



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**  
**CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**Proyecto de Investigación, previo a la obtención del Título de Ingeniera en  
Contabilidad y Auditoría CPA.**

**Tema:**

---

“El campo ocupacional del profesional graduado de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato y los índices de empleabilidad, período 2013 a Junio 2016”

---

**Autora:** Pazmiño Mayorga, Cristina Elizabeth

**Tutora:** Dra. Phd. Cruz Lazcano, Mary Elizabeth

**Ambato - Ecuador**

**2017**

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

Yo, Dra. Phd. Mary Elizabeth Cruz Lazcano, con cédula de identidad N° 180246746-2, en mi calidad de Tutora del proyecto de investigación sobre el tema: **“EL CAMPO OCUPACIONAL DEL PROFESIONAL GRADUADO DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO Y LOS ÍNDICES DE EMPLEABILIDAD, PERÍODO 2013 A JUNIO 2016”**, desarrollado por Cristina Elizabeth Pazmiño Mayorga, de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, modalidad presencial, considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos, tanto técnicos como científicos y corresponde a las normas establecidas en el Reglamento de Graduación de Pregrado, de la Universidad Técnica de Ambato y en el normativo para la presentación de Trabajos de Graduación de la Facultad de Contabilidad y Auditoría.

Por lo tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por los profesores calificadores designados por el H. Consejo Directivo de la Facultad.

Ambato, Junio de 2017

**TUTORA**



.....  
Dra. Phd. Cruz Lazcano, Mary Elizabeth

C.I. 180246746-2

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Cristina Elizabeth Pazmiño Mayorga, con cédula de identidad N° 180436479-0, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el proyecto investigativo, bajo el tema: **“EL CAMPO OCUPACIONAL DEL PROFESIONAL GRADUADO DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO Y LOS ÍNDICES DE EMPLEABILIDAD, PERÍODO 2013 A JUNIO 2016”**, así como también los contenidos presentados, ideas, análisis y síntesis de datos; conclusiones, son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autora de este Proyecto de Investigación.

Ambato, Junio del 2017

**AUTORA**



.....  
Cristina Elizabeth Pazmiño Mayorga

C.I. 180436479-0

## **CESIÓN DE DERECHOS**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato para que haga de este proyecto de investigación, un documento disponible para su lectura, consulta y proceso de investigación.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto de investigación, con fines de difusión pública; además apruebo la reproducción de ese proyecto de investigación, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica potencia; y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, Junio del 2017

### **AUTORA**



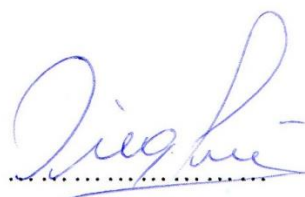
.....  
Cristina Elizabeth Pazmiño Mayorga

C.I. 180436479-0

## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

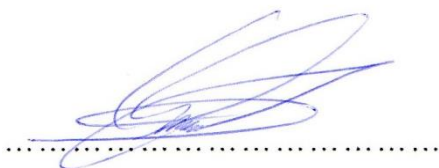
El Tribunal de Grado, aprueba el Proyecto de Investigación, sobre el tema: **“EL CAMPO OCUPACIONAL DEL PROFESIONAL GRADUADO DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO Y LOS ÍNDICES DE EMPLEABILIDAD, PERÍODO 2013 A JUNIO 2016”**, elaborado por Cristina Elizabeth Pazmiño Mayorga, estudiante de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, el mismo que guarda conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, Junio del 2017



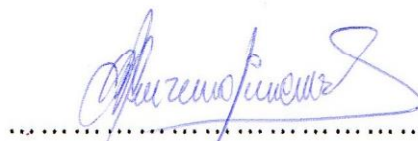
Eco. Mg. Diego Proaño

**PRESIDENTE**



Ing. Roberto Valencia

**MIEMBRO CALIFICADOR**



Dra. Patricia Jiménez

**MIEMBRO CALIFICADOR**

## **DEDICATORIA**

La presente investigación está dedicada a mis padres, quienes son el pilar fundamental en mi vida; por el apoyo incondicional, la confianza y el amor que siempre me demostraron, siendo guía en los momentos de angustia y tristeza. También quiero dedicar a todas aquellas personas que formaron parte de mi vida estudiantil, como son mis maestros; quienes en su momento compartieron sus conocimientos siendo guías dentro del aula, y a mis amigos por todos los momentos compartidos dentro y fuera de clases.

Cristina Elizabeth Pazmiño M.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por haberme dado la oportunidad de culminar mi proyecto de investigación, a mis padres por su constante apoyo para el cumplimiento de mis objetivos. Además quiero agradecer a mi querida y prestigiosa institución la “Universidad Técnica de Ambato” quien me abrió las puertas para formarme como profesional, a mi tutora la Dra. Mary Cruz, por sus valiosos conocimientos y el apoyo brindado durante el proceso investigativo también a mis maestros quienes con su enseñanza nos van formando como profesionales ejemplares cada día.

Cristina Elizabeth Pazmiño M.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**  
**CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**TEMA:** “EL CAMPO OCUPACIONAL DEL PROFESIONAL GRADUADO DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO Y LOS ÍNDICES DE EMPLEABILIDAD, PERÍODO 2013 A JUNIO 2016”.

**AUTORA:** Cristina Elizabeth Pazmiño Mayorga

**TUTORA:** Dra. Phd. Mary Elizabeth Cruz Lazcano

**FECHA:** Junio, 2017.

**RESUMEN EJECUTIVO**

La constante evolución y el cambio que se vive en el mundo actual, obliga al ser humano a prepararse y enfrentar los desafíos que con ella se atraviesan, en América Latina se han dado grandes pasos en lo referente a la educación, insertando vínculos con el propósito de mejorar la entrada al mundo laboral, tal es así que en muchos países como en Ecuador, se ha intentado romper barreras que impiden a las personas adquirir un buen puesto de trabajo, dándoles la oportunidad de una mejor educación para ingresar con mayor facilidad al mercado laboral. Esta investigación tiene como objetivo principal estudiar el campo ocupacional del profesional graduado de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato y su incidencia en los índices de empleabilidad durante el período 2013 a junio 2016. Bajo este escenario y a través de la encuesta que se realizó a todos los graduados, se investigó la relación que existe entre las variables empleabilidad y el campo ocupacional con la finalidad de medir la evolución que ha tenido el empleo en la Carrera de Contabilidad y Auditoría. El resultado más significativo de tipo cualitativo y cuantitativo, el mismo que se refleja en el campo ocupacional que mantienen los graduados que trabajan en su área y lo que pueda contribuir a futuros profesionales que se inserten laboralmente. Otro de los resultados importantes en esta investigación es que un estudiante de la carrera de contabilidad y auditoría ejerce



diferentes funciones dentro de su cambio laboral para los que en su mayoría se encuentra capacitado.

**PALABRAS DESCRIPTORAS:** EMPLEABILIDAD, EDUCACIÓN SUPERIOR, CAMPO OCUPACIONAL, COMPETENCIAS LABORALES Y PROFESIONALES, MERCADO LABORAL.

**TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO**  
**FACULTY OF ACCOUNTING AND AUDIT**  
**CAREER OF ACCOUNTING AND AUDITING**

**TOPIC:** "THE OCCUPATIONAL FIELD OF PROFESSIONAL GRADUATE OF THE CAREER OF ACCOUNTING AND AUDIT OF THE TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO AND THE INDICES OF EMPLOYABILITY, PERIOD 2013 TO JUNE 2016"

**AUTHOR:** Cristina Elizabeth Pazmiño Mayorga

**TUTOR:** Dra. Phd Mary Elizabeth Cruz Lazcano

**DATE:** June 2017

**ABSTRACT**

The constant evolution and the change that is lived in the world today, forces the human being to prepare and face the challenges that are going through it, in Latin America great strides have been made in relation to education, inserting links with the purpose To improve the entry to the world of work, so in many countries as in Ecuador, attempts have been made to break down barriers that prevent people from acquiring a good job, giving them the opportunity of a better education to enter the market more easily labor. This research has as main objective to study the occupational field of a professional graduated of the Career of Accounting and Audit of the Technical University of Ambato and its incidence in the indices of employability during the period 2013 to June 2016. Under this scenario and through the survey that was conducted to all graduates, the relationship between the variables employability and the occupational field was investigated in order to measure the evolution of employment in the Accounting and Auditing Career. The most significant result of qualitative and quantitative type is reflected in the occupational field maintained by the graduates who work in their area and what can contribute to future professionals are inserted labor. Another of the important results in this research is that a student of the accounting and auditing career performs different functions within his labor field for those who are mostly qualified.

**KEY WORDS:** EMPLOYABILITY, HIGHER EDUCATION, OCCUPATIONAL FIELD, LABOR AND PROFESSIONAL COMPETENCES, LABOR MARKET.

## ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PÁGINA
PÁGINAS PRELIMINARES	
PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	iii
CESIÓN DE DERECHOS.....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
RESUMEN EJECUTIVO.....	viii
ABSTRACT.....	x
ÍNDICE GENERAL.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xv
ÍNDICE DE TABLAS.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	1
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>3</b>
ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
1.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1 Contextualización.....	3
Macrocontextualización.....	3
Mesocontextualización.....	5
Microcontextualización.....	10
1.2.2 FORMULACIÓN Y ANÁLISIS CRÍTICO.....	12
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	13
1.4 OBJETIVOS.....	14
1.4.1 Objetivo General.....	14
1.4.2 Objetivos Específicos.....	14
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>16</b>
MARCO TEÓRICO.....	16
2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	16

2.2 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO – TÉCNICA .....	24
2.2.1 Mercado de trabajo.....	24
2.2.2 Campo Ocupacional.....	31
2.2.3 Educación Superior .....	35
2.2.4 La dinámica de empleabilidad .....	40
2.3 PREGUNTAS DIRECTRICES .....	51
2.4 HIPÓTESIS.....	51
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>52</b>
<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>52</b>
3.1 MODALIDAD, ENFOQUE Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	52
3.1.1 Modalidad .....	52
3.1.2 Enfoque .....	53
3.1.3 Nivel De Investigación.....	53
3.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y UNIDAD DE INVESTIGACIÓN.....	54
3.2.1 Población.....	54
3.2.2 Muestra.....	55
3.2.3 Unidad de Investigación.....	56
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	57
3.3.1 Variable Independiente: Campo Ocupacional .....	57
3.3.2 Variable Dependiente: Empleabilidad .....	58
3.4 DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	60
3.4.1. Plan de recolección de la información .....	60
3.4.2 Plan de procesamiento de la información .....	61
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>63</b>
<b>RESULTADOS.....</b>	<b>63</b>
4.1 PRINCIPALES RESULTADOS .....	63
4.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	63
4.3 VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS .....	72
4.3.1 Planteamiento de la hipótesis .....	72
4.3.2 Conclusión: .....	75
4.3.3 Limitaciones del Estudio:.....	76
4.3.4 Conclusiones .....	76

4.3.5 Recomendaciones.....	77
4.3.6 Modelo Operativo de la propuesta de solución.....	78
BIBLIOGRAFÍA.....	81
ANEXOS.....	88

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

CONTENIDO	PÁGINA
<b>Gráfico 1.</b> Educación, desigualdad y opciones de política en América Latina en el siglo XXI.....	4
<b>Gráfico 2.</b> Evolución del Desempleo .....	6
<b>Gráfico 3.</b> Evolución de Indicadores Laborales .....	7
<b>Gráfico 4.</b> Evolución de Indicadores Laborales .....	7
<b>Gráfico 5.</b> Residencia de lo recién Egresados .....	9
<b>Gráfico 6.</b> Población ocupada con instrucción universitaria.....	10
<b>Gráfico 7.</b> Árbol de Problemas.....	12
<b>Gráfico 8.</b> Ingresos Mensuales Vs Preparación Académica .....	29
<b>Gráfico 9.</b> Evolución de los salarios en España .....	30
<b>Gráfico 10.</b> Relación de los factores que influyen en la Empleabilidad. ....	45
<b>Gráfico 11.</b> Se encuentra trabajando .....	64
<b>Gráfico 12.</b> Información Ocupacional.....	65
<b>Gráfico 13.</b> Información Ocupacional.....	66
<b>Gráfico 14.</b> Información Ocupacional.....	67
<b>Gráfico 15.</b> Área de trabajo .....	69
<b>Gráfico 16.</b> Relación Laboral .....	70
<b>Gráfico 17.</b> Tiempo de trabajo .....	71
<b>Gráfico 18.</b> Modelo Matemático Polinómico.....	74

## ÍNDICE DE TABLAS

CONTENIDO	PÁGINA
<b>Tabla 1.</b> Principales resultados del estudio para el rediseño del título de ADE... 19	19
<b>Tabla 2.</b> Competencias - Docentes..... 39	39
<b>Tabla 3.</b> Operacionalización de la variable Independiente ..... 57	57
<b>Tabla 4.</b> Operacionalización de variable Dependiente..... 58	58
<b>Tabla 5.</b> ¿Actualmente se encuentra Ud. Trabajando?..... 63	63
<b>Tabla 6.</b> ¿En qué sector se encuentra trabajando?..... 64	64
<b>Tabla 7.</b> ¿Principal actividad a la que se dedica la organización? ..... 65	65
<b>Tabla 8.</b> ¿Cuál es el cargo que desempeña dentro de la organización? ..... 67	67
<b>Tabla 9.</b> ¿Cuál es el área de trabajo en la que Ud. se encuentra actualmente? ... 68	68
<b>Tabla 10.</b> ¿Cuál es la relación actual en la que Ud. se encuentra?..... 70	70
<b>Tabla 11.</b> ¿Qué tiempo lleva trabajando en esa condición? ..... 71	71
<b>Tabla 12.</b> Personas que trabajan y no por años ..... 72	72
<b>Tabla 13.</b> Personas que trabajan y no por trimestres..... 73	73
<b>Tabla 14.</b> Modelo Matemático Polinómico..... 74	74
<b>Tabla 15.</b> Plan de mejora académico y laboral..... 79	79



## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo con el tema “El campo Ocupacional de profesional graduado de la carrera de contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato y los índices de empleabilidad”, está constituido por dos variables relacionadas entre sí. Por un lado, el campo ocupacional el cual podemos definirlo como una derivación de un trabajo específico, o la profesión a la que se dedica una persona; y por otro lado, la empleabilidad el cual se puede decir que se refiere a las competencias que posee una persona para diseñar su espacio de trabajo, acceder al mercado de trabajo y gestionar su propio desarrollo laboral con acierto y satisfacción.

La necesidad de conocer esta relación permitirá medir la eficacia y cumplimiento de la misión institucional, aportando a la gestión de mejoras y planeación estratégica de la universidad.

Una de las causas principales por las que se realizó esta investigación, es para diagnosticar el grado de empleabilidad que mantienen los profesionales graduados de dicha carrera y evaluando así los antecedentes que afectan a esta discusión.

La investigación se encuentra estructurada de la siguiente forma:

**Capítulo I:** Análisis y descripción del problema de investigación, en este capítulo se describe y formula el problema a investigarse mediante análisis comparativos a nivel mundial, nacional, y local, también se describe la justificación y los objetivos del proyecto tanto el general como los específicos.

**Capítulo II:** Marco Teórico, se encuentra enmarcado principalmente por la recopilación teórica y científica con mayor relevancia en relación al tema investigado. En este capítulo se plantea una hipótesis la cual debe ser comprobada.

**Capítulo III:** Comprende la metodología con la que se realiza la investigación, en la que se encuentra inmerso el enfoque, el nivel de investigación, además, en este capítulo se define población y muestra en caso de ser necesaria para el desarrollo de la investigación y la manera en la que se va a procesar la información.

**Capítulo VI:** Se detallan los resultados obtenidos mediante la técnica utilizada, en este caso las encuestas realizadas a los estudiantes graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato, a esto se incluye la comprobación de la hipótesis, como también las conclusiones y recomendaciones a las que se llegó una vez aplicada la encuesta y para finalizar se presenta un modelo de propuesta como solución al problema.

## **CAPÍTULO I**

### **ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN**

“El campo ocupacional del profesional graduado de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato y los índices de empleabilidad, período 2013 a junio 2016”.

#### **1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

##### **1.2.1 Contextualización**

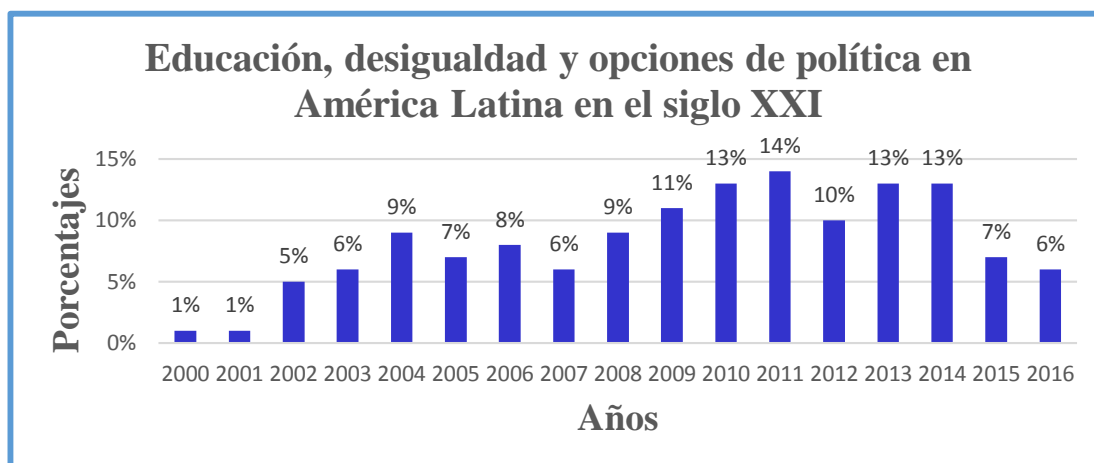
###### **Macrocontextualización**

Las competencias laborales en América Latina surgen como respuesta a la necesidad de mejora, de la educación y formación del talento humano haciendo frente a la evolución de la tecnología, es decir elevando el nivel de competencia y producción que exigen las empresas y en general la sociedad.

Es por ello que la educación constituye la base fundamental del progreso económico cultural y social no solo de un país sino del mundo en general.

Desde el comienzo del siglo XX, América Latina ha dado grandes pasos en lo que se refiere a la educación, acelerando el continuo desarrollo y disolviendo las necesidades que requieren los sistemas de educación pública y privada. En los actuales estados democráticos la educación sigue siendo una prioridad para los gobiernos, teniendo como finalidad el contar con una ciudadanía competente, capaz de negociar y tener control sobre sus sistemas políticos y económicos de manera nacional e internacional (Reimers, 2000).

“Las personas en Latinoamérica quieren que sus hijos tengan oportunidades que les permitan desarrollar capacidades para que su lugar en la estructura social no sea resultado del azar sino del esfuerzo realizado día a día” (Reimers, 2000, pág. 26).



**Gráfico 1. Educación, desigualdad y opciones de política en América Latina en el siglo XXI**

**Fuente:** Reimers, F. (2000)

**Elaborado por:** Reimers, F. (2000)

Los vínculos entre la educación superior y el mundo laboral siguen siendo importantes en muchos aspectos; entre ellos, se espera que la educación superior ayude a los estudiantes a adquirir competencias potencialmente importantes para su uso en el trabajo. A diferencia de los niveles educativos inferiores, se supone que la educación superior prepara a los graduados para tareas indeterminadas; además, no solo tiene que proporcionar el conocimiento de herramientas y normas, sino también tienen que preparar a los estudiantes para cuestionarse constantemente con las herramientas y normas establecidas (Álvarez & Romero, 2015, pág. 4).

Actualmente, la nueva dinámica de la sociedad demanda individuos no sólo con pensamiento crítico y formación ética para contribuir con el desarrollo de la sociedad, sino también con capacidades sólidas para sobrevivir en el mercado laboral. Siendo esta la razón por la cual el rol de los centros educativos es importante; en vista que este, constituye una base fundamental en la formación de los estudiantes durante su proceso académico preparándose para su futuro laboral.

Según Zegarra citado en la revista La universidad y el campo laboral (2011), nos dice no necesariamente “se debería convertir a la Universidad en una empresa del conocimiento sometida a las demandas del mercado, pero tampoco debe alimentarse el inmovilismo de los que miran sin comprometerse, formando a nuestros profesionales como nuestros profesores lo hicieron con nosotros”.

Jiménez, citado en el mismo artículo (2011), explica que ciertamente existe un debate acerca de la intensidad y linealidad de la relación universidad-empresa.

El problema surge porque vivimos en un entorno cambiante y volátil, donde las transformaciones que se producen en el mercado de trabajo imposibilitan la adecuación total de las enseñanzas universitarias a estas demandas, por sufrir una velocidad de cambio mayor que la adaptación de planes de estudio, métodos docentes, y estructura universitaria, entre otros.

“Por otro lado muchos catedráticos coinciden, en que la estructura burocrática de la universidad es muy lenta y no logra equipararse con el mercado de trabajo y en la sociedad misma, debido a la celeridad con la que cambia continuamente”. (Bandres, 2011) Es por ello la importancia de estar en constante actualización de normas y conocimientos tanto de los maestros como de los estudiantes para así cubrir con las necesidades que se requieren ya en el mercado laboral.

