



**TRABAJOS FINALES DE MAESTRÍA**

# **EMPLEABILIDAD PARA TECNÓLOGOS EN SISTEMAS INFORMÁTICOS DEL TECNOLÓGICO ESPIRITU SANTO DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**

**Propuesta de artículo presentado como requisito para optar  
al título de:**

**Magister en Administración de Empresas**

**Por el estudiante:**

**Ernesto Emilio VARAS VALDEZ**

**Bajo la dirección de:**

**Antonio CEVALLOS GAMBOA PhD(c)**

**Universidad Espíritu Santo  
Facultad de Postgrado  
Guayaquil - Ecuador  
Diciembre de 2015**

***Empleabilidad para Tecnólogos en Sistemas Informáticos del Tecnológico Espiritu Santo de la ciudad de Guayaquil***

TITULO EN INGLES

**Ernesto Emilio VARAS VALDEZ<sup>1</sup>**  
**Antonio CEVALLOS GAMBOA<sup>2</sup>**

Resumen

El objetivo principal de la presente investigación es realizar un estudio de empleabilidad a través del análisis de la inserción laboral de los egresados de la carrera de Sistemas Informáticos del Instituto Superior Tecnológico Espiritu Santo de la ciudad de Guayaquil. Para ello se realizó un estudio exploratorio mediante una encuesta, como instrumento de análisis aplicado a los egresados y graduados de la institución. Los resultados mostraron que el nivel de inserción laboral de los consultados empezó antes de egresar de la carrera, así como la importancia de haber escogido esa carrera para la obtención del puesto de trabajo. Al momento de realizar esta investigación el 95% de los encuestados se encontraba trabajando.

Palabras clave:

Empleabilidad, Egresados, Tecnólogos, Trabajo.

Abstract

The main objective of this research is to examine the employability of students through an analysis of Computer Science graduates from the institute Tecnológico Espiritu Santo, Guayaquil. To complete this objective, an exploratory survey was developed and distributed to the graduates of the institution. The results demonstrated that the level of employment was high amongst students even before they concluded their studies at the institution, highlighting the importance of choosing this career for gaining successful employment. At the time of this research 95 % of respondents were working.

Key words

Employability, Graduates, Technologist, Jobs.

<sup>1</sup> Bachelor of Science in Business, Excelsior College - Albany New York. E-mail [eevaras@uees.edu.ec](mailto:eevaras@uees.edu.ec).

<sup>2</sup> PhD (c) en Ciencias de la Dirección. Decano de Facultad de Sistemas, Telecomunicaciones y Electrónica UEES. Profesor Universidad Espiritu Santo. Ecuador. E-mail [acevallos@uees.edu.ec](mailto:acevallos@uees.edu.ec).

## INTRODUCCIÓN

En este mundo de constante evolución y con el auge de la globalización la sociedad está obligada a generar los cambios que afectan directamente a los patrones de conducta, modos de vida y costumbres de los seres humanos. Estos, en magnitudes y sentidos diversos, inciden y forman parte de la vida social, económica, política y cultural de los países a nivel mundial logrando un efecto en las personas (Boisier, 1996).

En tal sentido, de acuerdo a la jerarquía de las necesidades humanas, según la teoría de Abraham Maslow, en la que define que todos los seres humanos deben alcanzar 5 niveles, los cuales deben cumplirse comenzando desde el más básico, necesidades fisiológicas; hasta el nivel alto, la autorrealización. Todas las personas de la sociedad requieren una valoración generalmente alta de sí mismos, con una base firme y estable; tienen necesidad de auto respeto o de autoestima, y de la estima a otros (Maslow, 1991).

Partiendo de que la necesidad de estima forma parte fundamental para la autorrealización del ser humano, algunos de los fenómenos detonantes de alteraciones en la vida social que pueden afectar a la formación de la vida social son: la globalización económica, la mayor interdependencia mundial, la problemática cultural, política y ambiental, las bases técnicas de producción, distribución y consumo de bienes y mercancías, las nuevas formas de organización del trabajo, la presencia de innovaciones continuas, el valor estratégico del conocimiento y de la información, y la mayor participación de la dimensión intelectual del trabajo en una serie de actividades económicas (Hernández, 2010).

Sin embargo para que la sociedad pueda interactuar en armonía con los diferentes factores cambiantes como los adelantos tecnológicos, políticas ambientales, la problemática cultural y los demás factores que conllevan a un desarrollo dinámico es necesaria la educación.

La educación se refiere a todo aquello que el ser humano recibe del ambiente social durante su existencia, cuyo sentido se adapta a las normas y los valores sociales vigentes y aceptados. Así, este recibe esas influencias, las asimila de acuerdo con sus inclinaciones y predisposiciones, además de que se enriquece o modifica su conducta dentro de sus propios patrones personales (Waite, 1952).

En este sentido la educación debe ser considerada como una estrategia de desarrollo para incrementar la competitividad y la inclusión social, convierte al conocimiento en insumo fundamental del proceso productivo, con lo que la inversión en capital humano es más que nunca necesaria para el progreso. Por otra parte, la educación, se considera también un instrumento privilegiado para el desarrollo de capital social y de la cohesión social; contribuyendo a mejorar las relaciones de reciprocidad, la confianza, la tolerancia y la integración social (Pozo, 2010).

Por otro lado, la educación o formación profesional puede llevarse a cabo en tres etapas: La primera, prepara al hombre para que pueda desempeñarse en el mercado del trabajo, se le denomina formación profesional. Esta es impartida en las diversas instituciones educativas especialmente, las de educación superior; luego el entrenamiento, en el que se prepara al individuo para una tarea o función específica dentro de una organización determinada. Por último, el desarrollo o perfeccionamiento, que persigue el mejoramiento profesional del hombre que se encuentra en ejercicio de su profesión (Chiavenato, 2001).

La educación superior y la investigación asociada a ella deben concebirse como un bien público en tanto su desarrollo beneficia a la sociedad en su conjunto más allá de su usufructo individual o privado (PNBV, 2013).

Una buena educación está ligada a la inversión que un país realiza en tecnología, a la cobertura, a la calidad y pertinencia de la formación superior que brinda a sus ciudadanos/as por ello se considera que la

educación es un fenómeno social importante para la calidad de vida y progreso de un país independiente.

Ecuador es uno de los países a nivel latinoamericano con menores coberturas en educación superior (Ministerio Coordinador de conocimiento y talento humano, 2013). En ese sentido, debe ser una prioridad aumentar el acceso a este nivel educativo. De la misma manera se debe garantizar igualdad de oportunidades para todos de manera equitativa dado que el campo de la educación superior ha sido reproductor y no transformador, en sentido progresista, de la estructura de clases (PNBV, 2013).

La educación superior es condición indispensable para la construcción del derecho del buen vivir, en el marco de la interculturalidad, del respeto a la diversidad y la convivencia armónica con la naturaleza (LOES, 2010).

Desde hace varios años se ha venido fortaleciendo a nivel internacional la tendencia de evaluación de la actividad universitaria, como una forma de rendición de cuentas a la sociedad y a los gobiernos. En ese contexto de evaluación, el seguimiento de egresados es un asunto de vital importancia para las universidades, debido a que el desempeño profesional y personal de los egresados permite establecer indicadores con respecto a la calidad y eficiencia de las instituciones de educación superior (Ramos, Teofilo, 2006).

Hoy en día, las instituciones de educación superior deben analizar minuciosamente la inserción de los egresados en el mercado laboral para mejorar su oferta de enseñanza y formación. Las condiciones económicas fundamentales han cambiado radicalmente y los esquemas de organización laboral exigen la existencia de un enlace más sólido entre las habilidades formativas y profesionales (Cortes, 2013).

