

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POST GRADO



SISTEMA DE INFORMACION PARA BOLSA DE TRABAJO
EN EL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR
TECNOLOGICO PÚBLICO ARGENTINA 2015

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER
EN INGENIERÍA DE SISTEMAS
MENCIÓN: TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y
COMUNICACIÓN

ING. BLANCA MAGDALENA YAYA GOMEZ

Lima – Perú

2015

DEDICATORIA

A mi padre Andrés Gregorio que desde el cielo me
brinda luz y fuerzas para seguir adelante.

Blanca magdalena

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios, por fortalecerme día a día, y darme la oportunidad de alcanzar mis logros y metas propuestas.

Quiero agradecer a mi madre Isabel, por siempre haberme dado su fuerza y apoyo incondicional que me han ayudado y llevado hasta donde estoy ahora.

Así mismo manifiesto mi agradecimiento a mi esposo Oscar Alberto quien me motiva a seguir adelante.

Un agradecimiento especial a mi asesor el Dr. Pedro Villavicencio Guardia por su apoyo y compartir todos sus conocimientos que hacen posible esta tesis.

Blanca Magdalena

RESUMEN

OBJETIVO: Desarrollar el Sistema de información para bolsa de trabajo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina 2015

METODOLOGIA: La investigación es no experimental, de tipo observacional, prospectivo, transversal y descriptivo. La muestra de 673 ha sido tomada de manera intencional, dado al número de empresarios que acceden y nos abren las puertas para que nuestros alumnos trabajen en su institución, y por las relaciones amicales y de accesibilidad para recabar las informaciones, de igual manera se utilizó un sistema programado en Excel para determinar la muestra dado una población finita.

RESULTADOS: El 47% de encuestados conoce empresas que hagan la selección de su personal a través de bolsas de trabajo, y un 53% no conoce. Un 62.9% tiene una imagen regular de las bolsas de trabajo, 32.1% Buena y 5.1% mala, por lo que urge Proponer programas, servicios y estrategias de divulgación que incluirá la bolsa de trabajo que promuevan a los estudiantes que por sus conocimientos y habilidades puedan ubicarse en los puestos de trabajo ofrecidos por los empleadores.

CONCLUSIONES: El 73.6% ha llevado o llevaría su hoja de vida a una bolsa de trabajo, mientras que el 26.4% No. Esto debido a que falta establecer unos parámetros de diseño generales que permitan agilizar la implementación de proyectos tipo sistemas de control por software para la bolsa de trabajo, donde se interactúe con el sector de la empresa, cuya base común es el procesamiento de la data e información, conocimiento y saberes en busca de comportamientos de interés común, que se lograría con la implementación de la propuesta de diseño de una interfaz intuitiva y amigable que permita a los empleadores hacer el registro ágil, oportuno de los puestos y vacantes que tengan disponibles en su empresa

PALABRAS CLAVE: Sistema de Información, Bolsa de Trabajo

ABSTRAC

OBJECTIVE: To develop the information system job board of the Institute of Higher Education Technology Public Argentina 2015

METHODS: The research is not experimental, observational, prospective, transversal and descriptive. The sample of 673 was he taken intentionally, given the number of entrepreneurs who access and we open the doors for our students to work at their institution, and by the Amicale and accessibility relations to obtain the information, just as was used Excel scheduled to determine the sample system as a finite population.

RESULTS: 47% of respondents know companies that make the selection of its staff through job boards, and 53% do not know. 62.9% have a regular picture of job boards, 32.1% good and 5.1% bad, it is urgent to propose programs, services and outreach strategies include promoting employment exchange students who by their knowledge and skills they can be placed in the jobs offered by employers.

CONCLUSIONS: 73.6% has led or take your resume to a job, while 26.4% No. This due to lack establish general design parameters to expedite the implementation of projects such software control systems to the job market, where it is interacting with the sector company whose common base is the processing of data and information, knowledge and knowledge seeking behavior of common interest, would be achieved with the implementation of the proposed design an intuitive and friendly interface that allows employers to agile, timely registration of positions and vacancies that are available in your company-

Keywords: Information System, Job

INTRODUCCION

La bolsa de trabajo a través de las instituciones educativas permitirá brindar mayores oportunidades a los alumnos más destacados, para que la imagen de ambas instituciones tanto del proponente y el aceptante sea del mejor provecho, toda vez que las empresas líderes en el mercado global requieren de jóvenes brillantes y talentosos, y por la otra parte aquellas empresas especializadas en buscar y dotar personal a las entidades solicitantes, ya sea con personal calificado o no calificado, y que mejor haciendo uso de las herramientas existentes sobre las bolsas de empleo que muchas instituciones educativas lo vienen haciendo. Por lo que nos hemos propuesto dar respuesta a la siguiente interrogante ¿Será factible el desarrollo de un Sistema de información para bolsa de trabajo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina 2015?

La característica principal de estas oficinas es que abastecen personal que cumple con los requerimientos del solicitantes, de acuerdo a especificaciones del puesto de trabajo, con la garantía de eficiencia y eficacia en el trabajo laboral y comprometidos con el futuro de nuestros jóvenes estudiantes es que nos hemos propuesto como objetivo de la investigación, para diseñar y/o desarrollar el Sistema de información para bolsa de trabajo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina 2015.

El presente trabajo de investigación se inicia ubicando en un contexto, las causas y consecuencias del problema, para tal efecto se ha estructurado el estudio en capítulos.

En el Capítulo I, el lector encontrará en el planteamiento del problema una descripción de la realidad problemática que se desea abordar en relación a las

bolsas de empleo virtuales cuyo costo de rastreo virtual es mínima a comparación de los medios escritos, pero si se tiene que trabajar para que el sector empresarial tenga mayores conocimientos de estas herramientas, y lo mismo hacer con los estudiantes, y la confluencia entre oferta y demanda en la red van a configurar un auténtico mercado de trabajo accesible y de enormes dimensiones..

En el Capítulo II, en el Marco Teórico se presenta los antecedentes, las Bases Teóricas que fundamentan las correlaciones entre las diversas variables, las definiciones conceptuales.

En el Capítulo III Marco Metodológico, se precisa el tipo, nivel y diseño de la investigación teniendo en cuenta el control de las variables. Se precisa la población y los instrumentos.

En el Capítulo IV, Resultados, orientados por los objetivos e Hipótesis del estudio, se utilizan tablas y gráficos para mostrar los hallazgos del estudio, y se contrastan las hipótesis y la prueba estadística pertinente.

En el Capítulo V, Discusión, se contrastan los resultados obtenidos con los referentes bibliográficos del estudio, con las hipótesis.

Al final de la tesis se presentan las conclusiones del estudio orientado por los objetivos e hipótesis y las sugerencias del estudio. Una bibliografía utilizada y los anexos complementan la presentación de la tesis.

INDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRAC	v
INTRODUCCION	vi
INDICE DE TABLAS	xiii
INDICE DE GRÁFICOS	xiii
INDICE DE ANEXOS.....	xvi

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	18
1.2.1 Problema general	18
1.2.2 Problemas Específicos	19
1.3 OBJETIVOS.....	19
1.3.1 Objetivo general.....	19
1.3.2 Objetivos específicos.....	19
1.4 HIPÓTESIS.....	20
1.4.1 Hipótesis general	20
1.4.2 Hipótesis específicos	20
1.5 VARIABLES Y SU OPERALIZACIÓN.....	22
1.6 JUSTIFICACIÓN.....	23
1.7 VIABILIDAD	24

1.8	LIMITACIONES.....	25
-----	-------------------	----

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1	ANTECEDENTES	26
2.1.1	Antecedentes Históricos	26
2.1.2	Antecedentes Internacionales.....	32
2.1.3	Antecedentes Nacionales	37
2.2	BASES TEÓRICAS.....	40
2.2.1	El reclutamiento	40
2.2.2	Bolsa de trabajo para estudiantes	42
2.2.3	Proceso Administrativo	44
2.2.4	Proceso de comunicación.....	61
2.3	DEFINICIONES CONCEPTUALES	61
2.3.1	Sistema de información:	61
2.3.2	Bolsa de trabajo.....	62
2.3.3	Interfaz intuitiva y amigable	63
2.3.4	Registro ágil, oportuno de los puestos y vacantes.....	65
2.3.5	Base de datos.....	66
2.3.6	Datos de egresados que buscan empleo y sus perfiles.....	68
2.3.7	Conocimientos y habilidades (España, 2010).....	69
2.3.8	Puestos de trabajo ofrecidos por los empleadores	71
2.3.9	Programas, servicios y estrategias de divulgación de bolsa de trabajo.....	72

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	75
3.2	POBLACIÓN Y MUESTRA	75
3.3	DATOS GENERALES DE LAS CARRERAS PROFESIONALES	76
3.4	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	77
3.4.1	El Cuestionario	77
3.4.2	Validez y confiabilidad del instrumento:.....	77
3.5	CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS:.....	78
3.6	VALIDEZ	79
3.6.1	Validez de contenido	79
3.6.2	Validez de constructo:.....	80
3.7	TÉCNICAS DE RECOJO, PROCEDIMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS.....	83
3.7.1	Técnica.- desarrollo de un aplicativo y encuesta	83
3.7.2	Procedimientos y presentación de datos	83
3.7.3	Análisis e Interpretación de los datos	83

CAPITULO IV

RESULTADOS

IV.	RESULTADOS.....	85
4.1	RESULTADOS DESCRIPTIVOS	85
4.1.1	Sistema de información para bolsa de trabajo.....	87
4.2	CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS	96
4.2.1	Condiciones de parametricidad	96
4.2.2	Hipótesis general	97
4.2.3	Hipótesis específicos	98

CAPITULO V

DISEÑAR UNA INTERFAZ INTUITIVA Y AMIGABLE

5.1	TEMA	103
5.2	OBJETIVO	103
5.3	MARCO DE REFERENCIA.....	103
5.3.1	El Proceso Administrativo	103
5.3.2	ANALISIS DE METAS Y PROBLEMAS.....	104
5.3.3	ANALISIS DEL FACTOR CRITICO DE ÉXITO.....	105
5.3.4	ANALISIS DE IMPACTO DE LA TECNOLOGIA.....	107
5.3.5	VISION DE SISTEMAS ESTRATEGICOS.....	107
5.3.6	RESULTADOS Y SU DISCUSIÓN	107
5.4	FORMATO DE CARTA DE PRESENTACIÓN	113
5.5	PARTES DE LA BOLSA DE TRABAJO DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PÚBLICO ARGENTINA (IESTPA).....	116
5.5.1	Trabajos:.....	116
5.5.2	Anunciar un trabajo:.....	116
5.5.3	Metodología a implementar	117
5.6	PÁGINA WEB DESARROLLADA PARA LA BOLSA DE TRABAJO	118
5.6.1	Registro de datos.....	118
5.6.2	Registro de categorías del candidato	120
5.6.3	CURRICULUMS	121
5.7	FICHA DE ACTUALIZACIÓN PARA EGRESADOS	123
5.8	DISEÑO PARA ENVÍO DE CURRICULUM	123
5.9	PÁGINAS PROPUESTAS.....	124
5.9.1	BLOG.....	124
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	127

BIBLIOGRAFÍA	129
ANEXOS	132

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Operacionalización de variables.....	22
Tabla N° 2: Beneficios Programa Participación.....	73
Tabla N° 3: Grupos de interés en la bolsa de trabajo.....	75
Tabla N° 4: Análisis de consistencia interna	78
Tabla N° 5: Validez y confiabilidad del instrumento	79
Tabla N° 6: Prueba de KMO y Bartlett.....	81
Tabla N° 7: Criterios de Evaluación del Indicador Kaiser-Meyer-Olkin.....	82
Tabla N° 8: Total encuestados por edad.....	85
Tabla N° 9: Carrera profesional por encuestado	86
Tabla N° 10: Propietario de empresa	87
Tabla N° 11: Trabaja(o) por intermedio de una bolsa de trabajo.....	88
Tabla N° 12: Selección de personal través de bolsas de trabajo	88
Tabla N° 13: Imagen que usted tiene de las bolsas de trabajo	90
Tabla N° 14 Ha llevado su hoja de vida a una bolsa de trabajo	90
Tabla N° 15: Servicios adicionales le gustaría que una bolsa de trabajo le brindará.....	92
Tabla N° 16: Aspectos más representativo en una bolsa de trabajo	93
Tabla N° 17: Tener propia bolsa de trabajo para egresados y estudiantes.....	94
Tabla N° 18: Registraría sus datos en la bolsa de trabajo del IESTP “Argentina95	
Tabla N° 19 : Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	97
Tabla N° 20: Resumen de prueba de hipótesis.....	98
Tabla N° 21: Resumen de prueba de hipótesis H1	99
Tabla N° 22: Resumen de prueba de hipótesis H2	100
Tabla N° 23: Resumen de prueba de hipótesis H3	101

Tabla N° 24: Resumen de prueba de hipótesis H4102

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Proceso Administrativo	44
Gráfico N° 2: Ciclo Administrativo	45
Gráfico N° 3: Funciones del Proceso Administrativo	46
Gráfico N° 4: Encuestado según edad	85
Gráfico N° 5: Carrera profesional por encuestado	86
Gráfico N° 6: Propietario de empresa.....	87
Gráfico N° 7: Trabaja(o) por intermedio de una bolsa de trabajo	88
Gráfico N° 8: Selección de personal través de bolsas de trabajo.....	89
Gráfico N° 9: Imagen que usted tiene de las bolsas de trabajo.....	90
Gráfico N° 10: Ha llevado su hoja de vida a una bolsa de trabajo	91
Gráfico N° 11: Servicios adicionales le gustaría que una bolsa de trabajo le brindará.....	92
Gráfico N° 12: Aspectos es más representativo en una bolsa de trabajo	93
Gráfico N° 13: Propia bolsa de trabajo	94
Gráfico N° 14: Registrar datos	95

INDICE DE ANEXOS

ANEXO 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TITULO: SISTEMA DE INFORMACION PARA BOLSA DE TRABAJO EN EL
INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PÚBLICO
ARGENTINA 2015.....131

ANEXO 2:

CUESTIONARIO.....134

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El desempleo y la falta de oportunidades laborales tiene gran trascendencia y la creación de mecanismos que ayuden a la integración de los profesionales a los mercados laborales, generan la oportunidad de desarrollar sus competencias.

Siempre fue preocupación del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina buscar ofertas de empleo para sus estudiantes, que les facilite insertarse en el mercado laboral bajo la ideología de solidaridad, colaboración y el perfil humanístico para que los profesionales técnicos adquieran compromisos, tanto comunitario como personal, que los invita a desarrollar proyectos que posean un valor agregado frente a situaciones tanto laborales como el de prepararse para el futuro.

En este orden de ideas este proyecto “Sistema de información para bolsa de trabajo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina 2015” tiene por fundamento proponer la creación de la bolsa de empleo buscando hacer más evidente la participación y el vínculo entre, estudiantes, egresados y el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina.

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina tiene como VISIÓN “Instituto líder en la formación de Educación Superior del País, por su alta calidad profesional de su personal, desarrollo de tecnología y calidez

en la atención de los alumnos” y MISIÓN “Formar profesionales técnicos competentes y emprendedores, capaces de insertarse con el éxito en el mundo laboral y/o empresarial” caracterizándose por la continua formación de profesionales técnicos con principios éticos, teniendo presentes las características y condiciones de la sociedad, cultura y valores nacionales, mediante la búsqueda de la verdad, el bien, y el aprendizaje voluntario; y para sus egresados es primordial buscar las alternativas laborales que les permitan colocar sus conocimientos a la práctica empresarial, explotando las bases desde ser alumno egresado y al finalizar su formación profesional técnica, e ir de esta forma con la bolsa de trabajo afianzando su futuro profesional al adquirir experiencia y habilidades.

Actualmente no existe un mecanismo definido al interior del Instituto que permita o facilite la vinculación de sus egresados al mercado laboral.

Actualmente en Instituto recibe a lo largo del año solicitudes de diversas empresas que requieren profesionales con perfiles y características específicas afines a las carreras que dicha institución oferta, lamentablemente en algunas ocasiones, estas oportunidades de trabajo quedan desaprovechadas debido a que el Instituto pierde contacto con sus egresados, y también a que no existe un espacio formal que permita la interacción entre las empresas y los estudiantes.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

¿Será factible el desarrollo de un Sistema de información para bolsa de trabajo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina 2015?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Será factible el Diseño de una interfaz intuitiva y amigable que permita a los empleadores hacer el registro ágil, oportuno de los puestos y vacantes que tengan disponibles en su empresa?
- ¿Será factible el Diseño de una base de datos donde los empleadores puedan visualizar los datos de los egresados que buscan empleo y sus perfiles?
- ¿Será factible la promoción de los estudiantes con conocimientos y habilidades para que puedan ubicarse en los puestos de trabajo ofrecidos por los empleadores?
- ¿Los programas, servicios y estrategias de divulgación que incluirá la bolsa de trabajo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina en beneficio de los estudiantes y egresados es viable?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo general

Desarrollar el Sistema de información para bolsa de trabajo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina 2015

1.3.2 Objetivos específicos

- Diseñar una interfaz intuitiva y amigable que permita a los empleadores hacer el registro ágil, oportuno de los puestos y vacantes que tengan disponibles en su empresa.

- Diseñar una base de datos donde los empleadores puedan visualizar los datos de los egresados que buscan empleo y sus perfiles.
- Promover a los estudiantes que por sus conocimientos y habilidades puedan ubicarse en los puestos de trabajo ofrecidos por los empleadores.
- Proponer los programas, servicios y estrategias de divulgación que incluirá la bolsa de trabajo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina en beneficio de los estudiantes y egresados.

1.4 HIPÓTESIS

1.4.1 Hipótesis general

Ho: El Sistema de información NO lograra eficacia en la bolsa de trabajo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina 2015

Hi: El Sistema de información lograra eficacia en la bolsa de trabajo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina 2015

1.4.2 Hipótesis específicos

- Ho1: Diseñar una interfaz intuitiva y amigable, NO permitirá a los empleadores hacer el registro ágil, oportuno de los puestos y vacantes que tengan disponibles en su empresa.
- Hi1: Diseñar una interfaz intuitiva y amigable, permitirá a los empleadores hacer el registro ágil, oportuno de los puestos y vacantes que tengan disponibles en su empresa.

- Ho2: Diseñar una base de datos NO permitirá a los empleadores puedan visualizar los datos de los egresados que buscan empleo y sus perfiles.
- Hi2: Diseñar una base de datos permitirá a los empleadores puedan visualizar los datos de los egresados que buscan empleo y sus perfiles.
- Ho3: El sistema NO promoverá a los estudiantes con conocimientos y habilidades para que puedan ubicarse en los puestos de trabajo ofrecidos por los empleadores.
- Hi3: El sistema promoverá a los estudiantes con conocimientos y habilidades para que puedan ubicarse en los puestos de trabajo ofrecidos por los empleadores.
- Ho4: Los programas, servicios y estrategias de divulgación que se incluirán en la bolsa de trabajo Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina NO será en beneficio de los estudiantes y egresados.
- Ho4: Los programas, servicios y estrategias de divulgación que se incluirán en la bolsa de trabajo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina será en beneficio de los estudiantes y egresados.

1.5 VARIABLES Y SU OPERALIZACIÓN

Tabla Nº 1: Operacionalización de variables

Sistema de información para bolsa de trabajo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina 2015				
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
SISTEMA DE INFORMACION	Sistema de información es un organismo que recolecta, procesa, almacena y distribuye información. Son indispensables para ayudar a los gerentes a mantener ordenada su compañía, a analizar todo lo que por ella pasa y a crear nuevos productos que coloquen en un buen lugar a la organización	El sistema de información para bolsa de trabajo se puede medir a través de la ejecución de procedimientos como son el reclutamiento y la selección de los estudiantes y egresados.	Misión Visión Estructura Organizacional Integrantes y Elementos Reclutamiento	Entrevista Observación
			Interfaz intuitiva y amigable Registro ágil, oportuno de los puestos y vacantes Base de datos Datos de egresados que buscan empleo y sus perfiles. Conocimientos y habilidades	Justificación Estrategias Análisis Análisis Documental
BOLSA DE TRABAJO	La bolsa de trabajo es un instrumento utilizado por determinadas empresas para reclutar trabajadores a lo largo de varios periodos de tiempo. Algunos procesos de selección se realizan con el objetivo de crear dicha bolsa	En esta bolsa se recogen las solicitudes de trabajo para áreas de Data Mining, Inteligencia Comercial, Riesgos, y áreas de Analítica en general	Caracterización de La Bolsa Programas Servicios Estrategias de Divulgación Puestos de trabajo ofrecidos por los empleadores. Programas, servicios y estrategias de divulgación de bolsa de trabajo	Estrategias Procedimientos

1.6 JUSTIFICACIÓN

Organizaciones de todo ámbito como Institutos, universidades y empresas del sector público y privado día a día se hacen más competitivas dentro de sus sectores, utilizando cada vez, más técnicas y herramientas en busca del éxito. En ese orden de cosas las Instituciones del sector educativo deben ir a la par adoptando estrategias de mejoramiento continuo basadas en la gestión del Servicio, acreditación y convenios con entidades nacionales e internacionales en búsqueda de alcanzar la motivación e incentivos tanto a estudiantes, egresados, docentes y directivos de la institución a través de un sentimiento de compromiso para alcanzar los objetivos y metas.

La investigación propuesta “Sistema de información para bolsa de trabajo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina 2015”, mediante la realización de una serie de diagnósticos, análisis, aplicación de teoría, conceptos, pretende demostrar la importancia que tiene la propuesta de la conformación de la bolsa de trabajo que desarrolle una cultura de colaboración en que el estudiante pueda contar con un instrumento que le facilite poner en práctica los conocimientos con que cuenta al culminar sus estudios.

Del punto de vista teórico generará reflexión y discusión sobre el conocimiento existente del tema investigado.

Del el punto de vista metodológico, se generara la aplicación de un método de investigación para generar conocimiento válido y confiable sobre los métodos de intermediación laboral en general y los utilizados en instituciones educativas en particular.

En cuanto a su alcance, esta investigación abrirá el camino para la implementación de la propuesta sirviendo como marco referencial los conocimientos adquiridos durante sus estudios y permitirá ser precedente del surgimiento de nuevas ideas y proyectos.

1.7 VIABILIDAD

Alumnos y egresados deben ser orientados para enfrentar con éxito el mercado laboral a través de charlas, manuales, talleres, sistemas en línea sobre búsqueda de empleo, itinerario de carrera, elaboración de currículum vitae y entrevistas de trabajo. Se pretende que la propuesta Sistema de Información para Bolsa de Trabajo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina 2015 va promover esta iniciativa con el objetivo de orientar y apoyar a los alumnos y egresados en la búsqueda y obtención de un espacio laboral, donde los alumnos podrán acceder a las convocatorias de las empresas y organizaciones que demandan personal, ya sea para prácticas, empleos o trabajos independientes, y el de desarrollar actividades permanentes durante las 24 horas del día, durante todo el año de orientación para que el alumno y el egresado puedan planificar su vida profesional técnica, tales como talleres, charlas y proyectos, informando desde cómo elaborar su CV que defina adecuadamente las habilidades y la formación académica del candidato, y cómo enfrentar entrevistas de trabajo conociendo sus fortalezas y debilidades.

