



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE PROYECTOS
SOCIOPRODUCTIVOS**

TEMA

**LA FORMACIÓN TECNOLÓGICA Y SU INCIDENCIA EN LA
EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DEL INSTITUTO
TECNOLÓGICO SUPERIOR LUIS A. MARTÍNEZ DE LA CIUDAD DE
AMBATO, PERÍODO 2015.**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de maestría en
Gestión de Proyectos Socio Productivos.**

AUTOR:

Patricia Pacheco

TUTOR:

Mg. Carlos Eugenio

Ambato-Ecuador.

2017

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN
ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, Patricia Elizabeth Pacheco, declaro ser autora del Proyecto de Tesis titulado **“LA FORMACIÓN TECNOLÓGICA Y SU INCIDENCIA EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR LUIS A. MARTÍNEZ DE LA CIUDAD DE AMBATO, PERÍODO 2015.”**, como requisito para optar al grado de “Magister en Gestión de Proyectos Socio Productivos”, autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 25 del mes de abril de 2017, firmo conforme:

Autor: Patricia Elizabeth Pacheco
Firma

Número de Cédula: 0502522303
Dirección: Barrio la Cocha, calle Cayapas
Correo Electrónico: patypac80@gmail.com
Teléfono: 0987143105

CERTIFICACIÓN

En mi calidad de Director del Trabajo de Investigación “**LA FORMACIÓN TECNOLÓGICA Y SU INCIDENCIA EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR LUIS A. MARTÍNEZ DE LA CIUDAD DE AMBATO, PERÍODO 2015**” presentado por Patricia Elizabeth Pacheco para optar por el Grado de Magister en Gestión de Proyectos Socio Productivos, **CERTIFICO**, que dicho Trabajo de Investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 25 de Abril del 2017

Mg. Carlos Eugenio

CI 1802473627

DIRECTOR

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Investigación, como requerimiento previo para la obtención del Grado de Magister en Gestión de Proyectos Socio Productivos, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica de los autores

Patricia Elizabeth Pacheco

Autor

CI: 0502522303

AGRADECIMIENTO

A Dios, a mis padres, a mis maestros de la
Universidad, por darme todo lo necesario para
culminar esta etapa

Gracias

DEDICATORIA

A mi familia en especial por ser el soporte con el que he llegado a este punto de mi vida, un paso importante en la búsqueda del éxito

El Autor

INDICE GENERAL
INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA	ii
CERTIFICACIÓN	iii
DECLARACION DE AUTENTICIDAD.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA	vi
INDICE GENERAL.....	vii
INDICE DE CUADROS.....	x
INDICE DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA	1
Tema.....	1
Línea de investigación.....	1
Planteamiento del Problema.....	2
Contextualización.....	2
Macro	2
Meso.....	3
Micro.....	5
Árbol de Problemas.....	6
Análisis Crítico.....	7
Prognosis	7
Formulación del problema	8
Preguntas directrices	8

Delimitación del Objeto de Investigación.....	8
Delimitación de contenido:	8
Delimitación espacial:.....	9
Delimitación temporal:.....	9
Unidades de investigación.....	9
Justificación.....	9
Objetivos	10
Objetivo general	10
Objetivos específicos	11
CAPÍTULO II	12
MARCO TEÓRICO.....	12
Antecedentes investigativos	12
Fundamentaciones.....	14
Fundamentación filosófica	14
Fundamentación legal	14
Fundamentación teórica	17
Categorías Fundamentales	17
Marco conceptual	19
Hipótesis.....	43
Señalamiento de variables.....	43
CAPITULO III.....	44
METODOLOGÍA	44
Enfoque de investigación	44
Modalidad de la investigación	44
Población y muestra	46
Operacionalización de variables	48

Plan de recolección de la información	50
Procesamiento de la Investigación	50
CAPÍTULO IV	52
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	52
CAPÍTULO V	71
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	71
CAPÍTULO VI.....	74
PROPUESTA.....	74
Título de la propuesta de solución a ser implementada	74
Datos informativos del beneficiario de la propuesta.....	74
Datos informativos del beneficiario de la propuesta.....	74
Ubicación del proyecto	74
Tiempo estimado para la ejecución de la propuesta.....	74
Equipo Técnico Responsable	75
Costo	75
Justificación.....	75
Objetivos	76
Análisis de factibilidad.....	76
Bibliografía	125
ANEXOS.....	127

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Institutos Superiores de Ambato	3
Cuadro 2: Operacionalización variable independiente	48
Cuadro 3: Operacionalización variable dependiente.....	49
Cuadro 4: Preguntas básicas de investigación	50
Cuadro 5: Características generales	53
Cuadro 6: Muestra por edades.....	54
Cuadro 7: Muestra por estado civil	55
Cuadro 8: Muestra por títulos	56
Cuadro 9: Resumen de preguntas.....	57
Cuadro 10: Gusto por la carrera	58
Cuadro 11: Importancia de la formación tecnológica	59
Cuadro 12: Capacitación externa	60
Cuadro 13: Conocimiento de nuevas tecnologías	61
Cuadro 14: Cursos adicionales.....	62
Cuadro 15: Desempleo.....	63
Cuadro 16: Tiempo de desempleo.....	64
Cuadro 17: Primer empleo	65
Cuadro 18: Ofertas de trabajo	66
Cuadro 19: Puesto de trabajo	67
Cuadro 20: Frecuencias observadas	69
Cuadro 21: Frecuencias esperadas	69
Cuadro 22: Tabla del chi cuadrado	69

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Población de Ambato Ocupada por rama de actividad.....	4
Gráfico 2: Árbol de problemas.....	6
Gráfico 3: Categorías Fundamentales	17
Gráfico 4: Constelación variable independiente	18
Gráfico 5: Constelación variable dependiente	18
Gráfico 6: Características generales.....	53
Gráfico 7: Muestra por edades	54
Gráfico 8: Muestra por estado civil.....	55
Gráfico 9: Muestra por títulos	56
Gráfico 10: Resumen de preguntas	57
Gráfico 11: Gusto por la carrera.....	58
Gráfico 12: Importancia de la formación tecnológica.....	59
Gráfico 13: Capacitación externa.....	60
Gráfico 14: Conocimiento de nuevas tecnologías.....	61
Gráfico 15: Cursos adicionales	62
Gráfico 16: Desempleo	63
Gráfico 17: Tiempo de desempleo	64
Gráfico 18: Tiempo de desempleo	65
Gráfico 19: Ofertas de trabajo.....	66
Gráfico 20: Puesto de trabajo.....	67
Gráfico 21: Gráfico chi cuadrado.....	70

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE PROYECTOS SOCIO PRODUCTIVOS

RESUMEN EJECUTIVO

TEMA: "LA FORMACIÓN TECNOLÓGICA Y SU INCIDENCIA EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR LUIS A. MARTÍNEZ DE LA CIUDAD DE AMBATO, PERÍODO 2015"

AUTOR: Patricia Pacheco

TUTOR: Mg. Carlos Eugenio

El tema a tratarse en el presente trabajo investigativo versa sobre la formación tecnológica y como esta influye en la empleabilidad de los egresados del Instituto Superior Luis. Martínez, en donde se busca establecer las condiciones actuales de los egresados en cuanto a su situación de empleo y como fue influenciada por su formación profesional. Luego de realizar la investigación basado en un enfoque cuali-cuantitativo, mediante la recopilación de datos de fuentes bibliográficas y de campo por medio de encuestas para posterior realizar los análisis de las preguntas y aplicar la prueba de hipótesis por medio del estadístico chi cuadrado se pudo demostrar la correlación entre las dos variables de estudio, además de obtener datos importantes como por ejemplo el desempleo del 85% de los egresados al momento de levantar la información, un 77% que no ha tenido empleo por más de 6 meses, aun cuando al 70% de los egresados les gusta su carrera. Tanto el poco valor que dan los empleadores a los egresados de formación tecnológica como la grave situación económica que vive el país han tenido en el desempleo a muchos de los egresados de la institución

DESCRIPTORES: Formación tecnológica, empleabilidad, emprendimiento, desempleo

TECHNOLOGICAL UNIVERSITY INDOAMERICA
GRADUATE DIRECTION
MASTERS IN PROJECT MANAGEMENT PARTNER PRODUCTIVOS

ABSTRACT

TOPIC: " TECHNOLOGICAL TRAINING AND ITS INCIDENCE IN THE EMPLOYABILITY OF THE EXECUTIVES OF THE SUPERIOR TECHNOLOGICAL INSTITUTE LUIS A. MARTÍNEZ OF THE CITY OF AMBATO, 2015"

AUTHOR: Patricia Pacheco

TUTOR: Mg. Carlos Eugenio

The topic to be studied in the present research is about the technological training and how it influences the employability of the graduates of the Luis A. Martinez Institute, which seeks to establish the current conditions of graduates in terms of employment status and how it was influenced by their professional training. After conducting the research based on a qualitative-quantitative approach, through the collection of data from bibliographic and field sources by means of surveys for subsequent analysis of the questions and applying the hypothesis test using the chi-square statistic To demonstrate the correlation between the two study variables, in addition to obtaining important data such as the unemployment rate of 85% of the graduates at the moment of data collection, 77% who have not been employed for more than 6 months, 70% of graduates like their careers. Both the low value given by employers to graduates of technological training and the serious economic situation in the country have had unemployment in many of the graduates of the institution.

DESCRIPTORES: Formación tecnológica, empleabilidad, emprendimiento, desempleo

INTRODUCCIÓN

Los estudiantes que egresan de carreras de tecnología poseen varias dificultades para insertarse en el campo laboral, y en ocasiones si lo hacen no son apreciados por su conocimiento, por su forma de trabajo, buscando pagar cantidades mínimas aun cuando su trabajo resulte fundamental para la vida empresaria.

En el caso del Instituto Tecnológico Luis A. Martínez los egresados no han tenido mayor posibilidad de entrar, es decir su nivel de empleabilidad ha sido escasa, producto de lo cual las personas van a engrosar las filas del desempleo o al trabajo mal pagado en incluso a realizar un oficio no acorde con su formación.

El presente trabajo se presenta en primer lugar como una fuente base de consulta de la actual situación de empleabilidad de las personas que egresan del Instituto Tecnológico Luis A. Martínez para posteriormente dar una alternativa de solución al problema previsto.

A fin de que el trabajo se encuentre correctamente estructurado se ha planteado separarlo por capítulos de la siguiente forma:

Capítulo I: Contextualización del problema, análisis de la situación actual, justificación de la investigación y objetivos de la misma.

Capítulo II: Repaso de investigaciones similares, leyes que fundamentan la investigación y la teoría de la variables. Se culmina con el planteamiento de las hipótesis.

Capítulo III: Marco metodológico en donde se establece el nivel, tipo de investigación, población y muestra, pasos para el tratamiento de la información.

Capítulo IV: Análisis e interpretación de los datos obtenidos de la investigación de campo.

Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones de la investigación realizada.

Capítulo VI: La propuesta de solución basada en la conclusiones y recomendaciones del tema

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Tema

“La Formación Tecnológica y su incidencia en la empleabilidad de los egresados del Instituto Tecnológico Superior Luis A. Martínez Agronómico de la ciudad de Ambato, período 2015.”

Línea de investigación

Bienestar Humano.- El bienestar humano promueve el acceso a la vivienda, a la justicia, a la salud, y a la educación. El acceso a la vivienda se entiende como el estudio de los asentamientos humanos, urbanos y rurales al estructurarse según sus múltiples necesidades especiales quienes demandan la aplicación de respuestas basadas en normas y reglas propias, la arquitectura y el urbanismo son evidencias de aquellas respuestas. El acceso a la educación se entiende como el motor de la sociedad ecuatoriana, que busca el desarrollo de las capacidades intelectuales que posibiliten la adquisición de saberes para mejorar progresivamente la calidad de vida, con un enfoque de derechos, de género, intercultural e inclusiva, fundamentada en el conocimiento científico y la utilización de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, para resolver los problemas de la sociedad considerando al currículo, los actores sociales, los avances científicos y tecnológicos. El acceso a la justicia se orienta al estudio de las relaciones sociales, públicas y privadas, nacionales e internacionales, en busca de precautelar y

defender los derechos y garantías individuales y colectivas, enmarcados en la Constitución, y la legislación vigente en el Estado Ecuatoriano. Por otro lado, en lo que respecta a la salud pública, su accionar se orienta a la búsqueda de estrategias que faciliten la prevención primaria de la salud mental dirigida al beneficio de la comunidad con la que la universidad se vincula, así como también contribuir con el desarrollo de estrategias de evaluación e intervención de dificultades psicológicas, la prevención terciaria se orienta a contribuir con estrategias que faciliten el seguimiento de las intervenciones en el área de la salud mental.

Planteamiento del Problema

Contextualización

Macro

Ecuador se encuentra ante una grave crisis que ha afectado a todos los sectores de la sociedad, reflejado en el creciente desempleo que aqueja al país, situación tan grave que afecta por igual a profesionales, estudiantes y como no recién egresados.

De acuerdo a (Ecuavisa, 2014), la delincuencia es el primer problema que perciben los ciudadanos, a lo que le sigue el desempleo, curiosamente, ambos elementos tienen algo en común, y es que a veces el desempleo es lo que causa la delincuencia.

En una época de crisis como la actual en donde ya se habla de un 5,7% de desempleados oficialmente de acuerdo a (INEC, 2016), una de las cifras más altas en la última década, y con un subempleo de 64.6%. Estas cifras sin embargo no son vistas como real en las calles, en donde se considera que tanto empleo como subempleo se encuentran a niveles mucho más altos, sumados a la disminución de las ventas de muchos comerciantes que se estima ha sido del 50% o más.(El Universo, 2016). Esto provoca que los dueños de los locales cierren sus puertas o aminoren el personal, trayendo consigo otro problema, la contratación de personal

que cumpla requisitos demasiados específicos a sueldos muy bajos, volviendo la competencia muy difícil y más las personas con título que no es tercer de tercer nivel.

El desempleo pone en serias dificultades a los estudiantes y personas en general, y esto conlleva una pérdida grave de oportunidad de utilizar recursos valiosos de conocimiento adquirido por los estudiantes en sus años de estudio.

En este sentido, en muchas ocasiones no se preparara al estudiante de forma adecuada para la vida laboral, y en el caso ecuatoriano no es la excepción, y en muchas ocasiones ni siquiera un título de posgrado ayuda a mejorar esta situación.

Se registran en total 282 institutos superiores que funcionan en el Ecuador de acuerdo al lista de (CEAACES, 2016), los cuales están habilitados para entregar títulos superiores que complementan la educación en áreas de forma más rápida y práctica.

Meso

En Ambato existen 15 Institutos Superiores avalados por el CEAACES.

INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR BOLIVAR	PUBLICA
INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR ESPAÑA	PARTICULAR AUTOFINANCIADA
INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR GUAYAQUIL	PUBLICA
INSTITUTO TECNICO SUPERIOR HECTOR MORALES	PARTICULAR AUTOFINANCIADA
INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR HISPANO AMERICA	PUBLICA
INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR JUAN FRANCISCO MONTALVO	PUBLICA
INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR LUIS A MARTINEZ (AGRONOMICO)	PUBLICA
INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR LUIS A. MARTINEZ	PUBLICA
INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR MARIA NATALIA VACA	PUBLICA
INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR RUMIÑAHUI	PUBLICA
CONSERVATORIO SUPERIOR LA MERCED	PARTICULAR COFINANCIADA
INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR EDUP RAXIS	PARTICULAR AUTOFINANCIADA
INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR MANUEL LEZAETA ACHARAN	PARTICULAR AUTOFINANCIADA
INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR SECAP	PUBLICA
INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR EL CONDOR	PARTICULAR AUTOFINANCIADA

Cuadro 1: Institutos Superiores de Ambato
Fuente: (CEAACES, 2016)

En Ambato, de acuerdo al (INEC, 2016), se registra un 7% de desempleo para marzo del 2016, un valor de empleo adecuado de 51.2%, subempleo de 16.7%, empleo no remunerado de 8.2%.

El desempleo en la ciudad es una de las más altas del país, situándose muy por encima de la tasa nacional, lo que genera preocupación para los miles de personas que cada año se gradúan con la esperanza de conseguir un empleo que los ayude a sustentarse de forma adecuada.

Ambato siempre se caracterizó por su rama comercial, a la que se dedica la mayor parte de gente, seguido de la industria manufacturera



Gráfico 1: Población de Ambato Ocupada por rama de actividad
Fuente: (INEC, 2016)

Sin embargo es cada vez más notorio la cantidad de locales comerciales que van cerrando en la ciudad, y el cada vez más alto índice de desempleo que causa muchos problemas en la vida económica de las familias, más aún de quienes estudian por buscar un futuro mejor pero se encuentran con que sus conocimientos no son valorados en la medida que deberían o peor aún, no existe oportunidad para trabajar.

Micro

En la ciudad de Ambato, el Instituto Tecnológico Superior "Luis A. Martínez Agronómico " ITS-LAMA, es una institución que se encuentra en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua- Ecuador, es una institución de mucho prestigio y experiencia, inicialmente la misión fue contribuir en la formación de bachilleres y tecnólogos en Agropecuaria y agroindustria, aproximadamente 103 años de vida institucional, Fue la Primera Escuela de Agricultura del país, Colegio y actualmente Instituto Superior Tecnológico en Agropecuaria y Agroindustria, en su estructura de formación académica cuenta con el Ciclo Básico, Bachillerato en Agropecuaria y Tecnología en Producción Pecuaria y Agroindustria con tres años de formación. La planta docente es multidisciplinaria con formación académica de tercer y cuarto nivel. Respecto al espacio físico e infraestructura, dispone de una granja del sector urbano de la ciudad de Ambato cuenta con 12.4 ha de terreno, con infraestructura de planta central administrativa, aulas y adecuaciones para especie menores chanchos, aves entre otras a más de dos Centros de Aprendizaje CAL en lácteos y CAII agroindustria. Además dispone de 53 ha en la Unidad de Producción Cunchibamba, en la parroquia Cunchibamba donde a más de cultivos de ciclo corto, frutales, forestales, pastos se dispone de especies menores, apicultura, ganado ovino y bovino de alta cruce.

El mayor problema para los egresados se centra en la búsqueda de trabajo una vez que han culminados sus estudios superiores, ya que en general la agricultura y la ganadería no son actividades que se perciban para remuneraciones altas y complica el futuro de los profesionales de ciclo superior.

Árbol de Problemas



Gráfico 2: Árbol de problemas
Elaborado por: Patricia Pacheco

Análisis Crítico

El desempleo en la población de Ambato es muy preocupante, y se debe en ocasiones por la alta exigibilidad de experiencia en las empresas de todos los sectores; de hecho, este elemento suele ser una de los principales de las industrias, y gracias al poco aporte que puede dar las pasantías, o la dificultad para conseguir trabajos siendo aún estudiante e incluso egresado, entonces difícilmente se podrá conseguir personas con la experiencia y cualificación necesaria, sumado al hecho que la edad también suele ser un requisito. En definitiva, el no contar con personal adecuado para el puesto provoca que las empresas tengan pérdidas económicas en su normal desenvolvimiento.

Otro problema respecto a los estudiantes egresados es la rama en la que consiguen el título, ya que existen carreras que anualmente gradúan a cientos y miles de personas para puestos ya cubiertos, es decir, existe una excesiva oferta de algunas carreras que inevitablemente provoca la pérdida de valor de los profesionales, degradándolos hasta que sus condiciones salariales sean deplorables, es decir, pretensiones económicas muy bajas con trabajos sumamente complicados y extensos, o arriesgarse a no ser contratados.

El tema que ocupa la presente investigación sin embargo trata un problema incluso más difícil para el bienestar de algunas personas: la poca apreciación a las ramas tecnológicas. Tradicionalmente, un título en tecnología tiene un peso muy inferior al de una carrera universitaria con título de tercer nivel, de acuerdo a la percepción de empresarios y dueños de empresas; esto provoca que no exista suficiente empleo para los egresados de tecnología.

Prognosis

Si no se resuelve el problema de la falta de una propuesta de inserción laboral para egresados y recién graduados del Instituto Tecnológico Superior Luis A. Martínez Agronómico que apoye la empleabilidad inmediata, se incrementará el

nivel de desempleo en la ciudad de Ambato y el centro país, situación que afectará la economía local y nacional constituyendo un problema social de gran magnitud que generará una mala imagen hacia la institución, generando preocupación y alerta a los organismos de reguladores.

Por lo dicho anteriormente, se tendrán egresados y recién graduados provenientes del ITS Luis A. Martínez Agronómico, a quienes no se los quiera emplear por tener una preparación profesional tecnológica, cerrándoseles completamente la opción para no ser tomados en cuenta dentro del perfil profesional de una determinada empresa.

Formulación del problema

¿Cómo incide la formación tecnológica en la empleabilidad de los egresados del Instituto Tecnológico Superior Luis A. Martínez Agronómico de la ciudad de Ambato, período 2015?

Preguntas directrices

- ¿Qué posibilidades tiene los egresados y recién graduados del Instituto Tecnológico Superior Luis A. Martínez Agronómico de conseguir empleo inmediato?
- ¿Por qué la formación del egresado de la Instituto Tecnológico Superior Luis A. Martínez Agronómico no se sujeta a la demanda laboral?
- ¿Qué opción existe para mejorar la empleabilidad de los egresados en Tecnología del Instituto Tecnológico Superior Luis A. Martínez Agronómico?

Delimitación del Objeto de Investigación

Delimitación de contenido:

Campo: Bienestar Humano

Área: Formación Tecnológica

Aspecto: Empleabilidad

Delimitación espacial:

a. Espacio: Instituto Tecnológico Superior Luis A. Martínez Agronómico

b. Límites y ubicación geográfica: Av. Pichincha y Rumiñahui

Delimitación temporal: 2015

Unidades de investigación:

Egresados del Instituto Tecnológico Superior Luis A. Martínez Agronómico
período 2015

Justificación

El presente trabajo es útil ya que se realizó con el propósito de demostrar la incidencia de la formación tecnológica en la empleabilidad de los egresados del Instituto Tecnológico Superior Luis A. Martínez Agronómico de la ciudad de Ambato, lo cual ayudará a los directivos de la institución al proveerles de una herramienta técnica para reajustar los currículos de las carreras con las necesidades y requerimientos del mercado laboral.

El mercado del trabajo se ha modificado sensiblemente ante los cambios que se han producido en el mundo en las últimas décadas: la globalización, el aumento de la competencia a través de la liberalización de los mercados y la caída de las barreras comerciales, las mejoras tecnológicas que se evidencian cada vez con mayor velocidad, la intensificación de la mano de obra y la lucha empresarial por mejorar la productividad y la calidad como pilar de la competitividad; exigen repensar en las cualidades pretendidas de los trabajadores.

El trabajo presenta especial importancia para los egresados del Instituto tecnológico Luis .A Martínez ya que podrán a través del trabajo tener una oportunidad de trabajo diferente que tal vez no se había presentado anteriormente y en donde podrán poner en práctica todos los conocimientos adquiridos en las aulas.

El impacto que posee la investigación será profunda en la sociedad ya que es un trabajo que no se ha realizado con anterioridad y por tanto sienta bases para futuros proyectos similares, y de forma práctica constituye un medio adecuado para reducir los índices de desempleo no solo aplicado a los egresados del Instituto Superior Tecnológico Luis A. Martínez, si no para la ciudad y país en general.

Los beneficiarios directos serán en primer lugar los egresados que podrán tener una mayor oportunidad de desarrollarse laboralmente en su ámbito práctico, luego también será beneficiaria la Institución al ganar prestigio con el apoyo brindado a sus egresados, y finalmente la comunidad a la que brindarán el apoyo logístico que necesitan para hacer realidad sus proyecto empresariales.

Finalmente la investigación resulta factible por cuanto existen los conocimientos necesarios para desarrollar la investigación sin contratiempos, además de la apertura de la Institución para realizar el trabajo, el apoyo de maestros y tutores para lograr que los resultados finales sean los adecuados.

Objetivos

Objetivo general

Estudiar la incidencia de la Formación Tecnológica en la empleabilidad de los egresados del Instituto Tecnológico Superior Luis A. Martínez Agronómico de la ciudad de Ambato, período 2015

Objetivos específicos

- Diagnosticar el nivel de conformidad del egresado en tecnología respecto a su preparación y empleo actuales.
- Analizar el grado de empleabilidad de los egresados del Instituto Tecnológico Superior Luis A. Martínez Agronómico.
- Proponer una solución basada en el la relación de la preparación tecnológica con la empleabilidad de los egresados del Instituto Tecnológico Superior Luis A. Martínez Agronómico que propenda mejorar las oportunidades laborales de sus integrantes.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes investigativos

La investigación realizada tiene carácter único, ya que no hay indicios de trabajos con el estudio de las mismas variables en bibliotecas y repositorios de la localidad. Sin embargo, se han realizado estudios de las variables por separado que pueden dar un aporte valioso para el entendimiento del trabajo que se está desarrollando.