La empleabilidad es uno de los principales objetivos que tiene un graduado universitario al finalizar sus estudios; esto es, encontrar un trabajo que le satisfaga y en el menor tiempo posible. Sin embargo, los resultados de la

encuesta del proyecto REFLEX, un proyecto de un equipo de investigación de diez universidades europeas donde se realizó una encuesta a 40.000 graduados en el curso académico 1999 a 2000 de 13 países de Europa y revela que los graduados de algunos países europeos —Reino Unido, Francia, Italia y España— reconocen importantes carencias con respecto a cuestiones de empleabilidad: afirman no tener las competencias necesarias que el trabajo les exige, utilizan poco las competencias adquiridas en la universidad y consideran su trabajo poco satisfactorio y exitoso según sus intereses y creencias (Caballero, 2014).

Por lo antes expuesto, la presente investigación analiza la percepción de los egresados de la carrera de Sistemas Informáticos del Tecnológico Espíritu Santo de la ciudad de Guayaquil en cuanto a su formación académica y su nivel de inserción laboral desde su vida estudiantil hasta la actualidad.

## MARCO TEORICO

### **Educación Tecnológica Superior en el Ecuador.**

A través de su historia el Ecuador ha experimentado muchos cambios en lo referente a la educación, los mismos que no solo han permitido desarrollar al ser humano en el ámbito de socialización, sino también en el proceso vital, eficiente y unitario que pretende ampliar y fomentar las cualidades de cada individuo, formar su personalidad de manera integral para que sirva a su familia, al país y a la sociedad.

La escuela de San Andrés fue la primera que se creó en Quito a cargo de los Padres Franciscanos en 1553. Ellos mismos fueron también los que impulsaron la educación superior en el Ecuador fundando en esa misma ciudad la Universidad de San Fulgencio en 1596.

En el año 1568 en la ciudad de Quito y a cargo de los hermanos Jesuitas se fundó el colegio San Luis, el mismo que estaba a cargo de la iglesia, y en 1622 para la formación de

los criollos se creó la Universidad de San Gregorio.

Posteriormente en 1830, cuando en El Ecuador se formaba la República soberana e independiente, las Constituciones promueven la obligación de iniciar y fomentar la educación pública (Muñoz, 2009).

En 1836 el Presidente Rocafuerte ordenó el decreto de enseñanza pública, que forma la Dirección General de Estudios como organismo regulador y las Subdirecciones e Inspectorías de Instrucción como instancias facultadas para cumplir y hacer cumplir los reglamentos establecidos.

Cuando asumió la Presidencia Gabriel García Moreno uno de sus principales objetivos fue mejorar el sistema educativo del país que en aquel momento presentaba serias carencias y vacíos. Por tal motivo, importó al Ecuador modelos pedagógicos desarrollados en Europa, por algunas órdenes religiosas como, los Jesuitas para la segunda enseñanza, los Hermanos Cristianos para la enseñanza de los niños, las religiosas de los Sagrados Corazones tomaron a su cargo los colegios de niñas y por otra parte las Hermanas de la Caridad para los hospitales.

Para la época el número de estudiantes había incrementado a nivel nacional, y, debido a ello también aumentaron las escuelas y colegios existentes, se inauguró la Escuela Politécnica Nacional, que para la época era el más importante centro de educación en Latinoamérica.

Más adelante, en 1897 la Asamblea Constituyente aprobó una Ley de Instrucción Pública, así como la implementación de educación primaria gratuita, laica y obligatoria (Muñoz, 2009).

En 1960 el Ministerio de Educación arranca con el proceso de modernización institucional creando el departamento de Planeamiento Integral de la Educación. Entre los años sesenta y ochenta, este Ministerio se extiende y consolida su rectoría con la implementación de las 21 direcciones nacionales que posee en la actualidad (Educación, 2010).

En el año 1983, se expide la Ley de Educación Superior, la cual otorga a las universidades autonomía para su funcionamiento técnico y administrativo (Muñoz, 2009).

En la actualidad, el artículo 118 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) señala que son niveles de educación de la formación de la educación superior: a) nivel técnico o tecnológico superior; b) el del tercer nivel, de grado; c) el de cuarto nivel, de posgrado (LOES, 2010).

En el Reglamento de régimen académico, reglamento general a la LOES, actualizado en enero de 2015 señala los títulos y grados académicos en su Capítulo I artículo IV:

Niveles de formación de la educación superior.-

- a. Educación técnica superior y sus equivalentes;
- b. Educación tecnológica superior y sus equivalentes;
- c. Educación superior de grado o de tercer nivel; y,
- d. Educación superior de posgrado o de cuarto nivel.

En el Ecuador existen más de 100 institutos tecnológicos que ofertan 59 carreras tanto técnicas como tecnológicas, y, alrededor del 50% de los estudiantes optan por la carrera de sistemas informáticos, tanto analistas como para programación (AESOFT, 2011).

En la ciudad de Guayaquil existen 33 institutos tecnológicos correspondientes a la zona 8 entre particulares y públicas. (Senescyt, 2014) Las cuales ofertan diversas carreras académicas no obstante, la tecnología en sistemas informáticos solo la ofrecen las siguientes instituciones:

**Tabla No. 1. Institutos que ofertan la carrera de Sistemas Informáticos en Guayaquil.**

TECNOLÓGICOS	TÍTULO
<b>ESCA</b>	Tecnólogo en Análisis de Sistemas
<b>Espíritu Santo</b>	Tecnólogo en Sistemas Informáticos
<b>Guayaquil</b>	Tecnólogo en Informática
<b>Liceo Cristiano</b>	Tecnólogo en Informática
<b>Life College International</b>	Tecnólogo en Análisis de Sistemas
<b>Speedwriting</b>	Tecnólogo en Análisis de Sistemas
<b>Sudamericano</b>	Tecnólogo en Análisis de Sistemas Computacionales
<b>Almirante Illingworth</b>	Tecnólogo en Informática
<b>Argos</b>	Tecnólogo en Diseño de la Información
<b>Euroamericano</b>	Tecnólogo en Informática y Networking
<b>Vicente Rocafuerte</b>	Tecnólogo en Informática
<b>Bolivariano</b>	Tecnólogo en Análisis de Sistemas

De acuerdo al Plan Nacional del Buen vivir en el país se invertirán alrededor de 308 millones de dólares para mejorar la calidad de 40 Institutos Técnicos y Tecnológicos Superiores hasta el año 2016. Este proyecto de mejoras está a cargo de la Secretaría de Educación Superior Ciencia y Tecnología [SENESCYT] (Formación continua, 2014)

Este proyecto de reconversión de la formación técnica y tecnológica busca fortalecer la educación superior no universitaria a fin de que los ISTTP respondan a las demandas de los sectores estratégicos, prioritarios y de servicios públicos esenciales acordes con los objetivos del Plan Nacional para el Buen Vivir.

Esta reconversión, que contempla la construcción, renovación y equipamiento de los institutos seleccionados, podrá contar en un futuro con un sistema de educación técnica

y tecnológica superior conformado por 20 institutos tecnológicos sectoriales [NTES], especializados en áreas específicas de la industria y la producción; y, 20 institutos tecnológicos territoriales [INTTER], con capacidad de ofertar varias carreras de interés para el desarrollo territorial (Senescyt, 2013).

La educación es un pilar fundamental para la matriz productiva del Ecuador y el desarrollo del talento humano existente en el país. Según declaraciones del Ministro Coordinador de conocimiento y talento humano, Guillaume Long, indico “se necesitan más técnicos y tecnólogos en especialidades que adolece el país, para lo que la meta es elevar al 25 por ciento y tener universidades de calidad que reaccionen a la demanda nacional” (Latina, Prensa, 2015).

En la actualidad, lo que se realiza con la materia prima ecuatoriana es exportarla para importar el producto elaborado debido a la escasez del talento humano especializado. Sin embargo, se pretende que con la acogida de las carreras técnicas y tecnológicas se exporte el producto terminado a otros países del mundo todo este cambio formaría parte del nuevo plan del SENPLADES para el cambio de la matriz productiva y alcanzar el Ecuador del Buen Vivir. La matriz productiva cuenta con 14 sectores productivos y 5 industrias para el proceso de cambio de la matriz productiva del Ecuador (SENPLADES, 2012).

Son múltiples instituciones que promueven el plan desarrollado por la SENPLADES, con políticas orientadas a la innovación cuya rectoría está bajo el mando de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENPLADES, 2012).