La empleabilidad de graduados en áreas afines a las carreras de la Contabilidad, en América Latina ha sido inquirida desde hace más de una década por proyectos y programas universitarios que buscan concernir el seguimiento a graduados y su empleabilidad, apoyando a la inserción laboral. (Herrera, Lancamiila, & Bravo), (Lamarino & Torres, 2013)

### **Mesocontextualización**

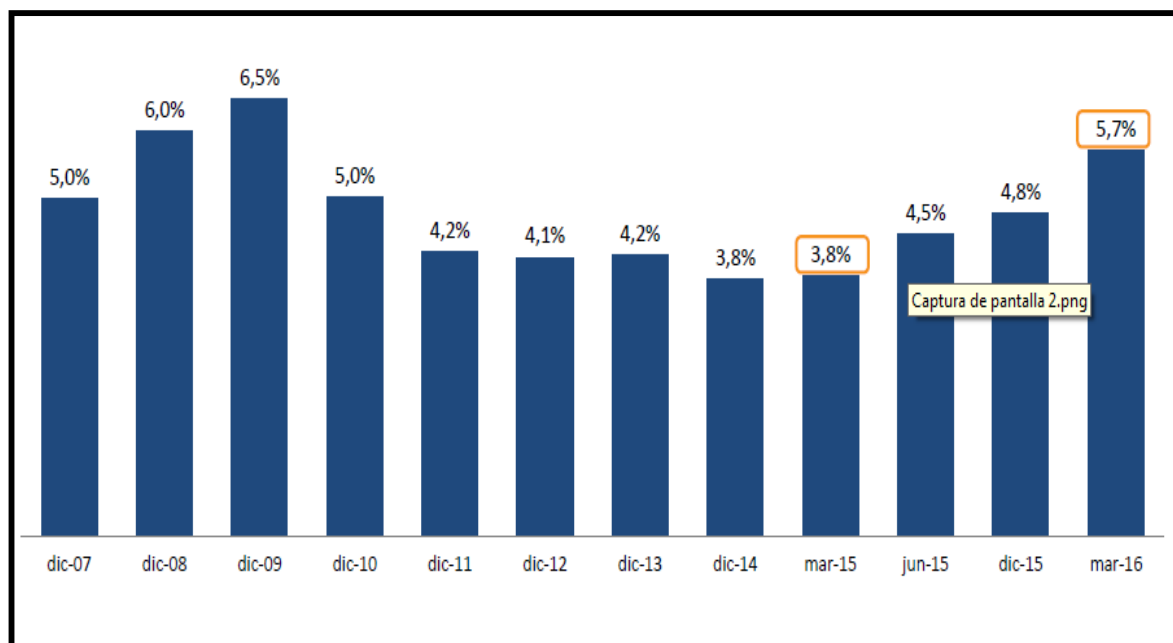
A lo largo del tiempo se ha podido notar que en Ecuador el nivel de empleo ha ido cambiando notoriamente, debido a la influencia de diversos factores económicos, sociales, culturales y políticos. En muchos de los casos esto ha cambiado en favor de los trabajadores, como los últimos avances que se realizaron durante la reciente década.

El Ministro del Trabajo Berrazueta (2016), en una entrevista con el Director General de la OIT manifiesta; que, el Gobierno en Ecuador es de los trabajadores y prueba de ello son las políticas que hemos implementado durante los últimos diez años, que nos han permitido eliminar injusticias como el trabajo por horas, la tercerización, la no afiliación al seguro social, reconocimiento a nuevos sindicatos como el de las trabajadoras remuneradas del hogar, entre otras.

Sin embargo muchos de los acontecimientos vividos en el Ecuador no ha sido favorables prueba de ello es el aumento del desempleo.

Según las encuestas realizadas por el INEC (s.f., pág. 14), la tasa de desempleo alcanzó el 5,7% a nivel nacional, 1,9 puntos porcentuales adicionales a lo registrado en marzo 2015.

### EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO: TOTAL NACIONAL



**Gráfico 2. Evolución del Desempleo**

Fuente: INEC Marzo 2016

Elaborado por: INEC Marzo 2016

En relación al mismo año, según datos de la última Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), “a partir de septiembre 2016 la tasa de desempleo nacional se registró en un 5,2%, a diferencia del año anterior (septiembre, 2015) la tasa de desempleo fue del 4,28%, dando como resultado un incremento de 0,92%”. (Larrea & Riofrío, 2016)

De acuerdo a la evolución de indicadores laborales, se muestra que entre marzo 2015 y marzo 2016, la tasa de empleo adecuado registra un decremento en Quito y Guayaquil, **5,8** y **9,6** puntos respectivamente (Gráfico 1.3), es decir que aumenta la tasa de desempleo en 3,4 y 3,5 puntos respectivamente (Gráfico 1.4).

### EVOLUCIÓN DE INDICADORES LABORALES

Periodo	Quito	Guayaquil	Cuenca	Machala	Ambato
mar-08	60,6%	49,2%	57,0%	49,3%	46,1%
mar-09	55,6%	43,3%	57,6%	43,3%	42,1%
mar-10	59,2%	46,5%	58,1%	46,3%	50,2%
mar-11	62,1%	47,0%	56,9%	43,8%	57,0%
mar-12	63,4%	56,3%	64,1%	53,3%	57,0%
mar-13	62,8%	55,1%	66,2%	52,4%	48,3%
mar-14	70,8%	59,1%	63,7%	53,4%	54,6%
mar-15	67,1%	63,6%	57,8%	47,4%	54,0%
<b>mar-16</b>	<b>61,2%</b>	<b>53,9%</b>	<b>60,7%</b>	<b>51,0%</b>	<b>51,2%</b>

**Gráfico 3. Evolución de Indicadores Laborales**

Fuente: INEC Marzo 2016

Elaborado por: INEC Marzo 2016

### EVOLUCIÓN DE INDICADORES LABORALES

Periodo	Quito	Guayaquil	Cuenca	Machala	Ambato
mar-08	6,5%	8,0%	5,0%	5,1%	4,5%
mar-09	7,2%	14,1%	4,9%	11,0%	4,1%
mar-10	7,2%	12,3%	3,8%	8,1%	3,1%
mar-11	5,7%	10,0%	4,1%	7,2%	3,5%
mar-12	3,7%	6,3%	4,7%	5,9%	4,4%
mar-13	4,1%	5,5%	3,2%	4,2%	4,4%
mar-14	4,3%	6,1%	3,2%	3,8%	5,8%
mar-15	4,4%	3,8%	3,2%	3,7%	6,4%
<b>mar-16</b>	<b>7,8%</b>	<b>7,2%</b>	<b>4,6%</b>	<b>4,0%</b>	<b>7,0%</b>

**Gráfico 4. Evolución de Indicadores Laborales**

Fuente: INEC Marzo 2016

Elaborado por: INEC Marzo 2016

“La desaceleración de la economía ha tenido su efecto en la nómina de las empresas. Sectores como la construcción y el comercio han empezado a reducir personal para adaptarse a una economía que se mueve más lenta”. (Espinoza, 2015) La falta de productividad obliga a las empresas a reducir el número de empleados para que de esta forma se pueda garantizar la continuidad del negocio, considerando que esto se debe al contexto de crisis económica.

Desde hace algunas décadas parte de los problemas se relacionan con la educación; debido a que, este ocupa una atención creciente en la sociedad, construyéndose así una fuente de desafíos para que los seres humanos se preparen con mayor frecuencia mejorando así su nivel de educación y de una u otra forma estar listos para enfrentar las exigencias del mercado laboral.

“Después de la inseguridad y la delincuencia, el desempleo es otra de las preocupaciones que tienen los ecuatorianos, problemas que vienen tomándose en cuenta desde el 2006”. (CEDATOS, 2012) Esto resulta difícil para muchos en especial para aquellos profesionales recién egresados de las distintas Universidades, donde el mundo laboral les exige experiencia. Este es un problema común para la población en el mundo entero, la falta de oportunidades afecta directamente a quienes esperan más de lo que la realidad les ofrece.

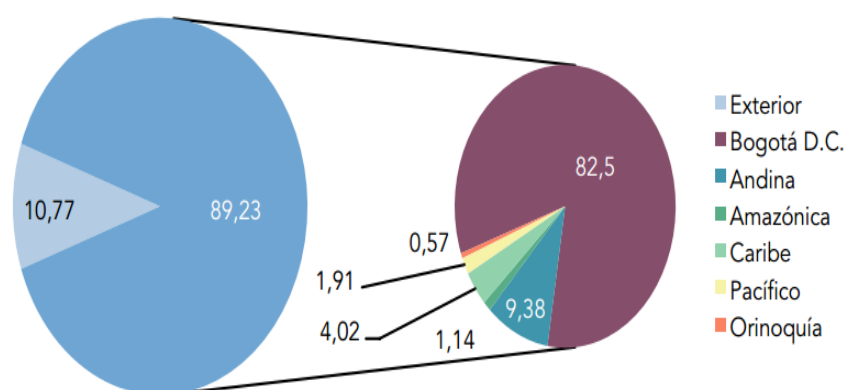
Muchas personas preparadas profesionalmente sufren a la hora de encontrarse en el mercado laboral debido a que este se encuentra saturado y no existen espacios donde ellos puedan desarrollarse.

En el año 2010 la UNESCO publicó un artículo por medio del Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, sobre la inserción en el mercado laboral de graduados de la educación superior. En este estudio se demuestra, que el título universitario es un elemento importante para acceder a puestos de trabajos en los países donde los salarios son más bajos, no siempre los graduados universitarios encuentran empleo en la rama de su profesión por lo que las universidades deberían estudiar la demanda de profesionales para que su oferta de estudios sea pertinente, deben estrecharse los vínculos entre las universidades y el mercado laboral no sólo en el proceso de formación sino también en la inserción laboral. (Álvarez & Romero, 2015, pág. 10).

La clave importante para que los recién graduados de las diferentes carreras universitarias encuentren empleo, es el conocimiento en las actividades que requieren los dueños de las empresas, conocimiento que se va adquiriendo a través de la práctica; es por ello, que se ve necesaria la formación en centros de trabajo durante la educación académica, para de esa manera ir fortaleciendo el conocimiento del estudiante.



Según la PUJ<sup>1</sup>, con respecto a las Encuesta de Seguimiento a recién Egresados, revela que la mayoría de los recién egresados son mujeres, representadas por el 58% de los egresados entre 2009 y 2011. El recién egresado típico es soltero, no tiene hijos, y si los tiene, a lo sumo será uno. En su mayoría, los recién egresados viven con sus padres (50,6%), seguidos por aquellos que tienen su propia familia (19,5%). Tienen una alta probabilidad de vivir en el país, específicamente en Bogotá, como lo muestra el gráfico 1.2. Entre los países de residencia de los que residen en el exterior, que representan el Estudio de seguimiento a recién egresados de programas académicos de pregrado de la Sede Central Estudio de seguimiento a recién egresados de programas académicos de pregrado de la sede central 10,8%, España es el de mayor presencia de los egresados encuestados con el 14,8% de la muestra, seguido por Francia (9,8%), Argentina (8,2%) e Italia (8,2%). (Pontificia Universidad Javeriana, 2012, pág. 13)



**Gráfico 5. Residencia de lo recién Egresados**

**Fuente:** ESRE, (2012).

**Elaborado por:** ESRE, (2012).

Weller (2014, pág. 61), dice que “Las debilidades de la inserción laboral de los jóvenes afectan no solamente su propio bienestar, sino también algunos elementos clave del desarrollo socioeconómico en general”.

La inserción laboral de los jóvenes es el elemento clave para el paso a la vida adulta, dado que los ingresos propios generan la base material para reducir dependencia económica respecto de los padres con sus hijos.

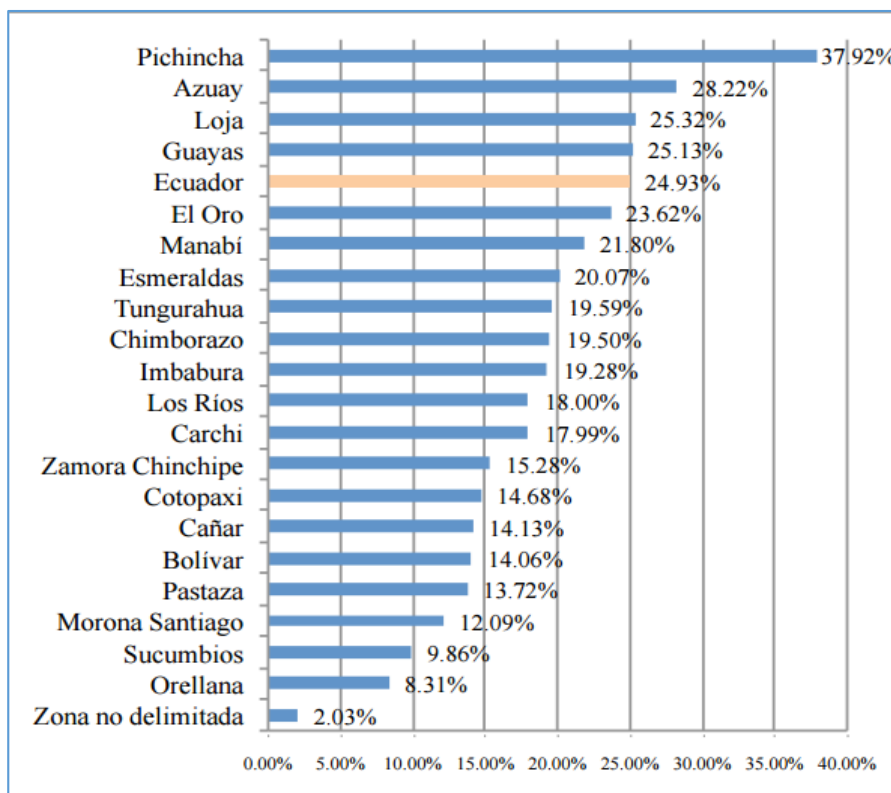
<sup>1</sup> **PUJ:** Pontificia Universidad Javeriana

## Microcontextualización

La formación académica es importante en todos sus niveles; es por ello, la necesidad de que una población se encuentre ocupada con instrucción educativa sea esta capacitación continua, superior o universitaria.

En cuanto a la provincia de Tungurahua, la composición de la población ocupada con instrucción universitaria indica importantes variaciones con respecto a las demás provincias de nuestro país. Entre los años 2014 y 2015, las provincias que crecieron en la ocupación de personas con instrucción universitaria fueron “Orellana con el 81,05%, Carchi con el 45,5% y Zamora Chinchipe con 41,84%. Por otra parte, sólo se registra una provincia que en ese mismo lapso de tiempo tuvo una variación negativa, Tungurahua con el 3,01%”. (Campaña, 2016, pág. 6)

A nivel provincial, Ecuador muestra la proporción de personas que deciden invertir en su formación universitaria en el siguiente gráfico:



**Gráfico 6. Población ocupada con instrucción universitaria**

**Fuente:** Maldonado D (2011).

**Elaborado por:** Maldonado D (2011).

Como se puede apreciar en el gráfico anterior, la provincia de Pichincha tiene el más alto porcentaje de ocupados con instrucción superior con el 37.92%, seguido del

Azuay con el 28,22%, Loja con el 25,32% y Guayas con el 25.13%. En contraste, las provincias que ocupan menos personas con estudios superiores son de la región amazónica; Morona Santiago con el 12,09%, Sucumbíos con el 9.86% y Orellana con el 8.31%. Dejando a la provincia de Tungurahua con el 19.59% de personas con instrucción universitaria.

La diferencia en los niveles educativos de las personas determina asimetría en el salario de los trabajadores. Una mayor educación significa necesariamente condiciones favorables en la economía para las personas.

La ciudad de Ambato cuenta con instituciones de tercer nivel de alto prestigio entre las cuales se encuentra la Universidad Técnica de Ambato, Institución de Educación Superior, de derecho público, con domicilio principal en la ciudad de Ambato, Provincia del Tungurahua, creada mediante Ley No. 69-05 del 18 de Abril de 1969. Sin fines de lucro (Consejo de Educación Superior, 2013, pág. 1).

Unidad Educativa la cual cuenta con la carrera de Contabilidad y Auditoría, siendo esta la primera facultad con la que nació la UTA y aquella que año tras año da a la sociedad profesionales capaces de enfrentarse al mundo laboral.

A fin de hacer un seguimiento a los graduados, en la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato, mediante resolución SCAUD-CD-549-2012, se crea la Comisión de Seguimiento a Graduados COSEG, la cual se encarga de analizar aspectos importantes como: empleabilidad, ocupación, cargo, tiempo de trabajo, relación laboral entre otras.

Pese a todas las iniciativas para hacer el seguimiento a graduados y finalizar la gestión con la inserción laboral universitaria, las fuentes de trabajo escasean en la actualidad, la demanda laboral es menor que años pasados (a los de investigación), y los requisitos para la empleabilidad se han impuesto con mayor exigencia.



**Gráfico 7. Árbol de Problemas**  
 Elaborado por: Pazmiño C (2017)

### 1.2.2 FORMULACIÓN Y ANÁLISIS CRÍTICO

¿Cómo influye el campo ocupacional del profesional graduado en la carrera de Contabilidad y Auditoría en los índices de empleabilidad?

La pregunta de investigación mencionada, surge bajo las siguientes consideraciones:

**Un campo ocupacional** con limitadas plazas de trabajo hace que las personas se vean obligadas a aceptar las condiciones a las que algunos empresarios abusadores las someten como son el pago de remuneraciones no acorde a capacidades y a lo que los empleados se ven obligados aceptar con el fin de no perder el puesto y quedar en el desempleo.

**Las plazas de trabajo limitadas,** provoca que las personas se vean en la necesidad de aceptar trabajos en áreas a las que no están de acuerdo a su nivel de estudio, con el fin de no perder el empleo.

Actualmente el mundo laboral tiene muchas exigencias las cuales en ocasiones son límites para los recién graduados profesionalmente.

**Elevado índice de desempleo**, es una de las causas para que los profesionales muchas veces no puedan colocarse en el campo ocupacional al que están capacitados.

**La poca experiencia laboral** es una enorme barrera para un ingeniero en contabilidad y auditoría recién graduado y en busca de trabajo, debido a que muchos de los estudiantes de tercer nivel no han visto la necesidad de involucrarse en el campo laboral mientras terminan sus estudios académicos, pero ya al culminar su carrera universitaria y tratar de entrar en el mundo laboral se topan con la necesidad de experiencia para poder entrar en un puesto vacante de trabajo. Sin lugar a duda la necesidad trabajar mientras se cursa un nivel de estudio es indispensable debido a que es allí donde se van formando los cimientos y fortaleciendo el conocimiento de día a día se van adquiriendo en las aulas de aprendizaje.

**Informalidad de las empresas**, situación en la que muchos trabajadores se encuentran debido aquellas empresas que no les brindan la oportunidad de desarrollarse en las mismas (se manejan en forma familiar), ocasionándole así deterioro de la salud psicológica y profesional.

### **1.3 JUSTIFICACIÓN**

El presente trabajo de investigación nace con el propósito de evaluar el campo ocupacional y el nivel de empleo que tienen los profesionales graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato, con la finalidad de identificar las distintas necesidades de los empleadores a la hora de contratar personal y de esta manera poder proporcionar a la sociedad profesionales capaces de enfrentarse al mundo laboral.

Esta investigación se enfoca principalmente en determinar si el profesional graduado de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato, está ocupando un cargo de acuerdo al nivel de conocimientos adquiridos en su carrera universitaria.

Actualmente se puede observar el perfil que requieren dueños de empresas a la hora de contratar a sus empleados, los índices de empleabilidad estadísticos muestran que

para cubrir un perfil o puesto de trabajo se requiere mayor énfasis en el nivel de experiencia que exigen, y en ciertas ocasiones agregar valor a los conocimientos; por lo que cada vez se necesita con urgencia verdaderos programas de desarrollo dentro de las aulas y porque no cuando laboran en centros de trabajo realizando sus pasantías con el fin de que los estudiante durante todo el proceso de formación académica y profesional desarrollen habilidades y destrezas que se busca en el mundo laboral.

A través de esta investigación se verificaría si existe correlación entre los planes de estudio aplicados dentro de las universidades con lo que requiere el mercado laboral, viéndose constituido por empresas, instituciones públicas u organismos mixtos.

Finalmente el presente estudio busca diseñar una apropiada y efectiva herramienta que ayude a la correcta formación de los estudiantes universitarios, con el fin de que al terminar sus estudios de tercer nivel se encuentren listos para enfrentarse a un mundo del cual ya vinieron preparándose con anterioridad.

## **1.4 OBJETIVOS**

### **1.4.1 Objetivo General**

Estudiar el campo ocupacional de un profesional graduado de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato y su incidencia en los índices de empleabilidad durante el período 2013 a junio 2016.

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- Investigar el campo ocupacional en el que se desempeña un profesional graduado de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.
- Diagnosticar el grado de empleabilidad que mantienen los profesionales graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTA, período 2013 a junio 2016.

- Proponer un plan de mejora académico y laboral para los estudiantes de la Carrera de Contabilidad y Auditoría en la Universidad Técnica de Ambato.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Los antecedentes de la investigación se basan en una revisión documental, utilizando fuentes bibliográficas, revistas científicas, congresos, etc., que sirven como referencia para el desarrollo de esta investigación.

López (2012), de la Universidad Técnica de Ambato realizó un seguimiento a los graduados de su facultad con el tema: “La empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias administrativas de la Universidad técnica de Ambato”, el objetivo de esta investigación fue: Diagnosticar las posibilidades que tiene los egresados y recién graduados de conseguir empleo inmediato, parte de los resultados que se muestra en la investigación es la falta del título profesional y la poca experiencia que tienen los recién graduados en el campo laboral. Al finalizar la autora concluye que:

Las posibilidades de que el egresado y recién graduado consiga empleo son escasas debido al desinterés en capacitarse continuamente. El mundo globalizado en el que actualmente vivimos exige capacitación para ir acorde a los cambios continuos que se van dando. Uno de los principales obstáculos para la inserción laboral inmediata es la falta de título profesional; actualmente el mercado laboral exige documentos que acrediten su condición de profesional, a falta de ello, son relegados a puestos operativos con sueldos mínimos básicos. Otra de las cosas importantes es la formación del egresado, no se sujeta a la demanda laboral porque no desarrolla habilidades y destrezas que exige el mercado laboral en la práctica. Puede estar bien en conocimientos teóricos pero si estos no son conjugados con las prácticas y pasantías pre-profesionales no se puede avanzar en la formación idónea del nuevo profesional (pág. 96).

Cada etapa de la vida tiene su ciclo, y cuando muchas veces somos estudiantes, pensamos que el mundo es un día a la vez, sin darnos cuenta que si viviéramos ese día ganando experiencias estarías sumando puntos para el futuro. Una de las grandes desventajas que tienen los profesionales recién egresados o graduados de sus carreras universitarias es la poca experiencia a la hora de buscar empleo; es por ello, que es



recomendable que las personas distribuyan su tiempo y puedan trabajar y estudiar en una misma instancia, de esta manera al graduarse de su carrera no tendrán miedo de enfrentarse a un mundo que les parecerá desconocido.

En las universidades ecuatorianas, el organismo gestor de la calidad universitaria, Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES), establece entre los indicadores de calidad a efecto de calificar a las universidades y sus carreras, “la existencia de un sistema de seguimiento de los graduados universitarios, el cual permita la obtención de información sobre la empleabilidad, la proyección social de las carreras y el perfil de egreso”. (Cedeño, Tejada, & Tirado , 2015, pág. 127)

La PUJ<sup>2</sup> (2012), realizó un estudio que incluye cohortes de 2009 al 2013. El tamaño de la muestra fue representativo de la población, uno de sus objetivos principales fue “conocer la situación laboral al momento de su graduación, así como, posteriormente, al diligenciar la encuesta” (pág. 12). De los resultados obtenidos por los investigadores se resaltarán lo siguiente:

El 70% de los recién egresados empleadores realizan actividades que están relacionadas con la formación recibida en la Universidad. Este importante porcentaje es seguido por el 16% que tienen una ocupación no relacionada. La ocupación del 12% de los empleadores tiene una relación parcial con la formación recibida.