Es viable porque contamos con el potencial humano, recursos financieros y materiales. Así mismo porque vengo laborando por más de 18 años en la institución y de tener la autorización de las autoridades para el desarrollo de la investigación.

1.8 LIMITACIONES

El presente estudio responde a algunas limitaciones:

- La predisposición de los docentes en la aplicación del instrumento.
- No se han encontrado trabajos de investigación preliminares en la institución.
- Difícil acceso a información sobre formación de los docentes y autoridades

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.9 ANTECEDENTES

A continuación se describen los antecedentes históricos, las investigaciones internacionales y nacionales, que permitió una mayor comprensión sobre bolsa de trabajo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina y su sistematización.

2.9.1 Antecedentes Históricos

“Historia de las Bolsas de Trabajo” de Fernand Pelloutier (Pelloutier, 2014), es un ensayo histórico relevante para los tiempos actuales, no obstante haber sido escrito hace más de un siglo. En efecto, en tiempos de la globalización, cuando el Trabajo parece sucumbir frente al Capital, es el momento en que este tipo de alternativas, como la planteada por Fernand Pelloutier, deben renacer de sus cenizas conformándose en una opción asequible. Las Bolsas del Trabajo representaron, en su momento, una alternativa libertaria real que puso, como comúnmente se dice, los pelos de punta de no pocos capitalistas franceses que en ellas veían el germen de su aniquilamiento. Las Bolsas del Trabajo fueron ideadas como organismos suprasindicales que por su propia composición ponían en peligro al orden capitalista, manteniendo igualmente en jaque a las estructuras estatales. No en balde, los juristas de aquella época no paraban en señalar como la existencia de un Estado dentro del Estado, habida cuenta de que efectivamente tendían a reemplazar

las estructuras propias del Estado capitalista por otras distintas de neto carácter socialista libertario. Organismos encargados de registrar las condiciones laborales en diferentes sectores y regiones de Francia por medio de instrumentos de medición estadísticos, las Bolsas del Trabajo facilitaban asimismo una amplia gama de servicios que por supuesto en mucho favorecían a sus agremiados.

La bolsa de trabajo virtual, Leer más: (Jaen , 2010) indica que a partir de la revolución industrial, con la llegada del sistema de trabajo fabril, se extendió la visión común sobre la función del trabajador. Se entendía que el personal representaba un costo. En la actualidad el capital humano es considerado como un recurso más de la empresa, e incluso los directivos entienden que la formación del trabajador, su experiencia o grado de integración contribuyen a mejorar el funcionamiento de la propia organización.

Para llevar a cabo el reclutamiento de personal se han utilizado durante décadas distintos procedimientos, desde el rumor hasta el típico anuncio en prensa han servido para cubrir vacantes. Sin embargo, y desde hace pocos años, internet se ha convertido en uno de los medios más utilizados en la capacitación y selección de trabajadores, pues su uso presenta múltiples ventajas. De hecho tanto las empresas que trata de completar sus planillas como los usuarios de la red se ven beneficiados.

Gracias a las bolsas de empleo virtuales, es posible generar una amplia cartera de potenciales candidatos sin realizar una gran inversión. El costo del rastreo virtual se reduce por lo que frente a los

medios escritos es previsible que éste acabe por imponerse. Por otra parte no hay que olvidar que la coyuntura que existe es garantía de futuro para este tipo de negocios. Y además la confluencia de la oferta y la demanda en la red configuran un auténtico mercado de trabajo accesible y de enormes dimensiones.

Los procesos de selección tradicionales son largos y complejos. Desde que la oferta es publicitada transcurren una serie de fases. Así tras la definición del puesto, la planificación de los medios en los que aparecerán los anuncios y el presupuesto, se reciben los currículums y se crean las bases de datos, se procede al estudio de los candidatos, se realizan las llamadas y entrevistas, e incluso se publica la resolución final... Ahora a través de internet se optimiza el proceso, se agilizan las fases y se consigue un importante ahorro.

Los programas utilizados en la red permiten la consulta automática e inmediata de la información. Gracias a formularios se concretan los requisitos al máximo y se realizan los descartes con mayor rapidez. Además el empresario consigue con este sistema una base de datos informatizada que podrá utilizar eficazmente en el futuro. Internet ante todo ofrece velocidad, rapidez de respuesta, y economía en los costos.

A partir de una mínima inversión cualquier empresa puede aprovechar las nuevas tecnologías para realizar su propia selección de candidatos. Esta fórmula comienza a ser muy utilizada pues ya existen gran cantidad de sitios web, tanto nacionales como

internacionales, dedicados a poner en contacto a las empresas demandantes y a los candidatos.

El elevado nivel de formación de los profesionales que se introducen al mercado laboral, permite que haya en principio múltiples candidatos idóneos para un mismo puesto de trabajo. Con internet se eliminan las barreras espaciales. Quienes buscan su primer empleo suelen apostar por la movilidad, además este esfuerzo es valorado por las empresas que rastrean el mercado.

Los usuarios de los portales de empleo tienen la certeza de que su currículum permanecerá en la base de datos del web site y podrá actualizar sus datos. En función del tamaño de esa bolsa las agencias online están capacitadas para suministrar datos de gran valor a sus clientes.

Las búsquedas de personal de áreas relacionadas con las nuevas tecnologías son las más efectivas. De todos modos los resultados de los reclutamientos de profesionales de otros sectores también son muy satisfactorios. Y es que las agencias virtuales de colocación han demostrado su capacidad de respuesta. Pueden acelerar la búsqueda en función de las necesidades de sus clientes, atienden de forma personalizada a los candidatos utilizando el correo electrónico y son verdaderos motores de información.

Frente a las empresas de bolsa de trabajo con estructura física, la agencia virtual tiene acceso a candidatos de cualquier lugar y puede atender a las necesidades puntuales de una empresa en poco

tiempo y a bajo costo. Gracias a la red se acorta incluso el proceso de evaluación de aspirantes.

Los portales de empleo comienzan a plantear dificultades a las empresas de bolsa de trabajo, tanto así que éstas han optado también por abrir sucursales online. Las bolsas de trabajo en internet han crecido notablemente gracias a la divulgación de los beneficios derivados del uso de las nuevas tecnologías. En Estados Unidos y el norte de Europa éste es ya el sistema más utilizado por los gestores de personal.

Los pronósticos son positivos y todo apunta a que el reclutamiento virtual en breve será la mejor y más completo. De momento convive el sistema virtual con el tradicional y el cambio en la gestión de recursos humanos está lejos de provocar una ruptura radical con todo lo anterior.

Las agencias online de empleo y los portales especializados en esta área han demostrado que es posible incrementar la eficacia de las anteriores fórmulas. Ahora, los avances tecnológicos permiten al empresario aprovechar las ventajas derivadas del uso de la nueva fórmula de captación de trabajadores.

La mayoría de las agencias online también ofrecen el servicio de bolsa de trabajo con estructura física y brindan los servicios de:

Recursos Humanos

- Descripciones de Puestos por Competencias.
- Diseño de la Estructura Organizacional.
- Diseño de la Escala Salarial.

- Comparaciones Salariales de Mercado.
- Diseño de Planes de Compensación Variables.
- Estrategias de Retención de Ejecutivos Claves.
- Diseño de Evaluaciones de Desempeño.
- Planes de Carrera.
- Planes de Sucesión.

Búsqueda y Selección de Personal

- Proceso rápido, garantizado y estándar a nivel nacional.
- Aplicación e interpretación de Pruebas Psicológicas.
- Contamos con la base de datos más grande a nivel centroamericano.
- Servicio de búsqueda y selección por internet, a través de su página web (exclusivo para clientes).

Administración de Planillas

- Administración de planillas a nivel nacional.
- Pago a empleados, acreedores e impuestos.
- Cálculos de retenciones laborales y patronales.
- Pago por cheques o transferencia electrónica.
- Entrega de comprobantes de pago mediante bouchers de seguridad.
- Cálculo de liquidaciones.
- Emisión de cartas de trabajo.

Outplacement

- Talleres de Orientación Psicológica (Manejo del Cambio).
- Talleres de Orientación Técnica (Herramientas para buscar empleo).
- Talleres de Finanzas Personales.
- Talleres de Formación de Empresarios.
- Disponibilidad de un Centro de Transición Laboral.
- Distribución y Promoción de las Hojas de Vida de los candidatos (networking).
- Apoyo Individual y en Grupo.
- Konzerta ha manejado los Procesos de Transición (OUTPLACEMENT) más grandes en Panamá y Centroamérica.

Rediseño de Procesos

- Levantamiento de Diagramas de Flujo.
- Rediseño de procesos.
- Disminución de tiempos de ciclo.
- Entrenamiento especializado para Departamentos de Procesos y Procedimientos.
- Definición de Indicadores de impacto.
- Medición del impacto económico de las mejoras de procesos.

2.9.2 Antecedentes Internacionales

En Colombia (Aldana Lozano, 2003) presento la investigación “Bolsa de trabajo estudiantil, de medio turno, como mecanismo para apoyar el nivel socioeconómico y académico del estudiante” cuyo objetivo era Promover la colocación de estudiantes de las instituciones de

educación pública de los niveles medio superior, medio superior terminal y superior en los centros de trabajo, quien concluyo: Que con la propuesta de la bolsa de trabajo estudiantil se promovería la colocación de estudiantes en empleo de medio turno; Que los empresarios tendrían la posibilidad de contar entre su personal con futuros profesionistas, que con su diaria preparación académica podrían mejorar sus sistemas de producción; Que con la propuesta de la bolsa de trabajo estudiantil se tendría una herramienta estratégica para que los jóvenes estudiantes encuentren oportunidades de empleo de medio turno y se empleen en áreas afines a su formación académica; Que con su participación directa en la resolución de problemas reales en las empresas, el joven estudiantil podría obtener la experiencia necesaria para que cuando egrese de la escuela, tenga el conocimiento del sector; Que la bolsa de trabajo, sería una alternativa real para la obtención de recurso humano calificado y obtener un trabajo; realizando una suficiente promoción ante los empresarios, los estudiantes y la sociedad en general, para que al conocer de su existencia, haga uso de ella y la encuentren atractiva para el fin que la necesita; Que con la inserción de estudiantes en los procesos productivos, se fortalecería el sector formal de la economía.

En Colombia (Sauceda Gastelum, 2008) publico la investigación “Diseño de una bolsa de trabajo en el área de recursos humanos de una universidad.” Cuyo objetivo era Diseñar una bolsa de trabajo en el área de recursos humanos de una universidad para alumnos y

egresados con la finalidad de agilizar su inserción con el sector empresarial en base a su perfil quien concluyo:

- La metodología implementada, para el diseño de una bolsa de trabajo, proporciona una perspectiva de seguimiento más clara ya que se puede analizar las fases o elementos que se deben contemplar para un buen manejo y administración de la misma. Así mismo se resaltó la importancia de contar con esta información documentada para la operación del responsable de recursos humanos, de la universidad para la cual se realizó este diseño.
- El análisis llevado a cabo sobre los distintos modelos de bolsa de trabajo, permitió la comparación para poder llegar a una estructura que vaya de acuerdo a las características y demandas del área para la cual se diseñó, para la búsqueda de soluciones, para ello se necesitó de investigación para el establecimiento de fases las cuales pueden evaluar separa los ajustes pertinentes, con el fin de encaminarlo al objetivo definido.

En México (Gomez Garduza, 2010) planteo la investigación “Sistema de información para bolsa de trabajo” cuyo objetivo es “Desarrollar un sistema de información que permita a los egresados de los tres programas de estudio que imparte la facultad de contabilidad y administración, vincularse con el mercado laboral” concluyendo que: La búsqueda de trabajo sin salir de casa y sin gastar dinero imprimiendo copias de nuestro curriculum, es una oportunidad que nos brinda internet; Esta tendencia está en continuo aumento, con lo que internet es y será cada vez más, uno de los elementos más

importantes en la captación y selección de personal; Un proceso de selección de personal es por demás laborioso para las empresas: Definición de puestos, aviso clasificado, recepción de los candidatos, creación de la base de datos, análisis de los candidatos, cruce de los datos del perfil con el de los candidatos tanto aceptamos como rechazamos, etc., Sin contar la cantidad de empleados que tiene que disponer para llevar a cabo toda esta tarea de selección.

En Colombia (Aldana Garzon & Benavides Gutierrez, Propuesta para la creación de la bolsa de empleo de administradores de empresas lasallista, 2008) en la investigación “Propuesta para la creación de la bolsa de empleo de administradores de empresas lasallista” se planteó como objetivo “Proponer la creación de la bolsa de empleo para los administradores de Empresas Lasallista.” Concluyendo en:

- Actualmente no existe un mecanismo definido y formalizado dentro Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, que facilite a estudiantes de último semestre y egresados, vincularse de manera efectiva al mercado laboral.
- El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina no posee un estudio socioeconómico de los estudiantes, que permita establecer aspectos como el estrato económico, rango de edades y otras características que serían de gran utilidad para obtener información cuando se están desarrollando estudios o investigaciones por parte de miembros del Instituto u otras personas o entidades.
- A pesar de que el enfoque que se le da a los estudiantes del

Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, es de ser emprendedores y crear su propia empresa; a partir de esta investigación se puede concluir que una gran proporción de los egresados, al culminar sus estudios ingresan al mercado laboral como empleados.

- Los servicios adicionales y complementarios que prestan las instituciones de Educación Superior, generan un valor agregado, por tal motivo se puede concluir que la generación de una propuesta para la crear una bolsa de Empleo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina a parte de mejorar la calidad de los servicios, beneficiaria a los estudiantes y egresados de la facultad.
- Así como es de gran importancia establecer un mecanismo que permita la vinculación de estudiantes de último semestre y egresados al mercado laboral, no es menos relevante el definir medios efectivos que proporcionen un contacto frecuente y eficaz entre estudiantes y el Instituto, tales como medios virtuales, encuentros, reuniones y ferias.
- El establecer un seguimiento continuo por parte del Instituto tanto a estudiantes como a egresados, genera una mayor satisfacción de los estudiantes y egresados ya que se ven valorados y representados por su Instituto, lo que hace que ellos prefieran involucrarse de manera más activa con su alma mater.
- El óptimo desarrollo y aplicación de la propuesta para la

creación de la Bolsa de Empleo, depende en gran parte del apoyo de las altas directivas del Instituto, y en la forma como esta propuesta pueda insertarse en los proyectos que se desarrollan en la institución.

- Es necesario centralizar el manejo de la Bolsa de Empleo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, dentro de una oficina específica de egresados (Asociación de Egresados) que se convierta en base o punto de partida para una aplicación futura en todo el Instituto.
- Es indispensable, para el buen funcionamiento y reconocimiento de la Bolsa de Empleo, el contar con el apoyo de entidades importantes para Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina.

2.9.3 Antecedentes Nacionales

EL Centro De Empleo - Bolsa de Trabajo que promueve el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (empleo, Trabajo) describe la Bolsa de Trabajo como el servicio de intermediación dirigido a todo ciudadano que requiera asistencia e información sobre ofertas de empleo de las empresas de la región. Asimismo, la interconexión del Centro de Empleo permite que una persona inscrita en una región pueda ser convocada a postular a un puesto de trabajo en otra región, incrementando su abanico de opciones y probabilidad para insertarse en el mercado de trabajo.

La bolsa de Trabajo tiene dos modalidades: presencial y virtual.

a) Modalidad Presencial:

La bolsa de trabajo presencial funciona en las oficinas de empleo a través de cuatro sub procesos: (i) la atención a los buscadores de empleo; (ii) la atención a las empresas; (iii) la vinculación propiamente dicha; y (iv) el seguimiento de los postulantes para verificar si fueron insertados o colocados en un puesto de trabajo. La bolsa de trabajo presencial cuenta con el innovador sistema informático denominado SILNET (Sistema de Intermediación Laboral) que permite el matching entre los requisitos de la vacante de empleo con el perfil de los postulantes registrados en el sistema. Esto evita la discrecionalidad del consultor de empleo y hace más transparente el proceso de preselección de postulantes.

b) Modalidad Virtual:

La bolsa de trabajo virtual opera a través del Portal electrónico “Empleos Perú”: <http://www.empleosperu.gob.pe/>. Aquí los buscadores de empleo y las empresas interactúan directamente sin mediación del consultor de empleo de la Ventanilla Única. Las empresas que acceden al portal y se registran pueden publicar sus vacantes de empleo y seleccionar y contactar a los buscadores de empleo que cuenten con el perfil requerido. Asimismo, los buscadores de empleo pueden ingresar su

Currículum Vitae y postular directamente a las vacantes de trabajo que se publican en el portal.

c) El Portal permite que las empresas:

Puedan seleccionar y reclutar personal gratuitamente y en tiempo mínimo. Las empresas sólo tienen que completar el “Formulario de Registro para Empresas” para la publicación de sus vacantes de empleo. Luego, la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo se encarga de validar la información registrada por la empresa (e.g. RUC, puesto de trabajo, Razón Social) para evitar inconsistencia y la publicación de ofertas de empleo discriminatorias.

En el caso de los buscadores de empleo, el Portal les brinda gratuitamente módulos de información sobre vacantes de empleo ofertadas, les permite postular en línea registrando su Currículum Vitae con el llenado del “Formulario de Registro para Buscadores de Empleo”, actualizarlo, realizar comentarios y conocer qué empresas lo han leído (cantidad de visitas y las fechas) y, también, les permite conocer el estado de sus postulaciones.

http://empleos.trabajo.gob.pe:8080/empleoperu/Postulante.do?method=formRegistro&POST_PORTAL=1

El Portal Empleos Perú cuenta también con módulos de información diseñados especialmente para jóvenes (Portal Empleo Joven:

<http://www.empleosperu.gob.pe/empleojoven/index.asp>) y personas con discapacidad (Módulo Inclusivo). El Portal Empleo Joven es un sitio web amigable dirigido a jóvenes entre 18 y 29 años con el fin de brindarles orientación vocacional, consejos prácticos sobre una búsqueda efectiva de empleo, capacitaciones gratuitas, entre otros servicios. Este portal también permite visualizar los enlaces de sitios web vinculados a jóvenes (e.g. OBEC, SENAJU, Punto J, Con Joven entre otros) y los testimonios de personajes públicos, artistas y profesionales reconocidos en el medio en donde cuentan su primera experiencia profesional para incentivar a los jóvenes a encontrar su primer empleo.

El portal de empleo, cuenta con el chat del Centro de Empleo: <http://www.empleosperu.gob.pe/chat.htm>, el cual constituye un mecanismo de comunicación para la asesoría en línea al Buscador de Empleo y Empleador sobre la navegación y funcionalidades del portal de empleo y sobre los servicios que se brindan en el Centro de Empleo.

2.10 BASES TEÓRICAS

2.10.1 El reclutamiento

El **reclutamiento**, como uno de los componentes de la administración, es un procedimiento el cual tiene como tarea

específica, la búsqueda constante de personal que cuente con las habilidades y competencias idóneas para un puesto determinado, para esto se genera una base de información la cual es dirigida a la organización con la finalidad de dar a conocer detalles en cuanto a conocimientos y capacidades que cada persona posee.

Cabe mencionar que el reclutamiento surge como una necesidad de encontrar a personas para un puesto que se encuentra vacante, en donde hay que colocar al candidato que reúna los requisitos que van de acuerdo al perfil que se requiere de ingreso.

A continuación se muestran una serie de temas en donde se abordan aspectos relacionados con el reclutamiento y la selección del personal, mencionando para ello las diferentes técnicas o métodos que existen para la selección, siendo estos abordados desde diferentes perspectivas de autores. Así mismo, es de relevancia recalcar las estrategias que apoyan a una mejor búsqueda de trabajo, desde los elementos necesarios para la elaboración de un currículum y las recomendaciones básicas para asistir a una entrevista. Cada uno de estos temas forma parte de los fundamentos para el desarrollo de una bolsa de trabajo.

La Administración es un arte cuando interviene los conocimientos empíricos. Sin embargo, cuando se utiliza conocimiento organizado y se sustenta la práctica con técnicas, se denomina ciencia. Las técnicas son esencialmente formas de hacer las cosas, métodos para lograr un determinado resultado con mayor eficacia y eficiencia.

A partir de estos conceptos nace el Proceso Administrativo, con elementos de la función de Administración que Fayol (citado por Chiavenato, 2002), definiera en su tiempo como: Prever, Organizar, Comandar, Coordinar y Controlar. Dentro de la línea propuesta por Fayol, los autores clásicos y neoclásicos adoptan el Proceso Administrativo como núcleo de su teoría; con sus Cuatro Elementos: Planificar, Organizar, Dirigir y Controlar.

Reyes en 1989, da a conocer los elementos del proceso administrativo desde la perspectiva de los siguientes autores como Urwick, que define el proceso administrativo como las funciones del administrador, con siete elementos: a) investigación, b) planeación, c) coordinación, d) control, e) previsión, f) organización, g) comando.

Por otra parte Koontz y O'Donnell (citado por Reyes, 1989), define el Proceso Administrativo con cinco elementos: a) planificación, b) designación de personal, c) Control, d) organización, e) dirección.

Así mismo, Miner (citado por Reyes, 1989), define el *Proceso Administrativo* con cinco elementos: a) planificación, b) organización, c) dirección, d) coordinación, e) contro

2.10.2 Bolsa de trabajo para estudiantes

Las instituciones educativas generan y transmiten el conocimiento y deben tomar en cuenta los adelantos tecnológicos que han revolucionado en los últimos tiempos, por lo que deben tener un sistemático proceso de actualización para absorber el cúmulo de adelantos científicos. De lo contrario, se corre el riesgo de no

responder a las expectativas sociales que debe cumplir una institución educativa. La actualización debe ser una constante de los planes de estudio, para así contribuir al desarrollo social.

La institución tiene la responsabilidad de formar futuros profesionistas para que estos logren integrarse a la sociedad y mediante su trabajo cumplan con sus propias expectativas y de la misma sociedad. Así, la escuela debe proporcionar las herramientas básicas que se requieren para instrumentar los procesos de producción, debe buscar el vínculo con el trabajo y el ejercicio profesional para que de esta manera contribuyan a incrementar los niveles de productividad y de bienestar de la población del lugar donde se encuentre y de la sociedad en general.

Este proceso de vinculación con el entorno y específicamente con los sectores productivos, hacen necesario que cada una de las Dependencias de Educación Superior (DES) asuman que el mejor parámetro para calificar su labor educativa, es el desempeño profesional de sus egresados y el reconocimiento de los sectores productivos.