Según el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior [SNIESE] solo el 10% de los estudiantes de educación superior en el Ecuador opta por una carrera tecnológica. El 90% restante opta por carreras como medicina, economía, administración con las que se obtiene un título de grado (Senescyt, 2013).

De continuar esta baja demanda a las carreras de nivel tecnológico superior, estas podrían desaparecer, las mismas que son indispensables para el desarrollo del país de acuerdo al PNBV. Para solucionar esto, sería importante realzar el grado de aprecio de las carreras tecnológicas y su importancia dentro de las funciones técnicas de las empresas.

Por su parte, datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC], revelaron que en Ecuador existen 125.161 profesionales técnicos y tecnólogos, aunque la industria requiere muchos más y mejor capacitados (Universia, 2014).

Rafael Correa Delgado, Presidente constitucional de la República del Ecuador ha enfatizado en varias ocasiones que hasta el 2016 se constituirán institutos tecnológicos los mismos que contarán con moderna infraestructura, equipamiento, bibliotecas, espacios verdes, áreas comunales. Los modelos de construcción serán estandarizados y se invertirán siete millones de dólares en cada uno. Todo con el objetivo de llegar al 23% de formación técnica en el país, que es un promedio mundial (Ministerio Coordinador de conocimiento y talento humano, 2013).

La preocupación por la calidad de la educación superior no es un tema aislado en el contexto latinoamericano y mundial, según (Neave, 2001), “durante los últimos años el tema de la calidad; ya sea para mantenerla o para asegurarla ha tomado un interés mundial, tal es así que existen organizaciones como la ONU a través de la UNESCO que se han involucrado de manera directa, apoyándola con todos su infraestructura y recursos.

Ulrich (2001) Señala: “desde el inicio de los años sesenta, en muchas sociedades avanzadas existió un interés especial por las relaciones existentes entre el gasto destinado a la educación y el crecimiento económico; así como por los vínculos entre la inversión en educación y el rendimiento individual”. Estos debates se ampliaron a finales de los sesenta y principios de los setenta, en donde se planteó la cuestión de cómo una sociedad orientada hacia el éxito era compatible con la

igualdad de oportunidades.

Entonces, en teoría la calidad de la educación es universal; sin embargo, las influencias de los políticos, del gobierno central, la cultura y la historia de los países en general, y de las instituciones de educación superior en particular, producen diferentes interpretaciones y dan lugar a una diversidad, tanto en los propósitos por los cuales se plantea la calidad de la enseñanza superior, como por las organizaciones formales destinadas a su control. Así en Europa, todos los países tienen políticas relacionadas con la calidad y su evaluación, en tanto que en América Latina, si bien no se puede hablar de políticas consolidadas, existe un interés concertado en las políticas de calidad para mejorar la educación superior.

Un estudio realizado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación [UNESCO] en países como Bélgica y China el porcentaje de estudiantes que se decide por las carreras tecnológicas es del 50% y en América del Sur en Chile y Colombia un 45% y 32% respectivamente (UNESCO, 2013).

Directivos de la Secretaría Nacional de Educación Superior Ciencia y Tecnología SENECYT han manifestado en múltiples ocasiones la necesidad de desarrollar la infraestructura en el país para el correcto desenvolvimiento de las carreras tanto técnicas como tecnológicas.

### **Empleabilidad: Definición y Origen.**

La palabra empleabilidad tiene diversas conceptualizaciones las mismas que han surgido de la Organización Internacional del Trabajo junto a teorías “se entiende como el conjunto de aptitudes y actitudes que brindan a una persona la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en él” (Ríos, 2012). Por su parte La Organización Internacional del Trabajo [OIT], se refiere:

A las competencias y cualificaciones transferibles que fortifican la capacidad de los individuos para aprovechar las oportunidades de educación y de

formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o a cambiar de trabajo y ajustarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo (OIT, 2004, pág. 36),

“uno de los resultados fundamentales de una educación y de una formación de alta calidad. Ésta abarcaba las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los colaboradores para conseguir y conservar un empleo; que mejoran su trabajo y su adaptación al cambio; que tienen la posibilidad de elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el actual, y que logran integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en los diferentes períodos de sus vidas” (OIT, 2009, pág. 10).

El empleo es un medio para que las personas obtengan los ingresos necesarios para satisfacer sus necesidades materiales básicas. También constituye una necesidad básica en sí mismo, en tanto que proporciona al ser humano una sensación de reconocimiento y utilidad en la sociedad (Vos Rob, 1987, pág. 2).

Una inserción inadecuada en el mercado laboral o una baja remuneración son determinantes importantes de la pobreza y de la concentración del ingreso en los países en desarrollo.

La palabra empleabilidad no existe como tal en la lengua castellana, proviene de la palabra inglesa “*Employability*”. Esta palabra, a su vez fue construida a partir de “*employ*”, que se traduce como empleo y “*ability*”, cuya traducción es habilidad. Ya unidas formaron: “*Employability*”, la cual se ha adaptado sin mayores cambios al español como “empleabilidad”. El significado casi literal que se le otorga a esta palabra es: “habilidad para obtener o conservar un empleo”. Una implicación secundaria de esta misma palabra es: la capacidad demostrada en el mercado para evitar el desempleo (Ríos, 2012).

La idea de empleabilidad surgió en la década de los ochenta del siglo pasado ante una lentitud de respuesta del mercado laboral para

dar empleo a mucha gente que buscaba y no encontraba un trabajo (Vial, 2014).

Al inicio, cuando los mercados laborales no mostraban esta sobreoferta de fuerza de trabajo la empleabilidad era abordada fundamentalmente por los administradores y psicólogos industriales como una fase de la selección de personal, estuvo restringida a un ámbito de acción muy limitado del mercado de trabajo que era el momento de la contratación. A este momento y a este espacio limitado del mercado laboral algunos estudiosos del tema le han llamado el “puerto de entrada”. Piore y los segmentalistas lo reconocen como el punto de acceso a los mercados internos (Piore, 1985), una imagen similar manejan Lester Thurow y Keneth Arrow, quienes desde la economía y la administración han explorado el tipo de relaciones que se manifiestan en el momento en que se “enfrentan” físicamente el buscador de empleo y el empleador o el representante de la institución empleadora (Thurow, 1996).

América Latina ha vivido una serie de cambios económicos que han condicionado la vida de sus habitantes en la década pasada. Dentro de ese periodo el modelo neoliberal ha dado las pautas para que se dé una redefinición de lo que se considera trabajo. Dentro de este escenario el significado de globalización aparece como un concepto dominante que cobra mayores fuerzas y que condiciona una nueva realidad económica, política, y social (Solórzano, 2007).

Existen grandes tendencias que enmarcan la relación entre la educación y la inserción laboral en el contexto mundial, en el que se cuenta con el mayor número de personas educadas y capacitadas de la historia y, al mismo tiempo, en el que los volúmenes de desempleo y subempleo también son mayores (Pozo, 2010).

Según el Instituto de Estadísticas y Censos [INEC] en el mes de junio de este año se registra una reducción de la ocupación plena en el país del 2.85% comparando el mes de junio del año 2012. El INEC define el término ocupación plena a las personas mayores de 10 años que laboran la jornada de trabajo legal y



ganan más que el salario legal unificado y no desean laborar más horas (Censo, 2012).

Para conocer acerca de las oportunidades laborales es necesario saber cuál es la tendencia mundial en cuanto a carreras universitarias en el siglo 21. Es decir que carreras son las más apetecidas por las empresas.

Aproximadamente el 70% de los egresados en Sistemas informáticos han tenido al menos una oferta laboral antes de terminar su formación. Luego la segunda carrera con más número de ofertas laborales en Estados Unidos es economía (Adams, 2013).

Actualmente el gobierno central [CEAACES] está muy interesado por conocer cuál es el nivel de empleabilidad de los graduados en carreras tanto de tercer nivel como de Tecnólogos por ello uno de los indicadores más importantes para evaluar a las universidades hoy en día es saber si se realiza seguimiento a sus egresados y graduados.

