes departamentales o afines. Se entrevistaron a 11 personas y los resultados se muestran a continuación:

1.- Título profesional

Cuadro N° 7

Profesión	Cantidad	%
Ingenieros comerciales	4	36%
Contadores	2	18%
Economista	4	36%
Ingenieros en Mecánica	1	9%
TOTAL	11	100%

Fuente: Encuesta a profesionales del Cantón La Libertad

Gráfico No. 11



Fuente: Encuesta a profesionales del Cantón La Libertad.

De las personas entrevistadas todas son profesionales en carreras administrativas, el 37% son ingenieros comerciales, 18% son contadores públicos autorizados, el 36% economistas y el 9% son ingeniero en mecánica.

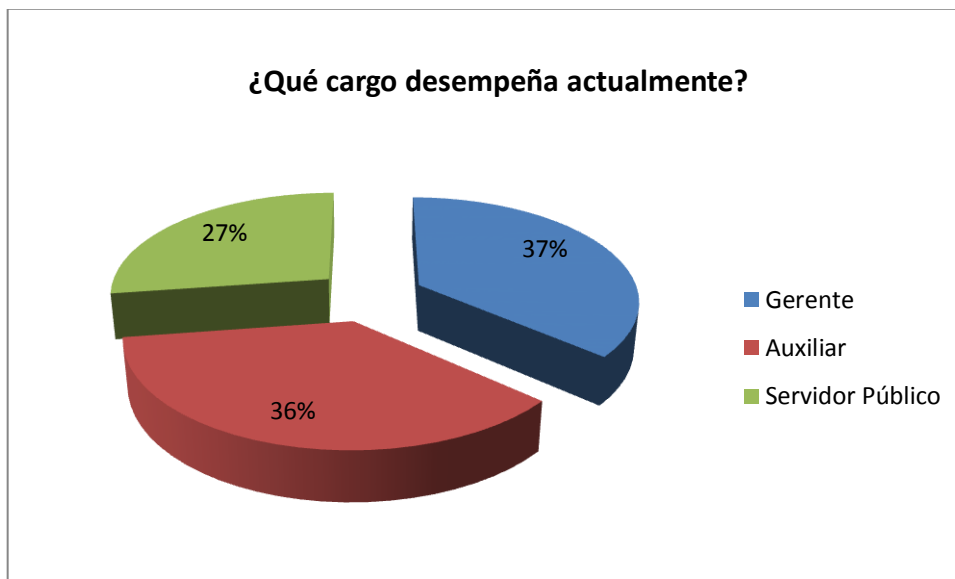
2.- Cargo que desempeña

Cuadro N° 8

Cargo	Cantidad	%
Gerente	4	36%
Administrador	4	36%
Servidor Público 3	3	27%
TOTAL	11	100%

Fuente: Encuesta a profesionales del Cantón La Libertad

Gráfico No. 12



Fuente: Encuesta a profesionales del Cantón La Libertad

Los entrevistados, profesionales en sus áreas de trabajo son responsables de grupos de trabajo, el 37% son gerentes de empresas de la Provincia, el 36% son auxiliares responsables del éxito o fracaso de la compañía, 3 servidores públicos tipo tres de instituciones como es la Corporación Financiera Nacional, y Municipio de La Libertad.

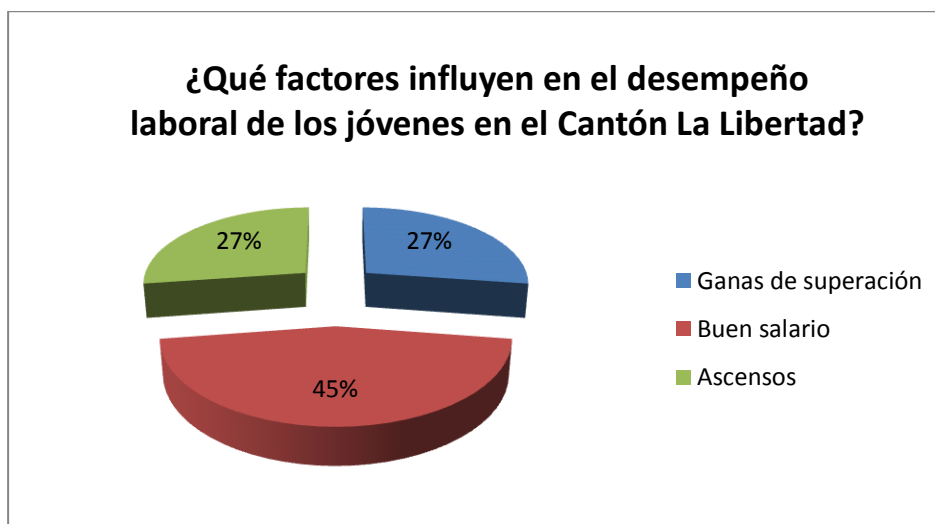
3.- Factores influyen en el desempeño laboral de los jóvenes en el Cantón La Libertad

Cuadro N° 9

Factores	Cantidad	%
Ganas de superación	3	27%
Buen salario	5	45%
Ascensos	3	27%
TOTAL	11	100%

Fuente: Encuesta a profesionales del Cantón La Libertad

Gráfico No. 13



Fuente: Encuesta a profesionales del Cantón La Libertad

Según los profesionales encuestados opinan que el 27% los factores que consideran influyen en el desempeño laboral son las ganas que tienen por superarse, los deseos de ser mejores cada día y de ayudar a sus familiar a subsistir, pero por otro lado también opinan que el 27% tiene que ver con los ascensos que se den en las organizaciones, y el 45% enfatiza que se debe al salario percibido aunque resaltan que este factor muchas veces los llevan a la conformidad impidiéndoles tener una visión más amplia y de superación de un futuro fructífero.

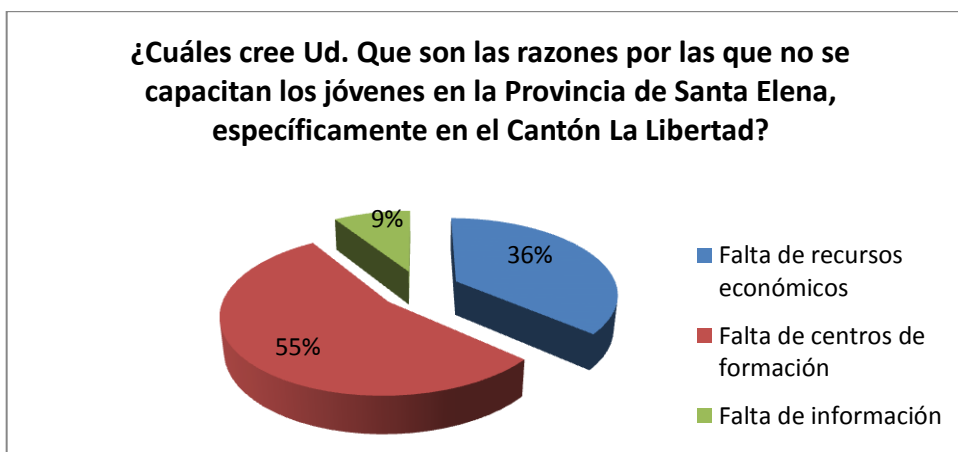
4.- Razones por las que no se capacitan los jóvenes del Cantón La Libertad.

Cuadro N° 10

Factores	Cantidad	%
Falta de recursos económicos	4	36%
Falta de centros de formación	6	55%
Falta de información	1	9%
TOTAL	11	100%

Fuente: Encuesta a profesionales del Cantón La Libertad

Gráfico No. 14



Fuente: Encuesta a profesionales del Cantón La Libertad

Los entrevistados consideran en un 55% que las razones por las que los jóvenes en el Cantón La Libertad no se capacitan es por la falta de centros de formación suponen que no se han establecido mecanismos idóneos que contribuyan a fortalecer a esos trabajadores jóvenes que buscan superarse con esfuerzo y ahínco.

El 36% opina que es por la falta de recursos económicos ya que existen jóvenes con ganas de superarse, con ganas de explotar sus potencialidades, pero su principal obstáculo se reduce a la falta de dinero. El 9% considera que es por la falta de información.

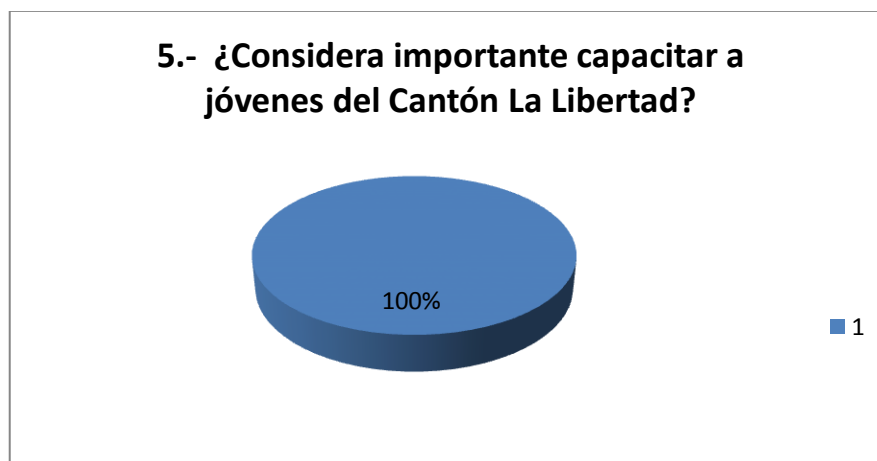
5.- Importancia de capacitar a los jóvenes

Cuadro N° 11

Items	Cantidad	%
SI	11	100%
NO	0	0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Encuesta a profesionales del Cantón La Libertad

Gráfico No. 15



Fuente: Encuesta a profesionales del Cantón La Libertad

El 100% de los profesionales encuestados, es decir los once consideran que capacitar a los jóvenes es importante si se tienen en cuenta varios factores como las metas a alcanzar con esas capacitaciones tanto de quienes se capacitan como de la empresa donde trabajan.

Por otro lado se deben establecer temas actualizados y acordes a las exigencias de la realidad mundial, nacional y peninsular con la finalidad de que los jóvenes se inserten al mundo laboral con remuneraciones que vayan acorde a su preparación académica y sobre todo por su experiencia profesional. También opina que los temas que se ofrezcan deben estar en sintonía con las necesidades de las empresas.

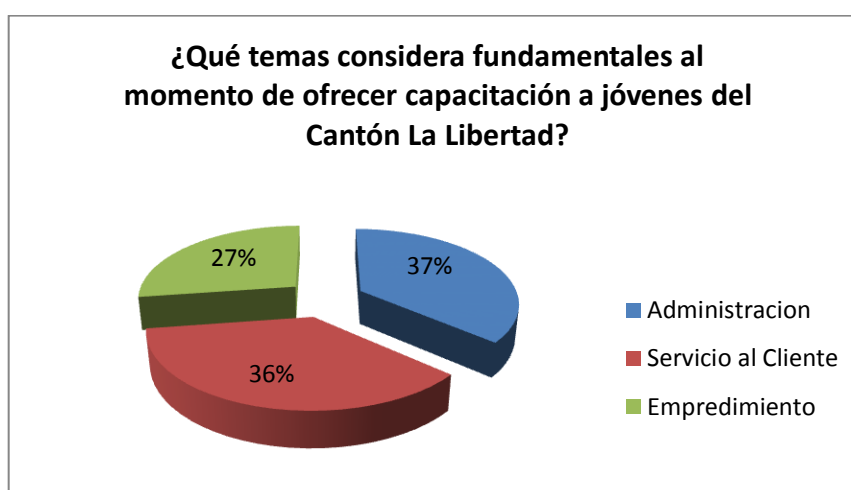
6.- Temas importantes para la capacitación

Cuadro N° 12

Temas	Cantidad	%
Administración	4	36%
Servicio al Cliente	4	36%
Emprendimiento	3	27%
TOTAL	11	100%

Fuente: Encuesta a profesionales del Cantón La Libertad

Gráfico No. 16



Fuente: Encuesta a profesionales del Cantón La Libertad

Los temas son variados pero el 37% opina que deben girar en torno a la administración de los negocios, porque los jóvenes deben conocer la importancia de saber administrar eficientemente los recursos económicos y humanos de la empresa donde trabajan aún cuando no sean de ellos. el 36% enfatiza que deben ser respecto a la atención a los clientes porque son ellos el alma de todo negocio y muchas veces la falta de experiencia o el poco nivel de cultura termina afectando a la calidad del servicio que se ofrece y el 27% opina que deben estar afín al emprendimiento porque se debe pretender impulsar el liderazgo de ellos para que busquen nuevos horizontes de desarrollo y crecimiento personal y profesional.

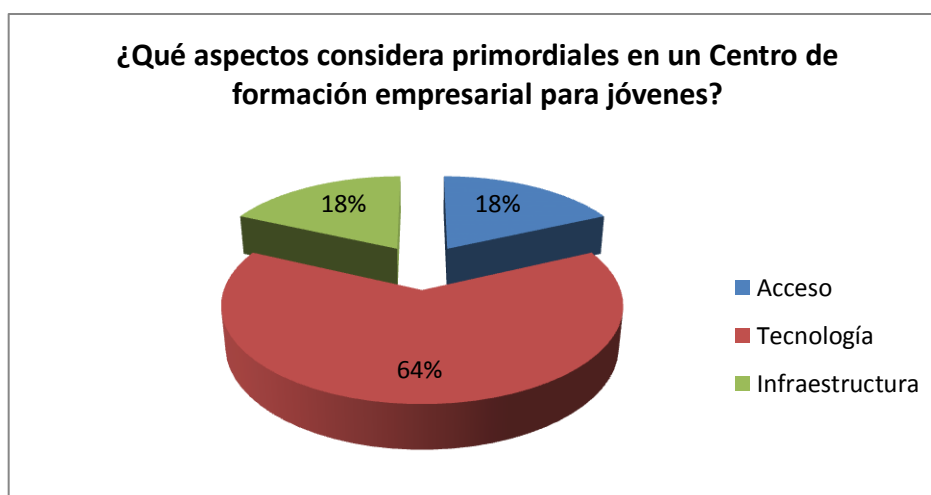
7.- Aspectos primordiales

Cuadro N° 13

Factores	Cantidad	%
Acceso	2	18%
Tecnología	7	64%
Infraestructura	2	18%
TOTAL	11	100%

Fuente: Encuesta a profesionales del Cantón La Libertad

Gráfico No. 17



Fuente: Encuesta a profesionales del Cantón La Libertad

El 64% de los profesionales opinan que los Centros de Formación deben poseer tecnología de punta puesto que ofrecer el servicio de capacitación es un reto y se debe estar consciente de la importancia de su trabajo, capacitar a jóvenes es muy delicado y de alta responsabilidad porque no se está elaborando un producto sino formando a una persona. Por otro lado el 18% opinan que se debe contar con accesibilidad y de esta forma facilitar el ingreso al establecimiento y el 18% resalta que se debe considerar la infraestructura.

3.2 Análisis de resultados de la Encuesta

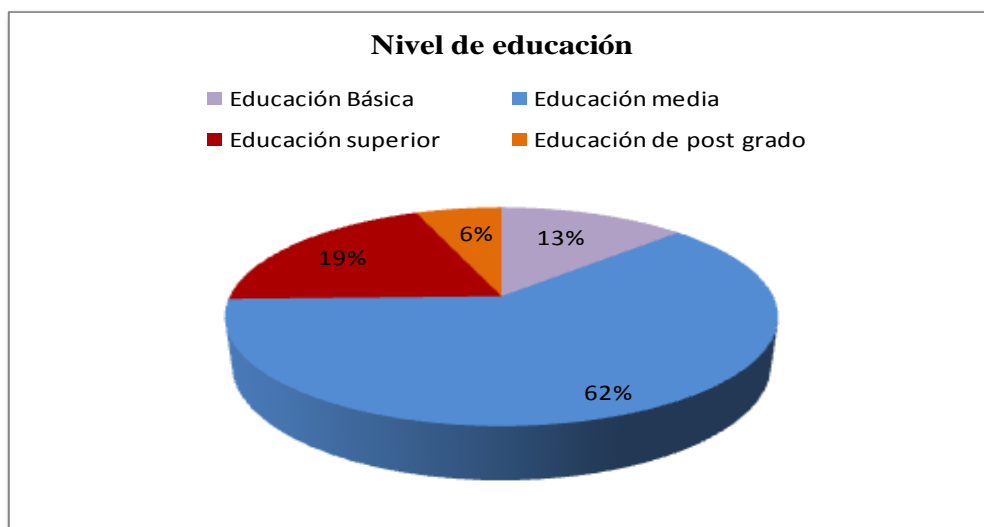
1.- Nivel de estudios.

