

TESIS DOCTORAL

2017

**INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS
EN LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y
AUDITORÍA, DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE
LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE
LOJA. PERIODO 2006-2010**

**ELSA BEATRIZ CÁRDENAS SEMPÉRTEGUI
LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

DIRECTOR: Dr. LORENZO GARCÍA ARETIO

CODIRECTORA: Dra. MIRIAM GARCÍA BLANCO

TESIS DOCTORAL

2017

**INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS
EN LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y
AUDITORÍA, DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE
LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE
LOJA. PERIODO 2006-2010**

**ELSA BEATRIZ CÁRDENAS SEMPÉRTEGUI
LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

DIRECTOR: Dr. LORENZO GARCÍA ARETIO

CODIRECTORA: Dra. MIRIAM GARCÍA BLANCO

DEDICATORIA

A mis padres, les daría una gran alegría este trabajo

A Hernán, Andrés, Sebastian y Martín

A mi hermana Alicia y hermanos.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi gratitud a las autoridades de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) por haber tomado la acertada decisión de apoyar a todos los docentes UTPL para que nos preparemos en estudios de cuarto nivel.

A la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) por la apertura y flexibilidad en sus programas de doctorado y por permitimos ser partícipes del conocimiento y experiencia de sus docentes para cumplir esta meta tan importante.

Al Dr. Lorenzo García Aretio, inestimable maestro que dirigió mi trabajo de tesis junto con la Dra. Miriam García Blanco, codirectora, por su asesoría, paciencia y apoyo permanente en el desarrollo de la tesis doctoral.

Con especial admiración y afecto a la Dra. Dña. Marta Ruiz Corbella, Directora del Departamento de Teoría de la Educación y Pedagogía Social, de la Facultad de Educación de la UNED, por su ejemplo, dedicación especial, tanto profesional como personal para guiar y motivar los estudios de doctorado desde el inicio hasta la culminación del mismo.

A los expertos internacionales que validaron el instrumento de investigación y a los profesores de la UTPL que con generosidad y experiencia participaron en este estudio.

A Wilson Torres, María Auxiliadora Espinosa, Lizeth Ramón, por su ayuda en el proceso de estructuración de las bases de datos, aplicación de los cuestionarios y procesamiento de la información.

A mis compañeros del equipo de Materiales y Recursos Educativos de la UTPL, Sarita Cabrera, Iliana Ramírez, Jhoana Paladines, Mónica Chamba y Ricardo Blacio, soporte permanente; por su motivación, acompañamiento y comprensión en este largo tiempo de estudios.

NOTA ACLARATORIA:

A lo largo de esta tesis se ha optado por utilizar el masculino gramatical, para evitar formas como profesor/a, graduados/as, alumno/a, etc., siguiendo las indicaciones de la Real Academia Española de la Lengua. En todos los casos se refieren a personas de ambos sexos, excepto que se indique lo contrario.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	5
ÍNDICE DE CONTENIDOS	7
ÍNDICE DE TABLAS	13
ÍNDICE DE FIGURAS.....	17
LISTA DE ABREVIATURAS	21
INTRODUCCIÓN.....	25
PRIMERA PARTE: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA Y ANÁLISIS CONTEXTUAL.....	29
CAPÍTULO 1. INSERCIÓN LABORAL DE LOS UNIVERSITARIOS.....	31
1.1. Precisiones terminológicas en torno a la inserción laboral: proceso y actores	34
1.1.1. Inserción laboral	34
1.1.2. Empleabilidad.....	36
1.1.3. Egresado.....	39
1.1.4. Graduado.....	40
1.1.5. Trabajo.....	40
1.1.6. Trabajador	42
1.1.7. Empleador	42
1.2. Precisiones terminológicas socio-económicas.....	42
1.2.1. Población en edad de trabajar (PET)	43
1.2.2. Población Económicamente Activa (PEA)	43
1.2.3. Población Económicamente Inactiva (PEI)	43
1.2.4. Empleo	44

1.2.5.	Subempleo.....	45
1.2.6.	Desempleo.....	47
1.2.7.	Otras definiciones importantes: Competencias	48
1.3.	Evolución de los estudios de inserción laboral de graduados	49
1.3.1.	A nivel internacional	49
1.3.1.1.	Estudio de graduados PACE.....	50
1.3.1.2.	El estudio NACE	50
1.3.1.3.	El estudio CHEERS	51
1.3.1.4.	El Proyecto REFLEX.....	51
1.3.1.5.	El proyecto PROFLEX.....	53
1.3.1.6.	Informe de Resultados del Barómetro de Empleabilidad y Empleo de los Universitarios Españoles (OEEU).....	55
1.3.1.7.	Estudios en América Latina.....	56
1.3.2.	Estudios de inserción laboral de graduados en Ecuador.....	64
1.4.	Similitudes y diferencias del contexto estudiado con la realidad de Ecuador.....	79
CAPÍTULO 2. MERCADO LABORAL ECUATORIANO		83
2.1.	Características sociodemográficas del país.....	83
2.2.	Aspectos legales en relación con el trabajo	87
2.3.	Diagnóstico laboral 2006.....	89
2.4.	Diagnóstico laboral 2007- 2010.....	93
2.5.	Oferta de profesionales contables a nivel nacional	100
CAPÍTULO 3. LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA		105
3.1.	La Universidad Técnica Particular de Loja	105
3.1.1.	Antecedentes	105
3.1.2.	Identidad Institucional	106
3.1.3.	Áreas de desarrollo estratégico	106

3.2	Organigrama institucional.....	112
3.3	Modelo educativo	114
3.3.1	Modalidades de estudio de la UTPL	115
3.4	La Escuela de Ciencias Contables y Auditoría	116
3.4.1	Antecedentes	116
3.4.2	La carrera y los cambios en su estructura curricular.....	119
3.4.3	Estadísticas: matriculados, graduados e índices de la gestión académica de la Escuela	123
SEGUNDA PARTE: DISEÑO Y VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.....		127
CAPÍTULO 4. DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN		129
4.1.	Revisión previa de otros estudios y cuestionarios sobre la inserción laboral de graduados.....	129
4.1.1.	Estudio de la Inserción Laboral de los titulados en las Universidades de Andalucía (Pino, 2003)	130
4.1.2.	Cómo se obtiene la opinión de los Empleadores (López y Montañés, 2003).	133
4.1.3.	Las demandas sociales y su influencia en la planificación de las titulaciones en España en el Marco del Proceso de Convergencia Europea en Educación Superior (Fundación Universidad-Empresa, 2005)	135
4.1.4.	Proflex. El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento (Mora, Carot y Conchado, 2010)	137
4.1.5.	Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el Seguimiento de Egresados (Red GRADUA2-Asociación Columbus, 2006)	139
4.2.	Cuestionario para los graduados en la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL, periodo 2006-2010.....	141
4.3.	Cuestionario para los empleadores de los graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL, periodo 2006-2010.....	160
CAPÍTULO 5. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS		167
5.1.	Consulta a expertos.....	167

5.2. Validación de los instrumentos de graduados y empleadores mediante consulta a expertos.....	168
5.2.1. Optimización y aplicación de cambios en el instrumento de graduados de acuerdo a la validación de contenido por los expertos	175
5.2.2. Validación del cuestionario de empleadores por parte de los expertos	176
5.3. Encuesta a graduados y empleadores de la Carrera de Contabilidad y Auditoría del período 2006-2010	177
5.4. Prueba piloto de los cuestionarios de graduados y empleadores	177
5.4.1. Prueba piloto del cuestionario de graduados	177
5.4.2. Prueba piloto del cuestionario de empleadores.	179
5.5. Elaboración de los cuestionarios finales de graduados y empleadores ...	179
TERCERA PARTE: ESTUDIO EMPÍRICO	199
CAPÍTULO 6. METODOLOGÍA Y DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	201
6.1. Población objeto de estudio: Graduados	203
6.2. Población: Empleadores de los graduados	205
6.3. Ámbito temporal	206
6.4. Muestra de graduados y empleadores	207
6.4.1. Caracterización de la muestra.....	208
6.5. Técnica de investigación.....	215
6.6. Recogida de información y muestreo	216
6.6.1. Aplicación de la encuesta a los graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTP, período 2006-2010.....	216
6.6.2. Aplicación de la encuesta a los empleadores de los graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTP, período 2006-2010	218
6.7. Procesamiento de la información	220
6.7.1. Respuestas de graduados	220
6.7.2. Respuestas de empleadores	220

6.8. Presentación y análisis de resultados	220
6.8.1. Nivel de inserción laboral de los profesionales contables de la UTPL en el mercado laboral y caracterización del desempleo	221
6.8.2. Mercado de trabajo al que acceden los graduados en la Escuela de Ciencias Contables y Auditoría de la UTPL	236
6.8.3. Relación entre el perfil profesional del contador-auditor que requieren las empresas y el desarrollado por la titulación.....	244
6.8.4. Grado de satisfacción de los graduados con el trabajo actual y de los empleadores con el trabajo realizado por los profesionales de Contabilidad y Auditoría.	254
6.8.5. Desarrollo de actividades profesionales de los graduados en Contabilidad y Auditoría según los empleadores	255
6.8.6. Cualidades y aptitudes que los empleadores buscan en un Contador Auditor.	257
6.8.7. Cambios que se requieren implementar y fortalezas y debilidades de la formación de los titulados de Contabilidad y Auditoría del área Académica Administrativa de la UTPL. Criterio de los Empleadores.....	258
CAPÍTULO 7. CONCLUSIONES. LIMITACIONES DEL ESTUDIO. LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN.....	263
7.1. Conclusiones	263
7.2. Limitaciones del estudio	270
7.3. Líneas futuras de investigación.....	270
BIBLIOGRAFÍA.....	273
ANEXOS	287
ANEXO 1. PENSUM DE ESTUDIOS 1971.....	289
ANEXO 2. PENSUM DE ESTUDIOS 1998.....	293
ANEXO 3. PENSUM DE ESTUDIOS PERIODO ACADÉMICO OCTUBRE 1998-FEBRERO 1999.....	297
ANEXO 4. PENSUM DE ESTUDIOS A PARTIR DE ABRIL-AGOSTO 2001	301

ANEXO 5. PENSUM DE ESTUDIOS DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA SEPTIEMBRE 2007-FEBRERO 2008	305
ANEXO 6. PENSUM DE ESTUDIOS DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA 2012	309
ANEXO 7: CUESTIONARIO PARA UNIVERSITARIOS: EXPECTATIVAS DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS ANTE SU INSERCIÓN LABORAL	313
ANEXO 8: CUESTIONARIO SEGUIMIENTO DE EGRESADOS	321
ANEXO 9. PRIMER CUESTIONARIO PARA LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UTPL, 2006-2010.....	337
ANEXO 10. PRIMER CUESTIONARIO PARA LOS EMPLEADORES DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UTPL, 2006-2010	347
ANEXO 11. CARTA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR PARTE DE LOS EXPERTOS	353
ANEXO 12. ENCUESTA PARA LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UTPL, DESPUÉS DE LA VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS	355
ANEXO 13. ENCUESTA PARA LOS EMPLEADORES DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UTPL, DESPUÉS DE LA VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS.....	367
ANEXO 14. CUESTIONARIO DE GRADUADOS DESPUÉS DE LA PRUEBA PILOTO	373
ANEXO 15. CUESTIONARIO DE EMPLEADORES DESPUÉS DE LA PRUEBA PILOTO.....	385
ANEXO 16. OFICIO DIRIGIDO A LOS GRADUADOS SOLICITÁNDOLES QUE RESPONDAN EL CUESTIONARIO.....	389
ANEXO 17. OFICIO DIRIGIDO A LOS EMPLEADORES SOLICITÁNDOLES QUE CONTESTEN EL CUESTIONARIO.....	391

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Definiciones de “Inserción laboral”	34
Tabla 2. Definiciones de “empleabilidad”	37
Tabla 3. Estudios de inserción laboral de graduados en América Latina.....	57
Tabla 4. Estudios de inserción laboral de graduados realizados en Ecuador.....	65
Tabla 5. Nivel de instrucción.....	85
Tabla 6. Clasificación de la población según condición de actividad y segmentación del mercado laboral a diciembre de 2006.....	90
Tabla 7. Tasa de desocupación y subempleo 2006 por sexo y provincia.....	91
Tabla 8. Desocupados por sexo y sector, 2006	92
Tabla 9. Postgrados desarrollados por la Modalidad Abierta y a Distancia	119
Tabla 10. Títulos que ha ofertado la carrera de Contabilidad y Auditoría.....	120
Tabla 11. Graduados en la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL, Modalidad Presencial y Abierta y a Distancia, 2006-2010.....	125
Tabla 12. Indicadores de gestión académica.....	126
Tabla 13. Estructura del cuestionario de los titulados en las Universidades de Andalucía	131
Tabla 14. Aspectos del cuestionario de empleadores de López y Montañés	134
Tabla 15. Cuestionario para universitarios: Expectativas de los titulados universitarios ante su inserción laboral.....	136
Tabla 16. Cuestionario seguimiento de egresados	138
Tabla 17. Variables e indicadores del cuestionario de graduados: Sección A. Datos informativos	141
Tabla 18. Variables e indicadores del cuestionario de graduados: Sección B: características de la transición de los estudios a la vida laboral.....	145
Tabla 19. Variables e indicadores del cuestionario de graduados. Sección C: información laboral actual	148

Tabla 20. Variables e indicadores del cuestionario de graduados. Sección D: perfil profesional del graduado	154
Tabla 21. Variables e indicadores del cuestionario de graduados. Sección E: formación continua.....	157
Tabla 22. Variables e indicadores del cuestionario de graduados. Sección F: desempleados.....	158
Tabla 23. Indicadores de las variables del cuestionario de empleadores	160
Tabla 24. Expertos que validaron los cuestionarios de graduados y empleadores	169
Tabla 25. Sugerencias y observaciones de los expertos sobre los cuestionarios de graduados y empleadores.....	171
Tabla 26. Criterios coincidentes de los expertos para mejorar el cuestionario de graduados	175
Tabla 27. Criterios divergentes de los expertos sobre el cuestionario de graduados	176
Tabla 28. Sugerencias de los expertos para mejorar el cuestionario de empleadores	176
Tabla 29. Respuestas a la encuesta de graduados por fecha	217
Tabla 30. Situación laboral y modalidad de estudios	225
Tabla 31. Prueba de chi-cuadrado en relación a la situación laboral y la modalidad de estudios.....	226
Tabla 32. Prueba de chi-cuadrado en relación a la situación laboral y el título obtenido por los graduados.....	227
Tabla 33. Prueba de chi-cuadrado en relación al nivel jerárquico y el título obtenido por los graduados.....	227
Tabla 34. Prueba de chi-cuadrado en relación al nivel jerárquico y la modalidad de estudios	228
Tabla 35. Prueba de chi-cuadrado en relación al tipo de contrato y el título de grado obtenido	228

Tabla 36. Prueba de chi-cuadrado en relación al tipo de contrato y la modalidad de estudios.....	229
Tabla 37. Prueba de chi-cuadrado en relación a la jornada de trabajo y el título de grado obtenido.....	229
Tabla 38. Prueba de chi-cuadrado en relación a la jornada de trabajo y la modalidad de estudios.....	230
Tabla 39. Remuneración mensual y título de grado obtenido	231
Tabla 40. Prueba de chi-cuadrado en relación a Remuneración mensual y título de grado obtenido.....	231
Tabla 41. Prueba de chi-cuadrado en relación a la remuneración mensual y la modalidad de estudios	232
Tabla 42. Empleabilidad en la empresa actual y modalidad de estudios.....	232
Tabla 43. Prueba de chi-cuadrado en relación a la empleabilidad en la empresa actual y la modalidad de estudios	233
Tabla 44. Prueba de chi-cuadrado en relación a la empleabilidad en la empresa actual y título obtenido.....	233
Tabla 45. Prueba de chi-cuadrado de la relación de dependencia entre tipo de empresa actual y modalidad de estudios.....	239
Tabla 46. Prueba de chi-cuadrado de la relación de dependencia entre el tipo de empresa actual y el título obtenido	240
Tabla 47. Prueba de chi-cuadrado de la relación de dependencia entre la actividad económica de la empresa y el título obtenido	241
Tabla 48. Actividad económica de la empresa y modalidad de estudios	242
Tabla 49. Prueba de chi-cuadrado en relación a la actividad económica de la empresa y la modalidad de estudios.....	243
Tabla 50. Prueba de chi-cuadrado en relación al área de la empresa y el título obtenido	243
Tabla 51. Prueba de chi-cuadrado en relación al área de la empresa y la modalidad de estudios.....	244

Tabla 52. Comparativa de la valoración de las competencias genéricas por los graduados y empleadores.....	245
Tabla 53. Contraste entre nivel de desarrollo de las competencias genéricas percibidas por los graduados durante su formación en la carrera y en sus trabajos actuales	246
Tabla 54. Contraste entre nivel de desarrollo de las competencias genéricas percibidas por los graduados en sus trabajos actuales y por los empleadores.....	248
Tabla 55. Comparativa de la valoración de las competencias específicas por los graduados y empleadores.....	249
Tabla 56. Contraste entre nivel de desarrollo de las competencias específicas percibidas por los graduados durante su formación en la carrera y en sus trabajos actuales	251
Tabla 57. Contraste entre nivel de desarrollo de las competencias específicas percibidas por los graduados en sus trabajos actuales y los empleadores	253
Tabla 58. Asignaturas recomendadas por los Graduados para el pensum de estudios de la carrera de Contabilidad y Auditoría	258

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Mapa político de Ecuador	84
Figura 2. Clasificación de la población	89
Figura 3. Tasa de desocupación y subempleo	91
Figura 4. Clasificación de la población	95
Figura 5. Composición de la población	96
Figura 6. PET y PEA por sexo a nivel nacional, diciembre 2014 (En millones de personas)	96
Figura 7. Tasas de empleo adecuado, inadecuado y desempleo a nivel nacional, diciembre 2007-2014 (En porcentaje)	97
Figura 8. Tasa de empleo por sexo a nivel nacional, diciembre 2007-2014	98
Figura 9. Composición del empleo por tipo de empleador a nivel nacional, diciembre 2007- 2014	99
Figura 10. Ingreso laboral promedio por sexo a nivel nacional, diciembre 2007-2014 (En dólares corrientes)	100
Figura 11. Tasa de crecimiento de los profesionales contables 2006-2010	101
Figura 12. Tipos de títulos de los profesionales contables 2007-2010	102
Figura 13. Profesionales contables de acuerdo al título 2014	102
Figura 14. Organigrama estructural de la UTPL 2013	113
Figura 15. Estadísticas de matriculados en la Escuela de Ciencias Contables y Auditoría, modalidad Presencial 2006-2011	124
Figura 16. Matriculados en la Escuela de Ciencias Contables y Auditoría. Modalidad Abierta y a Distancia 2006-2011	124
Figura 17. Niveles directivos de la organización	202
Figura 18. Proceso de investigación	
Figura 19. Graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL, modalidades presencial y abierta y a distancia, 2006- 2010	203

Figura 20. Base de datos definitiva de los graduados en la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL, modalidades presencial y abierta y a distancia, 2006- 2010.....	204
Figura 21. Graduados en la Carrera Contabilidad y Auditoría de la UTPL por año, cohorte 2006-2010	205
Figura 22. Sexo de los graduados	209
Figura 23. Edad actual de graduados en Contabilidad y Auditoría	209
Figura 24. Modalidad de estudios de los graduados de la UTPL.....	210
Figura 25. Lugar de residencia de los graduados	211
Figura 26. Título de grado obtenido por la muestra.....	211
Figura 27. Primer trabajo en áreas de Contabilidad y Auditoría	213
Figura 28. Ubicación de la empresa en la que trabajan los graduados	214
Figura 29. Número de profesionales en Contabilidad y Auditoría bajo la responsabilidad del empleador	215
Figura 30. Tipo de medio utilizado para obtener respuesta de los empleadores	219
Figura 31. Situación laboral actual	221
Figura 32. Permanencia laboral de los graduados en Contabilidad y Auditoría	222
Figura 33. Nivel jerárquico del cargo de los graduados en Contabilidad y Auditoría	222
Figura 34. Tipo de contrato actual de los graduados en Contabilidad y Auditoría	223
Figura 35. Jornada de trabajo de los graduados en Contabilidad y Auditoría	224
Figura 36. Remuneración mensual de los graduados de Contabilidad y Auditoría	224
Figura 37. Situación laboral actual y modalidad de estudios	226
Figura 38. Situación laboral después de haber culminado estudios en la carrera de Contabilidad y Auditoría	234
Figura 39. Factores que atribuyen a su situación actual	235
Figura 40. Desempleo.....	236
Figura 41. Cargo actual de los graduados	237

Figura 42. Tipo de empresa en la que trabajan los graduados en Contabilidad y Auditoría	237
Figura 43. Actividad económica de la empresa en la que trabajan los graduados en Contabilidad y Auditoría	238
Figura 44. Área de la empresa en la que desempeñan la actividad laboral.....	239
Figura 45. Actividad económica de la empresa y modalidad de estudios.....	242
Figura 46. Puntuaciones dadas por los graduados a las competencias genéricas.....	245
Figura 47. Puntuaciones dadas por los graduados y empleadores a las competencias genéricas.....	247
Figura 48. Nivel de desarrollo medio de las competencias específicas durante la formación universitaria y en el trabajo actual de los graduados.....	250
Figura 49. Nivel de desarrollo medio de las competencias específicas percibidas por los graduados en el trabajo actual y el percibido por los empleadores	252
Figura 50. Satisfacción percibida por los graduados con su trabajo actual.	254
Figura 51. Satisfacción de los empleadores con el desempeño de los graduados en Contabilidad y Auditoría	255
Figura 52. Nivel de conocimientos en TIC's de los graduados en Contabilidad y Auditoría, según los empleadores.....	256
Figura 53. Valores que poseen los titulados de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL en su desempeño en la empresa	256
Figura 54. Criterios sobre deficiencias en la formación de grado	259
Figura 55. Tipos de deficiencias en la formación de grado.....	260

LISTA DE ABREVIATURAS

ACAP: Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva de las Universidades de Madrid

AME: Comunidad Marista Ecuatoriana

ASCUN: Asociación Colombiana de Universidades

CACECA: Consejo de Acreditación en la Enseñanza de la Contaduría y Administración

CEAACES: Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior

CES: Consejo de Educación Superior

CHEERS: Careers after Higher Education: a European Research Survey

CIIU: Clasificación Internacional Industrial Uniforme

CINDA: Centro Universitario de Desarrollo

CISMIL: Centro de Investigaciones Sociales del Milenio

CMES: Conferencia Mundial de Educación Superior

CONEA: Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación

CONESUP: Consejo Nacional de Educación Superior

CPA: Contador Público Autorizado

DNI: Documento Nacional de Identidad

ECTS: European Credit Transfer System

EEES: Espacio Europeo de Educación Superior

ENEMDU: Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo

ESPE: Escuela Politécnica del Ejército

ESPOCH: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo

FNC: Federación Nacional de Contadores del Ecuador

HEDS: Higher Education Data Sharing

IES: Instituciones de Educación Superior

IESALC: Instituto Internacional para Educación Superior en América Latina y el Caribe

IICE: Instituto de Investigaciones Contables del Ecuador

INEC: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador

IVA: Impuesto al valor agregado

LOES: Ley Orgánica de Educación Superior

MEN: Ministerio de Educación Nacional de Colombia

NACE: National Association of Colleges and Employers

NIIF: Normas Internacionales de Información Financiera

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONG: Organizaciones no gubernamentales

PEA: Población Económicamente Activa

PEI: Población Económicamente Inactiva

PET: Población en Edad de Trabajar

PIB: Producto Interno Bruto

PROFLEX: Profesional flexible en la sociedad del conocimiento

PUCE- SI: Pontificia Universidad Católica del Ecuador- Sede Ibarra

RAE: Real Academia Española

REFLEX: Research on the Flexible Professional in the Knowledge Society

SENESCYT: Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación

SENPLADES: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo

SNIESE: Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador

TICs: Tecnologías de la Información y la Comunicación

UACH: Universidad Autónoma de Chihuahua

UAMCEH: Unidad Académica Multidisciplinaria de Ciencias, Educación y Humanidades

UAT: Universidad Autónoma de Tamaulipas

UPSI: Unidad de Proyectos y Sistemas Informáticos

UCACU: Universidad Católica de Cuenca

UCSG: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

UE: Unión Europea

UEALC: Unión Europea, América Latina y el Caribe

UEES: Universidad de Especialidades Espíritu Santo

ULEAM: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

UNIANDES: Universidad Regional Autónoma de los Andes

UNL: Universidad Nacional de Loja

UNS: Universidad Nacional del Santa

UNT: Universidad Nacional de Trujillo

UP: Universidad de Panamá

UPS: Universidad Politécnica Salesiana

UTI: Universidad Tecnológica Indoamérica

UTM: Universidad Técnica de Manabí

UTN: Universidad Técnica del Norte

UTPL: Universidad Técnica Particular de Loja

INTRODUCCIÓN

Uno de los temas que preocupa de forma especial a todos los gobiernos tanto en el ámbito local, regional como internacional, es el de la inserción laboral de sus ciudadanos. Las reuniones, informes y estudios se suceden para afrontar con mayor garantía de éxito este problema acuciante tanto para cada individuo, para cada comunidad, como para cada gobierno. Al acudir a los informes que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) elabora periódicamente sobre las tendencias mundiales del empleo, se detecta una clara inclinación en el crecimiento de este, aunque a un ritmo más lento que a la fuerza del trabajo (OIT, 2013a).