En el trabajo de (Hernández, Ramos, Negrín, Ruiz, & Hernández, 2011), profesionales del Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, titulado “Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios” se menciona que la empleabilidad hace alusión a las oportunidades de empleo que tiene una persona atendiendo a sus características personales y a un determinado contexto laboral. Para el autor la empleabilidad es un concepto relevante dado que afecta a todas las personas que trabajan o que desean hacerlo. Aunque existen numerosas definiciones de empleabilidad, la gran mayoría de ellas se refieren a la misma idea, la probabilidad que tiene una persona de conseguir o mantener un empleo satisfactorio en un contexto laboral determinado. Así, es un constructo que, está centrado en factores personales referidos a las competencias de la persona, que favorece la predisposición del individuo a afrontar de forma proactiva las situaciones y a ser flexible ante las demandas del entorno, y que requiere la conjugación de dichas características personales con el mercado laboral existente.

Una aportación relevante de este trabajo ha sido el poner de manifiesto que la empleabilidad y la autoeficacia para la búsqueda de empleo correlacionan significativa y moderadamente, apoyando la hipótesis planteada respecto a que se trata de conceptos relacionados, pero que se deben y pueden diferenciar.

En el trabajo de (Arias, Portilla, & Florez, 2007), docentes de la Universidad Tecnológica de Pereira, titulado “Competencias y empleabilidad” se aborda el concepto de competencia laboral con énfasis en las labores generales, que son, actualmente, la base para lograr el mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de las personas desde tres puntos de vista: empresarial, psicológico y de diseño curricular, además, muestra algunas posibles formas para trabajar tanto en el contexto educativo como en el ámbito productivo. Se concluye que Las competencias, son una oportunidad y un desafío para el mejoramiento de las relaciones entre educación y trabajo. Los cambios tecnológicos y organizativos han producido en todo el mundo una cierta perplejidad, entre otros, de las Instituciones Educativas y de capacitación; a éstas se les exigen cambios, pero muchas veces es difícil decidir cuáles y cómo.

En el trabajo de (Garcés & Castillo, 2014), catedráticos de la Universidad del Bío-Bío, Chile, titulado “Empleabilidad, ingresos y brechas: un análisis comparativo de los procesos de inserción laboral en Chile” se describe, analiza y compara la posición relativa o ranking de las distintas carreras profesionales en Chile sobre un conjunto de índices laborales, indicadores que buscan relacionar la inserción laboral de un conjunto de titulados como resultado de diversificados y desregulados procesos formativos. Ellos informan de altas tasas de titulados y diferenciales niveles de ingresos y empleo. La educación profesional de nivel superior, no obstante proteger frente al desempleo, evidencia brechas de ingreso y diferenciales valoraciones de las trayectorias laborales por parte del mercado del trabajo, haciendo que la elección de qué estudiar y dónde estudiar no sea una decisión trivial. Se pudo concluir que el mercado laboral profesional está segmentado más que por las tasas de empleabilidad, por los niveles de ingreso. Se valora diferencialmente las credenciales educativas según la naturaleza de la

formación, el tipo de carrera y la universidad en que se estudie. Estos factores no tan solo inciden en los niveles de renta sino que también influyen sobre la valoración que se hace de las trayectorias laborales y en la dispersión que evidencian los salarios, tanto intra como entre profesionales. En breve, se advierte la existencia de carreras profesionales más rentables, con una mayor proyección salarial fruto de la experiencia acumulada, así como de una mayor variabilidad o brecha de los ingresos; situación que instala un espacio de incertidumbre salarial haciendo que la elección de qué estudiar y dónde estudiar no sea una decisión trivial.

Fundamentaciones

Fundamentación filosófica

El paradigma en el que basa la presente investigación es el crítico propositivo.

Según (Moreno Gavilanes & Córdova, 2016) este paradigma se basa en la comprensión de las realidades múltiples socialmente construidas, basadas en valores, participativa, hermenéutica y dialéctica, en la que se adecúa el método y objeto de estudio. La explicación dada para cada fenómeno es individual y surgen para cada evento.

Fundamentación legal

Constitución de la República del Ecuador

Sección quinta

Educación

“Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la

política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

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

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

Art. 28.- La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente. Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones.

El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada. La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

Art. 29.- El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural.

Las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde con sus principios, creencias y opciones pedagógicas”.

Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)

“**Art. 3.-** que los fines de la Educación Superior serán de carácter humanista, cultural y científico, constituirán un derecho de las personas y un bien público social que de conformidad con la Constitución de la República, responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos

Art. 4.- la Educación Superior consiste en el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades, en función de los méritos respectivos, a fin de acceder a una formación académica y profesional con producción de conocimiento pertinente y de excelencia.

Las ciudadanas y los ciudadanos en forma individual y colectiva, las comunidades, pueblos y nacionalidades tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo superior, a través de los mecanismos establecidos en la Constitución y esta ley.

Art. 12.- el Sistema de Educación Superior estará regido por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad y autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento en el marco del dialogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global.

Estos principios rigen de manera integral a las instituciones, actores, procesos, normas, recursos, y demás componentes del sistema, en los términos que establece esta ley”

La Ley establece el derecho a la educación de todas las personas, como un elemento gratuito que no debe ser socavado bajo ninguna circunstancia y que estará a favor del bien social. En especial el Art. 12 de la LOES menciona que el Sistema de Educación Superior debe entre cosas tener igualdad de oportunidades para sus miembros, situación que debe trasladarse también al ámbito laboral.

Fundamentación teórica

Categorías Fundamentales

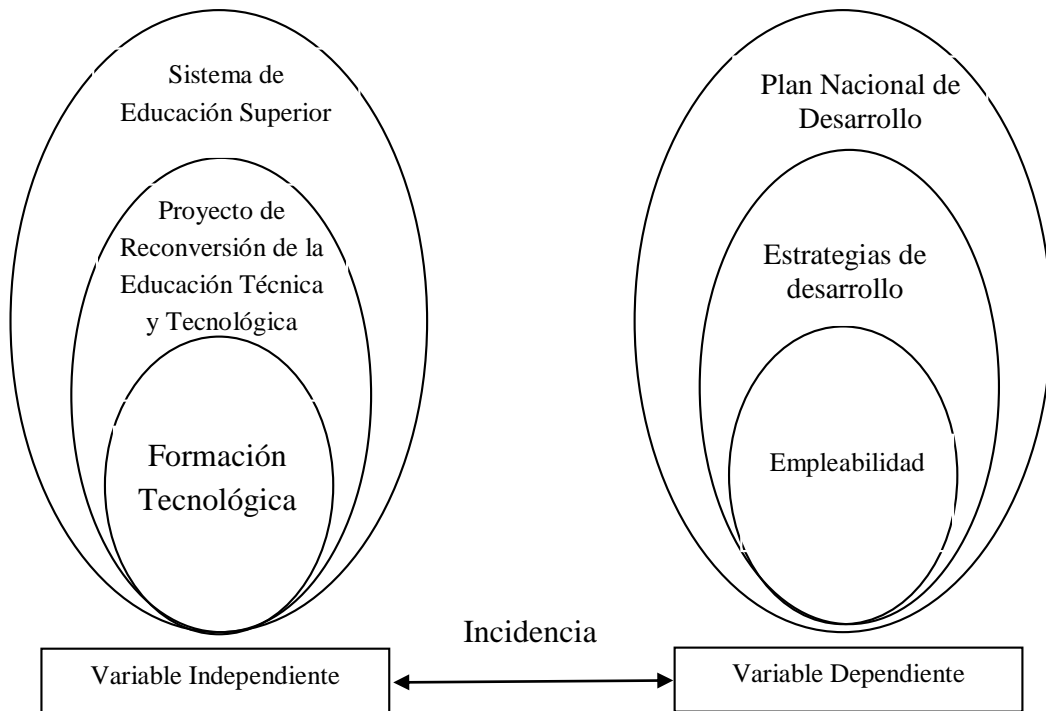


Gráfico 3: Categorías Fundamentales
Elaborado por: Patricia Pacheco

Constelación de ideas para el estudio de la variable independiente

Variable Independiente

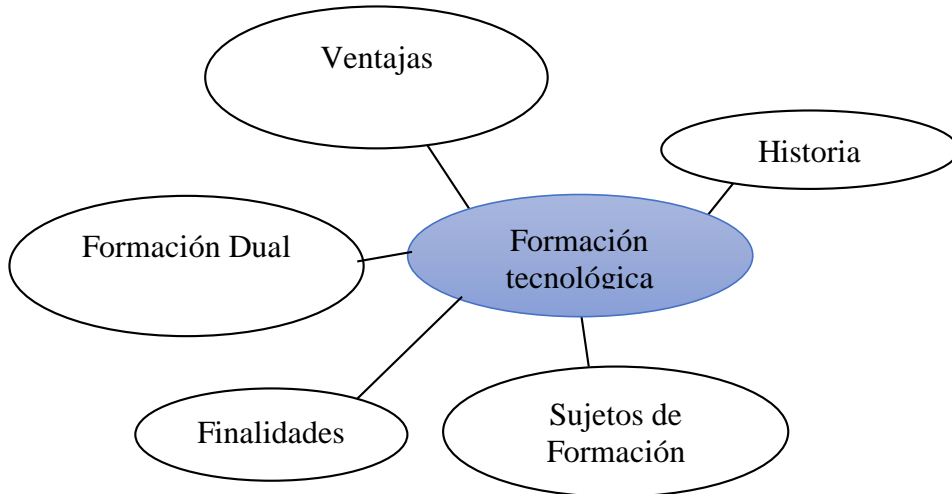


Gráfico 4: Constelación variable independiente

Elaborado por: Patricia Pacheco

Constelación de ideas para el estudio de la variable dependiente

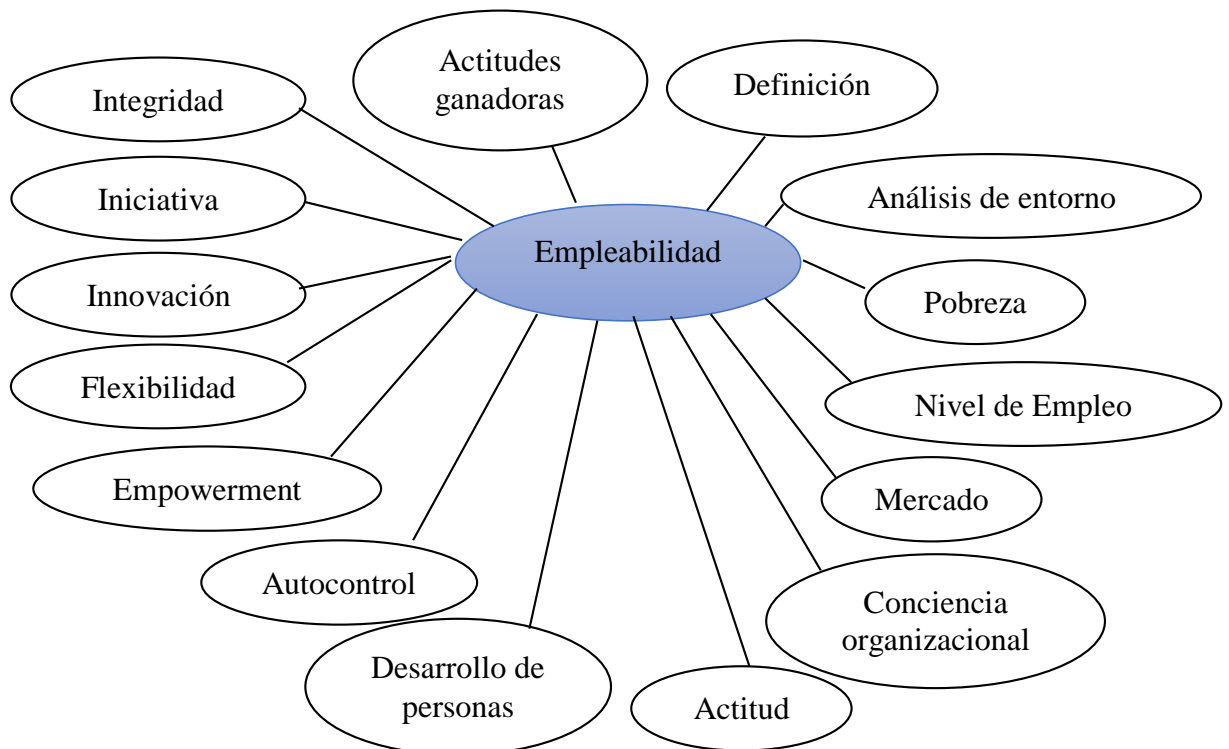


Gráfico 5: Constelación variable dependiente

Elaborado por: Patricia Pacheco

Marco conceptual

Sistema de educación superior

El sistema de educación superior en el país está legislado por la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), la que dictamina el carácter humanista, cultural y científica de la Educación Superior, y por tanto constituye un derecho público no vinculado con interés particulares de ningún tipo.

Dentro de lo establecido en la LOES, es importante señalar los fines de la educación superior, Art 8:

- “a) Aportar al desarrollo del pensamiento universal, al despliegue de la producción científica y a la promoción de las transferencias e innovaciones tecnológicas;”
- “b) Fortalecer en las y los estudiantes un espíritu reflexivo orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico;”
- “c) Contribuir al conocimiento, preservación y enriquecimiento de los saberes ancestrales y de la cultura nacional;”
- “d) Formar académicos y profesionales responsables, con conciencia ética y solidaria, capaces de contribuir al desarrollo de las instituciones de la República, a la vigencia del orden democrático, y a estimular la participación social;”
- “e) Aportar con el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo previsto en la Constitución y en el Plan Nacional de Desarrollo;”
- “f) Fomentar y ejecutar programas de investigación de carácter científico, tecnológico y pedagógico que coadyuven al mejoramiento y protección del ambiente y promuevan el desarrollo sustentable nacional;”
- “g) Constituir espacios para el fortalecimiento del Estado Constitucional, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico; y,”
- “h) Contribuir en el desarrollo local y nacional de manera permanente, a través del trabajo comunitario o extensión universitaria.”

El Sistema de Educación Superior busca a través de las instituciones de nivel superior el llevar la gratuidad y la igualdad de oportunidades a todos los grupos sociales del país, buscando formar profesionales en todas las áreas del pensamiento, buscando mejorar el ámbito tecnológico, desarrollando los mecanismos de lenguaje y la producción óptima del pensamiento, entre otros.

En el artículo 14 de la LOES específica que las instituciones del Sistema de Educación Superior son:

- Las universidades, escuelas politécnicas públicas y particulares, debidamente evaluadas y acreditadas.
- Los institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, tanto públicos como particulares, debidamente evaluados y acreditados.

En el presenta trabajo investigativo se tomará al régimen de institutos técnicos y tecnológicos al que corresponde el Instituto agropecuario Luis A. Martínez.

Proyecto de Reconversión de la Educación Técnica y Tecnológica

Con miras a mejorar la oferta académica y brindar a los estudiantes nuevas oportunidades para continuar sus estudios superiores, de manera específica busca repotenciar “repotenciando física y académicamente a 40 Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos Públicos a escala nacional, alineando su oferta académica al cambio de matriz productiva, sectores estratégicos, actividades y productos priorizados, y al Plan Nacional para el Buen Vivir.”(Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, 2016)

El proyecto busca revalorizar a la educación tecnológica modificando la oferta académica para adaptarla a un proceso de formación dual teórico práctico, repotenciando las unidades por medio de construcciones, implementación de

equipos, insumos, que dé como resultado profesionales con conocimientos teórico prácticos acorde a las necesidades del país.

Un punto que merece especial atención de este proceso de transformación es la formación dual, que implica que los conocimientos sean impartidos en tanto en las aulas de clase con en las empresas públicas y privadas como formadoras de nuevos profesionales el cual adaptará rápidamente la curva de aprendizaje a cada estudiante. (EcuadorUniversitario, 2013)

La formación dual basa sus estudios en los ambientes académicos y laborales, en donde la enseñanza deja de ser exclusiva del profesor, sino que también se basa en los conocimientos que de forma práctica se puedan conseguir en las empresas. Esta modalidad que resquebraja todos los paradigmas habituales de enseñanza posee algunas ventajas en especial para las empresas receptoras, según (EKOS, 2013):

- Es posible tener una capacitación continua de los nuevos integrantes de la organización a costos bajos, y reduciendo los costos de nuevos empleados cada vez que existe rotación
- Reducir costos de reclutamiento y tiempos.
- Contribuye con el desempeño de cada estudiante y a su formación en la empresa.

Formación Tecnológica

Desde siempre las carreras universitarias de tercer nivel son las que han imperado en la elección de la mayoría de estudiantes especialmente jóvenes gracias al prestigio que se consigue al estudiar en una institución de renombre, posibilidades de remuneración altas, y educación de mayor nivel por lo años de estudio en las carreras.

Aun así, la formación profesional de tercer nivel tiene como principal problema el tiempo que necesita para llegar a concluir la formación, y en segundo lugar existen problemas sencillos que requieren de una ayuda mucho más sencilla e incluso un poco más económica, por ejemplo hay que imaginar el cambio de aceite de rutina de un vehículo, una operación sencilla que de requerir la mano de obra de un ingeniero mecánica podría costar demasiado, es muy difícil de obtener y para el caso de los profesionales un trabajo sin importancia que no vale la pena desarrollar.

“La dinámica de la economía global, así como las necesidades de las compañías, han provocado un aumentado de la demanda de profesionales que cuenten con conocimientos específicas en el área para la que van a laborar. La industria busca personas con capacidades para solucionar problemas puntuales, de manera práctica, sencilla y, a veces, en el mayor tiempo posible.” (Universia Colombia, 2013)

Los profesionales en tecnología poseen una educación que si bien es menor a la de un profesional universitario y por cada trabajo hecho cobran un valor menor al segundo, no es menos cierto que con su capacidad pueden desarrollar numerosos trabajos más sencillos, por lo que es más fácil que encuentren una labor que hacer, incluso de una forma más rápida que los ingenieros.

Visto de esta forma, y como se puede encontrar en (Universia Colombia, 2013), las ventajas de una carrera tecnológica son:

- Formación rápida, práctica y especializada
- Formación específica de destrezas y habilidades para laborar en un sector productivo específico.
- Capacidad de solución de problemas rápido y eficiente
- Homologación de gran parte de materias que se reciben en el tecnólogo que permiten continuar una carrera universitaria en cualquier momento. Esta ventaja es especialmente útil ya que se consigue dos títulos una vez que se ha acabado la formación de tercer nivel, situación que le pone en ventaja respecto de los ingenieros directos ya que poseen habilidades operativas y de campo diferentes y más profundas que ellos.

- Económicamente es ventajoso por cuanto la formación tecnológica requiere de menos recursos a invertir, se ingresa al mercado laboral más rápidamente y se puede recuperar la inversión de una forma más acelerada.
- Existe una interesante oferta de carreras tecnológicas, inclusive implementadas por universidades de prestigio en donde la homologación es más sencilla.
- Se ajusta a los tiempos de trabajo de los estudiantes
- Mayor oferta de trabajo en las diferentes empresas

En resumen “los alumnos adquieren destrezas y habilidades especializadas, basadas en sólidos conocimientos científicos, que, entre otras cosas, les permiten aplicar principios de autonomía, autogestión y resolución de conflictos.” (Ecuadoruniversitario, 2015)

Historia

Dentro de la literatura internacional sobre la educación superior, los estudios sobre la educación tecnológica del nivel terciario son muy escasos, y los raros análisis referidos a este sector se diluyen en las abundantes explicaciones realizadas en torno a los procesos de diversificación por los que han transitado los sistemas de educación terciaria de muchos países (Ruiz, 2007). En consecuencia, no se sabe mucho acerca de los orígenes y evolución institucional, así como de los impactos sociales y económicos que han suscitado el conjunto de instituciones tecnológicas del nivel superior instauradas en el país.

En efecto, los estudiosos de la diversificación de la educación superior con frecuencia olvidan que, desde el siglo xviii, las universidades europeas ya coexistían con las instituciones superiores de educación tecnológica recientemente fundadas, como fueron los casos de Francia y Alemania y en el siglo xix, la mayoría de los países de Europa y América ya contaban con importantes instituciones de educación técnica que, junto con las universidades existentes, conformarían incipientes sistemas con los rasgos de una diferenciación dual. (Neave, 2000)

A lo largo del siglo xix, en pleno auge de la revolución tecnológica y la emergencia del capitalismo industrial, los gobiernos de la mayoría de los estados europeos y americanos, instauraron las primeras escuelas superiores dedicadas a la preparación de técnicos e ingenieros con los conocimientos y habilidades que requería el nuevo modo de producción capitalista, ante la renuencia de las universidades de mayor prestigio de esa época, por incorporar la educación técnica en sus actividades académicas (Ruiz, 2007)

Desde entonces y por mucho tiempo, los sistemas de educación superior de varias naciones se caracterizaron por la presencia de universidades e instituciones tecnológicas, cada sector con objetivos, programas y orientaciones institucionales diferenciadas.

Finalidades

La docencia es una profesión y un trabajo cuya especificidad se centra en los procesos de transmisión y producción de conocimientos en torno a la enseñanza tendiente al desarrollo integral de los sujetos con los que se interactúa. La enseñanza se define como una acción compleja que se despliega en la toma de decisiones acerca de qué enseñar, cómo enseñar, para qué enseñar, y que requiere de la reflexión y comprensión de las múltiples dimensiones socio-políticas, histórico-culturales, pedagógicas, metodológicas y disciplinares, para el desarrollo de prácticas educativas transformadoras del propio sujeto, del otro y del contexto en que se actúa.

Pensar la formación de docentes de Educación Tecnológica supone generar las condiciones para que, quien se forma, realice un proceso de desarrollo personal que le permita reconocer y comprometerse en un itinerario formativo que va más allá de las experiencias escolares. Por esta razón, se observa como elemento clave en la formación, la participación en ámbitos de producción cultural, científica y tecnológica que los habilite para poder comprender y actuar en diversas situaciones.

Desde esta perspectiva se definen las siguientes finalidades para la formación docente:

- Brindar educación para desarrollar y fortalecer la formación integral de las personas y promover, en cada una de ellas, la capacidad de definir su proyecto de vida, basado en los valores de libertad, paz, solidaridad, igualdad, respeto a la diversidad, justicia, responsabilidad y bien común.

- Preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa.

- Promover a la construcción de una identidad docente basada en la autonomía profesional, el vínculo con la cultura y la sociedad contemporánea, el trabajo en equipo, el compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades de aprendizaje de los/as alumnos/as.

- Brindar una formación ciudadana comprometida con los valores éticos y democráticos de participación, libertad, solidaridad, respeto a los derechos humanos, responsabilidad, honestidad, valoración y preservación del patrimonio natural y cultural.

- Enriquecer el capital cultural de los futuros docentes y fortalecer su sensibilidad, entendiendo al maestro como trabajador, transmisor y re creador de la cultura.

- Comprender al sujeto a quien va dirigida la enseñanza, en sus dimensiones subjetivas, psicológicas, cognitivas, afectivas y socioculturales.

- Adquirir herramientas conceptuales y prácticas que posibiliten tomar decisiones, orientar y evaluar procesos de enseñanza en las diversas áreas curriculares, atendiendo a las singularidades del nivel y a la diversidad de contextos.

- Concebir la formación docente como una práctica social transformadora, que se sostiene en valores democráticos y revaloriza el conocimiento como una herramienta necesaria para comprender y transformar la realidad.
- Aprender a enseñar desarrollando una relación con el conocimiento que promueva la reflexión y actualización permanente de los marcos teóricos de referencia.
- Asumir la práctica docente como un trabajo en equipo que permita elaborar y desarrollar proyectos institucionales y de intercambio con otras instituciones del contexto.
- Valorar la crítica como herramienta intelectual que habilita otros modos de conocer dando lugar a la interpelación de la práctica docente en términos éticos y políticos.
- Garantizar el conocimiento disciplinar y didáctico necesario para incidir en el desarrollo de una cultura tecnológica acorde a las posibilidades de los sujetos de aprendizaje de los distintos niveles y modalidades del sistema educativo escolar y de otros ámbitos institucionales.
- Favorecer la apropiación de los diseños curriculares vigentes de los diferentes niveles y modalidades educativas y su implementación, integrando el análisis de los contextos sociales, políticos y culturales relacionados con la cultura tecnológica.
- Constituir a la Educación Tecnológica en una instancia fundamental en la formación de ciudadanos críticos y reflexivos, capaces de intervenir en las complejas relaciones sociales que se presentan a diario.
- Favorecer la formación profesional y subjetiva de un docente trabajador del campo de la cultura tecnológica como transmisor, recreador, movilizador de sus distintas

manifestaciones, desde una perspectiva educativa para la salud, la preservación ambiental, el bienestar y la integración social y comunitaria.

- Preparar profesionales con una sólida cultura tecnológica como herramienta que permita conocer, comprender e intervenir en el mundo tecnológico para mejorar la calidad de vida de la sociedad.