De acuerdo a esta misma investigación la tasa de desempleo correspondió al 13,9%. De aquellos que se encontraban desempleados, el 27% eran aspirantes al primer empleo, mientras que el 73% ya habían trabajado antes (pág. 71).

El primer trabajo de los egresados que estaban desempleados fue obtenido entre los 13 y los 29 años. La edad más frecuente del primer empleo, al igual que la mediana, son los 23 años (pág. 75).

Otro resultado importante en esta investigación es aquella que nos muestra cuales son las causas por las que creen que se encuentran desempleados:

En su mayoría, los desempleados perciben que si aún se encuentran en esta situación, es porque no reciben ninguna respuesta por parte de los empleadores (33,33%), o porque no encuentran el trabajo apropiado para su profesión (32,08%). Entre las razones adicionales referidas

---

<sup>2</sup> PUJ: Pontificia Universidad Javeriana. Universidad que realiza estudios de seguimiento a recién egresados de pregrado Bogotá-Colombia.

están que, según los empleadores, podrían carecer de la experiencia necesaria (10,6%), o los consideran sobrecalificados (7,55%) o muy jóvenes (6,92%). Finalmente, el no saber cómo buscar empleo (6,29%) y la carencia de las competencias necesarias (3,77%) son motivos menos frecuentes que responden los desempleados a la hora de explicar su condición (pág. 76).

Como conclusión a la investigación realizada por la universidad PUJ, es que existen un sin número de razones por las cuales una persona no puede encontrar un puesto de trabajo, pero la principal entre ellas es que no se puede colocar en su campo ocupacional.

El departamento de investigación de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí ULEAM (2010), en su trabajo investigativo denominado “Campo ocupacional de los egresados y graduados de la universidad laica Eloy Alfaro de Manabí ULEAM, periodo 1997-2007”, su objetivo principal fue “Diagnosticar la situación ocupacional de los egresados y graduados y procurar fundamentalmente, determinar el nivel de ocupación y analizar el proceso de inserción laboral de los profesionales formados en el periodo 1997-2007”. Al finalizar la investigación el departamento de investigación concluye que:

La situación laboral de los profesionales formados en la ULEAM, periodo 1997-2007 se puede calificar de buena. Existe un alto porcentaje de ocupación que alcanza el 86%; de los cuales el 58% están ejerciendo su profesión; y el 42% en otras actividades distintas a su formación profesional. Se señala como factor de mayor incidencia en la inserción laboral, la falta de experiencia laboral, por lo que es urgente que en cada carrera se ejecuten verdaderos programas de desarrollo laboral en los centros de trabajo (pasantías) con la finalidad de que los estudiantes a lo largo de todo el proceso de formación profesional desarrolle habilidades y destrezas técnicas, (pág. 60).

En el trabajo investigativo de Arquero, Donoso, Jiménez & González (2009), denominado “Análisis exploratorio de perfil demandado para administración y dirección de empresas: implicaciones para el área contable”, los autores se plantearon como objetivo: “Identificar las necesidades de formación percibidas por los egresados de Administración y Dirección de Empresas de la Universidad de Sevilla, profundizando en los contenidos de contabilidad”. (pág. 1) Este trabajo se desarrolló con una profunda investigación de campo, utilizando diferentes técnicas

para recopilar la información, con la finalidad de rediseñar los planes de estudio en la universidad ADE.

Los datos recogidos evidencian algunos resultados importantes como:

La mayor parte de los encuestados ha tenido experiencia laboral relevante en contabilidad/auditoría (77%), un 22% en finanzas y un 11% en el área de marketing/ventas. Además, un 17% tiene experiencia en áreas no contempladas; principalmente en puestos de gerencia o dirección, como consultores en varias de las áreas o en la administración pública. (pág. 10)

Otros resultados importantes de esta investigación se mostraran en la siguiente tabla:

**Tabla 1.** Principales resultados del estudio para el rediseño del título de ADE (pág. 25)

	<b>Título de ADE según los encuestados</b>	<b>Apreciaciones de los entrevistados</b>
<b>Estructura</b>	<p>Duración de la titulación: 5 años.</p> <p>Horas lectivas: 25 horas/semana.</p> <p>Aumentar peso lectivo de: idiomas, herramientas informáticas, fiscalidad, contabilidad.</p> <p>Disminuir o mantener peso lectivo de: historia, sociología, teoría económica, métodos cuantitativos.</p> <p>Porcentaje de materias obligatorias: 75% aprox.</p> <p>Preferiblemente una combinación de asignaturas anuales y semestrales, rechazándose que sean todas semestrales.</p>	<p>Podría reducirse las horas lectivas si ello facilita alcanzar otros objetivos, como trabajo en grupo o autonomía del alumno.</p> <p>Necesidad de buscar un equilibrio entre formación general y especialización.</p> <p>Cambio de orientación en la enseñanza de los contenidos instrumentales (v.g. métodos cuantitativos) hacia una realmente aplicada, para que sean percibidos útiles.</p>
<b>Necesidades de formación</b>	<p>Áreas prioritarias: idiomas, herramientas informáticas, fiscalidad.</p>	<p>Aprendizaje autónomo por los estudiantes de idiomas y herramientas informáticas.</p>

<p><b>Capacidades personales</b></p>	<p>Atención prioritaria a casi todas las capacidades personales, en especial, comunicación oral y escrita, y resolución de problemas.</p>	<p>Las capacidades personales añaden mucho valor a la formación de los egresados.</p>
<p><b>Contenido de Contabilidad</b></p>	<p>Percibida como muy importante y con un nivel adecuado en la titulación, no debiéndose reducir su peso lectivo.</p> <p>Áreas prioritarias: sistemas ERP, auditoría interna, contabilidad fiscal, presupuestación.</p> <p>Asignaturas obligatorias en grado: contabilidad básica, normativa contable y elaboración de cuentas anuales, contabilidad de sociedades, elaboración de otros estados financieros, análisis contable.</p> <p>Asignaturas obligatorias u optativas: modelo de cálculo de costes, control de gestión, presupuestación, contabilidad fiscal.</p> <p>Asignaturas optativas o para postgrado: contabilidad internacional, contabilidad pública, contabilidad sectorial.</p>	<p>Necesidad de desarrollar varios grados especializados.</p> <p>Necesidad de implantar un grado específico de contabilidad y finanzas.</p> <p>La formación en normas internacionales de información financiera debe ser objeto de postgrado</p>

**Fuente:** Egresados de ADR de la Universidad de Sevilla

**Elaborado por:** Arquero, Donoso, Jiménez & González (2009).

En relación a lo anterior podemos concluir que se ha vuelto un punto importante en el mundo educativo identificar las necesidades de la formación, para que a través de ellas ir corrigiendo los puntos débiles y fortaleciendo y así mejorando los resultados requeridos.

Alemán (2005), realizó un trabajo investigativo con el tema “La inserción laboral de los titulados universitarios: un análisis crítico credencialista y consideraciones dimanantes del espacio europeo de enseñanza”, del cual nos indica que la apertura económica y el aumento de la competitividad aceleran la densidad de las redes empresariales para lo cual se hace necesario la inserción de numerosos egresados, pero una expansión demasiado rápida del número de universitarios, tal como ha pasado en España durante las últimas décadas, impide una absorción correcta de dicha fuerza de trabajo puesto que el mercado no es capaz de integrar a toda una numerosa cantidad de egresados, es así que de ahí nace el subempleo de los egresados en puestos no correspondientes a su nivel formativo. Entre las principales irregularidades en la actividad laboral de los egresados universitarios que presenta esta investigación están las siguientes:

1. La primera parte de las objeciones o irregularidades tienen que ver con el estatuto profesional del titulado universitario: “contratos de muy corta duración”, “duración/inseguridad laboral”, “inestabilidad laboral”, fueron expresiones muy reiteradas en las críticas del colectivo. “Como motivaciones de fondo, se adujeron los “contratos precarios”, la “falta de renovación”, y en general la “política de contratación” de las empresas”.
2. De igual relevancia fueron las inferencias acerca del subempleo de los titulados. La encuesta puso de manifiesto las disociaciones existentes entre el puesto que ocupa el egresado y el trabajo acometido en la práctica. El universitario reconoce sin rodeos el hecho de “ser contratado para funciones distintas”, la realización de “trabajos que no le conciernen”, actividades que no tengan ninguna relación con mis estudios académicos.
3. Los déficits prácticos y de formación, los fallos e incluso lagunas funcionales arrastrados desde el sistema reglado de enseñanza, o la “contratación en prácticas para ahorrarse dinero”, fueron aspectos igualmente denunciados por el alumno de nivel terciario.
4. Irregularidades relativas al estatuto laboral del universitario acompañadas de un cuadro sobremanera elocuente de prácticas fraudulentas. A modo de ejemplo, se reitera el hecho de “no tener” o “no cotizar en la seguridad social”, “no estar asegurado todas las horas”, no encontrarse “dado de alta”,

incluso el desempeño más espurio de la actividad laboral “sin contrato y sin seguridad social”.

5. Otra irregularidad se basa sobre los dos aspectos de la relación laboral: jornada y régimen retributivo. En cuanto a lo primero, se apostilló el hecho de “trabajar demasiadas horas”, “muchas horas”, o “más horas de las que pone el contrato”. Y en cuanto al segundo aspecto, se apuntó cuestiones tales como el “retraso en el cobro” del sueldo o el “incumplimiento del contrato en pago de honorarios”.
6. Incumplimiento de la normativa preventiva, la no explicitación de las condiciones materiales de trabajo, o la “falta de equipamiento”, sin faltar denuncias de prácticas discriminatorias por razón de género.
7. El último bloque de apreciaciones críticas examinó el grado de insatisfacción laboral detectado en la población egresada. De acuerdo a las anomalías señaladas anteriormente destaca que existe un alto nivel de insatisfacción de trabajo en los egresados.

La universidad está conminada a considerar los fenómenos y particularidades expuestas contextualizándolas en los mercados locales y regionales de trabajo e identificando la casuística de perfiles y ámbitos profesionales que envuelven las respectivas titulaciones. Como cualquier otra política activa de empleo, se trata de detectar los requerimientos cualificacionales con una gestión anticipada de los fenómenos emergentes para, desde ahí, implantar proyectivamente estrategias de integración curricular al hilo de las exigencias atribuidas a cada perfil y subgrupo egreso.

Al finalizar el autor concluye con un pensamiento de los titulados universitarios:

A nosotros no nos vale cualquier empleo. Nosotros queremos un empleo de calidad. Y un empleo de calidad sólo se puede dar si las empresas son más productivas y son más competitivas. Con empresas ruinosas no puede haber calidad en el empleo. En un mundo globalizado como el que estamos no podemos aspirar a otra cosa. (Aleman, 2005)

Se puede decir que en ocasiones la gran demanda que existe de egresados, muchas veces afecta a los mismos debido a que los empresarios establecen condiciones a las que un titulado universitario no debería ser víctima, en vista de que, por un mejor

nivel de vida se motivó a desarrollarse y estudiar. De esta manera los empresarios no les permiten integrarse en el mercado laboral ocupando un cargo para el cual fueron capacitados y se ven obligados a buscar otras formas de salir adelante contribuyendo a la aparición del subempleo.

Vargas (s.f.), realizó un trabajo investigativo con el tema “Perfiles de empleabilidad y diseño profesional” del cual nos indica que al realizar 100 encuestas a diferentes instituciones empresariales obtuvo los siguientes resultados: las competencias con las que resalta las personas a la hora de contratar y con las que el empresario quiere que cuente o busca en un posible empleado son las siguientes Motivación por la calidad, Resolución de problemas, Compromiso ético, Toma de decisiones, Capacidad de organización y planificación, Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, Capacidad de lengua extranjera y Capacidad de análisis y síntesis. La respuesta a su investigación concluye que:

La inserción laboral está más determinada por un perfil de empleabilidad idóneo que por la denominación de un título, así como por tipos e ingenieros legitimados en la empresa (ingeniero de proceso, ingeniero de producto, ingeniero planeador) antes que por tipos de ingenieros ofertados por el sistema de educación superior. En general, la adquisición de competencias específicas en la empresa es tan o más valorada que la formación académica, confirmando la demanda de un perfil de egreso similar al perfil de empleabilidad. Las demandas de educación específica apuntan en mayor medida a capacidades adquiridas en el tránsito laboral por los sectores productivos, que a títulos formales de especialización; la especialización a su vez privilegia la certificación de capacidades por organismos especializados antes que a la demanda de un posgrado.

Después de haber analizado cada una de las conclusiones anteriormente mencionadas se puede destacar que la mayor afectación a la inserción laboral es la falta de experiencia en el mercado laboral, es decir las universidades deben enfocarse en otorgar programas que garanticen a los estudiantes adquirir mayor experiencia mientras van en su proceso de estudio para así estar listos a la hora de graduarse y buscar un sitio o lugar de trabajo.

## **2.2 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO – TÉCNICA**

### **2.2.1 Mercado de trabajo**

Hoy por hoy, el mercado de trabajo es la pieza fundamental para combatir el desempleo, su flexibilidad ayuda a que se pueda garantizar el bienestar de los trabajadores y de la sociedad en general.

Dentro de las teorías de los mercados laborales, hay una vertiente importante que enfoca su análisis en las características de la fuerza de trabajo, a la que reconoce la posibilidad de elevar su productividad vía el conocimiento. Esta corriente asevera que la educación es una inversión y que el conocimiento igual que la salud radica en los individuos, por lo que se le conoce como la “Teoría del Capital Humano” y es, quizá la propuesta más influyente dentro del conjunto de teorías que conforman la “Economía de la educación” (Campos, 2003, pág. 102).

Entonces se puede decir que existe una gran vinculación entre la educación y el progreso económico, debido a la importancia creciente del Capital Humano puede verse desde la experiencia que tienen los trabajadores y su educación recibida con anterioridad.

León, Torres & Vizcaya (2014, pág. 4), definen al mercado de trabajo como “un conjunto de relaciones entre empleadores (ofertantes de empleo o demandantes de trabajo) y personas que buscan trabajo remunerado por cuenta ajena (ofertantes de trabajo o demandantes de empleo)”.

El mercado laboral es el lugar donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores (Economipedia, 2016).

Ambos conceptos coincide que el Mercado de trabajo es aquel espacio en que se interrelacionan dos variables fundamentales, las cuales son la oferta y la demanda, buscando asignar los recursos humanos interesados en trabajar (oferta laboral) en las plazas laborales generadas por las empresas (demanda de mano de obra).



La demanda de empleo está estrechamente vinculada a la actividad económica, de modo que sólo un crecimiento sostenido de los ingresos (utilidad) puede garantizar el crecimiento del empleo en cantidad suficiente para absorber la población dispuesta a trabajar.

Prieto (1989, pág. 191), afirma que “el mercado de trabajo es un mercado lleno de imperfecciones. Tan imperfecto que difícilmente se puede considerar solo un mercado”.

Las imperfecciones solo pueden diferenciarse con relación a la perfección. Las imperfecciones del mercado de trabajo no se mostrarán con nitidez a menos que se realice otras comparaciones con otros mercados de trabajo.

Para que un mercado de trabajo perfecto funcione según sus leyes naturales y asigne así a cada fuerza de trabajo su lugar más adecuado y eficiente se requiere:

1. Una perfecta y permanente movilidad de la fuerza de trabajo;
2. Una perfecta competencia entre todas las ofertas frente a la demanda;
3. Una perfecta competencia entre todos los demandantes frente a la oferta;
4. Un perfecto conocimiento de la oferta por parte de los demandantes y de la demanda por parte de los ofertantes de FT;
5. Los salarios, el precio de la mano de obra será una mera consecuencia de la anterior; cada uno de ellos se situara en el punto de equilibrio de la oferta y de la demanda (Weber, 1965).

A razón de esto se puede decir que para que un mercado funcione de la mejor manera debe ser regido por la ley de la oferta y la demanda, a este también se le añade factores importantes como son los Gobiernos a través de las normas jurídicas, las relaciones colectivas y las valoraciones personales.

Los principales mecanismos que determinan el funcionamiento del mercado de trabajo en España se dirigen fundamentalmente a rebajar los costes salariales. Intención que está siendo contradictoria con el modelo de competitividad basado en la formación, la calidad del trabajo, la productividad y la implicación de los trabajadores, que se dice perseguir. (González, 2013)

### 2.2.1.1 El mercado laboral en la bolsa universitaria

El mundo laboral requiere de personas capaces y aptas para realizar todo tipo de trabajo, debido a sus constantes cambios y evoluciones tanto científicas como tecnológica, cambios que constantemente influyen sobre la forma de producir, de comunicar, de buscar otros mercados<sup>3</sup>, hasta de seleccionar el personal, al grado de exigir a los empleados, no sólo conocimientos y habilidades, sino también un nivel de comunicación excelente con capacidad de diálogo, facilidad para plantear y resolver problemas en equipos interdisciplinarios.

En las grandes compañías se busca el verdadero talento. Si una empresa es grande, abierta a los cambios, habrá gente que quiera pertenecer a ella, sobre todo la más talentosa, y se da el círculo de las empresas progresistas que cuentan con personal progresista; y lo contrario, es cuando algunas empresas se estancan con gente que no aporta nada nuevo, porque los mismos niveles directivos no lo promueven. Ante este panorama, la DGOSE<sup>4</sup> de la UNAM se dio a la tarea de ayudar a sus estudiantes y egresados a través de un modelo de competencias y un servicio por un sistema de cómputo, para que las empresas que publican sus vacantes, plasmen sus requerimientos y los universitarios sepan identificar sus competencias y mostrarlas en el proceso de búsqueda de empleo. (Olvera, 2008, pág. 2)

A través de esto se puede entender que lo que el mercado laboral exige es personal que esté en reto constante para producir con nuevas ideas y generar a la vez, su propio desarrollo personal y profesional.

De acuerdo a un reporte del SNNA<sup>5</sup> (2016), las carreras con mayor demanda de aspirantes tanto en Universidades, como en Institutos Técnicos y Tecnológicos Públicos son los siguientes:

En el proceso de postulación se identificó que para marzo 2015 la carrera más demandada en universidades públicas fue Enfermería con un 4,97%. También se puede identificar 20 carreras con mayor

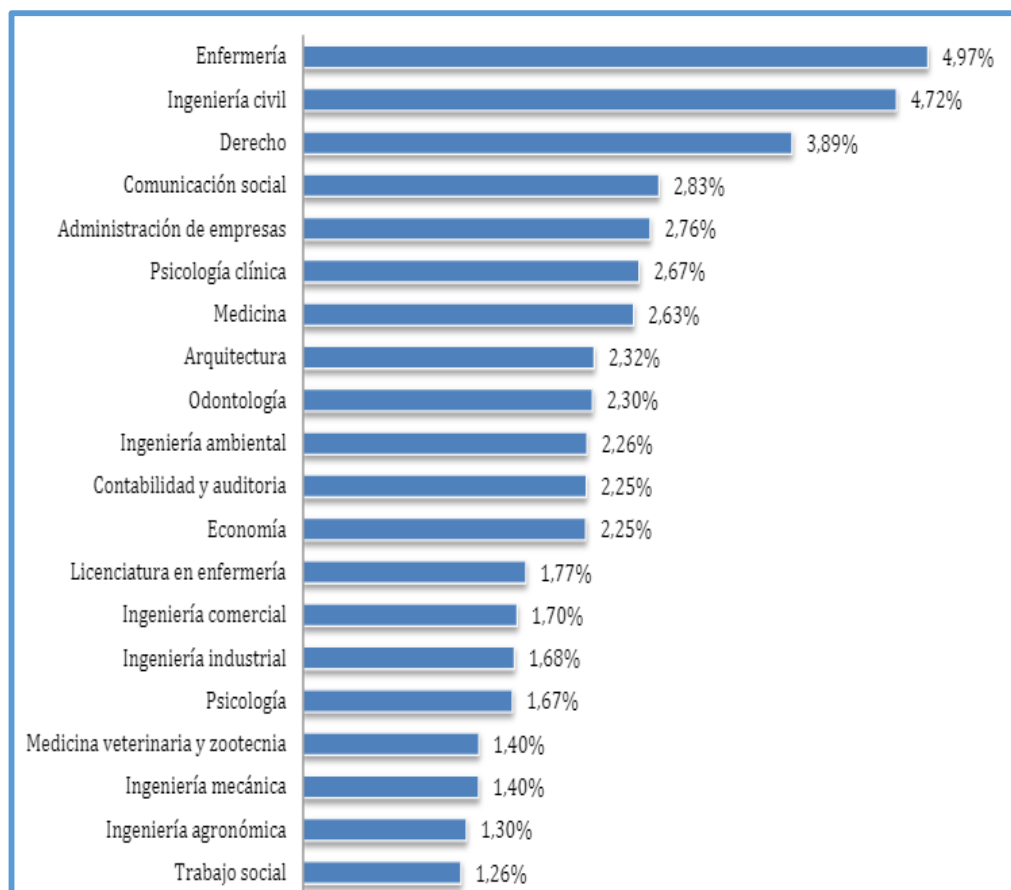
---

<sup>3</sup> Mercados Nacionales e Internacionales donde se pueda introducir y ofertar el bien o servicio.

<sup>4</sup> DGOSE: Dirección General de Orientación y Servicios Educativos.

<sup>5</sup> SNNA: Sistema Nacional de Nivelación y Admisión.