La implementación de una Bolsa de Trabajo, logrará la vinculación de las Escuelas con los sectores productivos público, privado y social, asimismo con diversas instituciones y organismos. Esto les permitirá a dichas escuelas fortalecer los vínculos y proporcionar a sus egresados y estudiantes la oportunidad de contar con un empleo acorde a su perfil profesional. Además, se contara con la Información suficiente para modificar permanentemente sus planes y programas

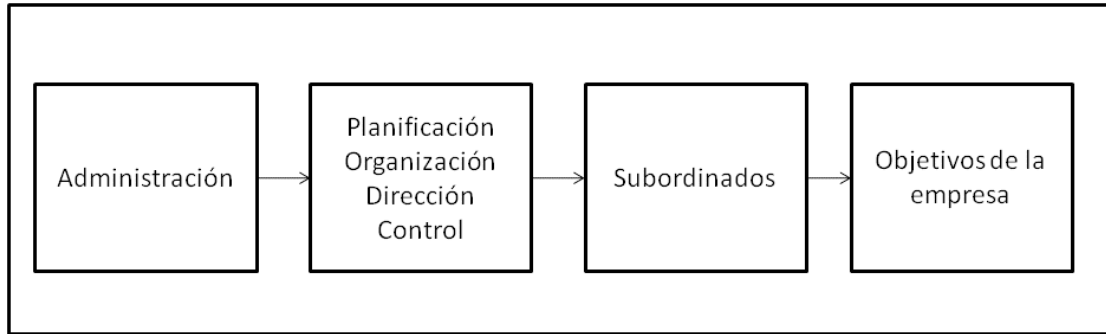
de estudio con la calidad y pertinencia que requiere la SEP y organismos evaluadores de los programas educativos. (Zayas, 2006).

2.10.3 Proceso Administrativo

La Administración es la principal actividad que marca una diferencia en el grado que las organizaciones sirven a las personas que afectan. El éxito que puede tener las obligaciones sociales depende en gran medida, de sus gerentes. Si los gerentes realizan debidamente su trabajo, es probable que la organización alcance sus metas, por lo tanto se puede decir que el desempeño gerencial se mide de acuerdo al grado en que los gerentes cumplen la secuencia del Proceso Administrativo, logrando una estructura organizacional que la diferencia de otras organizaciones.

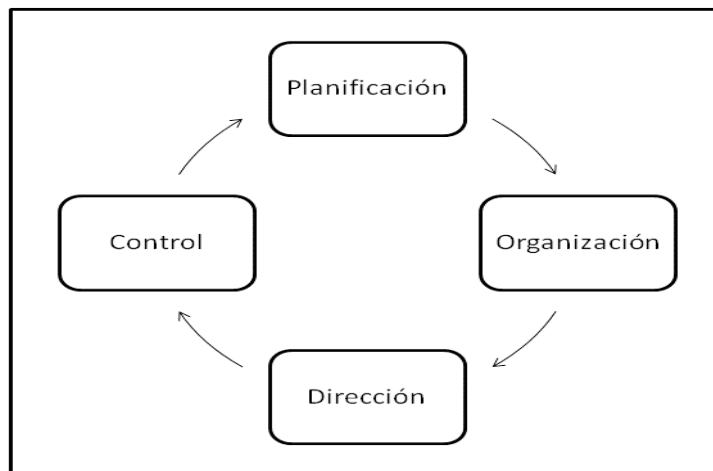
Chiavenato (2002), en su libro Fundamentos de Administración, organiza el Proceso Administrativo, considerando los siguientes componentes tales como la administración, planificación, organización, dirección, control, así como los subordinados y sin dejar de mencionar los objetivos de la empresa, mostrándose de la siguiente manera (Ver Gráfico N° 1).

Gráfico N° 1: Proceso Administrativo



Las funciones del administrador, considerando como un proceso sistemático son de planificar, organizar, dirigir y controlar, por tanto al desempeño de todas las funciones entre sí, constituye lo que se llama, el ciclo administrativo. La importancia de este ciclo recae en la combinación de las funciones para la correcta operación de un proceso, ya que para cualquier actividad es indispensable pasar por estos elementos que permiten analizar el buen funcionamiento de la operación y a partir de ello actuar sobre las mejoras, es así como se observa a continuación (Ver Gráfico N° 2)

Gráfico N° 2: Ciclo Administrativo

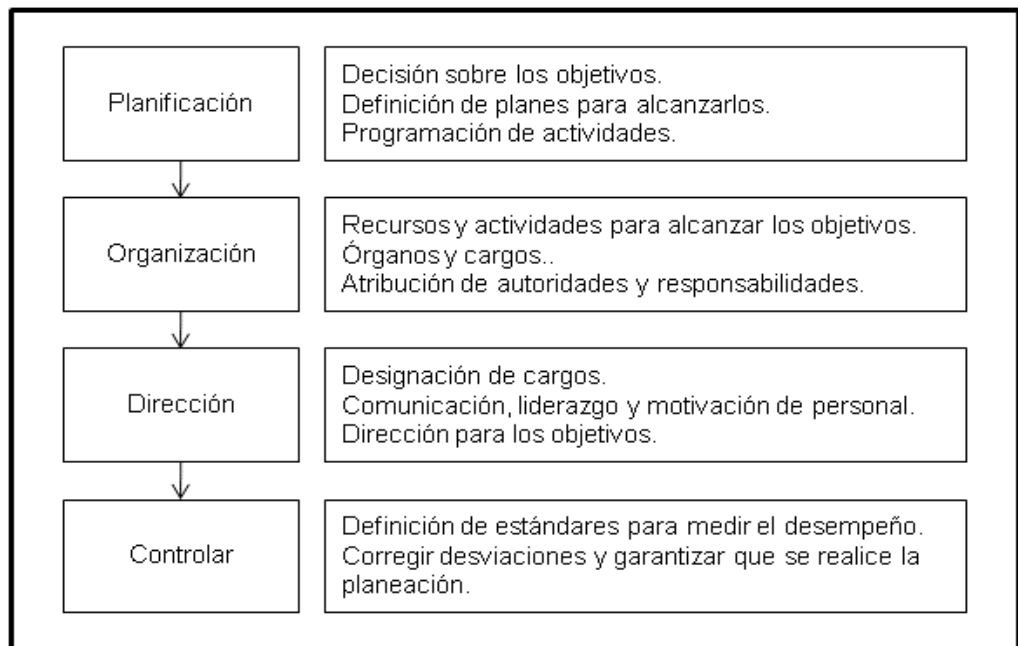


El proceso administrativo a su vez, se visualiza como una secuencia cíclica, pues se encuentra relacionada en una interacción dinámica, por ello es cíclica, dinámica e interactiva.

Por otra parte, el proceso administrativo se refiere a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa, dirigir y controlar sus actividades. Se ha comprobado que la eficiencia de la empresa es mucho mayor que la suma de las eficiencias de los trabajadores, y que ésta debe alcanzarse mediante la racionalidad, es decir la adecuación de los medios (órganos y cargos) a los fines que se desean alcanzar, muchos autores consideran que el administrador debe tener una función individual de coordinar, sin embargo parece más exacto concebirla como la esencia de la habilidad general para armonizar los esfuerzos individuales que se encaminan al cumplimiento de las metas del grupo.

Las funciones administrativas en un enfoque sistémico conforman el proceso administrativo, cuando se consideran aisladamente los elementos planificación, organización, dirección y control, son solo funciones administrativas, cuando se consideran estos cuatro elementos (planificar, organizar, dirigir y controlar) en un enfoque global de interacción para alcanzar objetivos forman el Proceso Administrativo (Ver Gráfico N° 3)

Gráfico N° 3: Funciones del Proceso Administrativo



Según el libro *Administración una Perspectiva Global* de los autores Harold Koontz y Heinz Weihrick, (citado por Chiavenato en 1999), las funciones del administrador son: planificación, organización, dirección y control que conforman el Proceso Administrativo cuando se las considera desde el punto de vista sistémico. Fayol señala que estos elementos se aplican en negocios, organizaciones políticas, religiosas, filantrópicas y militares.

A continuación se detallan cada una de las etapas del proceso administrativo:

2.2.3.1 Planificación

Es la determinación de los objetivos y elección de los cursos de acción para lograrlos con base en la investigación y elaboración de un esquema detallado que habrá de realizarse en un futuro.

Los principios de la administración son verdades fundamentales de aplicación general que sirven Como guías de conducta a observarse en la acción administrativa.

- Factibilidad: Lo que se planea ha de ser realizable.
- Objetividad y cuantificación: establece la necesidad de utilizar datos objetivos tales como estadística, estudios de mercado, cálculos probabilísticos, modelos matemáticos y datos numéricos, al elaborar planes para reducir al mínimo los riesgos.
- Flexibilidad: es conveniente establecer márgenes de holgura que permitan afrontar situaciones imprevistas.
- Unidad: todos los planes específicos de la empresa deben integrarse a un plan general y dirigirse al logro de los propósitos y objetivos generales.
- Intercambio de estrategias: cuando un plan se extiende en relación al tiempo (largo plazo), será necesario rehacerlo completamente. (Chiavenato 2002).
- Corto Plazo: menor o igual a un año.
- Mediano Plazo: de uno a tres años.
- Largo Plazo: mayor a tres años.

Por otro lado, la planeación está integrada por las siguientes etapas que se describen a continuación:

Propósitos. Se refiere a las aspiraciones fundamentales o finalidades de tipo cualitativo que persigue en forma permanente o semipermanente a un grupo social.

Las siguientes cuatro características hacen que se diferencie de los objetivos:

- Son básicos o trascendentales porque constituyen el fundamento de los demás elementos.
- Genéricos o cualitativos, porque no se expresan en términos numéricos.
- Permanentes, porque permanecen vigentes durante el periodo de vida de la organización.
- Semipermanentes, porque pueden abarcar un periodo determinado

Investigación. Es un proceso que mediante la aplicación del método científico, procura obtener información relevante y fidedigna con el fin de explicar, describir y predecir la conducta de los fenómenos. La investigación es trascendental en la planeación, ya que proporciona información a las etapas de la misma para que se lleve a cabo racionalmente.

Premisas. Suposiciones que se deben considerar ante aquellas circunstancias o condiciones futuras que afectaran al curso en que va a desarrollarse el plan. Las premisas de acuerdo a su naturaleza se clasifican en:

- Internas: cuando se originan dentro de la empresa y pueden influir en el logro de los propósitos.
- Externas: son factores o condiciones cuyo origen es ajeno a la empresa, pero pueden tener efecto decisivo en el desarrollo de sus actividades. Estas premisas externas pueden ser de carácter político, legal, económicas, sociales, así como técnicas.

Objetivos:

Representan los resultados que la empresa espera obtener, son fines para alcanzar, establecidos cuantitativamente y determinados para realizarse transcurrido un tiempo específico.

Clasificación de los objetivos:

- Estratégicos o generales: comprenden toda la empresa
- Tácticos o departamentales: se refieren a un área o departamento de la empresa, se establecen a corto o mediano plazo.
- Operacionales o específicos se establecen en niveles o secciones más específicas de la empresa e invariablemente son a corto plazo.

Estrategias. Son cursos de acción general o alternativas, que muestran la dirección y el empleo general de los recursos y esfuerzos para lograr los objetivos en las condiciones más ventajosas. Las estrategias en la empresa nacen como una respuesta para afrontar los retos que implican la competencia y la vida de la empresa en sí (Fernández, 1993).

Al establecer estrategias es conveniente seguir tres etapas:

- Determinación de los cursos o alternativas: consiste en buscar el mayor número de alternativas para lograr cada uno de los objetivos.
- Evaluación: analizar y evaluar cada una de las alternativas tomando en consideración las ventajas y desventajas de cada una de ellas.
- Selección de alternativas: considerar las alternativas idóneas en cuanto a factibilidad y ventajas.

Para que las estrategias sean operables y cumplan con su función, es necesario:

- Asegurarse de que sean consistentes y contribuyan al logro del objetivo.

- Determinarlas con claridad.
- No confundir las estrategias con las tácticas, ya que éstas últimas combinan la acción con los medios para alcanzar el objetivo.
- Considerar las experiencias pasadas para su establecimiento; esto permitirá sugerir un mayor número de cursos de acción.
- Analizar las consecuencias que pudieran presentarse al momento de aplicarlas.

Políticas. Son guías para orientar la acción, son criterios, lineamientos generales a observar en la toma de decisiones, sobre problemas que se repiten una y otra vez dentro de una organización.

2.10.3.2 Organización

Organización es el establecimiento de la estructura necesaria para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, disposición, correlación y agrupación de actividades, con el fin de poder realizar y simplificar las funciones del grupo social (Fernández, 1993). A continuación se describen algunos elementos que la componen.

- a) Estructura.** La organización implica el establecimiento del marco fundamental en el que habrá el grupo social, ya que establece la disposición y la correlación de las funciones, jerarquías y actividades necesarias para lograr los objetivos.
- b) Sistematización.** Las actividades y recursos de la empresa, deben de coordinarse racionalmente para facilitar el trabajo y la eficiencia. Agrupación y asignación de actividades y responsabilidades. En la organización surge la necesidad de agrupar, dividir y asignar funciones a fin de promover la especialización.

c) Jerárquica. La organización, como estructura, origina la necesidad de establecer niveles de autoridad y responsabilidad dentro de la empresa.

- Es de carácter continuo; jamás se puede decir que ha terminado, dado que la empresa y sus recursos están sujetos a cambios constantes (expansión, contracción, nuevos productos, etc), lo que obviamente redundaría en la necesidad de efectuar cambios en la organización.
- Es un medio a través del cual se establece la mejor manera de lograr los objetivos del grupo social.
- Suministra los métodos para que se puedan desempeñar las actividades eficientemente, con un mínimo de esfuerzo.
- Evita la lentitud e ineficiencia de las actividades, reduciendo los costos e incrementando la productividad.
- Reduce o elimina la duplicidad de esfuerzos, al delimitar funciones y responsabilidades.

2.10.3.3 Dirección

Esta etapa del proceso administrativo, llamada también ejecución, comando o liderazgo, es una función de tal trascendencia, que algunos autores consideran que la administración y la dirección son un mismo concepto.

Elemento del Concepto.

- Ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional.
- Motivación.
- Guía o conducción de los esfuerzos de los subordinados.

- Comunicación.
- Supervisión.
- Alcanzar las metas de la organización.

La dirección es trascendental porque pone en marcha todos los lineamientos establecidos durante la planeación y la organización, a través de ella se logran las formas de conducta más deseables en los miembros de la estructura organizacional.

Además la dirección eficiente es determinante en la moral de los empleados y, consecuentemente, en la productividad, su calidad se refleja en el logro de los objetivos, la implementación de métodos de organización y en la eficacia de los sistemas de control, que es donde se establece la comunicación necesaria para que la organización funcione.

Fernández (1993), establece los siguientes principios básicos de la dirección.

- De la armonía del objetivo o coordinación de intereses.
- Impersonalidad de mando.
- De la supervisión directa.
- De la vía jerárquica.
- De la resolución del conflicto.
- Aprovechamiento del conflicto.

La dirección será eficiente en tanto se encamine hacia el logro de los objetivos generales de la empresa. Así mismo, establece que los objetivos de todos los departamentos y secciones deberán relacionarse armoniosamente para lograr el objetivo general.

Impersonalidad de mando: Se refiere a que la autoridad y su ejercicio (el mando), surgen como una necesidad de la organización para obtener ciertos resultados.

De la supervisión directa: Se refiere al apoyo y comunicación que debe proporcionar el dirigente a sus subordinados durante la ejecución de los planes, de tal manera que éstos se realicen con mayor facilidad.

2.10.3.4 Comunicación

Es la relación comunitaria humana consistente en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento determinante de las formas que asume la sociabilidad del hombre.

Existen diferentes tipos de comunicación, para el desarrollo de este aspecto, se partirá de la concepción de Roger Malicol (1989), quien señala que la comunicación es la circulación del pensamiento en tres niveles:

- Unidimensional: Consigo mismo.
- Bidimensional: Con los otros.
- Tridimensional: Yo con los otros, el contexto y el medio.

Comunicación Intrapersonal: A través de este se manifiesta una conversación profunda y personal. Un emisor es receptor de sus propios mensajes. El hablante es, al mismo tiempo, audiencia. El narrador es el protagonista; nos relata sus vivencias. El centro del universo es él yo y su emisor de mensajes se logra mediante símbolos verbales o representaciones imaginables.

El monólogo, es una forma expresiva. Es también el discurso que un emisor o hablante se dirige a sí mismo. Se emplea también en las obras dramáticas y narrativas para revelar estados de conciencia, conjuntamente con sus respectivos procesos síquicos. Se expresa en primera persona. De allí, es donde parte el énfasis en el emisor y por otra parte la importancia en el predominio de las expresiones exclamativas.

Comunicación Interpersonal: Cuando dos o más personas hablan, se dice que hay una relación de comunicación. Esa relación recibe el nombre de interpersonal y es el tipo de comunicación que la generalidad de nosotros practicamos a mayor parte del tiempo.

Ocurre cuando usted establece una comunicación dialogante con otra u otras personas, cuando de parte con sus familiares, amigos, cuando solicita orientación de sus asesores en el centro local. Esto quiere decir que pueda darse dentro del marco familiar, en la comunidad, en una institución, organización o asociación profesional. La comunicación interpersonal es la forma más directa y personal de la comunicación. Ella ofrece la oportunidad de que usted y otras personas puedan verse, compartir ideas, interrumpir o suspender el diálogo.

La comunicación interpersonal es un acto creativo, que ofrece, tanto el emisor como al preceptor, la posibilidad de una expansión sin límites por la vía del diálogo. El diálogo, es la forma más completa de comunicación entre los hombres. Se pone al monólogo, el cual pone énfasis en el receptor del mensaje, se remite simultáneamente a varios marcos de referencia y con una suma frecuencia utiliza oraciones interrogativas, permite la exteriorización de las ideas por medio de la conversación.

El diálogo se destruye cuando no se sabe:

- Oír y entender las razones de los otros.
- Expresar un punto de vista con sosiego, serenidad y equilibrio.
- Respetar y tolerar la opinión divergente.
- Escuchas las opiniones diferidas de los demás.
- Sustituir el prejuicio prepotente por el juicio ponderado.
- Derogar la compulsividad vehemente por el análisis pertinente.
- Atender a la comunicación positivamente a favor de los demás.
- Subrayar el espíritu de solidaridad en lugar de la estridencia enrojecida

Comunicación Masiva: Al crecer la civilización y hacerse poderosa, sobrevino la necesidad de nuevos medios de comunicación, cónsonos con ese desarrollo. Así pues, al buscar el hombre su propia trascendencia, utilizó instrumentos que permitieron la extensión de sus sentidos.

De la comunicación directa, personal se pasa a una comunicación masiva. Esto quiere decir que cuando las implicaciones del mensaje van más allá de nuestras propias fronteras, debemos recurrir a medios técnicos para ampliar el contenido y la fuerza de la que queremos comunicar.

El proceso comunicacional sigue siendo el mismo, lo que cambia son los medios utilizados. Ahora no solo nos centramos solamente en las personas, sino que requerimos de ciertos instrumentos de carácter técnico para ampliar los contenidos de los mensajes y, en consecuencia, elevar el radio de acción y las responsabilidades de lograr mayores efectos.

2.10.3.5 Barreras de Comunicación

Sin duda, alguna vez en su vida, usted no ha podido comunicarse con otra persona. Muchas pueden ser las causas: un teléfono dañado, un radio con mucho volumen, el llanto de un niño, el estruendo ruido de una corneta, etc. Estas diferencias se denominan ruidos o barreras (Miner, 1984).

¿En qué elementos intervinientes del proceso hay la posibilidad que aparezcan una restricción o barrera?

Todos los elementos intervinientes en el proceso de la comunicación pueden, estos a su vez pueden llegar a sufrir obstrucciones o perturbaciones; anarquías, aleatorias e imprevisibles que entorpecen, dificultan o imposibilitan la correcta comunicación en las persona. Estas barreras que impiden la comunicación pueden registrarse a nivel, semántico, físico, fisiológico, sociológico y administrativo

Barrera Semántica: Si al hablar o escribir se utiliza una palabra con una aceptación que no le corresponde, se produce una barrera semántica. Esto quiere decir cambio de significación. Estos ruidos o barreras se registran a diario. Los vehículos más eficaces en el uso y divulgación de los mismos son los medios de comunicación social. A través de los medios de comunicación de masas llamados canales televisión, revistas, periódicos, prensa, llegan a nosotros incontables expresiones iguales a estas. Cuando no precisamos el correcto significado de las palabras orales o escritas surgen diferentes interpretaciones, y así el receptor capta no lo que dice el emisor sino lo que su contexto cultural le indica (Miner, 1984)

Así mismo, se dificulta la comunicación por una barrera semántica cuando no se expresa en forma anfibológica. La anfibología nos remite a un doble

sentido, a lo ambiguo, a la interpretación del discurso o palabra de múltiples maneras. Este problema se registra a nivel de la construcción o sintaxis. Los ejemplos más corriente de anfibología provienen del empleo confuso de los pronombres de tercera persona, del posesivo, su, suyo, etc., y de la omisión del sujeto.

Barrera Física: Esta barrera se presenta cuando los medios utilizados para transportar el mensaje no permiten que este llegue nítidamente al receptor y provocan incomunicación. El medio es el vehículo, instrumento o aparato que transmite la información, también se le denomina canal comunicacional. Los medios más empleados son, cartas, teléfono, radio, cine, televisión, entre otros.

Otros casos que sirven como ejemplo de este tipo de barrera son la interferencia en el radio o en el teléfono, el exceso de ruido, así como la distancia.

Barrera Fisiológica: Surgen cuando una de las personas que interviene en una comunicación interpersonal (conversación) presenta defectos orgánicos en la vista, en la audición o en la zona de articulación, lo que ocasiona interferencias en el acto comunicativo. Tal es el caso de los sordos, los mudos y los ciegos,

También, podemos señalar a aquellas personas que sin llegar a tales extremos, presentan alguna deficiencia fisiológica, tienen alguna falla y no ven, no escuchan o no hablan bien.

Barrera Psicológica: Todo ser humano tiene una forma particular de vivir, de percibir y entender el mundo en el cual se encuentra inserto. Esta forma recibe una nominación psicológica; esquema referencial. El tono de voz del

jefe, el uso que hace del vocabulario o su falta de tacto pueden hacer que un empleado se sienta subestimado, agredido o rechazado. Siempre se emiten mensajes en donde se encierre una amenaza, peligro o provocación, la psiquis del individuo producirá una barrera para repeler cualquiera agresión, lo anterior citado por Miner en 1984.

Son muchos los factores que influyen en una persona que escucha para que se acepte, comprenda o rechace el mensaje que le es dado. Algunos de ellos son:

- No tomar en cuenta el punto de vista de los demás.
- Mostrar recelo, sospecha o aversión.
- Registrar emociones ajenas al área laboral.
- Mostrar excesiva timidez.
- Emitir instrucciones, explicaciones poco precisas y claras.
- Manifestar preocupación por problemas personales.
- Demostrar sobre valoración o subestimación.

Para hacerse entender, usted necesita saber mucho acerca de las personas con quien habla, motivar un entendimiento mutuo, armónico y accesible.

A continuación se cita algunas de las causas que contribuyen a crear barrera sicológica, según lo que menciona Miner (1984).

- Alta posición o jerárquica.
- Poder para emplear o discutir.
- Actitud despótica.
- Críticas punzantes.
- Maneras demasiado formales.