- Contribuir a la alfabetización científico-tecnológica de los futuros docentes de Educación Tecnológica.

- Colaborar en la construcción de posiciones críticas, emancipadoras e inclusoras frente a las tendencias dominantes y a los valores hegemónicos acerca de la tecnología

- Favorecer la apropiación de los diseños curriculares vigentes de los diferentes niveles y modalidades educativas y su implementación, integrando el análisis de los contextos sociales, políticos y culturales relacionados con la cultura tecnológica.

- Constituir a la Educación Tecnológica en una instancia fundamental en la formación de ciudadanos críticos y reflexivos, capaces de intervenir en las complejas relaciones sociales que se presentan a diario.

- Favorecer la formación profesional y subjetiva de un docente trabajador del campo de la cultura tecnológica como transmisor, recreador, movilizador de sus distintas manifestaciones, desde una perspectiva educativa para la salud, la preservación ambiental, el bienestar y la integración social y comunitaria.

- Preparar profesionales con una sólida cultura tecnológica como herramienta que permita conocer, comprender e intervenir en el mundo tecnológico para mejorar la calidad de vida de la sociedad.

- Contribuir a la alfabetización científico-tecnológica de los futuros docentes de Educación Tecnológica.

- Colaborar en la construcción de posiciones críticas, emancipadoras e inclusoras frente a las tendencias dominantes y a los valores hegemónicos acerca de la tecnología.

Sujetos de Formación

Fortalecer las prácticas de formación docente implica pensar el lugar de los sujetos en la configuración de los procesos educativos y reconocer la fuerza de la intersubjetividad puesta en juego en redes de experiencias, saberes, historias, deseos y resistencias constituidas en cada espacio formativo. También supone consolidar ámbitos democráticos, solidarios y cooperativos de encuentro con otros.

El proceso de formación de los estudiantes, debe generar condiciones para el ejercicio de la responsabilidad de su propio proceso de formación.

Supone oportunidades de elección y creación de un clima de responsabilidad compartida, donde las decisiones, incluidas las curriculares, puedan ser objeto de debate entre quienes participan en la institución para que se sientan miembros activos de una tarea propia y colectiva, convirtiendo la experiencia de formación docente, en tanto praxis de reflexión y acción, en una apuesta al fortalecimiento de los vínculos entre los sujetos, de los conocimientos y de las dinámicas institucionales transformadoras.

En este sentido, se promueve una gramática institucional en la que se diversifiquen los espacios y experiencias formativas estimuladoras de la autonomía; que abra espacios para investigar, para cuestionar y debatir el sentido de la práctica como espacio del aprender y del enseñar; en la que los docentes formadores sostengan una actitud vigilante de su propia coherencia entre el decir y el hacer.

Formación Dual

La formación dual es el proceso en el que los estudiantes desarrollan dos entornos de aprendizaje, el académico y el laboral. Este proceso rompe con la enseñanza tradicional ya que esta modalidad el maestro deja de ser la única fuente de conocimiento e instaura un modelo de mayor dinámica para el aprendizaje. El estudiante debe aplicar algunos principios básicos como el de autonomía, responsabilidad y autogestión al enfrentarse a estos dos ámbitos

Ventajas

	Carreras técnicas	Carreras tecnológicas	Carreras universitarias
Duración	2 años	3 años	De 4 a 5 años
Número de horas	105	158	
	Profesionales preparados para insertarse en las áreas productivas	Se basa en evaluar procesos, proponer planes de acción y supervisión de producción	

Variable dependiente

Empleabilidad

Para (Alles, 2006), la empleabilidad se conceptúa como la “posibilidad que tiene una persona de conseguir un trabajo” (p. 81) y para ello es necesario que las personas sean responsables con sus capacidades, tengan el compromiso para lograr el mejor desempeño posible y disponibilidad necesaria para realizar el trabajo requerido

Para (Universia, 2017) “Su significado hace referencia al potencial que tiene un individuo de ser solicitado por una empresa para trabajar en ella. Cada persona, además de la formación, posee unas capacidades y habilidades determinadas y debe

aprender a rentabilizar toda la información profesional para ser elegido en un proceso de selección laboral”.

En síntesis entonces la empleabilidad se puede definir como la capacidad de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades tanto profesionales como personales en su vida cotidiana. (Fundipe, 2017)

Actitudes ganadoras

Apoyo a los compañeros

Para (Alles, 2005) el apoyo a los compañeros se basa en la confianza hacia los demás, el respeto. Dicho apoyo no se basa meramente en sentimentalismo sino en lo que se deriva producto del entrenamiento conjunto y una valoración adecuada de los conocimientos de los demás

Autodirección basada en el valor.

Para (Alles, 2005) este elemento se basa en crear oportunidades para la formación y el desarrollo, para el aprendizaje tanto individual como grupal, permitiendo a los trabajadores crear redes de confianza y apoyo informal entre compañeros, y del cual deriven un crecimiento y desarrollo adecuados para cada individuo de la empresa.

Responsabilidad personal

Para (Alles, 2005) se refiere a la capacidad de cumplir con los compromisos pactados previamente en la organización con lo cual se mejoran los resultados positivos gracias a la contribución y el control que aportan a la empresa. Esta responsabilidad nace del apoyo de los compañeros y la autodirección basado en el valor ya que la persona siente la necesidad de aportar con su trabajo a la organización

Innovación del conocimiento

La creatividad y la improvisación son importantes para la creación de nuevo conocimiento, sea individual o en grupo.

Desarrollo de profesionales inteligentes

Se refiere a las capacidades y conocimientos que la persona adquiere sea por medios propios o por el trabajo en equipo en la empresa, cuyos resultados favorecen tanto al individuo como a la organización.

Conocimiento inteligente

Se define como aquel que brinda aporte un valor real a la empresa, trascendental en todas las áreas de la misma tal que su circulación por cada nivel de organización logra beneficiar a cada una de ellas, mejorando sus resultados y manteniendo unida a la compañía.

Competencias Conductuales

Son todas las habilidades o destrezas que tiene una persona para cumplir con una actividad de manera más objetiva y con mejor desempeño, en síntesis, la capacidad de hacer correctamente un trabajo.

De este concepto se debe distinguir la competencia de atributos personales definidos según (Alles, 2005) como “los atributos de trasfondo que ocasionan un desempeño laboral exitoso, estas características poseídas por las personas definen el campo de lo que quieren hacer y cuentan con un desempeño superior en el trabajo.”

A continuación se tomará como eje las aportaciones e investigaciones de varios autores que clasifican y definen las competencias de atributos personales y que serán útiles. Las competencias en si son propias de cada empresa e incluso de cada individuo, pero es importante que se logre canalizar estas para lograr los objetivos empresariales.

Compromiso

Es lograr que los empleados sientan que los objetivos organizacionales también son suyos, que las decisiones que se tomen estén de acuerdo al logro de objetivos comunes, incluso superando los obstáculos de forma individual o conjunto para cumplir con el objetivo del negocio. Para ello es necesario que se cumplan los compromisos colectivos e individuales.

Ética

Se refiere a obrar de acuerdo a los principios y normas para una buena convivencia social, tanto en la parte laboral como personal, respetando las políticas y objetivos organizacionales. Esta actuación debe ser sincera y debe darse en todos lugar en el que se encuentre la persona aun cuando esta actuación puede ver comprometida algún interés sea personales o de la organización a la que pertenece, y en donde se entiende que la empresa se compromete a diseñar principios y normas organizacionales que sigan lineamientos morales de convivencia social.

Prudencia

Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida.

Justicia

Actitud permanente de dar a cada uno lo que le corresponde en los negocios, en la relación con clientes y proveedores, en el manejo de personal; velando siempre por el cumplimiento de las políticas organizacionales. Implica pensar, sentir y obrar de este modo en todo momento, en cualquier circunstancia, aunque fuese más cómodo no hacerlo.

Fortaleza

Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todo poderoso o, por el contrario, como timorato.

Orientación al cliente

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aun aquéllas no expresadas. Implica esforzarse por conocer y resolver los problemas del cliente, tanto del cliente final a quien van dirigidos los esfuerzos de la empresa como los clientes de los propios clientes y todos aquellos que cooperen en la relación empresa-cliente, como el personal ajeno a la organización. No se trata tanto de una conducta concreta frente a un cliente real como de una actitud permanente de contar con las necesidades del cliente para incorporar este conocimiento a la forma específica de planificar la actividad.

Orientación a los resultados

Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir

o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización.

Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados, Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización.

Calidad del trabajo

Excelencia en el trabajo a realizar. Implica tener amplios conocimientos en los temas del área del cual se es responsable. Poseer la capacidad de comprender la esencia de los aspectos complejos para transformados en soluciones prácticas y operables para la organización, tanto en su propio beneficio como en el de los clientes y otros involucrados. Poseer buena capacidad de discernimiento (juicio). Compartir el conocimiento profesional y la experticia. Basarse en los hechos y en la razón (equilibrio). Demostrar constantemente el interés de aprender.

Sencillez

Es la capacidad de expresarse sin dobleces ni engaños, diciendo siempre la verdad y lo que siente. Generar confianza en superiores, supervisados y compañeros de trabajo. La sencillez es reconocida por otras personas con las que se interactúa, por ejemplo los proveedores o los clientes. Buscar nuevos y mejores caminos para hacer las cosas evitando las soluciones burocráticas.

Adaptabilidad al cambio

Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones,

medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización.

Temple

Serenidad y dominio en todas las circunstancias. Implica otras competencias como prudencia y fortaleza. Es la capacidad para justificar o explicar los problemas surgidos, los fracasos o los acontecimientos negativos. Implica seguir adelante en medio de circunstancias adversas, no para llevar a la empresa a un choque o fracaso seguro sino para resistir tempestades y llegar a buen puerto.

Perseverancia

Firmeza y constancia en la ejecución de los propósitos. Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable o continua hasta lograr el objetivo. No hace referencia al conformismo; al contrario, alude a la fuerza interior para insistir, repetir una acción, mantener una conducta tendiente a lograr cualquier objetivo propuesto, tanto personal como de la organización.

Integridad

Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Es actuar en consonancia con lo que cada uno dice o considera importante. Incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y estar dispuesto a actuar con honestidad incluso en negociaciones difíciles con agentes externos. Las acciones son coherentes con lo que dice.

Iniciativa

Hace referencia a la actitud permanente de adelantarse a los demás en su accionar. Es la predisposición a actuar de forma proactiva y no sólo pensar en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo por medio de acciones concretas, no sólo de palabras. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones de problemas.

Innovación

Es la capacidad para modificar las cosas incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridos por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe.

Flexibilidad

Disposición para adaptarse fácilmente. Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos. Supone entender y valorar posturas distintas o puntos de vista encontrados, adaptando su propio enfoque a medida que la situación cambiante lo requiera, y promover los cambios de la propia organización o responsabilidades de su cargo.

Empowerment

Dar poder al equipo de trabajo potenciándolo. Hace referencia a fijar claramente objetivos de desempeño con las responsabilidades personales correspondientes. Proporciona dirección y define responsabilidades. Aprovecha claramente la diversidad (heterogeneidad) de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior en el negocio. Combina adecuadamente situación, persona y tiempo. Adecuada integración en el equipo de trabajo. Comparte las consecuencias de los resultados con todos los involucrados. Emprende acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de los demás.

Autocontrol

Dominio de sí mismo. Es la capacidad de mantener controladas las propias emociones y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad e otros o cuando se trabaja en condiciones de estrés. Asimismo, implica la resistencia a condiciones constantes de estrés.

Desarrollo de las personas

Ayudar a que las personas crezcan intelectual y moralmente. Implica un esfuerzo constante para mejorar la formación y el desarrollo de los demás a partir de un apropiado análisis previo de sus necesidades y de la organización. No es simplemente enviar a las personas a que hagan cursos sino un esfuerzo por desarrollar a los demás.

Conciencia organizacional

Reconocer los atributos y las modificaciones de la organización. Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la propia empresa o en otras organizaciones, clientes, proveedores, etc. Ello implica la capacidad de identificar tanto a aquellas personas que toman las decisiones como a las que pueden influir sobre las anteriores; asimismo, significa ser capaz de prever la forma en que los acontecimientos o las situaciones afectarán a las personas y grupos de la organización

Actitud

Actitud frente a la búsqueda

Teniendo en cuenta la situación actual del desempleo, veamos las posibles actitudes que puedes tomar ante la búsqueda de empleo y las consecuencias que se derivan

de cada una de ellas. (<http://nagoreempleo.wordpress.com/2012/02/02/actitud-ante-la-busqueda-de-empleo/>)

Actitud Pasiva

No realizas ningún esfuerzo y esperas que la situación se arregle sola. Esta actitud pasiva se puede dar por las siguientes causas:

Porque se concede mucha importancia a los factores externos y muy poco a los internos.

Por pereza. “Con actitudes pasivas, sólo evades “tu responsabilidad” de buscar empleo”

Actitud Activa no Planificada

Le dedicas mucho tiempo a buscar empleo, pero sin ningún tipo de reflexión o programación. Este tipo de actitud se puede dar por las siguientes causas:

- Por falta de conocimientos de las técnicas de búsqueda de empleo.
- Por falta de serenidad para analizar la situación.
- Por tener distorsionada la realidad y no ser consciente de las dificultades reales que entraña la búsqueda de empleo.

“Con actitud activa no planificada, a medida que pasa el tiempo te desanimas y dejas de buscar empleo”

Actitud Activa Planificada

Le dedicas tiempo a tu campaña de búsqueda de empleo, planificando tus movimientos y preparando lo necesario para la consecución de tus fines. Esta

actitud se da por darle menos importancia a los factores externos, y ser consciente de los cambios que se pueden producir incidiendo en los factores internos.

“Con esta actitud encontrarás empleo mejor y más rápido. ”No es suficiente con actuar, sino que hay que hacerlo de forma planificada. Así que partiendo del análisis de esta situación, hay que ser realista y desenvolver una estrategia que nos proporcione un método, que con disciplina y esfuerzo, nos permita realizar una buena búsqueda de empleo.

Mercado

El mercado es el entorno donde se encuentran el producto o servicio y el consumidor. Es el conjunto de individuos y organizaciones de todo tipo que tienen, o pueden tener, una influencia en el consumo o utilización del producto en un determinado territorio geográfico. Para el marketiniano es fundamental conocerlo, ya que cuanto más sepa del mismo mejor podrá anticiparse a satisfacer las necesidades que van surgiendo. El estudio de la población, su distribución por edades, características regionales, estilos familiares, ingresos, el grado de competencia, los productos sustitutos, son muchas de las variables que deben tenerse en cuenta antes de llevar a cabo cualquier estrategia de posicionamiento o de lanzamiento del producto o servicio. La siguiente clasificación muestra los distintos tipos de mercado.

Se pueden distinguir diferentes tipos de mercado según sea el conocimiento y actitud del usuario respecto al producto-servicio ofrecido:

- Mercado potencial: es el constituido por la totalidad de los posibles usuarios de un producto totalmente nuevo en el mercado, no existiendo conocimiento ni actitud de compra hacia el mismo.
- Mercado real: es el conjunto de individuos y organizaciones que adquieren el producto en un determinado territorio geográfico.

- Mercado no motivado: es aquel que conociendo el producto que la empresa ofrece, no tiene interés por él. Es el mercado sobre el que se incide para obtener un mayor número de usuarios.
- Mercado cautivo: es aquel donde por existir estrechos lazos de unión entre el producto-distribuidor del producto y el usuario, éste se ve obligado a realizar la adquisición del mismo a un determinado proveedor.
- Mercado libre: este mercado exige una total libertad por parte de los usuarios de adquirir el producto a cualquiera de los proveedores que se lo ofrezcan.

Análisis de entorno

El análisis del entorno general va a permitirle a la empresa conocer si es capaz de hacer frente los actuales y futuros cambios y valorar el impacto de los mismos. Con el estudio de los siguientes factores, marketing podrá detectar situaciones de peligro para la compañía, tendencias y patrones de comportamiento de la sociedad, y prever futuras direcciones de cambio en el entorno.

Factores Económicos: son los factores que vienen reflejados en indicadores básicos macroeconómicos. Algunos son:

- La tasa de desempleo: determina las expectativas de consumo y la sensibilización de los consumidores a la variable precio.
- La estabilidad de los precios
- El tipo de cambio del euro con respecto a otras monedas
- El gasto público
- Los tipos de interés

Factores Institucionales: pueden llegar a ser sustanciales impulsores del mercado. Son el conjunto de instituciones, leyes, reglamentos y normativas por las que se rige la sociedad.

Factores Ecológicos: son cada vez más importantes tras la introducción de directivas europeas preocupadas por el constante deterioro del medio ambiente. El punto verde, niveles de contaminación permitidos, vertido de residuos, protección de zonas, etc. En este ámbito entraría el denominado Marketing Verde. Este tipo de orientación del marketing requiere un serio compromiso por parte de todas las áreas de la organización, y no meramente de imagen publicitaria. Supone la plena integración del elemento medio ambiental en la empresa, y una responsabilidad con la ecología.

Factores climatológicos: para algunas empresas el clima juega un importante papel. Empresas dedicadas al sector primario, agricultura y pesca, y al sector terciario, sector servicios, sobretodo el turismo dependen de este factor para subsistir.

Factores socio-demográficos: recogen todos los condicionantes referentes a la población. Son los relacionados con aspectos como el índice de natalidad, el envejecimiento de la población, evolución de las condiciones de vida colectiva, nivel de renta, evolución de la estructura socioprofesional, etc.

Factores tecnológicos: basados en la evolución técnica de la producción. Se expresa en la aparición de nuevos productos-servicios, en la reducción de costes de transformación, etc. La dirección de marketing debe vigilar permanentemente la tecnología de su sector de actuación y sectores próximos. Estamos en un periodo muy intenso de destrucción creativa, donde surgen innovaciones, pero que a la vez se van eliminando otras formas de hacer las cosas.

Factores culturales: son el conjunto de tradiciones, recuerdos colectivos, conocimientos comunes, estilos de vida, etc., que unidos a la concienciación y conocimiento del producto y nivel de sensibilización con respecto al mismo, inciden sobre las decisiones de uso.

Nivel de empleo

Paul Samuelson, (2010) “El alto empleo es un problema tanto económico como social. El empleo es un problema económico por representa el desperdicio en un recurso valioso. Así mismo, es un gran problema social por que causa un sufrimiento enorme cuando los trabajadores desempleados luchan por sobrevivir con sus reducidos ingresos”.

“Grado de utilización de los recursos productivos de una economía. Cuando el grado de utilización de dichos recursos es del 100 por 100 se dice que la situación es de pleno empleo. En general, cuando se habla de nivel de empleo o de ocupación de una economía se suele hacer referencia únicamente al grado de ocupación del factor trabajo”(<http://www.economia48.com/spa/d/empleo-nivel-de/empleo-nivel-de.htm>)

“Circunstancia que otorga a una persona la condición de ocupado, en virtud de una relación laboral que mantiene con una instancia superior, sea ésta una persona o un cuerpo colegiado, lo que le permite ocupar una plaza o puesto de trabajo. Las personas con empleo constituyen un caso específico de personas que realizan una ocupación”. (http://www.empleo.gob.mx/es_mx/empleo/glosario)

Pobreza

Paul Samuelson, (2010). “Los partidarios de acciones gubernamentales fuertes consideran que la pobreza es resultado de condiciones sociales y económicas sobre las cuales los pobres tienen poco control. Ellos destacan la desnutrición, las malas escuelas, las rupturas familiares, la discriminación, la falta de oportunidades de trabajo y un ambiente peligroso como determinantes centrales de la suerte de los pobres.

Hipótesis

Ho: La formación tecnológica no incide en la empleabilidad de los egresados del Instituto Tecnológico Superior Luis A. Martínez de la ciudad de Ambato, período 2015

H1: La formación tecnológica incide en la empleabilidad de los egresados del Instituto Tecnológico Superior Luis A. Martínez de la ciudad de Ambato, período 2015

Señalamiento de variables

Variable Independiente: Formación Tecnológica

Variable Dependiente: Empleabilidad

CAPITULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de investigación

El enfoque de investigación cualitativo- cuantitativo. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) Señalan que los dos enfoques tienen ciertas semejanzas en sus procedimientos que les permiten relacionar la una con la otra para obtener datos que permitan llegar a conclusiones válidas. De esta forma el enfoque cuantitativo generaliza los resultados y otorga control de los datos, además que da pautas para realizar comparaciones con fenómenos de características similares; en tanto que el enfoque cualitativo profundiza la información y le agrega una interpretación, enriqueciéndola y contextualizándola, ofrece detalles basados en las experiencias que resultan de la cercanía con el entorno.

Este enfoque se aplicó en la investigación ya que el levantamiento de la información se dio de forma directa con la muestra seleccionada de donde por medio de la contextualización se pudo realizar un encuesta a los egresados que posibilite trasladarlo al ámbito numérico para así realizar la verificación de la hipótesis planteada.

Modalidad de la investigación

Las modalidades de investigación a utilizarse son las investigaciones de campo y documental

La modalidad documental está orientada a recopilar información para procesarla basado en documentos, de forma independiente del soporte que tengan, en tanto que la investigación de campo realiza procedimientos que lo hacen interactuar con el sujeto de estudio además de realizar observaciones directas del problema. (Rojas Crotte, 2011)

La recolección de datos acerca de cómo influye la formación tecnológica en la empleabilidad de los egresados I.T.S. Martínez se realizó por medio de encuestas aplicadas a los sujetos de estudio, apoyado de teorías que previamente fueron consultadas en información de índole bibliográfica.

Niveles o Tipos de investigación

Los siguientes niveles de investigación se utilizaron en el presente trabajo:

Nivel exploratorio: Esta clase de investigaciones se los realiza cuando un problema ha sido poco abordado o nunca se ha estudiado antes, de ahí que su objetivo es la de familiarizarse con fenómenos poco conocidos y a la vez observar e identificar (de ser posible) relaciones potenciales. (Cazau, 2006). El problema de empleabilidad basado en el tipo de formación, específicamente la tecnológica, no ha sido abordado de forma científica en el lugar de estudio, por lo que este nivel ayudó a establecer el primer contacto con la realidad problemática a estudiar.

Nivel descriptivo: Este nivel es importante porque mide cada una de las variables que se toma de estudio para entender sus causas, teorías, trabajos relacionados, además que puede lograr una descripción de las personas, comunidades o fenómenos relacionados (Cazau, 2006). La presente investigación fue descriptiva ya que existió la necesidad de encontrar conceptos de las dos variables de estudio, tanto la formación tecnológica como la empleabilidad, para describirlas y entenderlas en la realidad en la que se desarrolla el objeto de estudio.

Nivel correlacional: Esencialmente busca encontrar el grado de relación o correlación entre las variables de estudio, de tal forma que se mediante el estudio del comportamiento de una de ellas se puede conocer el comportamiento de la otra; para lo cual se utilizan técnicas estadísticas que ayudan a parametrizar los resultados de la información levantada (Cazau, 2006). La hipótesis planteada buscó encontrar el nivel de correlación entre las variables que en la presente investigación se desarrolló por medio del estadístico chi cuadrado

Población y muestra

La población lo constituye todos los elementos objeto de estudio de una determinada investigación en tanto que la muestra es una parte proporcional de ella que tiene de forma razonable propiedades similares al universo.

La población de egresados del 2015 de tecnología lo constituyen en total 238 personas.

Para (Pita Fernández, 2016), la muestra de población conocida se puede calcular de la siguiente forma:

$$n = \frac{NZ^2pq}{d^2(N - 1) + Z^2pq}$$

donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Total de la población (238)

p = Proporción esperada (0,50)

q = Promoción no esperada (0.50)

d = precisión (0.05)

Z = nivel de significancia (1.96 al 95%)

Sustituyendo los valores:

$$n = \frac{238(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(238 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 147$$

La muestra obtenida es de 147 personas, de forma independiente de su género, egresados del Instituto Tecnológico Superior Luis A. Martínez Agronómico.

Operacionalización de variables

Variable independiente: Formación tecnológica

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Es el nivel de formación a nivel superior que brinda a la persona el conocimiento y la habilidad necesaria para trabajar en un campo de la tecnología aplicada.	Formación	Satisfacción de la carrera	¿Le gusta su carrera profesional? ¿Considera que la instrucción profesional recibida en la tecnología le formó para insertarlo en el campo laboral?	Encuesta	Cuestionario
	Conocimiento	Nivel de capacitación adicional	¿En su calidad de egresado, se ha capacitado sobre algún tema que le permita crecer profesionalmente?		
	Habilidades	Nivel de conocimientos de TICS	¿Tiene conocimientos sobre el manejo de nuevas tecnologías?		
		Capacitación profesional	¿H asistido a cursos adicionales que le permitan mejorar sus conocimientos?		

