

Propuesta de creación de un centro de capacitación como herramienta para personas en búsqueda de empleo en Guayaquil

Número Publicado el 15 de marzo de 2017

<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.426-449>
[URL:http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index](http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index)

Ciencias Administrativas

Artículo Científico

Propuesta de creación de un centro de capacitación como herramienta para personas en búsqueda de empleo en Guayaquil

Proposal to create a training center as a tool for people in search of employment in Guayaquil

Proposta para criar um centro de treinamento como ferramenta para pessoas em busca de emprego em Guayaquil

Dennise I. Quimi-Franco ⁱ
Universidad de Guayaquil
Guayaquil, Ecuador
dennise.quimif@ug.edu.ec

Marlin M. Alvarado-Zuñiga ⁱⁱⁱ
Universidad de Guayaquil
Guayaquil, Ecuador
marlin.alvaradoz@ug.edu.ec

Emilio J. Flores-Villacrés ⁱⁱ
Universidad de Guayaquil
Guayaquil, Ecuador
emilio.floresv@ug.edu.ec

Recibido: 30 de enero de 2017 * **Corregido:** 9 de febrero de 2017 * **Aceptado:** 14 marzo de 2017

^{i.} Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad de Guayaquil.
^{ii.} Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad de Guayaquil.
^{iii.} Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad de Guayaquil.

Resumen.

La inestabilidad laboral es un problema que agobia frecuentemente a las personas, esto es provocado por la escasez de un empleo permanente que permita gozar de los beneficios de ley, garantizar una forma de vida adecuada y solventar las necesidades que se presentan en el día a día del trabajador y de su familia. La realización de esta investigación tuvo por objetivo analizar la propuesta para la creación de un centro integral de capacitación para personas en búsqueda de empleo en Guayaquil. Se aplicará el método inductivo mediante el resultado de una encuesta donde se expresan las necesidades de mejoramiento personal y la entrevista a expertos que nos darán la información necesaria. Se desarrollan habilidades y competencias en las personas en el que se crean ventajas competitivas en ellos, atractivas para las empresas del mercado, mediante la encuesta realizada se demuestra que si es posible desarrollar un proceso personalizado para reactivar a las personas que están en búsqueda de mejorar su futuro laboral, mediante talleres de formación que eleven su perfil profesional.

Palabras Clave: Inestabilidad laboral; trabajadores; empleo; mercado laboral; perfil profesional.

Abstract.

Labor instability is a problem that often overwhelms people, this is caused by the shortage of a permanent job that allows the benefits of law, ensure a proper way of life and solve the needs that arise in everyday life The worker and his family. The purpose of this research was to analyze the proposal for the creation of a comprehensive training center for people seeking employment in Guayaquil. The inductive method will be applied through the result of a survey where the personal improvement needs are expressed and the interview to experts who will give us the necessary information. Skills and competences are developed in people who create competitive advantages in them, attractive to market companies, through the survey conducted shows that if it is possible to develop a personalized process to revive people who are looking to improve Their future work, through training workshops that raise their professional profile.

Keywords: Labor instability; workers; employment; labor market; professional profile.

Resumo.

A instabilidade da mão-de-obra é um problema que muitas vezes aflige as pessoas, isso é causado pela escassez de um emprego permanente que permite os benefícios da lei, garantir um bom modo de vida e resolver as necessidades que surgem na vida cotidiana O trabalhador e sua família. O objetivo desta pesquisa foi analisar a proposta para a criação de um centro de treinamento abrangente para pessoas que procuram emprego em Guayaquil. O método indutivo será aplicado através do resultado de um levantamento onde as necessidades de melhoria pessoal são expressas ea entrevista a especialistas que nos fornecerão as informações necessárias. Competências e competências são desenvolvidas em pessoas que criam vantagens competitivas nelas, atraentes para as empresas de mercado, através do inquérito realizado mostra que se é possível desenvolver um processo personalizado para reavivar as pessoas que procuram melhorar o seu trabalho futuro, através de oficinas de formação que Aumentar o seu perfil profissional.

Palavras chave: Instabilidade laboral; trabalhadores; emprego; mercado de trabalho; perfil profissional.

Introducción.