Cuadro N° 14

Respuestas	Cantidad	%
Educación Básica	50	13%
Educación media	236	62%
Educación superior	72	19%
Educación de post grado	23	6%
Total	381	100%

Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

Gráfico No. 18



Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

De acuerdo a las encuestas realizadas en el Cantón La Libertad, el 62% de jóvenes tienen educación media gracias al apoyo de sus padres, esto significa que ya terminaron el colegio, un 19% ya se ha graduado de la universidad y aspiran un masterado, un 6% ya tiene un título de post grado.

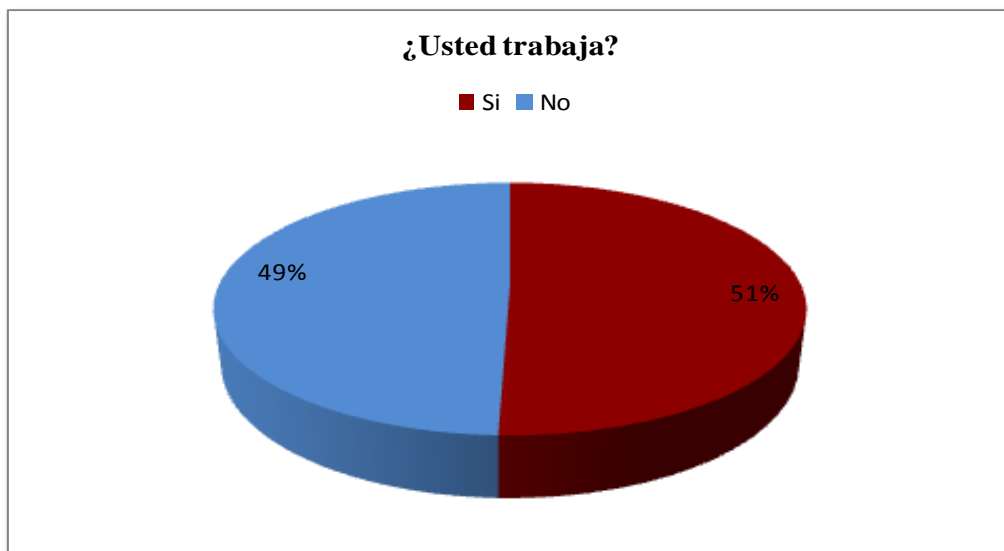
2.- Trabajo u Ocupación.

Cuadro N° 16

Respuestas	Cantidad	%
Si	194	51%
No	187	49%
Total	381	100%

Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

Gráfico N° 19



Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

Los resultados muestran que el 51% de los jóvenes encuestados laboran actualmente en diferentes oficios formales e informales del cantón La Libertad, mientras que el resto no lo hacen por falta de oportunidades en el medio y por comodidad, sin embargo otro porcentaje está buscando trabajo confiando en que encontrarán una oportunidad laboral, esto demuestra la necesidad de implementar estrategias delineadas en la creación del centro de formación empresarial acordes a la realidad peninsular para impulsar microempresarios con visión de crecimiento.

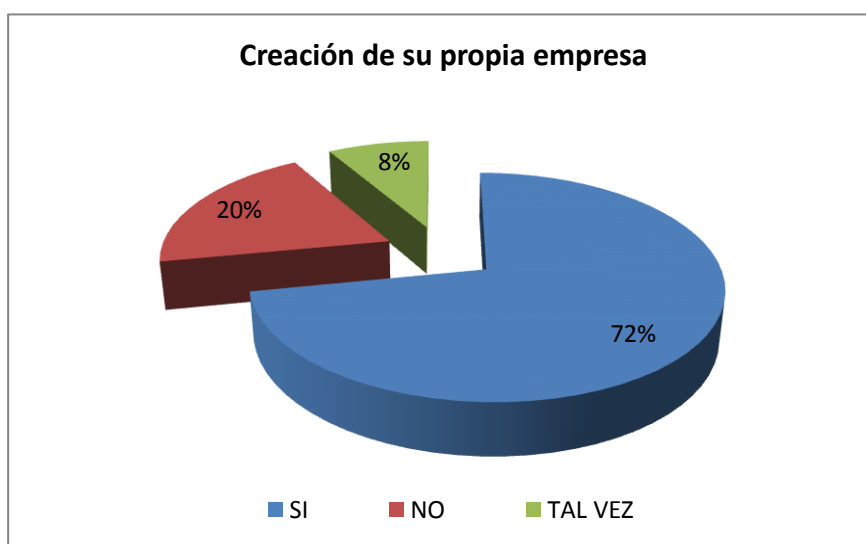
3.- Creación de su propia empresa

Cuadro N° 17

Respuesta	Cantidad	%
SI	274	72%
NO	75	20%
TALVEZ	32	8%
TOTAL	381	100%

Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

Gráfico No. 20



Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

Los resultados muestran que el 72% de los encuestados están dispuestos a crear su propia empresa con la finalidad de obtener ingresos para sus diferentes gastos, es decir están convencidos de crecer económicamente, mientras que el 20% no están dispuestos a crear su propia empresa por falta de conocimientos empresariales y por miedo de correr riesgos financieros y el 8% tienden a responder que tal vez en un futuro pongan en marcha la idea.

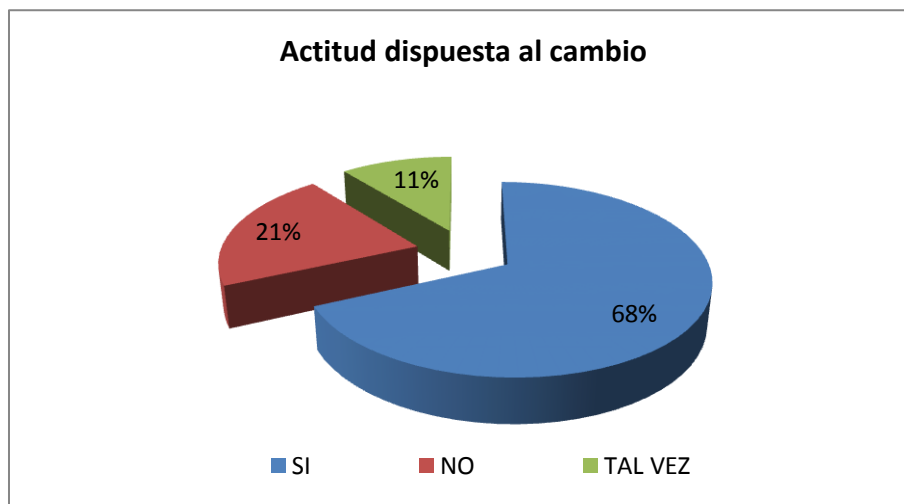
4.- Actitud dispuesta al cambio

Cuadro N° 18

Respuesta	Cantidad	%
SI	260	68%
NO	80	21%
TAL VEZ	41	11%
TOTAL	381	100%

Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

Gráfico No. 21



Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

Los resultados manifiestan que el 68% está convencido de poseer una actitud dispuesta al cambio, este porcentaje nos permite analizar que si hay jóvenes con ganas de dar un giro a su vida cotidiana y están dispuesto a acceder formar parte de los jóvenes que se van a capacitar empresarialmente, el 21% posee una actitud desmotivadora sin indicios de cambiar su actitud ya que no poseen recursos y poseen problemas y el 11% se limita a responder Tal vez porque no poseen objetivos planteados en su vida personal y profesional.

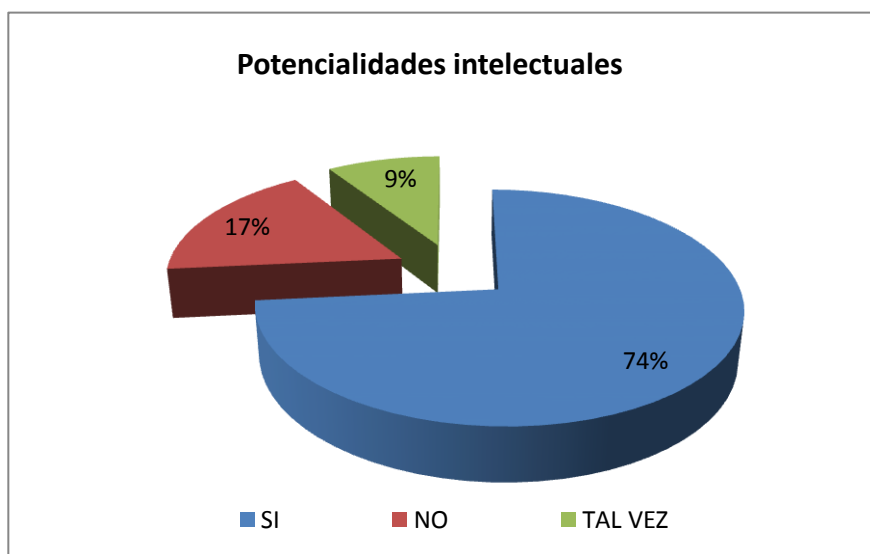
5.- Potencialidades intelectuales

Cuadro N° 19

Respuesta	Cantidad	%
SI	280	74%
NO	66	17%
TAL VEZ	35	9%
TOTAL	381	100%

Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

Gráfico No. 22



Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

Los resultados muestran que el 73% de los encuestados reconocen poseer potencialidades y que gracias a la implantación del Centro de Formación Empresarial estarán dispuestos a desarrollarlas en los ámbitos requeridos para su capacitación, a diferencia del 18% que no desea desarrollarlas porque creen que poseen la formación adecuada y un mínimo del 9% opta por el Tal vez en algún momento las desarrolle.

6.- Desarrollo de la ética habitualmente

Cuadro N° 20

Respuesta	Cantidad	%
SI	300	79%
NO	81	21%
TAL VEZ	0	0%
TOTAL	381	100%

Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

Gráfico No. 23



Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

Las deducciones de acuerdo a las encuestas realizadas manifiestan que el 79% de los encuestados desarrollan habitualmente la ética en sus actividades cotidianas porque piensan que es importante cumplirla en sus labores, mientras que el 21% responden que no la practican por obvias razones y un 0% enfatiza que Tal vez o a veces tienden a olvidar el valor de la ética en sus trabajos.

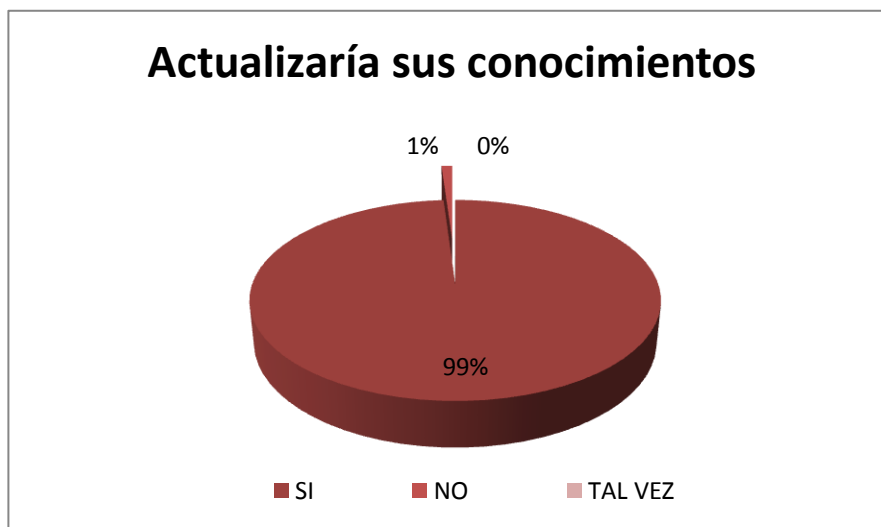
7.- Actualización de conocimientos

Cuadro N° 21

Respuesta	Cantidad	%
SI	377	99%
NO	4	1%
TAL VEZ	0	0%
TOTAL	381	100%

Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

Gráfico No. 24



Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

Los resultados de acuerdo a las encuestas realizadas manifiestan que el 97% de los encuestados están dispuestos a actualizar sus conocimientos en las diferentes áreas administrativas que requieran capacitarse, mientras que el 3% responden que no por diversas razones entre ellas la falta de un centro de formación dedicado específicamente a esta actividad en el Cantón La Libertad en donde se enfoquen en los jóvenes y el 0% enfatiza que Tal vez optaría por actualizarlos puesto que es importante estar actualizado.

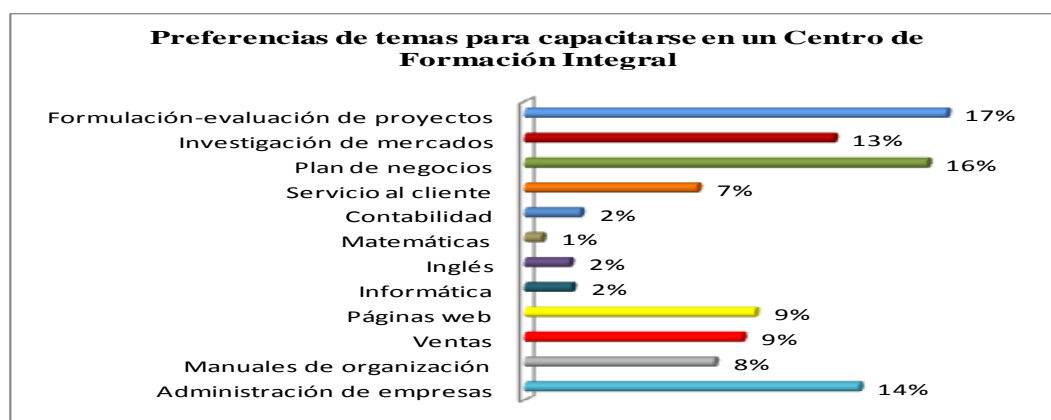
8.- Preferencias de temas para capacitarse

Cuadro N° 22

Opciones	Cantidad	%
Administración de empresas	53	14%
Manuales de organización	31	8%
Ventas	34	9%
Páginas web	34	9%
Informática	8	2%
Inglés	8	2%
Matemáticas	4	1%
Contabilidad	8	2%
Servicio al cliente	27	7%
Plan de negocios	62	16%
Investigación de mercados	48	13%
Formulación-evaluación de proyectos	64	17%
Total	381	100%

Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

Gráfico No. 25



Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

El 17% de personas considera que prepararse en temas de proyectos es importante para de esta forma poder emprender nuevas probabilidades de generar ingresos, un 16% opina que se capacitaría en temas de planes de negocios porque creen que les hace falta para sus negocios, el 14% se capacitaría en administración de empresas, un 13% piensa que actualizaría conocimientos de investigación de mercados, un 9% se capacitaría en páginas web, ventas, un 7% en servicio al cliente y el resto en diversos temas.

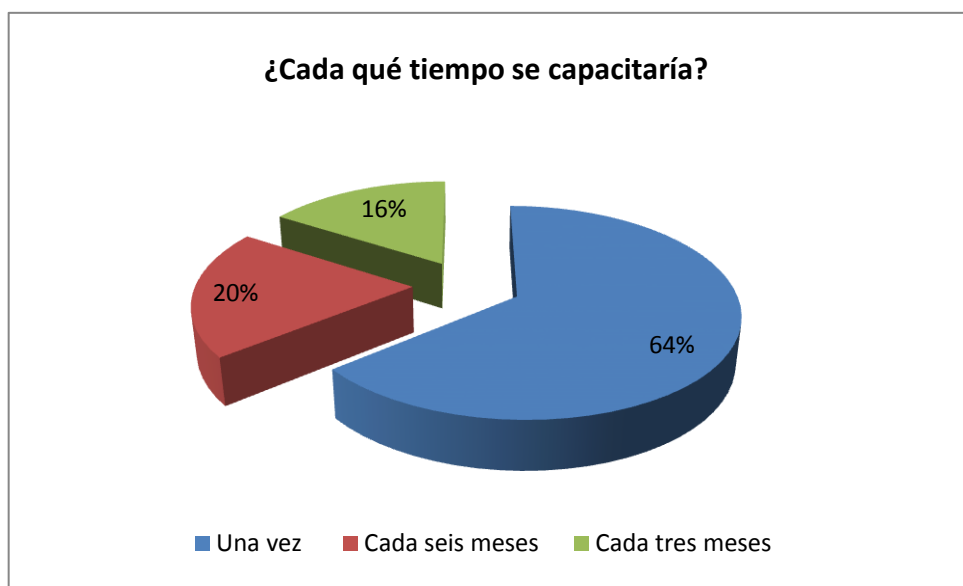
9.-Tiempo de Capacitación

Cuadro N° 23

Respuestas	Cantidad	%
Una vez	245	64%
Cada seis meses	75	20%
Cada tres meses	61	16%
Total	381	100%

Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

Gráfico No. 26



Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

De los encuestados, el 64% opina que se capacitaría una vez cada año en los temas de su interés y de acuerdo a sus requerimientos, mientras que un 20% lo haría cada seis meses porque creen que será suficiente y solamente un 16% de personas actualizaría conocimientos cada tres meses, esto nos da como análisis que la mayoría de la población solo se estaría capacitando anualmente en el centro de formación que se está proyectando.