El tema de la empleabilidad tiene que ver con las habilidades empresariales que requieren las empresas para que sean cubiertas sus vacantes.

Las empresas privilegian la contratación directa de la mano de obra, mientras que al parecer no es muy importante la contratación a través de empresas subcontratistas. Sin embargo las empresas también utilizan una modalidad mixta especialmente en el sector industrial. De todas formas, es probable que estos datos no ilustren adecuadamente la importancia actual de la subcontratación de la mano de obra en las empresas del país, especialmente las que pertenecen al sector industrial (FLACSO, 2011).

### **Estudios de empleabilidad.**

Existen varios estudios que tratan acerca de empleabilidad e inserción laboral. En el presente estudio se plantearán diversos estudios cuantitativos y cualitativos entre los cuales se podrá determinar las diferentes variables que influyen de manera positiva y negativa en la empleabilidad de los graduados a su vez, se citara casos en los cuales se veran

resultados de estudios de empleabilidad de los graduados. De cada uno de ellos se pueden sacar puntualizaciones necesarias para nutrir el presente documento.

Los siguientes estudios son cualitativos, los cuales identifican cuales son los factores que influyen en la empeabilidad:

En el estudio titulado “Educación superior y mercado laboral: vinculación y pertinencia social ¿Por qué? y ¿para qué?” dónde se determina que en la actualidad el objetivo de muchos centros educativos es el ganar dinero y no dar una educación de calidad, esta aseveración se la realizó a través del análisis de una serie de indicadores en la educación de México teniendo como objetivo tres aspectos básicos entre los cuales se encuentra: el papel estratégico que desempeñan las instituciones educativas de nivel superior; la capacidad de estos centros para formar profesionistas con las competencias y conocimientos requeridos por el mercado laboral; y la evolución que presenta la estructura del mercado laboral y su relación con la composición de la matrícula a nivel superior en los últimos años (Camarena Gomez & Velhardé Hernandez, 2010).

Así mismo en el estudio titulado “La universidad y su implicación con la empleabilidad de sus graduados” se señala que existen múltiples factores que deben considerarse como indicadores de rendimiento de las propias universidades, ya que no es la universidad la única responsable de la empleabilidad de sus estudiantes. Afirman que considerarla como un indicador refleja una visión estrecha de los objetivos educativos y una amenaza a la libertad académica. Indican la existencia de otros factores económicos responsables de que los graduados no sean contratados, que en los últimos años han pasado desapercibidos, centrandó toda la presión en los factores individuales del graduado (Fernandez, Lopez Minguens, & Lampón, 2014).

Por otro lado, de acuerdo a un estudio realizado por la FLACSO en el año 2004 los empresarios del área industrial explican una reducción en la composición laboral, los motivos por los cuales esto se ha generado

según los empresarios es sobre todo por la expansión de la producción y en menor medida al cambio tecnológico (FLACSO, 2004).

Los siguientes estudios son cuantitativos, los cuales nos demuestran que es importante utilizar indicadores en las universidades para determinar la empleabilidad de los graduados:

Un estudio basado en los resultados de un estudio de empleabilidad ocupacional de los egresados y graduados de la Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí ULEAM, durante el periodo 1997-2007 en el cual se determina el estudio de varios factores en que influye en la empleabilidad de los graduados. En el siguiente estudio se determina que la población estudio fue de 11979 estudiantes y el 86% de los encuestados están ocupados laboralmente y el 14% constituyen los desocupados, porcentaje superior al 9.1% de desempleo a nivel nacional (ULEAM, 2007).

Otro estudio realizado por Washington Molina Pozo a los tecnólogos del Instituto Tecnológico Superior de Aeronáutica en el cual se determina la situación actual de los graduados y se demostró que la situación laboral actual de los profesionales, se encuentra subdividido en tres grupos, los profesionales insertados laboralmente constituyen el grupo mayoritario con el (79,2%); los profesionales que al momento se encuentran desempleados, pero que han estado trabajando anteriormente (8,3%) y el (12,5%) de los profesionales que se encuentran inactivos desde su graduación, situación atribuible a las diferentes expectativas y situaciones contextuales que existen entre el grupo de profesionales (Pozo, 2010).

En un estudio de empleabilidad realizado en Malasia en la Universidad de Kebangsaan a los graduados de la facultad de la Información y Tecnología cumplió los objetivos trazados en el 2011 al tener como resultados que el 56.4 % de los graduados de la facultad de FTSM por sus siglas en inglés obtuvieron un empleo a los 5 meses de graduados. 9 % hicieron una maestría luego

de graduarse. El 79 ,5 % trabajó en el sector privado en el área de TI (Kamsuriah, Idris, & Farid, 2011).

En este estudio fueron identificadas cuatro habilidades que contribuyen a la tasa de empleo, pero solo tres tienen relación directa con la empleabilidad. Estas habilidades son las habilidades de programación, habilidades de desarrollo de sistemas y habilidades blandas. Habilidad Emprendimiento es insignificante para ser considerada de empleabilidad en el mercado laboral. Al observar el porcentaje de graduados ocupados (56,4%) dentro de los cinco meses después de la graduación, notamos que esto se debe a que los graduados son competitivos en el mercado laboral mediante el aprovechamiento de las habilidades adquiridas durante sus estudios en la universidad. Esto también demuestra que las habilidades de los graduados están en línea con los requerimientos de la industria (Kamsuriah, Idris, & Farid, 2011).

## **METODOLOGÍA**

La presente investigación es de tipo exploratoria-descriptiva debido a que el objetivo de la misma es conocer como ha sido la inserción laboral desde que los encuestados egresaron de la institución, la trayectoria de la inserción y su posterior acomodación en los puestos.

La técnica utilizada para recopilar la información fue la encuesta practicada a los graduados del TES, esta técnica como señala (Hueso & Cascant, 2012), facilita el conocimiento o descripción de las cualidades de una población en particular, partiendo del estudio minucioso de los temas de interés mediante un conjunto de preguntas destinadas al grupo objetivo, que a su vez forma parte de una muestra poblacional con el objetivo de relacionar y encontrar características para así generalizar los resultados finales. En este caso se utilizó un método electrónico que es el que provee la herramienta Google Drive.

## PROCESO METODOLÓGICO

La unidad de análisis objetivo del estudio está formada por un total de 65 tecnólogos y egresados de la carrera de Sistemas Informáticos del Tecnológico Espíritu Santo. Todos fueron informados sobre el estudio con fines académicos e invitados a participar. Los datos de la población participante en el estudio fueron obtenidos directamente de la Secretaria de la institución.

Como resultado del muestreo por conveniencia se obtuvo respuesta de 41 de los 65 estudiantes en base de datos.

El instrumento a utilizar fue adaptado del original de (Pozo, 2010) el mismo que originalmente contenía 26 ítems y al reformularlo quedó con 28 ítems con algunos cambios de forma.

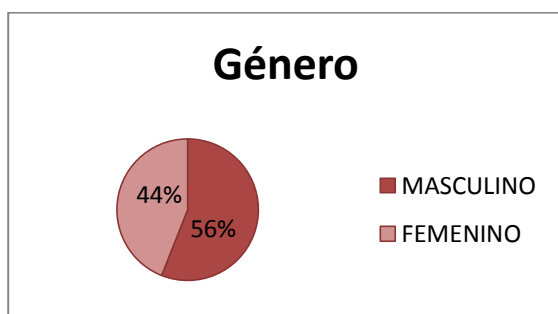
Para la tabulación de la información obtenida se utilizaron métodos estadísticos descriptivos a través de Microsoft Excel.

## ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se muestran los resultados de la encuesta en función de la siguiente secuencia: se han agrupado los ítems de las respuestas por temas en un determinado orden de importancia.

Un total de 41 personas que representa el 62.12% del total de personas en base de dato de los cuales el 56.1 % son de género masculino y el 43.9 % son de género femenino.