Según (Sozanski, Sarmiento, & Reyes, 2016) definen “El derecho al trabajo es importante para los refugiados y los solicitantes de asilo para el apoyo de sí mismos, facilitar la integración local y contribuir en la sociedad de acogida. Sin embargo, con frecuencia esta población enfrenta obstáculos para acceder al trabajo en las sociedades de acogida y su experiencia suele caracterizarse por condiciones de trabajo precarias y prácticas discriminatorias”. Debido a esto se considera que el derecho a trabajar permitirá una buena contribución a la sociedad para que las personas puedan sentirse satisfechas en cumplir con el bien a la comunidad.

Ecuador es un ejemplo en el reconocimiento del derecho al trabajo de los refugiados y su potencial contribución positiva a la sociedad de acogida, mediante la introducción de la ciudadanía universal en su Constitución de 2008. Como resultado, los refugiados y los solicitantes de asilo disfrutaban de los mismos derechos que los nacionales ecuatorianos, incluido el derecho al trabajo.

Clima organizacional y la satisfacción laboral.

El clima organizacional y la satisfacción laboral son dos constructos distintos, pero relacionados; el primero hace referencia a información relacionada a atributos institucionales, mientras que la satisfacción laboral se enfoca en las actitudes y percepciones que tienen los individuos hacia su trabajo. (Pope & Stremmel, 1992) Debido a la falta de compromiso de las personas con su puesto de trabajo se tiene problemas en que no se puede mejorar el clima dentro de la organización ya que existe ciertas disputas entre lo que uno desea realizar con lo que el otro compañero no siente compromiso de hacerlo.

El clima organizacional, o laboral, es uno de los conceptos que, en el uso cotidiano, adquiere diferentes connotaciones, se dice que el clima laboral consiste en un grupo de características que definen a una organización y que la distinguen de otras; estas características son de permanencia relativa en el tiempo e influyen en la conducta de las personas. (Mónica, Dierssen-Sotos, Martínez-Ochoa, Herrera-Carral, Díaz-Mendi, & Llorca-Díaz, 2005) Sin embargo, no todas las características del clima laboral están relacionadas con la conducta de las personas simplemente influyen en el comportamiento de los trabajadores de la organización.

Según (Hellrieger & Slocun, 2009) define: “El clima organizacional es un conjunto de atributos que pueden ser percibidos acerca de una organización particular y/o sus subsistemas, y que puede ser inducido por la forma en que la organización interactúa con sus miembros y con su ambiente”. Cuando las actividades que realicen las personas que trabajan dentro de la organización estén en una constante interacción entre todos los miembros y el entorno en donde se desarrollen.

Por otro lado, satisfacción laboral se define como un conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo; entonces, la satisfacción laboral se constituye en un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo. (Bravo, Peiró, & Rodríguez, 1996) Es indispensable recalcar que si los individuos dentro de la organización encuentran que sus trabajos les permiten cumplir con sus prioridades siempre tendrán un grado de compromiso y enriquecimiento en base a las tareas encomendadas en las que al menos harán notar su satisfacción total.

(Cuadra Peralta & Veloso Besio, 2007) afirman:

Un estudio de seguimiento y evaluación del clima organizacional, cuyos resultados se refieren a un alto porcentaje de incremento en variables consideradas positivas en cuanto al clima laboral: satisfacción laboral, disminución de la tensión e incremento del liderazgo; lo que se vio reflejado en una baja de accidentes, de días no trabajados y aumento de la productividad.

Si existe un clima organizacional con características de ser agradable a todos los trabajadores de la organización, se tendrá mayor eficacia y eficiencia en las operaciones, la capacidad de ser líderes será notoria ya que todos tendrán que asumir responsabilidades y las compartirán con los compañeros que tengan a su cargo es decir bajo su responsabilidad.

Por otro lado, (Rahimic, 2013) demostró que “el clima organizacional influye significativamente sobre la satisfacción laboral (0,866); es decir, que el 86,6% de los cambios en la satisfacción laboral son influenciados por cambios en el clima organizacional”. Debido a esto la productividad de los trabajadores de la organización van a incrementar ya que sienten que es el mejor lugar para trabajar aquel trabajo en el que ellos han sido contratados y están ejerciendo sus funciones.