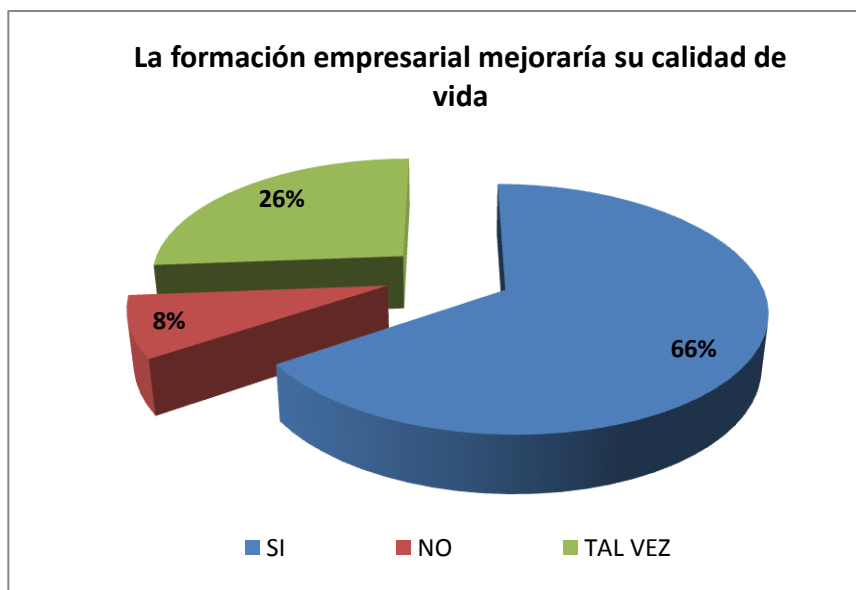
10.- La formación empresarial mejoraría su calidad de vida

Cuadro N° 24

Respuesta	Cantidad	%
SI	250	66%
NO	31	8%
TAL VEZ	100	26%
TOTAL	381	100%

Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

Gráfico No. 27



Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

De los encuestados, el 66% opina que con una Formación Empresarial mejoraría su calidad de vida y por ende su estatus frente a la sociedad en la que se desenvuelve, el 26% opina que Tal vez mejoraría si se capacitan ya que no confían en sus capacidades si se forman profesionalmente y el 8% afirma que No mejoraría en lo absoluto por razones que prefieren reservarlas.

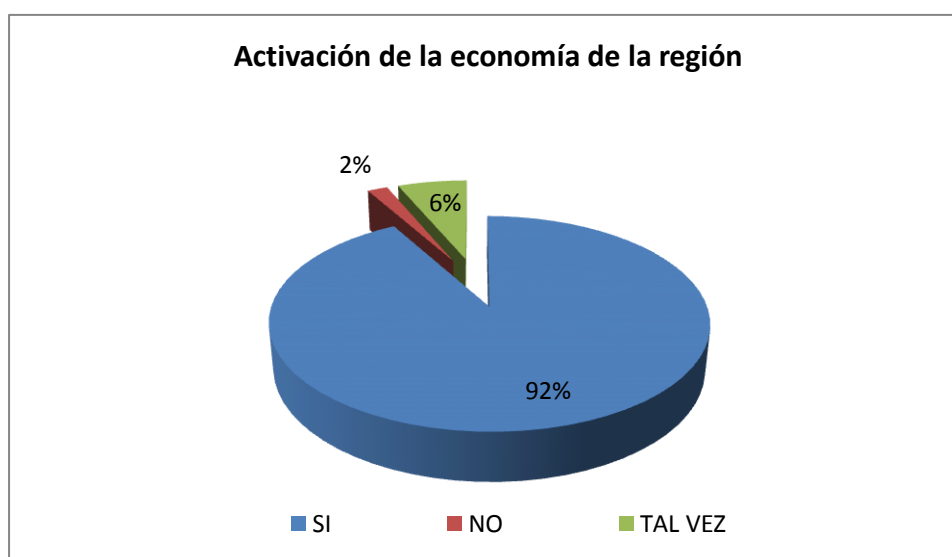
11.- Activación de la economía de la región

Cuadro N° 25

Respuesta	Cantidad	%
SI	350	92%
NO	7	2%
TAL VEZ	24	6%
TOTAL	381	100%

Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

Gráfico No. 28



Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

De los encuestados, el 92% opinan que si emprenden su propia empresa activarían la economía de la región y esto permitirá ubicar en otro estatus al cantón y por ende a la provincia, el 6% responde que tal vez este hecho podría activar la economía, dudan de los resultados de la puesta en marcha del proyecto y el 2% opina que no se activaría la economía con la creación de Empresas, puesto que hoy en día resulta difícil emprenderlas.

12.- Contribuir con el desarrollo social

Cuadro N° 26

Respuesta	Cantidad	%
SI	381	100%
NO	0	0%
TAL VEZ	0	0%
TOTAL	381	100%

Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

Gráfico No. 29



Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

De los encuestados el 100% está dispuesto a contribuir al desarrollo económico del cantón La Libertad, este resultado permite analizar que los libértense confían que con una formación empresarial en los jóvenes cambiaría la vida no solo de quienes se capacitan sino de una sociedad dando como resultado generación de nuevas oportunidades.

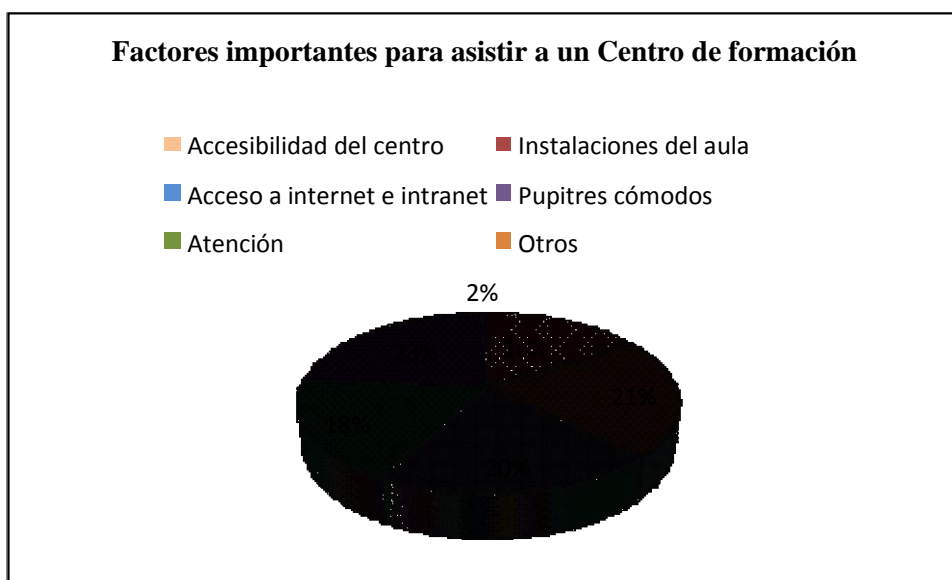
13.- Factores importantes para asistir a centro de formación

Cuadro N° 27

Opciones	Cantidad	%
Accesibilidad del centro	61	16%
Instalaciones del aula	80	21%
Acceso a internet e intranet	76	20%
Pupitres cómodos	69	18%
Atención	87	23%
Otros	8	2%
Total	381	100%

Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

Gráfico No. 30



Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

De las personas encuestadas el 23% opina que los más importante al momento de asistir a un Centro de Formación Empresarial es la atención que brinde el personal de la empresa, un 21% considera que las instalaciones del aula representa un factor importante al momento de decidirse asistir a un Centro de capacitación, un 20% prefiere que haya acceso a internet y dentro de la empresa exista intranet), un 18% prefiere que los pupitres para recibir las capacitaciones estén muy cómodos, un 16% se enfoca en la accesibilidad del centro y un 2% piensa que la ubicación del local, facilidades de pago entre otras.

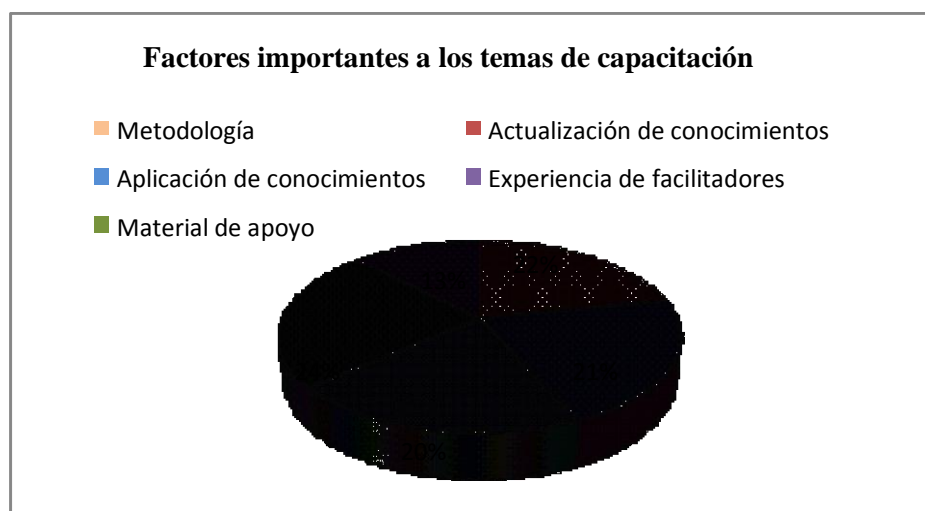
14.- Factores importantes a los temas de capacitación

Cuadro N° 28

Opciones	Cantidad	%
Metodología	84	22%
Actualización de conocimientos	80	21%
Aplicación de conocimientos	76	20%
Experiencia de facilitadores	91	24%
Material de apoyo	50	13%
Total	381	100%

Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

Gráfico No. 31



Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

El 24% de personas considera que la experiencia de los facilitadores es primordial en los temas de capacitación que brinde el Centro de Formación Empresarial, un 22% considera que la metodología empleada por el facilitador debe ser idónea y de acuerdo al auditorio, por otro lado un 21% opina que la actualización y aplicación de conocimientos es fundamental para el desarrollo de temas de capacitación y el 13% opina que es primordial el material de apoyo para la formación.

15.- Motivación para capacitarse

Cuadro N° 29

Respuesta	Cantidad	%
SI	377	99%
NO	0	0%
TAL VEZ	4	1%
TOTAL	381	100%

Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

Gráfico No. 32



Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

De los encuestados el 99% opina que se sentiría motivado para asistir al Centro de Formación Integral para Jóvenes porque esto les permitirá sentirse orgullosos de ellos mismos y de esta forma ser el sustento para sus familias, a diferencia que el 1% manifiesta que tal vez no se sentiría motivado por diversos factores como son el económico, la falta de apoyo por parte de los padres, holgazanería de la gran mayoría de los encuestados, la vida cómoda se ha hecho parte de su diario vivir.

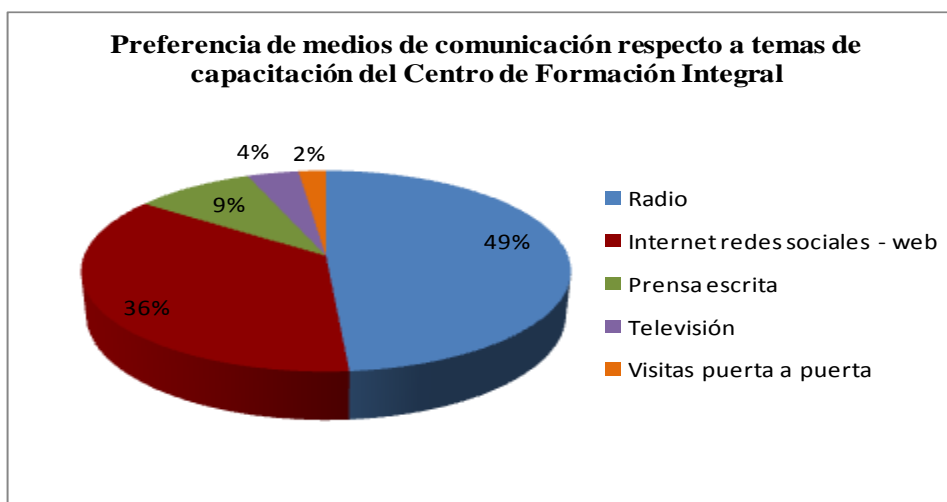
16.- Medios de Comunicación

Cuadro N° 30

Opciones	Cantidad	%
Radio	187	49%
Internet redes sociales– web	137	36%
Prensa escrita	34	9%
Televisión	15	4%
Visitas puerta a puerta	8	2%
Total	381	100%

Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

Gráfico No. 33



Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

De las personas encuestadas, el 49% considera que por radio prefieren enterarse de noticias referentes a temas de capacitación que brinde el Centro de Formación Empresarial para jóvenes, un 36% considera que por internet a través de una página web o una página social que se puede acceder a la información de manera rápida y precisa utilizando de esta forma las herramientas tecnológicas, un 9% prefiere la prensa escrita, solamente un 4% prefiere enterarse por televisión, y un 2% opta por las visitas puerta a puerta.

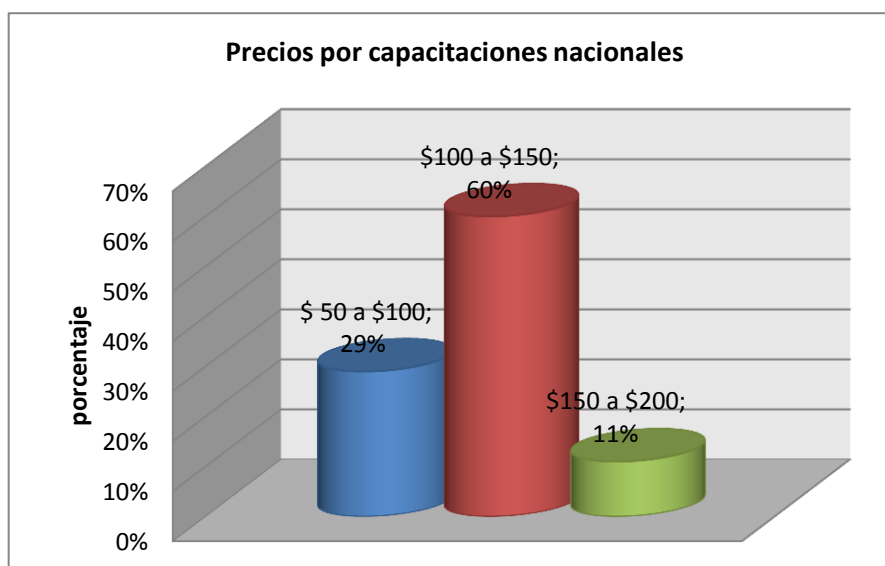
17.- Precios por capacitaciones nacionales

Cuadro N° 31

Opciones	Cantidad	%
De \$ 50 a \$100	111	29%
De \$100 a \$150	228	60%
De \$150 a \$200	42	11%
Total	381	100%

Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

Gráfico No. 34



Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

Referente a los precios, un 29% considera que por una capacitación de 10 horas académicas con facilitadores nacionales estaría dispuesta a pagar entre 50 y 100 dólares, porque son consientes que para una preparación es necesario invertir, un 60% opina que pagaría entre 100 y 150 dólares y solamente un 11% pagaría entre 150 y 200 dólares que son los jóvenes con mayores ingresos puesto que laboran en microempresas del cantón.