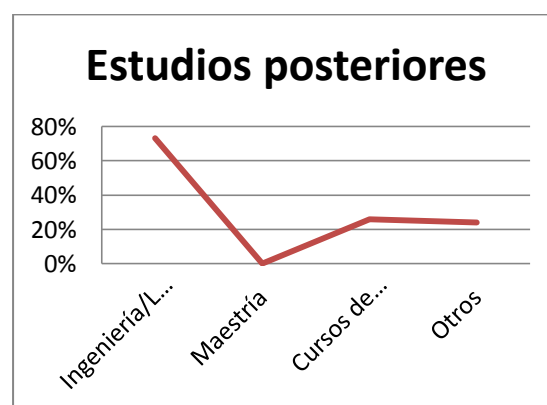
Figura No. 1.



## Estudios posteriores:

Además se les consultó acerca de sus estudios posteriores y como resultado se obtuvo que el 73.2 % continuó el grado de licenciatura o ingeniería y el 26.8 % únicamente realizó cursos de capacitación continua.

Figura No. 2.

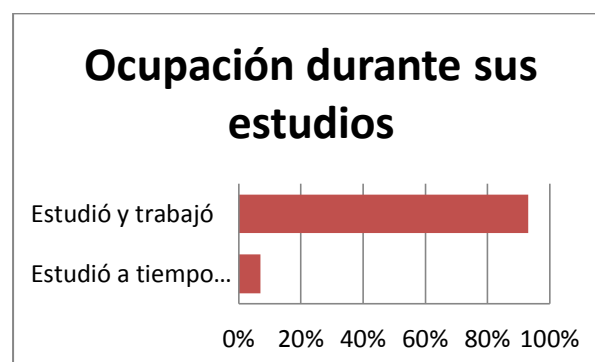


De los que continuaron con el tercer nivel de educación superior el 94.6 % lo realizó en una institución privada y el 5.4 % lo hizo en una pública.

## Estudios en S.I y su actividad laboral:

Mientras cursaban la carrera de Sistemas Informáticos el 92.7 % estudió y trabajó durante el tiempo de formación y el resto estudió a tiempo completo.

Figura No. 3.



Del 92.7 % que trabajaban y estudiaban al mismo tiempo el 80.5 % tenía un empleo de tiempo completo, mientras que el 12.2 % lo

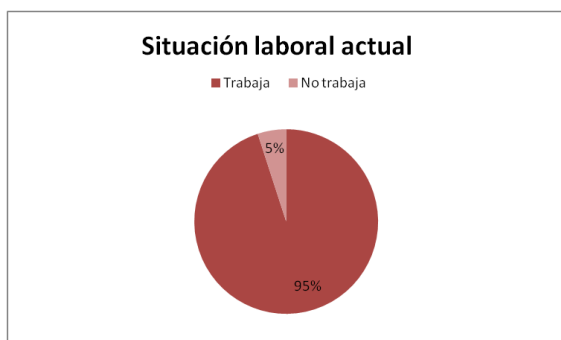
hacía a medio tiempo y la diferencia tenía otra modalidad de trabajo.

Otra inquietud que se les formuló fue si el trabajo que desempeña guarda relación con la carrera que estudiaron, como respuesta se obtuvo que el 58.8 % estaba muy relacionado, el 26.8 % estaba relacionado, el 2.4 % poco relacionado y el 12.2 % no guardaba relación con su carrera.

**Situación laboral y proceso de inserción:**

Al consultarles acerca de la situación laboral al momento de la encuesta el 95 % se encontraba laborando y el 5 % no lo hacía.

**Figura No. 4.**



Se les consultó también acerca del tiempo que les tomó encontrar su primer trabajo luego de graduarse; obteniendo como resultado que el 63.4 % ya trabajaba al momento de finalizar su carrera, el 22 % lo hizo antes de un año y al 14.6 % le tomó más de un año.

Cuando se les preguntó acerca de la importancia de su título en Sistemas Informáticos para conseguir su empleo actual el 68.4 % fue muy importante ser tecnólogo en Sistemas Informáticos, para el 13.2 % fue algo importante y para el 18.4 % nada importante.

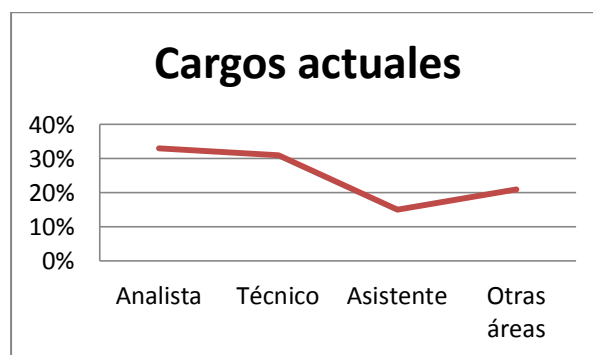
**Trabajo actual:**

El 89.5 % labora actualmente en empresas privadas, mientras que el restante lo hace en empresas públicas.

Un aspecto importante para este estudio fue el conocer acerca del tamaño de la empresa en la que laboran actualmente, y en respuesta a esta interrogante el 36.8 % labora en empresas medianas, el 26.3 % en grandes empresas, mientras que el restante lo hace en microempresas.

Así mismo se les consultó acerca de su principal cargo dentro de la empresa, fue así como el 33.3 % es Analista, el 30.8 % es Técnico y el 35.9 % se desempeña en otras áreas de la compañía.

**Figura No. 5.**



En relación al salario se obtuvo que el 60.5% percibe un salario entre los \$5.000 y \$10.000 anuales, el 15.8% tiene un salario de \$10.000 a \$15.000, el 13.2% está en el rango de \$3000 a \$5.000 y el 10.5% tiene un sueldo superior a los \$15.000 anuales

**CONCLUSIONES**

El Ecuador a través de su historia ha experimentado muchos cambios en lo que a educación se refiere, arrancando a mediados del siglo 14 con la primera escuela creada por los hermanos franciscanos, más adelante en el siglo 15 con la llegada de los jesuitas se formo la primera Universidad del país.

Arrancando en 1830 en los albores de la república en las primeras constituciones se contemplaba la obligatoriedad en fomentar la educación pública. Luego en la presidencia de García Moreno en vista de las falencias que tenía la educación a nivel nacional se importa

al Ecuador modelos pedagógicos de Europa a cargo de algunas órdenes religiosas.

Cien años más adelante el ministerio de educación crea direcciones provinciales de educación para planificar una educación integral y homogénea en todo el país.

A través de la exploración realizada a los graduados y egresados de la carrera de sistemas Informáticos con el objeto de conocer su empleabilidad se ha podido determinar que este grupo tiene un comportamiento laboral muy temprano ya que la mayoría combina los estudios con el trabajo, y las áreas en las que se desempeñan guardan estrecha relación con su carrera.

Durante los años que cursaban sus estudios en Sistemas Informáticos la gran mayoría ya se encontraba trabajando a tiempo completo.

Luego de terminar su carrera de tecnólogos la gran mayoría encuestada ha elegido continuar con un título de tercer nivel principalmente en instituciones privadas y el resto, en menor proporción ha continuado con cursos de capacitación.

Como resultado del presente estudio se ha determinado la paridad de género lo que indica que la mujer se ha ido incorporando a estas áreas tradicionalmente desempeñadas por los hombres.

Para el desarrollo del presente estudio se presentaron ciertas limitaciones específicamente en el número de personas que se gradúan de tecnólogos, debido a la libre movilidad que establece la Ley Orgánica de Educación Superior en donde se permite homologar o convalidar sus materias de una institución de educación superior a otra. Esto permite que un estudiante no termine su carrera y pase sus créditos a otra institución para culminar el tercer nivel.

Otra limitación dentro del estudio fue la dificultad para acceder a un instrumento de

investigación validado que permita eficazmente consultar acerca de temas de empleabilidad; para mencionar alguno se encontró un estudio de graduados en enfermería el mismo que no tenía mucha concordancia con lo que se pretendía en el presente documento. Así mismo otro estudio donde se exploraba el campo ocupacional de los graduados de la Universidad Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM, 2007). Sin embargo un estudio para medir la empleabilidad de los graduados pudo ser adaptado y desarrollado para el entorno de los tecnólogos en sistemas informáticos.