El Clima puede construirse como una autoreflexión de los miembros de la organización acerca de su vinculación entre sí y con el sistema organizacional. (Zamora, 2005) Se interrelacionan ya que permiten que al menos se cumpla el empoderamiento, compromiso y reflexión de los trabajadores de la empresa en base de que existe un gran lugar para trabajar.

Con el transcurso de los años, las personas siempre han escogido ser mejores día a día, de lograr metas y alcanzar objetivo, ya que siempre han existido deseos y metas de superación en las

personas, pero faltan recursos para cumplir lo anhelado. Toda persona que apuesta a los estudios como meta para ser alguien en la vida y lograr una profesión que los ayude a solventarse económicamente, siempre se verá expuesto a mantener cierta cantidad de entrevistas de trabajo hasta alcanzar la que le proporcione el empleo ideal. Es importante recalcar que existen personas quienes han realizado una infinidad de aplicaciones a puestos de trabajo pero hasta la fecha no logran concretar un cargo para sentirse en tranquilidad de desarrollarse profesionalmente en respuesta a sus estudios realizados.

En Ecuador, según la encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo desarrollada por el INEC en marzo del 2016, da como resultados un incremento adicional del 50% del índice de desempleo en relación al año anterior; de la misma manera la tasa de participación laboral asciende al 68,6%. La participación laboral en el país ha tenido este incremento en los últimos años por varios factores, pero el principal se ha generado con las actuales políticas de educación gratuita promovidas por el gobierno Central del Ecuador.

Otro grupo de personas con la búsqueda constante de una nueva ocupación son aquellas que forman parte del mercado del subempleo. Según el INEC, El subempleo en Ecuador se ubicó en 17,1% en marzo de 2016, mayor al 13,4% registrado en marzo del año pasado. Para alcanzar un puesto vacante en un mercado donde existe tanta oferta, es necesario tener competencias profesionales, basado en las necesidades y requerimientos que las empresas buscan en sus colaboradores.

La hipótesis del presente trabajo es que si se lograra determinar las habilidades y competencias en que las personas puedan mejorar su perfil profesional, ellas serían más

competitivas en el mercado laboral y tendrían mayor número de oportunidades para conseguir un puesto de trabajo acorde a sus requerimientos y preferencias.

El objetivo principal es demostrar la propuesta de la creación de un centro de desarrollo integral de capacitación para personas en búsqueda de empleo en la ciudad de Guayaquil.

Desempleo

Según (Castillo & David, 2015) define:

Desempleo, desocupación, cesantía o paro, en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del trabajador que carece de empleo y, por lo tanto, de salario. Por extensión es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar -población activa- carece de un puesto de trabajo. Para referirse al número de parados de la población se utiliza la tasa de desempleo por país u otro territorio. La situación contraria al desempleo es el pleno empleo

Cuando las personas tienen todas las condiciones para trabajar pero lamentablemente las ofertas de trabajo son mínima, se tiene una población desempleada y que por tal razón carece de un trabajo para solventar sus necesidades básicas que con un sueldo podría cubrirlas y tener la tranquilidad de satisfacer sus prioridades elementales.

Sin embargo se debe indicar que de la población activa, en la que se incluye tanto a los que están trabajando como al conjunto de los parados o desempleados de un país, las sociedades cuentan con una población inactiva compuesta por aquellos miembros de la población que no están en disposición de trabajar, sea por estudios, edad, niños y población anciana o jubilada, enfermedad o cualquier motivo legalmente establecido.

Una de las principales características del desempleo para que tenga su apareamiento dentro de la sociedad es que las personas que se encuentran desempleadas tengan el ímpetu de trabajar y que acepte percibir los salarios ya establecidos en la organización, en la actualidad se debe considerar que existe el desempleo tecnológico que se origina cuando hay cambios en los procesos productivos que hacen que las habilidades de los trabajadores no sean útiles, en la que se considera que el recurso humano puede ser desplazado por herramientas informáticas y tecnologías dentro de la empresa.

Estabilidad laboral

Según (Castillo & David, 2015) afirma:

La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no aparecer en especialísimas circunstancias, también es el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada

Ciertamente, la estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades básicas y prioritarias del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos, realizarán sus tareas con mayor eficiencia en sus operaciones, se sentirán comprometidos con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral.