En este contexto, un dato en el que existen coincidencias es que “(...) las personas con titulación universitaria tienen comparativamente una mejor situación en el momento de buscar, conseguir y mantener en el tiempo un puesto laboral (...)” (Thoilliez, 2014, p. 82), lo que ha conducido a distinguir en la educación superior un ámbito clave para el crecimiento económico y el desarrollo social. Por lo tanto, las relaciones entre la universidad y el mundo del trabajo son elementos claves en el debate educativo de estudios superiores. A pesar de ello, la información adecuada que permita obtener un criterio objetivo sobre la educación superior y el mundo laboral es escasa o inexistente. En esta situación, las universidades, a la hora de evaluar sus planes de estudio y los resultados del desarrollo de la profesión a través del trabajo, necesitan contar con investigaciones sobre inserción laboral para lograr información al respecto.

En relación al tema, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 1998), en la Conferencia Mundial de Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción, señala:

“la relevancia de la educación superior debe evaluarse según la correspondencia entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que ellas hacen. Ello requiere visión ética, imparcialidad política, capacidad de crítica y, al mismo tiempo, una mejor articulación con los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo” (p. 24).

Por todo ello, es urgente que las Universidades investiguen el aporte de sus graduados de las diferentes carreras, a través, de su inserción en el mercado laboral, en

nuestro caso la investigación se ha centrado en los graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría del Área Administrativa de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) de Ecuador, con el objetivo de valorar el aporte de los graduados de la Carrera en Contabilidad y Auditoría del Área Académica Administrativa de la UTPL, en el contexto nacional, a través de su inserción en el mercado laboral y, de esta manera, obtener una respuesta a inquietudes tales como: ¿Dónde se encuentran trabajando los profesionales titulados? ¿Cómo están desarrollando sus actividades profesionales? ¿Qué cambios se requieren implementar en la formación profesional? ¿Cuál es el perfil profesional que requieren las empresas? ¿Qué grado de satisfacción tienen los graduados y empleadores con el desarrollo de las competencias de los profesionales? ¿Qué cambios son necesarios en la formación del profesional contable a partir de las fortalezas y debilidades detectadas? Para nuestro caso en particular y como parte de la UTPL, como docente-investigadora de la carrera de Contabilidad y Auditoría, el interés está en los titulados de esta especialidad en estudios de pregrado. Por ello, esta investigación se centra en conocer objetivamente la inserción laboral de los profesionales contables, tomando para ello los graduados en el quinquenio 2006-2010.

En este sentido, resulta necesario que los diferentes aspectos que forman parte de la realidad laboral de los graduados universitarios, deban ser analizados para orientar la formación profesional de las futuras generaciones de estudiantes y poner en marcha, de este modo, acciones que permitan optimizar la inserción laboral. A esta cuestión se suma también el interés institucional por la mejora continua de la oferta académica y el momento especial que vive Ecuador, con relación al mejoramiento integral de las instituciones de Educación Superior que en este tema específico, mediante la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador (LOES, 2010), en el artículo 142, establece la obligatoriedad de que todas las instituciones del sistema de educación superior deben instrumentar un proceso de seguimiento a sus graduados.

El informe de investigación se ha estructurado en dos partes, la primera denominada fundamentación teórica y análisis del contexto, donde se realizó la revisión bibliográfica, a través de tres capítulos: en el capítulo primero acerca de la inserción laboral de los universitarios donde se analizan las precisiones terminológicas, en relación a la inserción laboral, tanto del proceso como de los actores que intervienen; las

precisiones terminológicas socio-económicas; la evolución de estos estudios a escala nacional e internacional; y las diferencias y similitudes con la realidad de Ecuador.

En el capítulo segundo se presenta y analiza la situación del mercado laboral ecuatoriano, para ello se dan a conocer las características sociodemográficas del país, aspectos relacionados con el trabajo y un breve diagnóstico laboral del periodo de investigación y la proyección hasta el año 2014, para concluir con la oferta de profesionales contables en el marco nacional.

El capítulo tercero se expone la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL, aportando información general sobre el contexto institucional de la UTPL: filosofía institucional, organización académico-administrativa, las modalidades de estudio y el modelo académico. También se presenta la titulación en Contabilidad y Auditoría, sus antecedentes históricos, el desarrollo académico, las diferentes ofertas de titulación y las estadísticas de los aspectos académicos.

En la segunda parte de este trabajo se desarrolla el estudio empírico. A partir del cuarto capítulo se exponen las fases del proceso de la investigación, iniciando por la metodología que sustenta el estudio y que va desde la población, objeto de estudio, graduados y empleadores, ámbito temporal, la muestra y su caracterización, técnica de investigación, revisión de otros estudios y cuestionarios y diseño de los instrumentos de nuestro estudio. En el capítulo quinto se expone la validación de los instrumentos y la prueba piloto. El sexto capítulo se centra en la metodología y el desarrollo de la investigación con la aplicación de los instrumentos y el análisis de resultados, abarca la recogida de información, aplicación de los cuestionarios a graduados y empleadores, así como el análisis de resultados. La técnica utilizada para recopilar información fue la encuesta telefónica, personal y online, a través, de la plataforma SurveyMonkey. Los cuestionarios fueron aplicados a 603 graduados y 165 empleadores en todo el país y los resultados se presentan por medio de tablas y figuras.

El estudio que exponemos es principalmente descriptivo y correlacional, ya que interesa conocer la inserción laboral de los graduados en la carrera de Contabilidad y Auditoría, desde el criterio de los titulados y sus empleadores, considerando como unidad

de investigación los graduados en el periodo 2006-2010. También se realizan otras pruebas paramétricas y no paramétricas con el objetivo de dar respuesta a los objetivos específicos planteados en la investigación.

Conviene señalar aquí la principal problemática encontrada en este estudio, tanto en la actualización de la base de datos como en la aplicación de los cuestionarios a graduados y empleadores. Todo ello requirió de mucho esfuerzo y persistencia para lograr cumplir con los niveles estadísticos obtenidos en la muestra y que, finalmente, se lograron con éxito. Es importante manifestar que al escoger el periodo del estudio 2006- 2010, este era el más cercano cuando estaba trabajando en la fase de estudio del doctorado del Programa del Departamento de Teoría de la Educación y Pedagogía Social de la UNED, a esto se sumó que en la UTPL se inició el procedimiento de acreditación de las carreras a nivel internacional, surgiendo entonces la necesidad de contar con estudios de Inserción Laboral que permitieran dar cuenta del trabajo académico de la institución, desde la percepción de sus graduados y la sociedad en general donde prestan sus servicios profesionales.

A esto se suma que en la etapa inicial sobre la decisión de realizar esta investigación se realizó un un sondeo para lograr la base de datos de graduados en la carrera de Contabilidad y Auditoría y aparentemente, el Programa de Exalumnos de la UTPL, tenía los datos necesarios y básicos para llevar a cabo la investigación, pero esta situación no fue real, ya que cuando iniciamos la comprobación de los datos de identificación de los graduados, estos en la mayor parte no coincidieron, debido a que los números de telefonía fija y móvil no existían, estaban equivocados o pertenecían a otros usuarios; lo mismo sucedió con la dirección y el correo electrónico. Ante esta situación se planificó un proceso de búsqueda de información que permitió confirmar algunos datos y actualizó la mayor parte de los registros de los graduados en el quinquenio de la referencia. Esta actividad se operativizó en varios meses de trabajo para contar con una base de datos de titulados en la carrera investigada. El proceso, los recursos, el tiempo empleado en estructurar la base de datos finalmente nos permitió valorar el esfuerzo realizado y tomar la decisión de mantener el periodo de análisis, ya que una de las principales dificultades de estos estudios es la de contar con una base de datos confiable.

PRIMERA PARTE: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA Y ANÁLISIS CONTEXTUAL

CAPÍTULO 1. INSERCIÓN LABORAL DE LOS UNIVERSITARIOS

Las Instituciones de Educación Superior (IES) han evolucionado alentadas hacia un cambio radical, no solo, de su estructura, organización y gobernanza, sino también a la inclusión en sus objetivos y formación de los temas de empleabilidad de sus egresados. La formación que se imparte ahora en nuestras universidades está diseñada bajo este criterio, a la vez incluye otros referidos a la evaluación de la calidad de estas titulaciones, que se centran también en la capacidad de esta formación para insertar en el mundo laboral a sus titulados, a través de la relevancia profesional de cada título. Sin duda, no es el objetivo prioritario de la educación superior, pero sí está determinando gran parte de su política y de su formación. Sobre esta materia, el presidente del Consejo de Administración de IESALC, Rafael Guarga, destaca que en la Conferencia Mundial de Educación Superior una de las principales conclusiones fue:

“... la importancia de fundar las orientaciones estratégicas de las instituciones en los objetivos y necesidades de la respectiva sociedad, comprendiendo en ello el respeto de las culturas locales, la protección del medio ambiente y las demandas del mundo del trabajo”. (2008, p.12)

También, en el artículo 7 de la Conferencia Mundial de Educación Superior en el siglo XXI, refiriéndose a “Reforzar los vínculos con el mundo del trabajo, analizar y prever las necesidades de la sociedad”, agrega:

“(…) mediante la participación de sus representantes en los órganos rectores de las instituciones, la intensificación de la utilización, por los docentes y los estudiantes, en los planos nacional e internacional, de las posibilidades de aprendizaje profesional y de combinación de estudios y trabajo, el intercambio del personal entre el mundo del trabajo y las IES y la revisión de los planes de estudio para que se adapten mejor a las prácticas profesionales” (UNESCO, 1998, p. 25).

La UNESCO, en la mencionada Conferencia, pone de relieve la importancia de que las IES estén vinculadas con el mundo laboral para dar respuesta a sus necesidades. A partir de esta declaración pueden surgir una serie de análisis, sin embargo, en este

apartado se ha considerado profundizar en la importancia de los estudios de inserción laboral, puesto que estos son una herramienta para coadyuvar en el fortalecimiento de los vínculos entre universidad y sociedad, expresado en la Conferencia Mundial sobre Educación Superior (1998) que aún hoy tienen plena vigencia y actualidad, expresada en los estudios y debates que continuamente se realizan sobre la cuestión.

Al respecto, en el estudio de Seguimiento de egresados e inserción laboral realizado en Chile por Poblete et al (2012) se puntualiza: “La educación superior, la formación y el mercado laboral tienen una necesidad vital de aproximación en este escenario versátil, sobre todo en el área de inserción al mercado laboral de los recién egresados”. Los estudios de inserción laboral permiten conocer la opinión y necesidades de los actores sociales sobre los requerimientos formativos en diferentes ámbitos del saber, con el propósito de desarrollar los procesos de cambio y/o adaptación que las universidades requieren para garantizar la pertinencia de la oferta académica; además de ello, estos estudios permiten comprender los procesos de adaptación a la vida profesional de los nuevos graduados, observar la experiencia laboral después de la universidad y del impacto que su paso por ella tiene en los jóvenes profesionales. Investigar esta situación es un elemento clave en la mejora de la calidad de los procesos, en especial los de enseñanza-aprendizaje, así como también, en el modelo educativo en general.

Por su parte, las universidades, en su misión de formación para el servicio de la sociedad, requieren conocer cuáles son los factores que determinan los procesos de inserción laboral, con el fin de preparar a los estudiantes que se forman en sus aulas para establecer los mecanismos necesarios en su proceso educativo y que proporcionen las mejores oportunidades para su futuro. Los aspectos que constituyen parte de la realidad laboral de los graduados universitarios deben ser analizados para orientar futuras generaciones de estudiantes y poner en marcha acciones que permitan optimizar la inserción laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1998) en el documento sobre el debate temático acerca de “Las exigencias del mundo del trabajo”, menciona que existen polémicas opiniones sobre el trabajo y el empleo de los graduados tanto en los países desarrollados como en los países en vías de desarrollo, ya que en todos hay un grado elevado de desempleo que causa preocupación; a pesar de ello, los problemas de empleo pueden adoptar muchas formas y no solamente la del evidente desempleo, entre estas expresa las siguientes:

- La transición de la educación superior hacia el empleo es compleja y prolongada, puesto que para las personas constituye un importante paso en su vida y a veces se ven defraudadas, poniendo en tela de juicio el logro educacional.
- Se estima que hay desequilibrio entre ciertos ámbitos de estudio y la demanda de graduados, de manera especial en países y en sectores profesionales en los cuales el ámbito de estudio no se adapta a las profesiones con los consecuentes resultados.
- La inseguridad con respecto al empleo es común en la actualidad, tanto en los países en desarrollo como en los países industrializados. Los graduados se ven forzados a aceptar empleos a tiempo parcial, contratos y empleos breves, o empleo por tiempo específico o limitado.

Este criterio también lo menciona Teichler (2011) en la Bienal de Educación Superior y el Mundo del Trabajo, celebrada en Chile, donde señala que “la educación superior ha tenido una expansión muy grande en los últimos años y el mundo laboral no ha evolucionado tan rápidamente y, obviamente, en este escenario se genera una crisis de inserción de estos estudiantes en el mundo laboral, crisis que se ve en varias partes del mundo”.

Según la OIT, la falta de empleo afecta de mayor manera a los jóvenes, pues no les permite desarrollar su capacidad productiva, limita su crecimiento como seres humanos y dificulta el paso de la adolescencia a una juventud con independencia, lo que produce un alto resentimiento social. A nivel mundial, las perspectivas en este ámbito no son positivas, sumándose a ello la falta de información sistemática que permita apreciar objetivamente lo que sucede entre el empleo y los graduados.

En estas circunstancias, la educación superior está llamada a dar respuesta a las exigencias del mundo del trabajo y esto significa que las universidades deben estar informadas de las expectativas de la sociedad, con el propósito de anticiparse a sus exigencias, preparando a los profesionales que demande la sociedad. Esto constituye un enorme desafío por la inmensa y vertiginosa corriente de continuos cambios que se viven actualmente.

1.1. Precisiones terminológicas en torno a la inserción laboral: proceso y actores

1.1.1. Inserción laboral

Sobre el término *Inserción laboral* existe una variedad de criterios que han formulado diferentes investigadores. Sin embargo, el trabajo que simplifica de mejor manera este término es el desarrollado por Campos (2010, pp. 84-87) en la Tesis Doctoral titulada “Estudio sobre la Inserción Laboral de los Egresados de Magisterio de Educación Física de la Universidad de Sevilla”, así como Rodríguez (2013, pp. 88-89) en la Tesis Doctoral denominada “Ajuste entre formación y empleo de los universitarios”. En la tabla 1 se recogen sus principales aportaciones sobre el término ‘inserción laboral’:

Tabla 1. Definiciones de “Inserción laboral”

Fuente	Definición
Rose (1991)	“(…) el propio concepto de inserción se cuestiona, considerándolo demasiado sencillo y en exceso individualista, instanteneista y academicista. La inserción se considera hoy como un itinerario y no como un instante de paso; se analiza como proceso, como transición (…)”.
Figuera y Bisquerra (1992)	Conseguir un empleo en un momento determinado, es decir, un contrato laboral.
Pérez Escoda (1996)	Periodo de tiempo durante el cual el sujeto se prepara formándose o buscando activamente trabajo, incluyendo indistintamente los conceptos de proceso de inserción y proceso de transición a la vida activa.
Figuera (1996)	La transición de los egresados al mercado laboral, es un proceso amplio en el cual coinciden procesos de cualificación y madurez personal, condicionados por la estructura formativa y laboral.
Vernières (1997)	“(…) el proceso por el cual los individuos inactivos acceden a una posición estable en el sistema de empleo. La Inserción Laboral es un proceso compuesto por varias combinaciones de estados a las que se denomina trayectorias laborales. En este proceso el principio se corresponde con el momento en el que, tras el final de la Formación Inicial o reglada, el joven se plantea salir al mercado de trabajo (iniciar la actividad); el final está marcado por la ocupación en el sistema de empleo en un estatus estable y, una

Fuente	Definición
	vez conseguida esta posición, se trata de alcanzar la cualificación media del sector o del tipo de trabajo que se ocupa”.
Álvarez (1999)	“(…) un proceso de cambio, que tiene lugar a lo largo de la vida del individuo, que requiere una reflexión personal (historia personal y profesional) y contextual (contexto socio-profesional) y que se sustenta en una información suficiente, en una actitud positiva y en la adquisición de unas destrezas adecuadas”.
Gallardo (2003)	Se han destacado aspectos como su interdisciplinariedad, se ha puesto especial énfasis en el desarrollo de los procesos para la inserción, la transición a la vida activa y adulta y la integración socio-laboral.
Romero <i>et al</i> (2004)	Incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo. Actualmente dentro de la problemática del paro y de la inserción, hay que tener en cuenta ambos factores, ya que, además de la dificultad para encontrar un trabajo, el otro gran problema reside en la capacidad para mantenerlo.
Davia (2004)	Término interdisciplinar, pues son varias las ciencias que lo estudian, como la economía, la sociología y la psicología.
Ventura (2005)	El acceso al mercado laboral, al mundo del trabajo, supone la Inserción Laboral, definiéndola como “(…) la consecución de un trabajo”.
Justiniano (2006)	Implica tanto a la persona como a su contexto, refiriéndose al ser humano como unidad integral, física y mental.
Campos (2010)	Concepto complejo íntimamente relacionado con la vida de las personas y las circunstancias que les rodean; es por este sentido que estamos de acuerdo con la idea de proceso o transición.
Rodríguez (2013)	Proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos; proceso que no finaliza con la consecución del empleo, sino que debe conllevar una situación de cierta estabilidad o permanencia en la ocupación obtenida.

Fuente: Elaboración propia a partir de Campos (2010) y Rodríguez (2013).

De los conceptos recogidos, el primer elemento a destacar es el factor que aparece en todos ellos y que determina este concepto; nos referimos a la idea de

proceso. En todas las definiciones se entiende que la inserción laboral es una trayectoria, un proceso y que, en cuatro de estas, lo relacionan explícitamente con la transición a la vida activa, pasar de una situación de formación a otra en la que se habla ya de actividad, de productividad. En tres ocasiones se menciona el paso a un estatus estable, ahora, resulta sintomático que, a partir del 2004, no se mencione esta estabilidad, ni se limite a ese acceso a la vida activa, sino que aporta una nueva dimensión centrada en la capacidad de cada individuo de mantener ese trabajo, responder a las demandas y a la evolución del propio contexto. Esto conlleva un elemento nuevo, la complejidad de este proceso, que aparece ya con fuerza a partir de 2010. Sin duda, la *Inserción laboral* está relacionada con la vida de las personas y su aspiración a lograr un empleo, siempre entendido como proceso, transición y trayectorias establecidas en cada mercado laboral, con una clara incidencia en el desarrollo personal.

1.1.2. Empleabilidad

Nos centramos ahora en el término de *empleabilidad*, estrechamente relacionado con la *Inserción laboral*. Debemos destacar que estamos ante una palabra que, a pesar de ser utilizada en esta última década de forma profusa, no está recogida en la última edición del Diccionario de la Real Academia Española (RAE, 2014). Se trata de una traducción de la palabra inglesa ‘*employability*’ en la que están incluidos los conceptos de empleo y habilidad. Tampoco se debe identificar con inserción laboral:

“(…) ya que frente a la visión a corto plazo de la inserción, la noción de *empleabilidad* supone el desarrollo de las competencias que desarrollen la capacidad de los estudiantes para integrarse en el mercado de trabajo y permanecer en él a lo largo del tiempo, o incluso poder volver a él si lo abandona temporalmente” (García y Pérez, 2008; citado en García-Gutiérrez, 2014 p.104).

Siguiendo el mismo análisis que en el término anterior, Campos (2010) y Rodríguez (2013) también recogen diferentes definiciones de *empleabilidad*. También incorporamos una definición más reciente de Michavila et al (2016). Todas ellas recogidas en la siguiente tabla:

Tabla 2. Definiciones de “empleabilidad”

Fuente	Definición
Fuster (1999)	Vinculada al autodesarrollo 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.
Groot y Maassen Van Den Brink (2000)	Número de tareas que pueden asignarse a un trabajador o la cantidad de asistencia necesaria en el trabajo.
Thijssen (2000)	Capacidad individual para desempeñar una variedad de funciones en un mercado laboral dado.
Knight (2001)	Argumenta que la relación entre empleabilidad y empleo (potencialidad y acto) está altamente mediatizada, tanto por factores estructurales de desigualdades de acceso, como de oferta (volumen de graduados) y demanda de empleo.
Boltanski y Chiapello (2002)	Capital personal que cada uno debe gestionar y que consta de la suma de sus competencias movilizables.
García Montalvo y Peiró (2003)	La capacidad para encontrar otro trabajo en caso de perder o abandonar el actual.
Consolidación y Pons (2006)	Conjunto de habilidades, competencias, conocimientos y aptitudes que posee un individuo y que facilitan su incorporación al mercado laboral.
Enhancing Student Employability Coordination Team (ESECT) (2004)	Conjunto de logros, conocimientos, habilidades y atributos personales, que proporcionan a los graduados las mejores condiciones para ganar un empleo y para tener éxito en las diferentes ocupaciones que puedan elegir, con beneficios para ellos mismos y para el conjunto del mercado de trabajo, de la comunidad y de la economía.
Weinberg (2004)	Abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida.
Yorke (2004)	Conjunto de logros, habilidades, conocimientos y atributos personales que aumentan la probabilidad de los graduados de encontrar un empleo y de tener éxito en sus puestos, lo cual les beneficia a ellos mismos, a la fuerza de trabajo, a la comunidad y a

Fuente	Definición
	la economía.
Ventura (2005)	Probabilidad de Inserción Laboral dependiente de las características que presentan las personas que buscan empleo y la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de Inserción Laboral, dependiente de las oportunidades que presenta el mercado de trabajo. Por tanto, la primera se centra en la persona, y depende del aprendizaje, y la segunda depende del contexto.
Enríquez y Rentarías (2006)	Alternativa para explicar todo aquello que permite a las personas ingresar o permanecer en el mercado de trabajo.
Rodríguez (2013)	Se utiliza en una variedad de contextos, con una variada gama de significados y puede carecer de la claridad y precisión necesaria en un concepto operacional, es decir en un concepto que permita medir una realidad de forma precisa. Como tal, el término no existe en la lengua castellana; proviene de la palabra inglesa 'employability', construida a partir de 'employ' (empleo) y 'ability' (habilidad). El significado casi literal que se le otorga es: habilidad para obtener o conservar un empleo.
Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios (OEEU) Michavila et al (2016)	Concepto abierto, cuya definición está en constante revisión. El OEEU la define como "la capacidad/probabilidad (individual) de obtener y mantener un empleo, de integrarse y desenvolverse en el mercado laboral de forma adecuada, y de que el(los) puesto(s) que ocupe(n) a lo largo de su carrera profesional cumpla(n) con una serie de requisitos relacionados con la calidad y otras características (salario, responsabilidad, sostenibilidad, satisfacción, relación con los estudios, etcétera)".

Fuente: Elaboración propia a partir de Campos (2010), Rodríguez (2013) y Michavila et al (2016).