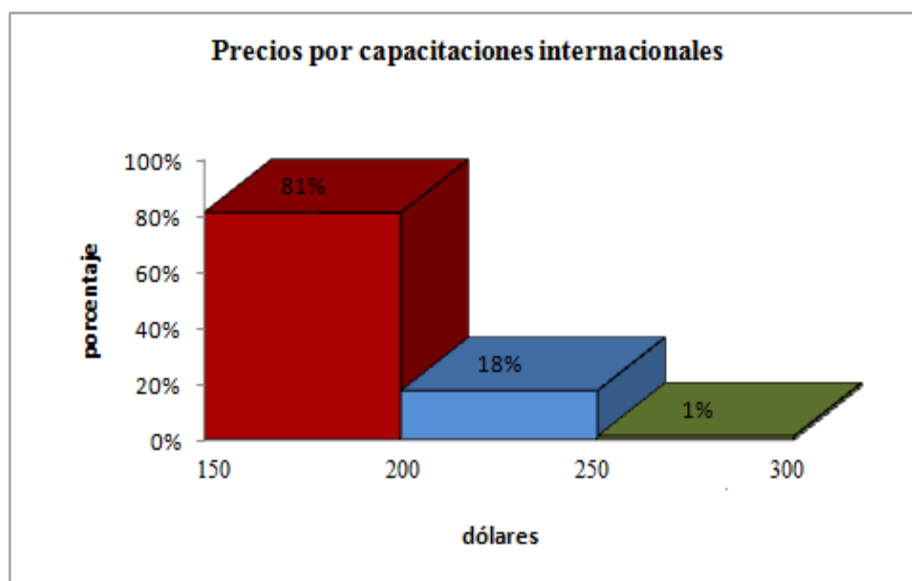
18.- Precio por capacitaciones internacionales

Cuadro N° 32

Opciones	Cantidad	%
De \$150 a \$200	308	81%
De \$200 a \$250	69	18%
De \$250 a \$300	4	1%
Total	381	100%

Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

Gráfico No. 35



Fuente: Encuesta a jóvenes del Cantón La Libertad

Referente a los precios de una capacitación de 10 horas académicas con facilitadores internacionales, un 81% considera que estaría dispuesta a pagar entre 150 y 200 dólares, un 18% opina que pagaría entre 200 y 250 dólares y solamente 1% pagaría entre 250 y 300 dólares

3.3 Conclusiones

1. El estudio realizado mediante las herramientas de investigación como es la encuesta y la entrevista permitió hacer un análisis referente a la situación actual de los jóvenes del Cantón La Libertad accediendo a descifrar en términos porcentuales la falta de preparación y la importancia de crear el Centro de Formación Empresarial en temas enfocados a la realidad empresarial, comercial y productiva de la Provincia.
2. La encuesta facilitó la información para determinar que existe la necesidad de emprender un Centro de Formación que ofrezca temas actuales y de aplicación directa en el campo laboral permitiendo que el joven desarrolle sus potencialidades de emprendimiento.
3. La entrevista a profesionales permitió reafirmar que los jóvenes libértenses necesitan formarse empresarialmente con la ayuda de una tecnología de punta para que la preparación sea su carta de presentación y aquella que le abra las puertas al mundo laboral y de esta forma ser el portavoz en la comunidad peninsular.
4. Las instalaciones del centro, así como el aula donde se reciben la capacitaciones deben ser muy cómodos para el mejor aprendizaje de los temas impartidos contribuyendo de esta manera a los resultados anhelados del Centro de Formación.
5. En definitiva tomando la información que se ha obtenido gracias a las técnicas de recolección como son la encuesta y la entrevista los informantes concuerdan que es importante la Creación del Centro de Formación Empresarial en el Cantón La Libertad que ayude a formar jóvenes visionarios y con la convicción de buscar un mañana mejor.

3.4 Recomendaciones

1. Establecer mecanismos acorde a la información obtenida y de esta forma proponer una solución a la problemática existente, ya sea haciendo alianzas con instituciones educativas, empresas comerciales distinguidas en el medio y de servicios para la determinación de temas puntuales en la búsqueda del desarrollo económico, social y económico del mercado libértense.
2. Establecer capacitaciones con facilitadores nacionales que fortalezcan la formación de los jóvenes peninsulares y este conocimiento les de la orientación que necesitan para desenvolverse eficazmente en el ámbito laboral, y los miedos cada vez sean menores en ellos destacando cada una de sus potencialidades.
3. Implantar tecnología de punta para cumplir con las expectativas del joven libértense y éste a su vez se sienta motivado de asistir al centro puesto que este aspecto al momento de hacer la entrevista juega un papel predominante y permitirá el confort de cada uno de nuestro participantes y testigos de este proyecto.
4. Adecuar las instalaciones acordes a las exigencias del mercado y de los temas a desarrollarse determinando un equipo de facilitadores nacionales y establecer alianzas con instituciones que promuevan el contacto de expositores internacionales que ayude a brindar a los capacitando una noción de cómo se desenvuelve el mundo administrativo en otras partes del mundo.
5. Se sugiere a las autoridades e involucrados se viabilice la Creación del Centro de Formación Empresarial para jóvenes del Cantón La Libertad puesto que brindará bienestar a la comunidad libértense y permitirá formar jóvenes en diferentes áreas en las cuales ellos requieran y de esta forma brindarles un servicio que les ayudará a sobresalir en el mercado competitivo.

CAPITULO IV

CREACIÓN DEL CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL PARA JOVENES EN EL CANTÓN LA LIBERTAD. “MEGA”

4.1 Presentación

Cuando pensamos en una empresa, se entiende como un conjunto de recursos para la consecución de un fin determinado y que estos tienen un carácter permanente que los hace trascender más allá de la vida física de fundador o dueño.

La atención debe estar centrada en la eficiencia y eficacia de los recursos con los que cuenta la empresa para definir o configurar la misma y justifica su necesidad de subsistencia y adaptación a las circunstancias del mundo que lo rodea, siendo el elemento humano el recurso fundamental y definitivo quien garantiza el éxito o fracaso de la empresa, por ello, el desarrollo de este recurso constituye una de las funciones más críticas que las empresas actualmente enfrentan.

Desde esta óptica, cuando se habla de desarrollo del recurso humano en la empresa se está atendiendo a la formación de los individuos que la integran y que normalmente son adultos. De igual manera, la creación de nuevas empresas, sobre todo en el caso de las micros, pequeñas y medianas empresas, trae consigo la necesidad de ser innovadoras para ofrecer oportunidades de capacitación que respondan a las características del adulto en calidad de educando.

Hasta ahora, se ha hecho hincapié en la capacitación para el personal de las empresas y muy poco por la capacitación de los dueños de empresas, sobre todo para aquellos que están dirigiendo sus empresas directamente a nivel de micro, pequeña y mediana empresas.

La formación empresarial está matizada por la interacción estrecha con el mundo laboral. La creación de un Centro de Formación Empresarial es una opción para estrechar aún más las relaciones entre los jóvenes y el mundo laboral y así poder obtener los resultados de profesionales trabajadores aptos para un mundo laboral en continuo cambio, donde se requiere periódicamente reciclar, reconvertir o actualizar las habilidades profesionales que demanda el desarrollo económico y social del país.

Hoy es más viable que nunca en el escenario de la Batalla de Ideas y de los diferentes programas de la Revolución que garantizan su prosperidad y plena igualdad de posibilidades para todos los jóvenes.

En todo programa o proyecto de desarrollo empresarial se debe asegurar la capacitación, la asistencia técnica y el financiamiento oportuno, de allí, que el presente trabajo pretende ser una herramienta de apoyo y superación para personas o instituciones interesadas en la capacitación de las personas que se dedican o dedicarán a la explotación de empresas a nivel micro, pequeña o mediana, de servicio, de manufactura o comercial.

Con estos antecedentes nace el proyecto de la Creación de un Centro de Formación Empresarial para jóvenes del Cantón La Libertad, que busca formar personas con responsabilidad ética, que posean un perfil intelectual y sobre todo que aporten positivamente a la sociedad dando como resultado un desarrollo sustentado para el Cantón La Libertad y por ende de la provincia de Santa Elena.

Para la delimitación de la presente investigación, y obtener resultados enfocados a la realidad existente se realizó una entrevista a 11 profesionales para que nos proporcionen su punto de vista respecto al proyecto que se propone con la finalidad que su criterio aporte para la consecución de los objetivos y también se encuestó a 381 jóvenes del Cantón La Libertad, con edades comprendidas entre las edades de 18 y 29 años respectivamente.

4.2 Objetivo General

Formar jóvenes con espíritu empresarial mediante programas de capacitación para el desarrollo de habilidades y conocimientos que contribuyan al avance social y económico de la región.

4.3 Objetivos Específicos

- ✓ Desarrollar actitudes en los jóvenes con enfoque emprendedor que les permita dinamización de oportunidades en el campo laboral.
- ✓ Habilitar a los jóvenes considerando sus especificidades para que se desenvuelvan con éxito en el ámbito personal y laboral.
- ✓ Contribuir a la formación de jóvenes para el desarrollo de potencialidades emprendedoras, administrativas, de liderazgo, ética, destrezas físicas e intelectuales.
- ✓ Establecer criterios de búsqueda relacionados con el número de asociaciones, movimientos y grupos juveniles de emprendimiento que requieran capacitación oportuna para el desarrollo social y económico de la región.
- ✓ Establecer la participación juvenil en el Cantón la Libertad en relación a la cantidad de asociaciones, movimientos y grupos de emprendimiento empresariales.
- ✓ Caracterizar la tendencia de los jóvenes de acuerdo a los conocimientos actuales que posee para su participación en el proceso de capacitación empresarial.

4.4 Relevancia Académica

Los resultados de esta investigación representa un aval para la Universidad Estatal Península de Santa Elena, pues en la medida que se investiga se llega a un conocimiento aproximado sobre la evidencia de la existencia de jóvenes en el Cantón La Libertad que por falta de recursos y oportunidades, no se preparan profesionalmente y prefieren quedarse en la ignorancia.

4.5 Aporte Teórico

Con esta investigación se contribuye a la producción de conocimientos sobre emprendimiento, dado que se ha demostrado en los antecedentes que son mínimos los estudios adelantados en relación a la temática específica del Emprendimiento juvenil en el Cantón La Libertad.

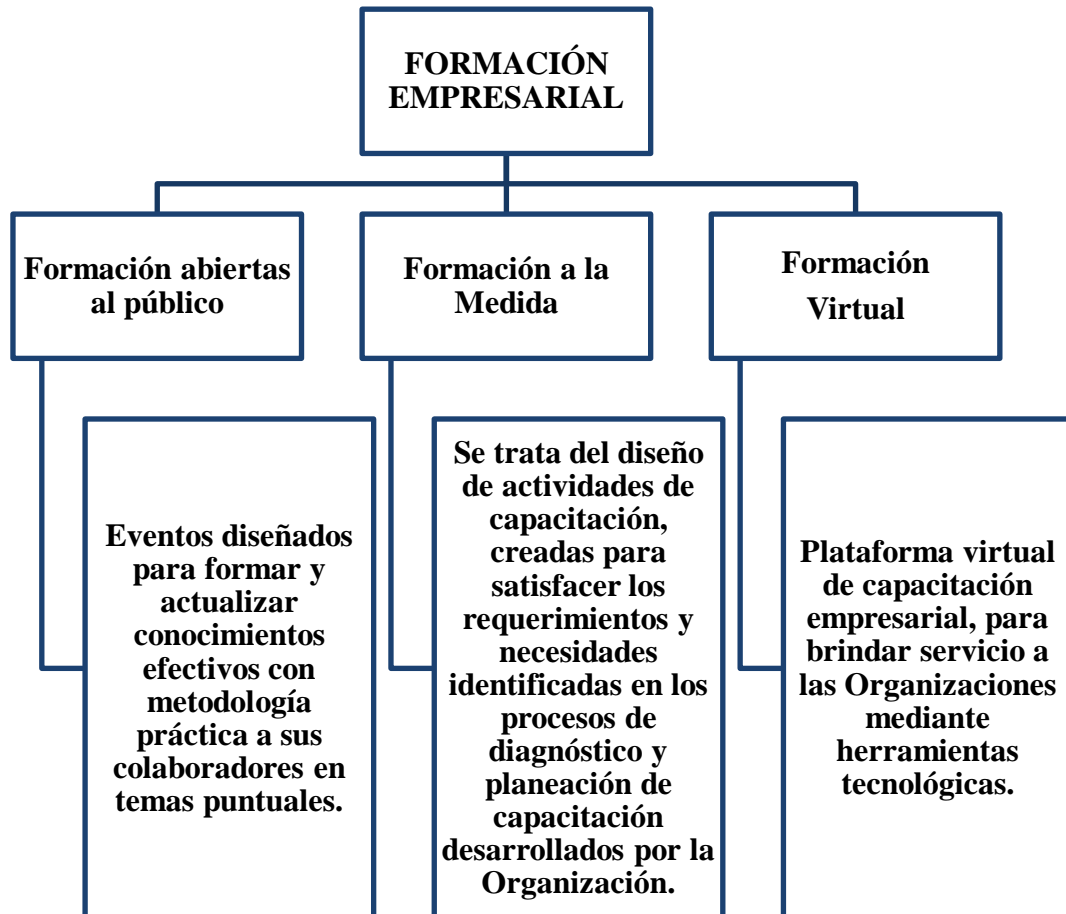
Por otra parte, de los resultados obtenidos en este estudio están contribuyendo igualmente a los grupos de jóvenes emprendedores del Cantón La Libertad que requieren una preparación académica sobre la base de creación de empresas que busca: establecer una mayor interacción entre el conocimiento y la sociedad, re-conceptualizar las relaciones entre formación, investigación y emprendimiento.

Para facilitar una comprensión más reflexiva, crítica y positiva de la realidad, y por propiciar; el dominio de los procesos que son necesarios para interpretar, reelaborar y producir conocimiento junto al desarrollo de la dimensión ética.

Esto debe sustentar toda practica formativa, donde la investigación curricular se asume como una estrategia básica para significar la formación y generar cambios que permitan la formación empresarial de profesionales altamente capacitados y con responsabilidad ética, intelectual y social, para el desarrollo sustentado del Cantón La Libertad y por ende de la provincia de Santa Elena.

4.6 Estructura de Formación para la Población Juvenil

Cuadro No. 33



Fuente: Datos de la investigación

Elaborado por: Jessica Méndez

Con esta categoría se pretende clasificar a los jóvenes de acuerdo a sus necesidades, conocimientos y preparación en el transcurso de su vida estudiantil, y según los criterios del programa de investigación, resaltando que la información fue tomada gracias a las respectivas encuestas en donde la juventud peninsular, tomando como muestra los 381 indica cómo sería más factible las capacitaciones y como ellos se sentirían más a gusto en el centro para de esta forma cubrir sus expectativas.

4.7 Mercado Objetivo

En la última década Ecuador registra un notable proceso de urbanización, acarreado migraciones importantes rural/urbanas, esto se ha dado porque el joven se ha planteado nuevos desafíos como consecución de empleo, educación, vivienda, acceso a servicios salud, entre otros. De acuerdo a ciertos estudios (FLACSO/BID). Estos cambios se dan por la confrontación de violencia, maltrato y discriminación en diferentes ámbitos escolares y sociales, también por un limitado acceso a educación formal secundaria y educación superior que se traduce entre en ser partícipe de prácticas violentas.

Estas deficiencias en el sistema educativo primario y secundario y el limitado acceso a la educación técnica y/o universitaria, impide la movilidad social de los jóvenes y el ejercicio de derechos y responsabilidad desde una plena ciudadanía. Ante esto, el centro de formación empresarial se preocupa por los jóvenes del cantón La Libertad que son bachilleres y que estudian o no estudios de tercer nivel. El mercado meta son aquellos jóvenes ansiosos de superarse y de contribuir mejor en sus hogares con un mejor empleo y con mejores opciones de inserción al mundo laboral.