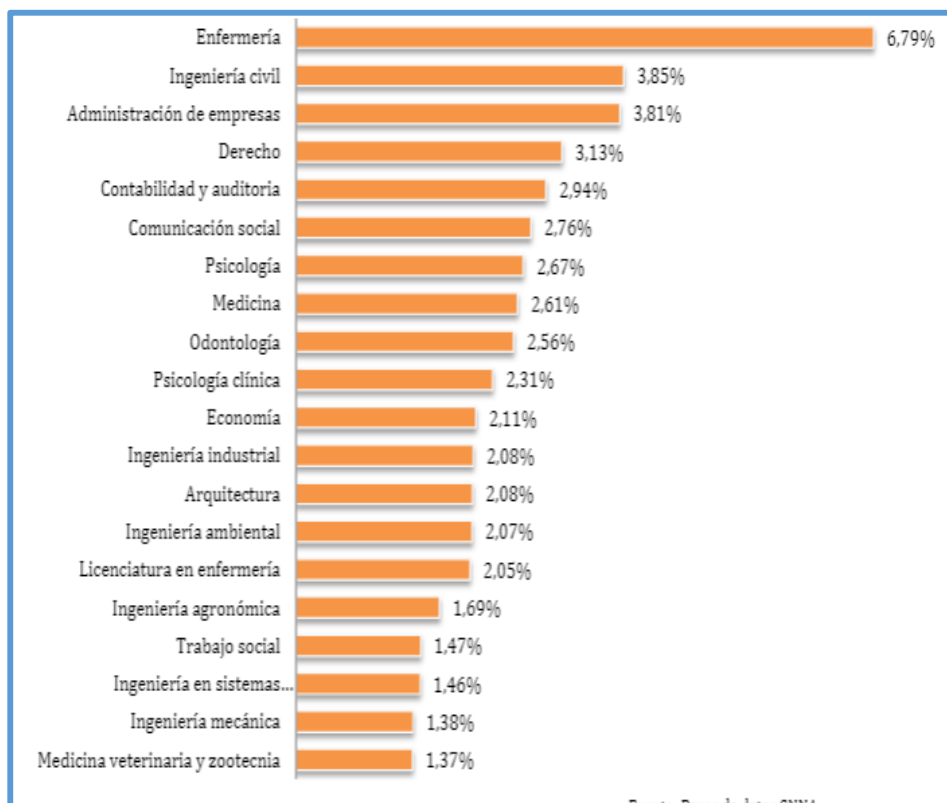
demanda por aspirantes a las universidades y estas son las siguientes: Enfermería, Ingeniería civil, Derecho, Comunicación social, Administración de empresas, Psicología clínica, Medicina, Arquitectura, Odontología, Ingeniería ambiental, Contabilidad y auditoría, Economía, Licenciatura en enfermería, Ingeniería comercial, Ingeniería industrial, Psicología, Medicina veterinaria y zootecnia, Ingeniería mecánica, Ingeniería agronómica y Trabajo social, 14 de estas carreras están direccionadas al cambio de la matriz productiva (Sistema Nacional de Nivelación y Admisión (SNNA), 2016), (pág. 12)



**Gráfico 8. 20 Carreras mas demandadas en Universidades Públicas Marzo 2015**

**Fuente:** Base de datos SNNA (2015)

**Elaborado por:** Producción de información SNNA (2015)



**Gráfico 9. 20 Carreras más demandadas en Universidades Públicas Septiembre 2015**

**Fuente:** Base de datos SNNA (2015)

**Elaborado por:** Producción de información SNNA (2015)

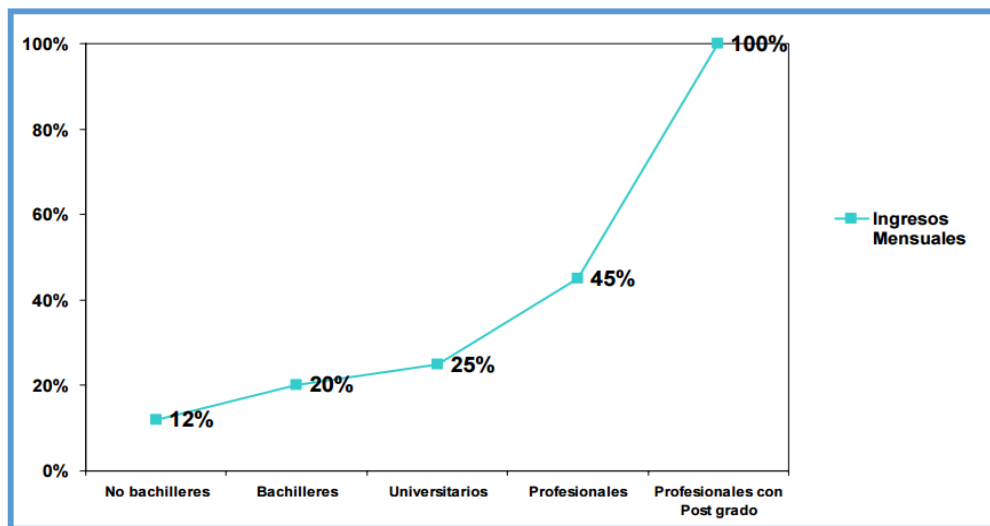
Entre los meses marzo y septiembre, se puede identificar que la carrera de Contabilidad y Auditoría ha subido la demanda del puesto décimo al quinto en el mismo año.

Durante la postulación se identificó que la carrera más demandada en institutos técnicos y tecnológicos fue Análisis de Sistemas con el 7,29%. Además se puede identificar 20 carreras con mayor demanda y son las siguientes: Análisis de sistemas, Hotelería y turismo, Mecánica automotriz, Diseño de modas, Electromecánica, Informática mención análisis de sistemas, Mecánica industrial, Agropecuaria, Electrónica, Electricidad, Agroindustria, Diseño gráfico, Electricidad industrial mención electricidad de potencia, Informática mención mantenimiento e instalación de redes, Administración mención contabilidad y auditoría, Asistente de ingeniería civil, Informática análisis de sistemas, Electricidad industrial, mención en electromecánica, Informática mención ensamblaje de equipos de cómputo y Administración de empresas mención contabilidad, de las cuales 9 de ellas son carreras que están direccionadas al cambio de la matriz productiva. (2015, pág. 2)

A través de estos resultados también se puede decir que la carrera de Administración mención contabilidad y auditoría, demandada en los institutos técnicos y tecnológicos se encuentre en el catorceavo puesto de veinte carreras.

Según un estudio en materia de capital humano CINDE<sup>6</sup> (2014), menciona que “se determinó que diez carreras universitarias son las que actualmente gozan de una mayor demanda en el mercado laboral costarricense. Se encontró en las primeras tres posiciones las siguientes: Ingeniería en Software y Computación, Administración de Empresas y Contabilidad”.

Es importante mencionar que las condiciones de vida varían de acuerdo al nivel de preparación que tengan las personas; es decir, mientras mayor sea su nivel de educación mejores ingresos poseerá. (INEC , s.f., pág. 14)



**Gráfico 10. Ingresos Mensuales Vs Preparación Académica**

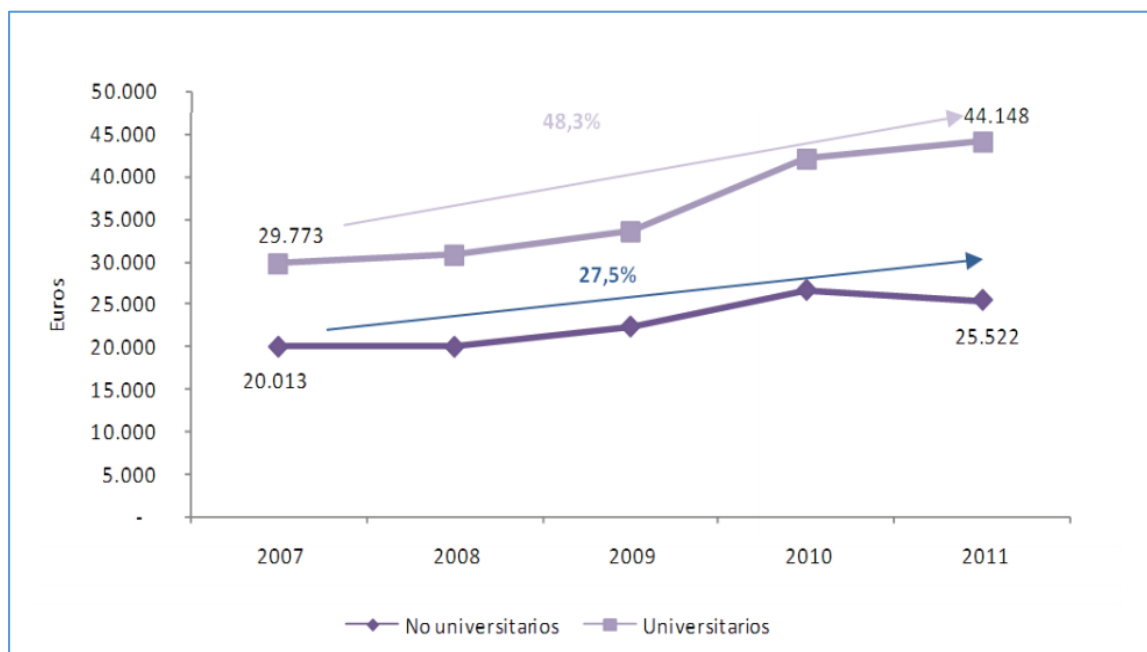
**Fuente:** INEC

**Elaborado por:** INEC

Corral (2011), en su estudio donde analiza la relación existente entre el nivel de estudios alcanzado por una persona y su situación en el mercado de trabajo en España, determino que si las personas deciden invertir tiempo y recursos en conseguir una adecuada formación es una decisión sumamente acertada, no sólo por la satisfacción personal del individuo, sino porque se constituye como un arma sumamente valiosa para enfrentarnos a un mercado de trabajo cada vez más

<sup>6</sup> CINDE: Coalición Costarricense de Iniciativas para el Desarrollo.

complejo, permitiendo abordarlo en un triple frente: nos ayuda a conseguir trabajo, a conservarlo en momentos difíciles y a alcanzar unas condiciones laborales más ventajosas para el individuo.



**Gráfico 11. Evolución de los salarios en España**

**Fuente:** Corral (2011).

**Elaborado por:** Corral (2011).

Un estudio realizado por ISCA<sup>7</sup> (2011), pone de manifiesto las grandes diferencias salariales entre las personas con titulación universitaria y las que no la tienen, como se puede observar en el gráfico 2.2.

De acuerdo al análisis del gráfico se puede interpretar que en el año 2011, el salario de una persona empleada con titulación universitaria es un 42% superior al de un trabajador sin ese nivel de formación. Igualmente se observa que el crecimiento en la retribución de empleados con formación universitaria es mucho mayor, incrementándose entre el año 2007 y 2011 en un 48,3% en el caso de los empleados universitarios y en un 27,5% entre los que no han alcanzado dicho nivel formativo.

<sup>7</sup> ICESA: Grupo en colaboración con la SALLE Universities y Laboris.net

En relación a las dos investigaciones se puede decir, que si una persona decide emplear su tiempo y recursos en educación estará de alguna manera mejorando su futuro; es decir, de acuerdo al nivel de educación será su salario.

OCDE<sup>8</sup> (2011), en España, “la media salarial de un titulado superior es un 41% superior a la de una persona con educación secundaria y un 63% a los que tienen formación primaria o inferior”.

Si analizamos la evolución y los niveles de los salarios entre los distintos niveles de formación, se observa que estos son más elevados cuanto mayor es el nivel de educación del individuo y, que, además, crecen a tasas mucho más elevadas.

### **2.2.2 Campo Ocupacional**

El campo ocupacional es una derivación de un trabajo específico, o la profesión a la que se dedica la persona, existen muchos campos ocupacionales hoy en día.

El egresado de la carrera de Contabilidad estará en capacidad de trabajar con alto nivel de eficiencia en las siguientes funciones o roles Gerente departamental de Contabilidad y Auditoría, impuestos, finanzas y tesorería, gerente financiero, Consultor independiente (iguales contables y fiscales) auxiliar de contabilidad, encargado de inventario, nomina, cuenta por cobrar y asesor contable, estos son todos los campos en que se puede desempeñar en egresado de la carrera de contabilidad (Agramonte, 2014).

El profesional graduado en Contabilidad y Auditoría según la UNPHU<sup>9</sup> (2016), se desempeña en los siguientes cargos y funciones:

Los Contadores Públicos Autorizados, CPA, tienen diferentes opciones de desempeño, tanto en el área gerencial en empresas públicas y privadas ejerciendo funciones como contadores, directores financieros, auditores internos y externos, emprender su propia empresa y trabajar en firmas de Contadores y Auditores

---

<sup>8</sup> OCDE: Organización para la cooperación y el desarrollo económicos.

<sup>9</sup>UNPHU: Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña

Además de desarrollarse como docentes universitarios, siempre que continúen actualizándose con especialidades en su área de conocimiento y afines.

Como profesional el contador está calificado para desarrollarse en varias posiciones en las organizaciones privadas y públicas, en los puestos de Contador General, Director de Finanzas, Tesorero, Gerente de Impuestos, Director de presupuesto, contador de Costos, Auditor Interno, Auditor Externo, Auditor Fiscal y Director Administrativo, además de la docencia universitaria cuando haya adquirido los conocimientos sobre metodología y didáctica docente.

Según el trabajo investigativo de Calero (2016, pág. 52), los puestos de trabajo en los que comúnmente se desempeña un profesional graduado en la carrera de Contabilidad y Auditoría son los siguientes:

- Analista
- Asistente
- Gerente
- Auditor
- Consultor
- Coordinador
- Directivo
- Supervisor
- Especialista
- Contador
- Docente
- Ejecutivo
- Jefe

#### **2.2.2.1 Competencias Laborales**

Para algunos autores las competencias laborales son:



Las competencias laborales se definen como la “Capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo”. (Sornoza & Subiaga, 2015, pág. 31)

Ducci (2017), menciona que la competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

Gonzci & Athanasou (1996), define a la competencia laboral como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas. Este ha sido considerado un enfoque holístico en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Nos permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente. (Bricio & Cevallos, 2013, pág. 13)

Para Le Boterf, “Se trata de una construcción, a partir de una combinación de recursos (conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes, y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño”. (Bricio & Cevallos, 2013, pág. 13)

Miranda, dice que: de un modo genérico se suele entender que la competencia laboral comprende las actitudes, los conocimientos y las destrezas que permiten desarrollar exitosamente un conjunto integrado de funciones y tareas de acuerdo a criterios de desempeño considerados idóneos en el medio laboral. Se identifican en situaciones reales de trabajo y se las describe agrupando las tareas productivas en áreas de competencia (funciones más o menos permanentes), especificando para cada una de las tareas los criterios de realización a través de los cuales se puede evaluar su ejecución como competente. (Bricio & Cevallos, 2013, pág. 14)

Prego, define a las competencias laborales como aquellas cualidades personales que permiten predecir el desempeño excelente en un entorno cambiante que exige la multifuncionalidad. La capacidad de aprendizaje, el potencial en el sentido amplio, la flexibilidad y capacidad de adaptación son más importantes en este sentido que el conocimiento o la experiencia concreta en el manejo de un determinado lenguaje de programación o una herramienta informática específica. (Bricio & Cevallos, 2013, pág. 14)

Para Kochanski, Las competencias “son las técnicas, las habilidades, los conocimientos y las características que distinguen a un trabajador destacado, por su rendimiento, sobre un trabajador normal dentro de una misma función o categoría laboral”. (Bricio & Cevallos, 2013, pág. 13)

De acuerdo a lo anterior, se puede entender que las competencias laborales son habilidades, destrezas, actitudes y conocimientos que posee una persona por lo cual está caracterizado para desempeñar una actividad específica y por lo cual se le atribuirá un reconocimiento (sueldo o salario).

#### **2.2.2.2 Competencias Profesionales**

Para Bunk, “Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo”. (Bricio & Cevallos, 2013, pág. 12)

El Instituto Nacional de Empleo (INEM) DE España, Las competencias profesionales definen “el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. (Anónimo, Conceptos Básicos sobre Competencia Laboral, s.f., pág. 14) Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber hacer” (pág. 15).

La Organización Internacional de Trabajo OIT citado en Gómez (2005), define a las competencias profesionales como “la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello”.

Se puede concluir que el concepto de competencias engloba no solo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de

comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información , etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de una ocupación.

La certificación profesional tiene entre otras las siguientes finalidades:

- Es un medio de comunicación entre trabajadores y empresarios.
- Proporciona una información estructurada, sistematizada y oficialmente comprobada de las competencias de los trabajadores.
- Facilita los procesos de búsqueda de empleo.
- Permite el desarrollo de la carrera profesional del trabajador.
- Ayuda en los procesos de oferta de empleo y gestión de los recursos humanos en las empresas.
- Es un medio de regulación de las modificaciones profesionales en un espacio geográfico determinado.
- Favorece la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo.
- Promueve la actualización tecnológica.
- Favorece la competitividad mediante una adecuada gestión de los recursos humanos.
- Promueve el aumento de los niveles de instrucción y cualificación profesional.
- Favorece el ajuste de las competencias individuales a las exigencias de las competencias del mercado de trabajo.
- Adecua la oferta de formación profesional a las necesidades del mercado de trabajo. (INEM España, s.f.)

### **2.2.3 Educación Superior**

En este contexto, la educación superior, en especial la del contador, toma especial relevancia, puesto que enfrenta el desafío de formar a jóvenes aptos para atender las exigencias de una profesión con elevada demanda en el mundo y en nuestro país, con capacidad de atender las necesidades de un mercado laboral que tiende a ser cada vez más moderno y competitivo.

La educación superior tiene retos trascendentales en el mundo globalizado, entre los cuales esta preparar a los estudiantes con la más alta calidad, es decir “profesionales competitivos”.

En la actual coyuntura socioeconómica mundial, la educación ocupa un lugar central en el discurso acerca del desarrollo. Es vista como condición de posibilidad para el crecimiento económico, a través del incremento en la productividad competitiva que permita acercar los abismos de la desigualdad. También en ella se edifica la esperanza de cimentar valores orientados hacia la cohesión social, la preservación de las identidades nacionales y la conservación ambiental, para alcanzar el bienestar individual y colectivo (Gartner Isaza, 2012).

Europa se caracteriza por poseer sistemas de educación superior eminentemente públicos y de calidad, en los que las instituciones y programas poseen la capacidad de conceder títulos directa o indirectamente del Estado.

El término calidad, está presente en todas las acciones y escenarios de la vida cotidiana. La calidad se relaciona con eficacia, eficiencia, un estado de satisfacción, conformidad y servicio. La calidad es un concepto complejo de definir y tiene distintos significados para todos los sujetos. Por ejemplo:

Uno de los conceptos con los que más se relaciona la calidad es con la excelencia, “la cual supone el compromiso de todos los integrantes de una organización para lograr un producto lo mejor posible, empleando los mejores componentes, la mejor gestión y los mejores procesos” (Camacho, Miranda , & Rubio, 2007).

La Calidad de la Educación Superior y la Responsabilidad Social Universitaria son dos temáticas que en la actualidad ocupan un lugar preponderante en los debates y las agendas educativas del país. En este sentido, y desde hace algunos años, la Secretaría de Políticas Universitarias de la Nación ha propuesto trabajar en pos de la calidad contemplando los principios básicos y tradicionales de la educación superior pero también incorporando los elementos sustanciales de la responsabilidad social. Ha considerado entonces que las instituciones educativas deberían abordar la búsqueda de la calidad a partir de tres ejes fundamentales: la excelencia, la noción de pertinencia (mediante la articulación de las expectativas sociales y la necesidad de desarrollo) y la indisociabilidad de dicha calidad educativa con los mecanismos de evaluación (Colombo, López, & Mollo, 2013, pág. 2).

En este contexto, la cuestión de la calidad ha sido un asunto destacado en la agenda de las universidades europeas desde su fundación que siempre ha estado presente en las mismas y en sus relaciones con sus gobiernos. Así la educación superior se

destaca “en un alto grado de confianza en la capacidad de la academia para definir la excelencia y en la convicción de que la excelencia así definida era la apropiada” (Neave, 2001).

En el artículo de Gamoba, Lago & Montes (2014, pág. 158), parafraseando a CNA<sup>10</sup> (2010), afirma que la calidad de la educación es un atributo de servicio público de la educación en general, y en particular, al modo como este servicio se presta, según el tipo de institución de que se trate. Igualmente, alude y supone “el esfuerzo continuo de las instituciones por cumplir de forma responsable con las exigencias propias de cada una de sus funciones como son: la investigación, la docencia y la proyección social”.

También podemos decir que hoy en día la educación no se ve como un valor, sino que como un objeto comercializado, esto se puede explicar un poco por lo que son las universidades privadas, estas instituciones han entrado en un funcionamiento sin medir las consecuencias de impartir carreras las cuales están sobrepobladas o podrían llegar a estarlo. Desde esta perspectiva, la educación de ciertas personas no representa una mejora en la calidad de vida, sino que por el contrario, representan una decadencia de un grupo de familia debido al endeudamiento que deben realizar las familias para dar una educación a su hijos, aunque ésta puede no tener posibilidades de trabajo a largo plazo.

### **2.2.3.1 La biblioteca universitaria y el desarrollo de la educación superior**

Según Rojas (2006), las bibliotecas universitarias son aquellas que: "Cumplen con la función de hacer accesible la información de sus acervos a la comunidad universitaria y constituye un importante elemento de apoyo a la docencia y a la investigación".

El acceso a una biblioteca dentro de las universidades es favorable para los docentes y alumnos, a través de este medio realizan el trabajo investigativo dentro de las mismas aulas o universidades.

---

<sup>10</sup> CNA: Consejo Nacional de Acreditados República de Colombia

La innovación en la educación superior surge de un proceso dinámico y transformador, impacta en el ideario institucional, en su quehacer científico, tecnológico y humanista, y fundamentalmente pretende la construcción de escenarios alternativos que favorezcan nuevas articulaciones entre el ser, el saber y el hacer. Orienta a combinaciones distintas, permanentes y continuas, de los elementos que la conforman para anticiparse al futuro con proyectos y miradas de largo alcance (Montalvo, 2011, pág. 556).

A través de esto se puede decir que es necesario apoyar decididamente las estructuras que contribuyen a movilizar la enseñanza, el aprendizaje y la investigación, si realmente se quiere fomentar la generación de conocimiento que incida en el desarrollo del estudiante.

#### **2.2.3.2 Competencias docentes del profesorado universitario**

Según Zabalza (2003), ante los cambios en las instituciones de educación superior derivadas de la dinámica social y política en la que se hayan inmersas, reflexionó acerca de las modificaciones en el cambio del rol de los docentes que laboran en dichas instituciones y “propone un esquema de las competencias que, desde su perspectiva, van a servir como elementos de identificación, mismos que ayudarán en la formación del profesorado universitario”.