En estas definiciones también encontramos una serie de constantes que nos ayudan a perfilar el concepto de empleabilidad. Frente al término anterior (inserción laboral), la empleabilidad destaca por ser algo personal al depender de las capacidades de cada individuo y de la formación adquirida a lo largo de su trayectoria vital. De ahí que se hable inicialmente de autodesarrollo, aunque a partir del año 2000 se enfoque como capital transformable y transferible, conjunto de conocimientos y destrezas, es decir, competencias que permitirán bien acceder a un puesto de trabajo, conservarlo, o bien acceder a uno nuevo en busca de una mejor situación profesional. Es un concepto que

está muy relacionado con la capacidad del desempeño de funciones y tareas en contextos determinados.

Al comparar ambos términos, comprobamos que son complementarios, se exigen mutuamente. Si la inserción laboral está más ligada al contexto, a lo que demanda ese escenario, la empleabilidad está relacionada con la capacidad, con las competencias de cada individuo para acceder a ese empleo y responder adecuadamente a lo que se requiere. Si lo enfocamos desde la óptica de las IES, éstas deben planificar sus propuestas de formación, inicial y permanente, desde los estudios de inserción laboral: qué profesionales necesita la sociedad, cada contexto determinado, qué tipo de competencias y qué conocimientos son los que se le requieren. A la vez, al preparar a los estudiantes, debe formarseles no solo ofreciéndoles titulaciones que demande la sociedad, sino desarrollando también las competencias necesarias para que cada estudiante sea capaz, a lo largo de su trayectoria vital, de buscar y permanecer en el mejor empleo posible. Aunque tampoco debemos olvidar que “la empleabilidad, desde la perspectiva del aprendizaje a lo largo de toda la vida, es el resultado también de la inversión que el propio titulado hace en su propia trayectoria profesional. Es una cuestión de responsabilidad individual” (Romero y Nuñez, 2014, p. 69).

1.1.3. Egresado

La palabra *egresado*, según el Diccionario de la Real Academia Española (RAE) (2014), tiene su origen en el término *egresar*, que significa, “*salir de alguna parte*”, y los sinónimos corresponden a los términos salir, graduarse, terminar o licenciarse, entre otros. Este diccionario define el término *egresado* con una sola acepción, “*persona que sale de un establecimiento docente después de haber terminado sus estudios*”.

Según el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (MEN); citado en el Observatorio de la Universidad Colombiana (2008); se define como *egresado* a la persona que ha cursado y aprobado satisfactoriamente todas las materias del pensum académico reglamentado para una carrera o disciplina.

En Estados Unidos y otros países, el término se utiliza desde hace muchos años en estudios que tienen relación con personas que no son parte del sistema educativo porque han concluido sus estudios y han obtenido su respectivo título. Por tanto, el *egresado*, tras salir de la universidad, desea la inserción laboral inmediata para

desenvolverse en la sociedad con autonomía económica.

El significado de egresado, en Ecuador, es similar al expresado por el MEN, es decir, se conoce como egresado al estudiante universitario que tiene aprobado el pensum de estudios de una carrera específica pero que no ha obtenido el título profesional respectivo.

1.1.4. Graduado

El término *graduado*, en el diccionario de la RAE (2014), limita su significado a “*persona que ha cursado con éxito los estudios primarios exigidos por la ley*” y también se menciona como “graduado escolar” al “Título otorgado a esa persona”; sin embargo, en los sinónimos amplía esta significación y se incluyen términos como “titulado, reconocido, licenciado, universitario, profesional, investido”, los cuales definen con mayor precisión el significado actual de esta palabra.

El Instituto de Estadísticas de la UNESCO (2014) define como graduado a la “persona que durante el año escolar o académico, ha concluido exitosamente un programa educativo”, lo que deja este término abierto a cualquier nivel educativo. Esta significación tampoco define claramente la utilización de graduado de acuerdo al contexto ecuatoriano.

Por tanto, la definición que recoge con precisión y claridad el uso del término graduado en los actuales momentos en Ecuador, en el ámbito universitario y empresarial, es la que propone la Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN, 2006) que define como “egresado que, previo al cumplimiento de requisitos académicos exigidos por las instituciones (exámenes, preparatorios, monografías, tesis de grado, etc.), ha recibido su grado” (p. 1).

1.1.5. Trabajo

Existen varias definiciones sobre el trabajo que dependen de diferentes puntos de vista, económicos, filosófico-sociológicos y de orden legal. En economía, los economistas clásicos A. Smith y D. Ricardo, indicaban que el trabajo es uno de los factores de

producción junto con el capital y la tierra. En relación a la definición filosófica-sociológica Chirinos (2009) expresa:

“El trabajo podría definirse como una actividad que lleva a cabo el hombre o la mujer, con la participación de sus facultades y potencias intelectuales y corporales, para alcanzar en primer lugar aunque no exclusivamente unos bienes internos — conocimientos prácticos, teóricos, habilidades, experiencia, etc., y contribuir a la mejora de las distintas dimensiones de la vida humana. El trabajo refleja una dimensión social: se aprende dentro de una comunidad, se realiza en servicio de los demás y contribuye al enriquecimiento de las tradiciones y culturas dentro de las que se desarrolla. Además, todo trabajo está intrínsecamente abierto a la perfección moral del ser humano: el trabajador mejora en su trabajo y también en cuanto hombre cuando posee determinadas virtudes y, a la vez, el trabajo se presenta como una ocasión muy propicia para alcanzarlas” (p. 9)

De acuerdo a la OIT (2006, p. 53), el término “trabajo”, como verbo, significa ocuparse en “actividad económica”, o, igualmente, suministrar mano de obra como insumo en la producción de bienes y servicios; y, como sustantivo, se utiliza con “puesto” y “empleo”.

Cabe esperar que las condiciones en que se desarrolle el trabajo de las personas sean las mejores y, al respecto, es importante indicar que la OIT (2004) manifiesta que el trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades, no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso digno y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de sexo o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social ni aquél que excluye el diálogo social. Por ello, la OIT (2011) señala que el trabajo decente es la ocupación productiva justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana.

En el artículo 2 del Código de Trabajo, aprobado por el Honorable Congreso Nacional de Ecuador (2005), se expresa que el trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

1.1.6. Trabajador

En relación a este término el Código de Trabajo de Ecuador, aprobado por el Honorable Congreso Nacional de Ecuador (2005) en su artículo 9 da a conocer que se considera como trabajador a la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra y puede ser empleado u obrero.

1.1.7. Empleador

En el Diccionario de la RAE, empleador significa “que emplea”. El Art. 10 del Código de Trabajo de Ecuador manifiesta que “la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador” (Honorable Congreso Nacional de Ecuador, 2005).

Sobre el empleador, Forero-Rodríguez (1997) indica que para nombrar a aquella persona o personas físicas o inmateriales que otorgan, dan o generan trabajo los términos patrono o empleador son los más usados, considerando que la denominación de patrón resulta actualmente obsoleta. La figura del empleador es clave en el derecho del trabajo, ha sufrido un sinnúmero de variaciones en relación con los cambios sociales que van desde la simplicidad de una relación bilateral entre personas naturales hasta complejas figuras societarias, multilaterales, contratistas independientes, bolsas de empleo, subcontrataciones, servicios temporales.

El criterio de los empleadores es fundamental para conocer aspectos relacionados con la inserción laboral que es el tema central de la investigación.

1.2. Precisiones terminológicas socio-económicas

Para definir los términos relacionados con el mercado de trabajo se recurrió a fuentes como: la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador (INEC); estos organismos aportan definiciones similares, la OIT expresa los diferentes significados de manera amplia y general, a diferencia del INEC que es mucho más específico con la realidad del contexto nacional de Ecuador.

1.2.1. Población en edad de trabajar (PET)

Según el INEC (2014) la PET comprende a todas las personas de 15 años y más.

1.2.2. Población Económicamente Activa (PEA)

La Población Económicamente Activa (PEA) está conformada por las personas de 15 años y más que trabajaron al menos 1 hora en la semana de referencia, o que no trabajaron, pero tuvieron trabajo (empleados), o bien, aquellas personas que no tenían empleo, pero estaban disponibles para trabajar y buscaban empleo (desempleados) (INEC, 2014).

De acuerdo a la Resolución de la XIII Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo de la OIT de 1982, la población económicamente activa abarca todas las personas de uno u otro sexo que aportan su trabajo para producir bienes y servicios económicos, definidos según y cómo lo hacen los sistemas de cuentas nacionales y de balances de las Naciones Unidas, durante un período de referencia especificado (OIT, 2013).

La definición del INEC difiere de la expresada por la OIT en que considera como PEA a las personas empleadas y desempleadas de 15 años en adelante; la OIT no especifica la edad.

1.2.3. Población Económicamente Inactiva (PEI)

Se consideran personas inactivas a todas las personas de 15 años y más, que no están empleadas, tampoco buscan trabajo y no estaban disponibles para trabajar. Las categorías de inactividad típicas son: rentistas, jubilados, pensionistas, estudiantes, amas de casa, entre otros (INEC, 2014).

La OIT (2013b) denomina a la Población Económicamente Inactiva (PEI) como “población no económicamente activa”; dentro de la PEI se considera a todas las personas sin importar la edad, que son inactivas. El INEC agrupa dentro de la PEI a las personas de 15 años en adelante que no se encuentran clasificadas como empleadas y subempleadas.

1.2.4. Empleo

Para aclarar este término empezamos revisando la definición del Diccionario de la RAE (2014) que indica que el empleo es una ocupación u oficio. Al respecto la OIT (2004) manifiesta que empleo es el trabajo efectuado a cambio de un pago; también se refiere al número de personas bajo un régimen de autoempleo o empleo remunerado.

El concepto sobre el empleo rige a nivel internacional, a fin de asegurar la comparabilidad de datos obtenidos en diferentes países. Por ello, la OIT, que es la encargada de los temas laborales en el mundo, lo define, de acuerdo a la Resolución de la XIII Conferencia de Estadígrafos del Trabajo convocada por la OIT y celebrada en Ginebra del 18 al 29 de octubre de 1982, que se encuentra vigente, la misma que considera como "personas con empleo" a todas las personas que tengan más de cierta edad especificada y que durante un breve período de referencia, ya sea una semana o un día, estuvieran en cualquiera de las siguientes categorías: con empleo asalariado y con empleo independiente (OIT, 2013).

El INEC (2014) expresa que las personas con empleo son todas aquellas en edad de trabajar, que durante la semana de referencia se dedicaban a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de una remuneración o beneficios. Las clasifica en dos categorías: a) personas empleadas y trabajando, por lo menos una hora; y b) personas empleadas pero sin trabajar debido a una ausencia temporal del puesto de trabajo o debido a disposiciones sobre el ordenamiento del tiempo de trabajo, como trabajo en turnos, horarios flexibles y licencias compensatorias por horas extraordinarias.

El empleo es clasificado por el INEC (2014) en empleo adecuado e inadecuado. En el *empleo adecuado* las personas satisfacen ciertas condiciones mínimas: personas con empleo que durante la semana de referencia perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo y trabajan igual o más de 40 horas semanales, independientemente del deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. También, están en este grupo las personas en empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan menos de 40 horas, pero no desean trabajar horas adicionales.

En relación al *empleo inadecuado* están clasificadas las personas en empleo, que no satisfacen las condiciones mínimas de horas o ingresos y que durante la semana de

referencia perciben ingresos laborales menores al salario mínimo y/o trabajan menos de 40 horas a la semana, y pueden o no desear y estar disponibles para trabajar horas adicionales. Constituyen la sumatoria de los siguientes grupos:

- Otro empleo inadecuado, son personas en empleo que poseen una insuficiencia en horas e/o ingresos y no tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales.
- Empleo no remunerado, lo conforman personas en empleo que durante la semana de referencia no perciben ingresos laborales. En esta categoría están los trabajadores no remunerados del hogar, trabajadores no remunerados en otro hogar y los ayudantes no remunerados de asalariados y jornaleros.
- Empleo no clasificado, son aquellas personas en empleo que no se pueden clasificar como empleados adecuados, inadecuados, ni empleados no remunerados por falta de información en los factores determinantes. Se construye como residuo de las categorías anteriores.

En la definición de “empleado” de la OIT, no se especifica la edad; mientras que el INEC (2014) manifiesta que la edad de los empleados es de 15 años en adelante. El período de referencia de la OIT es de una semana o un día; el INEC lo expresa como jornada mínima de trabajo, con una duración de 40 horas semanales.

1.2.5. Subempleo

El “subempleo” según la OIT (2013b) es la situación en la que el empleo de un individuo determinado no corresponde a su nivel de conocimientos o formación, o es inadecuada por otros motivos.

La resolución distingue dos formas de subempleos: la *visible*, que puede ser medida y en que la persona trabaja un número de horas inferior al que desea y, la *invisible*, que es difícil de medir.

En 1998 la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de la OIT desdobló la definición de subempleo: por un lado, el “subempleo propiamente dicho” y, por otro, el “empleo inadecuado” (OIT, 2013).

Se entiende como “subempleo propiamente dicho” el caso en que la persona desea trabajar más horas y está disponible para ello. Sin embargo, el “empleo inadecuado” se refiere a personas cuyo empleo no corresponde a sus cualificaciones o bien presenta otros problemas que se relacionan con el grado y la naturaleza de los riesgos económicos, distancia del lugar de trabajo, horario, seguridad e higiene de los trabajadores y otras condiciones del trabajo.

El “subempleo por insuficiencia de horas” que corresponde al concepto anterior de subempleo *visible* requiere que:

- 1) El deseo de la persona por trabajar más horas y lo demuestra mediante la búsqueda activa de un empleo con un horario más prolongado.
- 2) La persona esté disponible para trabajar más horas.
- 3) La persona haya trabajado menos horas que un umbral determinado, que se puede relacionar con un horario habitual o máximo de trabajo a tiempo completo, establecido por regulaciones legales.

El “empleo inadecuado” distingue tres situaciones:

- 1) En relación a las cualificaciones de la persona.
- 2) En relación con los ingresos que percibe.
- 3) En relación con horarios de trabajo “excesivos”, incluido el tiempo de transporte.

A escala nacional el INEC (2014) aplica en el subempleo los siguientes criterios:

- *Subempleo*: personas con empleo que, durante la semana de referencia, percibieron ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajaron menos de la jornada legal y tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. Es la sumatoria del subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo y subempleo por insuficiencia de ingresos.
- *Subempleo por insuficiencia de ingresos*: son personas en empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales inferiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas a la semana, y desean y están disponibles para trabajar horas adicionales.

- *Subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo*, son personas con empleo que, durante la semana de referencia, trabajan menos de 40 horas a la semana, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo y desean y están disponibles para trabajar horas adicionales. También conforman este grupo las personas que además de trabajar menos de 40 horas semanales y tener el deseo y la disponibilidad de trabajar horas adicionales, perciben ingresos laborales inferiores al salario mínimo. En estos casos, en que existe tanto una deficiencia de horas como de ingresos, predomina el criterio de horas, con lo cual, este indicador es comparable con el “subempleo por deficiencia de tiempo de trabajo” de la OIT.

Según el INEC (2014) son subempleados “las personas que han trabajado o han tenido un empleo durante el periodo de referencia considerado, pero estaban dispuestas y disponibles para modificar su situación laboral a fin de aumentar la duración o la productividad de su trabajo” (p. s/n)

1.2.6. Desempleo

A criterio de la OIT (2013b), personas desempleadas son todas aquellas personas que tengan más de cierta edad especificada y que durante el período de referencia se hallen: sin empleo, corrientemente disponibles para trabajar y en busca de empleo.

Para el INEC (2014), están dentro del desempleo las personas de 15 años y más que, en el período de referencia, presentan simultáneamente las siguientes características: no tuvieron empleo, no estuvieron empleados la semana pasada y están disponibles para trabajar, buscaron trabajo o realizaron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores. Se distinguen dos tipos de desempleo: abierto y oculto.

En el *desempleo abierto*, se encuentran las personas sin empleo que no estuvieron empleadas en la semana pasada y que buscaron trabajo e hicieron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores a la entrevista.

Desempleo oculto son las personas sin empleo que no estuvieron empleadas la semana pasada, que no buscaron trabajo y no hicieron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores a la entrevista.

La definición del INEC se diferencia con la de la OIT en la ubicación de la edad del desempleado a partir de los 15 años. Además, se menciona que son *desempleadas* las personas que realizaron gestiones para establecer algún negocio por alguna de las siguientes razones: tiene un trabajo esporádico u ocasional; tiene un trabajo para empezar inmediatamente; espera respuesta por una gestión en una empresa o negocio propio; espera respuesta de un empleador o de otras gestiones efectuadas para conseguir empleo; espera cosecha o temporada de trabajo o piensa que no le darán trabajo o se cansó de buscar.

1.2.7. Otras definiciones importantes: Competencias

En el documento “Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe final - Proyecto Tuning 2004-2007”, elaborado por Beneitone et al (2007), las competencias se definen como:

“conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, tanto específicas como transversales, que debe reunir un titulado para satisfacer plenamente las exigencias de los contextos sociales. Fomentar las competencias es el objetivo de los programas educativos. Las competencias son capacidades que la persona desarrolla en forma gradual a lo largo de todo el proceso educativo y son evaluadas en diferentes etapas. Pueden estar divididas en competencias relacionadas con la formación profesional en general (competencias genéricas) y con un área del conocimiento (específicas de un campo de estudio)” (p. 320).

Entre las ventajas que aportan las competencias está la de contribuir a la búsqueda de mayores niveles de empleabilidad y ciudadanía, por lo tanto el incluirlas como parte del cuestionario para medir la inserción laboral de los graduados significa buscar predecir el desempeño productivo en el lugar de trabajo. Preguntar y consultar a la sociedad orienta el análisis y la reflexión para conocer hacia dónde deben ir los programas de carrera que se ofertan en las Universidades.

El Proyecto Alfa Tuning es una experiencia Europea que se inició en el año 2001, con la participación de 135 universidades europeas, unidas para la creación de un Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Este proyecto es financiado por la Unión

Europea (UE) para identificar puntos de convergencia en relación con las competencias generales y específicas entre universidades, que facilitaran el reconocimiento de las titulaciones europeas de una manera más efectiva y precisa.

De este proyecto europeo, surge en América Latina el Proyecto Alfa Tuning América Latina durante la IV Reunión de Seguimiento del Espacio Común de Enseñanza Superior de la Unión Europea, América Latina y el Caribe (UEALC) en la ciudad de Córdoba (España) en el 2002. Los representantes de América Latina, participantes en este encuentro, ante los resultados de la primera fase del Tuning en Europa, exponen su interés e inquietud de realizar el proyecto en América Latina. Así se empezó a preparar el proyecto que fue presentado por un grupo de universidades europeas y latinoamericanas a la Comisión Europea en octubre del 2003.

En América Latina 190 universidades de 19 países formaron parte del proyecto, entre ellas las de Ecuador a través del Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP). Los países de América Latina participantes en el Proyecto son: Argentina, Brasil, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Cuba, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay, Venezuela, incluyéndose posteriormente República Dominicana.

1.3. Evolución de los estudios de inserción laboral de graduados

En este apartado se realiza una revisión de varios estudios sobre inserción laboral a nivel internacional: EEUU, Europa, América Latina y, de manera particular, en Ecuador.

1.3.1.A nivel internacional

En el ámbito internacional, después de una revisión de los numerosos estudios que existen se han seleccionado los siguientes, ya que se consideran relevantes para fundamentar la investigación:

- 1) Estudio de graduados de PACE.
- 2) Estudio NACE.
- 3) Estudio CHEERS.
- 4) Proyecto REFLEX.
- 5) Proyecto PROFLEX.

1.3.1.1. Estudio de graduados PACE

De acuerdo a Cabrera, Weerts y Zulick (2003), en los Estados Unidos las encuestas a egresados se han utilizado desde hace 60 años, el estudio de PACE en 1979, identificó 10 estudios desarrollados entre 1937 y 1976, tres de ellos centraron su atención en el logro de los estudiantes universitarios: satisfacción del trabajo, relación de la especialidad con el campo laboral y los otros siete relacionados con las habilidades adquiridas: pensamiento crítico, habilidades interpersonales, preparación profesional. Cabrera, Weerts y Zulick expresan que a partir de 1980 los estudios sobre el tema se incrementaron y en los ámbitos de estudio se identificaron tres aspectos: los logros socioeconómicos de los egresados universitarios, la implicación y habilidades adquiridas por los estudiantes en la universidad y el interés de los egresados por brindar apoyo económico a su universidad.

En el estudio PACE se indica que las encuestas a egresados en EEUU crecieron significativamente por el interés tanto interno de las propias IES como externo, para que la educación superior sea evaluada y rinda cuentas sobre su aporte socioeconómico al país, de manera especial en las universidades públicas.

1.3.1.2. El estudio NACE

Cabrera, Weerts y Bradford (2003) expresan que el estudio NACE “es el punto de referencia del enfoque de logros en la evaluación de egresados” (p. 58). Se trata de una encuesta anual denominada NACE que significa National Association of Colleges and Employers, que reúne los datos de las oficinas de servicios universitarios de 1.800 universidades y más de 1.900 empresas. En el 2002, el informe NACE dio a conocer las opiniones de los graduados en relación a los ingresos por especialidades, trabajo, salarios, expectativa de beneficios y las dificultades encontradas en la búsqueda de trabajo. En lo que se refiere a la evaluación del impacto de la Universidad, los únicos indicadores que emplea NACE son aquellos que demuestran si la inversión en educación universitaria vale la pena realizarse y, además, valora la incidencia de la orientación laboral para lograr trabajo.

1.3.1.3. El estudio CHEERS

Entre las experiencias desarrolladas en Europa a finales de los 90 sobre el análisis de la inserción laboral de los graduados universitarios se encuentra el estudio CHEERS, que inicialmente se denominó “Higher Education and Graduate Employment in Europe” (Educación Superior y Empleo de Graduados Universitarios en Europa), y denominado posteriormente como CHEERS “Careers after Higher Education: a European Research Survey”, (La Trayectoria Profesional después de la Educación Superior: un Estudio de Investigación Europeo). El proyecto se financió con recursos provenientes de la Comisión Europea como parte del programa de Investigación socioeconómica con Fines Propios (TSER). En este estudio participaron 12 países: Alemania, Austria, España, Finlandia, Francia, Italia, Japón, Noruega, Países Bajos, República Checa, Reino Unido y Suecia. Se encuestaron a más de 36.000 graduados de los países mencionados, tres o cuatro años después de titularse y con, al menos, una licenciatura o título equivalente (Teichler, 2003).

Los cuestionarios utilizados centraron su estudio en temas como la búsqueda de trabajo y el periodo de transición entre la educación superior y el trabajo, el desarrollo de las primeras experiencias laborales, competencias de los graduados y su aplicación laboral, la medida en que los graduados consideran que su posición y tareas están relacionadas con la educación superior, así como las expectativas profesionales de los graduados y la medida en que éstas se cumplieron. También se indagaba sobre temas como formación continua, formación después de la titulación y perspectivas profesionales, procedencia socio-biográfica de los graduados, recursos, condiciones de estudio y calificaciones obtenidas. Adicionalmente se examinaban las diferencias de trabajo de acuerdo a las regiones, sexo y movilidad geográfica (Teichler, 2003).

1.3.1.4. El Proyecto REFLEX

El proyecto REFLEX (Research on the Flexible Professional in the Knowledge Society), que en español se traduce como “Investigación sobre el profesional flexible en la sociedad del conocimiento”), es una iniciativa que forma parte del 6º Programa Marco de la UE, en el cual han colaborado trece países europeos: Italia, España, Francia, Austria, Alemania, Países Bajos, Reino Unido, Finlandia, Noruega, República Checa, Suiza, Bélgica y Estonia. Su ámbito de estudio se enmarca en los graduados cinco años después de finalizar su carrera universitaria en el año académico 1999-2000. La gestión y

coordinación del proyecto a nivel europeo se ha llevado a cabo por el Research Centre for Education and the Labour Market, de la Universidad de Maastricht.

El objetivo global del proyecto REFLEX se centra en tres cuestiones generales e interrelacionadas:

- ¿Qué competencias requieren los graduados en educación superior para integrarse en la sociedad del conocimiento?
- ¿Qué papel desempeñan las universidades en el desarrollo de dichas competencias?
- ¿Cuál es el grado de consecución de las expectativas de los graduados con sus trabajos y de qué forma pueden resolverse los desajustes entre sus expectativas y las características de su trabajo?

El instrumento clave del proyecto es una encuesta con un amplio cuestionario realizada a los graduados universitarios cinco años después de la graduación.