4.8 Mercado Meta

Tomando en cuenta que solamente el 68% tiene una actitud dispuesta al cambio, esto da un valor de 37.030 jóvenes de interés de los 54.456 iniciales. De ese valor solamente un 73% está dispuesto a desarrollar las potencialidades intelectuales, 27.031, de ellos el 86% se capacitaría constantemente para actualizar sus conocimientos, 23.247, de estos jóvenes el 57% se capacitaría si se creara un nuevo centro de formación empresarial, esto da una demanda de 13.251 jóvenes dispuestos a superarse y a capacitarse. Sin embargo se toma en cuenta que solo el 64% prefiere capacitarse una vez al año, es decir que habría 8.480 participantes potenciales.

4.9 Identificación del Servicio

Los servicios que el centro de formación empresarial ofrece son capacitaciones actualizadas que tienen que relación a administración de empresas (23% porcentaje ponderado), plan de negocios (27%), investigación de mercados (22%) y formulación y evaluación de proyectos (28%). En base a las encuestas se definen 4 temáticas en las cuales estarían enmarcadas las capacitaciones a los jóvenes del Cantón La Libertad y que están relacionadas al área administrativa.

El servicio que brindará el Centro de formación para jóvenes serán cursos con metodología de módulos en las diferentes áreas gerenciales descritas en el párrafo anterior de manera que el centro se constituya en una solución a las falencias que impiden el crecimiento y sostenibilidad de cada persona.

4.10 Características del Servicio.

Por sus actividades el Centro de formación empresarial se ubicará dentro del sector servicios y de acuerdo a la Clasificación Internacional Industrial Uniforme, cuenta con la nominación 8030. El Centro de formación empresarial prestará sus servicios para especializar y asesorar a los jóvenes del cantón La Libertad aportando de esta forma a suplir las falencias posibles que afrontarían al momento de insertarse en ámbito laboral o también para fortalecer sus habilidades en sus respectivos puestos de trabajo, sin embargo, es necesario aclarar que el servicio del Centro no está dirigido a escolarizar sino a mejorar las habilidades de los jóvenes de la localidad.

El nuevo Centro de Formación Empresarial orientará su forma de enseñanza aplicando las diversas técnicas de la PNL (Programación Neurolingüística), como una ventaja comparativa y como una fortaleza de negocio.

La PNL, es un método para optimizar los patrones mentales y ser más efectivo en la actividad que sea, es útil en todos los campos.

En el campo de la educación ayuda a tener un mejor conocimiento de los alumnos de cualquier edad, para poder tratar con ellos y encausarlos a aprender con mayor facilidad.

La PNL ayuda a direccionar la mente a alcanzar los objetivos trazados, reconociendo las aptitudes escondidas, otorgando una nueva perspectiva de la realidad y a encontrar diferentes oportunidades de crecimiento, en poco tiempo, al vislumbrar un estilo de vida más positivo formando gente más arriesgada y abierta a los cambios, una cualidad importante para cualquier joven.

Consecuentemente se busca fomentar una cultura de constante capacitación y formación que tecnifique la mano de obra y fortalezca el sector empresarial, mediante la demostración de resultados que permita al joven trabajador sentirse más seguro en la forma de direccionar su trabajo o negocio, establecer estrategias de crecimiento con miras a la globalización, y comience a visualizar a la formación como una inversión y no como un gasto obligado a llevar a cabo para obtener un trabajo o mejorar el que ya posee.

4.11 Proyección de la Demanda Insatisfecha

En el cantón La Libertad no existe un centro de formación empresarial de características similares al propuesto en el trabajo. Existen ciertos centros que ofrecen cursos pero se centran en la informática e inglés, es decir existe una competencia indirecta que trata de suplir la demanda insatisfecha del Cantón.

Sin embargo se considera al SECAP como competencia directa por los bajos costos que brinda y por las gestiones que sus directivos realizan en pro del bienestar social.

La demanda de 8.480 participantes potenciales se obtuvo del estudio de mercado donde se tuvo presente las siguientes variables en los jóvenes encuestados:

Variables Geográficas:

País: Ecuador

Región: Costa

Provincia: Santa Elena

Sector: Urbano

Demográficas:

Edad: desde los 18 años hasta los 29 años de edad.

Escolaridad: Primaria hasta secundaria completas, estudio superior puede ser incompleto.

Social/Económico: Que estén o no laborando

Psicográficas:

Personalidad: Independientes y ambiciosos con visión de ser excelentes empresarios a futuro.

Condición de vida: Económicamente activa.

De acuerdo a la tasa de crecimiento poblacional según el INEC, en el cantón La Libertad, esta tasa corresponde al 2,6% anual, por lo que la demanda anual proyectada sería de:

DEMANDA ANUAL PROYECTADA

Cuadro No. 34

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Participantes	8700	8927	9159	9397	9641
Total	8.700	8.927	9.159	9.397	9.641

Fuente: Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos.

El SECAP ofrece un promedio de 8 cursos al mes en diferentes ámbitos empresariales con un promedio de participación de 12 por curso. Si se considera la misma tasa de crecimiento dada el incremento poblacional, se obtendría una oferta proyectada de:

TASA DE CRECIMIENTO

Cuadro No. 35

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Participantes	1182	1213	1244	1277	1310
Total	1182	1213	1244	1277	1310

Fuente: Datos de la investigación

Lo que nos da una demanda anual insatisfecha mostrada en la siguiente tabla:

DEMANDA INSASTIFECHA

Cuadro No. 36

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Demanda proyectada	8700	8927	9159	9397	9641
Oferta proyectada	1182	1213	1244	1277	1310
Demanda insatisfecha	7518	7714	7915	8120	8331

Fuente: Datos de la investigación

La alta demanda insatisfecha justifica la viabilidad del proyecto desde el punto de vista de mercado. El porcentaje que el proyecto cubrirá será de 6 cursos por mes, es decir 72 el primer año. Esta cantidad representa casi un 1% de la demanda insatisfecha.

Para los siguientes 4 años se tiene como objetivo un crecimiento del 10% anual, considerando los requerimientos de infraestructura y logística. El número de cursos estimado se muestra en la siguiente tabla:

CURSOS ESTIMADOS

Cuadro No. 37

Tiempo	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Crecimiento (%)		10%	20%	30%	40%
cursos (cantidad)	72	79	86	94	101

Fuente: Datos de la investigación

4.12 Comercialización

El proceso de análisis de comercialización implica un estudio del tiempo que se empleará para introducir el servicio al mercado, así como el lugar y la manera de llevar a cabo las actividades del centro que generen beneficios para el mismo.

La comercialización es la base del desarrollo de las actividades productivas de una empresa, por lo tanto es necesario diseñar una estrategia global que permita una adecuada introducción del servicio al mercado y que además permita mantenerse y crecer en él.

4.13 Estrategias

4.13.1 Estrategia de Precios

Basándose en la información recopilada en la investigación de campo realizada a los jóvenes del Cantón La Libertad y considerando al SECAP como principal competidor, por la actividad similar que desempeña, se ha determinado emplear una estrategia de precios accesibles para los jóvenes. El precio establecido permitirá desarrollar las actividades del Centro cumpliendo las expectativas de la empresa y del cliente siendo de \$90 para los cursos nacionales y de \$140 para los cursos internacionales. Esto permitirá hacer un balance entre los ingresos y haberes que se debe incurrir por la formación de ésta m juventud libérense.

4.13.2 Estrategia de Promoción

De acuerdo a la forma en que se desarrollarán los cursos, no habría promociones en el centro de formación, sin embargo si se podrían establecer alianzas con empresas privadas o con las municipalidades de la provincia, incluso establecer algún convenio con el ministerio de relaciones laborales que permita mejorar el desempeño laboral de sus empleados o también que sirva como desarrollo de las habilidades de los mismos.

4.13.3 Estrategia de Servicio

Entre los factores más apreciados por los jóvenes están está la accesibilidad al centro (16%) calidad de las instalaciones (21%), acceso a internet (20%), pupitres cómodos (18%), excelente atención (23%) y otros.

Por otro lado los jóvenes consideran que al momento de recibir las capacitaciones se debe tener en cuenta: la metodología aplicada por el facilitador (22%), la actualización de los conocimientos (21%), aplicación de conocimientos (20%), experiencia de los facilitadores (24%) y la calidad del material de apoyo (13%) constituyen factores que se debe tener en cuenta al momento de ofertar el servicio.

Por tal razón el Centro de Formación Empresarial para Jóvenes del Cantón La Libertad basará su forma de enseñanza aplicando la PNL como tendencia moderna que se está aplicando en los negocios, estableciendo una programación en donde el cliente sea parte del equipo de trabajo y no solamente considerado la persona que cancela por un servicio.

Para fortalecer el servicio brindado a los participantes se realizará monitoreo periódico en cada curso para ir supliendo los aspectos negativos en oportunidades que sean la carta de presentación de centro de formación que lo posicione en el mercado libértense y con el tiempo en la Provincia.

4.13.4 Estrategia de Plaza

Con la finalidad de afianzar el crecimiento, retención y satisfacción de nuestros clientes y futuros clientes, mediante la implementación de mejoras tecnológicas, nuevos sistemas de ventas, entre otros. De esta manera el centro de formación busca una adecuada atención a sus clientes y por ende una mejor ubicación que les permita un acceso directo a los usuarios. El Centro de formación estará ubicado en la Avenida Eleodoro Solórzano (junto al cementerio del cantón La Libertad), debido al rápido acceso a medios de transporte y facilidad al momento de asistir.

4.13.5 Estrategia de Distribución

Las actividades y forma de funcionamiento del Centro de formación exigen una distribución del servicio de forma directa, es decir sin intermediarios ya que esto podría incrementar el precio final para el participante.

Los eventos de capacitación pueden llevarse a cabo en las instalaciones del Centro o en las instalaciones de las entidades que soliciten el servicio de capacitación lo que podría disminuir el costo de los cursos.

4.14 Tamaño del Proyecto

El tamaño del proyecto se emplea para medir la capacidad productiva del servicio que puede ofrecer el centro en un tiempo considerado como normal y tomando en cuenta las características del negocio. El porcentaje de cobertura de la demanda insatisfecha por parte del nuevo Centro de formación es bajo en el primer año y en los siguientes. Se pretende dictar 72 cursos en el primer año, con una duración promedio de 20 horas, contando con 20 participantes mínimo. El mercado tiene gran influencia en la definición del tamaño del proyecto y en el estudio realizado la viabilidad del centro de formación está asegurada.

Por otro lado para llevar a cabo el presente proyecto se contará con el aporte del 27% de recursos propios y 73% se buscará financiamiento en alguna de las entidades financieras privadas o preferiblemente en el Banco del Fomento (BNF) por las bajas tasas aproximadamente 11% anual a diferencia de la banca privada que se encuentra unos 5 o 6 puntos porcentuales por encima.

Respecto a la mano de obra, el Centro de formación contará con los servicios que prestarán diferentes profesionales de distintas ramas gerenciales. Para contar con la participación oportuna de estos profesionales, se estructurará una base de datos especificando la formación, experiencia, área de enseñanza y disponibilidad de tiempo; esto permitirá diseñar los objetivos de aprendizaje, programas y horarios de los diferentes eventos de capacitación y asesorías.

Lo relacionado a los materiales directos necesarios para desarrollar las actividades del nuevo Centro de formación constituyen el material que se entregarán a los facilitadores que imparten los cursos de capacitación, como son carpetas, discos magnéticos, marcadores, borradores para pizarra, esferográficos y lápices.

Los costos incurridos en estos materiales se incluirán en el valor que cada participante debe cancelar.

4.15 Capacidad Productiva

La capacidad de producción es el volumen de producción de bienes y/o servicios que son posibles de generar a una planta productiva de acuerdo con la infraestructura que posee.

En el presente centro de formación se considera que la capacidad instalada es la tasa máxima de producción para un proceso, en este caso un año. Para conocer que tasa es la máxima se tiene en cuenta la mano de obra, las instalaciones, los equipos, las aulas y la infraestructura.

En la siguiente tabla se observa la capacidad utilizada del centro:

CAPACIDAD PRODUCTIVA

Cuadro No. 38

Tiempo	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Demanda insatisfecha	7518	7714	7915	8120	8331
demanda a satisfacer	1440	1580	1720	1880	2020
porcentaje de capacidad	72%	79%	86%	93%	100%

Fuente: Datos de la investigación

4.16 Localización del Proyecto

El objetivo es determinar la ubicación adecuada de la empresa para desarrollar sus actividades, optimizando los costos de producción y distribución del servicio. Es importante aprovechar la proximidad del mercado objetivo para llegar de manera rápida y mejor con los servicios del Centro, lo que se logrará mediante el aporte de las estrategias de publicidad de la empresa. Además el contar con una ubicación de fácil acceso permitirá una mayor concurrencia de los participantes y expositores. Por otro lado, la visibilidad de la ubicación del negocio ayudará al posicionamiento constante en el mercado meta.

4.16.1 Macro Localización.

La finalidad de este análisis es determinar el sector geográfico en el que se desarrollarán las actividades del nuevo Centro de Formación. Se ha previsto ubicar al nuevo Centro de formación en la provincia de Santa Elena, en el cantón La Libertad en el área urbana céntrica debido a que le inversionista vive en este Cantón.

Se han escogido dos alternativas en el Cantón: La zona de la avenida 9 de octubre y la zona de la avenida Eleodoro Solórzano. Ambas avenidas son comerciales y consideradas puntos estratégicos del Cantón.

4.16.2 Micro Localización.

La micro localización permitirá definir la ubicación adecuada para el Centro de formación, evaluando criterios que ayuden a cumplir los objetivos empresariales. Esos criterios serán evaluados de manera cualitativa, se considerarán los siguientes criterios:

4.16.2.1 Acceso

La facilidad de acceso al centro de formación es uno de los criterios más importantes, pues este aspecto va a incidir en la asistencia o no de los participantes. El acceso por vía terrestre donde circulen diferentes buses y exista buen estado de las calles.

4.16.2.2 Comunicación

Este criterio es importante para el buen desenvolvimiento de los participantes y el éxito de las ponencias, sobre todo en los temas donde es necesario el uso de la tecnología como el internet.

4.16.2.3 Cercanía al Mercado Empresarial

Se refiere que el centro de formación debe estar cercano del sector comercial para de esta forma poder reconocer errores gerenciales o de procesos que impiden la eficiencia de los negocios y de los trabajadores. Estar cerca del mercado empresarial puede influir en la decisión de los propietarios para que su empleado se capacite sin necesidad de concederle permiso en horas laborales.

De esta forma no se incurriría en gastos por concepto de movilización. Es decir, el objetivo de la cercanía es optimizar recursos de logística y transporte.

4.16.2.4 Seguridad

La seguridad del sector en donde se desarrollen las actividades del Centro de formación constituye un factor importante para la decisión de asistir a los eventos, sobre todo en los horarios nocturnos. Este riesgo al que se expondrían los asistentes debe ser mínimo para que ellos asistan sin ningún inconveniente. La inseguridad da una mala imagen corporativa e impide generar confianza en la comunidad.

4.16.2.5 Infraestructura

La infraestructura adecuada para brindar el servicio de capacitación constituye un factor importante debido a que la comodidad será de acuerdo al espacio físico donde los participantes se encuentren. Es decir que deberían existir al menos dos aulas de 70 metros cuadrados cada una, un área de refrigerio, una sala de recepción y baños, por lo que el local debería sentarse sobre un área total de 200 metros cuadrados. Esto sin considerar el espacio para estacionar los autos que le daría un valor agregado a la institución.

A partir de los factores mencionados mediante una matriz de valoración cualitativa se determina el lugar adecuado para ubicar el centro de formación integral. En la tabla se coloca un peso asignado de manera general para cada factor relevante que sumados deben dar uno.

Por otro lado se califica de 1 a 10 a cada factor relevante tomando en cuenta la ubicación que se pretende analizar, en este caso son las dos avenidas, no es necesario que sume algún valor. Al último se multiplica cada peso asignado por cada calificación obteniéndose la calificación ponderada.