**Tabla 2. Competencias - Docentes**

Planificar el proceso de enseñanza - aprendizaje	Diseño y desarrollo del programa de nuestra asignatura apropiándonos de él y desde la perspectiva de los alumnos para que la clase resulte efectiva para ellos
Seleccionar y preparar los contenidos disciplinares	Selección de los contenidos en esenciales, necesarios y recomendables; diseño y estructuración lógica de los contenidos a enseñar.
Ofrecer información y explicaciones comprensibles y bien organizadas	Capacidad que permite el uso adecuado del lenguaje para el intercambio efectivo de información y conocimiento para que no se pierda el mensaje fundamental de la asignatura.
Manejo didáctico de las nuevas tecnologías	Capacidad para mediar y guiar la importancia y relevancia de la información disponible para los alumnos, asimismo capacidad de gestionar dichos medios en la incorporación de las TICs para el desarrollo de las clases.
Diseñar la metodología de trabajo didáctico y las tareas de aprendizaje	Capacidad que se relaciona con la habilidad para entablar relaciones interpersonales, con la motivación y el liderazgo del profesor, lo que genera climas propicios para el aprendizaje.
Tutorar	Capacidad de dirigir el proceso de formación integral de nuestros alumnos y que permite acompañarlos a lo largo de su vida escolar.
Reflexionar e investigar sobre	Capacidad que despliega el profesor para elevar la calidad educativa y la innovación, relacionada también con la capacidad que permite valorar los avances del proceso enseñanza - aprendizaje.
Identificarse con la institución y trabajar en equipo	Competencia transversal tomada como eje de las demás competencias, ya que todas se ven afectadas por la integración de los profesores en la organización y por la disposición (actitud) y aptitud (técnica) para trabajar coordinadamente con los colegas.

**Fuente:** Competencias-Docentes del profesorado Universitario

**Elaborado por:** Pazmiño C (2017).

### **2.2.3.3 Aprendizaje permanente, formación por competencias, para la empleabilidad y la ciudadanía**

La continua y rápida sucesión de cambios en la configuración del trabajo y en el contenido de las ocupaciones ha rebasado la respuesta tradicional de la formación profesional sustentada en cursos con un inicio y un fin determinado y certificaciones

con validez permanente. Asimismo, la disponibilidad excesiva de información facultada por las TIC, ha trasladado el acento del qué y cómo enseñar, al qué y cómo aprender.

Es así que habilitar oportunidades para aprender a lo largo de la vida se constituye en una demanda inevitable tanto para el sistema educativo como para el universo de la formación, la capacitación profesional y el apoyo al empleo.

La Recomendación de la OIT del año (1994), incorpora el aprendizaje permanente a los desafíos del desarrollo de los recursos humanos y reconoce a la educación y la formación como un derecho para todos los seres humanos:

La consecución del aprendizaje permanente debería basarse en un compromiso explícito por parte de los gobiernos, de invertir y crear las condiciones necesarias para mejorar la educación y la formación en todos los niveles; por parte de las empresas, de formar a sus trabajadores, y, por parte de las personas, de desarrollar sus competencias y trayectorias profesionales.

El aprendizaje permanente se instala como meta, viene de la mano del desarrollo del enfoque de competencias laborales y de la creciente centralidad de la formación para la empleabilidad.

La formación basada en competencias profesionales o laborales es el proceso de desarrollo de diseños curriculares, materiales didácticos, actividades y prácticas de aula destinadas a fortalecer un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que la persona combina y utiliza para resolver problemas relativos a su desempeño laboral, de acuerdo a criterios o estándares provenientes del campo profesional (OIT, 1994).

#### **2.2.4 La dinámica de empleabilidad**

Tal como lo mencionaba Alders (2005), “la inversión en educación y su retorno están íntimamente ligados con la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo”. Esto deriva en una discusión sobre como las personas hacen frente a los desafíos que les propone el mercado laboral y cómo manejan sus carreras para optar a los mejores puestos de trabajo a su disposición.



Cuando Karasek, aborda la agenda de desarrollo social y calidad del trabajo en Europa, plantea el dilema de la relación entre la educación y el trabajo a través del desajuste entre las habilidades de los sujetos y los requerimientos del puesto de trabajo. De acuerdo a su diagnóstico, la sobre educación de los trabajadores de la UE es atribuible a la visión credencialista, dado que la inversión en educación y adquisición de habilidades no está a la par con el desarrollo del sistema productivo. Esta es la incongruencia que trae al debate el concepto de empleabilidad, debido a que a pesar de ser otro concepto con una larga tradición (y una serie de modificaciones en su formulación) es gravitante en la formulación de políticas públicas en materia de relaciones laborales y políticas educacionales (Karasek, 2004).

“En términos de habilidad, la empleabilidad corresponde a la competencia no técnica requerida para desempeñarse en cualquier trabajo independiente del nivel o el tipo al que pertenezca” (Ju, Zhang, & Pacha, 2012).

El concepto de empleabilidad ha sido un elemento central en la implementación y diseño de las políticas activas del mercado, la empleabilidad puede definirse actualmente como la competencia que posee una persona para diseñar su carrera profesional, acceder al mercado de trabajo y gestionar su propio desarrollo laboral con acierto y satisfacción.

De acuerdo a la visión de Guzman y Choi (2013), citado en la revista de Didier, Pérez, & Valdenegro 2013, “las competencias requeridas para permanecer empleado en una economía globalizada son transversales a las ocupaciones y necesidades del mercado laboral, casi equivalentes en su forma al capital humano general” (Didier, Pérez, & Valdenegro, 2013, pág. 90).

Para Formichella & London (2015), “La empleabilidad es un concepto que posee una enorme actualidad y constituye una realidad social y personal que debe ser abordada hoy de manera rigurosa y continua”. Las razones son varias de los cuales enlistaremos los principales. En primer lugar, la crisis actual ha supuesto que, al menos en España, aproximadamente cinco millones de personas se hayan quedado sin trabajo. En segundo lugar, las características socio-demográficas (inmigración, envejecimiento de la población, etc.) y del mercado de

trabajo (precariedad, temporalidad, etc.) exigen gestionar con más acierto los diferentes procesos asociados al desarrollo de la carrera profesional de los ciudadanos, algo que sin duda beneficiará a todos. Por último, la implementación del Espacio Europeo de Educación Superior, y paralelamente el de todo el sistema educativo, ha tenido como uno de sus objetivos básicos conseguir la empleabilidad de los estudiantes en base a una enseñanza superior de calidad y centrada en el aprendizaje de competencias. (Formichella & London, 2005) , (Ormaza & Pérez , 2015, pág. 24)

Para Campos (2003), la empleabilidad incluye “las competencias de los sujetos para conseguir un empleo, para mejorar su trabajo, para adaptarse al cambio, para elegir otro empleo cuando lo deseen y para integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida”.

La competencia para la empleabilidad está estrechamente vinculada al auto-desarrollo del individuo, es decir, a que el individuo asuma el compromiso de planificar su propia vida profesional, teniendo una actitud proactiva a la hora de buscar oportunidades que lo hagan ser más empleable, dentro o fuera de la organización a la que pertenece.

Para Rentarúa y Andrade (2007), “la empleabilidad constituye una competencia de los individuos que se construye socialmente”. A esto se puede decir que los individuos son los responsables de su formación y de aceptar las consecuencias de las decisiones que ellos mismos toman; por otra parte las organizaciones y las instituciones representan de manera explícita o implícita los conocimientos, habilidades, competencias y características que hacen a una persona empleable.

Para muchos autores la empleabilidad significa capacidades y aptitudes para desempeñar algo lo cual lo están realizando dentro o para una organización a cambio de un salario o remuneración.

Siguiendo las aportaciones de Martínez (2010), en la actualidad la competencia de empleabilidad se caracterizan por:

- Incluye aspectos cognitivos vinculados al saber: conocer las características del mercado de trabajo, comprender el sistema y procesos asociados a la búsqueda y obtención de un empleo, creencias, teorías, percepciones, etc. Se incluyen en este apartado todos aquellos aspectos y procesos esencialmente

cognitivos vinculados al diseño e implementación de una carrera profesional, con sus correspondientes aspectos asociados al corto y el largo plazo, contextuales o personales.

- Incluye cuestiones conativas relativas al saber hacer: hábitos y procesos especialmente útiles para diseñar y desarrollar la propia carrera profesional, tales como tomar decisiones, realizar planes de carrera, organizarse, etc.
- También incluye, cada vez más, cuestiones vinculadas al saber ser y al saber estar: actitudes, rasgos, valores, relaciones, inteligencia emocional y otros factores que son especialmente útiles para el diseño y puesta en práctica del proyecto de carrera profesional.
- La competencia de empleabilidad ha de demostrarse, como en realidad sucede con cualquier competencia, en un contexto determinado vinculado al empleo. Esto significa que sólo es competente en términos de empleabilidad el sujeto que efectivamente diseñe una carrera profesional y la ponga en práctica con acierto. Y esto admite grados: se puede ser más o menos competente desde el punto de vista de la empleabilidad.
- Aunque el primer responsable de su empleabilidad es el propio sujeto, hoy casi nadie discute que la Administración y los agentes sociales son responsables de favorecer un marco favorable a la empleabilidad, como luego veremos. (Martínez González, 2010), (Ormaza & Pérez, 2015, pág. 21)

Parafraseando a Riveira y Mataix (2005), se han comprobado que las empresas consideran respecto a la empleabilidad que:

- a) Toda empresa o lugar de trabajo forma un papel muy importante para un profesional o en general para un empleado.
- b) Es más importante el “saber ser y estar” (honestidad, creatividad, flexibilidad) que los conocimientos adquiridos por los titulados en la universidad. Es decir, que para ellos cuenta mucho más la experiencia y las capacidades que posea una persona a los títulos obtenidos a lo largo de su vida educativa.
- c) La mayor parte de los nuevos titulados tiene una concepción errónea o poco clara de lo que significa el mundo del trabajo.

- d) La Universidad debería proporcionar una formación básica y la empresa encargarse de la formación específica.
- e) La educación universitaria no está muy orientada al mercado laboral. La malla curricular debería enfocarse en las necesidades que tiene un mercado laboral, para que a la hora de salir el estudiante ya graduado pueda enfrentarse a las demandas que exige el mercado de trabajo.
- f) Las universidades deberían poner más énfasis en la realización de prácticas en empresas durante los últimos años de carrera. Las universidades y estudiantes deberían poner más interés en realizar prácticas o trabajar durante su periodo estudiantil para que de esta manera vayan adquiriendo mayor experiencia.

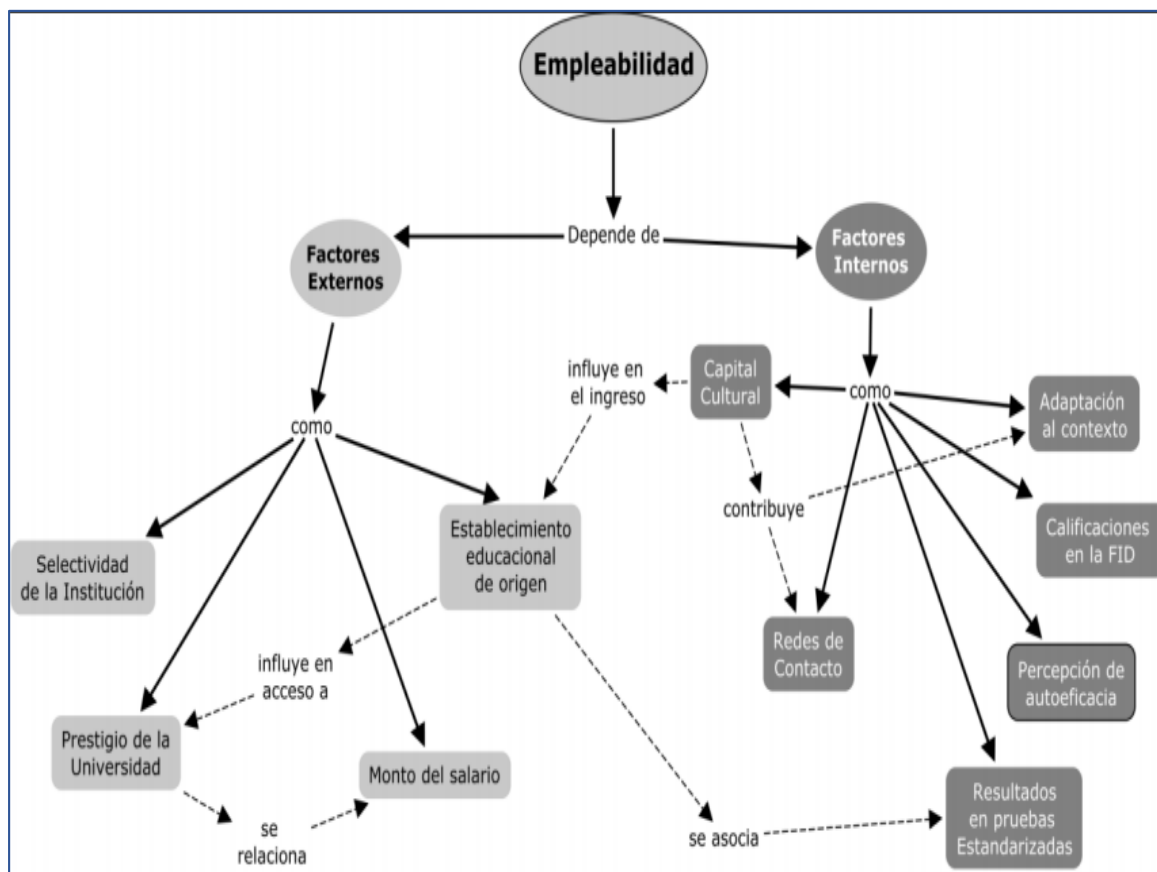
La empleabilidad es un término que hace referencia a las posibilidades que tiene una persona de encontrar empleo. Entre los factores que influyen en la demanda de empleo se encuentran la formación, la experiencia y las cualidades y actitudes personales. (Ormaza & Pérez , 2015, pág. 26)

“Los trabajadores deben ir acorde con las demandas del mercado de trabajo y adaptarse a los cambios para conseguir incluirse en el mercado laboral y no quedarse obsoleto en sus conocimientos y habilidades”. (Ormaza & Pérez , 2015, pág. 16)

#### **2.2.4.1 Constructo de Empleabilidad**

Para llegar a la construcción teórica se destaca a la empleabilidad como:

Para Geeregat, Cifuentes & Villarroel (2016, pág. 12), “la literatura coincide en señalar que la empleabilidad se asocia a factores tanto internos como externos al individuo”. Se puede decir que, estos factores tienden a ser vistos de manera independiente, lo que dificulta la observación de relaciones que podrían brindar una comprensión más contextualizada del fenómeno.



**Gráfico 12. Relación de los factores que influyen en la Empleabilidad.**

**Fuente:** Geeregat Vera, Cifuentes Gómez, & Villarroel Farías (2016).

**Elaborado por:** Geeregat Vera, Cifuentes Gómez, & Villarroel Farías (2016).

A través de esto, es importante observar la influencia que ejerce en la empleabilidad, las redes de contacto, y capital cultural<sup>11</sup>.

Desde el punto de vista del diseño del investigador, es importante que éste permita entender cómo estudiantes con menor capital cultural, que cursan la FID<sup>12</sup> en universidades de menor prestigio social (comparado con las universidades tradicionales del área Metropolitana), logran no sólo conseguir un empleo al poco tiempo de titulado, sino que además, son exitosos en sus instituciones, lo que se plasma en un reconocido prestigio. Este tipo de situaciones refuerza la idea de que el conjunto de estos factores (externos e internos), dependientes de las condiciones de entrada y de contexto del individuo, influye en la formación de un profesional con las competencias necesarias para obtener y mantenerse en un empleo.

<sup>11</sup> El capital cultural para Pierre Bourdieu se entiende como cualquier tipo de recurso capaz de producir efectos sociales, en cuyo caso es sinónimo de poder, o como un tipo específico de recurso, con lo cual sería un tipo de poder.

<sup>12</sup> FID: Formación Inicial Docente.

El constructo empleabilidad en la capital del país (Santiago), con sus particulares condiciones del mercado laboral, puede ser diametralmente distinto al de una región con altos niveles de ruralidad y pobreza, en donde dichas condiciones podrían influenciar el resto de los factores que la literatura identifica como intervinientes. En este sentido, un estudiante que egresa de un establecimiento de enseñanza media, de dependencia particular subvencionada y que ingresa a una universidad de menor prestigio en comparación con los planteles tradicionales de la capital del país, debería tener menores opciones de obtener un empleo, no obstante ello no ocurre. En este sentido, podríamos plantearnos las siguientes preguntas: ¿Qué factores influyen entonces? ¿Los empleadores en este contexto privilegian otras características de los profesores recién titulados? ¿La universidad influye de manera decisiva en las competencias laborales de los estudiantes a diferencia de lo que sucede en las zonas del país más favorecidas económicamente? ¿Existe un mercado laboral docente segregador, en donde cierto tipo de estudiantes obtiene trabajos en un tipo de establecimientos de mejores condiciones, en desmedro del otro grupo de estudiantes? (Geeregat Vera, Cifuentes Gómez, & Villarroel Farías, 2016, pág. 13).

#### **2.1.4.2 Proceso de inserción laboral**

Para comprender mejor el proceso de inserción laboral es necesario conocer el concepto de trabajo:

De acuerdo a lo leído con anterioridad se denomina trabajo a creación del valor a partir de una actividad, generada por una persona a cambio de una retribución monetaria.

Para Cueva (1999, pág. 46), el proceso de inserción laboral de los técnicos lo analizó a partir de tres momentos:

1. La primera fase del proceso se determinó por la realización de las “estancias” profesionales que se cubren como parte de un requisito curricular. Este requisito consiste en prestar sus servicios profesionales a empresas en donde pondrán en ejercicio su formación técnica.
2. El segundo momento se definió por la obtención del primer empleo, una vez que los técnicos egresan de la escuela (se analiza aquí el grado de incidencia de los mecanismos institucionales en contraposición con la ayuda recibida de parte de amigos y familiares para conseguir su primer trabajo).
3. El tercer momento del análisis se basó en la autovaloración de los técnicos respecto a los alcances obtenidos en las condiciones laborales en el lapso de los tres años posteriores a la obtención de su credencial técnica.

El primer y tercer momento del proceso de inserción se analizó con información proveniente de la institución educativa, así como de algunas empresas que reciben practicantes de la escuela y de los propios técnicos que fueron entrevistados. En cambio, el análisis del segundo momento estuvo definido por las respuestas que los técnicos dieron a un cuestionario cerrado.

#### **2.1.4.3 Competencias para potenciar la empleabilidad**

De este modo, la Fundación Chile (2005), citado en la revista de Castañeda & Sánchez (2009, pág. 4), propone un repertorio de competencias distintivas para potenciar la empleabilidad, que en términos centrales corresponden a:

- a) **Área Aprender a Aprender:** Se entiende como la capacidad para reconocer los propios procesos de aprendizaje, valorar la necesidad de integrar permanentemente conocimientos y habilidades y así lograr autonomía en el desarrollo de nuevas competencias. Comprende las competencias de interesarse y motivarse por aprender, observar el proceso del propio aprendizaje y aplicar nuevos aprendizajes al contexto.

Esta área está enfocada en el interés que tiene una persona para aprender, interés que le lleva a motivarse, y a observar la manera de desarrollar las destrezas y habilidades que tiene cada ser humano.

- b) **Área Efectividad Personal:** Significa proponerse un sentido, idear metas y responsabilizarse por el logro de ellas. Comprende las competencias de autoconocimiento y gestión de sí mismo, gestionar el desarrollo de la propia carrera y trabajar con confianza y seguridad.

Esta área está enfocada en el logro de los objetivos o metas, para ello es necesario trabajar con dedicación, esfuerzo y seguridad con la única finalidad que cumplir con el objetivo propuesto con anterioridad.

- c) **Área Iniciativa y Emprendimiento:** Enfrentamiento flexible de situaciones nuevas, presentación de recursos, ideas y métodos innovadores. Comprende las competencias de

adaptarse a nuevas situaciones, ser creativo y traducir ideas en acciones.

Esta área está enfocada en innovar, las personas deben mostrarse creativos y seguros de sí mismos, el objetivo de esta área es cultivar personas emprendedoras con la finalidad de generar ideas nuevas y sacarlas a producir.

- d) **Área de Resolución de Problemas:** Proceso a través del cual se reconocen las señales que identifican la presencia de una dificultad, anomalía o entorpecimiento del desarrollo normal de una tarea, recolectar la información necesaria para resolver los problemas detectados y escoger e implementar las mejores alternativas de solución, ya sea de manera individual o grupal. Las competencias relacionadas a ésta área corresponden a recolectar, organizar y analizar la información que resuelve un problema, aplicar alternativas de solución de problemas y resolver problemas interpersonales.

Como bien los dice anteriormente esta área está enfocada en recolectar, organizar y analizar la información con la finalidad de resolver el problema.

- e) **Área Trabajo en Equipo:** Es la capacidad para asumir responsablemente, al interior de un equipo de trabajo y en un nivel óptimo de desempeño, el desarrollo de tareas para cumplir un objetivo. Está asociada a la capacidad de identificar objetivos y coordinarse con otros, colaborar y generar confianza en el equipo y resolver problemas en equipo.

Esta área tiene como finalidad el trabajo en equipo buscando de esta manera mejores resultados, poniendo en sí, más capacidades, inteligencias, ideas y destreza al servicio de una tarea o actividad, de modo tal que por el mismo hecho de compartir esa actividad los resultados se den de manera más rápida y sólida.

- f) **Área Planificación y Gestión de Proyectos:** Consiste en definir objetivos productivos de corto, mediano y largo plazo en función de los cuáles se programan acciones y se ordenan recursos, bajo un régimen de control de gestión y evaluación de resultados. Comprende las competencias asociadas a fijar objetivos, recolectar, organizar y analizar información y desarrollar y gestionar proyectos.



Esta área tiene la finalidad de gestionar nuevos proyectos en un plazo determinado.

En síntesis, la empleabilidad está asociada a la gestión del propio desarrollo profesional, la atención a las condiciones del mercado, la proactividad ante las oportunidades y la ampliación permanente de las áreas de competencia, como principales variables intervinientes para el logro de mayor o menor empleabilidad.

#### **2.1.4.4 Perfiles de Competencias e Inserción Laboral por Áreas de Conocimiento**

Castañeda & Sánchez (2009, pág. 6), clasifican al conocimiento en cinco áreas importantes, los cuales se muestran a continuación:

- 1. Área Salud:** En este se encuentran los titulados referentes al área de Medicina, Odontología y Farmacia. Sus competencias están estrechamente ligadas con las habilidades clínicas y sanitarias. Estos profesionales son evaluados y valorados justamente en su campo de trabajo a la hora de llevar la actividad a la práctica.

Se puede entender que estas competencias están estrechamente vinculadas con la metodología de salud y bienestar de la persona.

- 2. Área Ciencias:** En este se encuentran las competencias asociadas a las Facultades de Ciencias y Ciencias del Mar. La principal característica de estos profesionales es una formación centrada en el desarrollo de competencias altamente especializadas en el plano científico, que otorga respaldo técnico a sus desempeños. Las oportunidades de trabajo e inserción laboral son definidas y altamente escasas; es decir, existen campos específicos en esta área.