Cuadro 2: Operacionalización variable independiente

Elaborado por: Patricia Pacheco

Fuente: Investigación Directa

Variable Dependiente: Empleabilidad

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Posibilidades que tiene un profesional de encontrar empleo basado en aspectos tales como la formación profesional, diligencia por buscar un puesto de trabajo, entre otros	Empleo y desempleo	% de desempleados	¿Actualmente se encuentra desempleado?	Encuesta	Cuestionario
	Diligencia en la búsqueda de empleo.	Tiempo promedio de desempleo	¿Hace que tiempo está desempleado?		
		% de primeros empleos	En caso de tener empleo ¿constituye este su primer empleo?		
Formación	% personas con ofertas de trabajo	¿Han existido ofertas de trabajo en los últimos 6 meses?			
		% conformidad de su puesto	¿Se siente conforme con su puesto actual de trabajo?		

Cuadro 3: Operacionalización variable dependiente

Elaborado por: Patricia Pacheco

Fuente: Investigación Directa

Plan de recolección de la información

Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de información, aplicada a 147 personas, con un 95% de nivel de confianza que corresponde a la muestra calculada anteriormente

Se utilizó preguntas cerradas para evitar que la información se desvíe de su propósito original, además de facilitar al encuestado su resolución y disminuir los tiempos de encuesta.

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Para qué?	Para llegar a los objetivos de la investigación
2.- ¿De qué personas?	Egresados del Instituto Tecnológico Superior Luis A. Martínez
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Los señalados en la operacionalización
4.- ¿Quién?	Patricia Pacheco
5.- ¿A quiénes?	Egresados del Instituto Tecnológico Superior Luis A. Martínez Agronómico.
6.- ¿Cuándo?	2015
7.- ¿Dónde?	Instituto Tecnológico Superior Luis A. Martínez Agronómico.
8.- ¿Cuántas veces?	Prueba piloto y definitiva
9.- ¿Con qué técnicas?	Encuestas
10.- ¿Con qué instrumento?	Cuestionarios

Cuadro 4: Preguntas básicas de investigación
Elaborado por: Patricia Pacheco

Procesamiento de la Investigación

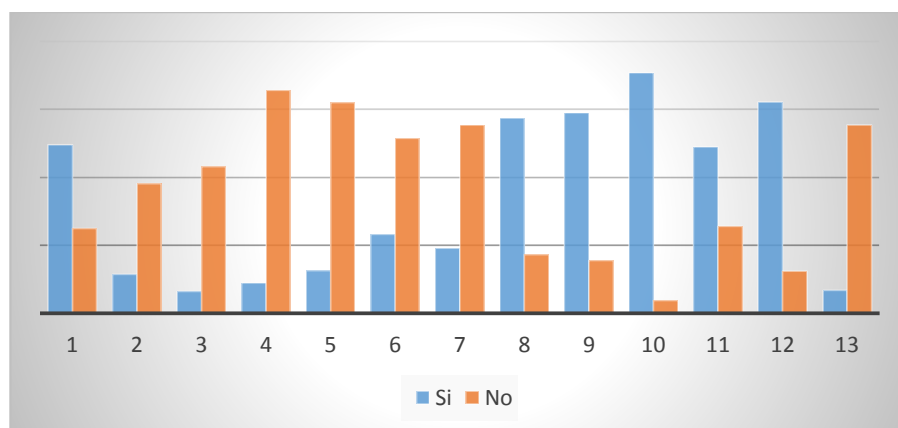
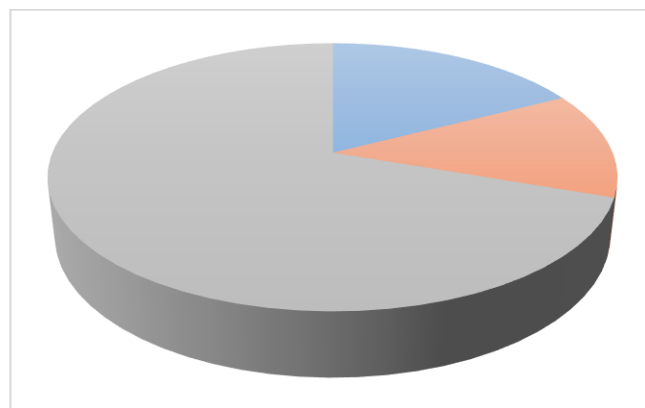
A fin de procesar correctamente los datos levantados en el presente estudio se siguieron los pasos siguientes:

- Limpieza de la información proveniente de las encuestas en caso de errores de omisión o equivocación en el llenado de los cuestionarios
- Tabulación de los datos en tablas adecuadas acompañado de gráficos que permitan tener una lectura correcta de los resultados

Para el efecto, se utilizó tablas que posean el siguiente esquema

Respuesta	Frecuencia	%
Total	147	100%

En el caso de los gráficos se utilizaron gráficos de barras y circulares dependiendo del tipo de dato, de la siguiente forma:



- Realizar un análisis de los datos obtenidos, así como su interpretación
- En base al estadístico chi cuadrado obtener la comprobación de la hipótesis

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

A continuación se presenta los resultados de las encuestas realizadas a los egresados del Instituto Tecnológico Superior Luis A. Martínez en donde se busca la relación existente en la formación tecnológica y su empleabilidad.

Análisis de Resultados

Para la recolección de información se utilizó muestreo aleatorio simple en la muestra seleccionada a fin de evitar sesgos en las opiniones y tomando en consideración a todos los componentes de la muestra por igual

Características generales

Género

Respuesta	f	%
Masculino	78	53%
Femenino	69	47%
Total	147	100%

Cuadro 5: Características generales
Elaborado por: Patricia Pacheco
Fuente: Investigación Directa

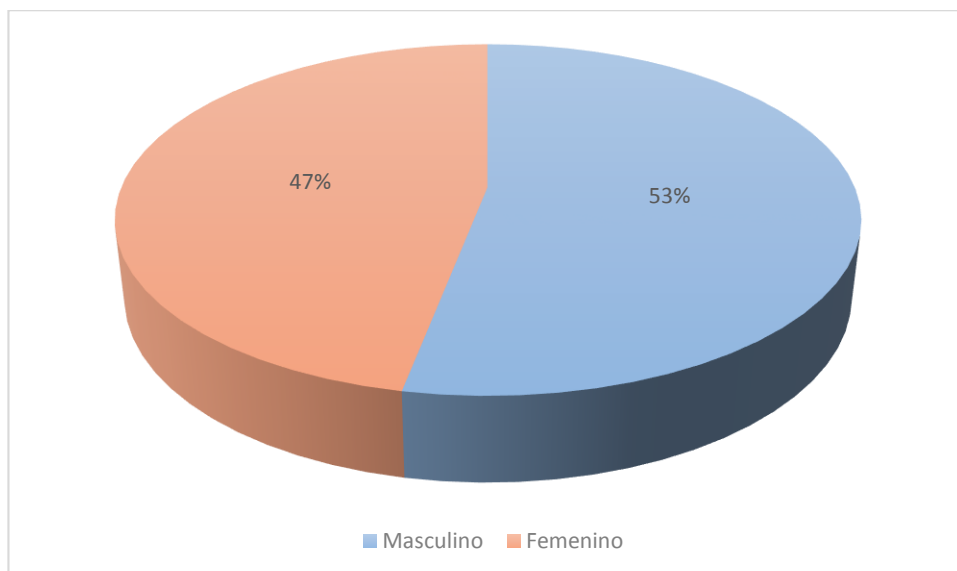


Gráfico 6: Características generales
Elaborado por: Patricia Pacheco
Fuente: Investigación Directa

Interpretación

El total de la muestra de 147 personas está dividida en 53% de personas del género masculino y 47% de personas del género femenino. Existe en general una mayor presencia de hombres en el tecnologado de Instituto Técnico Superior Luis A. Martínez.

Edad

Respuesta	f	%
18-22	87	59%
22-30	48	33%
30-en adelante	12	8%
Total	147	100%

Cuadro 6: Muestra por edades
Elaborado por: Patricia Pacheco
Fuente: Investigación Directa

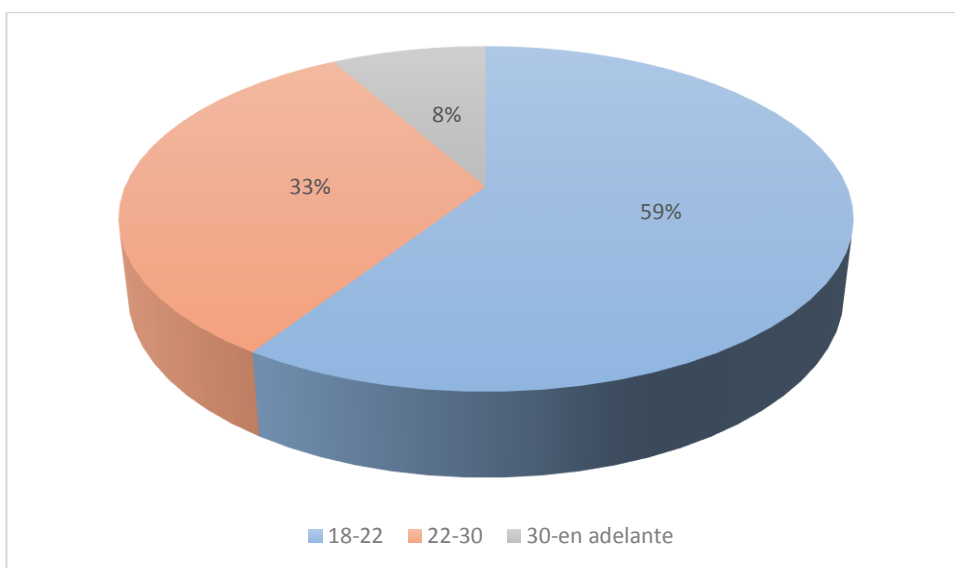


Gráfico 7: Muestra por edades
Elaborado por: Patricia Pacheco
Fuente: Investigación Directa

Interpretación

Un total de 59% de los elementos de la muestra son personas que tienen una edad entre 18 y 22 años, el 33% tienen entre 22-30 años y el 8% tiene una edad superior a los 30 años. La mayor parte de las personas encuestadas resultan ser jóvenes que se gradúan en tecnología recién egresados del colegio.

Estado civil

Respuesta	f	%
Soltero	54	37%
Casado	46	31%
Viudo	1	1%
Divorciado	13	9%
Unión de hecho	33	22%
Total	147	100%

Cuadro 7: Muestra por estado civil
Elaborado por: Patricia Pacheco
Fuente: Investigación Directa

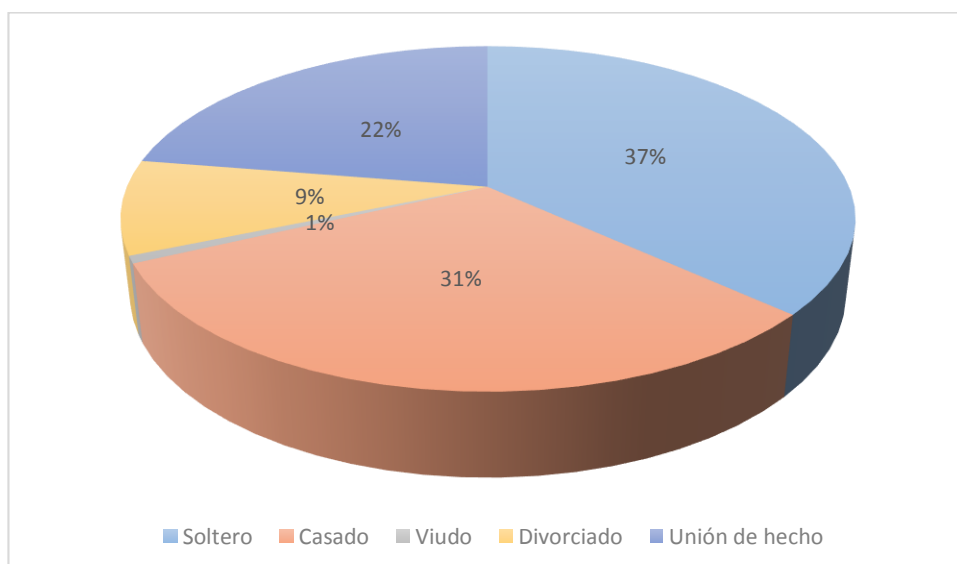


Gráfico 8: Muestra por estado civil
Elaborado por: Patricia Pacheco
Fuente: Investigación Directa

Interpretación

El 37% de las personas encuestadas se encuentran solteras, el 31% están casadas, el 22% están unidas por unión de hecho, el 9% tienen estados civil divorciado y el 1% se encuentran viudas. La mayor parte de personas que conforma a muestra poseen una pareja estable lo que implica que posiblemente también tengan una familia a cargo.

Número de títulos

Respuesta	f	%
0	143	97%
1	4	3%
2 o más	0	0%
Total	147	100%

Cuadro 8: Muestra por títulos
Elaborado por: Patricia Pacheco
Fuente: Investigación Directa

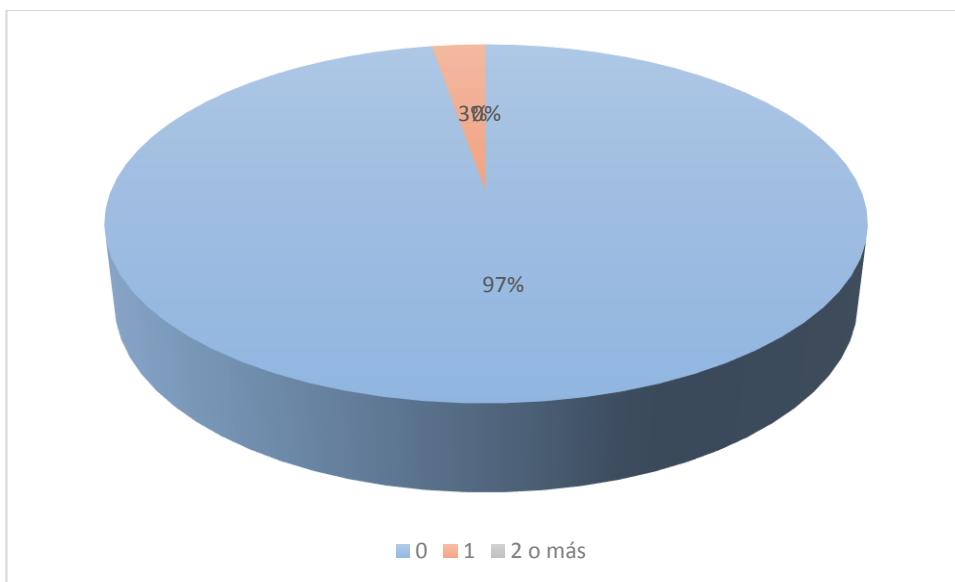


Gráfico 9: Muestra por títulos
Elaborado por: Patricia Pacheco
Fuente: Investigación Directa

Interpretación

El 97% de las personas encuestadas no poseen títulos anteriores al que actualmente están obteniendo, y el 3% menciona que tiene un título adicional al que obtuvieron en la institución. La juventud de muchos de los estudiantes es la razón para que no posean un título previo a la tecnología que se encuentran obteniendo actualmente, y en otros casos porque es la primera oportunidad que tienen de estudiar una carrera técnica.

Resumen de preguntas

Preguntas	SI	NO	%SI	%NO
1	103	44	70%	30%
2	125	22	85%	15%
3	26	121	18%	82%
4	39	108	27%	73%
5	4	143	3%	97%
6	125	22	85%	15%
9	29	118	20%	80%

Cuadro 9: Resumen de preguntas
Elaborado por: Patricia Pacheco
Fuente: Investigación Directa

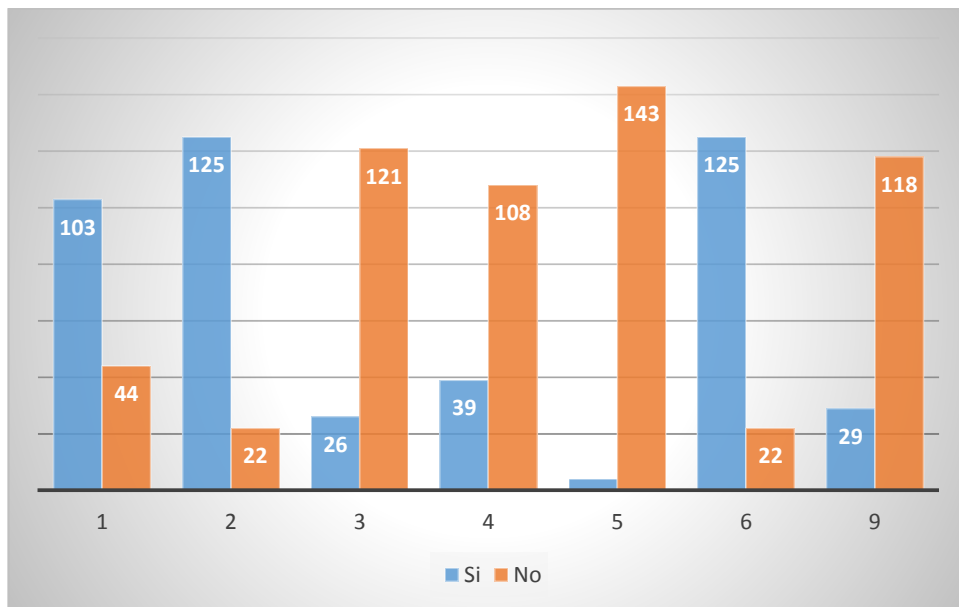


Gráfico 10: Resumen de preguntas
Elaborado por: Patricia Pacheco
Fuente: Investigación Directa

Análisis de datos:

1. ¿Le gusta su carrera profesional?

Respuesta	f	%
Si	103	70%
No	44	30%
Total	147	100%

Cuadro 10: Gusto por la carrera
Elaborado por: Patricia Pacheco
Fuente: Investigación Directa

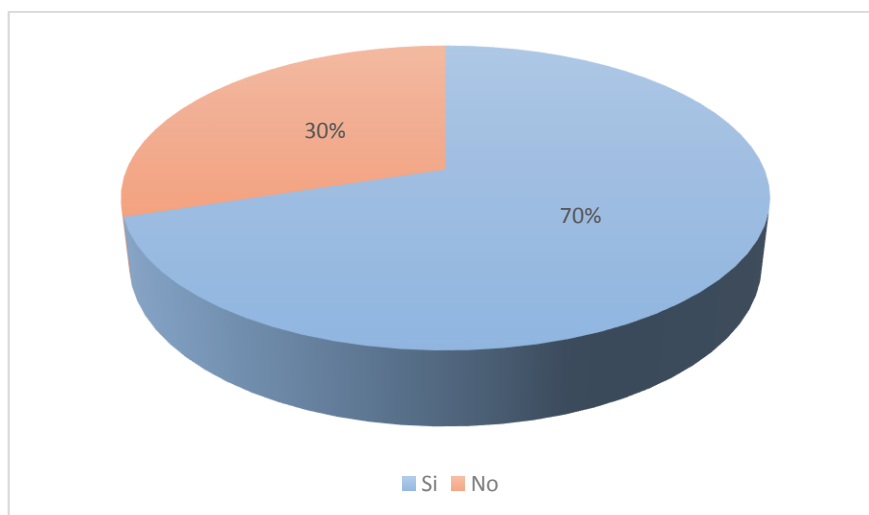


Gráfico 11: Gusto por la carrera
Elaborado por: Patricia Pacheco
Fuente: Investigación Directa

Interpretación de la pregunta 1

Del total encuestado en la investigación el 70% (103 personas) de las personas manifiestan que si les gusta su carrera profesional en tanto que el 30% (44 personas) manifiesta que no es así. Existe un elevado porcentaje de personas que les gusta su carrera profesional, lo que al final ayudará a que se pueda desarrollar un mejor trabajo ya ejerciendo el título, aunque hay que resaltar el valor alto de personas que habiendo culminado sus estudios no están conformes con su carrera, lo que evidencia la poca orientación vocacional recibida anteriormente en su educación secundaria.

2. ¿Considera que la instrucción profesional recibida en la tecnología le formó para insertarlo en el campo laboral?

Respuesta	F	%
Si	125	85%
No	22	15%
Total	147	100%

Cuadro 11: Importancia de la formación tecnológica

Elaborado por: Patricia Pacheco

Fuente: Investigación Directa

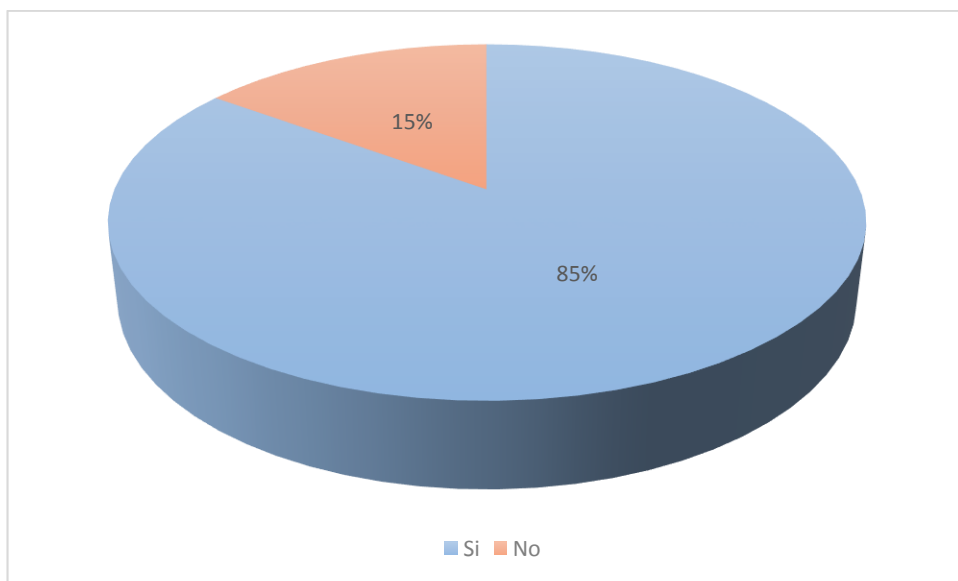


Gráfico 12: Importancia de la formación tecnológica

Elaborado por: Patricia Pacheco

Fuente: Investigación Directa

Interpretación de la pregunta 2

Del total de personas encuestadas en la presente investigación, 125, o un 85%, manifiestan que si se recibió la instrucción necesaria requerida para iniciar en el campo laboral, en tanto que 22 personas, o un 15%, manifestaron que no fue así. Existe un alto grado de satisfacción por la enseñanza recibida en las aulas del Instituto Tecnológico Superior Luis A. Martínez, lo que da confianza a los egresados para trabajar en el área en la que se capacitaron en las empresas que requieran de sus servicios.

3. ¿En su calidad de egresado, se ha capacitado sobre algún tema que le permita crecer profesionalmente?

Respuesta	f	%
Si	26	18%
No	121	82%
Total	147	100%

Cuadro 12: Capacitación externa
Elaborado por: Patricia Pacheco
Fuente: Investigación Directa

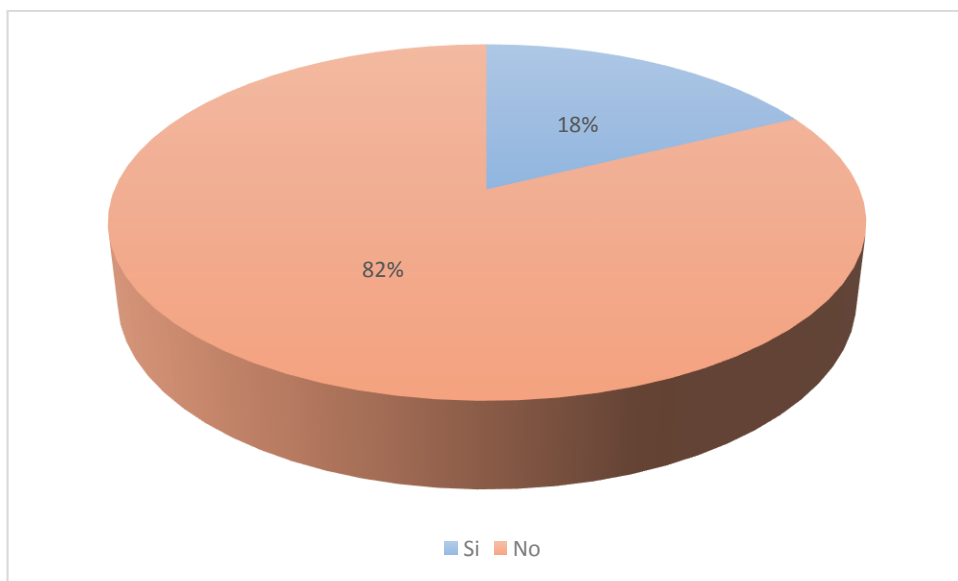


Gráfico 13: Capacitación externa
Elaborado por: Patricia Pacheco
Fuente: Investigación Directa

Interpretación de la pregunta 3

De las 147 personas encuestadas de la muestra, 26 (el 18%) manifiestan que si se han capacitado sobre por lo menos un tema que les permita crecer de manera profesional, en tanto que 121 (el 82%) no lo han hecho. La falta de tiempo, recursos económicos, entre otras causas hacen que los estudiantes no puedan capacitarse adicionalmente en otras áreas complementarias que les permita mejorar su desarrollo profesional. Esta falencia podría resultar crucial al momento de ingresar a trabajar en una empresa o establecer un negocio propio.