MATRIZ DE VALORACIÓN CUALITATIVA

Cuadro No. 39

Factores relevantes	Peso Asignado	Av. 9 de Octubre		Av. Eleodoro Solórzano	
		Calificación	Calificación Ponderada	Calificación	Calificación Ponderada
Acceso	0,15	9	1,35	5	0,75
Comunicación	0,25	7	1,75	6	1,5
Cercanía al mercado	0,15	8	1,2	7	1,05
Seguridad	0,2	5	1	8	1,6
Infraestructura	0,25	6	1,5	9	2,25
Suma	1		6,8		7,15

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado por: Jéssica Méndez G.

De acuerdo a la tabla de valoración, el lugar adecuado para colocar el centro de formación empresarial es en la avenida Eleodoro Solórzano, específicamente será en la vía de acceso a la Iglesia San Benito, donde laboraba una escuela del Señor Emilio Palacios, debido a que está en venta y tiene parte de la infraestructura (30%) deseada.

4.17 Ingeniería del proyecto

El estudio de ingeniería está relacionado con los aspectos técnicos del proyecto. Para comenzar este estudio, se necesita disponer de cierta información. Esta información proviene del estudio de mercado, del estudio del marco legal, de las posibles alternativas de localización, del estudio de tecnologías disponibles, de las posibilidades financieras y de la disponibilidad de personal idóneo. Es necesario destacar que el estudio de Ingeniería del Proyecto, necesitará constante intercambio de información e interacción con las otras etapas.

La ingeniería del proyecto define la forma en que se desarrollarán los procesos del servicio que ofrece el Centro de formación y la manera de llevar a cabo las actividades gerenciales, para brindar un servicio con la calidad propuesta por la empresa.

4.17.1 Diagrama de flujo

DIAGRAMA DE FLUJO DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN

Gráfico No. 36



Fuente: Datos de la investigación
Elaborado por: Jéssica Méndez

4.17.2 Proceso de Servicio

El proceso de servicio está diseñado para los dos tipos de cursos que el Centro se ha propuesto para capacitar y darse a conocer al público, estos son cursos nacionales e internacionales. En lo que respecta al servicio de los cursos de capacitación, el proceso comienza con la promoción de éstos, con el fin de despertar curiosidad en el usuario potencial e incentivar al tema que se recibirá.

Posteriormente se entregará información más detallada sobre los cursos disponibles y proporcionar la solicitud de inscripción. Si el usuario decide asistir al curso, procede a cancelar el valor del evento y posteriormente recibe el material de apoyo para que pueda empezar el curso. Al concluir el tiempo de impartición del curso se realiza el evento de clausura y entrega de certificados.

El proceso de servicio del Centro se encuentra apoyado en otros subprocesos o actividades secundarias o de apoyo, que son:

- * Administrativo: Gestiona de la planificación estratégica del Centro, metas y objetivos a cumplir.
- * Contabilidad: Desarrolla y apoya en las actividades financieras, legales y tributarias.
- * Planificación: Orientada a la búsqueda, contratación y motivación de los profesionales que dictarán los cursos y desarrollarán las asesorías, así como de los ayudantes.
- * Logística: Procura la obtención y mejora de la tecnología empleada en el Centro para brindar el servicio y demás actividades que permitan un buen desempeño del curso en general.

4.17.3 Distribución de la Planta

La distribución del espacio físico para el desarrollo de las diferentes actividades del Centro repercutirá en la calidad de servicio así como en la atención al cliente, por lo que la asignación de espacios debe realizarse en función de obtener la mayor satisfacción posible de los usuarios y del personal que labore en la empresa.

Se identifican cuatro tipos de distribución de planta:

- * Distribución por procesos: En esta distribución las máquinas y equipos que realizan funciones semejantes se agrupan en un determinado espacio.
- * Distribución por productos: Esta distribución asigna un espacio a los equipos necesarios para fabricar un producto o entregar un servicio.
- * Distribución por grupo de tecnología: La finalidad de esta distribución es juntar en un espacio dado, la maquinaria con tecnología de características similares.
- * Distribución fija: En esta distribución los equipos se desplazan al lugar donde se fabrican los productos.

La asignación de espacios y la distribución que se llevará a cabo en este proyecto para el funcionamiento del nuevo Centro de Formación, Empresarial se ha realizado en base a una distribución por productos, que en este caso sería por servicios, para contar con una adecuada coordinación y control en el desarrollo de las actividades de capacitación y formación a los jóvenes del Cantón La Libertad, para de esta forma llevar una administración idónea y un esparcimiento positivo de los participantes minimizando el riesgo de posibles desacuerdos por parte de los clientes potenciales en este caso los jóvenes.

4.18 Aspectos de la Empresa

4.18.1 Base legal

La base legal de la empresa se refiere a su constitución y su personalidad jurídica así como los aspectos legales que permitirá a la empresa desarrollar sus actividades.

La empresa será una sociedad de derecho, es decir tendrá una personería jurídica. Se decidió constituir el Centro de Formación bajo la modalidad de Compañía Limitada, cuyo trámite se demora aproximadamente 60 días.

Entre las características se encuentra que la responsabilidad de los socios está limitada a su aporte. El capital está dividido en participaciones iguales, acumulables e indivisibles, que no pueden ser incorporadas en títulos valores, ni denominarse acciones.

El número de socios es de mínimo dos y no puede exceder de quince, no responden personalmente por las obligaciones sociales. El capital mínimo con que ha de constituirse la compañía es de cuatrocientos dólares de los Estados Unidos de América, está representado por participaciones y se integra a los aportes de cada uno de los socios quienes no responden personalmente de las deudas sociales. El aporte puede ser en efectivo y/o en bienes (muebles, enseres, maquinarias y equipos).

En la sociedad de responsabilidad limitada se determina que el capital no es sólo funcional, sino fundacional, la determinación del capital en el momento fundacional de la sociedad tiene una importancia de primer orden por cuanto sirve para indicar a los acreedores cuál es el patrimonio que ha de servir de garantía para las deudas contraídas por los administradores de la sociedad a nombre de ésta.

Los trámites que se debe realizar para el nuevo Centro de Formación para Jóvenes del Cantón La Libertad para legalizar su constitución y desarrollo de actividades y de esta forma iniciar desde cero la constitución de la compañía se detallan a continuación:

1. “Aprobación de la denominación de la compañía, para lo cual el abogado presenta varias alternativas a la Superintendencia de Compañías, para la aprobación de una de ellas, una vez que este organismo compruebe que no existe otra denominación semejante.
2. Elaboración del proyecto de minuta que contiene los Estatutos que han de regir los destinos de la compañía, siendo necesario el asesoramiento y la firma de un abogado.
3. Aprobación de los Estatutos por parte del Departamento de Compañías Limitadas de la Superintendencia de Compañías.
4. Apertura de la cuenta de integración de capital en un banco de la localidad en donde se ubicará la compañía.
5. Los Estatutos aprobados por la Superintendencia de Compañías se elevan a escritura pública ante un notario de la localidad en donde la compañía realizará sus actos de comercio, con la firma de los socios fundadores.
6. Un ejemplar de la escritura pública de constitución de la compañía ingresa a la Superintendencia de Compañías para la obtención de la resolución de constitución.
7. Publicación de un extracto de la escritura conferida por la Superintendencia de Compañías, por una sola vez, en uno de los periódicos de mayor circulación en el domicilio de la compañía.

8. Obtención de la patente municipal, en cualquier oficina municipal de la ciudad en donde se vaya a instalar el negocio, a fin de que pueda ejercer sus actos de comercio.

9. Afiliación a la Cámara de Comercio.

10. Inscripción de la escritura de constitución de la compañía en el Registro Mercantil.

11. Obtención del Registro Único de Contribuyente en el Servicio de Rentas Internas.

12. Elección de Presidente y gerente de la compañía mediante convocatoria a Asamblea General de Socios.

13. Elaboración e inscripción de estos nombramientos en el Registro Mercantil.

14. Adjuntar a la tercera copia certificada de constitución inscrita en el Registro Mercantil, los nombramientos debidamente inscritos e ingresar a la Superintendencia de Compañías para el registro en el departamento de Sociedades.

15. Obtención del oficio que otorga la Superintendencia, dirigido al banco donde se ha abierto la cuenta de integración de capital, para que se pueda movilizar los fondos, es decir, de una cuenta corriente a nombre de la compañía.

El nombre comercial, el más óptimo para este tipo de centro y por el cual se dará a conocer el Centro de Formación Empresarial para Jóvenes del Cantón La Libertad será CENTRO ESPECIALIZADO MEGA, quien abrirá sus puertas al público, este nombre se da gracias a las iniciales de los apellidos de la creadora del proyecto.

4.18. 2 Filosofía del Centro Especializado MEGA

La base filosófica de la compañía por no decir que es la razón de ser y el pilar fundamental, se basa en principios de trabajo en equipo y profesionalismo.

La Visión es como debe ser y actuar la empresa en el futuro, basada en los valores y convicciones de los integrantes. La visión del CENTRO ESPECIALIZADO MEGA es:

"Ser una organización líder en la formación y capacitación de jóvenes a nivel provincial, mediante un servicio personalizado y la investigación continua que nos permita aportar con calidad al sector económico de Santa Elena"

4.18. 3 Misión

La misión empresarial es el motivo de la existencia del CENTRO ESPECIALIZADO MEGA que orientará sus actividades. La misión se ha definido como:

"CENTRO ESPECIALIZADO MEGA proveerá servicios personalizados de capacitación, investigando constantemente el desarrollo empresarial y desarrollando habilidades gerenciales dentro de un ambiente ético y responsable que permita mejorar las capacidades de los jóvenes del cantón La Libertad"

4.18.4 La Organización

4.18.4.1 Fin

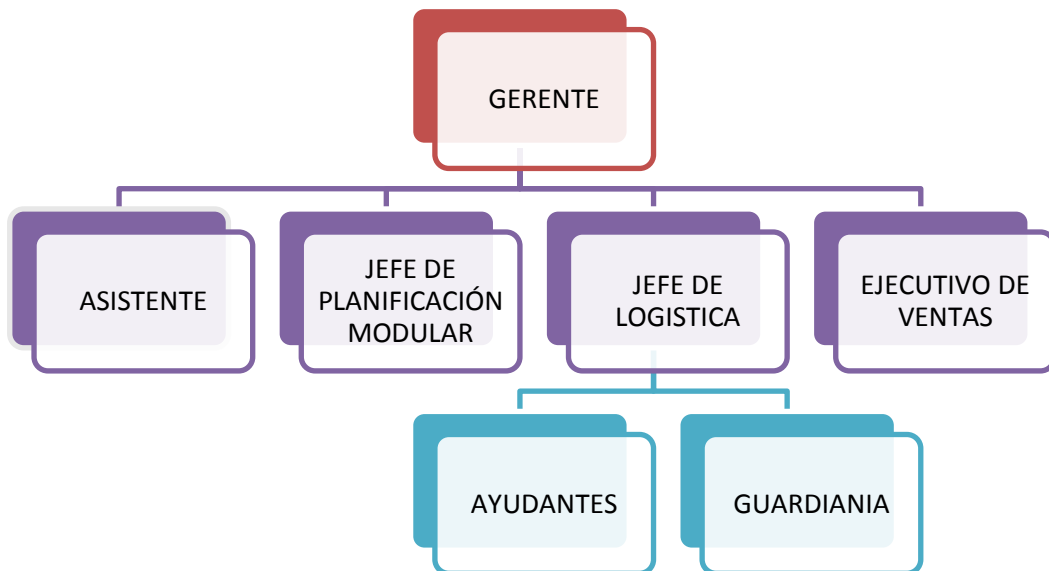
Fomentar la cultura emprendedora-empresarial permitiendo oportunidades de crecimiento profesional y personal en los jóvenes del Cantón La libertad, de menores ingresos y así contribuir a su desarrollo social y económico.

4.18.4.2 Propósito

Desarrollar e implementar modelos sostenibles que incentiven la generación de micro-emprendedores a través de la constitución y puesta en marcha un centro de formación empresarial para jóvenes que proporcionan servicios a las comunidades con población marginada en cada uno de los estados del territorio provincial.

4.18.4.3 Organigrama Estructural

Gráfico No. 37



Fuente: Datos de la investigación

Elaborado por: Jessica Méndez

De acuerdo a este organigrama que se adhiere a las necesidades del Centro de Formación se establece contratar a 2 asistentes, 2 ayudantes, 2 personas que contribuyan a la guardianía, 6 facilitadores que darán los cursos, una persona que realizará las funciones de gerente y tres jefes departamentales (VER ANEXOS No. 3-4-5-6)

4.18.4. 4 Descripción de Funciones

Gerente administrativo.- Es un profesional en administración de empresas, con experiencia mínima de 5 años y amplios conocimientos en el área contable y de utilitarios, capaz de tomar decisiones empresariales. Planifica las acciones pertinentes para el cumplimiento de los objetivos de la organización. Poseedor de competencias en liderazgo, creativo y manejo de equipo de trabajo.

Jefe de Planificación Modular.- Es un profesional en educación con experiencia mínima de 5 años en planificación curricular en instituciones de educación media o superior. Se encarga de establecer los cursos de capacitación que necesitan los participantes en base a la necesidad empresarial de la localidad, de la provincia y del País.

Ejecutivo de Ventas.- Profesional en ingeniería en marketing o licenciado en ventas. Con habilidades en servicio al cliente, ventas, manejo de grupos y creativo, resuelve posibles problemas empresa-cliente, tiene capacidad de trabajo en equipo y dominio de inglés fluido. Es la persona encargada de promocionar la oferta del centro de formación integral.

Asistente.- Es Secretaria ejecutiva con experiencia en el manejo de información en instituciones de educación, dominio de herramientas informáticas.

Jefe de Logística.- Profesional, ingeniero en logística, con amplia experiencia en organización de eventos y planificación de los mismos.

Ayudante.- Es una persona técnico-bachiller que se encarga de la limpieza del local. Se contratarán dos ayudantes para la limpieza de aulas.

Guardia de Seguridad.- Persona que se encarga de la seguridad de la empresa. Se contratará dos guardias de seguridad.

Esto da un sueldo anual total de:

SUELDOS TOTALES

Cuadro No. 40

Año	1	2	3	4	5
SUELDO TOTAL	75600	81360	87120	92880	98640

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado por: Jessica Méndez

Se asume que cada año habrá un incremento de \$30,00 para cada tipo de empleado.

4.19 Presupuesto de Inversión

El Presupuesto de inversión es un instrumento que permite dirigir a la empresa en todas sus operaciones.

Para llevar a cabo el proyecto se considera una inversión de \$91.156,35 (VER ANEXO No. 7) de los cuales el 66% corresponde a activos tangibles, el 2% corresponde a activos intangibles (VER ANEXO No. 8), y el 31% a capital del trabajo (VER ANEXO No. 9) Los valores se muestran en el siguiente cuadro.

INVERSIÓN TOTAL

Cuadro No. 41

INVERSION TOTAL	Valor
Activos tangibles	\$ 60.535,00
Activos diferidos	2.030,00
Capital de trabajo	28.591,35
Total	\$ 91.156,35

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado por: Jessica Méndez

4.20 Presupuesto de Operación

Para que la empresa pueda operar es necesario tener en cuenta los siguientes rubros correspondientes a la operación del negocio, estos valores corresponden a servicios básicos, publicidad y promoción, mantenimiento de equipos, sueldos y salarios analizados en el cuadro No. 40, mas beneficios sociales como derecho de los trabajadores y personal administrativo que será afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Cuadro No. 42

GASTOS OPERATIVOS

GASTOS OPERACIONALES	1	2	3	4	5
Suministros	14400,00	15176,16	15994,16	16856,24	17764,79
Energía eléctrica	1200,00	1264,68	1332,85	1404,69	1480,40
Agua potable	600,00	632,34	666,42	702,34	740,20
Mantenimiento y Reparación	900,00	948,51	999,63	1053,51	1110,30
Publicidad y promoción	1500,00	2000,00	1000,00	500,00	500,00
Amortización de gastos pre operativos	406,00	406,00	406,00	406,00	406,00
Depreciación de act. Fijos	3527,00	3527,00	3527,00	3527,00	3527,00
Sueldos y salarios	75600,00	81360,00	87120,00	92880,00	98640,00
Aporte patronal	9185,40	9885,24	10585,08	11284,92	11984,76
Beneficios sociales	11900,00	19610,00	21020,00	22430,00	23840,00
TOTAL	119218,40	134809,93	142651,14	151044,70	159993,45

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado por: Jessica Méndez

4.21 Estados financieros proyectados

4.21.1 Estado de Pérdidas y Ganancias Proyectado

Para realizar un análisis de la situación del negocio se presenta el estado de resultados proyectados donde, las ventas son superiores a los costos por el servicio brindado, incluso son rubros que cubren los gastos operacionales y financieros.