Uno de los elementos más importantes para el progreso de un país es el desarrollo científico, de dicho país. La ciencia impacta bastante el nivel de desarrollo de los

países y el nivel de bienestar de los ciudadanos es por ello que esta área está centrada en un plano netamente científico.

- 3. Área Ciencias Sociales, Jurídicas y Humanidades:** En esta se caracterizan las competencias y condiciones de inserción laboral las asociadas a las Facultades de Humanidades, Derecho y Ciencias Sociales. Los procesos de formación se desarrollan en torno a las competencias especializadas, organizadas preferentemente desde referentes teóricos, conceptuales, metodológicos y procedimentales propios de cada disciplina.

Este el área donde se estudia todas las leyes de las ciencias sociales en general, con la finalidad de garantizar bienestar social a la ciudadanía o pueblo. Normas o políticas que con la ley se van actualizando o reformando.

- 4. Área Arquitectura, Diseño y Construcción:** En este se encuentran las competencias y condiciones de inserción laboral de las asociadas a la Facultad de Arquitectura. Estas áreas están destinadas a conocer los aspectos técnicos en los diferentes contextos de trabajo con una visión amplia de su quehacer profesional. La inserción laboral puede definirse como inestable, sujeta a condiciones económicas favorables a la inversión en el sector de la construcción, en donde la autogestión del empleo y los contactos personales aparecen como las vías de acceso preferentes en las oportunidades laborales para sus titulados.

En esta área se encuentran generalmente los profesionales que están altamente vinculados con las construcciones, lo que para ello es favorable la inversión en donde deberán centrarse rápidamente.

- 5. Área Ciencias Económicas:** En este se encuentran las competencias asociadas a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Su inserción laboral puede caracterizarse como un proceso que presenta dos modalidades tipo. En esta área se presenta dos formas de inserción laboral una de ellas la primera es en relación de dependencia es, decir; cuando un profesional presta sus servicios para una entidad sea esta pública o privada, y la segunda es en forma independiente es decir; a través del auto

emprendimiento y potenciado por las competencias técnicas recibidas en la formación, otorga a los profesionales la oportunidad de desarrollar su propio negocio.

Esta última área fomenta la creación del negocio propio con el fin de independizar a las personas y sean creadoras de nuevas fuentes de empleo en el país.

### **2.3 PREGUNTAS DIRECTRICES**

¿En qué campo ocupacional se desempeña un profesional graduado de la Carrera de Contabilidad y Auditoría en la Universidad Técnica de Ambato?

¿Cuál es el porcentaje o grado de empleabilidad que mantienen los profesionales graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTA?

¿Cuál es el plan de mejora académico y laboral que se debería proponer en la Carrera de Contabilidad y Auditoría en la Universidad Técnica de Ambato?

### **2.4 HIPÓTESIS**

El campo ocupacional de un profesional graduado influye en los índices de empleo.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 MODALIDAD, ENFOQUE Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

##### **3.1.1 Modalidad**

El diseño de la investigación responde a las siguientes modalidades:

##### **3.1.1.1 Investigación de Campo**

De acuerdo con Herrera E, Luis; Medina F, Arnaldo & Naranjo L, Galo (2008, pág. 103) , la investigación de campo o directa “es un estudio sistemático de los hechos en el lugar que se produce el acontecimiento. En esta modalidad el investigador toma contacto en forma directa con la realidad, para obtener información de acuerdo con los objetivos del proyecto”.

En la misma línea de pensamiento para Fidias Arias (2006, pág. 32), define a la investigación de campo como “aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes”. De allí su carácter de investigación no experimental.

##### **3.1.1.2 Investigación Documental/Bibliográfica**

De acuerdo con Herrera E, Luis; Medina F, Arnaldo & Naranjo L, Galo (2008, pág. 103) la investigación documental tiene el propósito “de ampliar y profundizar diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre una cuestión determinada en documentos (fuentes primarias), o en libros, revistas, periódicos y otras publicaciones (fuentes secundarias)”.

En la misma línea de pensamiento para Fidias Arias (2006, pág. 32), define a la investigación documental como “un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y

registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas”. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos.

### **3.1.2 Enfoque**

La presente investigación se encuentra enmarcada dentro del enfoque mixto; el cual de acuerdo con Hernández, Fernández & Baptista (2004), es aquella investigación que “oscila entre los esquemas de pensamiento inductivo y deductivo, además de que por parte del investigador necesita un enorme dinamismo en el proceso. Lleva a un punto vinculación lo cualitativo y lo cuantitativo, que suele resultar inaceptable para los “puristas”.

### **3.1.3 Nivel De Investigación**

Teniendo como criterio la forma y el momento en que será analizado el problema, la presente investigación comprende varios niveles:

#### **3.1.3.1 Investigación Exploratoria**

Para Herrera E, Luis; Medina F, Arnaldo & Naranjo L, Galo (2008, pág. 106), la investigación exploratoria tiene las siguientes características y objetivos:

#### **Características:**

- Metodología más flexible.
- De mayor amplitud y dispersión.
- Estudio poco estructurado.

#### **Objetivos:**

- Desarrollar nuevos métodos.
- Generar hipótesis.
- Reconocer variables de interés investigativo.
- Sondar un programa poco investigado o desconocido en un contexto particular.

### **3.1.2.2 Investigación Descriptiva**

En palabras de Salkind citado en el libro de Bernal César (2006, pág. 112), considera como investigación descriptiva “aquella que, se reseñan las características o rasgos de la situación o fenómeno objeto de estudio”.

De acuerdo con este autor, una de las funciones principales de la investigación descriptiva es la capacidad para seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de dicho objeto.

La investigación descriptiva es uno de los tipos o procedimientos investigativos más populares y utilizados por los principiantes en la actividad investigativa.

Para Herrera E, Luis; Medina F, Arnaldo & Naranjo L, Galo (2008, pág. 106), la investigación descriptiva tiene las siguientes características y objetivos:

#### **Características:**

- Permite predicciones rudimentarias.
- De medición precisa.
- Requiere de conocimiento suficiente.
- Muchas investigaciones de este nivel tienen interés de acción social.

#### **Objetivos:**

- Comparar entre dos o más situaciones o estructuras.
- Clasificar elementos y estructuras, modelos de comportamiento, según ciertos criterios.
- Caracterizar una comunidad.
- Distribuir datos de variables consideradas aisladamente.

## **3.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

### **3.2.1 Población**

La población o universo es la totalidad de elementos a investigar respecto a ciertas características. En muchos casos, no se puede

investigar a toda la población, sea por razones económicas, por falta de auxiliares de investigación o porque no se dispone del tiempo necesario, circunstancias en que se recurre a un método estadístico de muestreo, que consiste en seleccionar una parte de las unidades de un conjunto, de manera que sea lo más representativo del colectivo en las características sometidas a estudio (Herrera E, Medina F, & Naranjo L, 2008, pág. 106).

“Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Baptista , Fernández, & Hernández, 2007, pág. 158).

Para una adecuada determinación de la muestra se debe conocer los elementos, unidades de muestreo, alcance y tiempo. (Bernal, 2006)

Para efectos de la presente investigación se considera como población a todo el profesional graduado de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato en el período 2013 a junio 2016. El número total es de 1089 personas.

### **3.2.2 Muestra**

En palabras de Bernal (2006, pág. 165), define la muestra como “una parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuará la medición y la observación de las variables objeto de estudio”.

En nuestro trabajo de investigación no se requiere de muestra porque se trabajara con toda la población, pero en caso de necesitarla dejaremos establecida la siguiente fórmula:

Para el cálculo de la muestra se utiliza la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p q N}{Z^2 p q + N e^2}$$

**De donde:**

**n=** Tamaño de la muestra

**N**= Tamaño de la población

**Z**= Nivel de confianza

**e**= Error de estimación

**p**= Probabilidad de éxito

**q**= Probabilidad de fracaso

### **3.2.3 Unidad de Investigación**

La unidad de investigación es el grupo de profesional graduado de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato en el período 2013 a junio 2016.



### 3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

#### 3.3.1 Variable Independiente: Campo Ocupacional

Tabla 3. Operacionalización de la variable Independiente

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES/ CATEGORÍAS	INDICADORES	¿ÍTEMS?	TÉCNICAS/INST RUMENTOS
Un campo ocupacional es una derivación de un trabajo específico, o la profesión a la que se dedica una persona, en el cual desarrolla sus actividades diarias y del que recibe una retribución económica. Los campos ocupacionales pueden desempeñarse en tradicionales o innovadores.	- Trabajo específico	- Desempeño en el trabajo	- ¿Actualmente se encuentra trabajando? - ¿Cargo que desempeña? - ¿Qué cargos Ud. ha desempeñado Ud. durante su trayectoria laboral?	Cuestionario/Encuesta aplicado a los estudiantes graduados de la carrera de Contabilidad y auditoría de la UTA, período 2013 a junio 2016.
	- Trabajo Indirecto	- Inexperiencia en el campo	-¿Información ocupacional? -¿Cree usted que al momento de su contratación influye el prestigio de la Universidad? - ¿Indique usted su nivel de ingresos mensuales aproximadamente?	

Elaborado por: Pazmiño C (2017)

### 3.3.2 Variable Dependiente: Empleabilidad

Tabla 4. Operacionalización de variable Dependiente

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES/ CATEGORÍAS	INDICADORES	¿ÍTEMS?	TÉCNICAS/INSTRUMENTOS
Se puede definir como la competencia que posee una persona para diseñar su carrera profesional, acceder al mercado de trabajo y gestionar su propio desarrollo laboral con acierto y satisfacción.	- Competencias	- Profesional Graduado	-De acuerdo a su experiencia laboral, ¿Cuáles son los módulos que se debe reforzar o implementar en el plan de estudios en su carrera? -¿Cree Ud. que solo el ámbito educativo es importante para enfrentarse al mundo laboral? -¿Considera que la formación de pregrado recibida es pertinente para enfrentar problemas del entorno (o medio laboral en el que usted se desempeña?	Cuestionario/Encuesta aplicado a los estudiantes graduados de la carrera de Contabilidad y auditoría de la UTA, período 2013 a junio 2016.
	- Desarrollo laboral	- Capacitación profesional		

			-¿Ha realizado cursos de formación después de su graduación? -¿Qué tipo y en qué área recibió usted la formación adicional?
	- Satisfacción laboral	- Nivel de cobertura de necesidades del mercado laboral	-¿Qué tiempo le ha tomado introducirse en el mercado laboral? -En su desempeño laboral ¿Qué tan necesario es el dominio de idiomas?

**Elaborado por:** Pazmiño C (2017)

### 3.4 DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Metodológicamente, para Herrera E, Medina F & Naranjo L (2008, pág. 114), “la construcción de la información se opera en dos fases: plan para la recolección de información y plan para el procesamiento de información”.

#### 3.4.1. Plan de recolección de la información

De acuerdo con Herrera E, Medina F & Naranjo L (2008, pág. 124), define el plan de recolección de información como “las estrategias metodológicas requeridas por los objetivos e hipótesis de investigación, de acuerdo con el enfoque escogido”.

Para concretar la descripción del plan de recolección conviene contestar a las siguientes preguntas:

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	<p>Para alcanzar los objetivos de investigación:</p> <p>Estudiar el campo ocupacional de un profesional graduado de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato y su incidencia en los índices de empleabilidad durante el período 2013 a junio 2016.</p> <p>Analizar el campo ocupacional en el que se desempeña un profesional graduado de la Carrera de Contabilidad y Auditoría en la Universidad Técnica de Ambato.</p> <p>Diagnosticar el grado de empleabilidad que mantienen los profesionales graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTA, período 2013 a junio 2016.</p>

	Evaluar el perfil profesional de los graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría en la Universidad Técnica de Ambato.
2. ¿De qué personas u objetos?	De los estudiantes graduados en la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTA, período 2013 a junio 2016.
3. ¿Sobre qué aspectos?	Variable Independiente: Campo Ocupacional Variable Dependiente: Empleabilidad
4. ¿Quién o quiénes?	Investigadora
5. ¿Cuándo?	Desde el noviembre del 2016
6. ¿Dónde?	Universidad Técnica de Ambato
7. ¿Cuántas veces?	Las veces que sean necesarias hasta finalizar la investigación.
8. ¿Qué técnicas de recolección?	Con la aplicación de encuestas.
9. ¿Con qué?	Datos recolectados con anterioridad.
10. ¿En qué situación?	Con todas las facilidades del caso

### 3.4.2 Plan de procesamiento de la información

De acuerdo con Herrera E, Medina F & Naranjo L (2008, pág. 137), define al plan de procesamiento de la información como los datos recogidos se transforman siguiendo ciertos procedimientos:

- Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de la información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.
- Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis: cuadro de una sola variable, cuadro con cruce de variables, etc.
  - Manejo de la información (reajuste de cuadros con casillas vacías o con datos tan reducidos cuantitativamente, que no influyen significativamente en los análisis.

- Estudio estadístico de datos para presentación de resultados.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 PRINCIPALES RESULTADOS

Luego de revisar detenidamente el instrumento utilizado (encuesta) para la obtención de la información, se procedió al respectivo análisis e interpretación.

Para cada tipo de pregunta utilizada en la obtención de la información sobre el campo ocupacional del profesional graduado en la carrera de contabilidad y auditoría de la UTA y los índices de empleabilidad, se realizó un gráfico resumen con los datos más relevantes, después se procedió al análisis general.

Para la realización de este estudio se aplicaron encuestas a los graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato sobre el nivel de empleo en el campo ocupacional de los graduados universitarios.

En este capítulo se muestran los resultados obtenidos a través de los cuestionarios aplicados para facilitar el análisis e interpretación de los mismos. El criterio que se siguió para interpretar los resultados de la encuesta con una escala de Likert.

#### 4.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

##### **Encuesta dirigida a los graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTA, Período 2013 a junio 2016.**

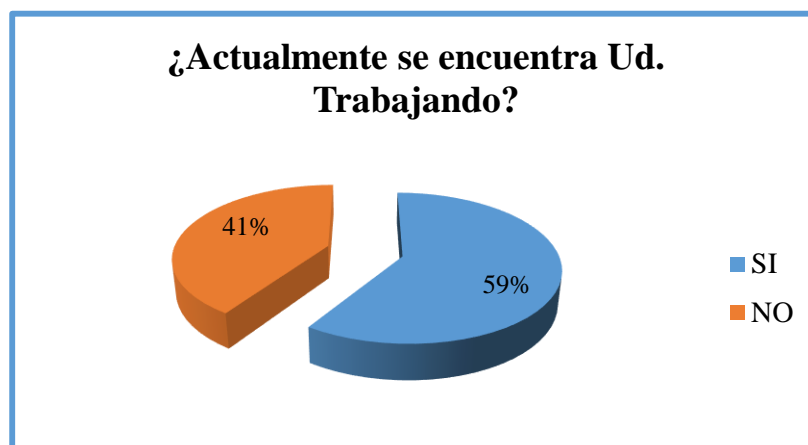
#### PREGUNTA 1.

**Tabla 5. ¿Actualmente se encuentra Ud. Trabajando?**

TRABAJA	f	%
SI	647	59,41
NO	442	40,59
<b>TOTAL</b>	<b>1089</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Sistema Informático COSEG VO1

Elaborado por: Pazmiño C (2017)



**Gráfico 13. Se encuentra trabajando**

**Fuente:** Sistema Informático COSEG VO1

**Elaborado por:** Pazmiño C (2017).

**Análisis:**

El 59% de la población encuestada se encuentra trabajando, mientras que el 41% de la misma población no está trabajando.

**Interpretación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede observar que la mayor parte de los graduados se encuentran trabajando, del total de 1089 graduados, 647 se encuentran trabajando y 442 graduados están desempleados.

**PREGUNTA 2.**

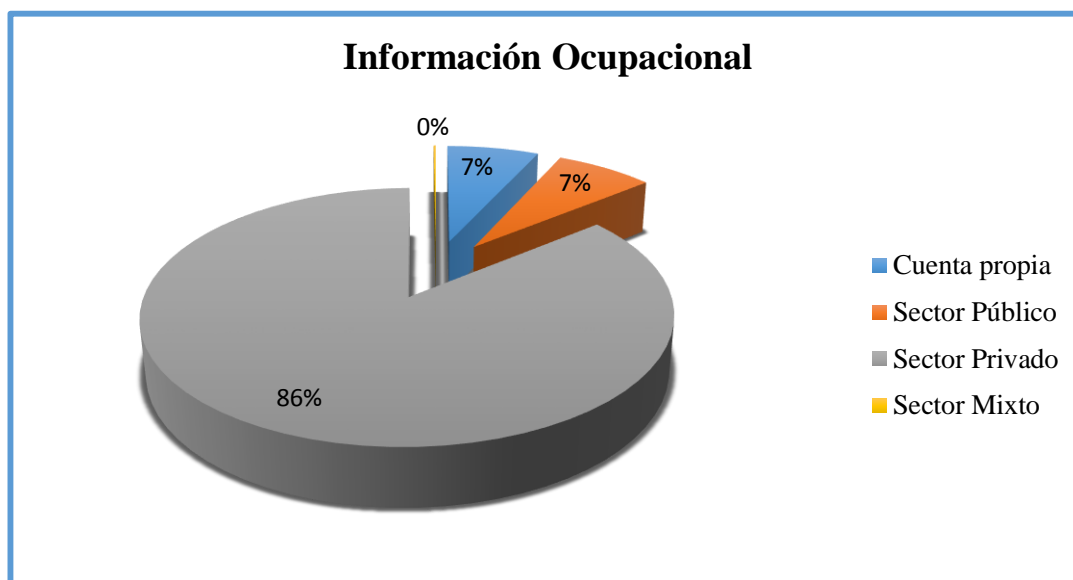
**Tabla 6. ¿En qué sector se encuentra trabajando?**

SECTOR DE TRABAJO	f	%
Cuenta propia	42	6,49
Sector Público	48	7,42
Sector Privado	556	85,94
Sector Mixto	1	0,15
<b>TOTAL</b>	<b>647</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Sistema Informático COSEG VO1

**Elaborado por:** Pazmiño C (2017)





**Gráfico 14. Información Ocupacional**  
**Fuente:** Sistema Informático COSEG VO1  
**Elaborado por:** Pazmiño C (2017).

**Análisis:**

El 86% de la población encuestada que se encuentra trabajando está ubicada en el sector privado, también existe una igualdad entre las personas que se encuentran en el sector público y las que trabajan por cuenta propia siendo este un porcentaje del 7%.

**Interpretación:**

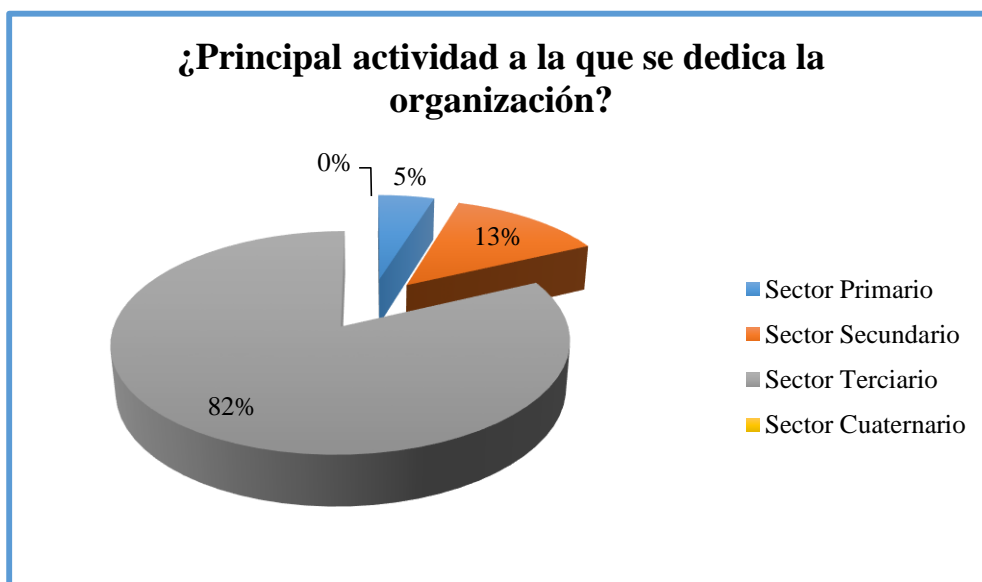
En relación a los resultados obtenidos, se puede observar que la mayor parte de los graduados que se encuentran trabajando están ubicados en el sector privado siendo esta un total de 556 personas, teniendo también 48 personas encuestadas trabajando en el sector público y 42 personas encuestadas trabajan por cuenta propia.

**PREGUNTA 3.**

**Tabla 7. ¿Principal actividad a la que se dedica la organización?**

ACTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN	f	%
Sector Primario	32	4,95
Sector Secundario	86	13,26
Sector Terciario	529	81,76
<b>TOTAL</b>	<b>647</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Sistema Informático COSEG VO1  
**Elaborado por:** Pazmiño C (2017).



**Gráfico 15. Información Ocupacional**  
**Fuente:** Sistema Informático COSEG VO1  
**Elaborado por:** Pazmiño C (2017).

**Análisis:**

El 82% de la población se encuentra ubicada en el sector económico terciario, el 13% de la misma población se encuentra ubicada en el sector económico secundario, y mientras que el 5% se encuentra en el sector económico primario.

**Interpretación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede interpretar que la mayor parte de los graduados se encuentran trabajando en el sector económico terciario siendo esta un total de 529 personas, definiendo al sector como aquel que engloba todas aquellas actividades económicas que no producen bienes materiales de forma directa, sino servicios que se ofrecen para satisfacer las necesidades de la población como son: Publicidad, hosterías, oficinas de asesoría, servicios financieros, comercio etc., teniendo también 86 personas encuestadas trabajando en el sector secundario, definiéndolo a este como el conjunto de actividades que implican transformación de alimentos y materias primas a través de los más variados procesos productivos. Normalmente se incluyen en este sector siderurgia, las industrias mecánicas, la química, la textil, la producción de bienes de consumo, el hardware informático, etc., y 32 personas encuestadas trabajan en el sector primario, siendo el de las actividades económicas relacionadas con los recursos naturales en productos primarios no

elaborados. Por lo usual, los productos primarios son utilizados como materia prima en las producciones industriales. Las principales actividades del sector primario son la agricultura, la minería, la ganadería, la silvicultura, la apicultura, la acuicultura, la caza y la pesca.