La encuesta REFLEX es un instrumento de medición que surgió a partir de la experiencia obtenida en el desarrollo del proyecto CHEERS (Careers of Higher Education Graduates in Europe), financiado igualmente por la UE. El cuestionario de la encuesta REFLEX se estructura de la forma siguiente:

- Carrera en la que se graduó en 1999-2000.
- Otras experiencias en el ámbito educativo.
- Transición de los estudios al trabajo.
- Primer trabajo desde la graduación.
- Historia y situación actual.
- Trabajo actual.
- Organización en la que trabajas.
- Competencias.
- Evaluación de la carrera.
- Valores y orientaciones.
- Información personal. (Carot, Conchado, Mora y Vila, 2011, p. 1272)

1.3.1.5. El proyecto PROFLEX

El proyecto PROFLEX (Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento) (Mora, Carot y Conchado, 2010) es parte del Programa Alfa de la UE, que se realizó con la cooperación de las IES de la Unión Europea y América Latina. Entre los países europeos que participaron estuvieron España, Países Bajos y Alemania; en Latinoamérica: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Honduras, México, Panamá, Puerto Rico y Uruguay. Como socias del proyecto participaron 16 universidades, incorporándose más tarde 34, con las cuales se ejecutó el proyecto en el año 2006. La base de datos cuenta con 10.000 registros de las trayectorias educativas y profesionales de los graduados.

El proyecto tenía como objetivo establecer resultados sobre los graduados de Latinoamérica para compararlos con los obtenidos en los países europeos que participaron en los proyectos CHEERS y REFLEX. Este proyecto permite conocer lo que sucede con los graduados en el mercado laboral con especial énfasis en las competencias que se requieren para actuar apropiadamente en la sociedad del conocimiento, puntualizando además el papel de las IES para ayudar a los graduados a desarrollar estas competencias.

La encuesta fue la principal herramienta utilizada en este proyecto y el cuestionario se orientaba a conocer el criterio de los graduados, así como la valoración retrospectiva después de cinco años de haber concluido sus estudios superiores con respecto a su punto de vista sobre la universidad y el mundo laboral.

El proyecto PROFLEX consideró que la experiencia obtenida puede proporcionar un servicio a las universidades de América Latina y se propuso una segunda fase orientada a este mediante el auspicio del Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC), a través de su programa ENLACES, el mismo que se encuentra a disposición de todas las universidades que deseen ser parte del mismo. PROFLEX ofrece a las universidades el seguimiento de sus egresados a través de la aplicación de una encuesta online, debidamente probada y adaptada. Para ello, es necesario establecer un convenio específico entre UNESCO-IESALC y la Universidad Politécnica de Valencia, actualmente el proyecto cuenta con una base de datos de más de 50.000 egresados.

En la ejecución del proyecto PROFLEX participaron 36 universidades de 10 países que generaron 9.000 registros en la base de datos en Latinoamérica, los cuales sumados a los de Europa y Japón obtenidos en el proyecto REFLEX son un referente importante en cuanto alude a la información para mejorar la calidad de las IES, la inserción laboral y el enfoque de la formación en competencias. El instrumento utilizado fue el cuestionario con 150 preguntas y estructurado en 9 secciones:

- Carrera que terminó cinco años antes.
- Otras experiencias en el ámbito educativo.
- Trayectoria laboral y situación actual.
- Trabajo actual.
- Organización en la que trabaja.
- Competencias (conocimientos, habilidades y destrezas).
- Evaluación de la carrera.
- Valores y orientaciones.
- Información personal (Mora et al, 2010, p. 21-22).

La muestra se calculó para cada Universidad participante mediante muestreo aleatorio simplificado, considerando para ello las áreas de estudio. De igual manera se elaboraron informes personalizados y confidenciales para cada IES participante, por lo tanto la decisión de divulgación es responsabilidad de las universidades.

El proyecto desarrolló para los participantes una página web donde se situó el cuestionario online al que accedieron los egresados mediante una clave que se entregó a cada universidad. Se utilizaron los lenguajes de programación PHP y MySQL para los procesos de programación y gestión de respuestas. En cuanto a los aspectos relacionados con la aplicación de la encuesta, las universidades decidieron los procedimientos necesarios y los recursos humanos y técnicos implicados en esta fase, entre las formas utilizadas y que se coordinaron previamente se encuentran: on line, correo postal, llamadas telefónicas, visitas a domicilios..., siendo la encuesta on line la alternativa recomendada, por su baja inversión en recursos humanos y técnicos.

A partir de la experiencia del proyecto PROFLEX, sus coordinadores decidieron mantener abierta la posibilidad para que las universidades que deseen mantener un

sistema de seguimiento de egresados puedan utilizar encuestas on line, probadas y adaptadas.

1.3.1.6. Informe de Resultados del Barómetro de Empleabilidad y Empleo de los Universitarios Españoles (OEEU)

Recientemente, se ha presentado el Primer Informe de Resultados del Barómetro de Empleabilidad y Empleo de los Universitarios Españoles (OEEU) (Michavila et al., 2016), dedicado a la medición y el análisis de la empleabilidad y el empleo de los egresados universitarios del curso 2009-2010. Se trata de un amplio estudio que cuenta con datos de 13.006 egresados de primer y segundo ciclo y de titulaciones de grado. En esta investigación han participado 45 universidades españolas en todas sus modalidades, públicas y privadas, presenciales, semi-presenciales y a distancia. En el OEEU han empleado un Cuestionario donde se recogieron 534 variables clasificadas en cuatro grandes grupos, todas ellas relacionadas con la formación y el empleo: trayectoria laboral, situación laboral actual, ajuste estudios-empleos, satisfacción, métodos de búsqueda de empleo, criterios para la elección de un empleo, etc.

Este informe no se lo consideró para nuestra investigación ya que es un trabajo muy reciente, sin embargo es necesario presentarlo, ya que es un estudio amplio, significativo, que presenta múltiples resultados en función de todas las variables analizadas que aportan, a su vez, numerosas recomendaciones para todos los actores implicados en la formación y el empleo de los universitarios: egresados; futuros egresados; universidades; administraciones educativas; y empleadores. De entre todas las recomendaciones (Michavila et al., 2016a), las relacionadas más directamente con la empleabilidad y la inserción laboral se dirigen, por un lado, a las *universidades*, cuyas recomendaciones se centran en proponer la apertura de vías de comunicación con los empleadores que permitan mejorar la inserción laboral de los titulados y la puesta en valor de sus competencias, así como el desarrollo de acciones que mejoren la efectividad de los servicios de prácticas y empleo y los mecanismos establecidos para la inserción laboral de los titulados. Por otro lado, las dirigidas a los *empleadores*, donde se recomienda la necesidad de establecer una estrecha colaboración y diálogo entre las universidades del entorno y las empresas, con el objetivo de lograr el ajuste necesario

entre la formación y el empleo; objetivo que también se recomienda a las *administraciones educativas*, como actores clave en las políticas universitarias y de empleo, a las que además indican la necesidad de atender esta realidad, desde las perspectivas educativas y del mercado de trabajo. Para ello, insiste en que para lograr una efectividad entre las políticas de ajuste entre las titulaciones y el empleo es necesario complementarlas con políticas de acción sobre la estructura productiva, que fomenten la inserción laboral, la contratación y la creación de puestos de trabajo de calidad.

1.3.1.7. Estudios en América Latina

En América Latina existen experiencias destacadas, como las que se detallan en la tabla 3, y que dan cuenta de que este tipo de investigaciones se han generalizado y constituyen una herramienta significativa en la gestión académica de las IES. A continuación se presenta la información sobre los estudios realizados en América Latina desde 1998 en las Universidades de México, Panamá, Perú, Chile, Paraguay y Costa Rica, las cuales han investigado acerca de este tema para conocer cuál es la situación y cómo se insertan al mercado laboral sus graduados.

Tabla 3. Estudios de inserción laboral de graduados en América Latina

Año	Universidad	Título del estudio	Objetivo	Metodología
1998	Universidad de Sonora (México)	Campos profesionales y mercados laborales en el área de la comunicación.	Describir, caracterizar y analizar la tendencia de los campos profesionales y mercados laborales, así como las creencias y expectativas de los diversos actores involucrados en las actividades de comunicación, con el propósito de reconocer necesidades de formación y ofrecer bases para el desarrollo curricular.	<ul style="list-style-type: none"> • Universo: 748 profesionales. • Muestra: 100 egresados. • Técnica: encuesta personal, postal y fax. El cuestionario comprendía 7 ejes temáticos: datos generales, trayectoria escolar, titulación, actualización y superación profesional, situación laboral, evaluación de la formación recibida y, expectativas profesionales
2005	Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT) (México)	Generación 2000: inserción laboral. Primera aproximación al seguimiento de egresados de la Unidad Académica Multidisciplinaria de Ciencias, Educación y Humanidades (UAMCEH) de la UAT.	Conocer los aspectos significativos del acceso de egresados al mercado laboral, así como las características de su empleo.	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra: 72 egresados de 4 licenciaturas. • Técnica: cuestionario, estructurado de: datos generales, estudios de licenciatura, elección de institución, carrera, trayectoria y ubicación en el mercado laboral, factores en la obtención del empleo y,

Año	Universidad	Título del estudio	Objetivo	Metodología
				empleo actual. <ul style="list-style-type: none"> • Procesamiento de la información: software SPSS.
2011	Universidad de Panamá (UP)	Inserción laboral de los graduados de la Universidad de Panamá 2008	Proporcionar información cualitativa y cuantitativa de los graduados de la Universidad de Panamá.	<ul style="list-style-type: none"> • Universo: 5.622 graduados. • Muestra: 2.709 graduados. Técnica: encuesta vía telefónica. Los apartados de la encuesta fueron: caracterización socio económica demográfica de los titulados, motivación para realizar estudios, grado de satisfacción de la carrera, valoración de los aspectos teóricos y prácticos recibidos en la carrera, vinculación con la universidad, otros estudios superiores, educación continua, vías de acceso al primer empleo, el proceso de la inserción laboral, la rentabilidad de la educación, condición de actividad

Año	Universidad	Título del estudio	Objetivo	Metodología
				<p>económica, relación del trabajo con su formación, la ocupación, salario, la movilidad laboral, la experiencia laboral entre otras y la percepción de la carrera.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procesamiento de la información: MySQL, Excel, STATA y SPSS.
2012	<p>Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH) (México)</p>	<p>Inserción laboral de los egresados de la carrera de Contador Público. Generaciones 2010 y 2011 de la Facultad de Contaduría y Administración de la UACH.</p>	<p>Analizar la inserción laboral de los egresados de Contador Público de la Facultad de Contaduría y Administración generaciones 2010 y 2011.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de investigación: aplicada empírica. • Método de investigación: analítico sintético. • Técnica: encuesta por correo electrónico con apoyo de entrevistas. • Muestra: 377 egresados. • Procesamiento de la información: Microsoft Excel y Microsoft Word.
2012	<p>Universidad Nacional de Santa (UNS) (Perú)</p>	<p>Seguimiento de los egresados de la UNS</p>	<p>Conocer la situación de egreso y la opinión de los egresados de la UNS y sus empleadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra: 660 egresados de los periodos 2004 al 2007. • Técnica: cuestionario de

Año	Universidad	Título del estudio	Objetivo	Metodología
			acerca de la formación académica recibida y sobre su desempeño laboral.	egresados y empleadores, donde se investigaron las siguientes variables: valoración de la formación profesional por el egresado, valoración de los egresados acerca del servicio recibido y, desempeño profesional.
2012	Universidad Nacional de Trujillo (UNT) (Perú)	Situación laboral y personal del egresado de la UNT-Perú, periodo 1995 – 1999	Determinar la situación laboral y personal del egresado de la UNT durante el periodo 1995 - 1999.	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra: 534 egresados de 24 carreras. • Técnica: dos cuestionarios; el primero para investigar la situación laboral del egresado y el segundo que indagaba las actitudes del egresado. • Procesamiento de la información: software SPSS.
2012	Universidades chilenas (Centro Universitario de Desarrollo) (CINDA)	Situación actual del seguimiento de egresados e inserción laboral en un grupo de universidades chilenas.	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar las experiencias de seguimiento de egresados y las estrategias de inserción laboral desarrolladas por las universidades 	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra: 14 universidades del Grupo Operativo CINDA. • Técnica: dos formularios: Formulario para Programas o iniciativas de Seguimiento de Egresados y, Formulario

Año	Universidad	Título del estudio	Objetivo	Metodología
			<p>participantes, con la intención de contribuir en la incorporación de mejoras en sus procesos de efectividad institucional y,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar los acuerdos de acreditación, tanto institucionales como de carreras profesionales de las mismas universidades respecto de observaciones de fortalezas y debilidades sobre inserción laboral y seguimiento de egresados. 	<p>para Programas o iniciativas de Inserción Laboral.</p> <p>La recopilación de información pretendía analizar: los propósitos y actividades desarrolladas; la antigüedad de las experiencias; las unidades responsables; el estado de formalización y los recursos con que cuentan; el público objetivo al que está orientado; los mecanismos de evaluación; su vinculación con otros programas de la universidad o con otras unidades y; los facilitadores y obstaculizadores en su implementación y desarrollo.</p>
2012	Universidad Nacional de Asunción (Paraguay)	Encuesta sistemática de seguimiento a	<ul style="list-style-type: none"> • Proveer indicadores útiles para el proceso de 	Técnica: encuesta de egreso y encuesta de seguimiento, que

Año	Universidad	Título del estudio	Objetivo	Metodología
		graduados.	autoevaluación y acreditación de carreras. <ul style="list-style-type: none"> • Disponer de información sistemática, confiable y oportuna en línea, en forma específica en las Unidades Académicas y consolidada en el Rectorado. • Formación de base de datos actualizada para el seguimiento permanente a graduados, promoción de cursos de postgrados, oportunidades de trabajo u otras actividades de vinculación con la Universidad. 	pueden ser aplicadas en línea o en formulario impreso.
2012	Observatorio laboral de profesiones de Costa Rica	Seguimiento de graduados universitarios 2000-2007	Conocer las características del mercado laboral de los graduados universitarios costarricenses en el nivel de grado (bachillerato y licenciatura).	<ul style="list-style-type: none"> • Universo: 146.325 graduados. • Muestra: 12.412 graduados. • Técnica: encuesta en línea con software Lime Survey y encuesta telefónica.
2013	Universidad del Altiplano	La inserción laboral de los	Conocer los mecanismos de	<ul style="list-style-type: none"> • Universo: 352 egresados del

Año	Universidad	Título del estudio	Objetivo	Metodología
	(México)	comunicadores de la Universidad del Altiplano.	inserción que utilizan los comunicadores de la Universidad del Altiplano para integrarse al mercado de trabajo, así como los requisitos que les solicitan y las dificultades a las que se enfrentan.	período 1994-2003. <ul style="list-style-type: none"> • Muestra: 108 egresados. • Técnica: cuestionario, en el cual se consideraron variables como: los mecanismos de inserción, los requisitos formales y las dificultades de inserción.

Fuente: Elaboración propia a partir de (Estupiñan, 1998), (Martínez, 2005), (UP, 2011), (Treviño, Polanco, & Porras, 2012), (Odar, Llanos, Lizarzaburu, & Falconí, 2012), (Lizarzaburu, Rubio, Campos, & William, 2012), (Poblete, et. al, 2012), (Cristaldo, Talavera, & Paredes, 2012), (Gutiérrez, 2012), (Sánchez, 2013)

1.3.2. Estudios de inserción laboral de graduados en Ecuador

En Ecuador los estudios de inserción laboral de graduados son totalmente nuevos, de la bibliografía analizada existen informes de las Universidades a partir del 2005. Estos estudios se enfocan tanto al análisis de titulaciones específicas como de la totalidad de graduados de un determinado periodo.

Sin embargo, a partir del año 2010, cuando se expidió la nueva Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), el seguimiento de graduados se convierte en obligatorio, según lo estipulado en el artículo 142: “todas las instituciones del sistema de educación superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados y sus resultados serán remitidos para conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES)” y; en el art. 26 del Reglamento General de Aplicación de la LOES: “la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) diseñará los procedimientos necesarios para que las IES instrumenten un sistema de seguimiento a los graduados, el cual será parte del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE). Los resultados de este sistema serán notificados al CEAACES anualmente”.

De la bibliografía recopilada a partir del año 2005 las universidades han realizado estudios de inserción laboral de sus graduados, los más importantes se resumen a continuación (Tabla 4):

Tabla 4. Estudios de inserción laboral de graduados realizados en Ecuador

Año	Universidad	Título del estudio	Objetivo	Metodología
2008	Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH)	Informe de seguimiento de graduados y egresados 2002-2007	Realizar un seguimiento de la inserción laboral y del desempeño profesional de los egresados y graduados de las carreras ofertadas por la ESPOCH en las distintas facultades, para establecer una relación recíproca, permanente, y de vinculación entre institución y egresados a fin de tomar decisiones para fortalecer la oferta educativa, contextualizado en las condiciones del mercado laboral de las provincias de Chimborazo, Tungurahua, Pastaza, Napo, Morona Santiago, Pichincha, Cotopaxi y Santo Domingo.	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra: 359 graduados. • Instrumento: cuestionario, conformado por las siguientes secciones: datos generales, formación profesional, situación laboral y desempeño laboral.
2010	Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM)	Campo ocupacional de los egresados y graduados de la ULEAM, periodo 1997-2007	Diagnosticar la situación ocupacional de los egresados y graduados en la ULEAM; determinar el nivel de ocupación	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra: 974 egresados y graduados. • Técnica de recolección de información: cuestionario a

Año	Universidad	Título del estudio	Objetivo	Metodología
			<p>y analizar el proceso de inserción laboral de los profesionales formados en el periodo 1997-2007</p>	<p>egresados y graduados, a docentes, autoridades y estudiantes de los niveles superiores; y a los empleadores de Manta. En el cuestionario a egresados y graduados se analizó variables como: formación profesional, situación laboral actual, campo ocupacional en relación a la formación profesional, sector y actividad laboral, ingreso mensual, lugar de trabajo, cargo que desempeña, estabilidad laboral, promoción laboral y carrera profesional, grado de satisfacción en la profesión e inserción laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrategias para aplicar la encuesta: entrevista personal; taller

Año	Universidad	Título del estudio	Objetivo	Metodología
				participativo; vía telefónica; correo electrónico; invitación por prensa, TV y radio universitaria.
2010	Universidad Nacional de Loja (UNL)	Estudio de graduados de la Carrera de Medicina humana. UNL 2003-2004	Caracterizar los rasgos generales de los titulados; establecer el desempeño estudiantil y su actual nivel de formación; documentar sobre la inserción, desempeño laboral de los titulados y las oportunidades de trabajo; determinar las percepciones de los titulados y sus empleadores sobre la formación que brinda la carrera y la correspondencia entre esta y la formación que se requiere para el ejercicio de la profesión; identificar los requerimientos de formación y/o actualización de los titulados; analizar el alcance de los estándares de calidad definidos por el Consejo Nacional de Evaluación y	<ul style="list-style-type: none"> • Población: 110 graduados y 84 empleadores. • Técnica de investigación: encuesta, donde se investigaron las siguientes variables: inserción y desempeño laboral, factores socioeconómicos, factores personales y familiares; y, factores educativos.

Año	Universidad	Título del estudio	Objetivo	Metodología
			Acreditación (CONEA) en cuanto a inserción y desempeño de los graduados; y, establecer la viabilidad de su cumplimiento.	
2011	Jácome y Tamayo; Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL)	Inserción laboral y necesidades de formación de los exalumnos de la Escuela de Psicología de la UTPL	Conocer la inserción laboral de los titulados en la Carrera de Psicología de la UTPL	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra: 17 graduados. • Técnica para recopilar información: entrevista, cuestionario y currículum vitae. El cuestionario contenía los siguientes apartados: estado de la inserción laboral graduados, satisfacción de los graduados con la formación recibida, experiencia laboral y el estado laboral actual, y las necesidades de formación.
2012	Universidad Técnica del Norte (UTN), Carrera de Educación Física	Informe de los resultados de seguimiento a graduados, del año 2012 que contengan reportes y estadísticas sobre temas relacionados con el seguimiento a graduados de la	Recabar información básica de graduados en el año 2012 de la carrera de educación física de la UTN para establecer una relación mutua y de vinculación entre esta unidad académica y	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de investigación: exploratorio y descriptivo. • Muestra: 12 graduados. • Instrumento: cuestionario, en donde se investigaba: el historial de graduados,

Año	Universidad	Título del estudio	Objetivo	Metodología
		Carrera de Educación Física	los egresados/graduados a fin de tomar decisiones para mejorar el perfil del egresado y el desempeño profesional en las Instituciones	datos informativos para contactar a los graduados, información laboral, capacitación recibida, áreas de interés para capacitación futura, realización de actividades de investigación y recomendaciones.
2012	Universidad Católica Santiago de Guayaquil (UCSG)	Estudio de empleabilidad de los graduados	Sistematizar las características de empleabilidad de los y las estudiantes titulados en los años 2011 y 2012.	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra: 2.070 graduados. • Instrumento: cuestionario online, que constaba de las siguientes secciones: situación laboral, relación entre la educación superior y su ocupación y, ampliación de estudios y formación.
2012	Universidad Católica de Cuenca (UCACU)	Informe del estudio de seguimiento a graduados de la Carrera de Ingeniería en Contabilidad, 2007-2011	Retroalimentar el currículum, actualizar el plan de Estudios, conocer el mercado laboral, definir alternativas de emprendimiento e inclusión y, tomar decisiones sobre	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra: 28 graduados. • Instrumentos: cuestionario online, se investigaron variables como: datos generales, estudios realizados, trayectoria y

Año	Universidad	Título del estudio	Objetivo	Metodología
			aspectos de gestión administrativa y educativa.	ubicación en el mercado laboral, exigencias en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual, opinión del plan de estudios, recomendaciones para mejorar el perfil profesional y, opinión sobre la organización de la UCACU. <ul style="list-style-type: none"> • Tratamiento de la información: software SPSS.
2012	Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ibarra (PUCE-SI)	Seguimiento a graduados	Aumentar el grado competencial de los graduados, el incremento del índice de inserción laboral y de empleabilidad, así como la participación en las diferentes actividades de la PUCE-SI.	<ul style="list-style-type: none"> • Método: analítico y sintético, deductivo e inductivo. • Técnica de investigación: la encuesta; el instrumento fue el cuestionario, se abordaba temas como: formación universitaria e inserción laboral, valoración de las acciones de la universidad que

Año	Universidad	Título del estudio	Objetivo	Metodología
				<p>promueven la inserción laboral, valoración de las competencias útiles en el trabajo, valoración de las competencias de acuerdo al nivel de dificultad para la aplicación en su trabajo y, valoración de las competencias de la formación universitaria.</p>
2012	<p>Universidad Técnica de Manabí (UTM), Carrera de Ingeniería Química</p>	<p>Informe de estudio de seguimiento a graduados, período 2009-2012.</p>	<p>Implementar y desarrollar un sistema de seguimiento de graduados, mediante la obtención y procesamiento de información confiable y pertinente sobre la situación real de sus graduados, formación profesional y desempeño laboral que permita proponer cambios y optimizar la formación académica que impartía el alma mater.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Universo: 102 graduados. • Muestra: 54 graduados. • Técnica de investigación: encuentro de exalumnos; encuesta online, estructurada de la siguiente manera: datos generales, estudios realizados, formación universitaria, actividad laboral y evaluación de la carrera.
2013	<p>Universidad Politécnica Salesiana, sede Cuenca; (UPS)</p>	<p>Seguimiento a graduados abril 2012-abril 2013</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Muestra: 498 graduados. • Técnica: encuentro de

Año	Universidad	Título del estudio	Objetivo	Metodología
				<p>graduados y encuesta.</p> <ul style="list-style-type: none"> Instrumento: cuestionario, conformado por las secciones: competencias adquiridas durante los estudios, situación laboral, fortalezas y debilidades sentidas en el proceso de inserción laboral, satisfacción con la formación recibida, recomendaciones de mejoramiento para la institución, calidad de servicios y atención de la institución.
2013	Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES)	Informe de uso de seguimiento a graduados para la retroalimentación académica	Desarrollar un sistema de seguimiento de egresados que permita a la Universidad obtener información confiable y pertinente sobre las actividades de los egresados en el ámbito laboral y el grado de satisfacción y nivel de exigencia	<ul style="list-style-type: none"> Muestra: 1.191 graduados. Instrumento: cuestionario, se indagaba en: la trayectoria del graduado posterior al egreso, incorporación al mercado de trabajo, empleo-emprendimiento,

Año	Universidad	Título del estudio	Objetivo	Metodología
			de los empleadores en el desempeño profesional, que aporte a la toma de decisiones y la planificación académica a nivel institucional y de carreras	desempeño profesional en el área de estudio, formación de posgrado competencias genéricas que deben fortalecer, exigencias del sector empresarial, educación continua competencias específicas por carrera.
2013	Guerra (2013), Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE	Inserción laboral: demanda y oferta para los graduados de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE en el Distrito Metropolitano de Quito	Estudiar la inserción laboral: demanda y oferta para los graduados de la ESPE en el Distrito Metropolitano de Quito, de las sedes Sangolquí y Héroes del Cenepa, de la provincia de Pichincha	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra: 247 graduados y 22 empresas. • Instrumentos: cuestionarios para graduados y empleadores. El cuestionario para graduados comprendía: datos socio-biográficos, ampliación de estudios y formación, carreras universitarias, búsqueda de trabajo, trabajo actual, relaciones entre la educación superior y el trabajo actual,

Año	Universidad	Título del estudio	Objetivo	Metodología
				remuneración, valoración y satisfacción del trabajo, y sección desempleados. El cuestionario para empleadores comprendía: datos generales, competencias, preferencia universitaria y profesionales.
2014	Universidad de Especialidades Espíritu Santo (UEES), Carrera de Medicina	Reporte. Encuesta de graduados Facultad de Ciencias Médicas "Enrique Ortega Moreira" Carrera Medicina 2014	Identificar aspectos determinantes en la formación académica de la carrera de medicina formulados en la encuesta de graduados	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra: 33 graduados. • Instrumento: cuestionario, se obtuvo información: socio demográfico, empleabilidad de graduados, impacto académico de la formación universitaria a nivel profesional y personal.