- Apariencia física imponente.
- Interrumpir a los demás cuando hablan.

Barrera Administrativas: Todos formamos parte de una sociedad, institución o empresa, esto quiere decir que formamos parte de una estructura. Esta estructura, grande y compleja, la mayoría de las veces, por su configuración puede causar distorsión de mensajes.

Los factores que pueden originar barrera administrativas serían, entre otras:

- La estructura organizacional.
- Los circuitos, redes y patrones de comunicación.
- Defectos en la red formada de la comunicación.
- Ambigüedades en los status y roles.

Estos factores generan barreras relacionadas con:

- Las personas.
- Las ideas.
- La ejecución o rendimiento.
- La organización.

Las dispersiones o barreras que se han venido estudiando, así como las investigaciones realizadas sobre la conducta humana, dejan entrever que el hombre vive dentro de un estado de desesperación que va de manera creciente, todo ello debido a lo difícil que se hace en la actualidad la comunicación. Si por un lado, no se puede negar el progreso de los

diferentes medios de comunicación, por otro aspecto se debe aceptar la importancia del hombre para comunicarse hacia los demás.

2.10.4 Proceso de comunicación

Se sabe que emisor, mensaje y receptor son tres componentes imprescindibles en el proceso de la comunicación. Centremos nuestra atención, en primer término, en el sujeto de la comunicación.

Emisor: Es el agente que genera la salida de mensaje, el hacedor de las formas expresivas, puede ser una persona, grupo, institución u organización. Su papel es muy importante dentro del proceso comunicacional, ya que es él quien establece la relación, al compartir una serie de informaciones.

Receptor: La precisión de los rasgos del receptor, al igual que en el caso del emisor, es una tarea sumamente amplia. Bástenos con decir que este es el agente, grupo, organismo o institución que es capaz de percibir el mensaje, descodificarlo y asignarle significación mediante un proceso similar al del emisor, pero a la inversa.

Mensaje: Se llama mensaje a lo que quiere expresar, al contenido, al objeto de la comunicación. Es todo aquello que el emisor practica al receptor. Este producto físico creado por el emisor puede manifestarse a través de múltiples formas: discurso oral, escrito, gesto, foto, cuadro, escultura, etc.

2.11 DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.11.1 Sistema de información:

Conjunto de componentes que interaccionan entre sí para alcanzar un fin determinado, el cual es satisfacer las necesidades de

información de dicha organización. Estos componentes pueden ser personas, datos, actividades o recursos materiales en general, los cuales procesan la información y la distribuyen de manera adecuada, buscando satisfacer las necesidades de la organización.

El objetivo primordial de un sistema de información es apoyar la toma de decisiones y controlar todo lo que en ella ocurre. Es importante señalar que existen dos tipos de sistema de información, los formales y los informales; los primeros utilizan como medio para llevarse a cabo estructuras sólidas como ordenadores, los segundos son más artesanales y usan medios más antiguos como el papel y el lápiz o el boca a boca.

2.11.2 Bolsa de trabajo

Ayala (s.f.) se refiere a bolsa de trabajo como aquellas empresas especializadas en buscar y dotar personal a las entidades solicitantes, ya sea con personal calificado o no calificado. La característica principal de estas oficinas es que abastecen personal que cumple con los requerimientos del solicitantes, de acuerdo a especificaciones del puesto de trabajo, con la garantía de eficiencia y eficacia en el trabajo laboral.

Mivia (2008), las bolsas de trabajo, son una más de las tantas maneras que existen en la actualidad, para buscar trabajo, ya que son justamente para aquello, para lo que han sido creadas.

Una bolsa de trabajo es un instrumento utilizado por determinadas empresas para reclutar trabajadores a lo largo de varios periodos de tiempo. Algunos procesos de selección se realizan con el objetivo de

crear dicha bolsa. Los aspirantes superan las entrevistas de trabajo y las posibles pruebas y pasan a formar parte de la bolsa. El empresario hará uso de esta última cuando las circunstancias lo requieran. En el ámbito de la función pública, la bolsa de trabajo es como una lista de reserva para la contratación de personal con carácter temporal y por necesidades del servicio para ocupar plazas vacantes.

Las bolsas de empleo virtuales generan una amplia cartera de candidatos potenciales cuyo costo de rastreo virtual es mínima a comparación de los medios escritos, pero si se tiene que trabajar para que el sector empresarial tenga mayores conocimientos de estas herramientas, y lo mismo hacer con los estudiantes, y la confluencia entre oferta y demanda en la red van a configurar un auténtico mercado de trabajo accesible y de enormes dimensiones.

2.11.3 Interfaz intuitiva y amigable

Neal Stephenson afirma: "en el principio fue la línea de comandos..." tal como los *hackers* siguen hoy reivindicando no sólo con nostalgia, sino también como una forma de tener control real sobre las máquinas, en la actualidad prima la cultura de la interfaz "amigable" y vistosa. En estos casos, un simple clic de ratón sobre algún gráfico (imagen) que aparece en la pantalla, sustituye a la tediosa tarea de escribir código fuente para que el ordenador interprete que debe realizar alguna acción. En 1981 aparecieron los primeros ordenadores personales, los llamados Pcs, pero hasta 1993 no se generalizaron las interfaces gráficas de usuario. El escritorio del sistema operativo Windows de Microsoft y su sistema de ventanas

sobre la pantalla se ha estandarizado y universalizado, pero fueron los ordenadores Macintosh de la compañía Apple los primeros que introdujeron las interfaces gráficas de usuario. Una interfaz es un dispositivo que permite comunicar dos sistemas que no hablan el mismo lenguaje. Restringido a aspectos técnicos, se emplea el término interfaz para definir el juego de conexiones y dispositivos que hacen posible la comunicación entre dos sistemas. Sin embargo, cuando aquí hablamos de interfaz nos referimos a la cara visible de los programas tal y como se presenta a los usuarios para que interactúen con la máquina. La interfaz gráfica implica la presencia de un monitor de ordenador o pantalla constituida por una serie de menús e iconos que representan las opciones que el usuario puede tomar dentro del sistema. Las características básicas de una buena interfaz podrían sintetizarse en:

- Facilidad de comprensión, aprendizaje y uso
- Representación fija y permanente de un determinado contexto de acción (fondo)
- El objeto de interés ha de ser de fácil identificación
- Diseño ergonómico mediante el establecimiento de menús, barras de acciones e iconos de fácil acceso
- Las interacciones se basarán en acciones físicas sobre elementos de código visual o auditivo (iconos, botones, imágenes, mensajes de texto o sonoros, barras de desplazamiento y navegación...) y en selecciones de tipo menú con sintaxis y órdenes

- Las operaciones serán rápidas, incrementales y reversibles, con efectos inmediatos
- Existencia de herramientas de Ayuda y Consulta
- Tratamiento del error bien cuidado y adecuado al nivel de usuario

2.11.4 Registro ágil, oportuno de los puestos y vacantes

Proceso dinámico creado para favorecer la interacción de los universitarios con los empleadores del sector productivo de bienes y servicios en el Estado, el País y en el extranjero. Es un proyecto que tiene como función integrar la base de datos de las solicitudes de empleo y oportunidades de trabajo, así como de prácticas para profesionales técnicos, desarrollando procedimientos de selección, capacitación y canalización de candidatos, en forma oportuna y adecuada, a las empresas e instituciones solicitantes.

A través de este sistema se proporciona una línea de fortalecimiento de habilidades y conocimientos conductuales y organizacionales para los aspirantes a un puesto de trabajo en el complejo mercado laboral actual; además de mantener para los egresados una vía permanente para exponer su demanda de trabajo en base a sus capacidades profesionales técnicas, y al estudiante la oportunidad de prácticas profesionales técnicas pagadas como vía para obtener un puesto de trabajo. A las empresas e instituciones del sector productivo de bienes y servicios, el registro ágil y oportuno de los puestos y vacantes de empleo y prácticas profesionales técnicas.

2.11.5 Base de datos

Es el conjunto de informaciones almacenadas en un soporte legible por ordenador y organizadas internamente por registros (formado por todos los campos referidos a una entidad u objeto almacenado) y campos (cada uno de los elementos que componen un registro). Permite recuperar cualquier clase de información: referencias, documentos textuales, imágenes, datos estadísticos, etc.

Componentes básicos de una base de datos

- Documentos, constituyen la entidad físico/cognitiva compleja que alberga la estructura formal, basada en los datos físicos necesarios para su identificación (título, autor, lugar de publicación, fecha, edición,...) y la estructura lógico-cognitiva, centrada en el contenido y en las propiedades semánticas.
- Representación de documentos, tanto de sus propiedades físicas como semánticas se hace mediante palabras clave, frases, etc. que servirán de puntos de acceso cuando interroguemos al sistema.
- Necesidades de información de los usuarios, manifestadas en la solicitud de información.
- Representación de las necesidades de información, expresadas también con palabras clave o frases.
- Comparación de la representación de información con la representación de los documentos. Las bases de datos, basadas en la función semejanza compara, a través de un índice, ambas representaciones para seleccionar los documentos relevantes.

Clasificación

Según la naturaleza de la información contenida en las bases de datos, se distinguen dos grandes grupos:

- Bases de datos referenciales: La información que contiene es muy estructurada principalmente a través de tablas. Con éstas se pueden establecer relaciones que pueden dar lugar a nuevas tablas o bases de datos. Ejemplo de este tipo de base de datos es el programa Access, Oracle, etc.
- Bases de datos documentales: Los registros que componen la base de datos se relaciona con los documentos almacenados. Su organización se estructura de la siguiente manera: un registro se relacionan con un número de identificación del documento original, y se puede acceder a éste mediante los distintos campos.
- Bases de datos multidisciplinarias: la documentación almacenada abarca distintas disciplinas científicas como es el caso de TESEO (tesis de todas las disciplinas)
- Bases de datos especializadas: la documentación almacenada abarca sólo una disciplina como es el caso de Medline (sólo documentación relacionada con Medicina)

Según la cobertura geográfica:

- Internacionales: Almacenan la documentación publicada en cualquier lugar del mundo.
- Nacionales: Almacenan la documentación publicada sólo en un ámbito nacional.

2.11.6 Datos de egresados que buscan empleo y sus perfiles.

Servicio libre de costo que se pone a disposición de las empresas con la finalidad de acercar a sus egresados y alumnos de todas las especialidades a la demanda laboral de las empresas a nivel nacional, con el fin de cubrir sus necesidades de personal calificado.

Objetivo General

- El permanente pedido de egresados que hacen las empresas, requiere implementar la Bolsa de Trabajo, con la finalidad de facilitar la presentación de nuestros egresados y alumnos a las empresas.
- Este es un servicio dirigido a las empresas industriales y a las empresas.

Base de Datos

La Bolsa de Trabajo contara con un Sistema Integrado donde se registra la información del egresado, relacionada con:

- ✓ Experiencia laboral.
- ✓ Condiciones de trabajo.
- ✓ Otros estudios.
- ✓ Datos personales.
- ✓ Puestos de trabajo en los que está capacitado para cumplir labores de: Ejecución, supervisión, jefaturas técnicas y otros, de acuerdo a las necesidades de las empresas.

2.11.7 Conocimientos y habilidades (España, 2010)

Conceptualizar y analizar desde una perspectiva comparativa los efectos de las nuevas tecnologías digitales en el desarrollo cognitivo de los jóvenes así como en sus valores, estilos de vida y expectativas educativas y, por otro lado, examinar las respuestas al surgimiento de este fenómeno en términos de política y práctica educativas.

El principal propósito consiste en proporcionar orientaciones a responsables políticos, investigadores y educadores para el diseño de medidas que afectan principalmente a esta nueva generación en la sociedad del conocimiento. El desarrollo social y económico exige que los sistemas educativos ofrezcan nuevas habilidades y competencias, que les permitan beneficiarse de las nuevas formas emergentes de socialización y contribuyan activamente al desarrollo económico bajo un sistema cuya principal baza es el conocimiento.

Estas habilidades y competencias se denominan normalmente habilidades y competencias del siglo XXI con el fin de indicar que están más relacionadas con las necesidades de los modelos emergentes de desarrollo económico y social que con aquellas del siglo pasado al servicio del modo industrial de producción.

Formalizamos algunas interrogantes para promover la reflexión y discusión de este importante tema de agenda política:

- ¿Cuáles son las claves del éxito para las políticas de adquisición de habilidades para el siglo XXI?
 - ¿Formación del profesorado de alta calidad?
 - ¿Integración curricular?
 - ¿Evaluación clara y rigurosa?
- ¿Deberían estar integradas las habilidades para el siglo XXI en un currículo basado en asignaturas?
- ¿Son las habilidades TIC diferentes de otras, y en caso afirmativo, deberían recibir un tratamiento diferente en términos políticos?

- ¿Cómo puede implicarse al profesorado en el debate general, y en el diseño de programas de formación del profesorado en particular?
- ¿Qué tipos de evaluación son apropiados para el seguimiento y la evaluación de las habilidades y competencias para el siglo XXI?
¿Cómo pueden desarrollarse éstas?

Para concluir es preciso afirmar que somos conscientes de que no hay respuestas sencillas a estas preguntas, pero esperamos que este debate abierto y documentado sea el primer paso hacia el diseño de políticas educativas de alta calidad para los ciudadanos y trabajadores del siglo XXI.

2.11.8 Puestos de trabajo ofrecidos por los empleadores

(Wikipedia, 2015). El término empleador está originado en la relación de trabajo. El empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo.

En algunas ocasiones se confunde "empleador" con "empresa", aunque estrictamente los términos difieren considerablemente, porque la empresa también está integrada por los trabajadores que pertenecen a ella, a la vez que la expresión incluye los activos de la misma y empleados jerárquico (gerentes y directores) que no son empleadores.

El término "empleador" también se identifica con "capitalista" o "inversor". Sin embargo ambos también registran diferencias notables, desde el momento que un capitalista o un inversor, suelen

no conocer en detalle la gestión de las empresas en las que invierten, e incluso pueden ser personas sin capacidad jurídica (niños, inhabilitados, etc.).

El empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

2.11.9 Programas, servicios y estrategias de divulgación de bolsa de trabajo

(Aldana Garzon & Benavides Gutierrez, Propuesta para la creación de la bolsa de empleo de administradores de empresas Lasallista, 2008)

a) PROGRAMAS DE PARTICIPACIÓN.

Este programa, promueve la iniciativa individual de los egresados y estudiantes para aportar ideas y referencias, contribuyendo a mejorar los servicios de la bolsa, y obtener nuevos contactos.

Por otro lado se busca obtener un seguimiento a los egresados en cuanto a su “vida laboral”, para determinar las necesidades grupales e individuales.

Se basa en crear oportunidades de contacto con empresas, que surjan de los propios estudiantes y egresados, con el fin de aumentar la participación de estos con la bolsa de empleo.

Las referencias que se concreten en contactos efectivos serán premiadas otorgando beneficios académicos, de acuerdo al reglamento de la institución y lineamientos de la bolsa.

Tabla N° 2: Beneficios Programa Participación

Beneficios Programa Participación	
Beneficio	
En matricula	Porcentaje de descuento
Cuota Afiliación *	Exento de pago por un mes
Académico	Ayuda al primer puesto en rendimiento académico

(*)Una vez esté vinculada la bolsa a la Asociación de Egresados

La oportunidad de contacto que tenga el estudiante debe referirse a una persona con nombre propio y cargo dentro de la empresa a referenciar.

b) SERVICIOS

Aparte del objeto principal de la bolsa de empleo que es servir de intermediario entre los estudiantes, egresados y las empresas para la colocación en el mercado laboral, con base en la información obtenida en los estudios que se desarrollaron en la presente investigación y teniendo en cuenta el apoyo de instituciones, se proponen una serie de servicios adicionales.

- Servicios al Estudiante y/o Egresado
- Servicios Apoyados por Centros de desarrollo
- Servicios apoyados por la Bolsa de Empleo
- Servicios propios de la Bolsa de Empleo

- Elaboración Hoja de Vida
- Información Sobre Procesos e Instrumentos de Selección
- Entrevista, Tipos de Entrevista. Simulacro
- Pruebas de Conocimientos y Psicotécnicas

Servicios a la Empresa

- Información actualizada y permanente sobre oferta laboral
- Asesoría y Consultoría Empresarial:

c) ESTRATEGIAS DE DIVULGACIÓN

- Página WEB
- Ferias de Empleo
- Otros Medios de Divulgación:
 - Boletín Informativo propio de la bolsa de empleo
 - Aviso en periódicos locales

Así como Medios audiovisuales y telecomunicaciones:

- Baner en el portal del instituto
- Contacto y encuestas telefónicas a los egresados.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Es un estudio descriptivo porque se centraliza en describir las características del sistema de información para la creación de la bolsa de trabajo de la institución, teniendo como base conocimientos ya existentes.

La investigación es no experimental, de tipo observacional, prospectivo, transversal y descriptivo,

Instrumentos de Investigación. Para la realización de este estudio se utilizaron herramientas como la observación, cuestionarios, entrevistas y documentos ya elaborados.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

Tabla Nº 3: Grupos de interés en la bolsa de trabajo

	Población	Muestra
Alumnos	530	223
Docentes	124	94
Empresarios	20	20
Egresado titulado	41	37
Egresado no titulado	400	196
Estudiante del último semestre	140	103
	1255	673

Muestra: población finita tomada intencionalmente

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Argentina" es una institución estatal perteneciente al Ministerio de Educación, que imparte educación en el Nivel Superior. Se encuentra ubicado en la avenida Alfonso

Ugarte cuadra 9 s/n en la ciudad de Lima - Perú. La muestra de 673 ha sido tomada de manera intencional, dado al número de empresarios que acceden y nos abren las puertas para que nuestros alumnos trabajen en su institución, y por las relaciones amicales y de accesibilidad para recabar las informaciones, de igual manera se utilizó un sistema programado en Excel para determinar la muestra dado una población finita para otras variables como alumnos(223), docentes(94), egresados titulados (37), egresado no titulado (196), estudiantes del último semestre (103).

3.3 DATOS GENERALES DE LAS CARRERAS PROFESIONALES

CARRERAS TECNICAS PROFESIONALES:

- Administración de Empresas.
- Contabilidad.
- Computación e Informática.

Todas las Carreras tienen cursos complementarios de Computación.

TITULO:

El Instituto otorga título de Profesional Técnico a nombre de la Nación con mención de la especialidad.

DURACIÓN DE LOS ESTUDIOS:

En 3 años divididos en 6 semestres, más 720 horas de prácticas Profesionales.

TURNOS:

DIURNO 8:20 AM. a 2:55 PM.

NOCTURNO 6:00 PM. a 10:30 PM.

3.4 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Por las características de la investigación “SISTEMA DE INFORMACION PARA BOLSA DE TRABAJO EN EL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PÚBLICO ARGENTINA 2015” la aplicación de la encuesta será una de las técnicas privilegiadas en la investigación, la tomamos en cuenta porque resulta útil sobre todo para recoger información de las personas directamente involucradas en el tema (docentes, alumnos).

Para el desarrollo de la presente investigación se seleccionó y se validó el siguiente instrumento:

3.4.1 El Cuestionario

Para poder construir el instrumento, se identificó cuáles son los factores más importantes en una bolsa de trabajo mediante la observación y dialogo sobre los diversos casos, a pesar de estar en un mismo lugar de estudios, la mayoría en la misma carrera profesional técnica y todos en la misma asignatura, tienen vidas muy diferentes, pues hay quienes viven con sus padres, otros que viven solos, algunos viven con la pareja y otros más con amigos y de acuerdo a su disponibilidad presupuestaria optan por tener recursos económicos adicionales mediante su trabajo. Se tomó en cuenta si trabajan o no, si tienen o no acceso a la tecnología , el tiempo libre y la forma de percibir lo que les rodea, así como la familia, la pareja, los amigos dentro y fuera del instituto.

3.4.2 Validez y confiabilidad del instrumento:

El criterio de validez del instrumento tiene que ver con el contenido interno del instrumento, con las variables que pretende medir y la

validez de construcción de los ítems del instrumento en relación con las bases teóricas y objetivos de la investigación para que exista consistencia y coherencia técnica.

3.5 CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS:

Tabla N° 4: Análisis de consistencia interna

Variables	N° de ítems	Alfa de Cronbach
Sistema de bolsa de trabajo	7	0.800

Fuente: elaboración propia

En la Tabla N°4 se ha obtenido el estadístico de fiabilidad, siendo el coeficiente Alfa de Cronbach ítem-total de 0.800 para 7 ítems de la variable Sistema de bolsa de trabajo. Este valor indica que la confiabilidad es alta para las variables de estudio.

El alfa de Cronbach no es un estadístico al uso, por lo que no viene acompañado de ningún p-valor que permita rechazar la hipótesis de fiabilidad en la escala; Sin embargo, cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la confiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 o 0,8 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Cuanto menor sea la variabilidad de respuesta por parte de los jueces, es decir haya homogeneidad en la respuestas dentro de cada ítem, mayor será el alfa de Cronbach.

Dado el siguiente cuadro con los niveles de confiabilidad para el alfa de Cronbach:

Tabla N° 5: Validez y confiabilidad del instrumento

CRITERIO DE CONFIABILIDAD	VALORES
Inaceptable	Menor a 0,5
Pobre	Mayor a 0,5 hasta 0,6
Cuestionable	Mayor a 0,6 hasta 0,7
Aceptable	Mayor a 0,7 hasta 0,8
Bueno	Mayor 0,8 hasta 0,9
Excelente	Mayor 0,9

Fuente: George y Mallery (2003, p. 231)

En vista a los resultados obtenidos en la confiabilidad del instrumento, observamos que este reside en la escala de excelente lo que garantiza la confiabilidad de nuestro instrumento.

3.6 VALIDEZ

3.6.1 Validez de contenido

Para determinar la validez de contenido, hemos recurrido a un grupo de expertos. En esta ocasión han sido tres catedráticos de la Escuela de Postgrado de la Universidad: Universidad César Vallejo, Universidad Peruana de Integración Global y Universidad Peruana los Andes conocedores Sistema de Información; tomando en cuenta que no existe un mecanismo definido al interior del Instituto que permita o facilite la vinculación de sus egresados al mercado laboral. Se les proporcionó una matriz para la valoración, basada en la tabla de especificaciones (Anexo 2), en la misma se proporcionó toda la información necesaria para su adecuado llenado; además, el autor

se encontró con cada uno de ellos en el momento del llenado. De forma sintética, las indicaciones consistían en determinar si los indicadores mostrados se encontraban o no adecuadamente ubicados atendiendo a las dimensiones que se presentaban. Producto de la evaluación de los expertos, que se centró en el acuerdo entre jueces y para lo que aplicamos el índice alpha de cronbach, se tomó como criterio para mantener los indicadores un nivel de acuerdo equivalente mayor o igual a 0.8. Es necesario mencionar que también opinaron sobre la redacción de los indicadores y las sugerencias fueron incluidas en la tabla resultante. Se utilizó la validez de contenido del instrumento Sistema de bolsa de trabajo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina.