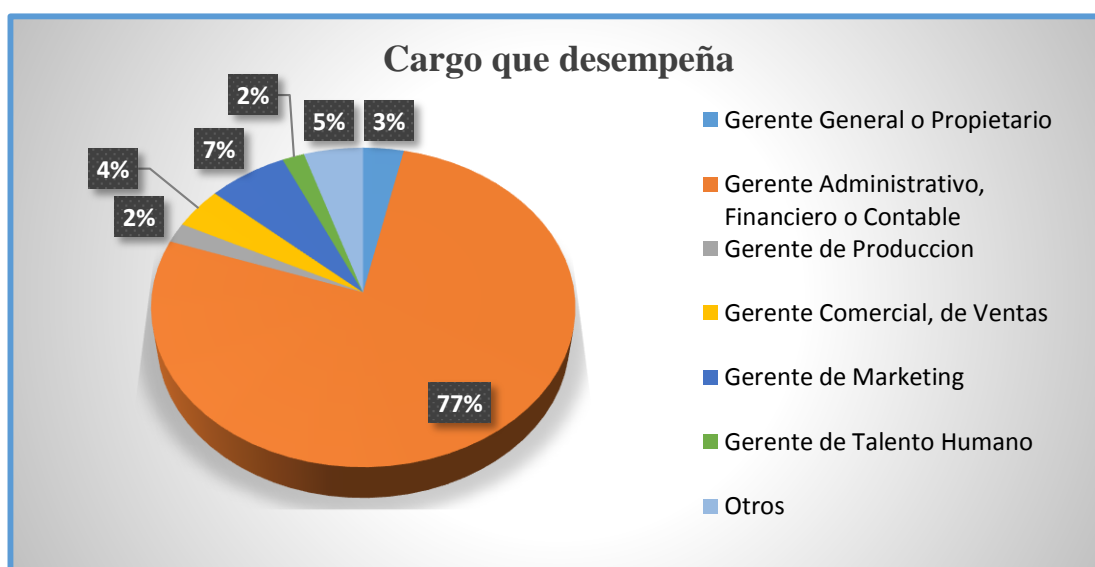
#### PREGUNTA 4.

**Tabla 8. ¿Cuál es el cargo que desempeña dentro de la organización?**

CARGO	f	%
Gerente General o Propietario	22	3,40
Gerente Administrativo, Financiero o Contable	498	76,97
Gerente de Producción	13	2,01
Gerente Comercial, de Ventas	27	4,17
Gerente de Marketing	43	6,65
Gerente de Talento Humano	12	1,85
Otros	32	4,95
<b>TOTAL</b>	<b>647</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Sistema Informático COSEG VO1

**Elaborado por:** Pazmiño C (2017).



**Gráfico 16. Información Ocupacional**

**Fuente:** Sistema Informático COSEG VO1

**Elaborado por:** Pazmiño C (2017).

**Análisis:**

El 77% de la población se encuentra desempeñando un cargo referente a lo administrativo, financiero o contable de una organización, el 7% de la misma población se encuentra ubicada en cargos referentes al marketing de una empresa, el 3% son gerentes o propietarios, comerciales y de venta, el 2% se encuentra en cargos como gerentes de talento humano y cargos relacionados a la producción, mientras que el 5% de la población no se encuentra en ninguno de estos cargos.

**Interpretación:**

En relación a los resultados obtenidos, se puede interpretar que la mayor parte de la población se encuentran desempeñando cargos referentes a lo administrativo, financiero o contable de una organización, siendo este un total de 498 personas, la otra parte de la población se encuentran en cargos relacionados al marketing 43 personas del total de la población, en lo que se refiere a las ventas o comercialización se encuentra 27 personas, y 22 personas en cargos gerenciales o propietarios de una institución, 12 personas en lo referente al talento humano y 32 no se encuentran en ninguna de estas áreas.

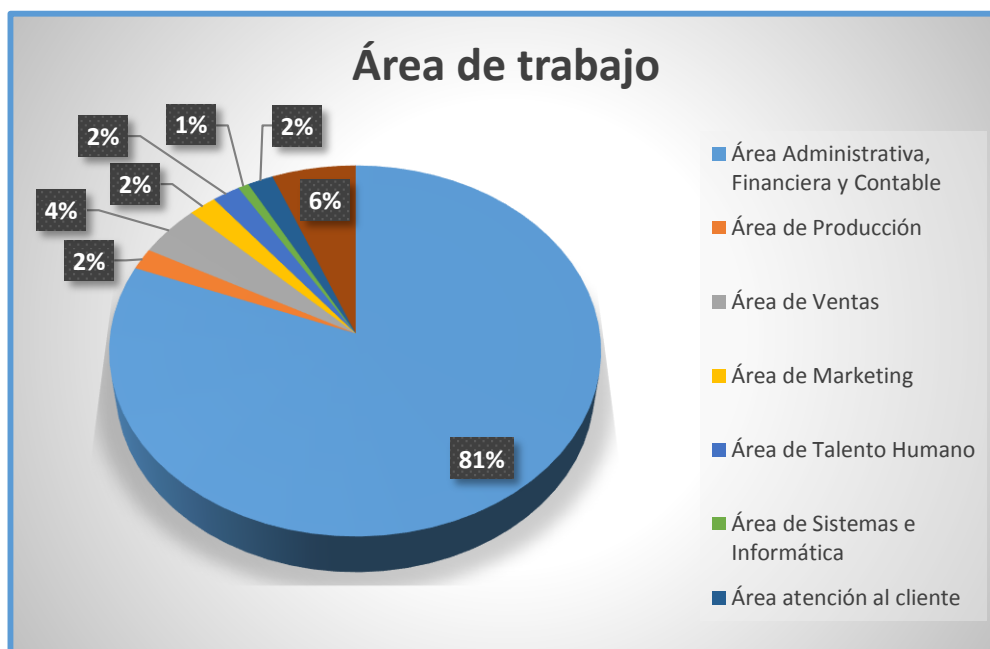
**PREGUNTA 5.**

**Tabla 9.** *¿Cuál es el área de trabajo en la que Ud. se encuentra actualmente?*

<b>ÁREA DE TRABAJO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Área Administrativa, Financiera y Contable	524	80,99
Área de Producción	12	1,85
Área de Ventas	29	4,48
Área de Marketing	13	2,01
Área de Talento Humano	13	2,01
Área de Sistemas e Informática	5	0,77
Área atención al cliente	12	1,85
Otros	39	6,03
<b>TOTAL</b>	<b>647</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Sistema Informático COSEG VO1

**Elaborado por:** Pazmiño C (2017).



**Gráfico 17. Área de trabajo**  
**Fuente:** Sistema Informático COSEG VO1  
**Elaborado por:** Pazmiño C (2017).

**Análisis:**

El 81% de esta población se encuentra trabajando en áreas referentes a lo administrativo, financiero o contable de una organización, el 4% de la misma población se encuentra ubicada en áreas referentes a la venta, el 2% están relacionados entre el área de producción, el área de marketing, talento humano y atención al cliente, el 1% de la población está encargada del área informática y la diferencia de la población no se encuentra en ninguna de estas áreas siendo este el 6%.

**Interpretación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede interpretar que la mayor parte de la población se encuentra trabajando en áreas referentes a lo administrativo, contable y financiero de una organización, teniendo un número de 524 personas, seguidas por el área de ventas con 29 personas, 12 personas tanto para el área de producción y atención al cliente, 13 personas también para el área de marketing y talento humano, 5 en áreas de informática y 39 personas de esta población no se encuentran trabajando en ninguna de estas áreas.

## PREGUNTA 6.

Tabla 10. ¿Cuál es la relación actual en la que Ud. se encuentra?

TRABAJA	f	%
Nombramiento o Propietario	90	13,91
Contrato Indefinido	493	76,20
Contrato Ocasional	53	8,19
Otros	11	1,70
<b>TOTAL</b>	<b>647</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Sistema Informático COSEG VO1

Elaborado por: Pazmiño C (2017).

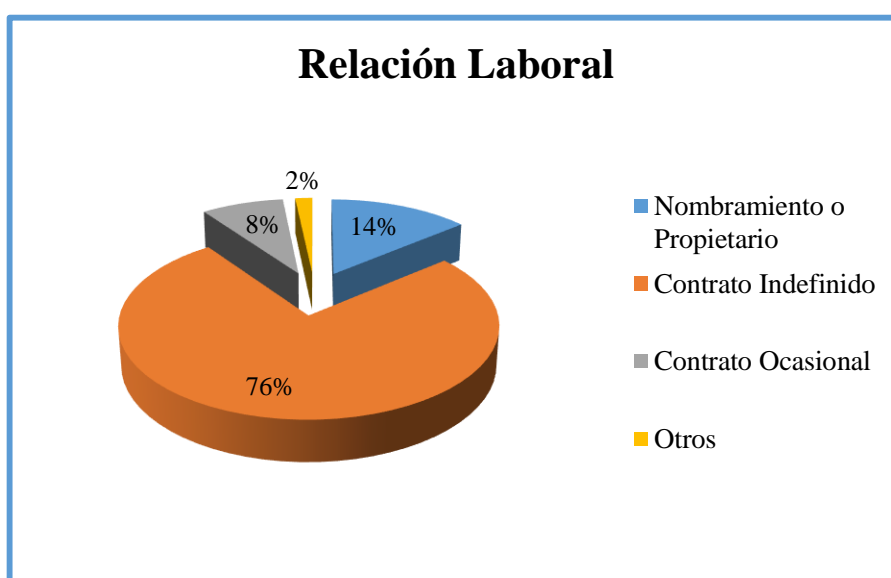


Gráfico 18. Relación Laboral

Fuente: Sistema Informático COSEG VO1

Elaborado por: Pazmiño C (2017).

### Análisis:

Del total de la población encuestada, el 76% se encuentra trabajando de forma indefinida (contrato indefinido), el 14% están trabajando a nombramiento o tiene un trabajo por cuenta propia (negocio propio), el 8% de la población se encuentra trabajando de forma ocasional (contrato ocasional), y el 2% de esta población no se encuentra en ninguna de estas relaciones laborales.

### Interpretación:

En relación a los resultados obtenidos, se puede identificar que la mayor parte de los graduados se encuentran trabajando de forma indefinida; es decir, sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, pudiendo ser este verbal o escrito. El contrato de trabajo indefinido podrá celebrarse a jornada completa o parcial. La

otra gran mayoría de encuestados se encuentran trabajando de forma ocasional; es decir, sin estabilidad laboral de acuerdo a las necesidades emergentes del empleador. El resto de la población se encuentra trabajando a nombramiento o establecieron su negocio propio.

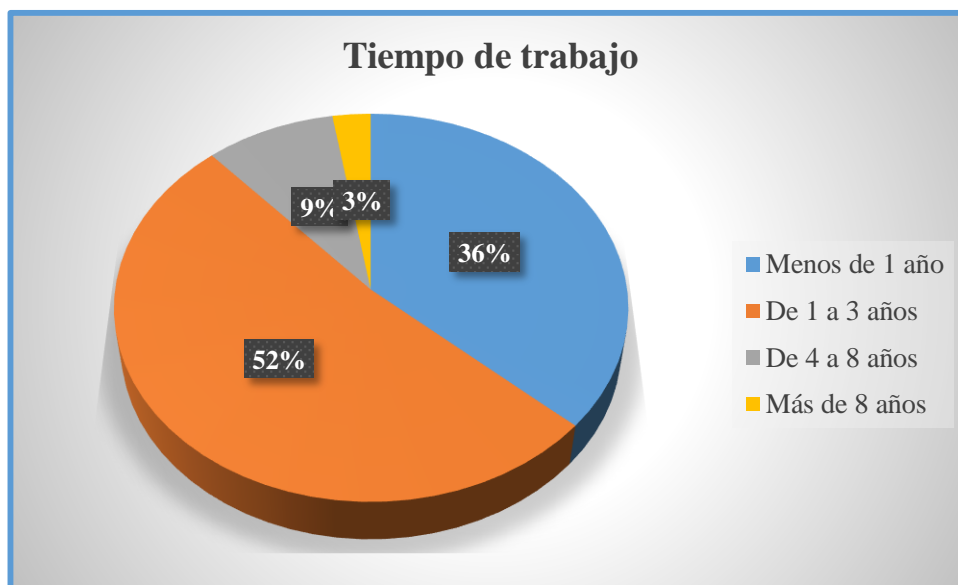
**PREGUNTA 7.**

**Tabla 11. ¿Qué tiempo lleva trabajando en esa condición?**

TRABAJA	f	%
Menos de 1 año	236	36,48
De 1 a 3 años	335	51,78
De 4 a 8 años	58	8,96
Más de 8 años	18	2,78
<b>TOTAL</b>	<b>647</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Sistema Informático COSEG VO1

**Elaborado por:** Pazmiño C (2017).



**Gráfico 19. Tiempo de trabajo**

**Fuente:** Sistema Informático COSEG VO1

**Elaborado por:** Pazmiño C (2017).

**Análisis:**

El 52% de la población encuestada trabaja en la misma condición en un tiempo de 1 a 3 años, el 36% de la población se encuentra en la misma condición por un tiempo menor a 1 año, el 9% de la población mantiene un tiempo de 4 a 8 años y el 3% de la población superan los 8 años.

### **Interpretación:**

En relación a los resultados obtenidos, se puede identificar que la mayor parte de nuestra población mantiene un tiempo significativo en una misma condición, es decir que las personas pueden mantenerse en la misma condición de acuerdo al desempeño de su trabajo.

## **4.3 VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

### **4.3.1 Planteamiento de la hipótesis**

#### **Modelo lógico**

**H0:** No hay relación aproximando a un modelo de regresión lineal entre el campo ocupacional del profesional graduado de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato y los índices de empleabilidad.

**H1:** Hay una relación significativa entre el campo ocupacional del profesional graduado de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato y los índices de empleabilidad, mediante un modelo matemático polinomio.

#### **Modelo matemático**

**H0:**  $R^2 = 0$

**H1:**  $R^2 \neq 0$

$R^2$  Mientras más se aproxima a uno se puede establecer un modelo matemático para realizar una tendencia o predicción.

#### **Modelo estadístico**

**Datos:**

**Modelo matemático para medir el campo ocupacional en los años 2013, 2014, 2015 y 2016**

**Tabla 12. Personas que trabajan y no por años**

<b>AÑOS</b>	<b>TRABAJA</b>	<b>NO TRABAJA</b>	<b>TOTAL</b>
<b>2013</b>	86	40	126
<b>2014</b>	204	133	337



<b>2015</b>	225	128	353
<b>2016</b>	132	141	273
<b>TOTAL</b>	<b>647</b>	<b>442</b>	<b>1089</b>

Fuente: Sistema Informático COSEG VO1

Elaborado por: Pazmiño C (2017).

Tabla 13. *Personas que trabajan y no por trimestres*

	TRIMESTRES	TRABAJAN	NO TRABAJAN
<b>2013</b>	T1	12	7
	T2	29	9
	T3	10	5
	T4	35	19
	<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>40</b>
<b>2014</b>	T1	40	21
	T2	49	28
	T3	28	17
	T4	87	67
	<b>TOTAL</b>	<b>204</b>	<b>133</b>
<b>2015</b>	T1	44	33
	T2	149	74
	T3	19	9
	T4	13	12
	<b>TOTAL</b>	<b>225</b>	<b>128</b>
<b>2016</b>	T1	34	34
	T2	31	26
	T3	23	24
	T4	44	57
	<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>141</b>

Fuente: Sistema Informático COSEG VO1

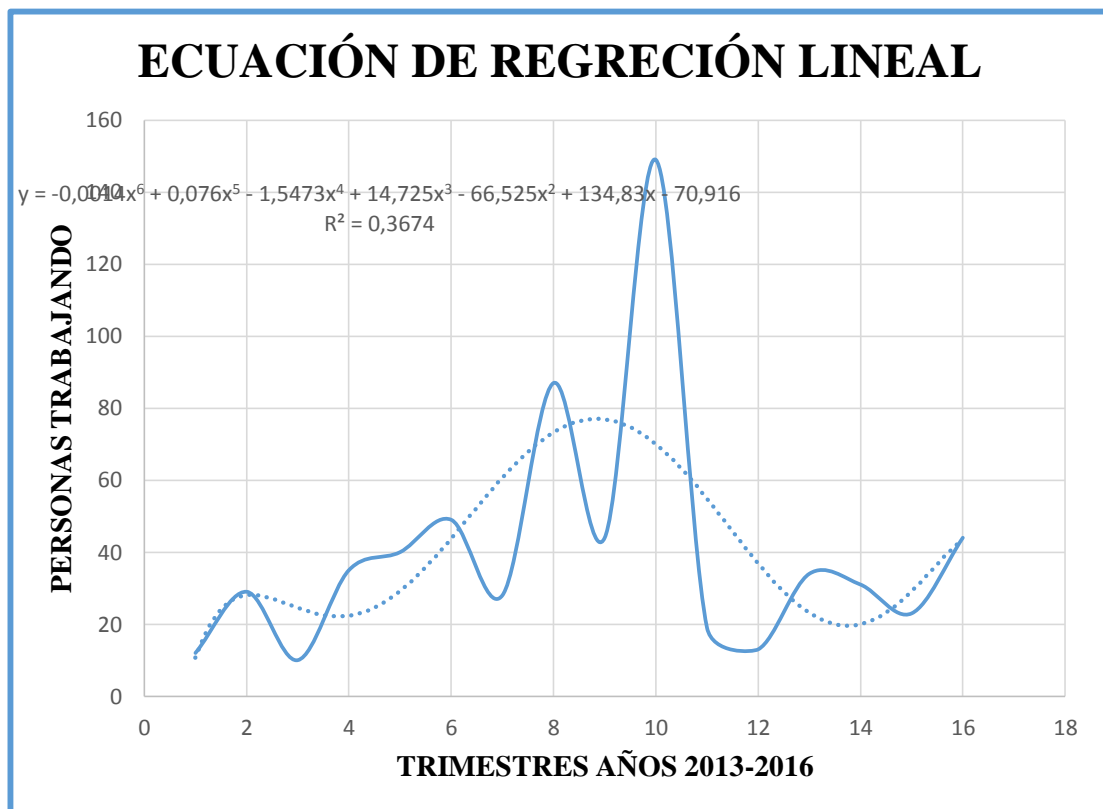
Elaborado por: Pazmiño C (2017).

De acuerdo a los resultados obtenidos en los años 2013, 2014, 2015 y 2016 se ha procedido a realizar un modelo matemático polinómico, mismo que pretende predecir valores de las medidas de respuesta dados los valores de las medidas de exploración o fechas.

**Tabla 14. Modelo Matemático Polinómico**

AÑOS	TRIMESTRES	SECUENCIA	TRABAJAN
2013	T1	1	12
	T2	2	29
	T3	3	10
	T4	4	35
2014	T1	5	40
	T2	6	49
	T3	7	28
	T4	8	87
2015	T1	9	44
	T2	10	149
	T3	11	19
	T4	12	13
2016	T1	13	34
	T2	14	31
	T3	15	23
	T4	16	44

**Fuente:** Sistema Informático COSEG VO1  
**Elaborado por:** Pazmiño C (2017).



**Gráfico 20. Modelo Matemático Polinómico**

**Fuente:** Sistema Informático COSEG VO1  
**Elaborado por:** Pazmiño C (2017).

Para la interpretación de la correlación se sigue la recomendación de Rubin & Levin (2004), que en su análisis explica: “los coeficientes de correlación expresan numéricamente tanto la fuerza como la dirección de la correlación en línea recta”. (Levin & Rubin, 2004, pág. 535), (Anónimo, 2014, pág. 13)

Tales coeficientes de correlación se encuentran generalmente entre -1,00 y +1,00 como sigue:

- 1,00 Correlación negativa perfecta
- 0,95 Correlación negativa fuerte
- 0,50 Correlación negativa moderada
- 0,01 Correlación negativa débil
- 0,00 ninguna correlación
- +0,01 Correlación positiva débil
- +0,50 Correlación positiva moderada
- +0,95 Correlación positiva fuerte
- +1,00 Correlación positiva perfecta”

#### **4.3.2 Conclusión:**

En función de los datos se puede concluir que existe una correlación positiva que va de débil a moderada en la correlación interna entre las variables: “Campo Ocupacional” del profesional graduado de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato y los índices de “Empleabilidad”. En conclusión, un valor de 0,3674 de Pearson, es muy bajo como para poder asegurar, con alto grado de certeza, que la aplicación del test tuvo su efecto esperado, por tanto la efectividad es mínima.

Con los resultados obtenidos de los años investigados, se pudo identificar que el año en el que los graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría presentan un mayor nivel de empleabilidad es en el año 2015 (Primeros trimestres), sin embargo, la tendencia baja en el año 2016 por diferentes razones, entre las cuales se puede recalcar el decaimiento del status internacional del país.

### **4.3.3 Limitaciones del Estudio:**

Las limitaciones del presente proyecto de investigación se derivan principalmente de la falta de experiencia laboral de la mayoría de los estudiantes graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato, debido que al no poseer experiencia laboral, u otras razones como la escases de capacitación y la crisis económica en la que vive el país las empresas les cierran las puertas a los profesionales obligándolos a ubicarse muchas veces en campos o cargos a los que no estuvieron preparándose con anterioridad.

### **4.3.4 Conclusiones**

Una vez terminado el proceso de investigación y analizado los resultados obtenidos, se procede a dar las siguientes conclusiones:

- La dependencia que existe entre las variables “Campo ocupacional” y “Empleabilidad”, es significativa y se relacionan directamente con el Mercado Laboral, lo que, si una persona está altamente capacitada y lista para enfrentar los desafíos que enfrenta el mundo laboral, podrá asegurar un puesto de trabajo y en el mismo desempeñarse con excelencia.
- Las áreas o cargos en las cuales con mayor frecuencia se desempeña un profesional graduado de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato son: Área Administrativa, Financiera y Contable con un promedio de 76,97%; el Área de Producción con un promedio de 2,01%; el Área Comercial y de Ventas con un promedio de 4,17%; el Área de Marketing con un promedio de 6.65%; el Área de Talento Humano con un promedio de 1,85%. Cabe destacar que existen personas que emprenden su propio negocio o la gerencia de una entidad, de acuerdo a la población encuestada este se encuentra en un promedio de 3,40%.
- El sector en el que con mayor frecuencia se encuentra trabajando un profesional graduado de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato, es el sector privado dándonos un promedio de 86%.