4. ¿Tiene conocimientos sobre el manejo de nuevas tecnologías?

Respuesta	f	%
Si	39	27%
No	108	73%
Total	147	100%

Cuadro 13: Conocimiento de nuevas tecnologías
Elaborado por: Patricia Pacheco
Fuente: Investigación Directa

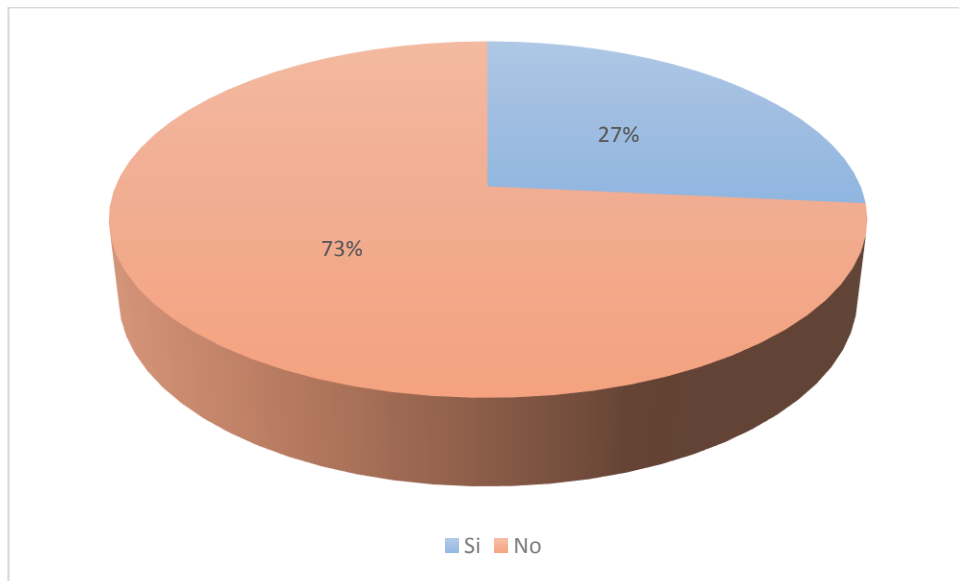


Gráfico 14: Conocimiento de nuevas tecnologías
Elaborado por: Patricia Pacheco
Fuente: Investigación Directa

Interpretación de la pregunta 4

Un total de 39 personas de las 147 consultadas (un 27%) manifiesta que posee conocimientos sobre el manejo de nuevas tecnologías, en tanto que 108 personas (un 73%) manifiesta que no posee dichos conocimientos. Una de las áreas complementarias más importantes en lo que se refiere a las aptitudes de conocimiento que deben desarrollar la mayoría de personas en la actualidad es la del uso de la tecnología, la cual no se está dando entre los egresados del ITS Luis A. Martínez, lo que podría causar desventajas para conseguir empleo en su rama de actividad

5. ¿Ha asistido a cursos adicionales que le permitan mejorar sus conocimientos?

Respuesta	f	%
Si	4	3%
No	143	97%
Total	147	100%

Cuadro 14: Cursos adicionales
Elaborado por: Patricia Pacheco
Fuente: Investigación Directa

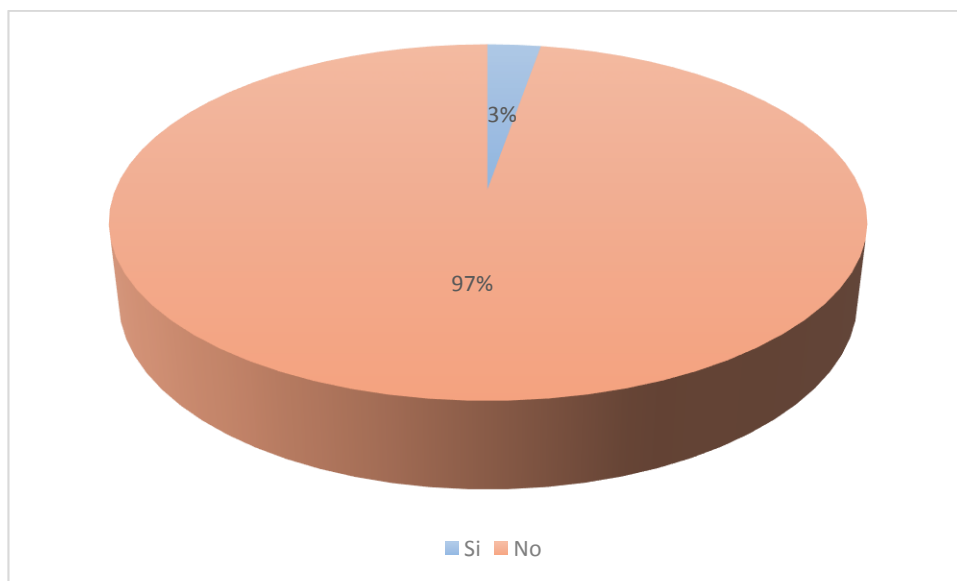


Gráfico 15: Cursos adicionales
Elaborado por: Patricia Pacheco
Fuente: Investigación Directa

Interpretación de la pregunta 5

De la totalidad de personas encuestadas, 4 de ellas (3%) han asistido a cursos de capacitación adicionales que les permite mejorar sus habilidades y conocimientos, en tanto que 143 (97%) manifiesta que no ha asistido a cursos adicionales. Muchos factores inciden para que los egresados no hayan tenido la oportunidad de asistir a otros cursos que les permita mejorar sus conocimientos, de tal forma que no tienen un valor agregado a su currículum con el que puedan competir en condiciones similares con profesionales de su misma rama profesional, incluyendo a las personas con un título de tercer nivel .

6. ¿Actualmente se encuentra desempleado?

Respuesta	f	%
Si	125	85%
No	22	15%
Total	147	100%

Cuadro 15: Desempleo
Elaborado por: Patricia Pacheco
Fuente: Investigación Directa

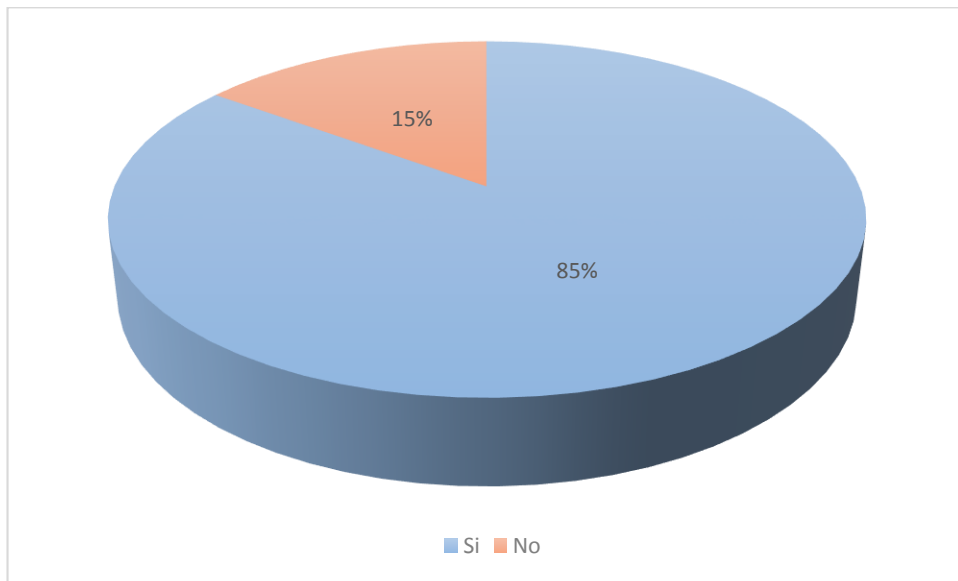


Gráfico 16: Desempleo
Elaborado por: Patricia Pacheco
Fuente: Investigación Directa

Interpretación de la pregunta 6

Un total de 122 egresados (85%) se encuentran actualmente desempleados, mientras que 22 de ellos (15%) se encuentran con un empleo en la actualidad. Lamentablemente gracias a la situación crítica del país se hace cada vez más difícil encontrar empleo, y se agrava cuando las personas tienen en su mente el paradigma de que una persona graduada de tecnólogo no tiene las mismas capacidades de un ingeniero. La juventud de los egresados puede sin embargo significar una esperanza para conseguir trabajo, siempre urgido para mantener a cada familia formada por ellos.

7. ¿Hace que tiempo está desempleado?

Respuesta	f	%
Más de seis meses	96	77%
Menos de seis meses	29	23%
Total	125	100%

Cuadro 16: Tiempo de desempleo
Elaborado por: Patricia Pacheco
Fuente: Investigación Directa

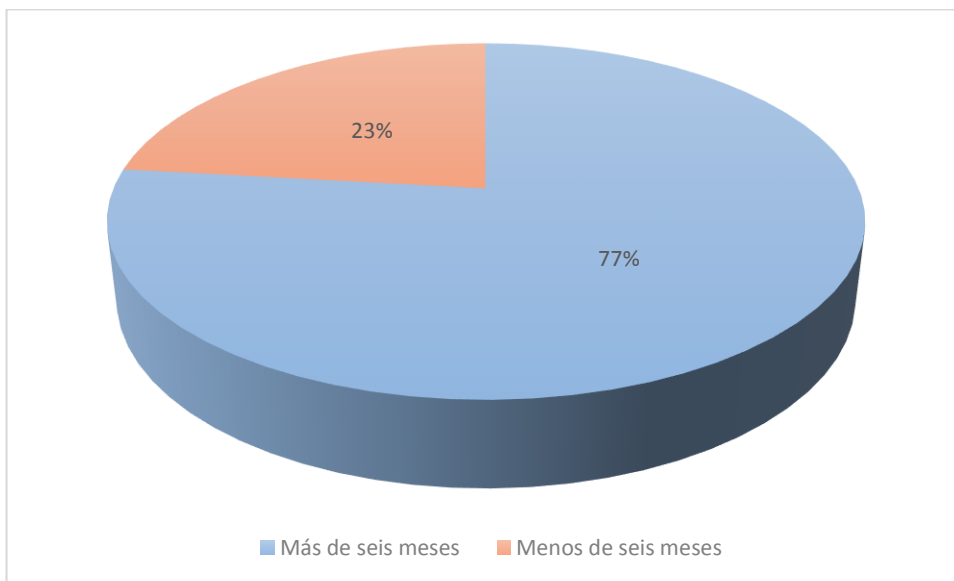


Gráfico 17: Tiempo de desempleo
Elaborado por: Patricia Pacheco
Fuente: Investigación Directa

Interpretación de la pregunta 7

El 77% de las personas desempleadas, es decir 96 de ellas, se encuentran sin empleo desde hace más de seis meses; en tanto que 23%, es decir 29 personas, se encuentra sin empleo menos de seis meses. Un alto porcentaje de desempleados lo son hace un tiempo algo prolongado, en algunos casos todavía no consiguen su primer empleo, lo que podría agravar su situación laboral al no tener experiencia previa y poseer un título menos apreciado que una ingeniería por ejemplo, a pesar de poseer las capacidades técnicas y objetivas para tener un desempeño adecuado en la labor que comete a su área de estudio

8. En caso de tener empleo ¿constituye este su primer empleo?

Respuesta	F	%
Si	19	86%
No	3	14%
Total	22	100%

Cuadro 17: Primer empleo
Elaborado por: Patricia Pacheco
Fuente: Investigación Directa

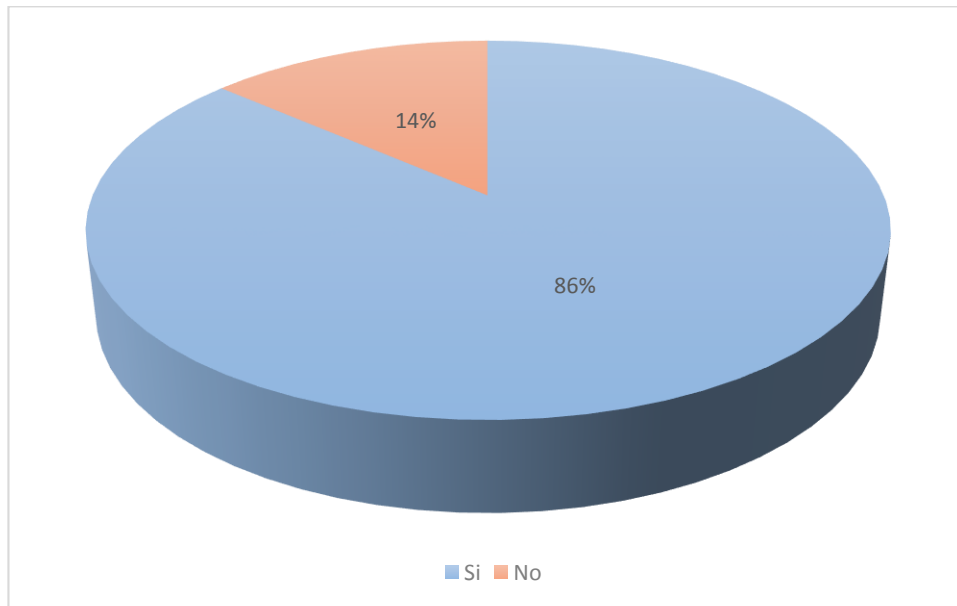


Gráfico 18: Tiempo de desempleo
Elaborado por: Patricia Pacheco
Fuente: Investigación Directa

Interpretación de la pregunta 8

De las 22 personas que actualmente poseen empleo, 19 (86%) de ellas manifiestan que el actual constituye su primer empleo, en tanto que 3 (14%) manifiestan que no. Se puede observar que solo 3 personas han mantenido sus empleos aún con su estudio en tecnología, mientras que los demás consiguieron su primer empleo y lo están manteniendo actualmente. Lograron su objetivo de insertarse en el campo laboral con sus conocimientos pero sigue existiendo un alto índice de personas sin empleo que todavía necesitan un medio de sustento para ellos y sus familias.

9. ¿Han existido ofertas de trabajo en los últimos 6 meses?

Respuesta	f	%
Si	29	20%
No	118	80%
Total	147	100%

Cuadro 18: Ofertas de trabajo
Elaborado por: Patricia Pacheco
Fuente: Investigación Directa

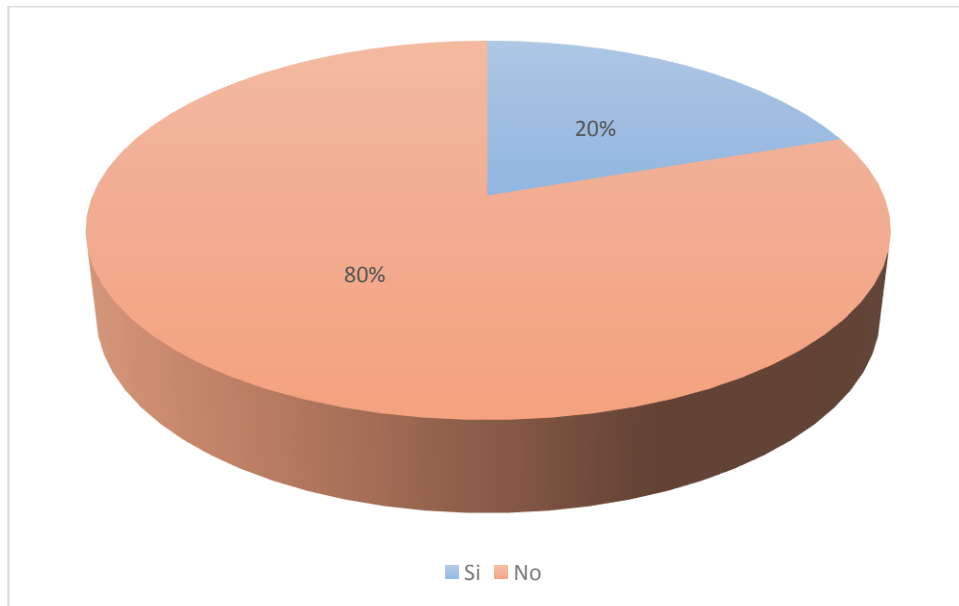


Gráfico 19: Ofertas de trabajo
Elaborado por: Patricia Pacheco
Fuente: Investigación Directa

Interpretación de la pregunta 9

De la totalidad de personas evaluadas en el presente trabajo investigativo, 29, o el 20%, manifiestan que han existido ofertas de trabajo para ellos; en tanto que 118 personas, el 80%, manifiestan que no han tenido ofertas de trabajo. La actualidad de los egresados del I.T.S. Luis A. Martínez no es alentadora en cuanto a situación laboral, ya que no han tenido mayores ofertas de trabajo y se encuentran desempleados en su mayoría. Su situación se complica si no buscan alternativas de solución para enfrentar este grave problema de falta de empleo.

10. ¿Se siente conforme con su puesto actual de trabajo?

Respuesta	f	%
Si	19	86%
No	3	14%
Total	22	100%

Cuadro 19: Puesto de trabajo
Elaborado por: Patricia Pacheco
Fuente: Investigación Directa

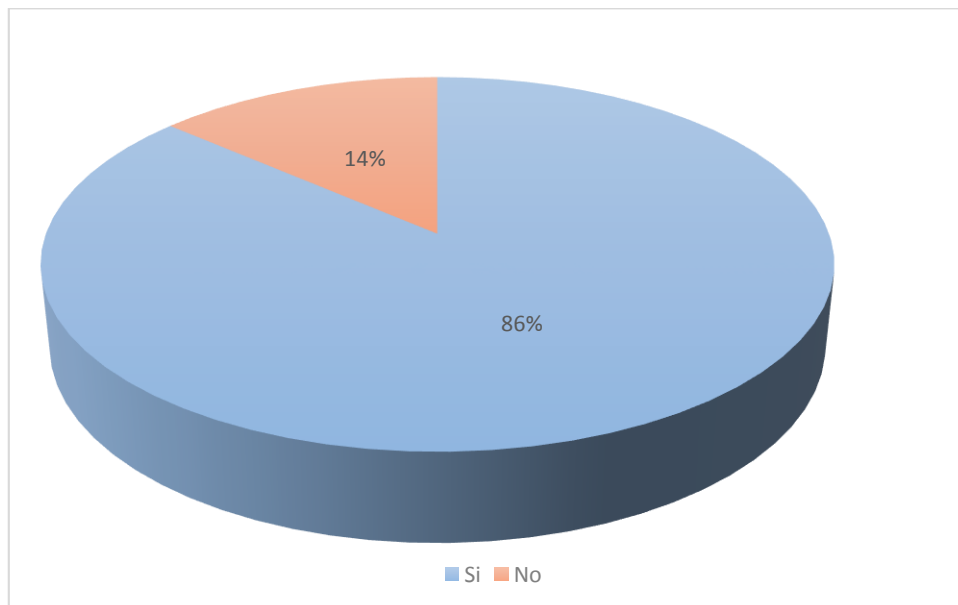


Gráfico 20: Puesto de trabajo
Elaborado por: Patricia Pacheco
Fuente: Investigación Directa

Interpretación de la pregunta 10

De las personas que actualmente tienen empleo, 19, es decir 86%, se sienten conformes con su puesto de trabajo, en tanto que 3, el 14%, manifiestan no sentirse conformes con su trabajo actual. La inconformidad es mayormente referida por sus ganas de buscar mejores oportunidades laborales más que por su estadía en el trabajo. Por otro lado la formación técnica recibida ayuda a que los egresados puedan encontrar satisfacción en sus puestos de trabajo y así poder tener el mejor rendimiento posible.

Verificación de la hipótesis

Los datos provenientes de la encuesta constituyen la principal fuente para comprobar la hipótesis planteada en el presente trabajo investigativo. La hipótesis es de dos colas ya que se busca medir la incidencia de la una variable sobre la otra, para lo cual se plantea las hipótesis nula y alternativa de la siguiente forma:

Ho: La formación tecnológica no incide en la empleabilidad de los egresados del Instituto Tecnológico Superior Luis A. Martínez de la ciudad de Ambato, período 2015.

H1: La formación tecnológica incide en la empleabilidad de los egresados del Instituto Tecnológico Superior Luis A. Martínez de la ciudad de Ambato, período 2015.

Modelo matemático

Para el cálculo correspondiente que permita demostrar la hipótesis planteada se utilizará el modelo chi cuadrado, cuya fórmula es:

$$x^2 = \sum \frac{(oi - ei)^2}{ei}$$

Donde:

oi = frecuencia observada

ei = frecuencia esperada

Para comprobar la relación se eligen las preguntas más representativas de las dos variables, siendo estas la pregunta 2 (formación tecnológica) y la pregunta 9 (empleabilidad). Las frecuencias que se observaron fueron;

Pregunta	2. ¿Considera que la instrucción profesional recibida en la tecnología le formó para insertarlo en el campo laboral?			
		Si	No	Total
9. ¿Han existido ofertas de trabajo en los últimos 6 meses?	Si	29	0	29
	No	96	22	118
Total		125	22	147

Cuadro 20: Frecuencias observadas

Elaborado por: Patricia Pacheco

Fuente: Investigación Directa

Para establecer el punto de comparación es necesario obtener las frecuencias esperadas, para ello se debe multiplicar el valor de la fila por la columna y dividir para el total, como se muestra en la siguiente tabla:

Pregunta	2. ¿Considera que la instrucción profesional recibida en la tecnología le formó para insertarlo en el campo laboral?			
		Si	No	Total
9. ¿Han existido ofertas de trabajo en los últimos 6 meses?	Si	24,6598639	4,34013605	29
	No	100,340136	17,6598639	118
Total		125	22	147

Cuadro 21: Frecuencias esperadas

Elaborado por: Patricia Pacheco

Fuente: Investigación Directa

Se aplica la fórmula en base a estos resultados:

O _i	E _i	(o _i -e _i)	(o _i -e _i) ²	(o _i -e _i) ² /e _i
29	24,6598639	4,3401361	18,836781	0,7638639
96	100,340136	-4,340136	18,836781	0,1877293
0	4,34013605	-4,340136	18,836781	4,3401361
22	17,6598639	4,3401361	18,836781	1,0666436
			Σ=	6,3583729

Cuadro 22: Tabla del chi cuadrado

Elaborado por: Patricia Pacheco

Fuente: Investigación Directa

Para la prueba chi cuadrado es necesario determinar los grados de libertad siendo:

$$gl = (m-1)(n-1) = (2-1)(2-1) = 1$$

Tomando un 95% de nivel de confianza y con $gl=1$ el valor $\chi^2 = 3.841$

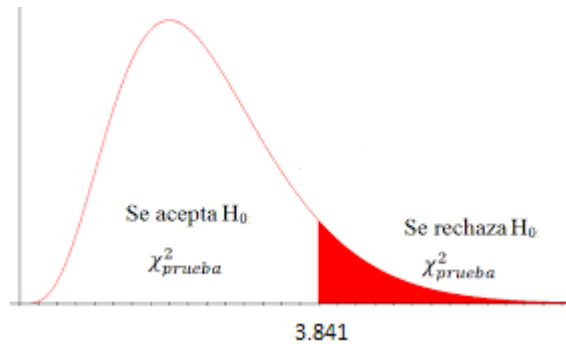


Gráfico 21: Gráfico chi cuadrado
Elaborado por: Patricia Pacheco
Fuente: Investigación Directa

El valor obtenido del cálculo es $6.35 > 3.841$ de la tabla, lo que ubica a la derecha del valor mínimo de gráfica, por lo que se rechaza H_0 y se acepta H_1 : La formación tecnológica incide en la empleabilidad de los egresados del Instituto Tecnológico Superior Luis A. Martínez de la ciudad de Ambato, período 2015.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación de campo, un 85% de los egresados no tienen empleo actualmente, y de ellos el 77% no ha tenido empleo por más de 6 meses. Este hecho es muy importante porque indica el nivel de empleo actual de los egresados y por tanto dan un punto de partida para conocer la situación laboral a la que se enfrentarán los nuevos graduados. Luego, de las personas que tienen empleo el 86% mencionan que es el primero, lo que implica una pequeña oportunidad de los egresados para conseguir empleo con su carrera. Sin embargo, solo el 20% de ellos tienen una propuesta de trabajo posible, en tanto que el 80% no tienen una oferta lo que implica una posibilidad baja de que un nuevo egresado consiga trabajo, más aun considerando la difícil económica que está atravesando el país que merma la posibilidad de todos los ecuatorianos.