Fuente: Elaboración propia a partir de Brito (2008, p. 3); Uquillas y Vicuña (2010); Cedeño (2014); Jácome y Tamayo (2011); UTN (2012); UCSG (2012); Morocho (2012); PUCE-SI (2012); Córdova (2012); Dávila (2013); UPS (2013); UNIANDES (2013); Guerra (2013); Cevallos (2014)

La universidad pionera en estudios de inserción laboral de graduados en el país fue la Universidad Nacional de Loja (UNL) en convenio con el CONESUP, que en diciembre de 2005 financió la investigación denominada “Inserción y desempeño laboral de los graduados de la Universidad Nacional de Loja, en el periodo 2003-2004”, como criterio de calidad de la formación profesional (Cedeño, 2014).

Este estudio de la UNL se inició en febrero de 2006, tomando en cuenta cinco carreras de la modalidad de estudios presenciales, una por cada Área Académica Administrativa (Cedeño, 2014). El objetivo fue realizar una investigación sobre la inserción y desempeño laboral de los graduados de la UNL, que estableciera la correspondencia entre la formación profesional que brinda la institución y los requerimientos laborales, tomando en cuenta las percepciones de los empleadores o usuarios de los servicios profesionales y las de los propios graduados; y que, además, les permitiera validar los respectivos referentes de calidad del CONEA.

La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM) ha desarrollado dos estudios de inserción laboral de graduados. El primero, ejecutado por el Departamento de Planeamiento en el año 2007, sobre un universo de 11.839 graduados con una muestra de 3.021 graduados, del periodo 1990-2006. El segundo estudio, lo realizó el Departamento de Investigación en el año 2010 sobre un universo de 11.990 con una muestra de 974 graduados, correspondiente al periodo 1997-2007 (Cedeño, 2014); este estudio tenía como objetivo principal diagnosticar la situación ocupacional de los egresados y graduados en la ULEAM, determinar el grado de ocupación y analizar el proceso de inserción laboral de los profesionales formados en el periodo 1997-2007 (ULEAM, 2008).

En el año 2008 la ESPOCH realizó una investigación de seguimiento de graduados y egresados del período 2002-2007; “el objetivo del trabajo era realizar un seguimiento de la inserción laboral y del desempeño profesional de los egresados y graduados de las carreras ofertadas por la ESPOCH, en las distintas facultades, para establecer una relación recíproca, permanente y de vinculación entre institución y egresados, a fin de tomar decisiones, para fortalecer la oferta educativa, contextualizado las condiciones del mercado laboral de las provincias de Chimborazo, Tungurahua, Pastaza, Napo, Morona Santiago, Pichincha, Cotopaxi y Santo Domingo” (Brito, 2008, p. 3). El tamaño de la muestra fue de 359 graduados. La técnica utilizada para recoger

información fue la encuesta, el instrumento aplicado fue el cuestionario, conformado por las siguientes secciones: datos generales, formación profesional, situación laboral y desempeño laboral.

Jácome y Tamayo (2011) realizaron una tesis de grado sobre la inserción laboral y necesidades de formación de los ex-alumnos de la escuela de Psicología de la UTPL del periodo 2004-2010; el objetivo del estudio fue conocer la inserción laboral de los titulados en la carrera de Psicología de la UTPL. La técnica que utilizaron fue la encuesta, que contenía datos sobre el estado de la inserción laboral de los ex-alumnos de la escuela de psicología de la UTPL, la satisfacción con la formación recibida, la experiencia laboral y el estado laboral actual, además de las necesidades de formación. La encuesta fue aplicada a 17 graduados de Psicología de la UTPL.

En 2012 la Carrera de Educación Física de la Universidad Técnica del Norte (UTN) desarrolló un estudio de seguimiento a sus graduados. El objetivo general fue recabar información básica de graduados en el año 2012 de la carrera de Educación Física de la UTN, para establecer una relación mutua y de vinculación entre esta unidad académica y los egresados/graduados, a fin de tomar decisiones para mejorar el perfil del egresado y el desempeño profesional en las Instituciones (UTN, 2012). La población fue de 21 graduados, de los cuales se contactó con 12. La técnica para recopilar la información fue la encuesta, a través de un cuestionario estructurado con preguntas para determinar el historial de graduados, datos informativos para contactar a los graduados, información laboral, temas de capacitación después de la titulación, áreas de interés para capacitación futura, realización de actividades de investigación y recomendaciones (UTN, 2012).

En 2012 la Universidad Católica Santiago de Guayaquil (UCSG) realizó un informe de seguimiento de graduados de los años 2011 y 2012, cuyo objetivo fue sistematizar las características de empleabilidad de los titulados en los años 2011 y 2012 (UCSG, 2012). La muestra fue de 2.070 graduados del periodo 2011-2012. La técnica para recopilar información fue la encuesta, el instrumento utilizado fue el cuestionario online.

También en el 2012, la Universidad Católica de Cuenca (UCACU) realizó un estudio de seguimiento de graduados de la carrera de Ingeniería en Contabilidad del periodo 2007-2011. Los datos obtenidos de este informe de seguimiento a graduados y egresados ayudó a retroalimentar el currículum, actualizar el plan de estudios, conocer el mercado laboral, definir alternativas de emprendimiento e inclusión y tomar decisiones

sobre aspectos de gestión administrativa y educativa. Los instrumentos para la recogida de información de los graduados recabaron: datos generales, estudios realizados, trayectoria y ubicación en el mercado laboral, exigencias en el desempeño profesional del trabajo actual, opinión sobre los contenidos del plan de estudios, recomendaciones para mejorar el perfil profesional y opinión sobre la organización de la UCACU (Morocho, 2012). El universo lo constituyeron 149 graduados de la carrera de Ingeniería en Contabilidad, el tamaño de la muestra fue de 28 titulados.

La Pontificia Universidad Católica del Ecuador-Sede Ibarra (PUCE-SI, 2012) aplicó encuestas a los graduados de las diferentes carreras sobre el nivel de competencias, formación universitaria y grado de inserción laboral, para realizar el seguimiento total a los graduados. El objetivo fue mejorar el grado competencial de los graduados para incrementar del índice de inserción laboral y de empleabilidad, así como la participación en las diferentes actividades de la PUCE-SI. Los tópicos tratados en la encuesta fueron los siguientes: formación universitaria e inserción laboral; valoración de las acciones de la universidad que promueven la inserción laboral; valoración de las competencias útiles en el trabajo; valoración de las competencias de acuerdo al grado de dificultad para la aplicación en su trabajo y; valoración de las competencias de la formación universitaria.

En 2012 la Carrera de Ingeniería Química de la Universidad Técnica de Manabí (UTM) llevó a cabo un estudio sobre seguimiento a graduados del período 2009-2012, con el objetivo de implementar y desarrollar un sistema de seguimiento de graduados, mediante la obtención y procesamiento de información confiable y pertinente sobre la situación real de sus graduados, formación profesional y desempeño laboral que permitiera proponer cambios y optimizar la formación académica de la universidad. (Córdova, 2012). La técnica utilizada para recoger la información fue la encuesta, el instrumento que se aplicó fue un cuestionario, estructurado de la siguiente manera: datos generales, estudios realizados, formación universitaria, actividad laboral y evaluación de la carrera. El universo de graduados fue de 102 y se tomó una muestra de 54 titulados.

En el año 2013, la carrera de Educación de la Universidad Tecnológica Indoamérica (UTI), realizó un estudio de seguimiento de graduados del año 2011 y 2012, de las menciones: educación básica y educación parvularia (Dávila, 2013). La técnica para recoger información fue la encuesta, la que permitió recopilar información sobre:

datos generales, estudios realizados, trayectoria y ubicación en el mercado laboral, y opinión sobre los contenidos del plan de estudios. La población de estudio fueron 121 titulados.

En 2013, la Universidad Politécnica Salesiana, sede Cuenca (UPS), inició un seguimiento a sus graduados del período abril 2012-abril 2013 para obtener información referida a: niveles de competencias adquiridas durante sus años de estudio en la Universidad, situación laboral, fortalezas y debilidades observadas en el proceso de inserción laboral, grados de satisfacción con la formación recibida, recomendaciones de mejoramiento de la institución universitaria, calidad de servicios y atención de la institución, entre otros temas. Para ello, se estableció una agenda anual de encuentros con los recién graduados. En estas jornadas, a través de trabajos individuales y grupales, y con el uso de la técnica de la encuesta y el diálogo guiado, se promovió la reflexión y evaluación de la propuesta formativa-educativa (UPS, 2013).

En la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES), en el año 2013, se realizó un estudio de seguimiento a graduados, con el objetivo de desarrollar un sistema de seguimiento de egresados que permita a la Universidad obtener información confiable y pertinente sobre las actividades de los egresados en el ámbito laboral y el grado de satisfacción y nivel de exigencia de los empleadores en el desempeño profesional, que aporte a la toma de decisiones y la planificación académica a nivel institucional y de carreras (UNIANDES, 2013). Este estudio investigó la trayectoria del graduado posterior al egreso, incorporación al mercado de trabajo, empleo, emprendimiento, desempeño profesional en el área de estudio, formación de postgrado, competencias genéricas que deben fortalecer, exigencias del sector empresarial, educación continua, competencias específicas por carrera. Se utilizó la encuesta como técnica para recabar información que fue respondida por 1.191 graduados.

Otra investigación sobre inserción laboral de graduados es la tesis de grado de Guerra (2013) cuyo objetivo fue estudiar la inserción laboral: demanda y oferta para los graduados de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE en el Distrito Metropolitano de Quito, de las sedes Sangolquí y Héroes del Cenepa, de la provincia de Pichincha. La población objeto de estudio fueron 3.246 graduados del período 2002-2011; se empleó un muestreo simple aleatorio estratificado que dio como resultado una muestra de 247

titulados. Asimismo se efectuó un muestreo del sector empresarial, con 22 empresas. La técnica utilizada para recopilar información de los graduados fue la encuesta y para los empleadores la entrevista. La encuesta para los graduados comprendía aspectos como: datos socio-biográficos, ampliación de estudios y formación, carreras universitarias, búsqueda de trabajo, trabajo actual, relaciones entre la educación superior y el trabajo actual, remuneración, valoración y satisfacción del trabajo y sección desempleados. Para la entrevista a los empleadores se aplicó un cuestionario estructurado de las siguientes partes: datos generales, competencias, preferencia universitaria y profesionales.

En agosto de 2014 la Carrera de Medicina de la Universidad de Especialidades Espíritu Santo (UEES) realizó un estudio de seguimiento de sus graduados que se incorporaron en julio de 2014. El objetivo de la investigación fue identificar aspectos determinantes en la formación académica de la carrera de medicina formulados en la encuesta de graduados (Cevallos, 2014). El instrumento utilizado fue un cuestionario, a través del cual se obtuvo información socio-demográfica, sobre empleabilidad de graduados, impacto académico de la formación universitaria a nivel profesional y personal. Este cuestionario fue aplicado a una muestra de 33 graduados de un universo inicial de 34.

1.4. Similitudes y diferencias del contexto estudiado con la realidad de Ecuador

Los estudios sobre graduados universitarios, según Cabrera, et al (2003) se han realizado desde hace ya 60 años, un ejemplo de ello, son los estudios en los Estados Unidos sobre este tema, en donde se destaca el estudio de PACE (1979). La encuesta NACE, de la Asociación Nacional de Colegios Universitarios y Empleadores de Estados Unidos, que reúne datos de 1800 universidades y permite conocer información sobre ingresos, trabajo, salarios, beneficios y dificultades en la búsqueda de trabajo.

En cuanto al impacto de las IES, son dos los aspectos centrales: la inversión en educación y si el servicio de orientación para lograr un trabajo es realmente efectivo. Es importante destacar en estos estudios tres enfoques: uno que destaca los logros de los egresados; otro, la implicación de los estudiantes y la adquisición de habilidades; y, finalmente, enfatiza en las donaciones y contribuciones de los egresados a la universidad, este último aspecto "sui generis" en este tipo de estudios. Es destacable además el

nombre de la encuesta que sugiere la relación entre universidad y empleadores como un factor destacado para lograr el conocimiento del mercado laboral, desde el punto de vista de los beneficiarios de la formación universitaria.

En Europa se destacan estudios en este ámbito desde los años 90, entre ellos el estudio CHEERS, Educación Superior y Empleo de Graduados Universitarios en Europa; otros proyectos son el REFLEX y el PROFLEX. Estos estudios centraron la atención en temas como: búsqueda de trabajo, periodo de transición entre la educación superior y el trabajo, primeras experiencias laborales, competencias de los graduados y su aplicación laboral, la medida en que los graduados consideran que su posición y tareas están relacionadas con la educación superior, así como las expectativas profesionales de los graduados y como se han cumplido.

Es destacable indicar que en Europa, según lo indica Teichler (2003), los estudios de inserción laboral incluyen también el análisis de las competencias de los graduados y su utilización en el mercado laboral.

Los proyectos CHEERS, REFLEX y PROFLEX trabajan con bases de datos de los países que colaboran en estos proyectos. Esta situación ha dado lugar a que se obtenga importante información comparativa entre los países participantes. El IESALC ha puesto a consideración de las IES de América Latina, a través, del programa ENLACES el proyecto PROFLEX que ofrece a las universidades el seguimiento de sus egresados por medio de la aplicación de una encuesta online, debidamente probada y adaptada, esto requiere un convenio entre UNESCO-IESALC y la Universidad Politécnica de Valencia.

Las experiencias internacionales en Estados Unidos y Europa demuestran que una buena parte de las IES han sistematizado los estudios de inserción laboral como parte del seguimiento de sus egresados y de los procesos de mejora continua de la calidad de su actividad académica.

Sobre los estudios de este tema realizados en México, Uquillas y Vicuña (2010) indican que en América Latina, y México especialmente, se plantea la evaluación de la calidad de las IES no solamente con la verificación del empleo de los titulados, sino con las prácticas profesionales que sufren transformaciones por avances en el conocimiento, cambios económicos, sociales, tecnológicos, que modifican las necesidades de formación.

En países como Perú, Chile, Panamá, Paraguay los estudios sobre inserción laboral son recientes (Tabla 4). En general, las variables que se estudian están relacionadas con aspectos tales como: datos generales, trayectoria escolar, titulación, actualización y superación profesional, acceso al primer empleo, proceso de inserción laboral, situación laboral, evaluación de la formación recibida, expectativas profesionales, caracterización socio-económica y demográfica de los titulados, motivación para realizar estudios, grado de satisfacción de la carrera, valoración de los aspectos teóricos y prácticos recibidos en la carrera, vinculación con la universidad, otros estudios superiores, educación continua, la rentabilidad de la educación, relación del trabajo con su formación, salario, la movilidad laboral, la experiencia laboral y la percepción de la carrera, entre otros.

Los estudios de inserción laboral en Ecuador son relativamente nuevos a partir del año 2005 y, como se deriva de los informes, tienen la intención de mejorar la calidad profesional que ofertan las IES, sin embargo no se han sistematizado. Tampoco se tienen bases de datos accesibles de graduados, pero el problema es mayor con las bases de datos de empleadores en los diferentes ámbitos de producción de bienes y/o servicios, necesarios para asegurar la calidad de la información y desarrollar un estudio real sobre el mercado laboral. Se evidencia que los esfuerzos por desarrollar estos estudios son aislados, los que existen corresponden a estudios de carreras específicas y, en menor medida, la totalidad de la oferta académica de las IES, los aspectos metodológicos son similares entre una y otra experiencia (Tabla 4).

Con la expedición de la LOES en el año 2010, se establece la obligatoriedad de que las IES establezcan un sistema de seguimiento a sus graduados y los resultados se remitan al CEAACES (Consejo de Evaluación, Acreditación de la Calidad de la Educación Superior), cuyo papel es el de contribuir al aseguramiento de la calidad de las instituciones, programas y carreras, así como a la calidad del aprendizaje de los egresados, graduados y profesionales, mediante la aplicación de procesos continuos de evaluación, acreditación y habilitación profesional (Long, 2012). Cabe esperar que se cumpla la ley en este aspecto y que el Consejo Educación Superior (CES) como organismo planificador, regulador y coordinador del Sistema de Educación Superior sea quien oriente este proceso.

CAPÍTULO 2. MERCADO LABORAL ECUATORIANO

En esta parte del trabajo se exponen las características sociodemográficas de Ecuador, los aspectos legales que regulan las actividades laborales y la visión general sobre los problemas del trabajo en el país en los años que aborda el estudio, aportando además las tendencias de los periodos posteriores hasta el 2014.

Es importante mencionar que para conocer la situación del mercado laboral ecuatoriano, se han tomado los diferentes indicadores proporcionados por el INEC, aclarando sin embargo que esta institución en octubre de 2014 decidió adoptar un nuevo marco conceptual para la clasificación de la población con empleo, la misma afecta a la información estadística desde 2007. El INEC (2014) con relación a estos nuevos lineamientos indica lo siguiente:

El principal objetivo de este marco conceptual es brindar una clasificación exhaustiva y mutuamente excluyente de los grupos que componen a la población económicamente activa. Este ejercicio, además, permite tener una tipología más acorde a los preceptos constitucionales y a las recomendaciones internacionales para la construcción de estadísticas de empleo.

Entre los principales indicadores laborales están: la tasa de empleo adecuado que mejora la tasa de ocupación plena, la tasa de empleo inadecuado comparable con la anterior tasa de subempleo, y la tasa de desempleo que se mantiene sin alteración alguna. Estas mejoras no implican una ruptura metodológica, por lo que las series mantienen su comparabilidad desde 2007 (p. 4)

Dada esta circunstancia, en este trabajo se incluyen los indicadores de la realidad laboral en 2006 y la serie 2007-2014.

2.1. Características sociodemográficas del país

Ecuador es una República situada al noroeste de América del Sur y la línea equinoccial, limitando al Norte con Colombia, al sur y al este con Perú, y al oeste con el Océano Pacífico; tiene una extensión de 256.370 km². Ecuador es uno de los países con mayor biodiversidad, está localizado en un lugar privilegiado del planeta. Se divide en 4

regiones: Costa, Sierra, Oriente e Insular o Galápagos, con 24 provincias. La capital es la ciudad de San Francisco de Quito, declarada Patrimonio Cultural de la Humanidad por la UNESCO.

En la figura 1 se puede observar el mapa político del Ecuador.



Figura 1. Mapa político de Ecuador

Fuente: Da tu opinión (2011)

Según el Censo de Población y Vivienda de 2010 elaborado por el INEC, Ecuador tiene una población cercana a los 15 millones de habitantes y, durante el periodo intercensal 2001-2010, creció a una tasa de 1,9%. De continuar con este ritmo de crecimiento es probable que la población se duplique en 37 años, implicando presiones adicionales sobre los servicios sociales y la economía nacional. En este mismo periodo, la relación hombres-mujeres no experimentó cambios sustanciales, el 49,6% son hombres y el 50,4% son mujeres.

Otro aspecto demográfico relevante a destacar de la población ecuatoriana, según el INEC (2010) es que la población es diversa y está compuesta por: 71,9% de mestizos; 7,4% de montubios (campesinos de la costa); 7,2% de afrodescendientes; 7% de indígenas; y 6,1% de blancos.

En relación al nivel de instrucción, el informe del INEC (2010), nos ofrece la siguiente información:

Tabla 5. Nivel de instrucción

Nivel de instrucción más alto al que asiste o asistió	Hombres		Mujeres		Total
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	
Ninguno	285,518	4,4	369,164	5,6	654,682
Primario	2,329,872	36,2	2,261,651	34,3	4,591,523
Secundario	1,486,842	23,1	1,507,792	22,9	2,994,634
Educación Básica	610,517	9,5	601,375	9,1	1,211,892
Bachillerato - Educación Media	482,874	7,5	476,865	7,2	959,739
Superior	817,853	12,7	935,645	14,2	1,753,498
Postgrado	77,453	1,2	63,006	1,0	140,459
Otros	342,449	5,3	372,346	5,7	714,795
Total	6,433,378	100,0%	6,587,844	100,0%	13,021,222

Fuente: INEC (2010)

Como se puede observar en la tabla 5, la mayor cantidad de estudiantes se encuentran en el nivel básico, seguido del bachillerato y el nivel superior y/o postgrado. Aunque el sistema educativo en la actualidad se halla en proceso de mejoramiento integral, con relación al nivel superior, René Ramírez, Secretario Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación dio a conocer que el gobierno ecuatoriano ha invertido desde 2007 un total de 7.348 millones de dólares en este nivel de educación, para 2013 el presupuesto asciendió a más de 1.656 millones de dólares del Presupuesto General del Estado, 346 millones más que el año anterior. Para nuestro país constituyen cifras históricas que alcanzan el 1,85% del PIB, en el año 2006 la inversión constituía el 0,72%. Esta tasa supera en América Latina a la inversión promedio en estos años de Brasil (0,95%), Argentina (1,15%) o Chile (0,94%) (Presidencia de la República del Ecuador, 2013).

En relación al acceso a las tecnologías de la información y comunicación (TIC) que utiliza la población ecuatoriana, el INEC (2013) dio a conocer que el 86,4% de los hogares posee al menos un teléfono celular; el 28,3% tienen acceso a internet; el 18,1% tiene al menos un computador portátil y el 27,5% computadora de escritorio. En 2013 el 32% de las personas usaron Internet como fuente de información, mientras que el 31,7% lo utilizó como fuente de educación y aprendizaje, el 51,3% de la población (de 5 años y más) tiene, por lo menos, un celular activado, y el 20% son analfabetos digitales.

Respecto a la materia de productividad de Ecuador, en el período 2007-2011, ésta fue del 2,7%, mayor en relación al crecimiento de este indicador en América Latina que alcanzó un 1,88%. Este crecimiento, aseguró la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), está relacionado directamente con la aplicación de políticas públicas encaminadas a desarrollar el aparato productivo, a través de incentivos, programas de inversión y desarrollo tecnológico (El Telégrafo, 2012). Cabe mencionar que el gobierno nacional entre uno de sus objetivos tiene previsto el cambio de la matriz productiva, por ello el Vicepresidente de Ecuador, Jorge Glass, en su intervención del 15 de enero de 2015 sostuvo que en el cambio de matriz productiva se establecerán 9 ejes fundamentales que son: sustituir las importaciones, aumentar las exportaciones, incrementar la producción intensiva, reducir las brechas de productividad, *generar empleo de calidad*, promover la sostenibilidad ambiental, incrementar la productividad y la calidad, diversificar la producción y los mercados e incrementar el valor de la producción.

Entre los principales indicadores sociales y económicos que ofrecen una visión global del país se describen los siguientes, tomados del INEC (2014).