3.6.2 Validez de constructo:

La validez de constructo es el grado de correspondencia o congruencia que existe entre los resultados de una prueba y los conceptos teóricos en los que se basan los temas que se pretenden medir. La validez de constructo trata de establecer en qué medida la prueba tiene en cuenta los aspectos que se hallan implícitos en la definición teórica del tema a medirse. Kelling (2009).

Para establecer la validez de constructo se llevó a cabo un Análisis Factorial Exploratorio del Cuestionario sobre Sistema de Información para Bolsa de Trabajo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina 2015 (Durán, 2003), con el fin de determinar la estructura del mismo.

Una de las condiciones de aplicación del análisis factorial exploratorio es que la matriz de correlaciones entre los ítems no sea esférica. En este caso la matriz de correlaciones resultó adecuada para la factorización. Para comprobar este supuesto se procedió a realizar la prueba de esfericidad de Bartlett y a la obtención del índice KMO, cuyos resultados indicaron que la muestra era adecuada para la realización del análisis factorial (Tabla N° 6).

Tabla N° 6: Prueba de KMO y Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,811
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	4902,819
	gl	21
	Sig.	,000

Fuente: elaboración propia

Podemos comprobar que la adecuación muestral a este análisis no solamente resulta deseable, sino que presenta una meritoria adecuación a los datos, ya que el estadístico de KMO, que nos indica la proporción de la varianza que tienen en común las variables analizadas, presenta un valor de 0,811, coeficiente muy cercano a la unidad que es lo más aconsejado para este tipo de análisis, lo que indicaría que es buena adecuación de los datos a un modelo de análisis factorial. Mediante la prueba de esfericidad de Bartlett podemos comprobar en nuestro análisis la significación es perfecta, ya que obtiene el valor 0,000, y por tanto indica la idoneidad de este análisis.

La prueba de esfericidad de Bartlett contrasta si la matriz de correlaciones es una matriz identidad, lo cual indicaría que el modelo factorial es inadecuado. El estadístico de Bartlett se obtiene a partir de una transformación χ^2 del determinante de la matriz de correlaciones y cuanto mayor sea, y por tanto menor el nivel de significación, más improbable es que la matriz sea una matriz identidad y más adecuado resulta el análisis factorial.

La medida de la adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (Coeficiente KMO) contrasta si las correlaciones parciales entre las variables son pequeñas, toma valores entre 0 y 1, e siendo un valor cercano a 1 indicio de que es adecuado el empleo de la técnica de extracción de componentes principales. Específicamente, el autor expone los criterios sugeridos para evaluar los valores del indicador KMO de la manera que sigue:

Tabla N° 7: Criterios de Evaluación del Indicador Kaiser-Meyer-Olkin

CRITERIO	VALOR DEL KMO
Excelentes	Mayor a 0.90
Meritorio	Entre 0.80 y 0.90
Suficiente	Entre 0.70 y 0.80
Insuficiente	Por debajo de 0.70

Fuente: Pett, Lackey y Sullivan (2003)

En vista a los resultados obtenidos en la confiabilidad del constructo, indica la idoneidad de este análisis.

3.7 TÉCNICAS DE RECOJO, PROCEDIMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

3.7.1 Técnica.- desarrollo de un aplicativo y encuesta

Para el desarrollo del proyecto de tesis se utilizarán los siguientes instrumentos e informaciones mínimas para su desarrollo:

Encuesta, entrevista y la revisión de la bases de datos de la Oficina de Secretaria Académica del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, para recoger información sobre bolsa de trabajo.

3.7.2 Procedimientos y presentación de datos

- Se coordinará con el Director General del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina para dar a conocer el estudio a desarrollar.
- Se solicitará el permiso correspondiente al Jefe de Unidad académica para realizar dicho estudio.
- Se aplicarán previamente los instrumentos de recolección para validarlos. Y será revisado el revisado los instrumentos por un grupo de 5 expertos.

3.7.3 Análisis e Interpretación de los datos

- Los resultados se presentan en tablas, cuadros y/o gráficos respectivos aplicando la estadística y el Software del SPSS versión 21.
- La información recogida será ingresada a una base de datos preparada específicamente para la investigación.

- El análisis de resultados cuantitativos se hará haciendo uso de la técnica estadística distribución de frecuencias.

Se utilizará la prueba estadística para determinar el desarrollo y aplicabilidad del Sistema de información, en relación con la eficacia en la bolsa de trabajo dirigido a los jóvenes estudiantes y egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina 2015.

CAPITULO IV

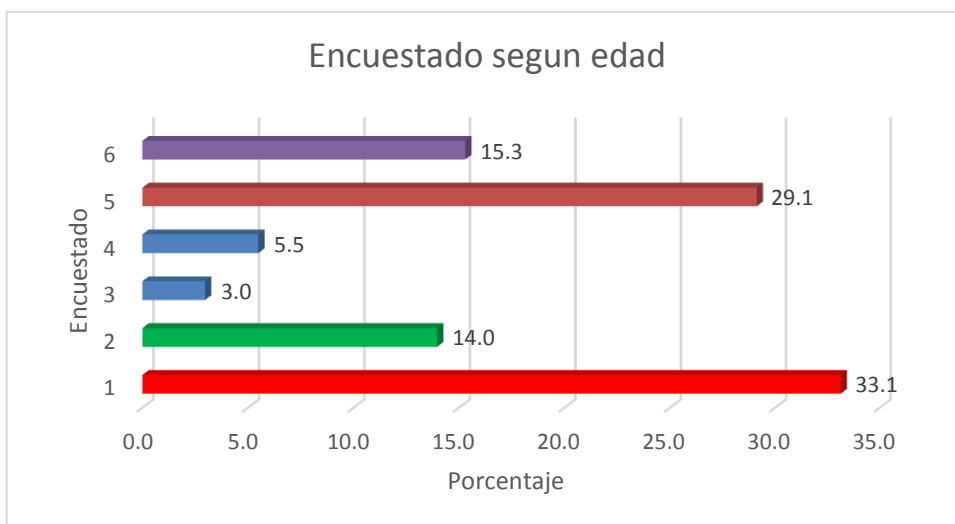
RESULTADOS

4.1 RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla N° 8: Total encuestados por edad

Encuestado	Edad					Total Encuestado	%
	Menores de 20	21 -25	26-30	31-45	Mayores de 45		
Alumno	125	74	8	10	6	223	33.1
Docentes	0	0	1	17	76	94	14.0
Empresario	0	3	2	2	13	20	3.0
Egresado titulado	4	7	14	9	3	37	5.5
Egresado no titulado	45	103	28	17	3	196	29.1
Estudiante del último semestre	29	56	7	10	1	103	15.3
TOTAL EDAD	203	243	60	65	102	673	100.0
%	30.2	36.1	8.9	9.7	15.2	100.0	

Gráfico N° 4: Encuestado según edad



Análisis: El 33.1% de los encuestados son alumnos, de los cuales 125 alumnos son menores de 20 años, 74 alumnos tienen entre 21 y 25 años. El empresariado (20) representa el 3%.

Tabla N° 9: Carrera profesional por encuestado

Carrera profesional del encuestado	Encuestado												Total	%
	Alumno		Docentes		Empresario		Egresado titulado		Egresado no titulado		Estudiante del último semestre			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Computación e Informática	29	27	5	8	0	4	7	3	20	18	23	10	154	22.9
Contabilidad	33	100	52	18	7	5	8	12	53	81	27	37	433	64.3
Administración	15	19	8	3	1	3	4	3	9	15	3	3	86	12.8
alumno*sexo	77	146	65	29	8	12	19	18	82	114	53	50	673	100.0
Total alumno	223		94		20		37		196		103		673	
%	33.1		14.0		3.0		5.5		29.1		15.3			

M: Masculino; F:Femenino

Gráfico N° 5: Carrera profesional por encuestado



Análisis: el 64.3% de encuestados están alineados a la carrera profesional técnico de contabilidad, de los cuales 100 alumnos son de sexo femenino, 81 son los egresados no titulados, y de 12 empresarios contadores 7 son de sexo masculino y 5 de sexo femenino.

4.1.1 Sistema de información para bolsa de trabajo

Desarrollar el Sistema de información para bolsa de trabajo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina 2015

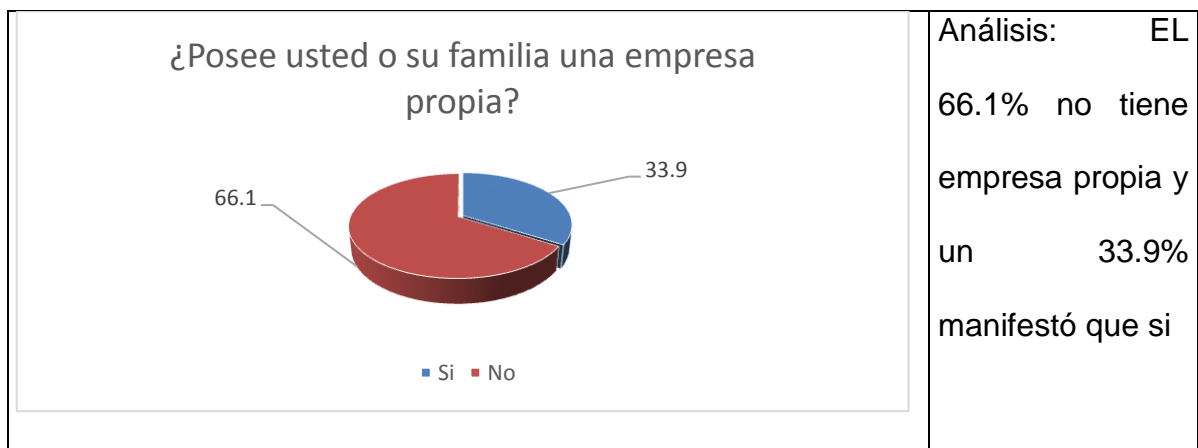
Tabla N° 10: Propietario de empresa

		Encuestado												Total	%
		Alumno		Docentes		Empresario		Egresado titulado		Egresado no titulado		Estudiante del último semestre			
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
1. ¿Posee usted o su familia una empresa propia?	Si	15	31	54	24	8	12	6	8	15	28	15	12	228	33.9
	No	62	115	11	5	0	0	13	10	67	86	38	38	445	66.1
Total alumno		223		94		20		37		196		103		673	100
%		33.1		14.0		3.0		5.5		29.1		15.3		100.0	

M: Masculino;

F:Femenino

Gráfico N° 6: Propietario de empresa

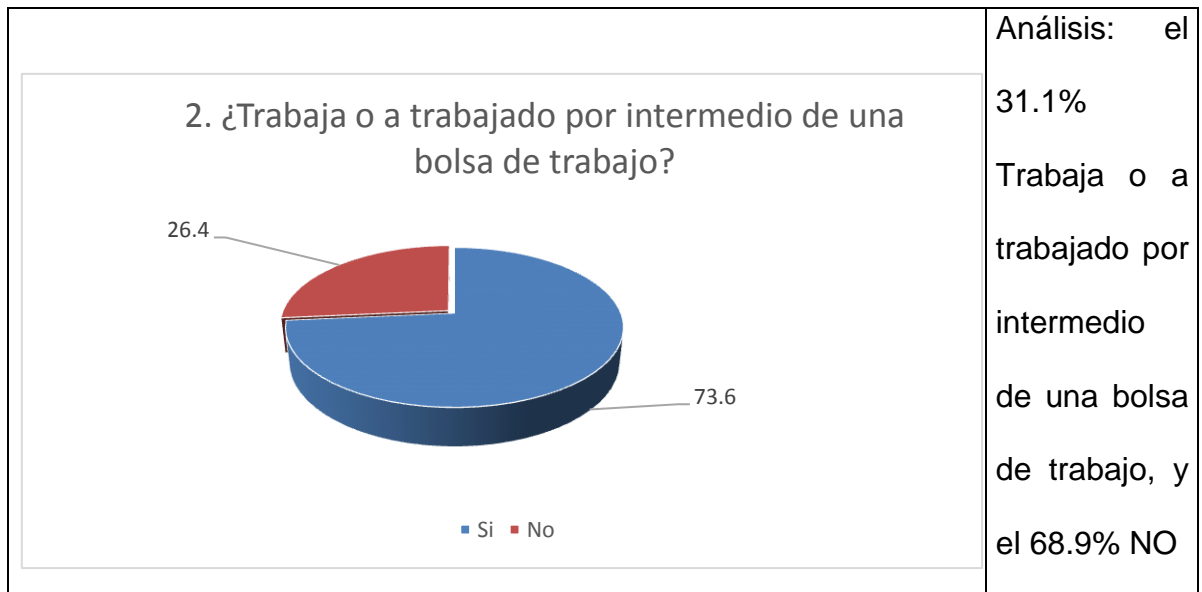


	Encuestado	Total	%
--	------------	-------	---

Tabla N° 11: Trabaja(o) por intermedio de una bolsa de trabajo

		Encuestado												Total	%
		Alumno		Docentes		Empresario		Egresado titulado		Egresado no titulado		Estudiante del último semestre			
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
2. ¿Trabaja o ha trabajado por intermedio de una bolsa de trabajo?	Si	18	24	47	22	5	10	4	7	16	27	19	10	209	31.1
	No	59	122	18	7	3	2	15	11	66	87	34	40	464	68.9
Total alumno		223		94		20		37		196		103		673	100
%		33.1		14.0		3.0		5.5		29.1		15.3		100.0	

Gráfico N° 7: Trabaja(o) por intermedio de una bolsa de trabajo



		Alumno		Docentes		Empresario		Egresado titulado		Egresado no titulado		Estudiante del último semestre			
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
3. ¿Conoce usted empresas que hagan la selección de su personal a través de bolsas de trabajo?	Si	37	48	55	24	7	9	10	8	29	48	20	21	316	47.0
	No	40	98	10	5	1	3	9	10	53	66	33	29	357	53.0
Total alumno		223		94		20		37		196		103		673	100
%		33.1		14.0		3.0		5.5		29.1		15.3		100.0	

Tabla N° 12: Selección de personal a través de bolsas de trabajo

Gráfico N° 8: Selección de personal a través de bolsas de trabajo

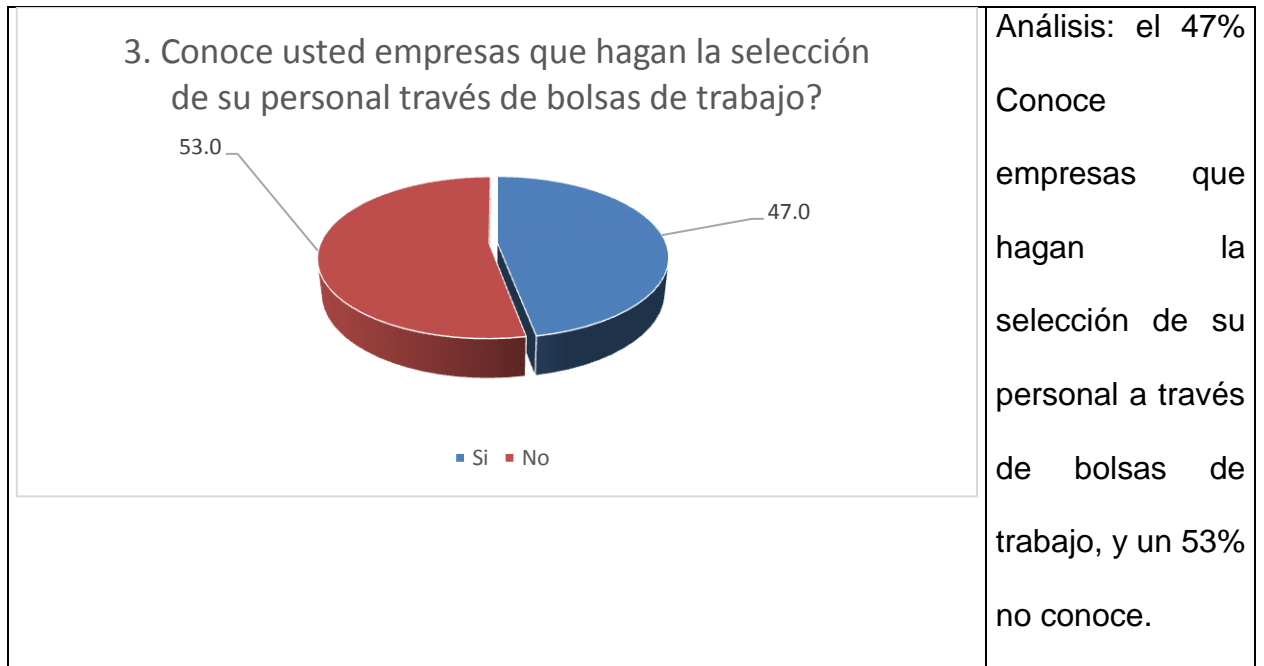


Tabla N° 13: Imagen que usted tiene de las bolsas de trabajo

		Encuestado												Total	%
		Alumno		Docentes		Empresario		Egresado titulado		Egresado no titulado		Estudiante del último semestre			
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
4. La imagen que usted tiene de las bolsas de trabajo es:	Buena	19	40	49	22	4	2	7	7	22	24	10	10	216	32.1
	Regular	51	98	15	6	4	10	10	11	56	81	42	39	423	62.9
	Mala	7	8	1	1	0	0	2	0	4	9	1	1	34	5.1
Total alumno		223		94		20		37		196		103		673	100.0
%		33.1		14.0		3.0		5.5		29.1		15.3		100.0	

M: Masculino;

F:Femenino

Gráfico N° 9: Imagen que usted tiene de las bolsas de trabajo

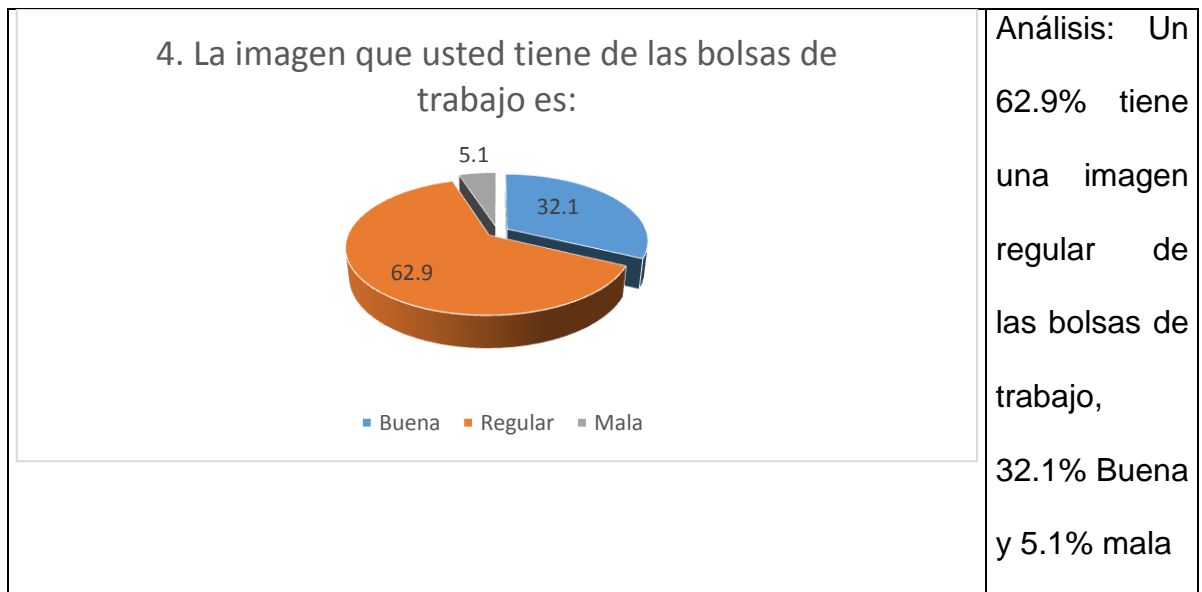


Tabla N° 14 Ha llevado su hoja de vida a una bolsa de trabajo

		Encuestado												Total	%
		Alumno		Docentes		Empresario		Egresado titulado		Egresado no titulado		Estudiante del último semestre			
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
5. Ha llevado o llevaría su hoja de vida a una bolsa de trabajo?	Si	57	105	56	24	8	11	14	15	52	79	41	33	495	73.6
	No	20	41	9	5	0	1	5	3	30	35	12	17	178	26.4
Total alumno		223		94		20		37		196		103		673	100
%		33.1		14.0		3.0		5.5		29.1		15.3		100.0	

M: Masculino;

F:Femenino

Gráfico N° 10: Ha llevado su hoja de vida a una bolsa de trabajo



Tabla N° 15: Servicios adicionales le gustaría que una bolsa de trabajo le brindará

		Encuestado												Total Servicios	%
		Alumno		Docentes		Empresario		Egresado titulado		Egresado no titulado		Estudiante del último semestre			
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
6. Que servicios adicionales le gustaría que una bolsa de trabajo le brindará mediante sus medios de divulgación	Información actualizada	33	53	53	19	4	9	12	9	37	54	22	20	325	48.3
	Simulacro y entrevistas	19	40	6	4	0	3	2	2	23	20	7	10	136	20.2
	Elaboración de hoja de vida	12	24	3	2	2	0	1	3	8	22	8	12	97	14.4
	Características y tips	13	29	3	4	2	0	4	4	14	18	16	8	115	17.1
M=Masculino; F=Femenino	Total sector	77	146	65	29	8	12	19	18	82	114	53	50	673	100.0
	%	11.4	21.7	9.66	4.31	1.19	1.78	2.82	2.67	12.2	16.9	7.88	7.43		

Gráfico N° 11: Servicios adicionales le gustaría que una bolsa de trabajo le brindará

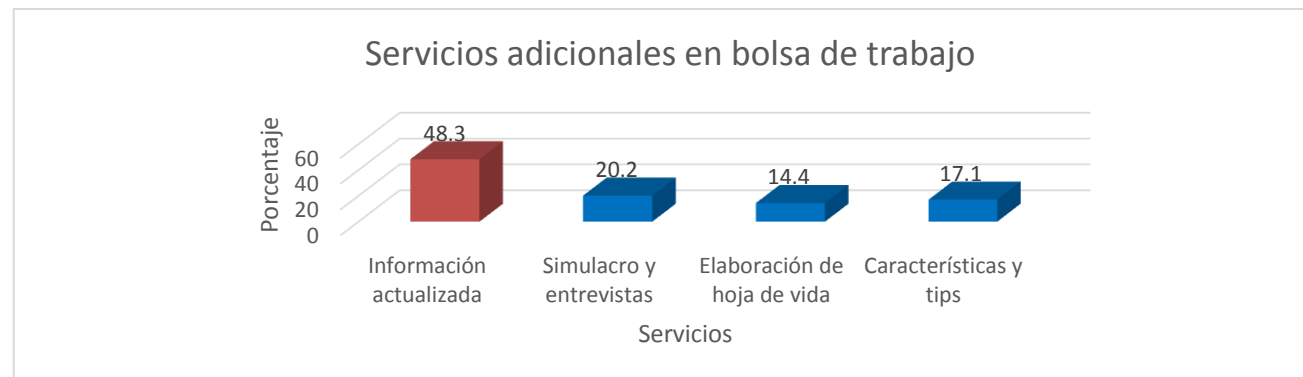


Tabla N° 16: Aspectos más representativo en una bolsa de trabajo

		Encuestado												Total aspectos	%
		Alumno		Docentes		Empresario		Egresado titulado		Egresado no titulado		Estudiante del último semestre			
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
7.Cuál de los siguientes aspectos es más representativo para usted en la gestión de una bolsa de trabajo?	Servicio adicionales	11	23	4	2	1	2	5	1	8	9	5	9	80	11.9
	Tiempo de respuesta	14	23	3	0	0	1	5	4	19	19	10	10	108	16.0
	Ambiente laboral	16	33	5	2	2	2	3	4	23	38	14	13	155	23.0
	Prestigio	6	16	51	22	3	6	1	2	8	12	8	5	140	20.8
	Estabilidad	29	45	1	2	2	0	4	6	24	35	10	11	169	25.1
	Medio de divulgación	1	6	1	1	0	1	1	1	0	1	6	2	21	3.1
M=Masculino; F=Femenino	total encuestado por sexo	77	146	65	29	8	12	19	18	82	114	53	50	673	100.0
	% encuestado	11.4	21.7	9.66	4.31	1.19	1.78	2.82	2.67	12.2	16.9	7.88	7.43	100	