Por lo antes expuesto al encontrar un instrumento relacionado se tuvo que adaptar a la realidad de los tecnólogos y al entorno ecuatoriano.

Se considera que como futuras investigaciones y como parte del programa de ex alumnos las instituciones de educación superior deberían aplicar herramientas que permitan conocer la situación laboral de los estudiantes más al detalle, y despejar inquietudes relacionadas al comportamiento laboral y la aplicación de los conocimientos adquiridos al cursar sus estudios.

## Bibliografía

- Adams, S. (2013). The College Degrees that get the most job offers. *Forbes*.
- AESOFT. (2011). *Estudio de Mercado del Sector de Software y Hardware en el Ecuador*. Guayaquil: S/E.
- Alexander-Snow, M. (2004). Dynamics of gender, ethnicity, and race in understanding classroom incivility. *New Directions for Teaching and Learning*, 21-31.
- Andersson, L., & Pearson, C. (1999). *Tit for Tat? The spiraling effect of incivility*.
- Berger, B. (2000). Incivility. *American Journal of Pharmaceutical Education*, págs. 445-450.
- Bernal, C. (2012). *Metodología de la investigación*. Bogotá.
- Bies, R. J., & Tripp, T. M. (2001). *A passion for justice: The rationality and morality of revenge*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Blau, G., & Andersson, L. (2005). Testing a measure of instigated workplace incivility. *Journal of Occupational Psychology*, 595-614.
- Boisier, S. (1996). *La política regional en América Latina bajo el signo de la globalización*. Brasilia: Debates N°12.
- Camarena Gomez, B., & Velhardé Hernandez, D. (2010). *Educación superior y mercado laboral: Vinculación y pertinencia social*. México.
- Campbell, J. (1971). *Personnal training and developmente*.
- Censo, I. N. (2012). *Estadísticas 2012*.
- CES. (2013). [www.ces.gob.ec](http://www.ces.gob.ec).
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Graw Hill.
- Clark, C. M. (2008). Student perspectives on faculty incivility in nursing education: An application for the concept of Rankism. *Nursing Outlook*, 4-8.
- Cortina, L., & Magley, V. (1 de 2008). Personal and Workgroup incivility impact on work and health outcomes. *The journal of applied psychology*, págs. 95-107.
- Cortina, L., & Magley, V. (2009). Patterns and Profiles of Response to Incivility in the Workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, págs. 272-288.
- Cortina, L., Lonsway, K., Magley, V., Freeman, L., Collinsworth, L., Hunter, M., & Fitzgerald, L. (2002). What's gender got to do with it ? Incivility in the federal courts. *Law and Social Inquiry* 27, págs. 235-270.
- Cortina, L., Magley, V., & Lim, S. (2002). Individual differences in response to incivility in the workplace . *Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management*.
- Cortina, L., Magley, V., Williams, J., & Langhout, R. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 64-80.
- Dávila, C. (2001). *Teorías Organizacionales y Administración*. Bogota, Colombia: McGraw Hill.
- Day, D. V. (2000). Leadership Development: A review in context. *Leadership Quarterly*, 581-613.
- Definicion ABC. (Febrero de 2007). Obtenido de <http://www.definicionabc.com/social/educacion-universitaria.php>
- Departamento de Investigación de ULEA Manabí. (2007). *Campo ocupacional de los egresados y graduados de la Universidad Laica Eloy Alfaro Manabí*. Manabí.
- DeVellis, R. F. (1991). *Scale development: Theory and applications*. Newbury Park, CA: Sage.
- Dion, M. (2006). The impact of workplace incivility and occupational stress on the job satisfaction and turnover intention of acute care nurses. *Paper presented at the*

- ATHENA Research Conference- Advancing Toward Health: Evidence-based Nursing Applications, April 13, Unive.*
- Educacion, M. d. (2010). *educacion.gob.ec*.  
Obtenido de  
[http://www.educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/A1\\_Base\\_Legal\\_11.pdf](http://www.educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/A1_Base_Legal_11.pdf)
- Educación, M. d. (2010). *educacion.gob.ec*.  
Obtenido de  
[http://www.educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/A1\\_Base\\_Legal\\_11.pdf](http://www.educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/A1_Base_Legal_11.pdf)
- Felblinger, D. (2008). Incivility and bullying in the workplace and nurses shame responses. *Incivility and bullying in the workplace and nurses shame responses. Journal of Obstetric, Gynecologic & Neonatal Nursing, 37* (2), pp. 234-241., 234-241.
- Fernandez, G. C., Lopez Minguens, M., & Lampón, J. (2014). *La Universidad y su implicacion con la empeabilidad de sus graduados*.
- FLACSO. (2004). *Informe sobre los requerimientos de la demanda laboral, Proyecto Regional de integración de jóvenes al mercado laboral*. Guayaquil.
- FLACSO. (2011). *Integración de jóvenes al mercado laboral*. Guayaquil.
- Formacion continua de los docentes. (2014). *El ciudadano*, pág. 13. Obtenido de  
[http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11589/1/Japa\\_Suquilanda\\_Mauricio\\_Richard.pdf](http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11589/1/Japa_Suquilanda_Mauricio_Richard.pdf)
- Forni, P., Buccino, D., Greene, R., Freedman, N., Stevens, D., & Stack, T. (2003). The Baltimore Workplace Civility Study. *Recuperado el 16 de Octubre de 2007, del sitio web de Civilityworks: http://www.ubalt.edu/jfi/jfi/reports/civility.PDF*.
- Fritscher-Porter, K. (2003). Taming workplace incivility. *Officepro*, 22-26.
- Frone, M. R. (2000). Interpersonal conflict at work and psychological outcomes: Testing a model among young workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, págs. 246-255.
- Gabriel, Y. (1998). An introduction to the social psychology of insults in organizations. *Human Relations*, 1329-1354.
- Garner, H. (1993). *Multiple Intelligences: The Theory in Practice*. New York, NY: Basic Books.
- Gloria Caballero Fernández, M. J.-M. (2014). La universidad y su implicación con la empleabilidad de sus graduados. *Revista española de investigaciones sociológicas*, 45.
- Gonzalo Llamas Bañuelos, J. C. (2013). *MERCADO LABORAL Y EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LAS CIENCIAS ADMINISTRATIVAS*. Universidad Autonoma de Baja California.
- Griffin, R., O'Learly-Kelly, A., & Collins, J. (1998). Dysfunctional behavior in organizations: Violence and deviant behavior. *Stanford, CT: JAI Press*.
- Hallowell, E. M. (1999). *Connect*. New York: Pantheon Books.
- Hernández, B. O. (2010). *Educación superior y mercado laboral: Vinculación y Pertinencia Por qué? y Para qué?* Mexico.
- Hernández, R. (1997). *Metodología de la Investigación 5ta edición*. México: Mc Graw Hill.
- Hornstein, H. A. (2003). Workplace incivility: An unavoidable product of human nature and organizational nurturing. *Ive Business Journal, 68* (2), págs. 1-7.
- Hueso, A., & Cascant, M. (2012). *Metodología y técnicas cuantitativas de investigacion*. Valencia.
- Hutton, S., & Gates, D. (2008). Workplace incivility and productivity losses among direct care staff. *AAOHN Journal, 56* (4), 168-175.
- Johnson, P. R., & Indvik, J. (2001). Slings and arrows of rudeness Incivility in the workplace . *The journal of Management Development* , págs. 705-713.
- Johnson, P., & Indvik, J. (1994). Workplace Violence and issue of nineties Personel Management. *Public Personnel Management, 515-23*.
- Kamsuriah, Idris, & Farid. (2011). *Relacion entre empleabilidad y las habilidades de los graduados*. Malasia.