- La población total del país es de 15.671.258 habitantes.
- La densidad demográfica: 61,00 h/km².
- Población en edad de trabajar: 11.159.255.
- Población económicamente activa: 7.194.521.
- Tasa de empleo adecuado: 49,28%.
- Tasa de empleo inadecuado: 46,69%.
- Tasa de desempleo: 3,80%.
- Canasta básica familiar mensual: 646,30 dólares.
- Canasta vital familiar: 466,59 dólares.
- Inflación anual: 3,67%.

- Inflación mensual: 0,11%.
- Salario básico nominal, enero 2014: mensual 340 dólares (Ministerio de Relaciones Laborales, 2014).

2.2. Aspectos legales en relación con el trabajo

Con el propósito de lograr un criterio objetivo sobre el mercado laboral de Ecuador, desde la óptica de los aspectos legales regulados por la Constitución y leyes del país, a continuación se exponen aspectos inherentes que normalizan la actividad laboral.

La Constitución de la República del Ecuador, elaborada por la Asamblea Constituyente de Ecuador (2008), en el Título III: De los Derechos, Garantías y Deberes, expresa que el trabajo es un derecho y un deber social que gozará de la protección del Estado para asegurar al trabajador respeto a su dignidad, existencia decorosa y justa remuneración que cubra las necesidades del individuo y su familia.

La nueva Constitución, de igual forma que las dos anteriores, ofrece normas relativas a los denominados derechos y principios fundamentales en el trabajo y aporta nuevos criterios en relación a la consideración del trabajo y su extensión de la protección hacia sectores de trabajadores que no fueron considerados en el pasado.

Con respecto a la protección de los trabajadores excluidos en el pasado, en el Título VI, Régimen de Desarrollo, extiende la protección laboral al trabajo autónomo, de autosustento y de cuidado humano (art. 325); establece que el sistema económico será social y solidario, incluyendo como formas de producción adicional de la pública, privada y mixta, a la asociativa, cooperativa, familiar, autónoma, de autosustento y cuidado humano (art. 319 y 333); prohíbe la tercerización e intermediación laboral para actividades propias y habituales de la empresa (art. 327); garantiza la no discriminación y las medidas de acción afirmativa para ciertos colectivos que históricamente han sido víctimas de discriminación, tanto en el acceso al trabajo como en la trayectoria laboral (arts. 329, 330, 331 y 332) (Porrás, 2009, p.p. 321-324).

En el ámbito de la consideración del trabajo, reconoce su centralidad en la economía sobre el capital y como su fin, *el buen vivir*, es decir en relación a las anteriores

Constituciones, el trabajo no es sólo un derecho y un deber social sino además es fuente de realización personal y base de la economía.

En lo referente a los derechos laborales considerados como fundamentales por la OIT (2003), Ecuador ha ratificado todos los convenios, los mismos que se refieren a los siguientes aspectos:

- Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- La abolición efectiva del trabajo infantil.
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Merecen atención especial dentro de la Constitución los siguientes aspectos:

Con relación a la tercerización e intermediación laboral, en el Mandato 8, artículo 1, sobre la eliminación y prohibición se señala lo siguiente: “la tercerización, la intermediación laboral y cualquier otra forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador y reconoce el carácter de bilateral y directa la relación laboral”.

La Constitución reconoce como trabajo productivo a modalidades como: el autónomo, las labores de autosustento y las de cuidado humano (art. 325), en las cuales se ha previsto no solamente la actividad sino al *sujeto trabajador* para brindarle la protección legal. En este tema la Constitución ofrece al trabajador autónomo la garantía de igualdad de derechos frente a los demás trabajadores, a través de la protección para *otras formas de trabajo* que antes no se consideraron.

La *seguridad social* se amplió a sectores antes excluidos con el objetivo de alcanzar seguridad social universal. La Constitución garantiza actualmente la seguridad social a las personas que realizan trabajos no remunerados en el hogar (art.133), actividades de autosustento, en el campo y toda forma de trabajo autónomo y en desempleo.

2.3. Diagnóstico laboral 2006

A continuación se analiza el mercado laboral ecuatoriano durante los periodos 2006-2010. Hasta 2006 el INEC empleaba una metodología diferente para clasificar a la población, desde 2007 el INEC adoptó otro marco conceptual, señalado al inicio de este capítulo y que más adelante también retomaremos. La metodología utilizada hasta 2006 por la Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo (ENEMDU) para clasificar a la población contemplaba lo siguiente:

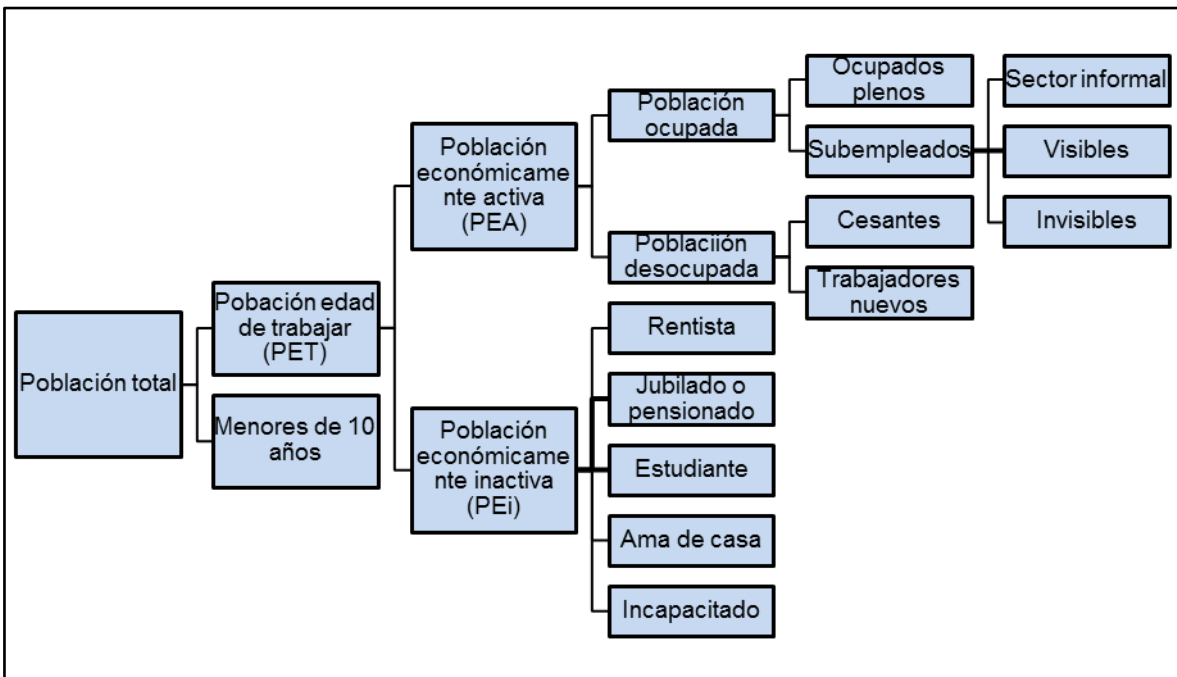


Figura 2. Clasificación de la población

Fuente: INEC (2006)

Como se puede observar en la figura 2 la población total se clasificaba en población en edad de trabajar (PET) y menores de 10 años. La PET se subdividía en población económicamente activa (PEA) y población económicamente inactiva (PEI). La primera clasificación (PEA) contemplaba a las poblaciones ocupadas y desocupadas; la población ocupada comprendía los ocupados plenos y subempleados, estos últimos a su vez, se clasificaban en sector informal, visible e invisible. La población desocupada se dividía en cesantes y trabajadores nuevos. Asimismo, la PEI se clasificaba en rentista, jubilado o pensionado, estudiante, ama de casa e incapacitado.

Una vez conocida la clasificación de la población, en la tabla 6 se pueden observar los principales indicadores del mercado laboral a diciembre de 2006, donde la tasa de ocupación plena se ubicó en un 29,2%, siendo menor a la tasa de subempleo que alcanzó el 64,5%, finalmente la tasa de desempleo fue de 6,3%.

Tabla 6. Clasificación de la población según condición de actividad y segmentación del mercado laboral a diciembre de 2006

Condición de actividad y segmentación del mercado laboral	Total	Porcentaje
Ocupados		
Ocupados Plenos	1.976.786	29,2%
Subempleados	4.366.057	64,5%
Desocupados	429.714	6,3%

Fuente: INEC (2006)

En la figura 3, se puede observar el comportamiento estable del nivel de desocupación en Ecuador, con tasas inferiores al 10%, de acuerdo a las encuestas ENEMDU del INEC (2006). Incluso se observa el subempleo visible con una tasa inferior al 20% y el subempleo con una tasa preocupante que se ubica entre el 54% y el 65% con una tendencia creciente y que confirma los problemas del mercado laboral que tiene el país, mencionados anteriormente.

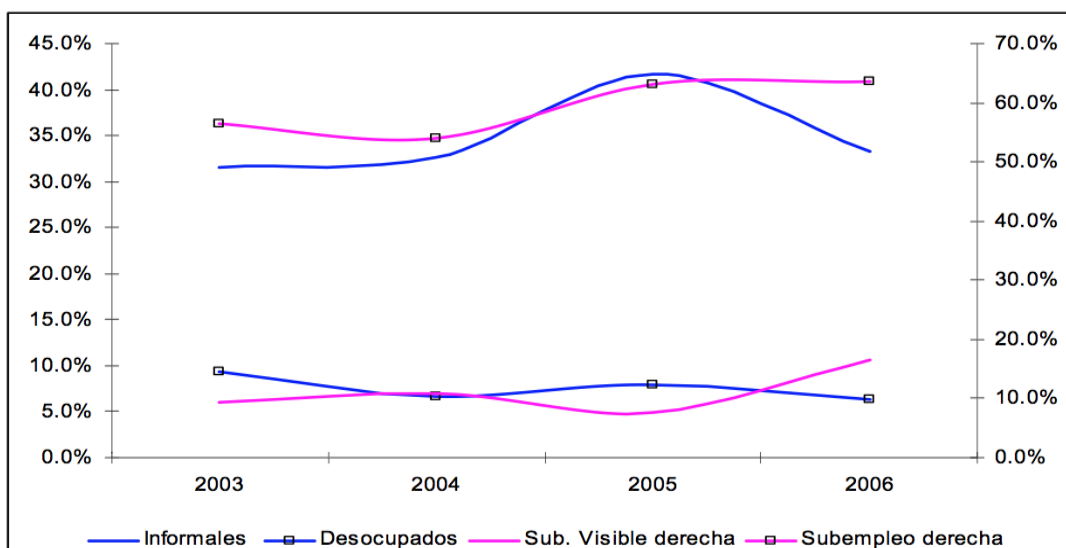


Figura 3. Tasa de desocupación y subempleo

Fuente: INEC (2006). Elaboración: CISMIL

La tasa de desocupación en 2006 resume los aspectos de la baja productividad, la inexistencia de salarios mínimos, la ausencia de normativa legal y tributaria, las bajas afiliaciones al Seguro Social, es decir, la falta de empleo digno reflejado en la precariedad laboral que afecta a los mercados informales o con subempleo.

En la tabla 7, se pueden observar los aspectos de inequidad y desigualdad laboral que afectan a todo el país y que se encuentran a nivel de provincias y por sexo. Los datos demuestran que es un problema generalizado en el que predomina una marcada diferencia entre la tasa de desocupados y subempleados en el marco provincial.

Tabla 7. Tasa de desocupación y subempleo 2006 por sexo y provincia

Provincia	Sexo		Total provincia	Sexo		Total provincia
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	
	% desocupados			% subempleo		
Azuay	1,7	3,0	4,7	62,9	74,6	68,7
Bolívar	1,0	1,7	2,6	81,7	84,6	83,1
Cañar	1,3	2,4	3,7	70,8	82,6	77,0
Carchi	1,4	3,4	4,8	68,8	75,9	71,6
Chimborazo	1,0	1,0	2,0	78,1	86,7	82,3

Provincia	Sexo		Total provincia	Sexo		Total provincia
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	
	% desocupados			% subempleo		
Cotopaxi	0,4	0,6	1,0	69,6	83,0	76,2
El Oro	2,1	3,6	5,7	58,8	63,7	60,6
Esmeraldas	3,9	4,9	8,8	69,1	70,6	69,7
Guayas	3,6	4,7	8,2	54,6	59,8	56,5
Imbabura	1,3	2,4	3,7	69,1	76,3	72,4
Loja	1,8	2,8	4,6	75,1	79,1	76,8
Los Ríos	3,3	7,8	11,1	55,3	54,2	54,9
Manabí	3,3	3,3	6,5	74,6	72,0	73,8
Pichincha	3,0	4,8	7,8	45,4	57,7	50,9
Tungurahua	1,0	1,4	2,4	70,6	80,8	75,5
Amazonía	1,3	1,9	3,2	74,7	79,5	76,7

Fuente: INEC (2006)

Elaboración: CISMIL.

En relación a la distribución espacial, la desocupación urbana alcanza un total de 7,8% y la rural el 3,7%, la tendencia de desocupación de la mujer es permanente, independientemente del sector urbano o rural donde se encuentre.

Tabla 8. Desocupados por sexo y sector, 2006

Sector	Sexo	% desocupados
Urbano	Hombres	3,3
	Mujeres	4,5
	Total	7,8
Rural	Hombres	1,3
	Mujeres	2,4
	Total	3,7

Fuente: INEC (2006).

Elaboración: CISMIL

Algunos datos importantes sobre el mercado laboral, basados en la encuesta ENEMDU del INEC (2006), son los que se refieren al porcentaje de jóvenes desempleados con una tasa del 14,5%, la cual duplica la tasa del país. Por su parte, el trabajo infantil alcanza el 10%, lo que significa que más de 600 mil niños y niñas se encuentran trabajando.

Los datos expresados demuestran la clara segmentación del mercado laboral en Ecuador, entre un sector formal que es beneficiado por los derechos y deberes dispuestos en la normativa laboral y un amplio sector que se caracteriza por la informalidad y el subempleo, conformado por el 45% del mercado laboral con baja productividad y salarios, es decir, precariedad en el trabajo.

2.4. Diagnóstico laboral 2007- 2010

El Plan Nacional de Desarrollo elaborado por la SENPLADES (2007), para los periodos 2007-2010, analiza los problemas del trabajo en Ecuador, poniendo de manifiesto que el mismo está caracterizado por diferentes modalidades reconocidas en la Constitución, dejando explícito que la política pública se ha descuidado de promover el trabajo asociativo y cooperativo entre otros, y que ha orientado su atención en la generación de puestos de empleo en el sector formal, dejando sin solucionar el problema estructural con referencia al subempleo nacional. Este criterio también es mencionado por Porras (2009, p. 315) que al respecto dice: “(...) es de mencionar un mercado laboral ecuatoriano con desempleo y subempleo estructural, altas prevalencias de trabajo en el sector informal y una baja calidad en el empleo asociada al desconocimiento de los derechos laborales”.

Entre las políticas y estrategias planificadas por el Estado ecuatoriano, a través, del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010, el mismo que fue elaborado por la SENPLADES (2007), para disminuir los problemas laborales analizados, se ha establecido el Objetivo 6: Garantizar el trabajo estable, justo y digno, en el cual se han determinado las siguientes políticas y estrategias (pp. 207-209):

- Política 6.1. Propiciar el empleo emergente y dinamizar la economía.

- Política 6.2. Sociabilizar y promocionar emprendimientos exitosos, generadores de empleo.
- Política 6.3. Fomentar la estabilidad laboral.
- Política 6.4. Consolidar la capacitación y formación profesional permanentes.
- Política 6.5. Erradicar el trabajo infantil en las áreas de actividad económica de mayor riesgo.
- Política 6.6. Incentivar la inserción laboral de personas con discapacidad.
- Política 6.7. Eliminar prácticas excluyentes y discriminatorias.
- Política 6.8. Generar incentivos para canalizar recursos de remesas hacia inversión productiva.
- Política 6.9. Fomentar el retorno voluntario de emigrantes ecuatorianos.

Como se indicó en los párrafos iniciales de este capítulo el INEC (2014) adoptó un nuevo marco conceptual a partir de octubre de 2014 para clasificar a las personas que componen la población económicamente activan. En la figura 4, se refleja este elemento relevante dentro de la información laboral de Ecuador. Para ello, inicialmente la población está clasificada en PET y población menor a 15 años, ya que se ha dejado sin efecto la clasificación anterior en que era considerada la población menor a 10 años, la PET a su vez se clasifica en la PEA y PEI y la PEA registra a las personas empleadas y desempleadas. Las personas empleadas son las personas con empleo adecuado, inadecuado y no clasificadas. El empleo inadecuado engloba al subempleo, otro empleo inadecuado y no remunerado, y el desempleo, a su vez, está dividido en abierto y oculto.

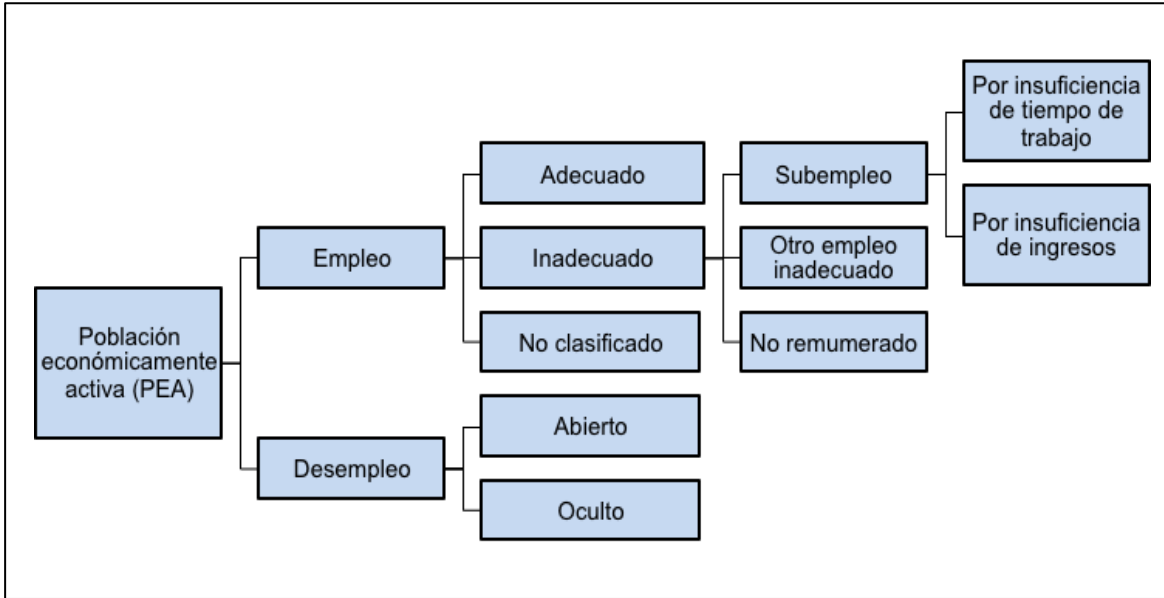


Figura 4. Clasificación de la población

Fuente: INEC (2014)

Es importante resaltar que, según la clasificación del INEC, hasta octubre de 2014, la PET estaba constituida por las personas mayores de 10 años. A partir de la fecha indicada, y acogiendo las recomendaciones de la OIT, se ha considerado dentro de esta clasificación a la población mayor de 15 años.

Como se puede observar en la figura 5 en relación a la población total a diciembre de 2014, el 69,10% está en edad de trabajar y el 30,90% constituye la PEI que son los menores de 15 años. La PEA corresponde al 64,48% de la PET. De la PEA el 96,20% son personas con empleo y el 3,80% están desempleados.

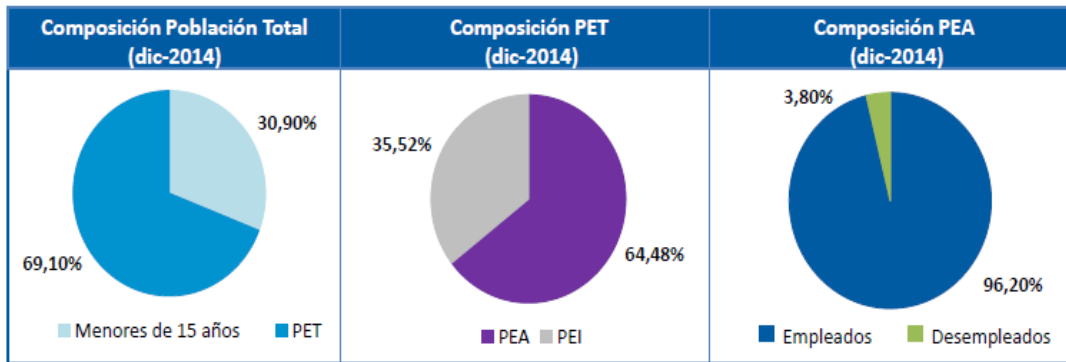


Figura 5. Composición de la población

Fuente: INEC, 2014

En ese mismo año 2014 (figura 6), la población en edad de trabajar (PET) según el sexo se compone de casi 5,4 millones de hombres y algo más de 5,7 millones de mujeres. La población económicamente activa (PEA) está distribuida entre 4,3 millones de hombres y más de 2,8 millones de mujeres.

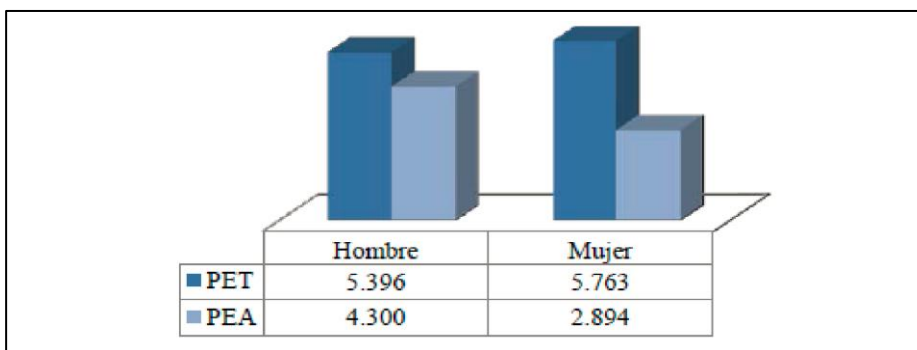


Figura 6. PET y PEA por sexo a nivel nacional, diciembre 2014 (En millones de personas)

Fuente: ENEMDU. Elaboración: INEC (2014)

Empleo adecuado, empleo inadecuado y desempleo a nivel nacional, urbano y rural

Para diciembre de 2007, la tasa nacional de empleo adecuado se ubicó en 43,20%, mejorando para el año 2008 en 1,6 puntos porcentuales hasta llegar al 44,80%; disminuyendo drásticamente en 5,6 puntos porcentuales para el año 2009. Sin embargo, para el 2010 se recupera, aunque no en su totalidad, y finaliza con un 44,7%. A diciembre

de 2014, logra el 49,3% con un incremento porcentual en cada año que va desde 0,80 puntos porcentuales de los años 2010 al 2011 hasta 1,40 puntos porcentuales entre el 2013 y 2014.

La tasa nacional de empleo inadecuado para 2007 es del 50,8% que disminuye para el año 2008, con un porcentaje del 49%. Sin embargo, en 2009 aumentó considerablemente en 3,4 puntos porcentuales, es decir llega al 52,4%, finalizando 2010 con una tasa del 49,5%. En 2011 el porcentaje es del 49,7%, disminuyendo en 2012 en 2,5 puntos porcentuales para subir ligeramente en 2013 a 47,80% y concluir el año 2014 con una tasa de 46,7%.

Si bien el informe de la ENEMDU de 2006, indicaba que la tasa de desempleo estaba en el 6,3%, en 2007 disminuye al 5% y aumenta 1 punto porcentual para 2008 y 1,5 puntos porcentuales en 2009. En el año 2010 el porcentaje disminuye nuevamente al 5%, para continuar en descenso en el año 2011 a 4,2%; 2012 a 4,1%; 2013 a 4,2%, hasta diciembre de 2014 a 3,8%, con una diferencia de 2,10 puntos porcentuales en los últimos años.

Como se puede apreciar en la figura 7, el año 2009 sufre el impacto de la crisis económica mundial, reflejando fluctuaciones negativas por efecto de esta.