Gráfico N° 12: Aspectos es más representativo en una bolsa de trabajo

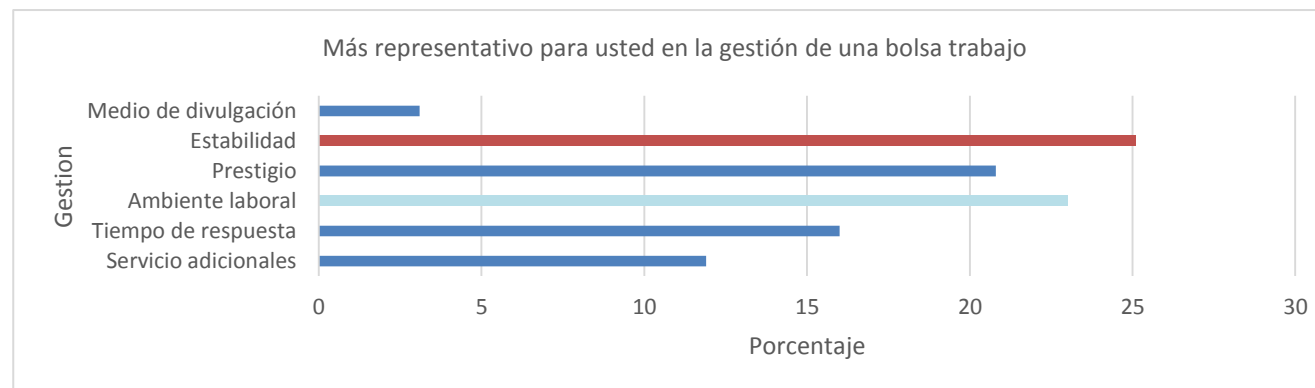


Tabla N° 17: Tener propia bolsa de trabajo para egresados y estudiantes

		Encuestado												Total	%
		Alumno		Docentes		Empresario		Egresado titulado		Egresado no titulado		Estudiante del último semestre			
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
8. ¿Le gustaría que el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina tuviera su propia bolsa de trabajo para egresados y estudiantes?	Si	75	142	63	29	8	12	18	18	79	112	52	50	658	97.8
	No	2	4	2	0	0	0	1	0	3	2	1	0	15	2.2
Total alumno		223		94		20		37		196		103		673	100
%		33.1		14.0		3.0		5.5		29.1		15.3		100.0	

N° 13: Propia bolsa de trabajo

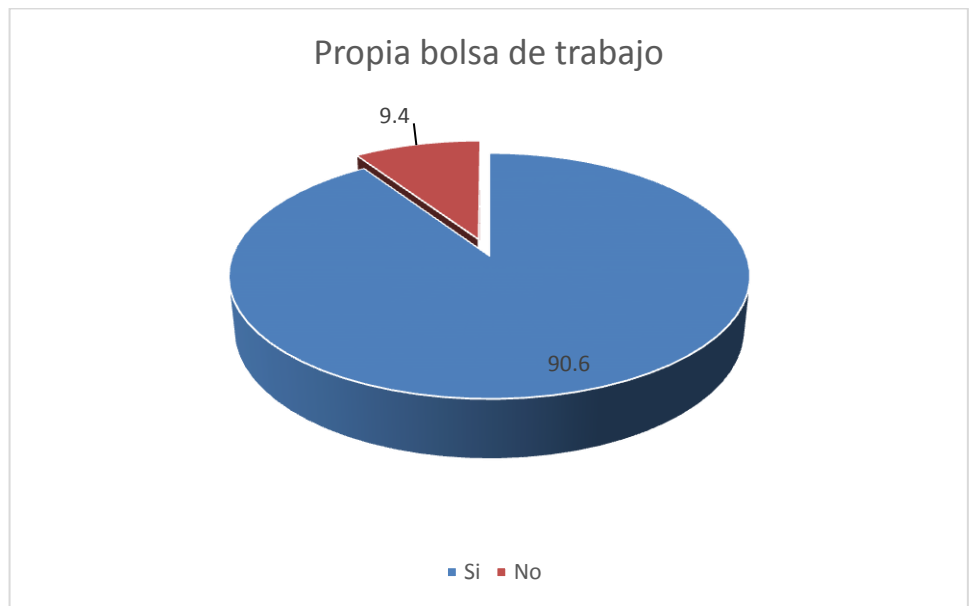
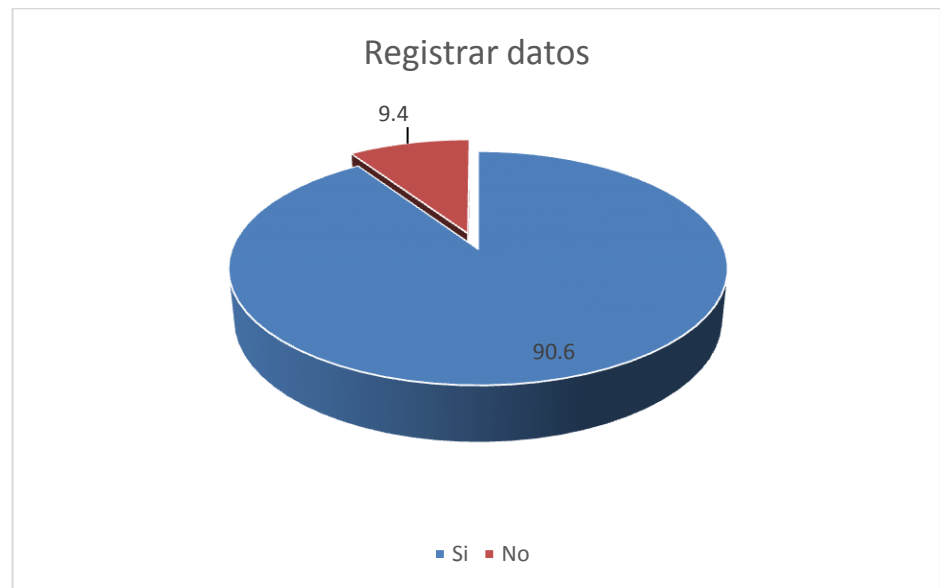


Tabla N° 18: Registraría sus datos en la bolsa de trabajo del IESTP
"Argentina"

		Encuestado												Total	%
		Alumno		Docentes		Empresario		Egresado titulado		Egresado no titulado		Estudiante del último semestre			
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
9. ¿Registraría sus datos en la bolsa de trabajo del IESTP "Argentina"?	Si	70	137	59	24	8	12	17	17	71	108	43	44	610	90.6
	No	7	9	6	5	0	0	2	1	11	6	10	6	63	9.4
Total alumno		223		94		20		37		196		103		673	100
%		33.1		14.0		3.0		5.5		29.1		15.3		100.0	

Gráfico N° 14: Registrar datos



4.2 CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

4.2.1 Condiciones de parametricidad

Cuando queremos evaluar el grado de asociación o independencia entre una variable cuantitativa y una variable categórica el procedimiento estadístico inferencial recurre a comparar las medias de las distribuciones de la variable cuantitativa en los diferentes grupos establecidos por la variable categórica. Si ésta tiene solo dos categorías (es dicotómica), la comparación de medias entre dos grupos independientes se lleva a cabo por el test t de Student; si tiene tres o más categorías, la comparación de medias entre tres o más grupos independientes se realiza a través de un modelo matemático más general, el análisis de la varianza (ANOVA).

En ambos casos, las pruebas estadísticas exigen ciertos requisitos previos:

- a) la distribución normal de la variable cuantitativa en los grupos que se comparan
- b) la homogeneidad de varianzas en las poblaciones de las que proceden los grupos;
- c) La n muestral (673): no debe ser inferior a 30, su no cumplimiento conlleva la necesidad de recurrir a pruebas estadísticas no paramétricas (Pérez Juste, 2009).

Tabla N° 19 : Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Bolsa_1
N		673
Parámetros normales ^{a,b}	Media	8,2615
	Desviación típica	1,35399
	Absoluta	,186
Diferencias más extremas	Positiva	,120
	Negativa	-,186
Z de Kolmogorov-Smirnov		4,818
Sig. asintót. (bilateral)		,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Como puede observarse, la significación asintótica bilateral “p” es igual a 0,000 y por lo tanto es menor de 0,05. Ello significa que la variable no es la normal y que en consecuencia aplicaremos pruebas no paramétricas.

4.2.2 Hipótesis general

Ho: El Sistema de información NO lograra eficacia en la bolsa de trabajo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina 2015

Hi: El Sistema de información lograra eficacia en la bolsa de trabajo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina 2015

Tabla N° 20: Resumen de prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de Bolsa_1 es la misma entre las categorías de 4. La imagen que usted tiene de las bolsas de empleo es:.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,000	Rechace la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

Como puede observarse, tenemos una significancia de 0,000; menor de 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y debemos concluir que: El Sistema de información lograra eficacia en la bolsa de trabajo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina 2015.

4.2.3 Hipótesis específicos

- Ho1: Diseñar una interfaz intuitiva y amigable, NO permitirá a los empleadores hacer el registro ágil, oportuno de los puestos y vacantes que tengan disponibles en su empresa.
- Hi1: Diseñar una interfaz intuitiva y amigable, permitirá a los empleadores hacer el registro ágil, oportuno de los puestos y vacantes que tengan disponibles en su empresa.

Tabla N° 21: Resumen de prueba de hipótesis H1

Resumen de contrastes de hipótesis				
	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de Bolsa_1 es la misma entre las categorías de 9. Registraría sus datos en la bolsa de empleo del iestp "argentina"?	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,000	Rechace la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

Como puede observarse, tenemos una significancia de 0,000; menor de 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y debemos concluir que: Diseñar una interfaz intuitiva y amigable, permitirá a los empleadores hacer el registro ágil, oportuno de los puestos y vacantes que tengan disponibles en su empresa

- Ho2: Diseñar una base de datos NO permitirá a los empleadores puedan visualizar los datos de los egresados que buscan empleo y sus perfiles.
- Hi2: Diseñar una base de datos permitirá a los empleadores puedan visualizar los datos de los egresados que buscan empleo y sus perfiles.

Tabla N° 22: Resumen de prueba de hipótesis H2

Resumen de contrastes de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de Bolsa_1 es la misma entre las categorías de 8. Le gustaría que el instituto de educación superior tecnológico publico argentina tuviera su propia bolsa de empleo para egresados y estudiantes?.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,000	Rechace la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

Como puede observarse, tenemos una significancia de 0,000; menor de 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y debemos concluir que: Diseñar una base de datos permitirá a los empleadores puedan visualizar los datos de los egresados que buscan empleo y sus perfiles

- Ho3: El sistema NO promoverá a los estudiantes con conocimientos y habilidades para que puedan ubicarse en los puestos de trabajo ofrecidos por los empleadores.
- Hi3: El sistema promoverá a los estudiantes con conocimientos y habilidades para que puedan ubicarse en los puestos de trabajo ofrecidos por los empleadores.

Tabla N° 23: Resumen de prueba de hipótesis H3

Resumen de contrastes de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de Bolsa_1 es la misma entre las categorías de 3. Conoce usted empresas que hagan la selección de su personal través de bolsas de empleo?.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,000	Rechace la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

Como puede observarse, tenemos una significancia de 0,000; menor de 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y debemos concluir que: El sistema promoverá a los estudiantes con conocimientos y habilidades para que puedan ubicarse en los puestos de trabajo ofrecidos por los empleadores.

- Ho4: Los programas, servicios y estrategias de divulgación que se incluirán en la bolsa de trabajo Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina NO será en beneficio de los estudiantes y egresados.
- Ho4: Los programas, servicios y estrategias de divulgación que se incluirán en la bolsa de trabajo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina será en beneficio de los estudiantes y egresados.

Tabla N° 24: Resumen de prueba de hipótesis H4

Resumen de contrastes de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de Bolsa_1 es la misma entre las categorías de 6. Que servicios adicionales le gustaría que una bolsa de empleo le brindará mediante sus medios de divulgación.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,000	Rechace la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

Como puede observarse, tenemos una significancia de 0,000; menor de 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y debemos concluir que: Los programas, servicios y estrategias de divulgación que se incluirán en la bolsa de trabajo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina será en beneficio de los estudiantes y egresados.

CAPITULOS V

DISEÑAR UNA INTERFAZ INTUITIVA Y AMIGABLE

5.1 TEMA

SISTEMA DE INFORMACION PARA BOLSA DE TRABAJO EN EL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PÚBLICO ARGENTINA 2015.

5.2 OBJETIVO

Desarrollar el Sistema de información para bolsa de trabajo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina 2015.

5.3 MARCO DE REFERENCIA

5.3.1 El Proceso Administrativo

La Administración es un arte cuando intervienen los conocimientos empíricos. Sin embargo, cuando se utiliza conocimiento organizado y se sustenta la práctica con técnicas, se denomina ciencia. Las técnicas son esencialmente formas de hacer las cosas, métodos para lograr un determinado resultado con mayor eficacia y eficiencia. Reyes en 1989, da a conocer los elementos del proceso administrativo desde la perspectiva de los siguientes autores como Urwick, que define el proceso administrativo como las funciones del administrador, con siete elementos: a) investigación, b) planeación, c) coordinación, d) control, e) previsión, f) organización, g) comando. El éxito que puede tener la organización al alcanzar sus objetivos y también al satisfacer sus obligaciones sociales depende de sus

gerentes. El desempeño gerencial se mide de acuerdo al grado en que los gerentes cumplen la secuencia del Proceso Administrativo, logrando una estructura organizacional que la diferencia de otras organizaciones.

Chiavenato (2002), en su libro Fundamentos de Administración, considera los siguientes componentes: administración, planificación, organización, dirección, control, así como los subordinados y sin dejar de mencionar los objetivos de la empresa. Las funciones del administrador son “planificar, organizar, dirigir y controlar”. La importancia de este ciclo recae en la combinación de las funciones para la correcta operación de un proceso, ya que para cualquier actividad es indispensable pasar por estos elementos que permiten analizar el buen funcionamiento de la operación y a partir de ello actuar sobre las mejoras.

El proceso administrativo a su vez, se visualiza como una secuencia cíclica, pues se encuentra relacionada en una interacción dinámica, por ello es cíclica, dinámica e interactiva.

5.3.2 ANALISIS DE METAS Y PROBLEMAS

¿Cuáles son los elementos necesarios para el diseño de una bolsa de trabajo en el área de recursos humanos de un instituto? Como método de trabajo se realizaron entrevistas con el encargado de recursos humanos, quién proporcionó datos relevantes para la estructura de la metodología a seguir por fases que se despliegan de la fase de diseño. Finalmente se muestran resultados de los análisis realizados para la propuesta de diseño donde el estudiante pueda

recurrir para buscar oportunidades de desarrollo profesional, además se está desaprovechando el poder vincular al instituto con el sector productivo. Por lo tanto es conveniente plantear la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son los elementos necesarios para el diseño de una bolsa de trabajo en el área de Recursos Humanos del instituto?

- Contar con los medios para que el alumno se inserte en el área laboral, a través del departamento de recursos humanos
- Diseñar el SI para la bolsa de trabajo, que se muestra por fases desde el análisis, diseño, implementación, evaluación y seguimiento, limitándose este estudio hasta la fase de diseño.

5.3.3 ANALISIS DEL FACTOR CRITICO DE ÉXITO

Se describe cada fase de su ejecución y se analizan las estrategias propuestas para el diseño de los impactos que pueden proyectarse a corto, mediano y largo plazo, a beneficio de la inserción de los egresados y alumnos de los diferentes programas técnicos.

Es necesario analizar las mejoras que se pueden realizar en el Área de Recursos Humanos, para una mejor promoción de sus egresados contra las demandas de empleo de las empresas. Para el diseño se partió por analizar la información recabada durante la entrevista con el Responsable de Recursos Humanos, posteriormente se tomó como referencia los elementos del proceso administrativo para llevar a cabo la propuesta de un diseño de bolsa de trabajo, la cual pueda operarse. La parte de la metodología que corresponde a la

implementación de la bolsa de trabajo, evaluación y seguimiento de la misma, serán temas de estudio que se contemplarán para próximas investigaciones

La propuesta de la bolsa de trabajo permitirá realizar mejoras en el Área de Recursos Humanos, para una mejor promoción de los egresados y alumnos, contra las demandas de empleo de las empresas, por lo que se tienen cuatro fases para el diseño de la bolsa de trabajo en el área de recursos humanos:

Fase 1. Formalización y publicación de servicios:

Formalizar la bolsa de trabajo, a través de la publicación de los servicios con la finalidad de contar con la información al alcance de los usuarios que deseen utilizar el servicio.

Fase 2. Convenios con empresas

Convenios con las agencias de colocación de manera formal, aparte de la comunicación con estas empresas, el de generar un registro el cual permita conocer las vacantes cubiertas, así como hacer intercambio de vacantes.

Fase 3. Seguimiento a egresados y alumnos colocados por Programa Educativo:

Consulta por carrera técnica profesional tanto a egresados y alumnos que se insertaron en el ambiente laboral, mediante las auditorias periódicas que se llevan a cabo por medio del convenio, dado el compromiso en documentar así como dar seguimiento hasta su fin por cada vacante.

Fase 4. Evaluaciones del servicio brindado a empresas:

Evaluar como fue el servicio del instituto y el sector externo empresarial de colocación, para la toma de acciones de mejora continúa que permitan facilitar las condiciones adecuadas para la promoción de vacantes en la bolsa de trabajo.

5.3.4 ANALISIS DE IMPACTO DE LA TECNOLOGIA

En el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina no existe una estructura formal en la que el estudiante pueda recurrir para buscar oportunidades de desarrollo profesional técnico, además se está desaprovechando el poder vincular al Instituto con el sector productivo

5.3.5 VISION DE SISTEMAS ESTRATEGICOS

Diseñar una bolsa de trabajo en el Área de Recursos Humanos del instituto para alumnos y egresados con la finalidad de agilizar su inserción con el sector empresarial en base a su perfil, y estar acorde a los avances de las TIC's.

5.3.6 RESULTADOS Y SU DISCUSIÓN

De la entrevista realizada al Responsable de Recursos Humanos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, se obtuvo información relacionada al método que siguen para la promoción de vacantes, las cuales son solicitadas por empresas de diferentes giros, como son el industrial, comercial entre otros. Las vacantes solicitadas son publicadas a través de la vitrina a vista de alumnos y egresadas de la institución, así como personas que pertenecen a otras instituciones. Lo ideal es hacer uso de las herramientas en el campo de las TIC's y que sea publicada la

vacante por correo o por la página web, la cual contempla datos propios de la empresa y del entrevistador, el alumno hace envío de su Currículum Vitae, para entrar dentro de la bolsa de candidatos de la empresa como posible ente a ocupar un puesto. De las vacantes promocionadas no llevan un registro mensual a fin de controlar y medir el servicio proporcionado, para este aspecto se propone la construcción de una tabla para el registro de tales datos, donde con apoyo del Responsable de Recursos Humanos, se tenga la información registrada de las publicaciones de vacantes realizadas. Esto permitirá determinar la frecuencia de vacantes solicitadas de enero a junio (periodos de seis meses), en la cual determinaremos que al contar formalmente con la bolsa de trabajo permitirá tener un servicio con efectividad para la comunidad estudiantil y empresarial.

A. ESCRIBIR SU CURRICULUM VITAE (CV)

Informar sobre su experiencia, logros, experiencia y cualidades profesionales. El impacto visual del CV debe ofrecer el mensaje inicial acerca de su atención e intensidad de querer iniciar en este proceso y participar de la bolsa de trabajo, teniendo en mente las siguientes interrogantes:

- ✓ ¿Está bien diseñado, organizado y atractivo?
- ✓ ¿Están las categorías de información etiquetados con claridad?
- ✓ ¿Es fácil de encontrar secciones de interés?
- ✓ ¿Ha revisado su consejero y criticado?
- ✓ ¿Ha evitado el uso de siglas?

- ✓ ¿Se ha elaborado con un equipo y asesoramiento?
- ✓ ¿Se ha corregido varias veces para eliminar los errores ortográficos?
- ✓ ¿Se ha copiado en el peso pesado, papel blanco acabado liso?

El contenido de un CV variara de un campo a otro, al señalar algunas de las principales categorías e información típicamente incluidas. Se adjuntan hojas de vida que reflejan diferencias de estilo y, hasta cierto punto, las convenciones de los campos representados. El CV debe ser lo suficientemente largo para presentar a fondo todas sus calificaciones en las categorías. Debe contar con Información de identificación: dirección, número de teléfono, DNI y correo electrónico, fecha de nacimiento, estado civil, número de hijos o cualquier otra información que no está relacionada con el trabajo.

B. INFORMACIONES SOBRE EDUCACIÓN:

- ✓ Comience con su título más reciente o esperado. Lista de grados, carreras, instituciones, y las fechas de finalización (o fecha prevista) en orden cronológico inverso.
- ✓ Hallazgos, innovaciones, creatividad
- ✓ Honores.
- ✓ Disertación o tesis: Proporcionar el título y una breve descripción de su trabajo, su marco teórico, sus conclusiones, el director (y los lectores, si sus nombres o departamentos agregan amplitud o nuevas perspectivas a su área de investigación).
- ✓ Enumerar el título de su tesis.
- ✓ Premios, honores, becas, reconocimiento de la beca por parte de la institución.
- ✓ Membresías en las sociedades de honor

C. EXPERIENCIA PROFESIONAL

"Experiencia de trabajos técnicos e Investigación", "Consulting", "trabajo de campo", "experiencia en la enseñanza", así como muchos otros, dependiendo de su disciplina.

D. SERVICIO ACADÉMICO

Indicar los comités y grupos de trabajo en el que se sirve. Donde ha exhibido cualidades de liderazgo, y asumir ciertas tareas administrativas departamentales.

E. AFILIACIONES PROFESIONALES

Lista de todos los grupos profesionales y oficinas en poder.