Es importante analizar adicionalmente los motivos por los que el tecnólogo no logra conseguir empleo. De acuerdo a las encuestas se menciona que el 70% de los egresados les gusta su carrera lo que implicaría que para ellos no sería desagradable conseguir un puesto de trabajo afín y al ser de su agrado podrían producir más, y adicional a este detalle, se considera que la instrucción profesional de la tecnología es adecuado para la inserción en el campo laboral (un 85% lo considera así), por lo que el conocimiento técnico para ingresar a un trabajo puede considerarse adecuado. Sin embargo, el mayor problema detectado es las pocas competencias que poseen los egresados en áreas complementarias, ya que el 18%

de los egresados se han capacitado en temas complementarios a su carrera, solo el 3% ha en cursos por lo que el otro 15% sería auto preparación, ya para ser específicos, el 27% tiene conocimientos en el manejo de tecnologías. Estos elementos pueden denotar un problema por el que los tecnólogos del I.T.S. Luis A. Martínez Agronómico tienen menores oportunidades ante profesionales de otros institutos o incluso de la universidad: la falta de conocimientos complementarios a su rama de actividad.

Recomendaciones

Es importante y necesario que las instituciones secundarias del país tengan planes verdaderos de orientación vocacional que ayude a que disminuya la deserción en planteles de educación superior, y peor aún, que existan graduados que no les guste su carrera provocando varios problemas para sí mismo como para sus colegas como: poco interés en trabajar de lo que se ha graduado, trabajos mal realizados, desprestigio por malos profesionales, pérdida de tiempo y recursos del egresado, etc.

Por estos motivos, es recomendable que los profesionales tecnólogos muestren toda su capacidad para ejecutar las labores que se les encomienda en sus trabajos a fin de comenzar a cambiar el paradigma de los empleadores en que los tecnólogos son inferiores a otros profesionales cuando en la práctica podría ser mucha ayuda y utilidad para las empresas.

También reviste de gran importancia que el tecnólogo se capacite en áreas complementarias de su profesión que les ayude a mejorar las posibilidades de obtener empleo por medio de aptitudes multidisciplinarias complementarias basadas en su especialización, incluso con la posibilidad de continuar sus estudios a ciclos superiores como las carreras de tercer nivel o superiores.

Finalmente, una alternativa viable para mejorar la situación económica de los egresados radica en la creación de fuentes de trabajo propias, siendo aconsejable la

formación de un centro de desarrollo empresarial como una vía más rápida y mejor de obtener los recursos necesarios para concretar un negocio. Es importante que se considere el modelo que se presenta a continuación para formar el centro de desarrollo empresarial que tiene como propósito mejorar la empleabilidad de sus integrantes, y de a poco otorgar mayores posibilidades a otros individuos en la misma posición.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Título de la propuesta de solución a ser implementada

Formación del centro de desarrollo empresarial del ITS Luis A. Martínez CDELMA, encaminada a mejorar la empleabilidad de los miembros basados en su formación técnica.

Datos informativos del beneficiario de la propuesta

Nombre del Proyecto

Centro de desarrollo empresarial del ITS Luis A. Martínez CDELMA

Datos informativos del beneficiario de la propuesta

Egresados de tecnología del Instituto Tecnológico Superior Luis A. Martínez.

Ubicación del proyecto

Provincia: Tungurahua

Cantón: Ambato

Tiempo estimado para la ejecución de la propuesta

1 año

Equipo Técnico Responsable

Patricia Pacheco

Costo

20199 USD

Justificación

De acuerdo a la investigación efectuada a los egresados del Instituto Tecnológico Superior Luis A. Martínez, el 85% de ellos se encuentran desempleados, y el 20% únicamente ha recibido propuestas de trabajo. Entonces el valor de personas desempleadas de la institución constituye un dato muy considerable que necesita de medidas urgentes para lograr que las personas que estudian el tecnológico se sientan mejor y más seguros de sus estudios.

De hecho, la propuesta se basa en las capacidades que poseen los egresados para poder trabajar en su área de conocimiento, en su motivación para estudiar y la profesional que desean ejercer, la cual como se constató en la investigación posee una demanda baja pero de forma colectiva pueden lograr constituir un modelo negocio y gestión que sea de beneficio para ellos mismo y para la economía de muchas personas.

Entonces el proyecto se encamina a buscar nuevas fórmulas de empleabilidad tanto para los egresados como para quienes se involucren en él, creando a su vez dinamismo en el mercado y posibilidad de crear negocios indirectos.

Los centros de desarrollo empresarial tienen exactamente esa característica, en donde los profesionales en diferentes áreas pueden lograr con los pobladores,

comerciantes y productores de la zona diferentes mejoras de los negocios, y es especial en el área agronómica que ha sido abandonada y olvidada por muchas instituciones.

Objetivos

Objetivo General

Desarrollar las bases para formar centro de desarrollo empresarial del ITS Luis A. Martínez CDELMA encaminada a mejorar la empleabilidad de los miembros basados en su formación técnica.

Objetivos específicos

- Realizar un estudio del asentamiento del futuro proyecto, así como establecer la demanda potencial para el centro de desarrollo empresarial CDELMA.
- Determinar las necesidades económicas y financieras del centro de desarrollo empresarial.
- Desarrollar un análisis económico del centro de desarrollo empresarial a futuro basado en las posibilidades de mercado y acción en la zona de trabajo.

Análisis de factibilidad

Factibilidad social

Los egresados del Instituto Luis A. Martínez se encuentran desempleados en su gran mayoría, por lo que existe la voluntad y el optimismo de ellos para formar una asociación que les ayude a encontrar una fuente de empleo sostenible.

Factibilidad de equidad de género

Hombres y mujeres por igual tienen las mismas opciones de participar en el presente proyecto, dependiendo únicamente de su voluntad y conocimiento para que la asociación no claudique.

Factibilidad económica

Los costos de investigación serán asumidos por el investigador en tanto que los valores de creación e implementación de la asociación podrán ser costeados por medio de financiamiento privado y público en base al proyecto presente.

Factibilidad legal

Los procesos de constitución del centro de desarrollo empresarial están a cargo del Ministerio de Industrias y Productividad. Esta entidad será la encargada de dar el aval y los permisos necesarios para que se concrete el proyecto.

De acuerdo al Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, LIBRO III DEL DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, Y DE LA DEMOCRATIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN. TÍTULO I Del Fomento a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa. Capítulo II. De los Órganos de Regulación de las MIPYMES

Art. 54.- Institucionalidad y Competencias.

b) Autorizar la creación y supervisar el desarrollo de infraestructura especializada en esta materia, tales como: centros de desarrollo MIPYMES, centros de investigación y desarrollo tecnológico, incubadoras de empresas, nodos de transferencia o laboratorios, que se requieran para fomentar, facilitar e impulsar el desarrollo productivo de estas empresas en concordancia con las leyes pertinentes de cada sector;

e) Propiciar la participación de universidades y centros de enseñanza locales, nacionales e internacionales, en el desarrollo de programas de emprendimiento y

producción, en forma articulada con los sectores productivos, a fin de fortalecer a las MIPYMES

Fundamentación científico técnica

El Mercado

Concepto De Mercado

Entendemos por mercado el lugar en que asisten las fuerzas de la oferta y la demanda para realizar las transacciones de bienes y servicios a un determinado precio. (<http://www.monografias.com/trabajos13/mercado/mercado.shtml>)

Comprende todas las personas, hogares, empresas e instituciones que tiene necesidades a ser satisfechas con los productos de los ofertantes. Son mercados reales los que consumen estos productos y mercados potenciales los que no consumiéndolos aún, podrían hacerlo en el presente inmediato o en el futuro.

Se pueden identificar y definir los mercados en función de los segmentos que los conforman esto es, los grupos específicos compuestos por entes con características homogéneas. El mercado está en todas partes donde quiera que las personas cambien bienes o servicios por dinero. En un sentido económico general, mercado es un grupo de compradores y vendedores que están en un contacto lo suficientemente próximo para las transacciones entre cualquier par de ellos, afecte las condiciones de compra o de venta de los demás.

Stanley Jevons afirma que "los comerciantes pueden estar diseminados por toda la ciudad o una región, sin embargo constituir un mercado, si se hallan en estrecha comunicación los unos con los otros, gracias a ferias, reuniones, listas de precios, el correo, u otros medios".

Definición de Mercado

Los mercados son los consumidores reales y potenciales de nuestro producto. Los mercados son creaciones humanas y, por lo tanto, perfectibles. En consecuencia, se pueden modificar en función de sus fuerzas interiores.

Los mercados tienen reglas e incluso es posible para una empresa adelantarse a algunos eventos y ser protagonista de ellos. Los empresarios no podemos estar al margen de lo que sucede en el mercado.

Estudio de mercado.

Es la función que vincula a consumidores, clientes y público con el mercadólogo a través de la información, la cual se utiliza para identificar y definir las oportunidades y problemas de mercado; para generar, refinar y evaluar las medidas de mercadeo y para mejorar la comprensión del proceso del mismo.

Dicho de otra manera el estudio de mercado es una herramienta de mercadeo que permite y facilita la obtención de datos, resultados que de una u otra forma serán analizados, procesados mediante herramientas estadísticas y así obtener como resultados la aceptación o no y sus complicaciones de un producto dentro del mercado.

Antecedentes del estudio de mercados

El estudio de mercado surge como un problema del marketing y que no podemos resolver por medio de otro método. Al realizar un estudio de éste tipo resulta caro, muchas veces complejos de realizar y siempre requiere de disposición de tiempo y dedicación de muchas personas.

Para tener un mejor panorama sobre la decisión a tomar para la resolución de los problemas de marketing se utilizan una poderosa herramienta de auxilio como lo son los estudios de mercado, que contribuyen a disminuir el riesgo que toda decisión lleva consigo, pues permiten conocer mejor los antecedentes del problema.

El estudio de mercado es pues, un apoyo para la dirección superior, no obstante, éste no garantiza una solución buena en todos los casos, más bien es una guía que sirve solamente de orientación para facilitar la conducta en los negocios y que a la vez tratan de reducir al mínimo el margen de error posible.

FODA

Estas siglas provienen del acrónimo en inglés SWOT (strenghts, weaknesses, opportunities, threats); en español, aluden a fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

El análisis FODA consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que, en su conjunto, diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa, es decir, las oportunidades y amenazas. También es una herramienta que puede considerarse sencilla y que permite obtener una perspectiva general de la situación estratégica de una organización determinada.

Thompson y Strikland (1998) establecen que el análisis FODA estima el efecto que una estrategia tiene para lograr un equilibrio o ajuste entre la capacidad interna de la organización y su situación externa, esto es, las oportunidades y amenazas. (https://cneip.org/documentos/revista/CNEIP_12-1/Ponce_Talancon.pdf)

Análisis interno

Una fortaleza de la organización es alguna función que ésta realiza de manera correcta, como son ciertas habilidades y capacidades del personal con ciertos atributos psicológicos y la evidencia de su competencia (McConkey, 1988; Stevenson, 1976). Otro aspecto identificado como una fortaleza son los recursos considerados valiosos y la misma capacidad competitiva de la organización como un logro que brinda ésta o una situación favorable en el medio social. Una debilidad se define como un factor que hace vulnerable a la organización o simplemente una

actividad que la empresa realiza en forma deficiente, lo que la coloca en una situación débil (Henry, 1980). Para Porter (1998), las fortalezas y oportunidades son, en conjunto, las capacidades, esto es, los aspectos fuertes como débiles de las organizaciones o empresas competidoras (productos, distribución, comercialización y ventas, operaciones, investigación e ingeniería, costos generales, estructura financiera, organización, habilidad directiva, etc). Estos talones de Aquiles pueden generar en la organización una posición competitiva vulnerable (Vandenberg y Lance, 1992).

Para el análisis FODA, una vez identificados los aspectos fuertes y débiles de una organización se debe proceder a la evaluación de ambos. Es importante destacar que algunos factores tienen mayor preponderancia que otros: mientras que los aspectos considerados fuertes de una organización son los activos competitivos, los débiles son los pasivos también competitivos. Pero se comete un error si se trata de equilibrar la balanza. Lo importante radica en que los activos competitivos superen a los pasivos o situaciones débiles; es decir, lo trascendente es dar mayor preponderancia a los activos.

El éxito de la dirección es diseñar estrategias a partir de las que la organización realiza de la mejor manera, obviamente tratando de evitar las estrategias cuya probabilidad de éxito se encuentre en función de los pasivos competitivos (Wilhelm, 1992).

Análisis externo

Las oportunidades constituyen aquellas fuerzas ambientales de carácter externo no controlables por la organización, pero que representan elementos potenciales de crecimiento o mejoría. La oportunidad en el medio es un factor de gran importancia que permite de alguna manera moldear las estrategias de las organizaciones. Las amenazas son lo contrario de lo anterior, y representan la suma de las fuerzas ambientales no controlables por la organización, pero que representan fuerzas o aspectos negativos y problemas potenciales. Las oportunidades y amenazas no sólo

pueden influir en el atractivo del estado de una organización, sino que establecen la necesidad de emprender acciones de carácter estratégico; pero lo importante de este análisis es evaluar sus fortalezas y debilidades, las oportunidades y las amenazas y llegar a conclusiones.

Organigramas

Son sistemas de organización que se representa en forma intuitiva y con objetividad. También son llamados cartas o gráficas de organización.

Consisten en hojas o cartulinas en las que cada puesto de un jefe se representa por un cuadro que encierra el nombre de ese puesto (y en ocasiones de quien lo ocupa) representándose, por la unión de los cuadros mediante líneas, los canales de autoridad y responsabilidad.

Los organigramas señalan la vinculación que existe entre sí de los departamentos a lo largo de las líneas de autoridad principales.

Los organigramas revelan:

- La división de funciones.
- Los niveles jerárquicos.
- Las líneas de autoridad y responsabilidad.
- Los canales formales de comunicación.
- La naturaleza lineal o staff del departamento.
- Los jefes de cada grupo de empleados, trabajadores, etc.

Las relaciones existentes entre los diversos puestos de la empresa y en cada departamento o sección. Cabe mencionar que la naturaleza lineal o staff se indican por distintos colores, distintos groesos de línea de comunicación, pero la más usual es marcando la autoridad lineal con línea llena, y la staff con línea punteada.

Ventajas

Las relaciones subordinado-superior no existen debido a que se elabore el diagrama, sino más bien, a las relaciones de dependencia esenciales. En cuanto a que el organigrama crea una sensación de demasiada comodidad y ocasione falta de empuje por parte de quienes han llegado, estos son asuntos de la alta dirección: reorganizar en el momento en que el ambiente de la empresa lo demande, desarrollar una tradición de cambio y hacer que los gerentes subordinados continúen cumpliendo con estándares de desempeño adecuados y bien comprendidos.

Los gerentes que piensan que se puede lograr un espíritu de equipo sin exponer con claridad las relaciones, se están engañando a sí mismos y preparando el camino para políticas, intrigas, frustración, evasión de responsabilidades, falta de coordinación, duplicación de esfuerzos, políticas indefinidas, toma de decisiones inciertas y otras evidencias de falta de eficiencia organizacional.

Puesto que el organigrama muestra líneas de autoridad para tomar decisiones, el simple hecho de presentar en organigrama una organización puede mostrar, en ocasiones inconsistencias y complejidades y llevar a su corrección.

El organigrama también les muestra a los gerentes y al personal nuevo cómo encajan dentro de toda la estructura

Limitaciones

Los organigramas están sujetos a limitaciones importantes. En primer lugar, un organigrama sólo muestra las relaciones formales de autoridad y omite las múltiples relaciones importantes informales que se encuentran en una empresa típicamente organizada, pero no todas. Muestra también las relaciones importantes de línea o formales. No muestra cuanta autoridad existe en cualquier punto de la estructura.

Otra dificultad con los organigramas es que quizá las personas confundan las relaciones de autoridad con la posición en la empresa. El funcionario staff que depende del presidente de la organización puede mostrarse en la parte superior del organigrama, mientras que un funcionario de línea regional quizá aparezca uno o dos niveles por debajo. Aunque una buena elaboración del organigrama intenta hacer que los niveles en la gráfica estén de acuerdo con los niveles de importancia en la empresa, no siempre puede hacerse así. Este problema se puede manejar exponiendo con claridad las relaciones de autoridad y utilizando el mejor indicador de la posición –los niveles de sueldos y de bonos (<https://educativopracticas.files.wordpress.com/2009/01/organigramas.pdf>)

Análisis de entorno

El análisis del entorno general va a permitirle a la empresa conocer si es capaz de hacer frente los actuales y futuros cambios y valorar el impacto de los mismos. Con el estudio de los siguientes factores, marketing podrá detectar situaciones de peligro para la compañía, tendencias y patrones de comportamiento de la sociedad, y prever futuras direcciones de cambio en el entorno.

Factores Económicos: son los factores que vienen reflejados en indicadores básicos macroeconómicos. Algunos son:

- La tasa de desempleo: determina las expectativas de consumo y la sensibilización de los consumidores a la variable precio.
- La estabilidad de los precios
- El tipo de cambio del euro con respecto a otras monedas
- El gasto público
- Los tipos de interés

Factores Institucionales: pueden llegar a ser sustanciales impulsores del mercado. Son el conjunto de instituciones, leyes, reglamentos y normativas por las que se rige la sociedad.

Factores Ecológicos: son cada vez más importantes tras la introducción de directivas europeas preocupadas por el constante deterioro del medio ambiente. El punto verde, niveles de contaminación permitidos, vertido de residuos, protección de zonas, etc. En este ámbito entraría el denominado Marketing Verde. Este tipo de orientación del marketing requiere un serio compromiso por parte de todas las áreas de la organización, y no meramente de imagen publicitaria. Supone la plena integración del elemento medio ambiental en la empresa, y una responsabilidad con la ecología.

Factores climatológicos: para algunas empresas el clima juega un importante papel. Empresas dedicadas al sector primario, agricultura y pesca, y al sector terciario, sector servicios, sobretodo el turismo dependen de este factor para subsistir.

Factores socio-demográficos: recogen todos los condicionantes referentes a la población. Son los relacionados con aspectos como el índice de natalidad, el envejecimiento de la población, evolución de las condiciones de vida colectiva, nivel de renta, evolución de la estructura socioprofesional, etc.

Factores tecnológicos: basados en la evolución técnica de la producción. Se expresa en la aparición de nuevos productos-servicios, en la reducción de costes de transformación, etc. La dirección de marketing debe vigilar permanentemente la tecnología de su sector de actuación y sectores próximos. Estamos en un periodo muy intenso de destrucción creativa, donde surgen innovaciones, pero que a la vez se van eliminando otras formas de hacer las cosas.

Factores culturales: son el conjunto de tradiciones, recuerdos colectivos, conocimientos comunes, estilos de vida, etc., que unidos a la concienciación y conocimiento del producto y nivel de sensibilización con respecto al mismo, inciden sobre las decisiones de uso.

Investigación de mercado

Una vez definidas las oportunidades y amenazas con el análisis del entorno externo, y las fortalezas y debilidades con el análisis interno llega la hora de decidir en qué segmento/s de mercado vamos a competir, cuál será nuestro público objetivo y con qué productos o servicios vamos a satisfacer sus necesidades.

Las investigaciones de mercado se centran en recoger y procesar información específica. Así, si la empresa quiere saber en un momento determinado cómo es percibida por los consumidores, se ha de hacer una investigación de mercado dirigida hacia la consecución de este objetivo, si la empresa quiere saber la repercusión de su última campaña de comunicación o de su último anuncio o promoción, se diseñará un estudio para obtener esa información. Por tanto, las investigaciones son específicas, en momentos determinados y para determinados públicos según la información que requiera cada tipo de decisión a tomar.

Según los recursos con los que cuente la empresa, podría realizar un estudio previo a cualquier decisión relacionadas con el mix del marketing. Por ejemplo, antes de lanzar al mercado un producto se hace un test para analizar su percepción y valoración por el mercado objetivo.

Cuando la dirección descubre la necesidad de realizar una investigación de mercado, es decir, conocer necesidades, motivaciones, actitudes, opiniones, hábitos y hechos se han de definir en primer lugar los objetivos e hipótesis de investigación. Una vez establecidos se decidirá cuál es la mejor forma de conseguir esos objetivos. Posteriormente se analizarán los resultados del estudio y se decidirá si es suficiente con esa información o de si se debería realizar algún estudio complementario.

El objetivo de la investigación de mercado es tratar de conocer las necesidades genéricas del consumidor o carencias básicas propias de la naturaleza y condición humana, analizar los deseos o formas en que cada individuo desea satisfacer una

necesidad determinada, estimular la conversión de los deseos en demanda buscando fórmulas creativas para potenciar la voluntad de compra y evitar las restricciones del poder adquisitivo. (Quintana Ana)

Análisis Financiero

El Análisis Financiero forma parte de un sistema o proceso de información cuya misión es la de aportar datos que permitan conocer la situación actual de la empresa y pronosticar su futuro, lo cual resulta de gran interés para gran parte de la sociedad actual ya que los individuos son empleados por las empresas, adquieren sus bienes y servicios, invierten en ellas, obtienen información de ellas, sufren su contaminación y se benefician de los impuestos que las empresas pagan.

Los distintos agentes participantes en los mercados financieros necesitan información para tomar sus decisiones de inversión o de financiación. Las tareas de búsqueda, obtención, transformación e interpretación de la información disponible pueden ser realizadas por el mismo decisor. Sin embargo, por razones económicas o de capacidad suele ser frecuente delegar dichas tareas en un especialista: el analista financiero. De este modo, el analista se convierte en un agente que actúa como intermediario entre el decisor y la información financiera.

El analista financiero recoge toda la información disponible acerca de la empresa objeto de análisis, evalúa su fiabilidad y validez, selecciona los datos que considera relevantes y los transforma en ratios, indicadores económicos, etc.

Posteriormente interpretará esa información dependiendo del interés del agente a la que vaya destinada (accionista, empleado, banco, etc.) En función de ese interés, el analista se centrará fundamentalmente en la rentabilidad, solvencia o liquidez de la empresa sometida a análisis.

Con carácter general, podemos establecer como notas características del Análisis Financiero las siguientes:

a) Se trata de un proceso de valoración crítica ya que todo proceso de análisis debe concluir con la formulación de una opinión sobre la situación actual y futura de la empresa analizada o de los derechos sobre ella.

b) La base de estudio es la información financiera, entendiéndose por tal toda información capaz de generar, modificar o confirmar las expectativas del analista sobre la situación financiera actual y futura de una empresa o de un derecho sobre ella.

c) Dentro del análisis financiero podemos distinguir tres áreas de estudio fundamentales: rentabilidad, solvencia y liquidez. El estudio de la rentabilidad tiene como finalidad determinar la capacidad de la empresa para generar resultados en el futuro. Con el análisis de la solvencia, el analista pretende estimar la capacidad de la empresa para hacer frente a sus obligaciones a largo plazo. Por último, si se estudia esa capacidad de pago a corto plazo se está midiendo la liquidez de la empresa.

d) La herramienta tradicional en el análisis financiero es el ratio. Se pueden tomar los ratios de uno en uno para establecer comparaciones (análisis en sección cruzada), estudiar la trayectoria de cada ratio a lo largo del tiempo con el objetivo de realizar predicciones en una sola dimensión (análisis de series temporales), o bien tomando un conjunto de ellos para construir modelos multivariantes (modelos de predicción del fracaso empresarial, por ejemplo). (<http://www.editorial-club-universitario.es/pdf/342.pdf>)

VAN

Es una cantidad monetaria, que refleja la diferencia entre el valor actual de los cobros menos el valor actualizado de los pagos; es decir, es el valor de todos los flujos de caja esperados referido a un mismo momento del tiempo. En términos generales se puede interpretar el VAN del modo siguiente:

$VAN > 0 \Rightarrow$ Que la empresa genera beneficio

$VAN = 0 \Rightarrow$ No hay beneficio ni pérdidas, aunque se pierde el tiempo

$VAN < 0 \Rightarrow$ hay pérdidas en la empresa, además de perder el tiempo.

Se deberá rechazar cualquier inversión cuyo VAN sea negativo ya que descapitaliza la empresa. Entre varios proyectos se elegirá aquel que tenga el VAN positivo sea superior.

La tasa de descuento aplicable puede ser constante en el tiempo o variable y es función del tipo de interés del mercado, el riesgo del sector, así como el del negocio.

El tipo de interés de mercado se considera un vínculo entre el presente y el futuro, constituyendo una base de comparación fundamental. Si utilizando el tipo de interés de mercado el VAN es negativo significa que ese proyecto de inversión no es capaz de hacer frente al coste de su financiación; es decir, al coste del capital. La actualización utilizada no es más que un convenio con el que no todos los inversores están de acuerdo. Otra forma de calcular esta parte del tipo de descuento a aplicar o el coste del capital sería el tipo de mercado de activos seguros (bonos o letras del Tesoro). Este epígrafe por lo tanto incorpora el coste de oportunidad, ya que sería el interés ofrecido a mínimo riesgo.

TIR

TIR es la abreviatura utilizada habitualmente para denominar la tasa interna de rentabilidad o de retorno de un proyecto de inversión. Este concepto tiene una utilidad particular cuando queremos conocer la rentabilidad que nos genera un proyecto de inversión que requiere una serie de desembolsos a lo largo del tiempo y que, también en distintos momentos, permite obtener una serie de ingresos.