Subempleo

Según (Castillo & David, 2015) afirma:

El subempleo existe cuando la ocupación que tiene una persona es inadecuada respecto a determinadas normas o a otra ocupación posible. De acuerdo con la definición internacional, las personas en situación de subempleo visible abarcan a todas las personas con empleo asalariado o con empleo independiente, trabajando o con empleo pero sin trabajar, que durante el período de referencia trabajan involuntariamente menos de la duración normal de trabajo para la actividad correspondiente, y que buscaban o estaban disponibles para un trabajo adicional

Debido a esto se considera que el subempleo visible se define como una subcategoría del empleo, y que existen tres criterios para identificar, entre las personas ocupadas, a las visiblemente subempleadas:

- Trabajar menos de la duración normal.
- Lo hacen de forma involuntaria.
- Desea trabajo adicional y están disponibles para el mismo durante el período de referencia.

Para considerar a una persona en situación de subempleo visible, los tres criterios deberán ser satisfechos simultáneamente. Los criterios por tanto se refieren a todas las personas que forman parte de la población con empleo, tanto con empleo asalariado como independiente, y no solo a las personas que trabajan actualmente, sino también a las que se encuentran temporalmente ausentes del trabajo.

Precariedad laboral

Según (Castillo & David, 2015) afirma:

La precariedad puede referirse a las características materiales de algo. Una vivienda que tiene suelo de tierra, paredes de madera y techo de chapa puede ser calificada como precaria, ya que no brinda seguridad ni las comodidades básicas que se supone que debe tener una casa. En un sentido similar, un automóvil con los vidrios rotos y la carrocería agujereada también puede señalarse como precario. En el ámbito del trabajo, la precariedad está vinculada a la falta de seguridades y garantías para el empleado. En teoría, las relaciones laborales están regidas por leyes que aseguran ciertos derechos al trabajador. Cuando el trabajo es informal, en cambio, la persona carece de esa contención o respaldo, por lo que pasa a sufrir la precariedad

Materiales y métodos

Para esta investigación se necesita definir una metodología en la que es primordial para llevar a cabo un buen proceso con un resultado exitoso y confiable, por tal motivo el método a desarrollar es el inductivo, el cual nos permite resolver un problema general a través de hechos o experiencias individuales, también se podría indicar que es aquel método científico que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares. Se trata del método científico más usual, en el que pueden distinguirse cuatro pasos esenciales: la observación de los hechos para su registro; la clasificación y el estudio de estos hechos; la derivación inductiva que parte de los hechos y permite llegar a una generalización.

El razonamiento inductivo es la base al enfoque cualitativo de la investigación. Es de esta manera que se determinarán resultados en base a las entrevistas de ejecutivos que manejan grupos de

personas y tienen experiencia laboral en el área de talento humano. Por otro lado, la encuesta a realizar apoyará a la información cuantitativa. Todo lo relacionado al tema de rentabilidad del proyecto también se considera información cuantitativa.

Resultados,

Se tiene la población total de 1'498.417 habitantes en la ciudad de Guayaquil que son comprendidos entre las edades de 15 a 64 años, para lo cual se debe definir mediante la siguiente fórmula estadística el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{\sigma^2}{\frac{E^2}{Z^2} + \frac{\sigma^2}{N}}$$

MUESTRA POBLACION FINITA		
n	?	TAMAÑO DE LA MUESTRA
N	1498417	TAMAÑO DE LA POBLACION
Z	2.17	# DE DESVIACIONES ESTANDAR
σ^2	0.25	VARIANZA MUESTRAL
E	3.00%	ERROR MUESTRAL
e2	0.0009	
z2	4.7089	
N=	1498417	
e2/z2	0.00019	
vae2/N	1.668E-07	
Suma	0.00019	
n=	1,307	

El análisis de este trabajo se dirigió a 1 grupo del mercado laboral, una encuesta a los colaboradores de las empresas, mediante la técnica de la encuesta que es un método de recolección de información el mismo que fue dirigido a las personas que se encontraban en Guayaquil y que pertenecían al grupo comprendido entre 15 y 64 años, quienes son las personas que están en el rango de edad para estar activos en un trabajo; es decir los posibles clientes de este análisis.