- La dimensión cultural de la vida social. (2002). Latina, Prensa. (12 de 08 de 2015). *Ecuador inmediato*. Obtenido de [http://ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news\\_user\\_view&id=205571&umt=educacion\\_es\\_pilar\\_en\\_cambio\\_matriz\\_productiva\\_en\\_ecuador](http://ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news_user_view&id=205571&umt=educacion_es_pilar_en_cambio_matriz_productiva_en_ecuador)
- Leather, P., Brady, C., Lawrence, C., Beale, D., & Cox, T. (1999). Work-related violence: Assessment and intervention. *London Routledge*.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, págs. 165-184.
- Lim, S., & Cortina, L. M. (2005). Interpersonal mistreatment in the workplace The interface and impact of general incivility and sexual harassment. *Journal Applied Psychology*, págs. 483-96.
- Lim, S., Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2008). Personal and workgroup incivility impact on work and health outcomes . *Journal of Applied Psychology*, págs. 95-107.
- LOES, L. O. (2010).
- Luter, R. R. (2001). *Globalización, restructuración economica y cambios territoriales*. Mexico.
- Martin, R., & Hine, D. (2005). Development and Validation of the Uncivil Workplace Behavior Questionnaire. *Martin, R. & Hine, D. (2005). Development and Validation of Journal of Occupational Health Psychology, 10 (4, 477-490*.
- Maslow, A. H. (1991). *Una teoria de la motivación humana*. Madrid: Diaz de Santos S.A.
- Masura Rahmat Kamsuriah, Sutian Idris, & Noor Farid. (2011). *Relacion entre empleabilidad y las habilidades de los graduados*. Malasia.
- McCune, J. C. (2000). Civility counts. *Management Review*, 6.
- Méndez, L., & Peña, J. (2007). *Manual Práctico para el diseño de la Escala Likert*. México: Trillas.
- Miller, R. (2000). Breaches of propriety. In R.M. Kowalski (Ed.) *Behaving badly: Aversive behaviors in interpersonal relationships*. Miller, R. (2000). *Breaches of propriety*. In R.M. Kowalski (Ed.) *Behaving badly: AvWashington, DC: American Psychological Association.*, 25-42.
- Miner, K., Settles, J., Pratt-Hyatt, & Brady, C. (10 de Febrero de 2012). Experiencing Incivility in Organizations: The Buffering Effects of Emotional and Organizational Support . *Journal of Applied Social Psychology Vol 42 Issue 2*, págs. 340-372.
- Ministerio Coordinador de conocimiento y talento humano*. (15 de 10 de 2013). Obtenido de <http://www.conocimiento.gob.ec/el-pais-necesita-mas-tecnicos-y-tecnologos/>
- Moroni, L. (2007). *¿Qué es y por qué ocurre el abuso emocional en el trabajo?* Obtenido de <http://materiabiz.com/que-es-y-por-que-ocurre-el-abuso-emocional-en-el-trabajo/>
- Muñoz, A. G. (09 de 05 de 2009). *Dspace*. Obtenido de <https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/.../4/CAPITULO%201.doc>
- Neave, G. (2001). *Educacion superior: Historia y politica*. Barcelona .
- Pearson, C. (1999). Rude Managers Make for Bab Business. *Workforce Issue 3*, 18.
- Pearson, C., Andersson, L., & Porath , C. (2005). On the nature consequences and remedies of workplace incivility No time for nice? Think again. *Academy of Management Executive*.
- Pearson, C., Andersson, L., & Porath, C. (2000). Assesing and Attacking Workplace Incivility. *Organizational Dynamics 29 (2)*, 123-137.
- Penney, L., & Spector, P. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB)the moderating role of negative affectivity. *Penney, L. & Spector,P. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work beJournal of Organizational Behavior, 26, 777-796*.
- Piore, M. (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral* (Vol. 2da. Edicion ). España.
- PNBV. (2013). *Plan Nacional del Buen Vivir*.



- Pozo. (2010). *INSERCIÓN LABORAL DE LOS TECNÓLOGOS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO*. Latacunga.
- Pozo, W. (2010). *INSERCIÓN LABORAL DE LOS TECNÓLOGOS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO*. Latacunga.
- Pozo, W. P. (09 de 2010). *Repositorio UTE*. Obtenido de <http://repositorio.utec.edu.ec/handle/27000/143>
- Ramos, Teofilo. (2006). *Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados*. Mexico: Asociacion Columbus.
- Rau-Foster, M. (2004). Workplace civility and staff retention . *Nephrology Nursing Journal*, 31 (6), 702.
- Ríos, G. C. (2012). Implicaciones del concepto de empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación* .
- Secretaria Nacional de Planificacion y Desarrollo, Senplades. (2012). *Transformacion de la matriz productiva*. Quito.
- Senescyt. (2013). *Sistema Nacional de Información de la Educación Superior*. Recuperado el 2013, de [www.sniese.gob.ec](http://www.sniese.gob.ec)
- Senescyt. (2014). *Listados de instituciones superiores a nivel nacional*. Obtenido de [www.senescyt.gob.ec/UNIVERSIDADE S.pdf](http://www.senescyt.gob.ec/UNIVERSIDADE_S.pdf)
- SENPLADES. (2012). *Transformacion de la matriz productiva*. Quito.
- Shannon, H., Langlois, L., Griffith, L., & Geldart, S. (2008). Effects of workplace incivility on psychological distress and health. *Paper to be presented at the APA/NIOSH Work, Stress and Health Conference*.
- Solórzano, M. M. (2007). *CAMPO OCUPACIONAL DE LOS EGRESADOS Y GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ*. Manabí.
- Superior, E. (2013). <http://www.conocimiento.gob.ec/cobertura-calidad-y-pertinencia-de-la-educacion-superior/>.
- Thomas, S. (January/February de 2003). Handling anger in the teacher-student relationship. *Nursing Education Perspectives*, 24(1), 17-24.
- Thurow, L. (1996). El Futuro del Capitalismo.
- Trabajo, O. I. (2004). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <http://www.ilo.org/Search4/search.do?searchWhat=empleabilidad&navigators=datestnavigator%1dyearstr%1d2014%1d%5e2014%24&sortby=default&lastDay=0&collection=&offset=0>
- Trabajo, O. I. (2009). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Obtenido de <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/98thSession/lang--es/index.htm>
- ULEAM. (2007). *Campo ocupacional de los egresados y graduados de la Universidad Laica Eloy Alfaro Manabí*. Manabí.
- Ulrich, T. (2001). *Presentación global del Estudio de educación universitaria y empleo de los graduados en Europa*. Madrid.
- UNESCO. (2013). *UNESCO - Educación*. Recuperado el 2013, de [www7.uc.cl/webpuc/piloto/pdf/informe\\_OECD.pdf](http://www7.uc.cl/webpuc/piloto/pdf/informe_OECD.pdf)
- Universia. (28 de 05 de 2014). *Universia Ecuador*. Obtenido de <http://noticias.universia.com.ec/en-portada/noticia/2014/03/28/1092099/carreras-tecnicas-tecnologicas-consolidan-como-opcion-formativa-tercer-nivel.html>
- VandenBos, G., & Bulatao, E. (1996). Violence on the job: Identifying risks and developing solutions. *VandenBos, G. & Bulatao, E. (Eds.). (1996), Violence oWashington, DC: American Psychological Association*.
- Vial, S. (26 de 09 de 2014). *Duoc Uc*. Obtenido de [http://observatorio.duoc.cl/concepto\\_de\\_empleabilidad\\_capacidades\\_en\\_potencia\\_para\\_el\\_logro\\_de\\_un\\_empleo](http://observatorio.duoc.cl/concepto_de_empleabilidad_capacidades_en_potencia_para_el_logro_de_un_empleo)
- Vos Rob. (1987). *Teoría y diseño de políticas para la satisfacción de las necesidades básicas*. Santiago de Chile: PREALC-OIT e Instituto de Estudio Sociales.
- Waite, W. (1952). *Personnel Administration*. New York: Ronald Press Co.