F. IDIOMAS

Lees / hablas fluidamente de manera competente

G. DOSSIER O REFERENCIA DE ARCHIVO

Este paquete contiene muestras de cartas de solicitud que ilustran la mayor parte de la información crucial que debe ser comunicada al responder a los avisos de empleo. Utilice papel con membrete del departamento, en su caso. El aspecto más importante de sus cartas es que deben ser escritos individualmente para responder a cada posición.

Hable de sus trabajos de campo que desarrollo (o más reciente investigación), su metodología, conclusiones, y las implicaciones de su trabajo. Esto puede tomar más de un párrafo y discuta los planes futuros para la investigación o el interés de la investigación también. Si la posición requiere la enseñanza, ser entusiasta acerca de su experiencia y discutir los cursos que se han desarrollado o su estilo de enseñanza.

H. ACCIONES PERMANENTES:

- ✓ Escribir cartas de presentación
- ✓ Personalizar su CV
- ✓ Hacer una breve introducción y responder a ofertas de trabajo
- ✓ Resaltar la información que responda a las necesidades e intereses del empleador
- ✓ Tener en cuenta que las cartas no sólo transmiten su interés y calificaciones, sino también dan al empleador la oportunidad

de observar a su atención a los detalles, la ortografía, la gramática y la calidad general de su comunicación escrita.

- ✓ Fallas en las letras ortográficas a menudo se interpretan como fallas en sus calificaciones.
- ✓ Tener preparado las pautas para ayudarlo a escribir las cartas de presentación.
- ✓ Monitorear las secuencias de comandos para las cartas reales

El objetivo de estas cartas es señalar sus calificaciones y obtener más contactos, no para pedir un trabajo.

Personalizar la carta de aproximación mediante la construcción de una conexión entre usted y el destinatario. Pida sugerencias, información, o solicitar una reunión.

Cartas de respuesta, lista de empleo, deben responder a las aberturas reales del trabajo, o para preguntar sobre la posibilidad de un trabajo, como son:

1. Centrarse en las necesidades del empleador - no sólo la suya. Pregúntate a ti mismo: "¿qué están pidiendo?, ¿por qué quiero esta posición, y de qué manera puedo conocer sus calificaciones? "Abordar estas cuestiones en su carta.
2. Ser estéticamente agradable con especial atención a la separación y el formato.
3. Utilice un formato de negocio y escribir en impresora de calidad tipo carta o papel bond de alta calidad que se adapte a su currículum.

4. En general, sólo será una página.
5. Demostrar su conocimiento de la organización.
6. Muestre su profesionalidad. Evite afirmaciones audaces y declaraciones egocéntricas, aunque no se debe descalificar a si mismo con declaraciones como "A pesar de que no tengo....". La discusión de cuestiones personales debe mantenerse a un mínimo y no abordar cuestiones salariales en la carta de presentación.
7. Resalte sus habilidades y capacidades e ir más allá de su currículum.
8. Sea claro en su objetivo y pensar en los 2-3 habilidades que más te representan.
9. Lo ideal sería dirigirse al gerente de contratación que incluye el nombre de un individuo específico, el título, y la organización (todo escrito correctamente).
10. Utilice "Estimado Gerente de Recursos Humanos" sólo como último recurso.
11. Mostrar alta calidad de escritura y corrección de habilidades. Haga que alguien revise sus cartas para evitar errores. Evite el uso excesivo del pronombre "yo" y prestar especial atención al párrafo transición.
12. Dirección e intereses sin ser copiados textualmente de las muestras adjuntas.

5.4 FORMATO DE CARTA DE PRESENTACIÓN

- ✓ Fecha

- ✓ Dirección
- ✓ Código postal
- ✓ (Código de área) Número de teléfono
- ✓ Nombre del empleado
- ✓ Título
- ✓ Empresa / Organización / Institución
- ✓ Dirección
- ✓ Código postal
- ✓ Estimado Sr. / Sra. / Dr. _____:

¿Quién eres y qué quieres? Su primer párrafo debe centrar su interés en la organización o posición de presentarse brevemente. Este párrafo también podría mencionar el nombre de un individuo que se recomienda y que se contacte con el empleador, o citar que le impulsó a escribir. Es importante indicar por qué usted está interesado en la organización.

¿Por qué eres un buen candidato? El párrafo medio (s) debe consistir en una selección de los puntos destacados de su fondo que sería de mayor interés para la organización y en consecuencia crear la "noción de ajuste." Concéntrese en sus habilidades y logros y cómo podrían contribuir al empleador. Una vez más, tratar de mostrar el conocimiento del campo y de la organización. Utilice verbos de acción para describir las habilidades y conocimientos pertinentes y mencione el conocimiento específico que pueda tener (por ejemplo, técnicas de laboratorio, aplicaciones informáticas, etc.). También podría tocar un tema en particular que le parece importante en la descripción del trabajo que el empresario desarrolla.

¿Qué vas a hacer ahora? Su párrafo final debe describir el procedimiento para la acción. El Estado sobre la oportunidades de empleo u otra información con la persona y que va a llamar para hacer arreglos. Si va a estar en la zona, hacerles saber. Gracias a los destinatarios por su tiempo e interés.

Sinceramente,

(Su firma)

(Si envía un curriculum vitae y otros materiales.)

- ✓ ¿Cómo se enteró de esta posición?
- ✓ ¿Cuál es su objetivo?
- ✓ ¿Qué cualidades puede aportar a la organización?

La mayoría de los expertos recomiendan componer sus cartas fuera de línea antes de "importar" a un mensaje de correo electrónico saliente con su hoja de vida. Aunque usted puede enviar ambos documentos como archivos adjuntos, la mayoría de las empresas los prefieren para ser integrado en el cuerpo del mensaje de correo electrónico. Usted puede hacer esto mediante el uso de la función "copiar y pegar" de su software.

Recuerde: las empresas también utilizan búsquedas de palabras clave en estos documentos.

Consejos finales

- Mientras que una carta de presentación general, le permite enviar más cartas y proporciona una base de partida, tienden a ser más eficaces cuando se adaptan a las circunstancias específicas (posición, organización, etc.)

- Diseñar un sistema para organizar sus materiales de trabajo de búsqueda, especialmente las respuestas que ha recibido y los seguimientos que ha completado. Carpetas, carpetas de archivos, u hojas de cálculo pueden ser herramientas eficaces.

5.5 PARTES DE LA BOLSA DE TRABAJO DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PÚBLICO ARGENTINA (IESTPA)

5.5.1 Trabajos:

Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien humano y de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración.

5.5.2 Anunciar un trabajo:

Las empresas, las instituciones educativas y las organizaciones publican ocasionalmente ofertas de empleo para atraer a trabajadores potenciales y estas deben estar enlazadas a los sistemas de nuestra institución. Los empleados se retiran, dejan las empresas para tomar otros trabajos e incluso renuncian a sus trabajos para perseguir proyectos empresariales. En consecuencia, las organizaciones deben informar al público de las nuevas aperturas. Hay muchos tipos diferentes de ofertas de empleo, entre ellas las de producción y servicio. Sin embargo, un anuncio de trabajo debe ser diseñado específicamente para un propósito determinado para ser eficaz

5.5.3 Metodología a implementar

Para el diseño de la bolsa de trabajo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, se proporciona una perspectiva de seguimiento más clara ya que se puede analizar las fases o elementos que se deben contemplar para un buen manejo y administración de la misma.

El análisis llevado a cabo sobre los distintos modelos de bolsa de trabajo, permitió la comparación para poder llegar a una estructura que vaya de acuerdo a las características y demandas del área para la cual se diseñó, para la búsqueda de soluciones, para ello se necesitó de investigación para el establecimiento de fases, las cuales puedan evaluarse para los ajustes pertinentes, con el fin de encaminarlo al objetivo definido.

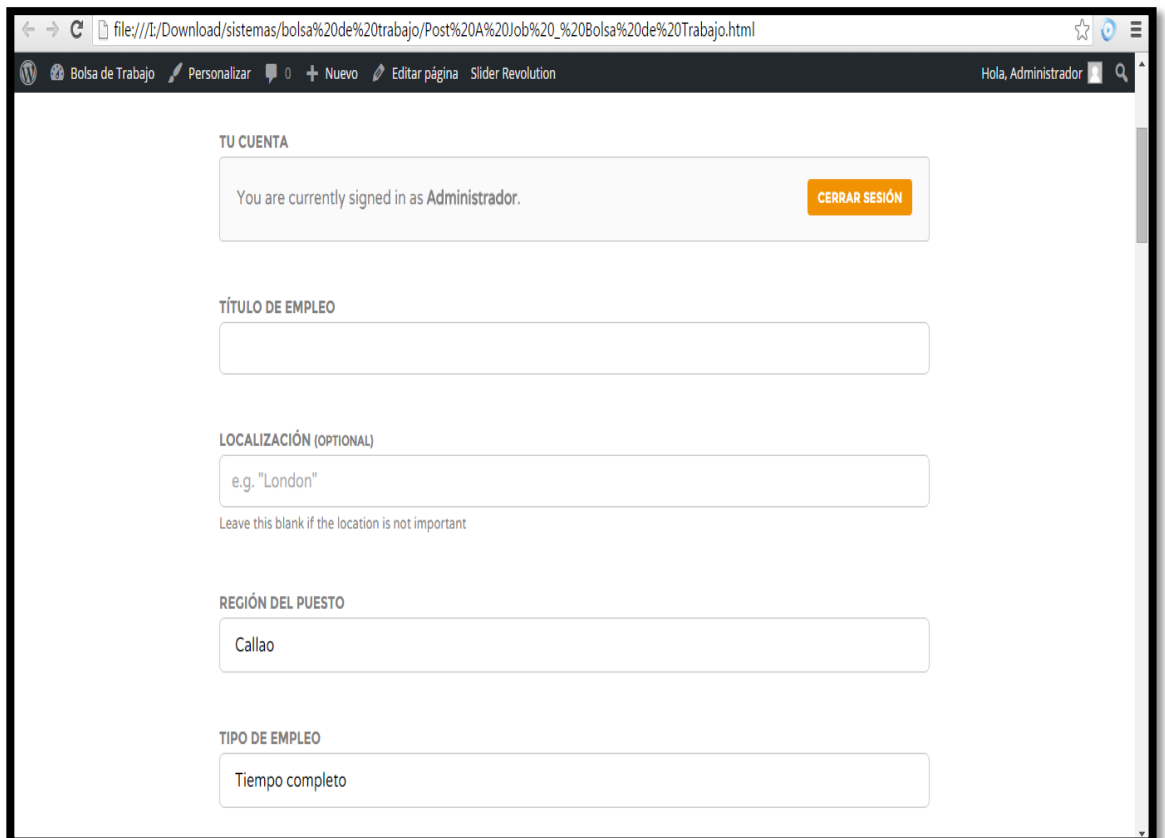
En la actualidad dentro del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina se promueven vacantes, las cuales son solicitadas por empresas de diferentes giros, como son producción y servicio, entre otros, pero de una manera informal, donde las vacantes solicitadas son publicadas a través del correo electrónico a la comunidad en general, en las cuales se encuentran inmersos alumnos, egresados y titulados de la institución, así como personas que pertenecen a otras instituciones. Una vez que es publicada la vacante por correo, la cual contempla datos propios de la empresa y del entrevistador, el alumno hace envío de su currículum vitae, para entrar dentro de la bolsa de candidatos de la empresa con posibilidades a ocupar un puesto. De las vacantes

promocionadas, se lleva un registro mensual con el fin de controlar y medir el servicio proporcionado.

5.6 PÁGINA WEB DESARROLLADA PARA LA BOLSA DE TRABAJO

5.6.1 Registro de datos

TU CUENTA; EMPLEO, LOCALIZACION, REGION, TIPO DE EMPLEO, CATEGORIAS, DESCRIPCION, APLICACIÓN EMAIL, DETALLES DE LA COMPAÑÍA, VISTA PREVIA, OTROS CAMPOS DE INTERES



The screenshot shows a web browser window with the URL `file:///E:/Download/sistemas/bolsa%20de%20trabajo/Post%20A%20Job%20_%20Bolsa%20de%20Trabajo.html`. The page title is "Bolsa de Trabajo" and the user is logged in as "Administrador". The form contains the following fields:

- TU CUENTA:** A box indicating the user is signed in as "Administrador" with a "CERRAR SESIÓN" button.
- TÍTULO DE EMPLEO:** An empty text input field.
- LOCALIZACIÓN (OPTIONAL):** A text input field containing "e.g. 'London'" with a note below it: "Leave this blank if the location is not important".
- REGIÓN DEL PUESTO:** A text input field containing "Callao".
- TIPO DE EMPLEO:** A text input field containing "Tiempo completo".

file:///I:/Download/sistemas/bolsa%20de%20trabajo/Post%20A%20Job%20_%20Bolsa%20de%20Trabajo.html

Bolsa de Trabajo Personalizar Nuevo Editar página Slider Revolution Hola, Administrador

CATEGORÍA DEL EMPLEO

Choose a category...

DESCRIPTION

B I [List] [Link] [Image] [Undo] [Redo]

APPLICATION EMAIL/URL

admin@bolsatrabajo.com

Detalles de la Compañía

NOMBRE DE COMPAÑÍA

Escriba el nombre de la empresa

LEMA/ESLOGAN (OPTIONAL)

Describe brevemente su empresa

file:///I:/Download/sistemas/bolsa%20de%20trabajo/Post%20A%20Job%20_%20Bolsa%20de%20Trabajo.html

Bolsa de Trabajo Personalizar Nuevo Editar página Slider Revolution Hola, Administrador

DESCRIPTION (OPTIONAL)

B I [List] [Link] [Image] [Undo] [Redo]

VIDEO (OPTIONAL)

Un enlace a un video acerca de su empresa

WEBSITE (OPTIONAL)

http://

USUARIO DE GOOGLE+ (OPTIONAL)

suempresa

USUARIO DE FACEBOOK (OPTIONAL)

suempresa

USUARIO DE LINKEDIN (OPTIONAL)

suempresa

file:///I:/Download/sistemas/bolsa%20de%20trabajo/Post%20A%20Job%20_%20Bolsa%20de%20Trabajo.html

Bolsa de Trabajo Personalizar Nuevo Editar página Slider Revolution Hola, Administrador

USUARIO DE LINKEDIN (OPTIONAL)

suempresa

NOMBRE USUARIO TWITTER (OPTIONAL)

@yourcompany

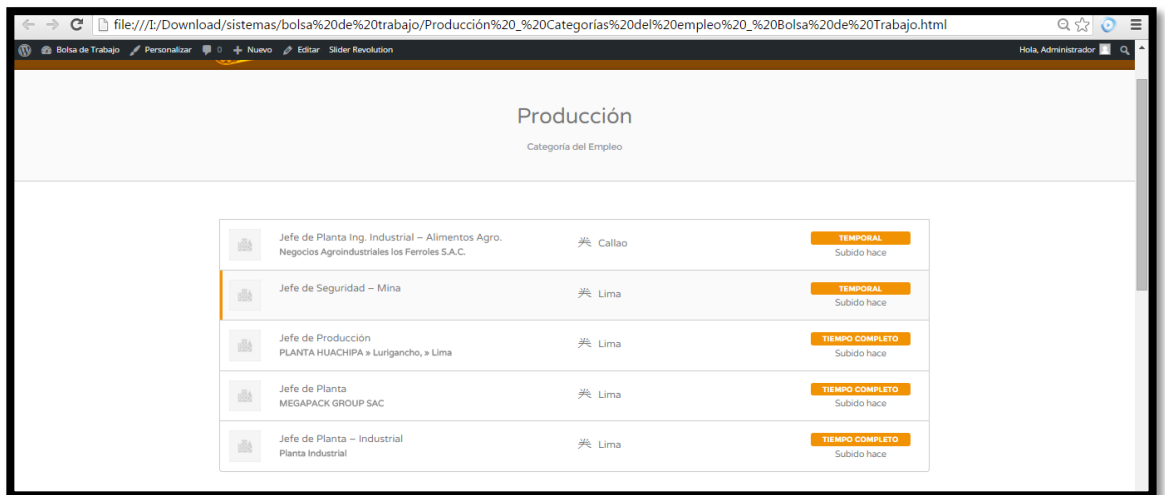
LOGO (OPTIONAL)

[Seleccionar archivo](#) Ningún archivo seleccionado Tamaño máximo del archivo: 2 MB

VISTA PREVIA

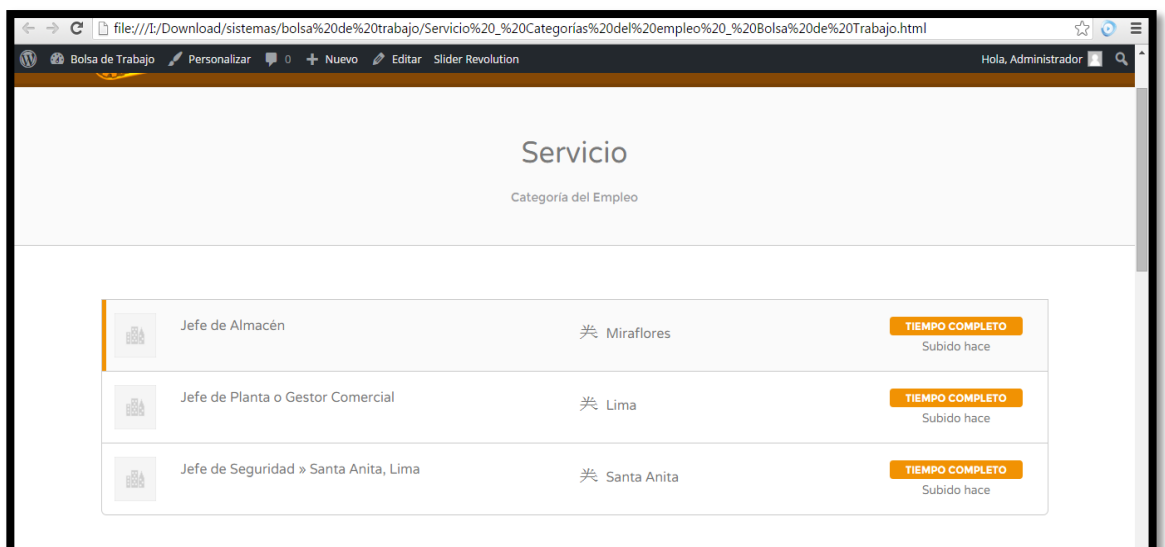
5.6.2 Registro de categorías del candidato

- CATEGORIAS: año de estudios y labor de desarrolla
- PRODUCCION: Proceso de transformación de la materia prima en un producto terminado y que cumpla con los requerimientos del cliente.



Job Category	Location	Status
Jefe de Planta Ing. Industrial – Alimentos Agro. Negocios Agroindustriales los Ferrolles S.A.C.	Callao	TEMPORAL Subido hace
Jefe de Seguridad – Mina	Lima	TEMPORAL Subido hace
Jefe de Producción PLANTA HUACHIPA » Lurigancho, » Lima	Lima	TIEMPO COMPLETO Subido hace
Jefe de Planta MEGAPACK GROUP SAC	Lima	TIEMPO COMPLETO Subido hace
Jefe de Planta – Industrial Planta Industrial	Lima	TIEMPO COMPLETO Subido hace

- SERVICIOS: Un servicio es la realización de una actividad por parte de un prestador (de servicios). A diferencia de un bien, los servicios son intangibles.



Job Category	Location	Status
Jefe de Almacén	Miraflores	TIEMPO COMPLETO Subido hace
Jefe de Planta o Gestor Comercial	Lima	TIEMPO COMPLETO Subido hace
Jefe de Seguridad » Santa Anita, Lima	Santa Anita	TIEMPO COMPLETO Subido hace

5.6.3 CURRICULUMS

- a) ENVIAR CURRICULUM: Esta opción es para que el usuario pueda darse a conocer frente a la Empresa, adjuntando sus certificaciones y otros, para poder adquirir el trabajo de su interés.

Antecedentes del curriculum para Bolsa de trabajo:

Contacto

En la Oficina General de Bienestar Universitario-Servicio Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos contamos con un excelente equipo humano especialista en Recursos Humanos. Equipo que día a día genera y gestiona más oportunidades de trabajo para nuestros alumnos y egresados. Si tienes alguna duda, consulta o comentario respecto a los servicios de la oficina, por favor escríbenos y nosotros nos comunicaremos contigo.

Encargada de la Bolsa de Empleo: Lic. Samantha Araoz Laines.
Teléfono: 6197000 Anexo: 7525.
Ubicación OGBU: Gimnasio de la Universidad.

Introduzca su consulta

Nombre *

DNI / Pasaporte *

Email *

Teléfono *

Tipo de Contacto *
Seleccione

Mensaje *

Cantidad máxima de caracteres permitidos 1024

Ingresa el texto que ves en la imagen: *
HQ 6 D
Generar nueva imagen

Enviar Mensaje

* Campos obligatorios

INGRESO DE USUARIOS
Usuario/Mail
Contraseña
Ingresa
Recordar contraseña Registrarse e Ingresa tu CV

Ingreso CV
Publique su aviso Gratis

Búsqueda de Trabajo > Búsqueda Avanzada

Selecciones su Departamento Buscar

Ofertas de Empleo

[Exclusivos](#) | [Prácticas Pre Profesionales](#) | [Prácticas Profesionales](#) | [Más ofertas](#) | [Empleo Internacional](#)

Fecha	Cargo	Empresa	Vacantes	Departamento
23/11	Practicante de Administración Archivística	PERUPETRO S.A.	1	Lima
23/11	PRACTICANTE DE OPERACIONES DE TRANSPORTE	INVERSIONES HELU SRL	1	Lima
23/11	Analista de Credito en Formacion	COMPARTAMOS FINANCIERA S.A.	20	Lima
20/11	Practicante Profesional de Importaciones	Peruplast	1	Lima
20/11	Practicante Profesional de Negocios Internacionales	DHL Global Forwarding	1	Callao
16/11	Practicante Profesional de Aduanas	DHL	1	Callao
12/11	PRACTICANTE DE ADMINISTRACION DE PERSONAL	VOLCAN COMPAÑIA MINERA	1	Lima
12/11	Practicante de Nómina	ALICORP	1	Callao
04/11	Practicante de Finanzas	Gazel Perú	1	Lima
03/11	Practicante Profesional de Negocios Internacionales	DHL Global Forwarding	1	Callao
03/11	Practicante Profesional de Despacho (administrativo)	DHL Global Forwarding	1	Callao
30/10	Practicante de Gestión Humana	Andean	1	Lima
29/10	Practicante Prof - Compras	Dinet Perú	2	Lima
28/10	Practicante de Administración de Planillas	Estrategia Humana Consultoras	1	Lima

Filtrar resultados por:

Departamento

- Lima (20)

Carrera

- Administración de Empresas (23)
- Administración de Negocios Internacionales (23)
- Contador General / Contabilidad (9)

Tipo de cargo

- Practica profesion... (20)

Tipo de Contrato

- Práctica Profesional (20)

INGRESO DE USUARIOS
Usuario/Mail
Contraseña
Ingresa
Recordar contraseña Registrarse e

- b) Antecedentes del curriculum: Bolsa de trabajo de Computrabajo:

CompuTrabajo

¿Primera vez en CompuTrabajo? Sube tu currículum gratis y postúlate a los avisos de trabajo:

Paso 1 **Datos de acceso** Paso 2 Currículum Paso 3 Competencias

Configuración de datos de acceso

E-mail*

Clave*

Mostrar clave

Datos Personales

Nombre*

Apellidos*

¿Ya usas CompuTrabajo?