Propuesta de creación de un centro de capacitación como herramienta para personas en búsqueda de empleo en Guayaquil

Adicionalmente, este grupo de personas son aquellas que están en edad de formación, ellos siempre están buscando capacitación para obtener un mejor rendimiento en sus empleos.

Técnica de la encuesta.

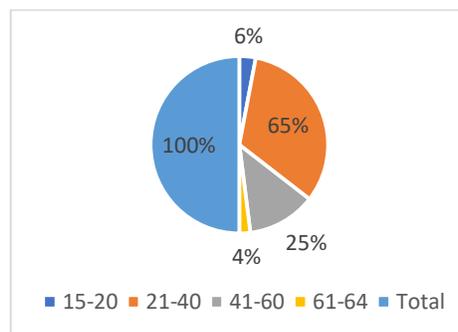
La encuesta se realizó y a continuación se detalla los resultados:

1.- ¿En qué rango de edad se encuentra?:

Tabla 1.- Cantidad de personas por rango de edades

Rango de edades	Cantidad de personas	Frecuencia Relativa
15-20	78	6%
21-40	850	65%
41-60	327	25%
61-64	52	4%
Total	1307	100%

Se desarrolla categorías por grupo de edades consideradas de acuerdo a los niveles de estudio de las personas. Total = tamaño de la muestra.



Propuesta de creación de un centro de capacitación como herramienta para personas en búsqueda de empleo en Guayaquil

Figura N° 1: Personas encuestadas por edades. Tabulación de encuesta dirigida a los guayaquileños entre 15 y 64 años de edad, %= porcentaje de peso de la respuesta tabulada

El 65% de las personas que respondieron a esta encuesta se encuentran en el rango de los 21 y 40 años. Esto nos indica que el peso de los entrevistados está en la edad promedio de las personas que conforman el perfil de persona activa para laborar. En el rango siguiente, tenemos un peso del 25%, por lo que se puede concluir que el 90% de las respuestas obtenidas son de un grupo de personas con mayor experiencia.

2.- ¿cuál es su género (sexo)?:

Tabla N° 2.- Cantidad de personas por género

Género	Cantidad de personas	Frecuencia Relativa
Masculino	640	49%
Femenino	667	51%
Total	1307	100%

Frecuencia de género de las personas encuestadas en Guayaquil, julio 2016. Total = tamaño de la muestra.

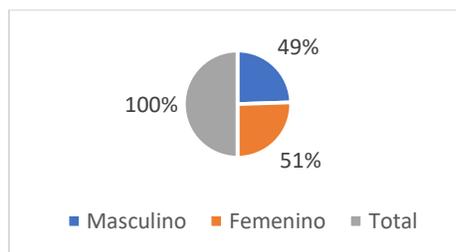


Figura N° 2.- Género de los encuestados. Tabulación de encuesta dirigida a los guayaquileños entre 15 y 64 años de edad, %= porcentaje de peso de la respuesta tabulada

Propuesta de creación de un centro de capacitación como herramienta para personas en búsqueda de empleo en Guayaquil

Con el fin de lograr un equilibrio en los resultados, se intentó equiparar el número de personas por género, de tal manera que en esta encuesta las mujeres que contestaron las preguntas son el 51% en relación al 49% de los varones.

3.- *¿Cuál es su situación laboral?:*

Tabla N° 3.- Condición laboral de las personas encuestadas

Situación Laboral	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Empleado	830	64%
Subempleado	92	7%
Desempleado	385	29%
Total	1307	100%

Tabla desarrollada considerando las condiciones laborales en las que las personas encuestadas pueden tener su situación actual laboral.

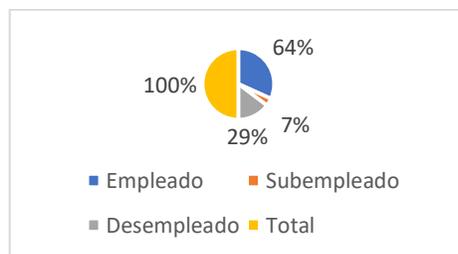


Figura N° 3.- Situación laboral de las personas encuestadas. Tabulación de encuesta dirigida a los guayaquileños entre 15 y 64 años de edad, %= porcentaje de peso de la respuesta tabulada

En esta encuesta el mayor peso fue de las personas con un empleo, el cual ascendió al 64% de la muestra, mientras que las personas desempleadas fue del 29% y los subempleados con el 7%.