El hecho de que las salidas y entradas de dinero se produzcan en diferentes momentos significa que no son verdaderamente homogéneas y sería un error

compararlas, o bien operar con ellas sumándolas o restándolas. Para poder comparar homogéneamente cantidades necesitamos que todas estén referidas, estén valoradas, con referencia a la misma fecha. (http://www.extoikos.es/pdf/n2/extoikos2_tir.pdf)

La tasa interna de retorno o tasa interna de rentabilidad de una inversión, está definida como la tasa de interés con la cual el valor actual neto o valor presente neto (VAN o VPN) de una inversión sea igual a cero ($VAN = 0$). Recordemos que el VAN o VPN es calculado a partir del flujo de caja anual, trasladando todas las cantidades futuras al presente (valor actual), aplicando una tasa de descuento.

Este método considera que una inversión es aconsejable si la T.I.R. resultante es igual o superior a la tasa exigida por el inversor (tasa de descuento), y entre varias alternativas, la más conveniente será aquella que ofrezca una T.I.R. mayor.

Si la TIR es igual a la tasa de descuento, el inversionista es indiferente entre realizar la inversión o no. Si la TIR es menor a la tasa de descuento, el proyecto debe rechazarse.

Las críticas a este método parten en primer lugar de la dificultad del cálculo de la T.I.R. (haciéndose generalmente por iteración), aunque las hojas de cálculo y las calculadoras modernas han venido a solucionar este problema de forma fácil. Pero la más importante crítica del método (y principal defecto) es la inconsistencia matemática de la T.I.R. cuando en un proyecto de inversión hay que efectuar otros desembolsos, además de la inversión inicial, durante la vida útil del mismo, ya sea debido a pérdidas del proyecto, o a nuevas inversiones adicionales.

La T.I.R. es un indicador de rentabilidad relativa del proyecto, por lo cual cuando se hace una comparación de tasas de rentabilidad interna de dos proyectos no tiene en cuenta la posible diferencia en las dimensiones de los mismos. Una gran inversión con una T.I.R. baja puede tener un V.A.N. superior a un proyecto con una inversión pequeña con una T.I.R. elevada.

La Tasa Interna de Retorno es el tipo de descuento que hace igual a cero el VAN.
(<http://www.mpuga.com/docencia/Fundamentos%20de%20Finanzas/Van%20y%20Tir%202011.pdf>)

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMERICA



**CENTRO DE DESARROLLO EMPRESARIAL DEL ITS LUIS A.
MARTÍNEZ CDELMA**

Plan para la constitución del centro de desarrollo empresarial del ITS Luis A.
Martínez CDELMA

PATRICIA PACHECO

2017

MARCO LÓGICO

	Resumen Narrativo de Objetivos	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Fin:	Mejorar la empleabilidad de los egresados del Instituto Superior Luis A. Martínez basados en su formación técnica y profesional	Aumento de la empleabilidad de los egresados del Instituto Luis A. Martínez en un 5% al menos durante el primer año	Encuesta para medir a empleabilidad	
Propósito	Desarrollar las bases para formar el centro de desarrollo empresarial del ITS Luis A. Martínez CDELMA	Investigación completa al 100% con todos los requerimientos de formación del centro de desarrollo empresarial al culminar el proceso de graduación de la carrera	Proyecto investigativo escrito	Edificación adecuada del centro de desarrollo empresarial
Componentes	a. Formar el centro de desarrollo empresarial antes del año	Centro de desarrollo empresarial formado acorde a las necesidades técnicas de capacitación, con un local de reunión para 15 personas	Acta de constitución, permisos de funcionamiento	Terminación de la carrera en el tiempo establecido por la Ley
	b. Emplear al menos a 4 personas en el centro de desarrollo empresarial	Número de personas empleadas de los egresados del ITS Luis A. Martínez	Roles de pago	
	c. Capacitar al menos a 25 empresas o emprendimientos al primer año de actividades	Número de empresas capacitadas en el año	Registro de empresas en el ERP	
Actividades	a.1. Realizar un presupuesto para la formación del centro de desarrollo empresarial	Presupuesto terminado al 31 de enero del 2017	Presupuestos	Apoyo y ganas de trabajar y formar el proyecto por

a.2. Determinar las necesidades de implementación	Costo base del proyecto 20799 USD	Presupuestos de necesidades	parte de los egresados del ITS Luis A. Martínez, así como de empresas y nuevos emprendedores que necesiten apoyo
a.3. Averiguar los instrumentos legales necesarios para la constitución de la empresa	Conocimiento de los instrumentos legales de Constitución hasta el 31 de Enero del 2017	Proyecto investigativo escrito	
b.1, Realizar una selección de personal del grupo de egresados del ITS Luis A. Martínez	Realizar el proceso de contratación hasta un mes después de la constitución	Contratos de trabajo	
b.2. Contratar a los empleados y colaboradores del centro de desarrollo empresarial.	Costo mensual de la mano de obra en 2153 USD	Roles de pago	
c.1. Promocionar el servicio a ofrecer	Costo mensual promedio de publicidad de 200 USD en el primer año	Material publicitario, facturas de servicios de publicidad	
c.2 Recolectar las propuestas de trabajo de personas y empresas interesadas.	Realizar la recolección de información en un mes	Propuestas de trabajo	
c.3. Planificar la capacitación y/o asesoramiento de las empresas interesadas	Asesoramiento de la empresa o proyecto durante 1 año	Planificación de capacitación, fichas de seguimiento, sistema ERP	

PROYECTO

DATOS GENERALES

Macro localización

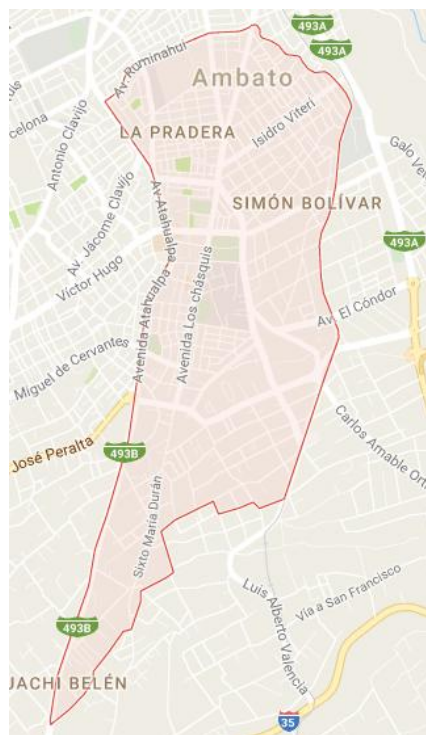
- País: Ecuador
- Provincia: Tungurahua
- Ciudad: Ambato
- Parroquia: Celiano Monge

Diagnóstico del lugar de asentamiento

Ambato es el centro económico del país gracias a su ubicación geográfica que le privilegian y se convierte en un atractivo para realizar negocios, además de ser una ciudad muy turística apoyado de sus cantones hermanos como Baños de Agua Santa y Cevallos.

Esta ciudad especialmente comercial se ha forjado a lo largo de la historia con pequeños negocios de artesanos y personas que por necesidad se han visto en la necesidad de buscar nuevas fuentes de ingresos gracias a la dificultad de los negocios tradicionales en poder crecer de una forma adecuada.

Celiano Monge en unas de las 10 parroquias urbanas del cantón Ambato, junto con San Francisco, Pishilata, La Península, La Merced, La Matriz, Huachi Loreto, Huachi Chico, Ficoa y Atocha.



Parroquia Celiano Monge

Fuente: Google Maps

Este tradicional barrio de Ambato no es especialmente comercial ya que en su mayoría se encuentran residencias de personas que desde hace varios años viven ahí. Sin embargo en esta localización se encuentra el Instituto Superior Agropecuario Luis A. Martínez, en donde se buscará realizar el Centro de Desarrollo Empresarial del Instituto en apoyo a los egresados de las tecnologías en el área agrícola.

Proyección de Demanda

La demanda se refiere a la cantidad de unidades que los compradores o usuarios, de un bien o servicio, están dispuestos a adquirir por un tiempo determinado y bajo determinadas condiciones de precio, calidad, ingresos, gustos, etc. Dentro de un mercado. El objetivo de analizar la demanda en esta investigación es cuantificar las necesidades de capacitación que requieren los microempresarios, estudiantes, profesionistas y público en general; a fin de establecer una posible demanda insatisfecha que el proyecto estaría dispuesto a satisfacer. El centro atenderá una

demanda del tipo básico, continuo, final e interno por ser un servicio que permitirá al microempresario desarrollarse y mantenerse vigente en las técnicas empresariales, dentro de su ubicación geográfica, con un canal de distribución directo que le permitirá al usuario contar con una entidad.

Para el presente trabajo investigativo se tomará como base posible para el cálculo de la demanda el valor de la PEA proyectada tomando como base los datos del censo de población y vivienda realizado por el INEC $((108299+136594)/(259800+244783)=48.53\%)$ y las proyecciones de la población tomados a partir del 2010 hasta el 2020. Adicionalmente se tomara el valor de los empleados por cuenta propia (38.7%), es decir dueños de sus propios negocios que tendrían mayor posibilidad de incursionar en un proyecto, y de ellos se limita a quienes trabajan en el sector en el sector agropecuario $(18.4\%*0.558+8.3\%*0.442=13.9358\%)$

PROYECCIÓN DE DEMANDA

TUNGURAHUA	AÑOS CALENDARIO										
	2.010	2.011	2.012	2.013	2.014	2.015	2.016	2.017	2.018	2.019	2.020
Población	524.048	530.655	537.351	544.090	550.832	557.563	564.260	570.933	577.551	584.114	590.600
PEA Estimada	254.320	257.527	260.776	264.047	267.319	270.585	273.835	277.074	280.286	283.471	286.618
Cuenta propia	98.422	99.663	100.920	102.186	103.452	104.717	105.974	107.228	108.470	109.703	110.921
Sector agropecuario	13.716	13.889	14.064	14.240	14.417	14.593	14.768	14.943	15.116	15.288	15.458

En el caso de los Centros de Desarrollo Empresarial de la Competencia, específicamente el de la UTA no existen datos registrados acerca de los emprendimientos totales al año que realizan, sin embargo el perfil del egresado hace suponer que no existe el mismo tipo de servicio que en la institución. Considerando sin embargo los datos de una encuesta online acerca de la posibilidad de incurrir en nuevos negocios relacionados a la agricultura de las personas que se entrevistó se encontró que el 0.001667% de las personas realizarían un proyecto del área de agricultura.

TUNGURAHUA	2.017	2.018	2.019	2.020
Sector agropecuario	14.943	15.116	15.288	15.458
Demanda potencial	25	25	25	26

Que corresponde a los nuevos emprendimientos a ejecutar al año.

Perfiles profesionales

Producción pecuaria

Descripción

La Carrera de Producción Pecuaria está orientada a formar profesionistas a nivel de Tecnólogos capaces de prevenir, curar o tratar las diferentes patologías, enfermedades y lesiones de los animales de especies menores y mayores especialmente de los animales domésticos. Mediante un adecuado manejo de animales de granja, así como, de mejorar los sistemas de producción pecuaria con un enfoque de sostenibilidad, mediante competencias profesionales, cuyos ejes son la investigación y vinculación, plasmados en proyectos integradores.

Título

Tecnólogo en Producción Agropecuaria

Perfil Profesional

El egresado del Tecnólogo en Producción Pecuaria está en capacidad de:

- Desarrolla actividades de investigación y extensión agropecuaria.
- Programa y ejecuta proyectos de selección y mejoramiento genético de los animales.
- Ser un apoyo técnico en la elaboración, planificación y organización de proyectos y programas pecuarios.
- Previene, diagnostica y da el tratamiento de las principales enfermedades y dolencias de las diferentes especies de animales domésticos.
- Opera empresas pecuarias y sistemas de control de la reproducción animal.
- Técnico en nutrición y alimentación animal.
- Técnico para selección zootecnia de razas en especies de animales productivos.

- Asistentes en el tratamiento de animales enfermos y control de salud animal.
- Propietario de su propia microempresa pecuaria.

Agroindustria

Perfil profesional

El egresado del Tecnólogo en Agroindustria está en capacidad de:

- Apoyar la industrialización de productos de origen animal y agrícola, mediante el empleo de técnicas y tecnologías de avanzada que le permita aplicar criterios económicos y de control de la calidad de los productos.
- Su formación le permitirá contribuir a la solución de problemas sociales, preservando el equilibrio medioambiental y manteniendo una actitud consecuente ante la vida, caracterizada por solidaridad y honestidad, con espíritu emprendedor.
- Técnico de control de calidad de la producción agroindustrial.
- Técnico en análisis. químico, bioquímico, biotecnológico, microbiológico y bromatológico de los alimentos.
- Supervisor de procesos productivos.
- Asistente de evaluación y control de productos agroindustrial.
- Jefe de sus propia microempresa agroindustrial

Título

Tecnólogo en Agroindustrias

Gastronomía

Perfil del egresado

El egresado del Tecnólogo en Gastronomía está en capacidad de:

- Desarrollar productos gastronómicos innovadores a través de técnicas de alta cocina y de vanguardia, para posicionar a la organización en nuevos sectores de mercado.
- Diseñar menús estandarizados considerando los insumos de la región y procedimientos de estandarización para asegurar la calidad y la satisfacción del cliente.
- Propiciar la investigación enológica y el maridaje para fortalecer el concepto gastronómico.
- Determinar el tipo de servicio de alimentos y bebidas con base a un análisis de los recursos, políticas de la organización y al concepto gastronómico, para brindar una experiencia que cubra las expectativas del cliente.
- Planear el tipo del establecimiento mediante la distribución de espacios, la selección equipo mayor y menor, así como la ambientación, para definir el concepto.
- Supervisar los recursos financieros y materiales requeridos, analizando información financiera (costos y gastos) y los reportes operativos y administrativos, para tomar decisiones y optimizar los recursos de la organización.
- Planear actividades y funciones de acuerdo a los procesos, necesidades y normas del área de alimentos y bebidas y las habilidades del personal a su cargo, para incrementar la productividad.

CENTRO DE DESARROLLO EMPRESARIAL

En los últimos períodos el Gobierno Nacional se ha encargado de abrir una serie de centros de Desarrollo Empresarial en apoyo a los nuevos proyectos emprendedores y que buscan expandir las oportunidades de negocio en búsqueda también de cambiar la matriz productiva.

Hasta la fecha existen 62 centros de desarrollo empresarial que han sido establecidos en el país para el apoyo a los emprendimientos por parte del Gobierno Nacional en colaboración con los GAD's municipales e instituciones de educación superior, con una inversión de \$680.793 en implementación por parte del gobierno central. (Gutiérrez, 2017)

No.	Actor	REGION	No.	Actor	REGION
1	GAD Municipal de Urcuqui	1	32	GAD Municipal Pedernales	4
2	GAD Municipal Otavalo		33	Universidad Estatal del Sur de Manabí	
3	Universidad Técnica del Norte		34	Universidad Técnica de Manabí	
4	Universidad Técnica Luis Vargas Torres		35	GAD Municipal Chone	
5	Junta Parroquial de Tachina		36	GAD Municipal Chimbo	5
6	GAD Municipal la Concordia		37	GAD Provincia de los Ríos	
7	GAD Municipal Espejo		38	Universidad Estatal Península Santa Elena	
8	GAD Municipal Montufar		39	Universidad Técnica Estatal de Quevedo	
9	GAD Municipal San Miguel de los Bancos		40	GAD Provincial del Guayas	
10	GAD Municipal Mejía		41	GAD Municipal de Balzar	
11	GAD Municipal P. v. Maldonado		42	GAD Municipal Caluma	
12	GAD Municipal Tena		43	Universidad Estatal de Bolívar	

13	GAD Provincial de Pichincha		44	GAD Municipal Guaranda	
14	GAD Municipal Francisco de Orellana		45	GAD Provincial Cañar	6
15	GAD Municipal Aguarico		46	GAD Municipal Cañar	
16	GAD Municipal Puerto Quito		47	Universidad de Cuenca	
17	Distrito Metropolitano de Quito		48	GAD Municipal Gualaceo	
18	GAD Municipal Pedro Moncayo		49	GAD Municipal Paute	
19	Universidad Estatal Amazónica	3	50	GAD Municipal Nabón	
20	GAD Municipal Latacunga		51	GAD Municipal Girón	
21	GAD Municipal Pastaza		52	GAD Municipal por definir	
22	GAD Provincial de Chimborazo		53	GAD Municipal Santiago de Méndez	
23	GAD Municipal Pangua		54	GAD Municipal Sucúa	
24	GAD Municipal Alausi		55	GAD Municipal Santa Rosa	7
25	GAD Municipal Píllaro		56	GAD Municipal Huaquillas	
26	GAD Municipal por definir		57	GAD Provincial de el Oro	
27	GAD Municipal Quero		58	GAD Municipal Pindal	
28	Universidad Técnica de Ambato		59	GAD Municipal Pinas	
29	GAD Municipal Sto. De los Tcsahilas	4	60	GAD Municipal Zamora	
30	GAD Municipal Montecristi		61	G.P. DE Loja	
31	Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí		62	Universidad Nacional de Loja	

Listado de CDEAE

Elaborado por: (Gutiérrez, 2017)

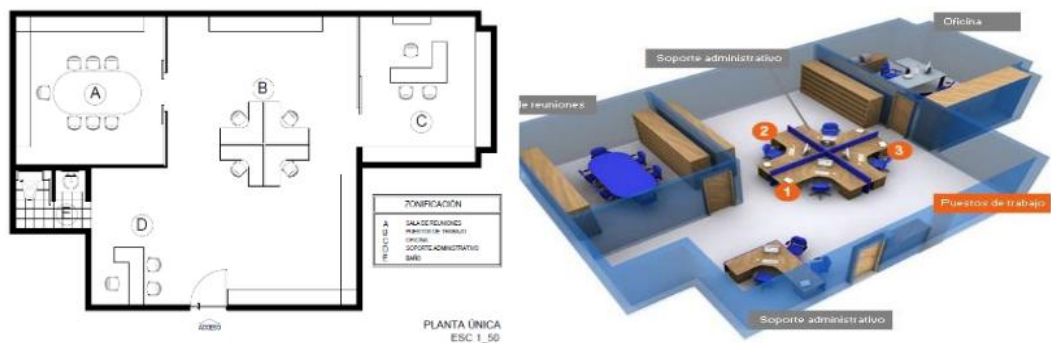
En general todos los centros de desarrollo empresarial poseen un objetivo en común según (Gutiérrez, 2017): “Ser un instrumento para el fomento de la cultura emprendedora y de desarrollo económico local, diseñado para asistir a la creación

y crecimiento de empresas en un territorio determinado” para lo cual el Estado trabajará en conjunto con los GADs y los Centros de Educación Superior.

Las metas que busca el gobierno nacional respecto a los CDEAE son:

- Entregar equipos de computación y el software ERP
- Destinar el mobiliario necesario para cada Centro
- Entregar la publicidad que se entregará a la ciudadanía
- Capacitar a los líderes de los Centros en planes de negocio, modelos de gestión y el software ERP.
- Brindar seguimiento y acompañamiento al desarrollo de actividades de emprendimiento que crean empresas.

SALÓN DE REUNIONES



Salón de reuniones
Fuente: (Gutiérrez, 2017)

MISIÓN

Impulsar cambios en la cultura organizacional de pequeñas y medianas empresas, establecidas o nuevas, que ayuden al desarrollo del capital humano, aumentar el nivel de productividad, creando fuentes de empleo, apoyando logísticamente a cada uno de los emprendedores para lograr un desarrollo económico sostenido en la ciudad en la que se asiente su negocio.

VISIÓN

Ser un Centro de Desarrollo Empresarial Líder en todo el Ecuador, con emprendedores y empresarios con negocios sostenibles que den buena fe del trabajo conjunto, permitiendo convertirse en referente a nivel nacional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS



Objetivos específicos
Fuente: (Gutiérrez, 2017)

VALORES

Ser humano: Como personas creer en las capacidades individuales y colectivas de los asesorados, impulsándoles a explotar todo su potencial maximizando su rendimiento

Aprendizaje: Tanto individual como colectivo, propender el aprendizaje de todo lo referente a materia de negocios y técnica del campo agrícola.

Compromiso: Para apoyar de forma efectiva y eficiente a las personas y empresas que depositan su confianza en el centro de desarrollo empresarial.

Integridad: Evitar que los deseos o pretensiones propias influyan en el consejo dado a los emprendedores, logrando un apoyo eficaz y con mucha seguridad confiando mutuamente que la información no se utilizará para ningún fin contrario al deseado por los emprendedores.

SERVICIOS: En general asesoría y desarrollo de:

- Gestión empresarial
- Planes de marketing
- Estudios de mercado
- Análisis financiero
- Toma de decisiones
- Gestión de conocimiento
- Gestión de personal
- Procesos productivos
- Toma de decisión
- Implementación de sistemas de gestión de calidad
- Tecnología

ORGANIGRAMA FUNCIONAL

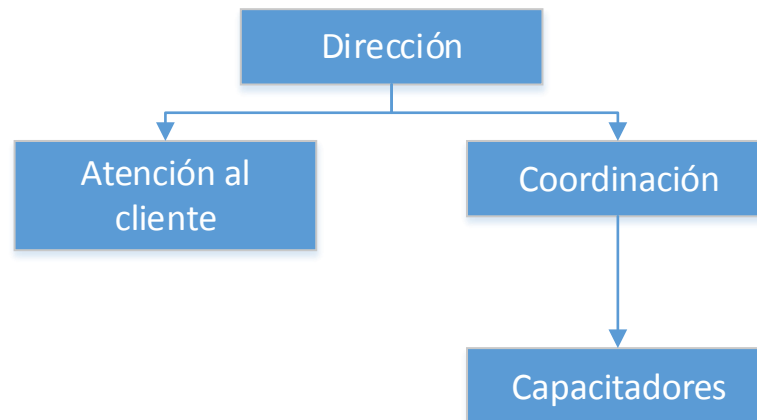


Gráfico 22: Organigrama funcional
Elaborado por: Patricia Pacheco

Dirección

Función esencial

Coordinar la ejecución de los planes para la ejecución de los planes, programas, proyectos y actividades del Centro de Desarrollo Empresarial.

Actividades

- Coordina los procesos de contratación y adquisición de bienes y servicios.
- Controla el uso y mantenimiento de bienes muebles e inmuebles, suministros y materiales.
- Coordina las adecuaciones en la infraestructura física de acuerdo a los requerimientos y necesidades de la institución.
- Coordina la atención de servicios básicos, provisión de bienes inmuebles, bienes muebles y equipos, parque automotor.

Competencias conductuales

- Trabajo en Equipo
- Orientación de servicio
- Orientación a los resultados
- Flexibilidad
- Construcciones de relaciones

Atención al cliente

Función esencial

Ejecutar labores de secretaría, asistencia administrativa, logística y ventas del Centro de Desarrollo Empresarial, aplicando conocimientos adquiridos, con el fin de satisfacer las necesidades de los usuarios internos y externos

Actividades

- Apoya en la comunicación con las autoridades locales, institucionales, a fin de coordinar la agenda de trabajo y otras relacionadas.
- Apoya el direccionamiento efectivo de los casos presentados por la ciudadanía.
- Realiza convocatoria y actas de reuniones Institucionales.
- Organiza la agenda de acuerdo a prioridades, concede y coordina las entrevistas de acuerdo a disposición de la máxima autoridad.

Competencias conductuales

- Manejo de Recursos Materiales
- Monitoreo y Control
- Trabajo en Equipo

- Orientación de servicio
- Orientación a los servicios

Coordinación

Función esencial

Coordinar la ejecución de los planes, programas, proyectos y actividades que desarrollaran los instructores del Centro de Desarrollo Empresarial.

Actividades

- Coordina los procesos de Capacitación de cada una de las áreas.
- Controla el uso de softwares y equipos para cada uno de los cursos de capacitación.
- Coordina los horarios de los procesos de Capacitación de cada una de las áreas.
- Coordina el seguimiento de las capacitaciones pre y post ejecución.

Competencias conductuales

- Identificación de problemas
- Trabajo en equipo
- Orientación de servicio
- Orientación a los resultados
- Flexibilidad
- Construcciones de Relaciones

Capacitadores

Función esencial

Coordinar las actividades académicas, material didáctico y programas de enseñanza para cada uno de los participantes.

Actividades

- Coordina los procesos de Capacitación de cada una de las áreas.
- Controla el uso de softwares y equipos para cada uno de los cursos de capacitación.
- Coordina los horarios de los procesos de Capacitación de cada una de las áreas.
- Coordina el seguimiento de las capacitaciones pre y post ejecución.

Competencias conductuales

- Identificación de problemas
- Trabajo en equipo
- Orientación de servicio
- Orientación a los resultados
- Flexibilidad
- Construcciones de Relaciones

PERSONAL

Las personas que laboren en el Centro de Desarrollo Empresarial son egresadas del Instituto Tecnológico Agropecuario Luis A. Martínez, quienes deben comprometerse con el modelo de negocio a seguir y capacitar de una manera adecuada a los emprendedores que asisten a los talleres.