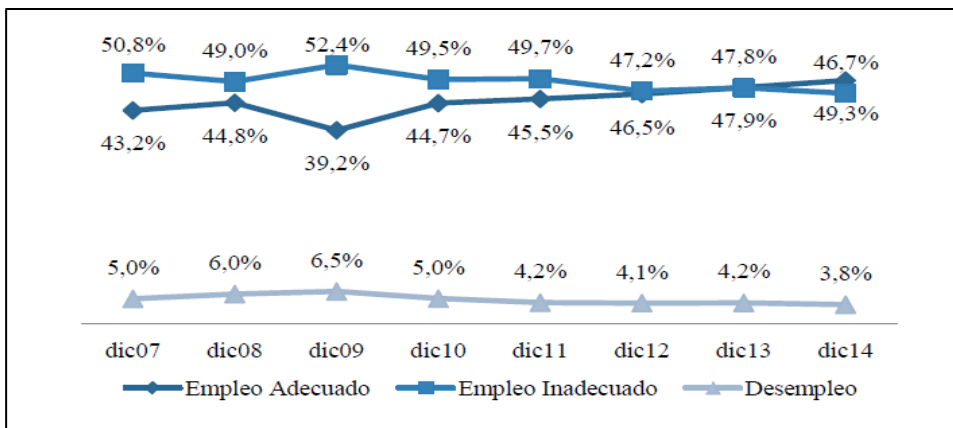


Figura 7. Tasas de empleo adecuado, inadecuado y desempleo a nivel nacional, diciembre 2007-2014 (En porcentaje)

Fuente: INEC (2014)

De acuerdo a Larrea-Maldonado y Larrea (2007), el problema del desempleo en Ecuador es un problema de carácter estructural histórico. Las cifras que demuestran la tasa de empleo adecuado están en el 49,28% (INEC, 2014), la otra mitad ha experimentado condiciones difíciles de empleo o ausencia de este. La calidad del empleo también es materia importante de análisis en el mercado laboral.

No obstante, desde el año 2007 se puede determinar que el mercado laboral presenta una cierta estabilidad en su tendencia. Esta aparente dinámica favorable en el mercado se puede comprender por el impulso de parte del gobierno a una mayor intervención pública en la economía. Sectores como la construcción y desarrollo de vías, vivienda, educación y salud se han visto favorecidos con la acción gubernamental. La revista Ekos (2011) señala que la estabilidad y el crecimiento fueron las principales características del mercado para el año 2010. A esta realidad se añade que para 2009 la crisis mundial no tuvo el efecto que se visualizó en países desarrollados y que, más bien, los países llamados en vías de desarrollo aplacaron de mejor manera los efectos en sus economías.

De acuerdo al INEC (2014), la tasa de empleo, a partir de diciembre de 2009, presenta una tendencia creciente para hombres y mujeres. En el caso de los hombres, dicha tasa se incrementa en 2,1 puntos porcentuales entre diciembre de 2009 y diciembre de 2014; mientras que para las mujeres el incremento es de 3,5 puntos porcentuales en el mismo periodo, es decir, la tasa de empleo para las mujeres es superior, aunque en el caso de los hombres esa tasa es mayor en todo el periodo.

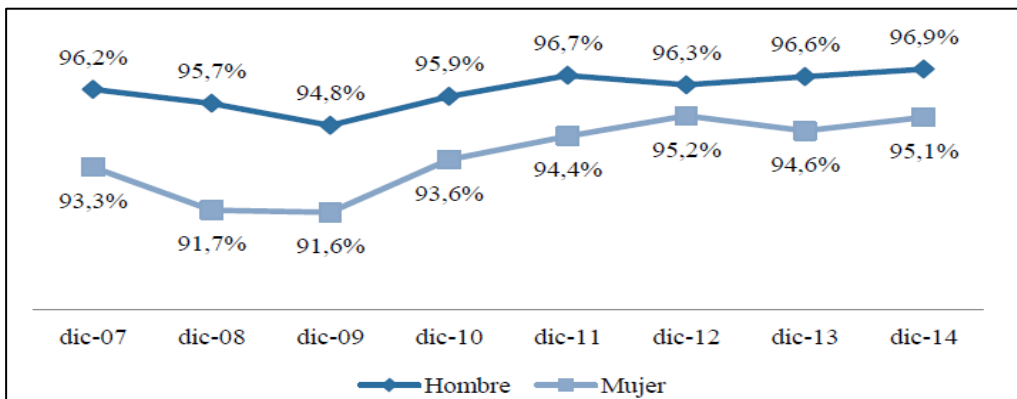


Figura 8. Tasa de empleo por sexo a nivel nacional, diciembre 2007-2014

Fuente: INEC (2014)

Con referencia a la composición del empleo a nivel nacional, según el INEC (2014), las personas con empleo en el sector privado tienen mayor porcentaje que en el sector público con una clara composición que se puede apreciar a través del tiempo. En el 2007 el porcentaje de personas con empleo es sustancialmente superior en el sector privado que en el público. La figura 9 también representa cómo la composición es estable en el tiempo. En diciembre de 2014, los empleados en el sector privado corresponden al 82,4%, mientras que en el sector público está el 17,6% restante de la población con empleo.

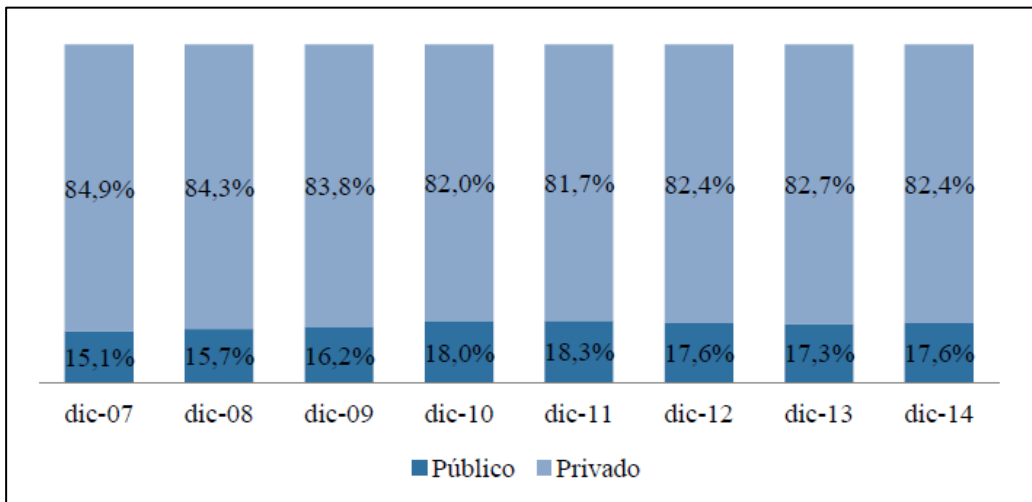


Figura 9. Composición del empleo por tipo de empleador a nivel nacional, diciembre 2007- 2014

Fuente: INEC, ENEMDU, 2014

Uno de los indicadores de las condiciones de empleo a nivel nacional está constituido por el promedio de ingreso laboral de las personas con empleo, de acuerdo al INEC (2014), el ingreso promedio, por sexo y tipo de ocupación, como aparece en la figura 10, se puede apreciar que el promedio de ingresos corrientes de los hombres es mayor que el de las mujeres. En 2007, el promedio del ingreso laboral mensual de los hombres es de \$348,80, mientras que el de las mujeres asciende a \$250,10, con una diferencia de \$98,70. En 2010 la diferencia era de \$71,70 y a diciembre de 2014, el promedio de ingreso laboral mensual de las mujeres era de \$405,8 y el de los hombres, \$527,0, es decir, una diferencia de \$121,20. A pesar que el ingreso laboral tiene una tendencia creciente, las mujeres perciben menos ingresos que los hombres. Desde 2007,

el ingreso laboral medio de los hombres creció un 51,1%, entre diciembre 2007 y diciembre 2014; mientras que el ingreso laboral medio de las mujeres aumentó el 62,3% en el mismo período (INEC, 2014).

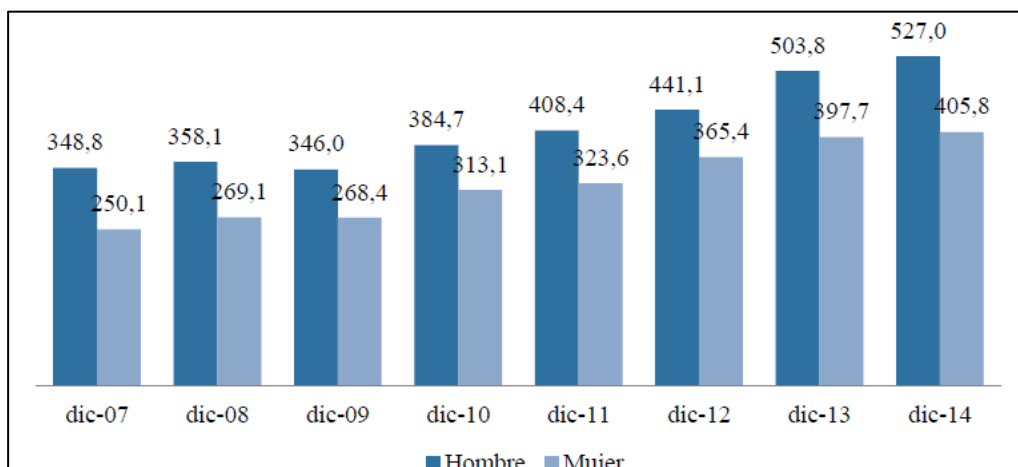


Figura 10. Ingreso laboral promedio por sexo a nivel nacional, diciembre 2007-2014 (En dólares corrientes)

Fuente: INEC (2014)

La situación del empleo en Ecuador debe mejorarse para la PEA, hace falta la generación de empleo y, por ello, las estrategias tanto del sector público como privado deberían complementarse a fin de disminuir los problemas estructurales relacionados con el desempleo y la calidad del trabajo.

2.5. Oferta de profesionales contables a nivel nacional

Según el VII Censo de población realizado por el INEC en 2010, 819.703 ecuatorianos registraron un título de tercer o cuarto nivel en el CONESUP. La oferta de profesionales contables ha ido en aumento desde 2008, en ese último periodo los contadores representaban el 3,5% del total de profesionales nacionales; en 2010 la oferta ascendió a 5,1% (INEC, 2014) (figura 11).

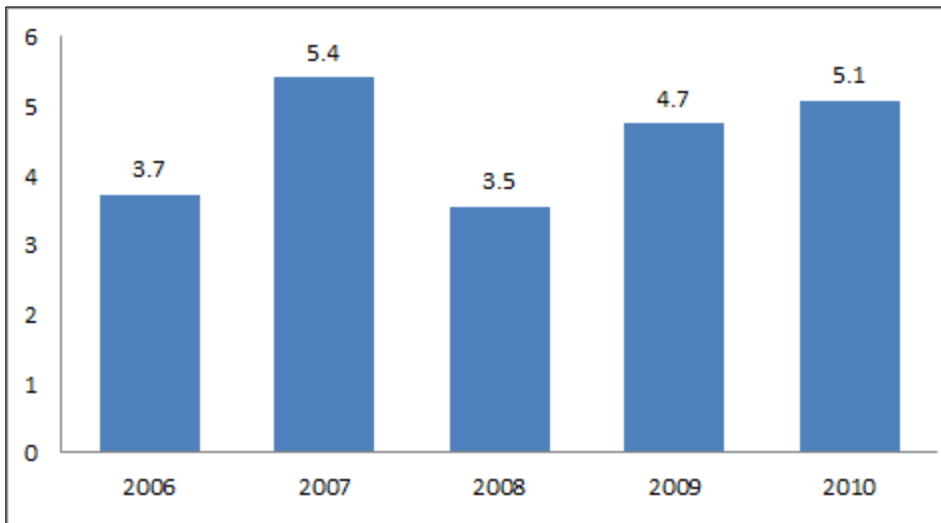


Figura 11. Tasa de crecimiento de los profesionales contables 2006-2010

Fuente: INEC (2010)

De acuerdo a la ENEMDU, elaborada por el INEC (2014), la formación de personas en la especialidad de Contabilidad y Auditoría se clasifica en Ingeniería en Contabilidad y Auditoría, Ingeniería en Finanzas Contador Público-Auditor, Licenciatura en Contabilidad y Auditoría, Auditor en Control de Gestión, Contador Público y Postgrado en Auditoría.

En la figura 12, se pueden observar los tipos de títulos desde 2007 hasta 2010, en su mayoría los contadores han obtenido el título de Contador Público, seguidos por los Licenciados y, finalmente, por los Ingenieros en Contabilidad y Auditoría.

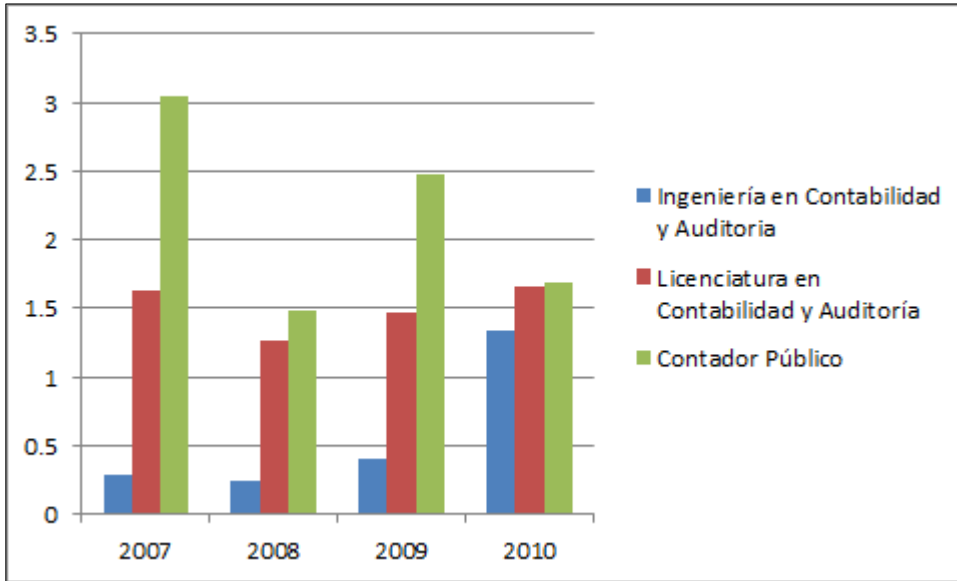


Figura 12. Tipos de títulos de los profesionales contables 2007-2010

Fuente: INEC (2007-2010)

En diciembre de 2014, el número de profesionales contables llegaba al 5,9% de los titulados a nivel nacional.

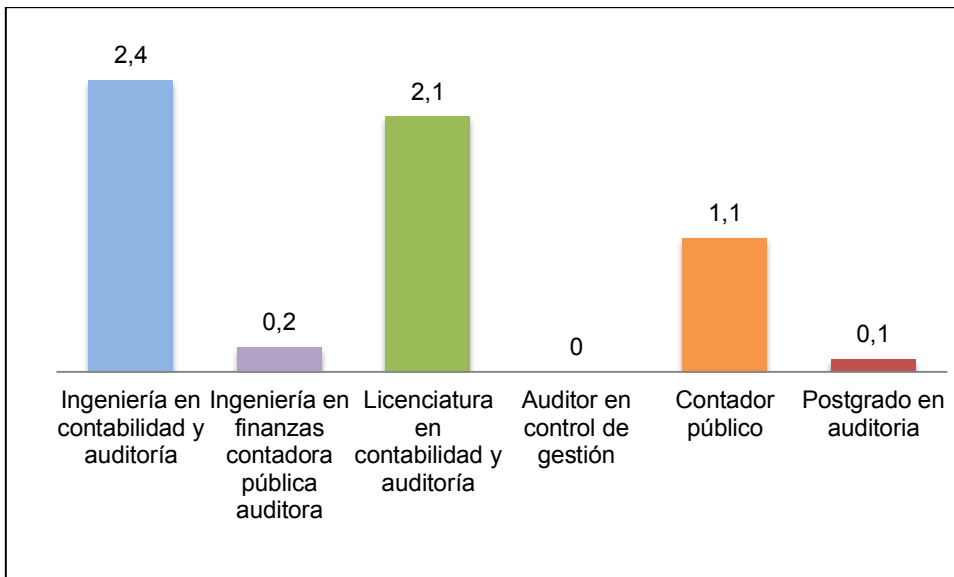


Figura 13. Profesionales contables de acuerdo al título, 2014

Fuente: INEC (2014)

Como se puede observar en la figura 13, en diciembre de 2014 los Ingenieros superaron a los Licenciados en Contabilidad y Auditoría en 0,3 puntos porcentuales. La

tendencia con relación a la denominación del título que obtenían estos profesionales cambió significativamente, ya que hasta 2010 los profesionales optaban por el título de Licenciados en Contabilidad y Auditoría.

Los resultados del diagnóstico sobre mercado laboral ecuatoriano elaborado por la SENPLADES en los periodos 2007-2010 no han cambiado significativamente, es necesario enfatizar que a pesar de la existencia del marco jurídico en materia laboral, establecido en el artículo 35 de la Constitución, sobre la protección del Estado para asegurar un trabajo digno, decoroso, con una remuneración justa, este no se traduce en la práctica en empleos y salarios dignos ni justos. Aunque el sector formal del mercado laboral goza de la mayoría de los derechos establecidos en la Constitución, existe un progresivo segmento que se distingue por una carencia estructural de la economía para absorber la elevada oferta laboral. Este sector denominado “informal” atiende y satisface necesidades básicas y se caracteriza por la precariedad del trabajo, baja productividad, inexistencia de salarios mínimos, ausencia de normas legales y tributarias.

En estas condiciones en el mercado laboral ecuatoriano, se encuentran empleadas/os que no trabajan las horas adecuadas o que no reciben un pago consecuente al trabajo que realizan, formando el grupo de subocupadas/os o subempleados/as, carecen de estabilidad laboral, con contratos verbales y temporales, que no cumplen con las disposiciones del derecho a la seguridad social. A esto se suma el trabajo infantil y la falta de políticas para atender a los grupos vulnerables.

CAPÍTULO 3. LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

3.1. La Universidad Técnica Particular de Loja

3.1.1. Antecedentes

La Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) es una obra educativa fundada por la Comunidad Marista Ecuatoriana (AME), que se creó el 3 de mayo de 1971 durante el gobierno del Dr. José María Velasco Ibarra, Presidente del Ecuador, mediante Decreto 646, publicado en el Registro Oficial 217 del 5 de mayo de 1971.

Es una institución autónoma, con finalidad social y pública, donde se realizan distintas actividades: impartir enseñanza; desarrollar investigaciones con libertad científico-administrativa; participar en los planes de desarrollo del país; otorgar, reconocer y revalidar grados académicos y títulos profesionales; y, en general, realizar las actividades propias para la consecución de sus fines.

El 27 de octubre de 1997, la Diócesis de Loja traspasa por tiempo indefinido, al Instituto Id de Cristo Redentor, Misioneros y Misioneras Identes, la dirección y gestión de la Universidad para que la dirija con total autonomía y en consonancia con el carisma Idente. La UTPL imparte educación de pre y postgrado, a través, de las modalidades de estudio Presencial y Abierta y a Distancia, con sus variantes: a) A distancia tradicional; b) Semi presencial y; c) Virtual.

El 30 de junio de 2008, el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación (CONEA) otorgó la Acreditación como Universidad de Calidad a la UTPL (UTPL, 2013).

3.1.2. Identidad Institucional

Visión

Su visión es el Humanismo de Cristo que, en su manifestación histórica y el desarrollo de su pensamiento en la tradición de la Iglesia Católica, propugna una universalidad potenciadora, conforme a la dignidad que el ser humano tiene como “hijo de Dios”, que hace a la Universidad acoger, defender y promover en la sociedad, el producto y la reflexión de toda experiencia humana (UTPL, 2012a).

Misión

Su misión desde la visión del Humanismo Cristiano es:

“Buscar la verdad y formar al hombre, a través de la ciencia, para que sirva a la sociedad”

Valores institucionales

- Fidelidad a la visión y misión institucionales.
- Espíritu de equipo.
- Actitud de gestión y liderazgo.
- Humildad socrática
- Flexibilidad operativa

3.1.3 Áreas de desarrollo estratégico

La constante evolución y desarrollo exige a la Universidad la definición prospectiva de algunas líneas estratégicas, en el caso de la UTPL se han definido siete aspectos que reúnen los objetivos básicos y prioritarios en su desempeño para orientar la gestión académica-administrativa en el cumplimiento de la misión y visión institucional, estas directrices constan en el Plan estratégico de desarrollo institucional 2011-2020 (UTPL, 2011) y son las siguientes:

✓ Línea estratégica 1. Desarrollar una universidad como Alma Mater para el siglo XXI

Una de las características que comporta esta línea estratégica supone el hecho de equilibrar la relación existente entre ciencias y humanidades para que exista un equilibrio que aporte como “Alma Mater” los valores que exige la sociedad del siglo XXI.

En este ámbito se han planteado los siguientes objetivos.

Objetivos estratégicos:

- Desarrollar el espíritu y valores desde el humanismo de Cristo.
- Promover un sentido de perfección en el quehacer universitario.
- Construir un modelo de educación para la paz, sustentado en el diálogo entre fe y razón.

Acciones:

- Investigar y desarrollar el modelo antropológico cristiano y aplicarlo en las diversas ciencias en diálogo con otros enfoques antropológicos.
- Fomentar el enfoque interdisciplinario de los problemas del entorno social y económico desde un eje de espíritu y valores.
- Promover la investigación y la enseñanza de mística, estética, medicina y derecho.
- Investigar sobre la cultura de paz.
- Diseñar un modelo desde la perspectiva del Humanismo de Cristo.
- Aplicar el modelo en los distintos ámbitos de la vida universitaria

✓ Línea estratégica 2. Investigación, desarrollo e innovación

La concepción moderna de una Universidad del siglo XXI ha de proponer que existan relaciones equilibradas, entre distintos ámbitos de educación, ya sean disciplinas de carácter experimental, como aquellos que comportan aspectos no experimentales. La UTPL genera pautas de investigación cuyas consecuencias últimas erradiquen los desequilibrios sociales y cuyos esfuerzos sostengan los ámbitos sociales y ecológicos de una sociedad moderna, que permita la amplia gestión de las nuevas tecnologías aunando esfuerzos en el ámbito tanto de la educación como de la empresa.

Objetivos estratégicos:

- Utilizar la investigación como vehículo de desarrollo del entorno.
- Incorporar la investigación como elemento clave de la formación.
- Posicionar a la UTPL como universidad promotora de emprendimientos basados en innovación.

Acciones:

- Impulsar la investigación aplicada que permita mejorar procesos y brindar soluciones a los problemas de los sectores más importantes de nuestro entorno.
- Generar patentes y prototipos.
- Articular las líneas de investigación de los CITTE con los programas formativos de las escuelas.
- Vincular a los estudiantes presenciales y a distancia con proyectos de investigación.
- Ofertar programas de postgrado enfocados a la adquisición de competencias investigativas.
- Incorporar infraestructura que permita el desarrollo de la investigación.
- Vincular la Universidad con centros de vanguardia.
- Generar conocimiento certificado, procurando incluir los resultados de la investigación en revistas de alto nivel.
- Difundir la cultura emprendedora y vinculación multidisciplinaria.
- Fomentar la creación de empresas encaminadas hacia la innovación y favorecer su supervivencia y crecimiento.
- Promover la asociatividad para la producción.
- Conducir la docencia, investigación y desarrollo hacia la innovación.

✓ Línea estratégica 3. Docencia pertinente y de alto nivel

El humanismo de Cristo focaliza la concepción rieliana en la concepción integral del estudiante atendiendo a sus necesidades espirituales, emocionales, cognitivas, sociales y técnicas.

Objetivos estratégicos:

- Promover un claustro docente altamente cualificado.
- Mantener la Universidad a la vanguardia de los modelos formativos.
- Impulsar la formación integral del estudiante.
- Generar currículos flexibles.
- Acreditar los programas académicos de la Universidad.

Acciones:

- Generar programas a nivel de maestrías y doctorados con universidades reconocidas.
- Capacitar al docente en docencia universitaria.
- Desarrollar un sistema de evaluación docente.
- Consolidar el modelo UTPL-ECTS.
- Promover la movilidad internacional docente y estudiantil.
- Propiciar permanentemente la vivencia del espíritu y valores de la Universidad.
- Proporcionar acceso a tecnología de punta y bibliografía actualizada.
- Adecuar la infraestructura para el desarrollo de actividades formativas.
- Adaptar y diversificar la oferta académica de pregrado, posgrado y educación continua conforme las tendencias actuales.
- Generar proceso de acreditación de escuelas y carreras, tanto a nivel nacional como internacional, en la modalidad presencial y a distancia.