E-mail


Clave

Entrar

¿No recuerdas tu clave?
 Permanecer conectado

Seguridad y confidencialidad

 En CompuTrabajo garantizamos la seguridad de todos los datos personales que nos proporcionas.

 Inserta tu currículum en CompuTrabajo y haz que tu perfil profesional sea visible para miles de empresas! Postúlate a los mejores

Área de interés

Puesto de trabajo deseado*

Categoría*  Usaremos estos datos para enviarte los mejores avisos de trabajo

Estado*

Los campos seleccionados con (*) son obligatorios

He leído y aceptado las Condiciones legales, Reglamento de prestación de servicios y la Política de privacidad de CompuTrabajo.

Siguiente

avisos del país. 

5.7 FICHA DE ACTUALIZACIÓN PARA EGRESADOS

<p style="text-align: center;">Ficha de actualización para egresados</p> <p style="font-size: small;">Al completar el formulario nos permitirás actualizar tus datos en nuestra base de datos de egresados y poder mantener así el contacto e informarte acerca de los programas académicos y otras actividades que realiza nuestra institución</p> <p style="color: red; font-weight: bold; font-size: small;">*Obligatorio</p> <p>Nombres * <input type="text"/></p> <p>Apellidos * <input type="text"/></p> <p>País * <input type="text"/></p> <p>Ciudad * <input type="text"/></p> <p>Teléfono * <input type="text"/></p> <p>Correo Electrónico * <input type="text"/></p> <p>Carrera cursada en la FIUNA *</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Ingeniería Civil <input type="radio"/> Ingeniería Industrial <input type="radio"/> Ingeniería Electroóptica <input type="radio"/> Ingeniería Electrónica 	<p>Carrera cursada en la FIUNA *</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Ingeniería Civil <input type="radio"/> Ingeniería Industrial <input type="radio"/> Ingeniería Electroóptica <input type="radio"/> Ingeniería Electrónica <input type="radio"/> Ingeniería Mecánica <input type="radio"/> Ingeniería en Ciencias Geográficas <input type="radio"/> Ingeniería Mecatrónica <p>Año de egreso * <input type="text"/></p> <p>Lugar de trabajo * <input type="text"/></p> <p>Cargo * <input type="text"/></p> <p>Comentarios, consultas o sugerencias: <div style="border: 1px solid #ccc; height: 40px; width: 100%;"></div></p> <p>E-mails de otros egresados que nos puedas enviar <input type="text"/></p> <p style="text-align: center;">Enviar</p> <p style="font-size: x-small;">Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google</p>
---	--

5.8 DISEÑO PARA ENVÍO DE CURRICULUM

file:///C:/Download/sistemas/bolsa%20de%20trabajo/Submit%20Resume%20,%20bolsa%20de%20Trabajo.html

Bolsa de Trabajo Personalizar + Nuevo Editar página Slider Revolution Hola, Administrador

YOUR ACCOUNT

You are currently signed in as Administrador. [SIGN OUT](#)

YOUR NAME

Your full name

YOUR EMAIL

you@yourdomain.com

PROFESSIONAL TITLE

e.g. "Web Developer"

LOCATION

e.g. "London, UK", "New York", "Houston, TX"

PHOTO (OPTIONAL)

Seleccionar archivo Ningún archivo seleccionado Tamaño máximo del archivo 2 MB

VIDEO (OPTIONAL)

A link to a video about yourself

RESUME CONTENT

B I E P U L

URL(S) (OPTIONAL)

+ Add URL

EDUCATION (OPTIONAL)

+ Add Education

EXPERIENCE (OPTIONAL)

+ Add Experience

PREVIEW ...

5.9 PÁGINAS PROPUESTAS

5.9.1 BLOG

En esta parte se incluirán las noticias más importantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, ya que los usuarios ingresarán y podrán informarse de los últimos acontecimientos que acontece en el Instituto y si desea el usuario puede subir un blog para que todos lo vean como usuario o administrador.

- VISIÓN DEL IESTPA
- MISIÓN DEL IESTPA
- VALORES DEL IESTPA
- EXCELENCIA La vocación de Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina para realizar tareas que le son propias con un grado de calidad, efectividad, productividad,

competitividad, creatividad e innovación, bondad y rectitud superiores que haga digna de especial reconocimiento, confiabilidad y aprecio ante los destinatarios de sus servicios académicos.

- **LIBERTAD** Se plasma en el ejercicio intelectual de la propuesta y discusión de las ideas racionalmente fundadas y respetuosas de la jerarquía académica, en un clima de autonomía, tolerancia, respeto, transparencia y pluralismo.
- **RESPONSABILIDAD SOCIAL** Es la realización del trabajo con actitud positiva, cooperativa y referido a la integración armónica de los deberes y derechos que el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina se obliga en su vinculación con el medio social y elucidado de la naturaleza, con vocación de servicio, solidaridad.
- **INTEGRIDAD** Vocación por la identificación de la actividad académica que comprende el compromiso, la vocación de servicio, trabajo en equipo, cordialidad, solidaridad, pluralismo, ética, generación y transmisión del conocimiento en un grado de excelencia y calidad de servicio.
- **EMPRENDEDORISMO** Es la capacidad de generación de nuevos productos, procesos, empresas e iniciativas orientadas a buscar la satisfacción de necesidades de la comunidad universitaria y aprovechamiento de recursos y oportunidades para el bien de la región y del país.
- **OBJETIVOS DEL IESTPA**
- **ESTRUCTURA ORGÁNICA**

- PERFIL PROFESIONAL
- BOLSA DE TRABAJO DEL IESTPA

Contacto

Dirección de envío:

Bolsa de Trabajo
Ingeniería Industrial

Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas

Avenida Universitaria S/N Pilcomarca, Huánuco – Perú

Teléfono:

¿Necesitas hablar con alguien?

(51) 082 515633



Escribanos

Fields marked with an * are required

NOMBRE *

EMAIL *

MENSAJE *

¿CUÁNTO ES TRECE MENOS 67 *

ENVIAR

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- ✓ El 73.6% ha llevado o llevaría su hoja de vida a una bolsa de empleo, mientras que el 26.4% No llevaría. Falta establecer unos parámetros de diseño generales que permitan agilizar la implementación de proyectos tipo sistemas de control por software para la bolsa de empleo, donde se interactúe con el sector de la empresa, cuya base común es el procesamiento de la data e información, conocimiento y saberes en busca de comportamientos de interés común, que se lograría con la implementación de la propuesta de diseño de una interfaz intuitiva y amigable que permita a los empleadores hacer el registro ágil, oportuno de los puestos y vacantes que tengan disponibles en su empresa.
- ✓ El 31.1% Trabaja o a trabajado por intermedio de una bolsa de empleo, y el 68.9% NO. La bolsa de empleo mejora su vigencia a la Utilización óptima y certera de la ingeniería de software como mecanismo de aplicación y evaluación de la eficiencia y calidad operacional de un sistema que opere bajo condiciones y límites establecidos por el sistema y por las características externas del medio mediante la implementación del diseño de una base de datos donde los empleadores puedan visualizar los datos de los egresados que buscan empleo y sus perfiles.
- ✓ El 47% de encuestados conoce empresas que hagan la selección de su personal a través de bolsas de empleo, y un 53% no conoce. Un 62.9% tiene una imagen regular de las bolsas de empleo, 32.1% Buena y 5.1% mala, por lo que urge Proponer programas, servicios y estrategias de divulgación que incluirá la bolsa de trabajo que promuevan a los estudiantes que por sus

conocimientos y habilidades puedan ubicarse en los puestos de trabajo ofrecidos por los empleadores.

BIBLIOGRAFÍA

- Aldana Garzon, P. A., & Benavides Gutierrez, O. A. (2008). Propuesta para la creación de la bolsa de empleo de administradores de empresas lasallista. Bogota: Universidad de La Salle.
- Aldana Lozano, V. J. (2003). Bolsa de trabajo estudiantil, de medio turno, como mecanismo para apoyar el nivel socioeconómico y académico del estudiante. Mexico: universidad Colima.
- Bailón Guiler, C. L., Delgado Castro, N. J., Resabala Córdova, M. A., & Resabala Córdova, O. I. (2010). Instalación y Configuración de Equipos Informáticos Bajo Software Libre para la Biblioteca de la Facultad de Ciencias Informáticas de la Universidad Técnica de Manabi. Manabi - Ecuador.
- Chiavenato, I. (1999). Introducción a la Teoría General de la Administración. (4a. Ed.). México: Mac Graw-Hill.
- Chiavenato, Idalberto (2002), Administración de Recurso Humanos, McGrawHill, 5ta. Edición México.
- Empleo, M. d. (Trabajo). Recuperado el 8 de abril de 2015, de Ministerio de Trabajo y promocion del empleo:
<http://www.trabajo.gob.pe/mostrarContenido.php?id=896&tip=909>
- España, G. d. (10 de 10 de 2010). Instituto de tecnologías educativas. Obtenido de Habilidades y competencias del siglo XXI para los aprendices del nuevo milenio en los paises de la OCDE: www.ite.educacion.es
- Fernández Arena, José Antonio (1993), Proceso administrativo, Editorial Diana, segunda edición, México
- Flores Ortíz, María Virginia (2005)

<http://www.monografias.com/trabajos27/reclutamiento/reclutamiento.shtml>

Fecha de consulta: 19 de Octubre del 2015.

- Francisco, & Da Costa Silva, F. d. (2010). Software Libre y Educación. Un Estudio de Casos en la Enseñanza Obligatoria de Cataluña. Barcelona.
- GABRIELA, S. G. (2009). Diseño de una bolsa de trabajo en una universidad. NAVOJOA.
- Galarza Calvache, M. N. (2012). Sistema de Inscripción y Matriculación, Implementada Para Cuatro Escuelas de la Parroquia San Pedro De Amaguaña, Centros de Educación Básica. Quito - Ecuador.
- GOMEZ GARDUZA, G. B. (2010). sistema de informacion para bolsa de trabajo. XALAPA.
- Gomez Garduza, G. B. (2010). Sistema de información para bolsa de trabajo. Mexico: Universidad Veracruzana.
- GRACIELA LETICIA, F. (2008). El significado y el valor del trabajo en distintos grupos socio laborales de argentina en los albores del siglo XXI. Buenos Aires.
- <http://definicion.de/sistema>. (s.f.). Obtenido de <http://definicion.de/sistema/#ixzz3odxLbigN>.
- <http://www.quees.info/que-es-software.html>. (s.f.). Obtenido de <http://www.quees.info>.
- Jaen , M. (3 de Agosto de 2010). Bolsa de trabajo. Obtenido de bolsa de trabajo: <http://www.monografias.com/trabajos14/bolsa-trabajo/bolsa-trabajo.shtml#ixzz3pxaMgSLy>
- Lopera, C.M. (2005) Los estudios sobre seguimientos de egresados en ISO procesos de mejora continua de la actividad universitaria” Monterrey

- Miner, Johb B., (1984), PROCESO ADMINISTRATIVO; Teoría Investigación y Practica, primera edición, México. Mivia Jaén
<http://www.monografias.com/trabajos14/bolsa-trabajo/bolsa-trabajo.shtml>
Fecha de consulta: 20 de Agosto de 2008.
- Pelloutier, F. (8 de Junio de 2014). “Historia de las Bolsas de Trabajo”.
Obtenido de Portal Libertario OACA:
<http://www.portaloaca.com/historia/historia-libertaria/9052-libro-historia-de-las-bolsas-de-trabajo-fernand-pelloutier.html>
- QUIROZ CAMPAS, C. Y. (2009). Diseño de unabolsa de trabajo en una universidad. Navojoa.
- Saucedá Gastelum, G. M. (2008). Diseño de una bolsa de trabajo en el área de recursos humanos de una universidad. Mexico: Instituto Tecnológico de Sonora.
- Verdú Guerrero, W. (2012). Software Libre para el Control y Gestión de los Procesos Administrativos y Académicos de Instituciones Privadas de Educación Para los cilcos básico, medio y diversificado. Caracas - Venezuela.
- Wikipedia. (6 de Junio de 2015). Empleador. Obtenido de Wikipedia:
<https://es.wikipedia.org/wiki/Empleador>

ANEXOS

ANEXO 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TITULO: SISTEMA DE INFORMACION PARA BOLSA DE TRABAJO EN EL
INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PÚBLICO
ARGENTINA 2015

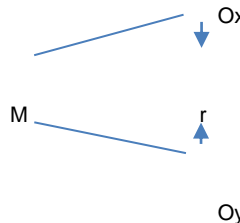
ANEXO 2:

CUESTIONARIO

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TITULO: SISTEMA DE INFORMACION PARA BOLSA DE TRABAJO EN EL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PÚBLICO ARGENTINA 2015

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	METODOLOGÍA																											
<p>GENERAL:</p> <p>¿Sera factible el desarrollo de un Sistema de información para bolsa de trabajo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina 2015?</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>• ¿Sera factible el Diseño de una interfaz intuitiva y amigable que permita a los empleadores hacer el</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Desarrollar el Sistema de información para bolsa de trabajo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina 2015</p> <p>ESPECÍFICOS :</p> <p>• Diseñar una interfaz intuitiva y amigable que permita a los empleadores hacer el registro ágil,</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Ho: El Sistema de información NO lograra eficacia en la bolsa de trabajo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina 2015</p> <p>Hi: El Sistema de información lograra eficacia en la bolsa de trabajo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina 2015</p> <p>ESPECÍFICAS :</p> <p>Ho1: Diseñar una interfaz intuitiva y amigable, NO permitirá a los empleadores hacer el registro ágil, oportuno de los puestos y vacantes que tengan disponibles en su empresa.</p>	<p>INDEPENDIENT</p> <p>E:</p> <p>SISTEMA DE INFORMACION</p>	<p>Misión, Visión, Estructura Organizacional, Integrantes y Elementos, Reclutamiento</p> <p>Interfaz intuitiva y amigable</p> <p>Registro ágil, oportuno de los puestos y vacantes</p> <p>Base de datos</p> <p>Datos de</p>	<p>Entrevista</p> <p>Observación</p> <p>Justificación</p> <p>Estrategias</p> <p>Análisis</p> <p>Análisis</p> <p>Documental</p>	<p>Desarrollo del sistema informacion</p>	<p>POBLACION Y MUESTRA</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>POBLACION</th> <th>MUESTRA</th> </tr> <tr> <th></th> <th>N</th> <th>A</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Alumnos</td> <td style="text-align: center;">530</td> <td style="text-align: center;">223</td> </tr> <tr> <td>Docentes</td> <td style="text-align: center;">124</td> <td style="text-align: center;">94</td> </tr> <tr> <td>Empresarios</td> <td style="text-align: center;">20</td> <td style="text-align: center;">20</td> </tr> <tr> <td>Egresado titulado</td> <td style="text-align: center;">41</td> <td style="text-align: center;">37</td> </tr> <tr> <td>Egresado no titulado</td> <td style="text-align: center;">400</td> <td style="text-align: center;">196</td> </tr> <tr> <td>Estudiante último semes</td> <td style="text-align: center;">140</td> <td style="text-align: center;">103</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">1255</td> <td style="text-align: center;">673</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Esquema del proyecto:</p> <p>Formar profesionales técnicos competentes y emprendedores, capaces de insertarse con el éxito en el mundo laboral y/o empresarial</p> <p>oportunidades laborales</p> <p>* Tipo de investigación:</p>		POBLACION	MUESTRA		N	A	Alumnos	530	223	Docentes	124	94	Empresarios	20	20	Egresado titulado	41	37	Egresado no titulado	400	196	Estudiante último semes	140	103		1255	673
	POBLACION	MUESTRA																																
	N	A																																
Alumnos	530	223																																
Docentes	124	94																																
Empresarios	20	20																																
Egresado titulado	41	37																																
Egresado no titulado	400	196																																
Estudiante último semes	140	103																																
	1255	673																																

<p>registro ágil, oportuno de los puestos y vacantes que tengan disponibles en su empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Será factible el Diseño de una base de datos donde los empleadores puedan visualizar los datos de los egresados que buscan empleo y sus perfiles? • ¿Será factible la promoción de los estudiantes con conocimientos y habilidades para que puedan ubicarse en los puestos de trabajo ofrecidos por los empleadores? • ¿Los programas, servicios y estrategias 	<p>oportuno de los puestos y vacantes que tengan disponibles en su empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar una base de datos donde los empleadores puedan visualizar los datos de los egresados que buscan empleo y sus perfiles. • Promover a los estudiantes que por sus conocimientos y habilidades puedan ubicarse en los puestos de trabajo ofrecidos por los empleadores. • Proponer los programas, servicios y estrategias de divulgación que 	<p>Hi1: Diseñar una interfaz intuitiva y amigable, permitirá a los empleadores hacer el registro ágil, oportuno de los puestos y vacantes que tengan disponibles en su empresa.</p> <p>Ho2: Diseñar una base de datos NO permitirá a los empleadores puedan visualizar los datos de los egresados que buscan empleo y sus perfiles.</p> <p>Hi2: Diseñar una base de datos permitirá a los empleadores puedan visualizar los datos de los egresados que buscan empleo y sus perfiles.</p> <p>Ho3: El sistema NO promoverá a los estudiantes con conocimientos y habilidades para que puedan ubicarse en los puestos de trabajo ofrecidos por los empleadores.</p> <p>Hi3: El sistema promoverá a los estudiantes con conocimientos y habilidades para que puedan ubicarse en los puestos de trabajo ofrecidos por los empleadores.</p> <p>Ho4: Los programas, servicios y</p>	<p>DEPENDIENTE:</p> <p>BOLSA DE TRABAJO</p>	<p>egresados que buscan empleo y sus perfiles.</p> <p>Conocimientos y habilidades.</p> <p>Caracterización de la Bolsa</p> <p>Programas</p> <p>Servicios</p> <p>Estrategias De Divulgación</p> <p>Puestos de trabajo ofrecidos por los empleadores.</p> <p>Programas, servicios y estrategias de divulgación de bolsa de trabajo</p>	<p>Estrategias</p> <p>as</p> <p>Procedimientos</p>	<p>Anexo 2</p>	<p>observacional, transversal, analítico y prospectivo</p> <p>* Diseño</p> <p>No experimental, transeccional y comparativa</p> <p>Cuyo Diagrama es:</p> <p>Cuyo Diagrama es:</p>  <p>Dónde:</p> <p>Ox = SISTEMA DE INFORMACION</p> <p>Oy = BOLSA DE TRABAJO</p> <p>M = Intervención para analizar la relación entre las variables mostradas</p> <p>r = Relación intervariables</p> <p>TÉCNICAS A UTILIZAR</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Para acopio de datos: Observación y fichas 2. Instrumento de recolección de datos: Guías de observación de la administración de personal y desempeño docente. 3. Para el procesamiento de datos: Codificación y tabulación de datos 4.- Técnicas para el análisis e interpretación de datos:
--	---	--	--	---	--	----------------	---

de divulgación que incluirá la bolsa de trabajo del IESTA en beneficio de los estudiantes y egresados es viable?	incluirá la bolsa de trabajo del IESTA en beneficio de los estudiantes y egresados.	estrategias de divulgación que se incluirán en la bolsa de trabajo del IESTA serán en beneficio de los estudiantes y egresados. Ho4: Los programas, servicios y estrategias de divulgación que se incluirán en la bolsa de trabajo del IESTA NO serán en beneficio de los estudiantes y egresados.				<p>Estadística descriptiva e inferencial para cada variable.</p> <p>5. Para la presentación de datos: Cuadros, tablas estadísticas y gráficos.</p> <p>6. Para el informe final: Esquema propuesto por la Escuela de Posgrado</p>
--	---	---	--	--	--	--

ANEXO 2: CUESTIONARIO

Este cuestionario es anónimo. Sin embargo, con fines estadísticos se requiere algunos datos referentes a su persona. Gracias por su valiosa colaboración.

Instrucciones: Marque (X) en una sola alternativa, la que indica el grado en que usted realmente identifica un sistema de empleo a través de una bolsa de trabajo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Argentina".

Alumno ()	Docentes ()	Empresario ()
Egresados titulado	()	
Egresados no titulado	()	
Estudiante de último semestre	()	
1. Edad: [menos 20] [21-25] [26-30] [31-45] [más de 45]		
2. Género: M () F ()		
3. Estado civil: Soltero () Casado () Otro: _____		
4. Profesión : _____		
Especialidad : _____		

5. ¿POSEE USTED O SU FAMILIA UNA EMPRESA PROPIA?

SI () NO ()

6. ¿TRABAJA O A TRABAJADO POR INTERMEDIO DE UNA BOLSA DE TRABAJO? (Sin importar su respuesta, por favor continúe Contestando la encuesta)

SI () NO ()

7. CONOCE USTED EMPRESAS QUE HAGAN LA SELECCIÓN DE SU PERSONAL TRAVÉS DE BOLSAS DE TRABAJO?

SI () NO ()

8. LA IMAGEN QUE USTED TIENE DE LAS BOLSAS DE TRABAJO ES:

BUENA () REGULAR () MALA ()

9. HA LLEVADO O LLEVARÍA SU HOJA DE VIDA A UNA BOLSA DE TRABAJO?

SI () NO ()

10. QUE SERVICIOS ADICIONALES LE GUSTARÍA QUE UNA BOLSA DE TRABAJO LE BRINDARÁ MEDIANTE SUS MEDIOS DE DIVULGACIÓN

- 10.1. Información actualizada sobre tipos de proceso de selección ()
- 10.2. Simulacro de entrevistas con aspectos relevantes ()
- 10.3. Elaboración de la Hoja de vida actualizada ()
- 10.4. Características y tips sobre diferentes pruebas psicotécnicas y de conocimientos ()

11. CUAL DE LOS SIGUIENTES ASPECTOS ES MÁS REPRESENTATIVO PARA USTED EN LA GESTIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO? (Marque solamente una)

- 11.1. Servicios Adicionales ()
- 11.2. Tiempo De Respuesta ()
- 11.3. Ambiente Laboral ()
- 11.4. Prestigio ()
- 11.5. Estabilidad ()
- 11.6. Medio De Divulgación ()

12. ¿LE GUSTARÍA QUE EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO "ARGENTINA" TUVIERA SU PROPIA BOLSA DE TRABAJO PARA EGRESADOS Y ESTUDIANTES?

SI () NO ()

13. ¿REGISTRARIA SUS DATOS EN LA BOLSA DE TRABAJO DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO "ARGENTINA"?

SI () NO ()

GRACIAS POR SU COLABORACION Y LA FRANQUEZA DE LA INFORMACION AQUÍ SUMINISTRADA.