Para el normal funcionamiento del Centro de Desarrollo Empresarial se necesita el apoyo de 4 personas.

SUELDOS

De acuerdo a la última reforma laboral el sueldo básico se coloca en los \$375 dólares. Los sueldos serán fijos con bonificaciones por la asesoría realizada adecuadamente. A excepción del jefe del centro será necesario iniciar las operaciones con este sueldo y adicionar los bonos por la incubación y propuestas asesoradas.

Cargo	Sueldo	Fondos de Reserva	Aporte Patronal	XIII	XIV	Vacaciones	Total
Administrador	400	33,33	48,60	33,33	31,25	16,7	563,18
Apoyo 1	375	31,25	45,56	31,25	31,25	15,6	529,94
Apoyo 2	375	31,25	45,56	31,25	31,25	15,6	529,94
Apoyo 3	375	31,25	45,56	31,25	31,25	15,6	529,94
TOTAL	1525	127,08	185,29	127,08	125	63,54	2153,00

Cuadro 23: Rol de pagos

Elaborado por: Patricia Pacheco

MERCADOTECNIA

LA COMPETENCIA

Como ya se mencionó anteriormente existen 62 centros de desarrollo empresarial en todo el país que se podrían considerar competencia en el ámbito de negocios, aunque las redes gubernamentales constituyen más bien contactos de apoyo en la ciudad para diferentes temas, aunque claro siempre existirá ese nivel de competitividad que hará que cada uno destaque o intente hacerlo de alguna forma.

En lo que se refiere a la zona económica 3 existen 9 centros de desarrollo empresarial y uno solo de ellos se encuentra en Ambato.

INSTITUCION		NOMBRE	CARGO	CELULAR	TELF. CONV.	E-mail	Direccion del centro de emprendimiento
1	Universidad Técnica de Ambato	Ing. Vitor Guachimboza	Líder coordinador del centro de emprendimiento		32990168	vguachimbosa@yahoo.com	Av. Los Chasquis y Rio Cutuchi ciudadela universitaria edificio Facultad de sistemas
		Ing. Cristina Leon	Técnico de emprendimiento	979112483	032990168/ 032852636	makris_10@yahoo.es	
2	Universidad Estatal Amazónica	Mario Padilla	Líder coordinador del centro de emprendimiento	998356915	32888118	marlopadilla@hotmail.com	Km. 2 1/2 via Napo (paso lateral)
3	GAD Quero	Ing., Rodrigo Morales Solis	Líder coordinador del centro de emprendimiento	994582424	032746304 ext 131	direccionnddsmsq@gmail.com	calle 17 de Abril y Garcia Moreno diagonal al parque central
		Arnurfo Sanchez	Departamento Social		32746304	danyelyto10@hotmail.com	
4	GAD Pastaza	Maribel Bedon/ Guillermo Cobo	Técnica financiera/técnico		032885122 ext 141	mari_51989@gob.Ec	Francisco de Orellana y 9 de Octubre
		Marcos Mancero	Líder coordinador del centro de emprendimiento		032885122 ext 141	mmancero@puyo.gob.ec	
5	GAD Pangua	Victor Alullma	Coordinador del centro de emprendimiento	949272707	032684157 ext 109	victorau@hotmail.com	Calle Sucre y Ramon campana frente al parque Central
6	GAD Latacunga	Ing. Patricio Sanchez	Líder coordinador del centro de emprendimiento	999879006	32808485	patricio-sanchez-dias@h	Sanchez de Orellana y Guayaquil casona de santo domingo
7	GAD Alausi	Tgo. Manuel Cevallos	Técnico de emprendimiento	994633844	2930066	mcevallos70@hotmail.com	Av. 5 de Junio y Ricaute
		Dr. Julio Guaminga	Coordinador de Centro de Desarrollo	985558330	2930154	guamingaajm@hotmail.com	
		Ing. Jenny Ortega	Director Administrativo	999290151	2930154	jennyalexandraartegatorrez@yahoo.com	
		Ab. Galo Quisatasi	secretaria	992024403	2930154	gquisatasicayo@hotmail.com	
8	GAD Chimborazo	Ing. Agapito Munoz	Coordinador de Centro de emprendimiento	999163806	032969887 ext 131	agapmomec@yahoo.com	San andres km10 panamericana norte
		Pedro Brito Chapalbay	Técnico de emprendimiento	984955662		pedrobrito_9@hotmail.com	
9	GAD Pillaro	Efrain Criollo	Coordinador del Emprendimiento	988420927	32873114	efrair2007@hotmail.com	rocafuerte rt-044 y Bolivar

Cuadro 24: Red regional de emprendimiento zona 3

Fuente: (MIPRO, 2017)

La cercanía del centro de emprendimiento de la Universidad Técnica lo convertiría como institución en la competencia directa de CDELMA

Dirección de Innovación y Emprendimiento Universidad Técnica de Ambato

Misión

“Planificar, organizar, dirigir, ejecutar y evaluar acciones relacionadas con la Innovación, Propiedad Intelectual y Emprendimiento. Fomentará procesos permanentes de vinculación de la Universidad Técnica de Ambato con la sociedad, acordes con los principios de pertinencia y calidad establecidos en la Constitución de la República y Ley Orgánica de Educación Superior.”

Atribuciones y responsabilidades

- a. Planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de la Dirección, así como la evaluación de sus resultados;
- b. Gestionar el mejoramiento continuo y el desarrollo de la Dirección a su cargo;
- c. Coordinar internamente con las unidades organizacionales correspondientes y externamente con organizaciones públicas o privadas la ejecución de las actividades de la Dirección para el logro de los objetivos;
- d. Cumplir con lo establecido en el Plan Estratégico Institucional y los Planes Operativos Anuales en su ámbito de gestión;
- e. Desarrollar nuevos enfoques científicos y metodológicos en concordancia con la realidad institucional y los requerimientos de la formación profesional, en el ámbito de la innovación, la propiedad intelectual y el emprendimiento;
- f. Generar y proponer al Honorable Consejo Universitario políticas para la gestión y la difusión de la innovación y para garantizar su propiedad intelectual;

- g. Establecer planes, programas y proyectos para la difusión de la información y tecnológica relacionada con la innovación, la propiedad intelectual y el emprendimiento;
- h. Generar y desarrollar estudios e investigaciones, relacionados con la innovación, la propiedad intelectual y el emprendimiento; mediante la metodología de investigación científica;
- i. Gestionar acciones para registrar y administrar la propiedad intelectual de investigaciones, innovaciones y emprendimientos generados en el entorno universitario y enviar los resultados de los registros a revistas indexadas y otros medios impresos y medios digitalizados de difusión, para que consideren su publicación;
- j. Coordinar y desarrollar acciones que generen innovación, para generar planes de complementar con iniciativas de emprendimiento orientado a la producción de bienes y servicios;
- k. Gestionar y fomentar, mediante convenios, planes y programas de apoyo para la Transferencia de Información Técnica y Científica, que garanticen procesos de innovación, propiedad intelectual y emprendimiento;
- l. Mantener actualizada la participación de la Universidad en Redes de Innovación, Propiedad Intelectual y Emprendimiento;
- m. Generar programas para la Gestión de los resultados de la investigación de la Universidad Técnica de Ambato, que consideren acciones de innovación y emprendimiento;
- n. Desarrollar el proyecto de diseño e implementación del Parque de Innovación, de la Unidad de Registro de Propiedad Intelectual y del Centro del Emprendimiento;
- o. Coordinar acciones sobre la oferta y la demanda de los servicios requeridos por las empresas públicas y privadas;
- p. Efectuar estudios e investigaciones de tecnología y mercados;
- q. Ejercer las atribuciones y responsabilidades que determine la Constitución, Leyes de la República, la Contraloría General del Estado, la Universidad Técnica de Ambato;

- r. Desempeñar las demás funciones que le asignare la autoridad competente, este Estatuto, el Reglamento de la Dirección de Innovación y Emprendimiento de la Universidad Técnica de Ambato.

CLIENTES Y PRODUCTO

El servicio que se prestará en el Centro de Desarrollo empresarial será el de asesoría e incubación de empresas, especialmente enfocado en el sector agrícola y desvalorizado mucho con el surgimiento de las nuevas tecnologías y la expansión de la comunicación. Ya de manera específica el Centro de Desarrollo empresarial dará su servicio en el ámbito legal, económico, técnico estudios de mercado, estrategias de comercialización tanto a empresas ya establecidas como a emprendimientos nuevos.

ANÁLISIS FODA

Fortalezas

- Servicio innovador focalizado en el sector agrícola.
- Apoyo gubernamental para establecer el Centro de Desarrollo Empresarial
- Disponibilidad de tiempo y recursos para atender a los proyectos interesados
- Alto nivel de conocimiento técnico agrícola

Debilidades

- Proyecto nuevo
- Poca experiencia de los ayudantes en el área de consultoría
- Poco capital disponible

Oportunidades

- Necesidad de las empresas en expandirse

- Gran interés por constituir negocios y emprendimientos nuevos
- Apoyo gubernamental para establecer el Centro de Desarrollo Empresarial
- Poca Competencia

Amenazas

- Mala situación económica del país
- Escasa cultura empresarial
- Sin prestigio o nombre en el mercado
- Complicaciones para obtener nuevos clientes especialmente al inicio de las actividades.

PRECIO

Para los proyectos de inversión fijar los precios puede resultar una ardua tarea ya que los valores a cobrar deben estar de acorde con el servicio ofrecido y a la vez no sea demasiado alto para los clientes. En este sentido para proyectos de inversión con prometedoras características se ayudará a encontrar el financiamiento adecuado con instituciones del Estado, ONG's, programas de emprendimiento que ayuden a costear no solo la asesoría especializada sino incluso pueda tener la oportunidad de conseguir financiamiento suficiente para convertir el proyecto en una realidad. Este trabajo también es parte de la asesoría y apoyo hacia los clientes.

Tomando como referencia al mercado y los costos con los que se trabajan en ella el costo medio más apropiado para la capacitación y asesoramiento hasta obtener el documento final del proyecto será de 1500 USD base, aumentando 300 USD por cada proyecto que debe ser presentado de forma diferente en diversas instituciones para obtener el financiamiento.

SERVICIOS

El Centro de Desarrollo Empresarial del ITS Luis A. Martínez CDELMA busca mediante el conocimiento de sus egresados brindar asesoría técnica especializada en las áreas de competencia de los graduados, es decir, y tomando como base el perfil profesional de cada rama se brindará:

- Apoyo técnico en la elaboración, planificación y organización de proyectos y programas pecuarios.
- Apoyar la industrialización de productos de origen animal y agrícola, mediante el empleo de técnicas y tecnologías de avanzada que le permita aplicar criterios económicos y de control de la calidad de los productos.
- Apoyo en la creación o ampliación de negocios de comida en base a criterios técnicos tanto de calidad como eficiencia.

En todos los casos se asesorará acerca de tanto de las funciones y productos a obtener así como una guía económica de la futura empresa en los aspectos que competen a la parte pecuaria, agroindustria o gastronómica.

Hay que anotar que aunque los estudios se darán en función de las necesidades del cliente con el que se establecerá tiempos, requerimientos, costos del servicio, etc. Las reuniones se darán como máximo de forma semanal salvo excepciones convenidas con el cliente, adicional que se establecerá una conexión constante por medio de redes sociales o telefónicamente para inquietudes a lo largo de la semana en horarios de oficina. Las sesiones de trabajo durarán un máximo de 1 hora y 30 minutos.

A continuación se presenta el programa de asesoramiento en caso de una empresa o negocio nuevo en donde solo se tiene la idea de negocio.

CONTENIDO	ACTIVIDAD	MATERIAL/ RECURSOS	TIEMPO
Análisis situacional	Definición de los objetivos. Definición de metas. Establecimiento básico de la misión y la visión	Proyector Hojas de papel Marcadores	1-2 sesiones
Estudio de mercado	Determinación del producto Análisis de competidores Análisis de posibles clientes Determinación del nombre de la empresa y base del logotipo así como los colores institucionales Levantamiento de información de preferencias de consumo Análisis de posibles proveedores	Proyector Hojas de papel Marcadores Encuestas	3-5 sesiones
Estudio técnico	Determinación del emplazamiento Determinación del proceso productivo Requerimientos de maquinaria, accesorios, herramientas Determinación de requerimientos legales para la creación de la empresa	Proyector Hojas de papel Marcadores Manuales	5-8 sesiones
Estudio económico	Requerimientos económicos para la compra de activos Determinación del flujo de ingresos y egresos Determinación del costo unitario y precio	Proyector Hojas de papel Marcadores	3-4 sesiones
Financiamiento	Análisis de fuentes de financiamiento Estudio de requerimientos para la obtención de financiamiento	Proyector Hojas de papel Marcadores Formatos de requerimientos	3-4 sesiones

Los capacitadores deberán estar al tanto de las normas legales vigentes para cada área de su conocimiento para formar una empresa.

El cliente podrá solicitar CDELMA ayuda en el levantamiento de la información de campo previo acuerdo entre las partes.

CDELMA no brinda asesoría en el área de marketing y publicidad, tampoco en el aspecto de recursos humanos en la parte contractual, legal y organizativa, sin embargo de este último se dará recomendaciones del personal necesario para la elaboración del producto o servicio que se desee implementar.

Los capacitadores de CDELMA pueden sugerir a personas o empresas que presten apoyo en las áreas que la entidad no brinde su servicio, sin que esto signifique una alianza con dicha empresa o persona, o responsabilidad de los resultados que se obtengan de su trabajo.

FINANZAS

EQUIPO NECESARIO

La estructura básica del Centro de Desarrollo Empresarial requiere de los siguientes elementos básicos para su funcionamiento:

	Cantidad	Precio unitario	Valor total
Mesa y sillas para oficina de reunión	1	2000	2000
Counters de recepción	2	600	1200
Archivadores	4	350	1400
Sillas individuales	10	150	1500
Equipos de cómputo	6	1050	6300
Línea telefónica e internet	1	60	60
Proyector	1	680	680
Materiales de trabajo (hojas, esferos)	1	300	300
TOTAL			13440

Activos necesarios para el funcionamiento del Centro de Desarrollo Empresarial

Adicional a los valores mencionados será necesario el capital necesario para los primeros 3 meses antes de que algún proyecto se comience a elaborar en el Centro de Desarrollo.

	Cantidad	Precio unitario	Valor total
Sueldos	3	2153	6459
Servicio básicos	3	100	300
TOTAL			6759

Necesidad total de financiamiento

Al ser un proyecto que depende del Estado se realizará la gestión necesaria para que se habilite las instalaciones del ITS Luis A. Martínez para albergar al Centro de Desarrollo.

El capital base para constituir el Centro de Desarrollo empresarial es de 20199 USD destinados a la compra de los implementos necesarios y 3 meses de capital de trabajo, valor que se gestionará por medio del Banco del Estado o la Corporación Financiera Nacional

Considerando un valor base de 25 emprendimientos con un costo \$1500 cada emprendimiento o empresas asesoradas con un crecimiento de 1.12% (inflación actual en el país) los valores que se obtienen en un ejercicio económico sería:

ESTADO DE INGRESOS Y EGRESOS

Año	1	2	3	4	5
Ingresos					
Ventas	37500	39000	40500	42000	43500
Egresos					
Salarios	25836	25836	25836	25836	25836
Servicios básicos	1200	1200	1200	1200	1200
Papelería e implementos de oficina	1500	1500	1500	1500	1500
Depreciación	3476	3476	3476	1356	1356
UTILIDAD OPERACIONAL	5488	6988	8488	12108	13608

BALANCE GENERAL

ACTIVO	1	2	3	4	5
Efectivo y equivalentes	16623	27087	40551	57635	74099
Muebles de Oficina	6780	6780	6780	6780	6780
Equipo de cómputo	6360	6360	6360	6360	6360
Depreciación acumulada	3476	6952	10428	11784	13140
TOTAL ACTIVO	26287	33275	43263	58991	74099
PATRIMONIO					
Capital	20799	20799	20799	20799	20799
Utilidad del Ejercicio	5488	6988	8488	12108	13608
Utilidades Retenidas		5488	13976	26084	39692
TOTAL PATRIMONIO	26287	33275	43263	58991	74099

VAN, TIR Y PERÍODO DE RECUPERACIÓN

Flujos de caja previstos

Valor del interés para montos con plazo fijo superior a 360 días (7.38% a Abril del 2017)

Año	1	2	3	4	5
Ingresos					
Ventas	37500	39000	40500	42000	43500
Egresos					
Salarios	25836	25836	25836	25836	25836
Servicios básicos	1200	1200	1200	1200	1200
Papelería e implementos de oficina	1500	1500	1500	1500	1500
Flujo de efectivo neto	8964	10464	11964	13464	14964
VAN	8347,92	9075,09	9662,87	10126,99	10481,68

VAN = 47694.55

TIR = 45.75%

Período de recuperación: 3 años

Ya que el VAN es positivo, el valor de TIR es superior al valor del interés utilizado para el cálculo del VAN y el período de recuperación de 3 años es menor que el estimado para el proyecto entonces es recomendable la realización del proyecto.

PUNTO DE EQUILIBRIO

$$PE = \frac{\text{Costos Fijos}}{\text{Precio} - \text{costo variable}}$$

$$PE = \frac{28536}{1500 - 0} = 19$$

El punto de equilibrio lo constituyen 19 emprendimientos por ayudar

Administración de la propuesta

La ejecución de la propuesta estará a cargo del personal del Instituto Luis A. Martínez basado en los elementos expuestos en páginas anteriores. Es necesario designar un encargado que realizará la labor de dirección en la naciente empresa.

Evaluación del impacto

- Qué evaluar?

La eficiencia del nuevo centro de desarrollo empresarial para asistir a los nuevos emprendedores.

- Por qué evaluar?

Por normativas y exigencias del ente gubernamental que brinda su apoyo económico

- Para qué evaluar?

Para tomar medidas correctivas que mejoren los servicios que el centro de capacitaciones brinda

- Con que criterio evaluar?

Eficiencia, eficacia, y cumplimiento de objetivos

- Indicadores

Uso de los conocimientos de la educación tecnológica

Nivel de empleabilidad

- Quién evalúa?

Encargados de la dirección del centro de desarrollo empresarial

- Cómo evaluar?

Mediante el éxito de las empresas que han acudido a las instalaciones del centro de capacitaciones.

- Fuentes de información? – documentos, personas, otros.
Personas y empresas atendidas
- Con qué evaluar?
Mediante observación directa y encuestas a los clientes

Impacto Social

Como centro de desarrollo empresarial se busca que los empresarios y nuevos emprendedores tengan apoyo de parte de profesionales capacitados en áreas específicas. Entonces el proyecto logrará de forma indirecta mejorar la calidad de vida de las personas que trabajan para los empresarios y a sus familias.

Impacto económico

Contribuye directamente a mejorar el nivel económico de la población y de la provincia en general al lograr que los emprendimientos sean efectuados de manera correcta ayudando a evitar cierres y por el contrario brindando herramientas para lograr un crecimiento constante.

Glosario técnico

Emprendimiento: Es una iniciativa de un individuo que asume un riesgo económico o que invierte recursos con el objetivo de aprovechar una oportunidad que brinda el mercado.

Capacitación: Es un proceso educativo a corto plazo el cual utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado a través del cual el personal administrativo de una empresa u organización.

FODA: Es el estudio de la situación de una empresa u organización a través de sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, tal como indican las siglas de la palabra y, de esta manera planificar una estrategia del futuro.

Educación Tecnológica: Es un modo pedagógico que el sistema educacional tiene para mostrar, analizar y vivenciar los procesos que el hombre utiliza para transformar la realidad natural, en los cuales intervienen diferentes factores e inversiones de muy distintos tipos

Empleabilidad: Es la capacidad de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida.

Empleo: Es toda aquella actividad donde una persona es contratada para ejecutar una serie de tareas específicas, a cambio de lo cual percibe remuneración económica

Bibliografía

- Cazau, P. (2006). *Introducción a la Investigación en ciencias sociales*. Buenos Aires.
- CEAACES. (13 de Junio de 2016). *Listado de Institutos y Conservatorios Superiores a Nivel Nacional*. Obtenido de http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2014/01/ISTT_CEAACES.pdf
- DIGIPREDIOS S.A. (2015). *Actualización del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de la Parroquia Rural Huachi Grande*. Ambato: SNI.
- EcuadorUniversitario. (15 de septiembre de 2013). *Avanza la Reconversión de la Educación Técnica y Tecnológica*. Obtenido de <http://ecuadoruniversitario.com/noticias/noticias-de-interes-general/avanza-la-reconversion-de-la-educacion-tecnica-y-tecnologica/>
- Ecuadoruniversitario. (2 de junio de 2015). *Reconversión de la Formación Técnica y Tecnológica*. Obtenido de <http://ecuadoruniversitario.com/opinion/reconversion-de-la-formacion-tecnica-y-tecnologica/>
- Ecuavisa. (20 de Noviembre de 2014). *Cuál es el problema que más afecta a los ecuatorianos?* Obtenido de <http://www.ecuavisa.com/articulo/noticias/nacional/89495-cual-problema-que-mas-afecta-ecuatorianos>
- EKOS. (4 de noviembre de 2013). *Formación Técnica y Tecnológica*. Obtenido de <http://www.ekosnegocios.com/negocios/m/verArticulo.aspx?idart=2610&c=1>
- El Universo. (2 de Junio de 2016). *Ventas en negocios han caído un 50% este año*. Obtenido de <http://www.eluniverso.com/noticias/2016/06/02/nota/5611518/ventas-negocios-han-caido-50-este-ano>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

- INEC. (25 de Enero de 2016). *Ecuador en Cifras*. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/censo-de-poblacion-y-vivienda/>
- INEC. (12 de Junio de 2016). *Reporte de Economía Laboral Marzo 2016*. Obtenido de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Marzo-2016/Informe_economia_laboral-mar16.pdf
- La Hora. (12 de Noviembre de 2012). Huachi Grande, ‘foco’ de producción y progreso. *La Hora*, pág. 6.
- Moreno Gavilanes, K., & Córdova, V. (2016). *Aprende a investigar*. Ambato: CEPOS.
- Pita Fernández, S. (27 de Enero de 2016). *Determinación del tamaño muestral*. Obtenido de http://www.fisterra.com/mbe/investiga/9muestras/tamano_muestral2.pdf
- Redacción Regional Centro-El Telégrafo. (19 de Abril de 2015). El barrio ambateño que cambió la agricultura por la gastronomía. *El Telégrafo*, pág. 25.
- Rojas Crotte, I. R. (2011). Elementos para el diseño de técnicas de investigación científica: una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. *Tiempo de Educar*, 277-297.
- Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. (28 de Julio de 2016). *Yo elegí una carrera Técnica y Tecnológica*. Obtenido de <http://www.senescyt.gob.ec/Institutos/assets/catalogo-logistica.pdf>
- Universia Colombia. (12 de Agosto de 2013). *Razones para elegir la formación técnica o tecnológica*. Obtenido de <http://orientacion.universia.net.co/infodetail/orientacion/consejos/razones-para-elegir-la-formacion-tecnica-o-tecnologica--1721.html>
- Velasco, K. (9 de Enero de 2016). *Huachi Grande*. Obtenido de <http://huachigrandeambatoec.blogspot.com/2015/07/informacion.html>

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta a los egresados del Instituto Tecnológico Superior Luis A. Martínez

OBJETIVO: Definir la relación que existe entre la formación tecnológica y la empleabilidad de los egresados del Instituto Tecnológico Superior Luis A. Martínez

INSTRUCCIONES: Llene el espacio correspondiente con una marca de acuerdo a su realidad actual. Le pedimos que sea lo más sincero posible para que los resultados sean los más adecuados y se pueda llegar al objetivo planteado. En caso de duda por favor pregunte sus inquietudes al encuestador.

Características generales

Género: _____

Edad: _____

Estado Civil: _____

Títulos (Mencione la cantidad de títulos de tecnólogo, ingenierías, master, PHD, etc; no se incluye los bachilleratos ni la carrera en la que acaba de egresar)___

Características específicas

1. ¿Le gusta su carrera profesional?

Si___

No___

2. ¿Considera que la instrucción profesional recibida en la tecnología le formó para insertarlo en el campo laboral?

Si___

No___

3. ¿En su calidad de egresado, se ha capacitado sobre algún tema que le permita crecer profesionalmente?

Si___

No___

4. ¿Tiene conocimientos sobre el manejo de nuevas tecnologías?

Si___

No___

5. ¿Ha asistido a cursos adicionales que le permitan mejorar sus conocimientos?

Si___

No___

6. ¿Actualmente se encuentra desempleado?

Si___

No___

7. ¿Hace que tiempo está desempleado?

Si___

No___

8. En caso de tener empleo ¿constituye este su primer empleo?

Si___

No___

9. ¿Han existido ofertas de trabajo en los últimos 6 meses?

Si___

No___

10. ¿Se siente conforme con su puesto actual de trabajo?

Si___

No___

GRACIAS POR SU AMABLE ATENCIÓN