ESTADO DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS

Cuadro No. 43

RUBRO/AÑO	1	2	3	4	5
INGRESOS					
Ventas	143280,00	166103,07	190970,21	218035,46	247463,54
Total de ingresos	143280,00	166103,07	190970,21	218035,46	247463,54
Costos Generales de Fab.					
Gastos Operacionales					
Total Gastos Operacionales	119218,40	134809,93	142651,14	151044,70	159993,45
EBIT	12501,60	19141,32	35543,53	53557,88	73344,44
Gastos Financiero	7277,20	6108,70	4811,66	3371,95	1773,87
Utilidad antes de impuestos	5224,40	13032,62	30731,87	50185,93	71570,57
Particip. de trabajadores	783,66	1.954,89	4.609,78	7.527,89	10.735,59
Utilidad antes de impuestos	4.440,74	11.077,73	26.122,09	42.658,04	60.834,99
Impuesto a la renta	1.110,19	2.769,43	6.530,52	10.664,51	15.208,75
Utilidad del ejercicio	3.330,56	8.308,30	19.591,57	31.993,53	45.626,24

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado por: Jessica Méndez

4.21.2 Balance General Proyectado

Es un documento contable que refleja la situación patrimonial de una empresa en un momento del tiempo. Consta de dos partes, activo y pasivo permite efectuar un análisis comparativo de la compañía.

BALANCE GENERAL PROYECTADO

Cuadro No. 44

RUBRO/AÑO	0	1	2	3	4	5
ACTIVOS						
ACT. CORRIENTES						
Caja y bancos	28591,35	27706,01	31566,54	48998,79	78029,42	119794,52
ACTIVO FIJO						
Construcción	40000,00	40000,00	40000,00	40000,00	40000,00	40000,00
Maquinarias	2900,00	2900,00	2900,00	2900,00	2900,00	2900,00
Muebles	9790,00	9790,00	9790,00	9790,00	9790,00	9790,00
Equipos	7845	7845,00	7845,00	7845,00	7845,00	7845,00
Depreciación Acum.		4107,00	8214,00	12321,00	16428,00	20535,00
ACTIVO DIFERIDO						
Gastos pre operativos	2030,00	2030,00	2030,00	2030,00	2030,00	2030,00
Amortización acumulada		406,00	812,00	1218,00	1624,00	2030,00
TOTAL ACTIVO	91156,35	85758,01	85105,54	98024,79	122542,42	159794,52
PASIVO						
PASIVO CORRIENTE						
Préstamo Bancario	66156,35	55533,60	43742,36	30654,07	16126,08	0,00
Part. Trabajadores		783,66	1.954,89	4.609,78	7.527,89	10.735,59
Impuesto a la Renta		1.110,19	2.769,43	6.530,52	10.664,51	15.208,75
PATRIMONIO						
Capital	25000,00	25000,00	25000,00	25000,00	25000,00	25000,00
Utilidades Acum.		3.330,56	11.638,85	31.230,42	63.223,95	108.850,19
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	91156,35	85758,01	85105,54	98024,79	122542,42	159794,52

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado por: Jessica Méndez

4.21.2 Flujo de Caja Proyectado

El flujo de caja proyectado contribuye para el análisis económico y obtener variables que permitan analizar la rentabilidad del negocio, tales como: Tasa Interna de Rendimiento, Valor Actual Neto, y Periodo de Recuperación de la Inversión. Se puede apreciar que en el primer año se tiene un flujo neto negativo producto de la inversión que se realiza en el tiempo cero. Sin embargo conforme va avanzando el proyecto se va fortaleciendo el flujo neto permitiendo al final obtener desde un punto de vista económico la rentabilidad del negocio.

FLUJO DE CAJA PROYECTADO

Cuadro No. 45

RUBRO/AÑO	0	1	2	3	4	5
INGRESOS						
Préstamo	66156,35					
Ventas		143280,00	166103,07	190970,21	218035,46	247463,54
Total de ingresos	66156,35	143280,00	166103,07	190970,21	218035,46	247463,54
EGRESOS						
Inversión fija	60535,00					
Diferidos	2030,00					
Capital de trabajo	28591,35					
Gtos. Grales. Fab.		11560,00	12151,82	12775,54	13432,88	14125,65
G. Operacionales		119218,40	134809,93	142651,14	151044,70	159993,45
Dividendo		17899,94	17899,94	17899,94	17899,94	17899,94
Part. Trabaj.			783,66	1.954,89	4.609,78	7.527,89
Imp. a la Renta			1.110,19	2.769,43	6.530,52	10.664,51
Total de egresos	91156,35	148678,344	166755,542	178050,952	193517,835	210211,446
Depreciaciones		4107,00	4107,00	4107,00	4107,00	4107,00
Amortizaciones		406,00	406,00	406,00	406,00	406,00
Flujo neto	-25000,00	-885,34	3860,53	17432,26	29030,63	41765,10
Aportac. de capital	25000					
Flujo acumulado	0,00	-885,34	2975,19	20407,44	49438,07	91203,17

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado por: Jessica Méndez

4.22 Evaluación Financiera del Proyecto.

Para determinar los criterios de evaluación para la ejecución de un determinado proyecto tomaremos en cuenta cinco principales de acuerdo al texto de PREPARACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS, Nassir Sapag Chain, 2008 (Pág. # 37)

4.22.1 Criterios de evaluación

4.22.1.1 Tasa interna de retorno

La Tasa Interna de Retorno (TIR) es la tasa de descuento que hace que el valor presente neto de una serie de flujos sea igual a cero.

$$\sum_{t=0}^t \frac{flujos_t}{(1 + tir)^t} = 0$$

La tasa interna de retorno es una característica propia del proyecto y es totalmente independiente de la situación del inversionista, es decir de la tasa de oportunidad que este exige. El cálculo de la Tasa Interna de Retorno supone que los fondos producidos por el proyecto se reinvierten a la misma tasa del proyecto lo cual es discutible.

Para el presente proyecto, la tasa interna de retorno es del 37,12% que comparada a la Tasa Mínima Atractiva de Rendimiento que es del 9,76% es mayor, lo que significa que el proyecto es viable económicamente según este primer criterio de evaluación.

4.22.1.2 Valor actual neto

El Valor Presente Neto o Valor Actual Neto (VAN) de un proyecto de inversión es su valor medido en dinero de hoy, o expresado de otra manera, es el equivalente en dinero actual de todos los ingresos y egresos de un proyecto. Sus características son:

- ✓ Puede ser positivo, nulo o negativo.
- ✓ Depende de la tasa de descuento y de la magnitud de los flujos.
- ✓ La alternativa de decisión se recomienda cuando el Valor Presente Neto es mayor que cero, pues en este caso la tasa de rentabilidad es superior a la tasa de descuento exigida y debe desecharse en caso contrario por no alcanzar la rentabilidad mínima exigida.
- ✓ Cuando el Valor Presente Neto es cero la rentabilidad es exactamente igual a la tasa de descuento de inversionista.

$$VAN = \sum_{i=1}^t \frac{flujos_t}{(1 + tmar)^t} - Inversión$$

$VAN(i) > 0$ Proyecto conveniente

$VAN(i) = 0$ Proyecto indiferente

$VAN(i) < 0$ Proyecto inconveniente

De acuerdo a lo anterior podemos decir el significado del Valor Presente Neto:

- ✓ El valor presente neto, cuando es positivo, es el valor de la prima de dinero que debe reconocerse a un inversionista para que renuncie a la inversión en favor de un tercero.
- ✓ El valor presente neto, cuando es negativo, es el valor de la prima de dinero que debe reconocerse a un inversionista para que asuma el compromiso de realizar la inversión.

Para el presente proyecto de Creación del Centro de Formación Empresarial para Jóvenes del Cantón La Libertad, el VAN da un valor de \$ 36.801,00 y como es mayor a cero se concluye que según este segundo criterio el proyecto también es viable económicamente.

4.22.1.3 Período de recuperación

El período de recuperación de la inversión es un criterio útil para la estimación del riesgo de un proyecto de inversión.

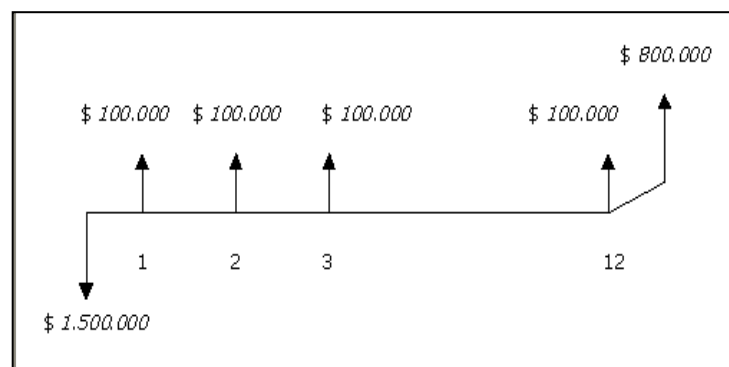
Cuando el período de recuperación de la inversión es superior a la vida útil económica del proyecto; el proyecto debe rechazarse pues esto equivale a que el valor presente neto es menor que cero.

Mientras mayor sea el Período de Recuperación de la Inversión (PRI) de un proyecto, mayor será la incertidumbre de la recuperación de su inversión y viceversa. Dentro del Periodo de Recuperación de la Inversión, se presenta la línea de tiempo, la misma cuyo grafico demostramos seguido de un ejemplo:

Un terreno con una serie de recursos arbóreos produce por su explotación \$100.000 al final de cada mes durante un año; al final de este tiempo, el terreno podrá ser vendido en \$800.000. Si el precio de compra es de \$1.500.000.

PERÍODO DE RECUPERACION

Gráfico No. 38



Fuente: Datos de la investigación

Elaborado por: Jessica Méndez

Para el presente proyecto, el período de recuperación de la inversión se da en el quinto año con el valor de \$91.203,07 que es mayor a la inversión realizada, \$91.156,35.

Conclusiones de la Propuesta.

- a) El proyecto desarrolla la propuesta de un centro de formación integral en el que se ofertarán cursos de capacitación en áreas administrativas de acuerdo a las temáticas de la encuesta. Investigación de mercado, formulación y evaluación de proyectos, administración de empresas y plan de negocios. Estas temáticas se irán modificando de acuerdo al comportamiento y necesidad del usuario y gracias a la PNL.
- b) El tema propuesto en este proyecto de investigación está aplicado teniendo en cuenta la necesidad de los participantes es decir de los jóvenes del Cantón La Libertad, para ofrecer algo diferente que promueva la reinserción de los jóvenes a la realidad del mercado laboral y así mejorar su estatus de vida.
- c) El proyecto es viable económicamente según los tres criterios de evaluación evaluados y desarrollados en el presente trabajo esto son: la tasa interna de retorno, el valor actual neto y período de recuperación de la inversión.
- d) La actividad es nueva, ya que no existe en nuestro medio, y el impacto que se analizó es positivo, existen centros con servicios similares, pero la diferencia está en que no forman a una persona con una mente empresarial como se propone en este trabajo, es difícil entender y pronosticar el comportamiento del mercado, sin embargo ser los primeros en este tipo de servicio permite una ventaja competitiva.
- e) Socializar la presente propuesta para la Creación del Centro de Formación Empresarial para Jóvenes del Cantón La Libertad a entidades públicas y privadas para lograr un consenso viable a la ejecución de este proyecto en bien de los diferentes jóvenes no solo de nuestro cantón sino de la provincia y de esta formar impulsar el emprendimiento y recuperar la confianza en la juventud que es la esperanza de un mañana mejor.

BIBLIOGRAFÍA

- CHÁVEZ, GARDENIA Y GABRIELA BERNAL (2005). Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en la ciudad de Guayaquil-Ecuador, Informe Preliminar, Proyecto Regional Integración de Jóvenes al Mercado Laboral-CEPAL/GTZ, Quito.
- ESPINOZA, BETTY Y ANA ESTÉVEZ (COORD.) (2005). Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Quito-Ecuador, Informe Final, FLACSO, Proyecto Regional Integración de Jóvenes al Mercado Laboral-CEPAL/GTZ, Quito.
- FLACSO (2005). Informe sobre los requerimientos de la demanda laboral, Proyecto Regional Integración de Jóvenes al Mercado Laboral- CEPAL/GTZ, Quito.
- GALLART, MARÍA ANTONIA (2005). La formación para el trabajo y los jóvenes en América Latina. Santiago: CEPAL.
- MARTÍNEZ, JOSÉ ANTONIO (2005). Estudio sobre la dinámica del mercado laboral urbano del Ecuador, bajo las perspectivas de rotación, movilidad, y trayectorias de la fuerza de trabajo, Proyecto Regional Integración de Jóvenes al Mercado Laboral-CEPAL/GTZ, Quito.
- OIT (2001). Empleo y protección social en Ecuador. Propuestas de la OIT, Oficina Regional para las Américas, Equipo técnico multidisciplinario para los países andinos.
(2001). Capítulo IV, Educación y Empleo Juvenil en América Latina.
- SAMANIEGO, NORMA (2004). Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina, CEPAL.

- VÁSCONEZ, ALISON
CON LA
COLABORACIÓN DE
ANABEL TRUJILLO
- (2004). Integración de los jóvenes al mercado laboral, Informe preliminar, FLACSO, Proyecto Regional Integración de Jóvenes al Mercado Laboral-CEPAL/GTZ, Quito.
- VOS, ROB Y MAURICIO
LÉON
- (2004). “Promoción de exportaciones, liberalización comercial y pobreza en el Ecuador: desafíos para una economía dolarizada”, en Enrique Ganuza, Samuel Morley, Sherman
- Comisión Económica para
América Latina y el Caribe
(CEPAL),
- Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social. Boletín del Instituto No. 15: Metodología del Marco Lógico. Octubre de 2005.
- HERNANDEZ SAMPIERI
R, FERNÁNDEZ
COLLADO C, BAPTISTA
LUCIO P.
VIT P.
- (2003). Metodología de la Investigación. 3ª. Edición. Mc Graw-Hill Interamericana; México DF, México; 703 pp.
- (2004). Aprender Metodología de la Investigación. Universidad de Los Andes; Mérida, Venezuela; 131 pp
- ANDER EGG EZEQUIEL
- (2005). Métodos Y Técnicas De Investigación Social Editorial Lumen, Argentina.
- BERNAL C. PINO
GOTUZZO
- (2006). Metodología de la investigación. 2da. ed. Lima.
- DE LA PEÑA GUTIERREZ
A.
- (2005), Proyecto Empresarial, Internacional Thomson Editores Spain Paraninfo, España.
- BANCO CENTRAL DEL
ECUADOR
- Indicadores básicos del ecuador, inec/msp/ops, 2005-2009
- LAWRENCE J. GITMAN
- (2007), Principios de Administración Financiera, 11 Edición, Pearson Ediciones.

- MÉNDEZ CARLOS (2006), Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación con Énfasis en Ciencias Empresariales, 4ta edición, Bogotá, Limusa.
- METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN (2005), Editorial McGraw Hill, Bogotá, CIENTÍFICA Colombia.
- BENJAMIN, FRANKLIN. (2005), Administración; Editorial McGrawHill,. México. P 45.
- BLAK – TARQUIN. (2006) Ingeniería Económic, 6ta edición. P 55.
- BACA URBINA GABRIEL (2010) Evaluación de Proyectos, McGrawHill,. México. P 35.
- FLOREZ URIBE JUAN A. (2010) Evaluación de Proyectos para PYMES, Ecoe Ediciones. P 37.