- El nivel de empleo para los graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato, tiene mayores exigencias en el mercado laboral, no solo requiere gente capacitada sino también con alto nivel de experiencia que constate el desempeño de calidad de la persona postulante a un puesto de trabajo.
- Por medio del presente proyecto de investigación se detectó que la tasa de desempleo a nivel nacional ha ido incrementando notoriamente, esto se debe principalmente al del estatus internacional de nuestro país.
- Teniendo en cuenta los datos anteriormente expuestos, se puede concluir que decidir invertir tiempo y recursos en conseguir una adecuada formación es una decisión sumamente acertada, no sólo por la satisfacción personal del individuo, sino porque se constituye como un arma sumamente valiosa para enfrentarnos a un mercado de trabajo cada vez más complejo.

#### **4.3.5 Recomendaciones**

- A pesar del prestigio que la Universidad Técnica de Ambato, y con ella la credibilidad que consiguen los estudiantes, es altamente recomendable que una persona que se encuentra en proceso de educación también vaya adquiriendo niveles de experiencia en el ámbito laboral para que de esta manera pueda ser más fácil a la hora de salir de unidad educativa e incorporarse al mercado laboral.
- La constante capacitación ayuda a las personas a estar alertas a los constantes cambios que se producen dentro de la sociedad.
- A pesar de que existe una bolsa de empleo, es importante buscar mejores métodos para que los estudiantes puedan acercarse más al mercado laboral.
- Aplicar la empleabilidad como una herramienta, en función de que los estudiantes vayan creando el hábito de trabajo mientras estudian y de esta

manera se vayan acoplado directamente al mercado de trabajo y resolviendo inquietudes a medida que van estudiando.

#### **4.3.6 Modelo Operativo de la propuesta de solución**

**Tema:** Plan de mejora académico y laboral para los egresados y graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

**Antecedentes:** Se ha podido constatar que el nivel de empleo que han tenido graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato; ha ido disminuyendo, esto no solo se debe a las circunstancias en las que se encuentra el país sino también a la falta de experiencia de los profesionales graduados en dicha carrera.

#### **Objetivos**

##### **Objetivo General:**

- ✓ Diseñar un plan de mejora académico que ayude a los egresados y graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato, a mejorar sus competencias para conseguir un puesto de trabajo con mayor rapidez mejorando el nivel de satisfacción del empleador.

##### **Objetivos específicos:**

- ✓ Evaluar las necesidades existentes dentro y fuera de la Universidad Técnica de Ambato en favor de los estudiantes.
- ✓ Crear módulos formativos descuerdo a las necesidades de los estudiantes de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.
- ✓ Impulsar la bolsa de empleo para los estudiantes de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

## MODELO OPERATIVO DE LA PROPUESTA

Tabla 15. Plan de mejora académico y laboral

No.	ETAPAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE
1	DURANTE EL CICLO DE ESTUDIO ACADÉMICO	<p>1.- Realizar a los estudiantes evaluaciones por niveles, para determinar el grado de cumplimiento y resultados de aprendizaje.</p> <p>2.- Evaluar el desempeño de los estudiantes en las Prácticas Pre profesionales.</p> <p>3.- Crear ciclos de capacitación o de módulos adicionales en función de los resultados obtenidos del rendimiento de las prácticas profesionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Herramienta de evaluación.</li> <li>- Docentes tutores, formatos de evaluación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cada tres niveles</li> <li>- Al culminar las prácticas pre profesionales</li> <li>- Cada semestre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinador de Prácticas Pre profesionales</li> <li>- Coordinación de carreta</li> <li>- Sub decanato</li> </ul>
2	IMPULSAR LA BOLSA DE EMPLEO	1.- Realizar un estudio de mercado, con la finalidad de encontrar potenciales aliados a los que se pueda comunicar la disponibilidad de	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mercado Laboral</li> <li>- Base de datos del seguimiento a los</li> </ul>	- Anual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secretaria y Director de Coordinación de Carrera de la FCA-</li> </ul>

		<p>profesionales con los que cuenta la FCAUD de la UTA.</p> <p><b>2.-</b> Realizar un estudio minucioso para determinar que entidades del sector Público y Privado están en capacidad de realizar convenios con la Universidad.</p> <p><b>3.-</b> Ejecutar y dar seguimiento a los convenios.</p> <p><b>4.-</b> Evaluar los resultados del desempeño de los profesionales que ha dado la bolsa de empleo.</p>	estudiantes, egresados y graduados de la FCAUD de la UTA.		UTA
<b>3</b>	<b>CAPACITACIÓN POST - GRADO</b>	<p><b>1.-</b> Detectar las necesidades de los estudiantes a través del seguimiento.</p> <p><b>2.-</b> Ofertar capacitaciones de acuerdo a las necesidades detectadas.</p> <p><b>3.-</b> Medir los resultados obtenidos.</p>	- Base de datos del seguimiento a los estudiantes, egresados y graduados de la FCAUD de la UTA.	- Cada año	- Secretaria y Director de Coordinación de Carrera de la FCA-UTA  - Sub decanato y Decanato

Elaborado por: Pazmiño C (2017).



## BIBLIOGRAFÍA

- Kochansky, J. (1998). *El sistema de competencias"*, en: *Training and Development digest, Madrid*.
- Agramonte, J. (2014). *Contabilidad (Campo Ocupacional de egresado de la carrera de contabilidad)*.
- Agudelo, S. (1998). *Certificación de competencias laborales, Aplicación en Gastronomía, Montevideo, Cinterfor OIT*.
- Alders, P. (2005). Human capital growth and destruction: the effect of fertility on skill obsolescence. *Economic Modelling*, 503-520.
- Alemán, F. (2005). La Inserción Laboral de los titulados Universitarios: Un análisis crítico-credencialista y consideraciones dimanantes del espacio Europeo de enseñanza. *Revista Claves*(158), 1.061-1.104.
- Álvarez, J. E., & Romero, A. (Octubre de 2015). *Atenas*. Obtenido de <http://atenas.mes.edu.cu/index.php/atenas/article/view/169/html>
- Álvarez, J. E., & Romero, A. (Octubre - Diciembre de 2015). La empleabilidad de los graduados en el contexto Latinoamericano. Realidades Uniandes, Ecuador. *Atenas*, IV(32), 1-15. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/223496098\\_Knowledge\\_Interaction\\_s\\_Between\\_Universities\\_and\\_Industry\\_in\\_Austria\\_Sectoral\\_Patterns\\_and\\_Determinants](https://www.researchgate.net/publication/223496098_Knowledge_Interaction_s_Between_Universities_and_Industry_in_Austria_Sectoral_Patterns_and_Determinants)
- Andrade, V., & Rentería, E. (2007). Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad. *Psicología desde el caribe*. 130-155.
- Anónimo. (2014). Obtenido de <https://es.slideshare.net/FreddyLalaleo/ejemplo-de-verificacion-de-hipotesis>
- Anónimo. (s.f.). Conceptos Básicos sobre Competencia Laboral. 9-34.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación*. Editorial Episteme.
- Arquero, J., Donoso, J., González, J., & Jiménez, S. (2009). Análisis exploratorio de perfil demandado para administración y dirección de empresas: implicaciones para el área contable. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, XII(2), 181-214. Obtenido de [http://ac.els-cdn.com/S1138489109700068/1-s2.0-S1138489109700068-main.pdf?\\_tid=ea5b037a-e96a-11e6-b53f-00000aab0f6c&acdnat=1486055788\\_4c45e32b22b5d0acb57513afd7500b4e](http://ac.els-cdn.com/S1138489109700068/1-s2.0-S1138489109700068-main.pdf?_tid=ea5b037a-e96a-11e6-b53f-00000aab0f6c&acdnat=1486055788_4c45e32b22b5d0acb57513afd7500b4e)

- Bandres, E. (Mayo de 2011). La universidad y el campo laboral. *Revista Boletín Iesalc Informa de Educación Superior*(216). Recuperado el 16 de Noviembre de 2016, de [http://www.iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2696%3Aiestan-los-universitarios-listos-para-el-mercado-de-trabajo&catid=126%3Anoticias-pagina-nueva&Itemid=712&lang=es](http://www.iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=2696%3Aiestan-los-universitarios-listos-para-el-mercado-de-trabajo&catid=126%3Anoticias-pagina-nueva&Itemid=712&lang=es)
- Baptista , M., Fernández, C., & Hernández, R. (2007). *Fundamentos de metodología de la investigación*. Madrid: McGraw Hill.
- Bernal Torres, C. A. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Person Education. doi:2367D
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación* (Segunda Edición ed.). México: Person Education.
- Berrezueta Carrión, L. (24 de Octubre de 2016). Ministerio del Trabajo. (D. G. OIT, Entrevistador) Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/el-ministro-del-trabajo-mantuvo-reunion-con-el-director-general-de-la-oit-en-ginebra/>
- Bricio, K., & Cevallos, F. (2013). *Estudio de las competencias demandadas por las empresas, para la inserción laboral de los profesionales de la provincia de Santa Elena año 2013*. Universidad Estatal Povincia de Santa Elena, Santa Elena.
- Bunk, G. P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA. *Revista CEDEFOP*(1).
- Calero, M. B. (2016). *Análisis del mercado ocupacional y empleabilidad que justifican la oferta de la Carrera de Contabilidad y Auditoría*. Quito. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11000/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf?sequence=1>
- Camacho, A., Miranda , F., & Rubio, S. (2007). *Introducción a la Gestión de la Calidad*. España: Publicaciones Delta.
- Campaña, S. (2016). *La experiencia laboral y su incidencia en la vinculación en el campo profesional de los nuevos graduados de la Universidad Indoamerica de Ambato modalidad presencial*. Ambato. Obtenido de <http://www.utpl.edu.ec/comunicacion/wp-content/uploads/2012/12/utpl-Informe-de-coyuntura-economica-N-3-ano-2011.pdf>
- Campos, G. (Mayo de 2003). Implicaciones Económicas del concepto de Empleabilidad. *Revista Aportes Facultad de Economía-BUAP*, VIII(23), 12-23. Recuperado el 12 de Diciembre de 2016, de <http://www.redalyc.org/pdf/376/37602308.pdf>

- Castañeda Meneses, P., & Sánchez Alen, M. T. (2009). Seguimiento de Titulados Universitarios: Análisis de perfiles de competencias inserción laboral y empleabilidad (por áreas de conocimiento) en la Universidad de Valparaíso. *Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias (REDEC)*, II(4), 1-11.
- CEDATOS. (07 de 04 de 2012). CEDATOS. Recuperado el 18 de 10 de 2016, de [http://www.cedatos.com.ec/detalles\\_noticia.php?Id=90](http://www.cedatos.com.ec/detalles_noticia.php?Id=90)
- Cedeño, G., Tejeda, R., & Tirado, R. (2015). Implementación institucional de un modelo cooperativo para el seguimiento a graduados en Ecuador. *Revista de la Educación Superior*, XLIV(173), 125-156.
- Certo, S. (2006). *Administración Moderna* (Pearsn Education ed.).
- Colombo, M., López, M., & Mollo, G. (2013). La calidad y la responsabilidad social universitaria: Ejer para un nuevo modelo de educación superior. *Revista Digital*, 1-7.
- Consejo de Educación Superior. (2013). *Estatuto de la Universidad Técnica de Ambato aprobado por el Consejo de Educación Superior*. Ambato. doi:RCP-SO-24-N°249-2013 del 26 de junio de 2013
- Corral, S. (2011). Mercado de Trabajo y Formación. *Revista eXtoikos*(4), 129-131.
- Cueva Luna, T. E. (1999). Proceso de inserción laboral de egresados de la educación técnica media superior en Reynosa, Tamaulipas. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Méxicana)*, XXIX(2), 37-66.
- Didier, N., Pérez, C., & Valdenegro, D. (2013). Capacitación y Capital Humano: Análisis de la últimas dos décadas. *Revista de Psicología*, 87-99.
- Economipedia. (2 de Diciembre de 2016). *economipedia.com*.
- Espinoza, A. (26 de Octubre de 2015). El Universo. *Con cortes empresas buscan ajustar balances*.
- Formichella, M. M., & London, S. (2005). *Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad. Argentina: Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas*.
- Gamboa, A., Lago de Vergara, D., & Montes, A. (2014). Calidad de la educación superior: Un análisis de los principales determinantes. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, VIII(2), 157-169.
- Gartner Isaza, L. (2012). Razones para apostarle a la calidad en la educación superior. *Documentos Académicos CNA (Consejo Nacional de Acreditación Republica de Colombia)*, 1-4.

- Geeregat Vera, O., Cifuentes Gómez, G., & Villarroel Farías, M. (2016). Factores que inciden en las condiciones de empleabilidad de los egresados de pedagogía factors affecting conditions of employability among graduates of teacher programs. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, XVI(1), 1-19.
- Gómez, I. (2005). Competencias Profesionales: Una propuesta de evaluación para las facultades de Ciencias Administrativas. *Revista De Educación y Valores*, VIII, 45-66.
- González, A. (2013). ¿Qué queremos del mercado de trabajo? *Ejemplar dedicado a: Enfoques actuales en economía del trabajo*(225-226), 23-25.
- Gonzci , A., & Athanasou , J. (1996). "Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectivas de la teoría y práctica en Australia", en: *Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia*, México, Limusa.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Corrado, C., & Baptista Lucio, P. (2004). *Metodología de la Investigación* (Tercera Edición ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Herrera E, L., Medina F, A., & Naranjo L, G. (2008). *Tutoría de la investigación científica*. Quito.
- Herrera, R., Lancamiila, L., & Bravo, J. (s.f.). *Seguimiento de egresados e inserción laboral: experiencias universitarias*. (Primera ed.). Santiago de Chile, Chile: Centro Universitario de desarrollo CINDA.
- INEC . (s.f.). *Condiciones de Vida según el nivel de preparación Académica*. Ecuador. Obtenido de [CondicionesdeVidaSegúnNivelPreparaciónAcadémica.pdf](#)
- INEC. (s.f.). *Condiciones de Vida según el nivel de preparación Académica*. Ecuador.
- INEM España. (s.f.). Obtenido de [http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/formacion\\_prog\\_inem.pdf](http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/formacion_prog_inem.pdf)
- ISCA. (2011). *Impacto de la formación en la retribución 2011*. España.
- Ju, S., Zhang, D., & Pacha, J. (2012). Employability skills valued by employers as important for entry-level employees with and without disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 29-38.

- Karasek, R. (Agosto de 2004). A Vacuum in Political and Economic Labor Policy? *Bulletin of Science, Technology & Society*, XXIV, 353-365.
- Lago de Vergara, D., Gamoba Suárez, A. A., & Montes Miranda, A. J. (2014). Calidad de la educación superior: Un análisis de sus principales determinantes. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, VIII(2), 157-169.
- Lamarino, M., & Torres, J. (2013). Inserción laboral de los titulados de la Universidad Católica Bolivariana "SAN PABLO". *Perspectiva*(32).
- Larrea, J., & Riofrío, J. (2016). *Cifras del mercado laboral septiembre 2016, INEC*. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/inec-publica-cifras-del-mercado-laboral-de-septiembre-2016/>
- Le Boterf, G. (1998). *La ingeniería de las competencias, París, D'organisation*.
- León, J., Torres, Á., & Vizcaya, E. (2014). *Laborum* (Vol. I). Equipo Omega.
- Levin, R., & Rubin, D. (2004). *Estadística para Administración y Economía* (Séptima ed.). México: Pearson Education.
- López, A. (04 de 08 de 2012). *La Empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Carrera e Marketing y Gestión de Negocios., Ambato. Recuperado el 20 de 10 de 2016
- Mantilla Blanco, S. A. (1997). *Control Interno*. Bogotá Colombia: ecoe ediciones.
- Martínez González, J. A. (2010). La naturaleza de las competencias en el espacio Europeo de educación superior. *Revista Eumednet*, II(2).
- Miranda, M. (2003). *"Transformación de La Educación Media Técnico-Profesional" en Políticas Educativas en el Cambio de Siglo. La Reforma del Sistema Escolar de Chile Santiago de Chile, Universitaria*.
- Montalvo, J. (2011). Innovación en la educación superior. ¿Anticipándonos al futuro? *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 567-578.
- Muñoz de Priego Alvear, J. (1998). *"Implantación de un sistema de selección por competencias"*, *Training and Development*.
- Neave, G. (2001). *Educación Superior: historia y política, estudios comparativos sobre la universidad contemporánea*. Gedisa, Barcelona.
- OCDE. (2011). *Panorama de la educación Indicadores de la OCDE 2011*. España.

- OIT. (1994). Aprendizaje permanente, formación por competencias, para la empleabilidad y la ciudadanía y género. *OIT/CINTERFOR*.
- Olvera, G. (2008). *Las competencias más solicitadas en el Mercado Laboral de la bolsa universitaria de trabajo*.
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2017). *Cinterfor/OIT*. Obtenido de <http://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/definiciones-algunos-expertos>
- Ormaza, G., & Pérez, M. (2015). “*Estudio De Empleabilidad de los graduados de la Carrera de Terapia Física de la Universidad Técnica del Norte*. Universidad Técnica del Norte.
- Pontificia Universidad Javeriana. (2012). *Estudio de seguimiento a recién egresados de programas académicos de pregrado de la Sede Central 2012*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. Obtenido de <http://www.javeriana.edu.co/documents/15838/273636/SPEGRE2012V1.pdf/7ef592cf-da1d-4394-a134-b8a7ce8c3338>
- Prieto, C. (1989). ¿Mercado de Trabajo? *Revista Reis*, 177-192.
- Reimers, F. (Mayo de 2000). Educación, desigualdad y opciones de política en América Latina en el siglo XXI. *Revista Iberoamericana de Educación* N° 23(23), 21-50. Obtenido de [http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/126/cd/unidad\\_2/material\\_M2/equidad\\_en\\_educacion\\_sabermas3/rie23a01.pdf](http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/126/cd/unidad_2/material_M2/equidad_en_educacion_sabermas3/rie23a01.pdf)
- Reimers, F. (2000). Unequal schools, unequal chances: The challenges to equal opportunity in the Americas. Cambridge. *Revista Harvard Review of Latin America*, 54 - 111. Obtenido de <http://revista.drclas.harvard.edu/book/unequal-schools-unequal-chances>
- Riveira, V., & Mataix, C. (2005). Cómo mejorar la empleabilidad de los recién titulados en ingeniería industrial, en el marco del Proceso de Bolonia. IX Congreso de Ingeniería de la Organización.
- Rojas, J. (2006). *Diseño de servicios de información*. La Habana: Editorial Félix Varela.
- Sistema Nacional de Nivelación y Admisión SNNA. (2015). *Reporte de Resultados Procesos SNNA 2015*. Obtenido de <http://docplayer.es/19916814-Reporte-de-resultados-del-sistema-nacional-de-nivelacion-y-admision-proceso-ene-marzo-y-septiembre-2015.html>
- Sistema Nacional de Nivelación y Admisión (SNNA). (14 de Julio de 2016). *Forosecuador.ec*. Obtenido de [Forosecuador.ec](http://Forosecuador.ec):

<http://www.forosecuador.ec/forum/ecuador/educaci%C3%B3n-y-ciencia/55154-lista-de-carreras-universitarias-m%C3%A1s-demandadas-en-ecuador>

Sornoza, L., & Subiaga, G. (2015). *Perfil Profesional y el mejoramiento de las competencias laborales de los egresados de la Carrera de Secretariado Ejecutivo*. Manabí.

The talent place. (2014). Obtenido de <http://www.thetalentplace.cr/carreras-de-mayor-demanda>

ULEAM Departamento de Investigación . (2010). *Campo Ocupacional de los egresados y graduados de la Universidad Laíca Eloy Alfaro de Manabí ULEAM, período 1997-2007*. Manabí: Universidad Laíca Eloy Alfaro de Manabí ULEAM. Recuperado el 14 de Noviembre de 2016, de <http://departamentos.uleam.edu.ec/investigacion/files/2012/01/CAMPO-OCUPACIONAL-181.pdf>

UNPHU (Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña). (2016). Obtenido de <http://unphu.edu.do/grado/facultad-de-ciencias-economicas-y-sociales/sobre-las-escuelas/escuela-de-contabilidad-y-auditoria/carrera-de-contabilidad-y-auditoria/campo-ocupacional-del-licenciado-en-contabilidad-y-auditoria/>

Vargas, M. (s.f.). *Perfiles de empleabilidad y desempeño profesional*.

Weber, M. (1965). *Essais sur la théorie de la science*. Paris, Librairie Plon: Fait avec Macintosh.

Weller, J. (2014). La inserción laboral de los jóvenes. *Revista la Cepal*, 61-82. Obtenido de [file:///C:/Users/Cristina/Downloads/insercion\\_laboral\\_jovenes\\_weller\\_cepal.pdf](file:///C:/Users/Cristina/Downloads/insercion_laboral_jovenes_weller_cepal.pdf)

Zabalza, M. A. (2003). *Competencias docentes de profesorado universitario; Calidad y desarrollo universitario* (Segunda ed.). España: Narcea S.A. .

## ANEXOS



### ENCUESTA A LOS GRADUADOS

### UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



### FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

### ENCUESTA - CUESTIONARIO

**OBJETIVO:** Analizar el nivel de empleabilidad y campo ocupacional que mantienen los graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato, período 2013 a junio 2016.

#### DATOS GENERALES:

- **Fecha:** .....
- **Género:** .....
- **Edad:** .....

#### DATOS ESPECÍFICOS:

**1. ¿Actualmente se encuentra Ud. Trabajando?**

- Si ( )
- No ( )

**2. ¿En qué sector se encuentra trabajando?**

- Cuenta propia ( )
- Sector Público ( )
- Sector Privado ( )
- Sector Mixto ( )

**3. ¿Principal actividad a la que se dedica la organización?**

- Sector Primario ( )
- Sector Secundario ( )
- Sector Terciario ( )



**4. ¿Cuál es el cargo que desempeña dentro de la organización**

- Gerente General o Propietario ( )
- Gerente Administrativo, Financiero o Contable ( )
- Gerente de Producción ( )
- Gerente Comercial, de Ventas ( )
- Gerente de Marketing ( )
- Gerente de Talento Humano ( )
- Otros ( )

**5. ¿Cuál es el área de trabajo en la que Ud. se encuentra actualmente?**

- Área Administrativa, Financiera y Contable ( )
- Área de Producción ( )
- Área de Ventas ( )
- Área de Marketing ( )
- Área de Talento Humano ( )
- Área de Sistemas e Informática ( )
- Área atención al cliente ( )
- Otros ( )

**6. ¿Cuál es la relación actual en la que Ud. se encuentra?**

- Nombramiento o Propietario ( )
- Contrato Indefinido ( )
- Contrato Ocasional ( )
- Otros ( )

**7. ¿Qué tiempo lleva trabajando en esa condición?**

- Menos de 1 año ( )
- De 1 a 3 años ( )
- De 4 a 8 años ( )
- Más de 8 años ( )

Gracias por su colaboración