- Winters, A., & Duck, S. (2000). You!!! Swearing as an aversive and a relational activity. In R.M. Kowalski (Ed.). Behaving badly: Aversive behaviors in interpersonal relationships. Winters, A. & Duck, S. (2000). You!!! Swearing as an aversive and a relational activity. In R.M. Kowalski (Ed.). Behaving badly: Washington, D.C.: American Psychological Association., 59-77.
- [www.conocimiento.gob.ec](http://www.conocimiento.gob.ec). (2012).
- Yoshimura, S. (2007). Goals and emotional outcomes of revenge activities in interpersonal relationships. *Journal of Social and Personal Relationships*, págs. 87-98.
- Zauderer, D. (2002). Workplace incivility and the management of human capital. *Public Manager*, 31 (1), 36-43.

## Anexo 1

# ENCUESTA DE EMPLEABILIDAD A GRADUADOS/AS Y EGRESADOS/AS DEL TECNOLÓGICO ESPIRITU SANTO

Estimado (a) graduado (a) egresada (o):

La presente encuesta tiene el objetivo de conocer la valoración que hace de su transición, desde su graduación como Tecnólogo en Sistemas Informáticos al mercado laboral actual, la cual pretende llevar a cabo como trabajo de titulación al Ing. Ernesto Varas Valdez (Director de Bienestar Estudiantil del TES).

Su opinión será de gran utilidad, por lo que se le agradece responder con la mayor sinceridad posible, al mismo tiempo que se le garantiza completa discreción con la información que usted proporcione. Debe quedar claro que los encuestados no obtendrán remuneración alguna por su participación en esta encuesta. Las encuestas serán completamente anónimas y la información obtenida será para fines académicos únicamente.

Instrucciones para responder al cuestionario:

- Lea con atención cada una de las preguntas y responda a la información solicitada, pues cada una forma parte de una situación particular.
- En las preguntas de valoración escalar tome atención a las especificaciones de estas escalas para no alterar el significado.

### I. Datos personales y académicos \*

Sexo

- Masculino.
- Femenino.

\*

¿En cuánto tiempo finalizó la carrera de Sistemas Informáticos?

- 3 años.
- 4 años.
- Más de 4 años.

\*

Edad

- Menor a 25.
- 26-30.
- Mayor de 31.

\*

¿Qué estudios posteriores ha realizado?

- Ingeniería-Licenciatura.
- Maestría.
- Cursos de capacitación.

- Otros.
- ¿Qué tipo de centro de formación le otorgó su título posterior?

- Público
- Privado

**II. Estudios en Sistemas Informáticos y actividad laboral \***

¿Cuál fue su actividad principal durante la carrera de Sistemas Informáticos?

- Estudió a tiempo completo en la carrera de Sistemas Informáticos.
- Estudió y trabajó durante el tiempo de formación de la carrera de Sistemas Informáticos.

¿Qué tiempo le dedicaba a su actividad laboral ?

- Tiempo completo.
- Medio tiempo.
- Otra modalidad

\*

¿Cuál era el grado de relación del trabajo con los estudios de la carrera de Sistemas Informáticos?

- Muy relacionado.
- Relacionado
- Poco relacionado
- Nada relacionado.

\*

Valore la importancia de las motivaciones para trabajar mientras estudiaba la carrera de Sistemas Informáticos. Utilice la siguiente escala:

	Nada importante.	Algo importante.	Muy importante.
Necesidades económicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Establecimiento de vínculos para un trabajo posterior	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prácticas profesionales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otras motivaciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**III. Situación laboral: proceso de inserción.**

¿Cuál es su situación laboral actual?

- Trabaja.
- No trabaja, pero ha estado trabajando después de haber finalizado los estudios.
- No ha trabajado nunca.

En caso de no trabajar ¿Cuáles son los motivos?

- Esta realizando otros estudios.

- No encuentra trabajo.
- Vacaciones prolongadas.
- Otras razones.

¿Cuál fue la vía de acceso a su primer trabajo, luego de graduarse como Tecnólogo en Sistemas Informáticos?

- Anuncio en la prensa.
- Nombramiento directo por dirección de la empresa.
- Recomendaciones por parte del TES.
- Red de amigos/as.
- Otras.

¿Cuánto tiempo se demoró en encontrar su primer trabajo, luego de graduado de la carrera de Sistemas Informáticos?

- De 1 a 3 meses.
- De 3 a 6 meses.
- De 6 meses a 1 año.
- Más de 1 año.
- Ya trabajaba cuando me gradué o egresé.

¿Cuál fue el tiempo de permanencia en su primer trabajo, luego de graduarse como Tecnólogo en Sistemas Informáticos?

- Menos de un año.
- Entre 1 y 2 años.
- Entre 2 y 3 años.
- Más de 3 años.

¿Su trabajo actual es el mismo desde que se graduó como Tecnólogo en Sistemas Informáticos?

- Sí
- No

Su primer trabajo luego de graduado o egresado como Tecnólogo guardaba relación con su carrera.

- Sí
- No

#### **IV. Trabajo actual**

¿Cuál fue la vía de acceso a su trabajo actual?

- Anuncio en la prensa.
- Nombramiento directo por parte de la empresa.
- Recomendaciones por parte de otras empresas.
- Red de amigos/as.
- Otras.

¿Cuál es el tiempo de permanencia en su trabajo actual?

- Menos 1 año.
- 2 años.
- 3 años.

- 4 años.
- Más de 5 años.

¿Qué tipo de contrato tiene?

- Fijo.
- Eventual.
- Sin contrato.
- Otro.

Valore el grado de importancia de cada uno de los siguientes requisitos para el acceso a su trabajo actual.

Nada importante.      Algo importante.      Muy importante.

	Nada importante.	Algo importante.	Muy importante.
Ser Tecnólogo en Sistemas Informáticos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ser tecnólogo en cualquier área.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Experiencia laboral previa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otras características y competencias personales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿Qué tipo de empresa es?

- Pública
- Privada

¿Cuál es el número de trabajadores(as) que se desempeñan en la institución ?

- Microempresa (1 a 9 empleados)
- Pequeña empresa (10 a 49 empleados)
- Mediana empresa (50 a 199 empleados)
- Grandes empresas (mayor a 200 empleados)

¿Cuál es la función principal que desempeña en la empresa ?

- Presidente.
- Gerente General.
- Jefatura.
- Coordinación.
- Supervisor.
- Analista.
- Asistente.
- Técnico.
- Otros.

¿Cuál es su salario anual?

- 3.000 a 5.000 USD

- 5.000 a 10.000 USD
- 10.000 a 15.000 USD
- Más de 15.000 USD

Exceptuando el trabajo actual ¿Cuántos trabajos ha tenido desde que se graduó en Sistemas Informáticos?

- 1
- 2
- 3
- Más de 3

**V. Percepción sobre formación recibida. \***

Califique la formación académica recibida durante sus estudios.

	Mucho	Poco	Nada
Le ha procurado beneficios económicos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Fue un factor de crecimiento y desarrollo personal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Proporcionó relaciones profesionales que le ayudaron en el mercado laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le brindo conocimientos necesarios para su ejercicio profesional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le brindo habilidades para la búsqueda de información.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le brindo herramientas para el análisis e investigación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le brindo habilidades para la toma de decisiones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

\*

Indique en qué medida los siguientes aspectos del proceso de formación cubrieron sus expectativas.

	Mucho	Poco	Nada
La organización del plan de estudios,	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La actualización del plan de estudios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El nivel académico de los docentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La metodología de enseñanza de los docentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Mucho	Poco	Nada
Los sistemas de evaluación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La movilidad académica.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intercambios, cursos y pasantías en otras instituciones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Material bibliográfico suficiente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Material bibliográfico actualizado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Instalaciones adecuadas y suficientes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**VI. La no inserción laboral \***

Valore de 1 a 4 el impacto de los siguientes factores en su situación actual. (siendo 1 el máximo y 4 el mínimo)

	1	2	3	4
Actividades personales que impiden trabajar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Insuficientes estrategias de búsqueda.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Falta de conocimiento del mercado laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Falta de programas de las instituciones dirigidos a la inserción.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Insuficiente formación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Falta de experiencia práctica.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las ofertas no se adecuan a mis deseos de tipo de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El bajo salario que ofertan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>