Propuesta de creación de un centro de capacitación como herramienta para personas en búsqueda de empleo en Guayaquil

A diferencia de la condición general del país, esta muestra brinda un importante aporte de personas laborando y sus apreciaciones a la propuesta encuestada.

4.- ¿Cuánto califica Ud. del 1 al 5 la importancia de obtener un empleo que vaya acorde a sus estudios o conocimientos adquiridos? De referencia el 1 es la calificación más baja

Tabla N° 4.- Nivel de importancia de empleo acorde a los estudios o conocimientos adquiridos

Situación Laboral	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
5	830	64%
4	391	30%
3	71	5%
2	14	1%
1	0	0%
Total	1307	100%

Se considera que 1 es el nivel más bajo de importancia. Frecuencia se desarrolla en la consideración que tenga cada persona encuestada.

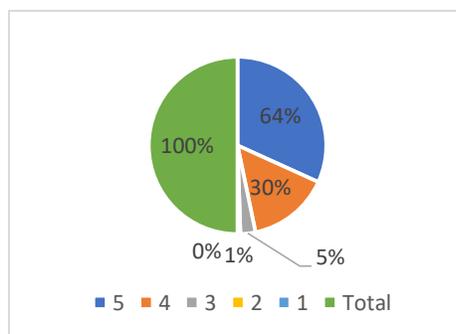


Figura N° 4.- Importancia de un empleo acorde con los conocimientos teóricos. Tabulación de encuesta dirigida a los guayaquileños entre 15 y 64 años de edad, %= porcentaje de peso de la respuesta tabulada.

Propuesta de creación de un centro de capacitación como herramienta para personas en búsqueda de empleo en Guayaquil

El 94% de las personas encuestadas, considera un nivel 5 y 4 la importancia de un empleo acorde a los conocimientos teóricos; es decir, la gente reconoce que es muy relevante tener afinidad en actividades que se hayan estudiado, de tal manera que a pesar de tener un empleo o estar en la búsqueda de ello, siempre están a la espera de poner en práctica sus habilidades cognitivas.

5.- *Estaría Ud. dispuesto a participar de una entrevista fantasma con el fin de que expertos en el tema le indiquen al detalle el por qué no consigue un trabajo o un ascenso en su empresa?*

Tabla N° 5.- Aceptación de entrevista fantasma

Entrevista	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	1133	87%
NO	174	13%
Total	1307	100%

Frecuencia se desarrolla en el poder de decisión de los encuestados para someterse a una entrevista ficticia con el fin de medir sus errores

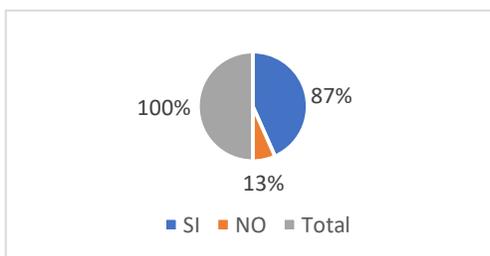


Figura N° 5.- Aceptación de entrevista ficticia para pre-evaluación de las personas. Tabulación de encuesta dirigida a los guayaquileños entre 15 y 64 años de edad, %= porcentaje de peso de la respuesta tabulada.

Propuesta de creación de un centro de capacitación como herramienta para personas en búsqueda de empleo en Guayaquil

El resultado de esta pregunta nos informa que el 87% de las personas si aceptarían el dar una entrevista ficticia donde al final de la actividad se les pueda corregir todos los errores y detalles sobre los cuáles se debe mejorar para así ser más competitivos y facilitar el alcance de objetivos profesionales.