PÁGINAS DE INTERNET:

- http://www.ilo.org/wow/Articles/lang--es/WCMS_081423/index.htm
- <http://www.cimac.org.mx/noticias/01ago/01080807.html>
- <http://www.eclac.org/de/agenda/0/22000/Chiriboga.pdf>
- http://www.cfn.fin.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=4&Itemid=132
- <http://www.eumed.net/eve/resum/07-febrero/sll.htm>
- <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/eco/desemecuador.htm>
- <http://www.slideshare.net/samysish/poblacion-ecuatoriana-2872280>
- <http://www.flacsoandes.org/dspace/bitstream/10469/1919/12/05.%20Tema%20Central.%20Los%20j%C3%B3venes%20en%20el%20Ecuador.%20Chrystiam%20Ceval.pdf>
- <http://www.inec.gov.ec>
- www.liderazgo.com.ec
- www.secap.gob.ec

GLOSARIO

Definiciones del estudio

Inversión.- Es el sacrificio de un consumo actual por otro mayor que se espera en el futuro.

Estados financieros.- también denominados estados contables, informes financieros o cuentas anuales, son informes que utilizan las instituciones para reportar la situación económica y financiera y los cambios que experimenta la misma a una fecha o periodo determinado. Es un resumen de todo lo que tiene la empresa, de lo que debe, de lo que le deben y de lo que realmente le pertenece a su propietario, a una fecha determinada.

Balance General.- Facilita información valiosa sobre el negocio, como el estado de sus deudas, lo que debe cobrar o la disponibilidad de dinero en el momento o en un futuro próximo.

Estado de resultados o Estado de pérdidas y ganancias, es un estado financiero que muestra ordenada y detalladamente la forma de como se obtuvo el resultado del ejercicio durante un periodo determinado.

Flujo de caja o flujo de fondos (en inglés cash flow) muestra los flujos de entradas y salidas de caja o efectivo reales, en un período dado.

Flujo Projectado.- Es un estado financiero que refleja las entradas y salidas de efectivo para los siguientes años de operación de las entidades.

Presupuesto.- Se denomina presupuesto al cálculo anticipado de los ingresos y gastos de una actividad económica (personal, familiar, un negocio, una empresa, una oficina, un gobierno) durante un periodo por lo general en forma anual.

ANEXOS

(ANEXO No. 1)

ENTREVISTA

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA-ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS.
CARRERA DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Objetivo.- Recopilar información que permita determinar la importancia de ofrecer formación a jóvenes mediante la creación de un Centro de Formación Integral en el Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena.

Nombre: _____

Empresa: _____

1.- ¿Qué título profesional posee?

2.- ¿Qué cargo desempeña actualmente?

3.- ¿Qué opinión tiene acerca del nivel de desempeño laboral de los jóvenes en la Provincia de Santa Elena, específicamente en el Cantón de La Libertad?

4.- ¿Qué factores influyen en el desempeño laboral de los jóvenes en el Cantón La Libertad?

5.- ¿Considera importante capacitar a jóvenes del Cantón La Libertad? ¿Por qué?

6.- ¿Qué temas considera fundamentales al momento de ofrecer formación a jóvenes del Cantón La Libertad?

7.- ¿Qué aspectos considera primordiales en un Centro de formación integral para jóvenes?

(ANEXO No. 2)

ENCUESTA

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA-ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS.

CARRERA DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Objetivo.- Recopilar información que permita determinar la necesidad de ofrecer formación a jóvenes mediante la creación de un Centro de Formación Empresarial en el Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena.

1.- ¿Cuál es su nivel de estudios?

Educación Básica
Educación media
Educación superior
Educación de cuarto nivel

1. ¿Usted trabaja?

Si..... No.....

3.- ¿Está dispuesto a crear su propia empresa y generar fuentes de trabajo?

Si..... No..... Tal vez.....

4.- ¿Usted cree que tiene una actitud dispuesta al cambio?

Si..... No..... Tal vez.....

5.- ¿Los jóvenes poseemos potencialidades intelectuales estarías dispuesto a desarrollarlas

Si..... No..... Tal vez.....

6.- La ética, la desarrolla habitualmente en las actividades que realiza?

Si..... No..... Tal vez.....

7.- ¿Usted se capacitaría constantemente para actualizar sus conocimientos?

Si..... No..... Tal vez.....

8.- ¿En qué áreas considera que los jóvenes deben ser capacitados en el CFE para poseer un mejor desempeño laboral? Escoja una alternativa.

Innovación	<input type="checkbox"/>	Matemáticas	<input type="checkbox"/>
Manuales de organización	<input type="checkbox"/>	Contabilidad	<input type="checkbox"/>
Ventas	<input type="checkbox"/>	Servicio al cliente	<input type="checkbox"/>
Páginas web	<input type="checkbox"/>	Plan de negocios	<input type="checkbox"/>
Informática	<input type="checkbox"/>	Investigación de mercados	<input type="checkbox"/>
Inglés	<input type="checkbox"/>	Formulación-evaluación de proyectos	<input type="checkbox"/>

9.- ¿Cada qué tiempo se capacitaría?

Una vez	<input type="checkbox"/>
Cada seis meses	<input type="checkbox"/>
Cada tres meses	<input type="checkbox"/>

10.- ¿Usted cree que con una formación integral mejoraría su calidad de vida?

Si..... No..... Tal vez.....

11.- ¿Si usted emprende una empresa propia, cree que se activaría la economía de la región?

Si..... No..... Tal vez.....

12.- ¿Se considera apto para contribuir con el desarrollo social y económico del Cantón?

Si..... No..... Tal vez.....

13.- ¿Qué factores considera importantes al momento de asistir a un C.F.E.?

Accesibilidad del centro	<input type="checkbox"/>
Instalaciones del aula	<input type="checkbox"/>
Acceso a internet e intranet	<input type="checkbox"/>
Pupitres cómodos	<input type="checkbox"/>
Atención	<input type="checkbox"/>
Otros ¿Cuáles?	<input type="checkbox"/>

14. ¿Qué factores considera importante respecto a los temas de capacitación?

Metodología	<input type="checkbox"/>
Actualización de conocimientos	<input type="checkbox"/>
Aplicación de conocimientos	<input type="checkbox"/>
Profesionalismo de facilitadores	<input type="checkbox"/>
Material de apoyo	<input type="checkbox"/>

15.- ¿Si se crea un Centro de Formación Empresarial usted se sentiría motivado para capacitarse?

Si..... No..... Tal vez.....

16.- ¿Qué medio de comunicación prefiere para enterarse de capacitaciones en el centro de formación integral?

Radio	<input type="checkbox"/>
Prensa escrita	<input type="checkbox"/>
Internet redes sociales – web	<input type="checkbox"/>
Televisión	<input type="checkbox"/>
Visitas puerta a puerta	<input type="checkbox"/>

17.- ¿Qué precio estaría dispuesto a cancelar por una capacitación nacional de 10 horas académicas? (en dólares)

De \$ 50 a \$100	<input type="checkbox"/>
De \$100 a \$150	<input type="checkbox"/>
De \$150 a \$200	<input type="checkbox"/>

18.- ¿Qué precio estaría dispuesto a cancelar por una capacitación internacional de 10 horas académicas?

De \$150 a \$200

De \$200 a \$250

De \$250 a \$300

Muchas Gracias por su cooperación

ANEXOS SUELDOS

(ANEXO No. 3)

SUELDO ASISTENTE/AYUDANTE Y GUARDIANÍA

Incremento promedio	0	30	60	90	120
SUELDO ANUAL	año 1	año 2	año 3	año 4	año 5
350	25200	27360	29520	31680	33840
ASISTENTE /AYUDANTE/GUARDIANIA	6	6	6	6	6
TOTAL	25200	27360	29520	31680	33840

Fuente y elaborado por: Jessica Méndez

(ANEXO No. 4)

SUELDO DE JEFES DEPARTAMENTALES

Incremento promedio	0	30	60	90	120
SUELDO ANUAL	año 1	año 2	año 3	año 4	año 5
400	14400	15480	16560	17640	18720
JEFES DEPARTAMENTALES	3	3	3	3	3
TOTAL	14400	15480	16560	17640	18720

Fuente y elaborado por: Jessica Méndez

(ANEXO No. 5)

SUELDOS FACILITADORES

Incremento promedio	0	30	60	90	120
SUELDO ANUAL	año 1	año 2	año 3	año 4	año 5
500	28800	30960	33120	35280	37440
EXPOSITORES	6	6	6	6	6
TOTAL	28800	30960	33120	35280	37440

Fuente y elaborado por: Jessica Méndez

(ANEXO No. 6)

SUELDO GERENTE

Incremento promedio	0	30	60	90	120
SUELDO ANUAL	año 1	año 2	año 3	año 4	año 5
600	7200	7560	7920	8280	8640
Gerente	1	1	1	1	1
TOTAL	7200	7560	7920	8280	8640

Fuente y elaborado por: Jessica Méndez

ANEXOS ACTIVOS

(ANEXO No. 7)

TOTAL ACTIVOS FIJOS TANGIBLES

Activos fijos tangibles	Valor
CONSTRUCCIÓN	40000.00
MAQUINARIAS	2900.00
MUEBLES	9790.00
EQUIPOS	7845.00
TOTAL	60535.00

Fuente y elaborado por: Jessica Méndez

(ANEXO No. 8)

TOTAL ACTIVOS FIJOS INTANGIBLES

GASTOS PREOPERATIVOS (ACTIVOS INTANGIBLES)	VALOR
Permiso municipal	40
Contratación de línea telefónica	120
Certificado del cuerpo de bomberos	40
Permiso de salud	30
Turismo	200
Constitución compañía	1600
TOTAL	2030

Fuente y elaborado por: Jessica Méndez

(ANEXO No. 9)

FINANCIAMIENTO

FINACIAMIENTO	Valor	%
Capital Propio	25000	27%
Capital Deuda	66156.35	73%
Total de Inversión	91156.35	100%

Fuente y elaborado por: Jessica Méndez

(ANEXO No. 10)

NÚMERO DE CURSOS ANUALES

Servicios	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	%
cursos nacionales	58	64	70	76	82	81%
cursos internacionales	14	15	16	18	19	19%
Demanda anual de cursos	72	79	86	94	101	100%

Fuente y elaborado por: Jessica Méndez

(ANEXO No. 11)

PARTICIPANTES ANUALES

PARTICIPANTES ANUALES					
Servicios	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Cursos nacionales	1166	1283	1400	1516	1633
cursos internacion	274	301	328	356	383
Total	1440	1584	1728	1872	2016

Fuente y elaborado por: Jessica Méndez

(ANEXO No. 12)

CRECIMIENTO DE LOS CURSOS ANUALMENTE

Tiempo	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Crecimiento (%)		10%	20%	30%	40%
Cursos (cantidad)	72	79	86	94	101

Fuente y elaborado por: Jessica Méndez

(ANEXO No. 13)

COSTOS GENERALES DEL SERVICIO

CONCEPTO	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Energía	1200.00	1264.68	1332.85	1404.69	1480.40
Agua	1800.00	1897.02	1999.27	2107.03	2220.60
Mantenimiento	2700.00	2845.53	2998.90	3160.54	3330.90
refrigerio	2880.00	3035.23	3198.83	3371.25	3552.96
Transporte	2400.00	2529.36	2665.69	2809.37	2960.80
Depreciación de activos fijos	580.00	580.00	580.00	580.00	580.00
TOTAL	11560.00	12151.82	12775.54	13432.88	14125.65

Fuente y elaborado por: Jessica Méndez

(ANEXO No. 14)

GASTOS OPERACIONALES

GASTOS OPERACIONALES	año 1	año 2	año 3	año 4	año 5
Suministros	14400.00	15176.16	15994.16	16856.24	17764.79
Energía eléctrica	1200.00	1264.68	1332.85	1404.69	1480.40
Agua potable	600.00	632.34	666.42	702.34	740.20
Mantenimiento y Reparación	900.00	948.51	999.63	1053.51	1110.30
Publicidad y promoción	1500.00	2000.00	1000.00	500.00	500.00
Amortización de gtos pre operativos	406.00	406.00	406.00	406.00	406.00
Depreciación de act. Fijos	3527.00	3527.00	3527.00	3527.00	3527.00
Sueldos y salarios	75600.00	81360.00	87120.00	92880.00	98640.00
Aporte patronal	9185.40	9885.24	10585.08	11284.92	11984.76
Beneficios sociales	11900.00	19610.00	21020.00	22430.00	23840.00
TOTAL	119218.40	134809.93	142651.14	151044.70	159993.45

Fuente y elaborado por: Jessica Méndez

(ANEXO No. 15)

BENEFICIOS SOCIALES

Beneficios Sociales	año 1	año 2	año 3	año 4	año 5
Décimo tercero	6300	6780	7260	7740	8220
Décimo cuarto	2450	2660	2870	3080	3290
Vacaciones	3150	3390	3630	3870	4110
Fondo de reserva		6780	7260	7740	8220
Total	11900	19610	21020	22430	23840

Fuente y elaborado por: Jessica Méndez

(ANEXO No. 16)

MAQUINARIAS

ARTICULO	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	valor total
Pizarras	2	200.00	400
Proyectores	3	700.00	2100
Dispensadores	2	200.00	400
TOTAL			2900

Fuente y elaborado por: Jessica Méndez

ANEXOS MUEBLES Y EQUIPOS

(ANEXO No. 17)

MUEBLES

ARTICULO	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	valor total
Sillas	30	55.00	1650.00
Pupitres grupales	20	300.00	6000.00
Escritorios	4	250.00	1000.00
Archivadores	5	120.00	600.00
Sillas Ejecutiva	3	80.00	240.00
Modular	3	100.00	300.00
TOTAL			9790.00

Fuente y elaborado por: Jessica Méndez

(ANEXO No. 18)

EQUIPOS

ARTICULO	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Equipo de computo	4	600.00	2400.00
Aire acondicionado	6	900.00	5400.00
Teléfono	1	45.00	45.00
Total			7845.00

Fuente y elaborado por: Jessica Méndez

ANEXOS DEPRECIACIONES

(ANEXO No. 19)

DEPRECIACIÓN DE MAQUINARIAS

ARTICULO	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Pizarras	80	80	80	80	80
Proyectores	420	420	420	420	420
Dispensadores	80	80	80	80	80
TOTAL	580	580	580	580	580

Fuente y elaborado por: Jessica Méndez

(ANEXO No. 20)

DEPRECIACIÓN MUEBLES

ARTICULO	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Sillas	330	330	330	330	330
Pupitres grupales	1200	1200	1200	1200	1200
Escritorios	200	200	200	200	200
Archivadores	120	120	120	120	120
Sillas Ejecutiva	48	48	48	48	48
Modular	60	60	60	60	60
TOTAL	1958	1958	1958	1958	1958

Fuente y elaborado por: Jessica Méndez

(ANEXO No. 21)

DEPRECIACIÓN DE EQUIPOS

ARTICULO	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Equipo de computo	480	480	480	480	480
Aire acondicionado	1080	1080	1080	1080	1080
Teléfono	9	9	9	9	9
TOTAL	1569.00	1569.00	1569.00	1569.00	1569.00

Fuente y elaborado por: Jessica Méndez

(ANEXO No. 22)

TOTAL DE DEPRECIACIÓN

TOTAL	4107.00	4107.00	4107.00	4107.00	4107.00
--------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

Fuente y elaborado por: Jessica Méndez

(ANEXO No. 23)

AMORTIZACIÓN

PRESTAMO 66156,35

TASA

ACTIVA 11%

TIEMPO 5 AÑOS

AÑO	INTERES	CAPITAL	PAGOS	DEUDA
0				66156,35
1	7277,20	10622,75	17899,94	55533,60
2	6108,70	11791,25	17899,94	43742,36
3	4811,66	13088,28	17899,94	30654,07
4	3371,95	14528,00	17899,94	16126,08
5	1773,87	16126,08	17899,94	0,00

Fuente y elaborado por: Jessica Méndez

(ANEXO No. 24)

JÓVENES ENCUESTADOS 1



(ANEXO No. 25)

JÓVENES ENCUESTADOS 2



(ANEXO No. 26)

PROFESIONAL ENTREVISTADO



(ANEXO No. 27)

CERTIFICADO

**EL CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL
PARA JÓVENES "MEGA"**

CONFIERE EL SIGUIENTE

CERTIFICADO:

FOE HASEE PARTICIPADO DEL CURSO DE
FORMACIÓN EN ESTUDIO DE MERCADO Y
PROYECTOS CORPORATIVOS

Fecha

Fecha

Firma

Firma

ADMINISTRACION DE EMPRESAS
AFE
Asociación de Estudiantes
UPSE

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA 1982
UPSE