6.- *Estaría Ud. dispuesto a recibir talleres que lo ayuden a mejorar su perfil profesional y conseguir un mejor empleo o un ascenso?*

Tabla N° 6.- Aceptación de talleres

Talleres	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	1137	87%
NO	170	13%
Total	1307	100%

Frecuencia se desarrolla en el poder de decisión de los encuestados para acceder a talleres de mejoramiento de su perfil profesional

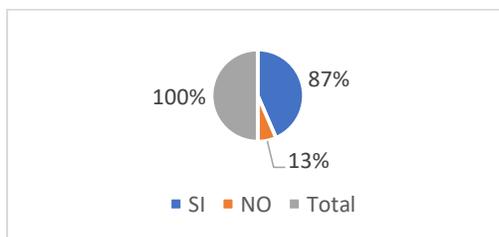


Figura N° 6.- Aceptación de talleres para mejorar su perfil profesional. Tabulación de encuesta dirigida a los guayaquileños entre 15 y 64 años de edad, %= porcentaje de peso de la respuesta tabulada.

El 88% de las personas encuestadas aceptan recibir un tipo de formación, con el fin de incrementar sus capacidades y habilidades que apoyen al desarrollo personal y profesional de ellos

Propuesta de creación de un centro de capacitación como herramienta para personas en búsqueda de empleo en Guayaquil

mismos. El 12% restante, está decidido a no obtener un mayor conocimiento al que ya poseen. La mayoría de las personas que apoyaron el NO en esta pregunta, se fundamentaron en no tener los recursos económicos para invertir en talleres de este tipo, motivo por el cuál prefieren no tomar la opción de recibir formación.

7.- *Cuánto estaría dispuesto a invertir por cada taller que su perfil necesita?*

Tabla N° 7.- Nivel de inversión por cada taller

Inversión	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
\$30-\$50	484	43%
\$50-\$80	318	28%
\$80-\$100	335	29%
Total	1137	100%

Frecuencia desarrollada en el poder de decisión de los encuestados por escoger el nivel de inversión al que están dispuestos a cancelar por recibir talleres de formación profesional.

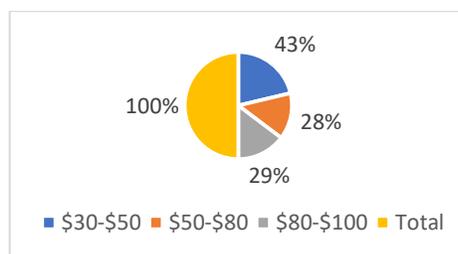


Figura N° 7.- Inversión que las personas están dispuestas a realizar por cada taller de capacitación. Tabulación de encuesta dirigida a los guayaquileños entre 15 y 64 años de edad,

%= porcentaje de peso de la respuesta tabulada.

Del total de personas que aceptaron el adquirir talleres de capacitación, el 43% está dispuesto a invertir un máximo de \$50 por taller, mientras que el 28% apuesta por cancelar un máximo de \$80 y el 29% considera que puede llegar hasta \$100 su inversión.

Esta tendencia marcada entre los diferentes rangos de costos sugeridos a las personas de la encuesta, nos hace entender que a pesar de los problemas financieros generales de la población del país, ellos si dejan un fondo para su formación y están dispuestos a invertir con el fin de mejorar sus condiciones profesionales.

Como propuesta a los resultados obtenidos en la encuesta tenemos como ayuda a las personas que no se encuentran con un empleo actualmente, la viabilidad de la creación de un centro de capacitación para que al momento de presentarse a las entrevistas de trabajos al menos consideren que van preparados para ser los posibles aspirantes al cargo que se está ofertando.

La oferta de producto será primeramente la simulación una entrevista de trabajo y posterior a eso se darán los resultados de cuáles han sido sus valoraciones y sugerencias a mejorar o cambiar según sea la necesidad. Luego, se ofertará los talleres de formación donde se impartirá las clases por profesionales en el tema y finalmente, luego de su respectiva evaluación y certificación correspondiente, se vinculará su perfil a la bolsa de trabajo de la empresa. Esto con el fin de ofertar perfiles competitivos y generar oportunidades de trabajo para nuestros clientes.

Los talleres a ofertar serán los siguientes:

Tabla N° 8.- Talleres a desarrollar

Propuesta de creación de un centro de capacitación como herramienta para personas en búsqueda de empleo en Guayaquil

Talleres	Descripción
Liderazgo	Como liderar equipos de trabajo y dirigirlos a resultados
Trabajo en equipo	Comunicación
Imagen profesional	Normas de etiqueta
Empoderamiento	Responsabilidad y orientación a resultados
Ventas	Alcanzar objetivos

Nota: Cada taller contará con un mínimo de 5 participantes y un máximo de 10, costo del mismo \$100.00

Discusión

A través de los resultados obtenidos en la realización de las encuestas a las personas en Guayaquil, se puede comprobar en las respuestas dadas por las personas sujetas a esta técnica de la encuesta, que éstas se relacionan directamente a los resultados del marco teórico establecido

Debido a esto se ha considerado las competencias y habilidades que se destacan en un empleado son vitales para considerar la eficacia de una persona en su cargo y cómo las empresas conocen desde ya que un empleado en quien se invierte un programa de capacitación y formación integral, es rentable por el aporte cognitivo e innovador que pueda surgir luego de obtener este tipo de conocimientos. Es por eso que el capital humano de una empresa es la ventaja que estas tienen ante su competencia, ya que el producto se lo puede plagiar, pero su factor humano jamás lo podrán copiar.

Por otro lado, es importante saber que las personas también están conscientes de que una actualización y continuo aprendizaje son factores que los ayudarán mucho a desarrollar sus carreras profesionales; tal es el caso que en la encuesta realizada nos surge que del 100% de las personas que se encontraban laborando (empleados) el 93% de ellas apoya la idea de recibir talleres formativos con el fin de crear una brecha importante entre sus colegas. Esto brinda mercado al proyecto a proponer como propuesta a la problemática existente-

Agradecimiento.

Agradezco a Dios, mi familia y a todas las personas que colaboraron de alguna forma en el desarrollo de este artículo y aportaron de manera científica y profesional en la culminación del mismo, de los cuales se debe resaltar a los compañeros autores quienes aportaron de forma equitativa con sus experiencias y conocimientos.

Conclusiones.

Dado el resultado del trabajo investigativo basado en las teorías de recursos humanos y los respectivos trabajos pertinentes al tema sujeto a estudio, se desarrolló una encuesta al mercado laboral de tal manera que se concluye que si es posible desarrollar un proceso personalizado para reactivar a las personas que están en búsqueda de mejorar su futuro laboral, mediante talleres de formación que eleven su perfil profesional.

En la ciudad de Guayaquil existen personas muy interesadas en recibir una formación integral con el fin de elevar su perfil profesional y que los resultados se vean materializados en la obtención de un empleo o un ascenso en sus empresas.

Bibliografía.

Propuesta de creación de un centro de capacitación como herramienta para personas en búsqueda de empleo en Guayaquil

- Bravo, M., Peiró, J., & Rodríguez, I. (1996). *Satisfacción Laboral*. Madrid: Ed. Síntesis.
- Castillo, M., & David, H. (2015). *Estabilidad laboral y calidad de vida de los trabajadores informales que se agrupan en el parque central de la ciudad de Loja desde el enfoque del trabajo social*. Loja: Universidad Nacional de Loja.
- Cuadra Peralta, A., & Veloso Besio, C. (2007). Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones. *Universum (Talca)*, 22(2).
- Hellrieger, D., & Slocun, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Cenage Learning.
- Mónica, R.-G., Dierssen-Sotos, T., Martínez-Ochoa, E., Herrera-Carral, P., Díaz-Mendi, A., & Llorca-Díaz, J. (2005). Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM. *Gaceta Sanitaria*, 19(2), 127-134.
- Pope, S., & Stremmel, A. (1992). Organizational climate and job satisfaction among child care teachers. *Child and Youth Care Forum*, 21(1), 39-52.
- Rahimic, Z. (2013). Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies. *International Business Research*, 6(3), 129-139.
- Sozanski, A., Sarmiento, K., & Reyes, C. (2016). Desafíos para el derecho al trabajo en Ecuador. *Revista Migraciones Forzadas*, 56(1).
- Zamora, N. (2005). *El Liderazgo en el Clima Organizacional y sus Repercusiones en la Creación de Valor*. México: Instituto Politécnico Nacional.