✓ Línea estratégica 4. Educación a Distancia

La UTPL, como Universidad experta en la educación a distancia, mantiene la calidad y la capacidad de su educación enfocada a la constante presencia personalizada de nuestros sistemas pedagógicos, en beneficio de un alumnado, el cual se enfrenta constantemente a las exigencias competitivas y globales de la sociedad actual.

Objetivos estratégicos

- Potenciar la inclusión y democratización de la educación superior de calidad dentro y fuera del Ecuador.

- Desarrollar una investigación e innovación constante en EaD en cuanto a la reformulación epistemológica y pedagógica que plantean las TIC's.
- Convertir los Centros Universitarios Asociados en focos de impacto cultural y desarrollo social.

Acciones

- Desarrollar y potenciar redes de educación a distancia, a nivel nacional e internacional.
- Generar infraestructura adecuada para el desarrollo de programas de educación a distancia.
- Ampliar la oferta académica de los programas de educación a distancia.
- Impulsar un centro de investigación en EaD.
- Fomentar la vinculación de los estudiantes de los centros con el entorno local para desarrollo de la cultura.
- Implementar proyectos universitarios que incidan en el desarrollo social que generen significativas mejoras en el entorno.

✓ Línea estratégica 5. Recursos naturales, biodiversidad y geodiversidad

Las exigencias educativas de una sociedad moderna son tanto más beneficiosas cuanto se manifiestan en mantener y potenciar la riqueza de Ecuador sosteniendo su biodiversidad y geodiversidad en beneficio de las posteriores generaciones.

Objetivos estratégicos:

- Promover la gestión y conservación de los recursos naturales.
- Estudiar, monitorear la diversidad y funcionalidad de los ecosistemas como respuesta de cambio.
- Inventariar la biodiversidad y su aprovechamiento autosustentable incluyendo desarrollo de biotecnología.
- Promover la gestión del agua.
- Estudiar la diversidad geológica y modelamiento de riesgos.
- Promover prácticas de minería responsable.

Acciones

- Generar estrategias de conservación in situ y ex situ.
- Proponer políticas de manejo de conflictos ambientales.
- Establecer programas de restauración ecológica.
- Estudiar y monitorear los efectos de la fragmentación y el cambio climático y el uso de recursos.
- Generar bancos de conservación.
- Procurar alianzas universitarias.
- Desarrollar propuestas de gestión integral y de políticas.
- Investigar en los temas de calidad y tratamiento.
- Producir mapas y catálogos geológicos del país.
- Desarrollar redes de sensores para monitoreo.
- Investigar en mitigación de impacto ambiental.
- Desarrollar tecnologías amigables con el ambiente.
- Monitorear impactos sociales.
- Generar propuestas para manejo de conflictos socio-ambientales.

✓ Línea estratégica 6. Ciencias biomédicas

La concepción filosófica de la UTPL congrega su aspecto humanista, al tiempo, que armoniza las ciencias biotecnológicas, cuyos avances en ingeniería genética siempre se manifiestan al servicio del hombre.

Objetivos estratégicos:

- Promover la salud pública y medicina familiar
- Desarrollar un servicio de salud como soporte de docencia e investigación
- Desarrollar un programa de humanización de la medicina
- Desarrollar especialidades médicas en las que la UTPL sea referente
- Realizar prospección y evaluación de principios bioactivos

Acciones

- Proponer políticas públicas para el fomento de la medicina familiar.
- Fortalecer el Instituto de Ciencias Médicas.

- Desarrollar infraestructura y estándares que sean referentes.
- Formar e investigar en bioética.
- Vincular especialistas e instituciones de alto nivel en las especialidades elegidas.
- Formar equipos en las diferentes especialidades y vincularlos con equipos de investigación de otros centros universitarios.
- Promover investigación sobre productos naturales y su uso.

✓ Línea estratégica 7. Liderazgo y excelencia

La gestión de liderazgo que siempre ha manifestado la UTPL se fortalece sobre la base de los valores y competencias propias de la excelencia que exigen los constantes cambios sociales.

Objetivos estratégicos:

- Institucionalizar procesos y estructura universitaria.
- Alcanzar una cultura de calidad.

Acciones:

- Consolidar estructura interna de la universidad.
- Desarrollar normatividad sencilla y flexible.
- Evaluación continua y por resultados del personal.
- Certificar procesos administrativos estratégicos para tener una mejora continua (UTPL, 2011, p.p. 12 - 22)

3.2 Organigrama institucional

La UTPL cuenta con una organización administrativo-académica que se refleja en el siguiente organigrama:

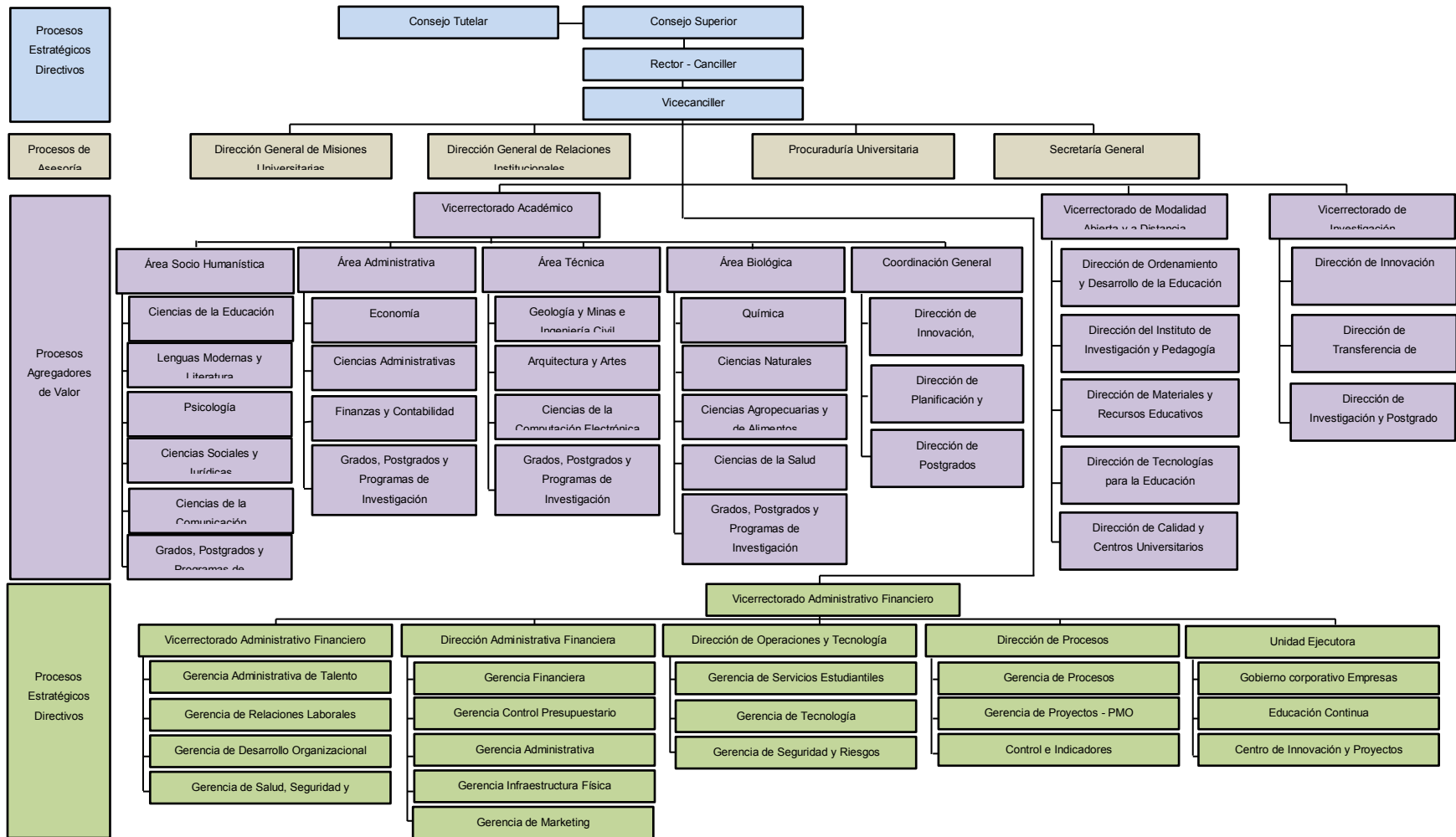


Figura 14. Organigrama estructural de la UTPL 2013

Fuente: (UTPL, 2012b)

El Gobierno universitario

El Gobierno general de la UTPL lo ejercen:

- Consejo Tutelar y Consejo Superior.
- Rector-Canciller.
- Vicecanciller.
- Directores Generales.
- Las Comisiones de evaluación interna y de vinculación con la sociedad (UTPL, 2012a).

A partir de mayo del 2012 el Consejo Superior reestructuró completamente la organización académico-administrativa de la Universidad. Esta estructura es el resultado de las responsabilidades universitarias que requieren del cumplimiento de las actividades de docencia, investigación y vinculación con la colectividad, para dar lugar a una verdadera relación y praxis dentro del contexto social.

Académicamente la Universidad se ha dividido en cuatro áreas: Administrativa, Técnica, Biológica y Socio-Humanística. En cada una de ellas están agrupadas varias ciencias en las que se desarrollan las funciones inherentes a docencia, investigación y extensión. En cada área se encuentran los Departamentos y Secciones Departamentales donde los docentes-investigadores realizan sus labores. Las Carreras se denominan actualmente Titulaciones, están representadas y conducidas por las Coordinaciones respectivas.

3.3 Modelo educativo

El Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2011-2020 de la UTPL (2011) explica el modelo académico de la universidad. En este documento se señala cómo en septiembre de 2007 la UTPL adopta un nuevo modelo académico basado en el Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos, European Credit Transfer System (ECTS), que valora la carga de trabajo del estudiante para lograr los objetivos de un programa académico que se especifica en los resultados del aprendizaje y en las competencias adquiridas. La implementación de este nuevo modelo académico comienza

por la modalidad presencial en el semestre septiembre 2007-febrero 2008 y, a partir del periodo académico octubre 2009-febrero 2010 se pone en práctica en modalidad de estudios abierta y a distancia.

En este modelo académico la dimensión de la enseñanza está en función del que aprende y cómo aprenderá mejor, es decir, es un concepto de educación basado en el aprendizaje, en la adquisición de competencias y centrado en el alumno. Se propone una formación por competencias, entendidas como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer. Se han establecido dos tipos de competencias, genéricas y específicas: las *genéricas* constituyen las actitudes (emociones y valores), habilidades y conocimientos que todo estudiante debe adquirir y desarrollar independientemente de la carrera que curse; y las *específicas* son propias de la carrera y le dan consistencia social y profesional al perfil formativo.

Actualmente, los programas formativos se miden por un sistema de créditos académicos, entendiéndose que este requiere la formación en determinada carrera universitaria, siendo el crédito la medida formativa, pedagógica y didáctica en función de procesos, resultados de aprendizaje y adquisición de competencias. Es así que el periodo o semestre académico es un resultado de la distribución temporal de los créditos.

3.3.1 Modalidades de estudio de la UTPL

En la UTPL se desarrollan dos tipos de modalidades de estudio:

- Modalidad **presencial**: ofrece 26 carreras que preparan a profesionales con una sólida formación, visionarios, creativos, con capacidad de liderazgo, de alta formación científica, técnica y humanística, basada en valores y principios de honradez, responsabilidad y espíritu de equipo (UTPL, 2009).
- Modalidad **abierta y a distancia**: En 1976 la UTPL pone en marcha, por primera vez en Latinoamérica la modalidad de Educación a Distancia, la cual inicia con la carrera de Ciencias de la Educación, abriendo la posibilidad de acceder a la Educación Superior a todas las personas, desde cualquier punto de la República de Ecuador. Actualmente, se ofertan 19 opciones de carrera en las áreas socio-humanística, administrativa, técnica y biológica.

3.4 La Escuela de Ciencias Contables y Auditoría

3.4.1 Antecedentes

En el año de 1971 se crea la UTPL y entre sus Facultades se encuentra la de Economía donde se ofertaba la Carrera intermedia de Contador Público. El 9 de septiembre de 1980, el Honorable Consejo Académico de la Universidad, después de las debidas consideraciones y estudios, aprueba un nuevo pensum de estudios, efectuándose una transición de la Carrera de Contador Público a la de Licenciatura en Contabilidad y Auditoría, la cual entra en vigencia en octubre de 1980.

Posteriormente, el 23 de julio de 1985, el Honorable Consejo Gubernativo de la Universidad, resuelve crear la Escuela de Ciencias Contables y Auditoría con autonomía, la que se registró por el Estatuto y Reglamento de la Universidad. A partir de esa fecha la Escuela de Ciencias Contables y Auditoría, funcionó de manera independiente a la Facultad de Economía.

En el año 1995, se aprobó el Doctorado en Contabilidad y Auditoría, continuando con las dos ofertas: Licenciatura con 8 ciclos y Doctorado con 2 ciclos más. En 1998 se realizó una reestructuración de la malla curricular y se incluyó el título de Tecnólogo con 6 ciclos de estudio. El doctorado dejó de tener vigencia de acuerdo con la Ley de Universidades del 15 de mayo del año 2000, por lo que se continuó ofreciendo únicamente la Tecnología y Licenciatura hasta octubre del 2007, cuando se puso en marcha la Ingeniería en Contabilidad y Auditoría con 10 ciclos de duración, la misma que se ofrece hasta la actualidad, dejando sin vigencia a la Licenciatura.

La Universidad, al establecer la carrera de Contabilidad y Auditoría en su modalidad de estudios presencial, expresa el propósito de dar la oportunidad a los bachilleres de la ciudad y provincia de Loja, así como a bachilleres de las provincias cercanas de Zamora, Chinchipe y El Oro, de profesionalizarse en esta carrera del área administrativa y, de esta manera, contribuir con el mejoramiento de la gestión administrativo-financiera de las empresas públicas y privadas de la región sur del país.

En el año 1996, la Federación Nacional de Contadores del Ecuador (FNC), entidad que agrupa a los profesionales de esta rama en todo el país, gestionó ante las Autoridades Universitarias la puesta en marcha de la Carrera de Contabilidad y Auditoría

a nivel nacional, a través de la Modalidad de estudios a distancia, con el propósito de profesionalizar a los contadores bachilleres y contadores públicos graduados en estudios medios que posean licencia profesional actualizada, lo cual derivó la firma de un convenio entre las dos instituciones, del cual merece resaltar, el primer inciso de la cláusula tercera titulada, Obligaciones de la Universidad, que dice: “1. Ofrecer, a través del Sistema de Estudios a Distancia, la carrera de Licenciado en Contabilidad y Auditoría y el programa de Doctorado en la misma especialidad”.

Con estos antecedentes, el 20 de enero de 1997, según resolución 97.168.567 del H. Consejo Gubernativo de la UTPL, se establece en pregrado la carrera de Licenciatura en Contabilidad y Auditoría en la Modalidad Abierta y a Distancia, la misma que se imparte desde el período académico abril-agosto de 1997 en todo el país para todos los bachilleres que deseen realizar una carrera en esta área del conocimiento.

La Licenciatura en Contabilidad y Auditoría fue la primera carrera del área administrativa que se ofreció en la modalidad a distancia, con todos los retos que una carrera de esta naturaleza significó en la planificación y ejecución de la oferta, para cumplir los requerimientos académicos de calidad, esperados por las personas que optaron por esta titulación. La Escuela de Ciencias Contables y Auditoría pasó a convertirse en la primera unidad académica bimodal en la UTPL.

En el siguiente año (1998), entra en vigencia un nuevo pensum que contempla el Título de Tecnólogo en Contabilidad y Auditoría, una vez aprobados los primeros 6 ciclos de estudios, el Título de C.P.A. Licenciado en Contabilidad y Auditoría, una vez aprobados 8 ciclos de estudios y la elaboración y defensa de la práctica profesional o tesis y el Título de Doctor en Contabilidad y Auditoría, una vez aprobados 10 ciclos y la elaboración y defensa de la tesis de grado.

El Doctorado dejó de tener vigencia de acuerdo con la Ley de Universidades el 15 de mayo del año 2000, por lo que continuó desarrollándose únicamente la Tecnología y Licenciatura hasta octubre de 2007, en el que se inició la carrera de Ingeniería que continúa ofreciéndose hasta la actualidad, dejando sin vigencia la Tecnología y Licenciatura.

Como parte de los procesos de calidad, la Escuela de Ciencias Contables y Auditoría en el año 2010 obtuvo la certificación de calidad de acuerdo a la Norma ISO

9001: 2008, con la empresa SGS de Ecuador S.A., avalado por el United Kingdom Accreditation UKAS. La política de calidad establecida en la Escuela se expresa de la siguiente manera:

Brindar servicios educativos de calidad, en tercero y cuarto nivel en las áreas del saber que le son propias, a nivel nacional e internacional, mediante la mejora continua de los procesos académicos y administrativos, manteniendo los valores institucionales y satisfaciendo las expectativas de estudiantes, docentes, administrativos y la sociedad en general (Escuela de Ciencias Contables y Auditoría, s/a, p. 6).

Finalmente, es importante resaltar que el Consejo de Acreditación en la Enseñanza de la Contaduría y Administración, A.C. (CACECA), organismo mexicano encargado de llevar a cabo la evaluación de los programas académicos de las IES de contaduría y administración a nivel internacional, en julio del año 2012, después de la evaluación interna y externa por parte de un equipo técnico del mencionado organismo, otorgó la acreditación internacional del programa académico de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría, para 5 años.

Es necesario manifestar que los cambios curriculares son compartidos en ambas modalidades. En la actualidad se oferta la Ingeniería en Contabilidad y Auditoría que se inició a partir de abril de 2007. En ese mismo año la Universidad adoptó el modelo académico basado en el Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos (ECTS) y lo puso en vigencia en modalidad presencial en el periodo septiembre 2007-febrero 2008 y, en modalidad abierta y a distancia, a partir del periodo octubre 2009-febrero 2010.

A partir del mes de mayo del 2012, la UTPL estableció una nueva “estructura académica y de investigación” en la que se incluye el cambio de denominación de las *carreras* por el de *Titulación* en Ciencias Contables y Auditoría. En relación a estudios de cuarto nivel, la Escuela de Ciencias Contables y Auditoría puso en vigencia los siguientes postgrados que fueron desarrollados, a través de la modalidad abierta y a distancia:

Tabla 9. Postgrados desarrollados por la Modalidad Abierta y a Distancia

Nombre	Vigencia	Resolución
Diplomado en Auditoría de Gestión de la Calidad	Abril 2005	CONESUP: CP.S.15.Nro. 317.04/17-09-2004.
Maestría en Auditoría de Gestión de la Calidad	Abril 2006	CONESUP RCP.S.03. Nro. 017.06/10-02-06.
Diplomado en Tributación	Mayo 2007	CONESUP RCP.S.17. Nro. 313.06.

Fuente: Secretaría de Posgrados de la UTPL (2014)

Con respecto a los proyectos de investigación, es importante indicar que en los diversos protocolos establecidos en el Plan de Estudios de la Carrera, incluidos en los Anexos 1 al 6 ofrecen información acerca de que los estudiantes después de haber aprobado las asignaturas de la malla curricular y realizar adicionalmente un trabajo de investigación debían defenderlo ante un Tribunal, el cual después del examen respectivo los acreditara para obtener el título. Los trabajos de investigación desarrollados por los estudiantes han generando propuestas y soluciones de necesidades en el área contable y de auditoría para los sectores productivos públicos y privados. Adicionalmente a las investigaciones mencionadas, se han desarrollado programas de graduación masivos a nivel nacional en temas relacionados con el grado de conocimiento y de aplicación del código de ética del contador público ecuatoriano; para las empresas e instituciones los trabajos de investigación tienen relación con los Efectos financieros de la política IVA cobrado-IVA pagado en la situación financiera; Estudio, análisis e interpretación de indicadores de gestión; Auditoría de gestión; Análisis y aplicación de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) relacionadas con la preparación y presentación de Estados Financieros y en el nivel de postgrado se trabajó con exámenes de auditoría integral a las instituciones públicas y privadas, inherentes al campo profesional específico del auditor.

3.4.2 La carrera y los cambios en su estructura curricular.

La planificación curricular de la carrera ha variado a través del tiempo con el objetivo de dar respuesta a las necesidades de formación que requieren los profesionales en esta área para el servicio a la sociedad. En 1971, año de la creación de la UTPL, la carrera de Economía ofertó como título intermedio el de Contador Público hasta 1980, fecha en la que se imparte la carrera con el título de Licenciado en Contabilidad y

Auditoría (Anexo 1). En 1998, la Universidad decidió que todas las carreras de la oferta universitaria inicien su plan formativo con un nivel común en ciencias básicas, la carrera de Contabilidad y Auditoría no fue la excepción y, por lo tanto, modificó la malla curricular de acuerdo a este criterio (Anexo 2).

Con el objetivo de mejorar la titulación de los profesionales contables, en relación a la oferta de esta carrera en las universidades del país, después del estudio correspondiente a partir del periodo académico octubre 1995-febrero 1996, se renovó el pensum de estudios, ampliándolo a un programa de 5 años, con la oferta del Doctorado en Contabilidad y Auditoría. Este programa, que se inició en octubre de 1995, permaneció por el lapso de 5 años, es decir, hasta el año 2000, fecha en que la Ley de Educación Superior, según RO/77 del 15 de mayo del 2000, consideró suprimir los doctorados a nivel de pregrado en todas las universidades del país. En estas circunstancias, la escuela continuó con la formación a nivel de pregrado con la Licenciatura en Contabilidad y Auditoría.

Para el periodo abril-agosto de 2006 se aprobó la oferta de Ingeniero en Contabilidad y Auditoría, con una duración de 10 ciclos (5 años). Esta oferta inicialmente se planteó con un programa formativo por objetivos y asignaturas el mismo que en el año 2007 se reestructuró en relación al modelo académico basado en el Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos (ECTS), que se puso en vigencia en todas las carreras presenciales de la UTPL en el periodo académico septiembre 2007-febrero 2008 y en modalidad a distancia a partir del ciclo octubre 2009-febrero 2010. A continuación pasamos a detallar los periodos donde se han llevado a cabo los cambios más significativos en la estructura curricular de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL.

Tabla 10. Títulos que ha ofertado la carrera de Contabilidad y Auditoría

Modalidad	Título	Fecha
Presencial	Contador Público	1971 - 1980
	Licenciado en Contabilidad y Auditoría	1980 - 2007
	Tecnólogo en Contabilidad y Auditoría	1999 - 2007
	Doctor en Contabilidad y Auditoría	1995 - 2000
	Ingeniero en Contabilidad y Auditoría	2007 - continúa
Abierta y a Distancia	C.P.A. Licenciado en Contabilidad y Auditoría	1997 - 2007
	Tecnólogo en Contabilidad y Auditoría	1998 - 2007

	Doctor en Contabilidad y Auditoría	1998 - 2000
	Ingeniero en Contabilidad y Auditoría	2007 - continúa

Fuente: Secretaría de titulación (2014)

Cabe resaltar que la oferta académica de la Escuela de Ciencias Contables y Auditoría en la Modalidad Abierta y a Distancia se inicia en el periodo académico abril-agosto de 1997. Si bien los destinatarios de esta formación eran los bachilleres en Comercio y Administración y los bachilleres en general para esta modalidad de estudios se solicitaba que los aspirantes también presenten un certificado de encontrarse trabajando en el área contable, este requisito se suprimió para los ciclos siguientes. La duración prevista era de ocho semestres: dos de formación universitaria básica y 6 semestres de formación técnico-científica en el campo contable y de auditoría.

En el periodo académico octubre 1998-febrero 1999 se modificó la planificación curricular de la carrera para ofertar como título intermedio Tecnólogo en Contabilidad y Auditoría, una vez concluido el sexto ciclo. Al finalizar el octavo ciclo, después de elaborar y sustentar una tesis, se otorgó la titulación de CPA Licenciado en Contabilidad y Auditoría y cursados 10 ciclos, más la elaboración y defensa de la tesis, el de Doctor en Contabilidad y Auditoría (Anexo 3).

El profesional contable podía desempeñar su profesión como contador, auditor y asesor en el área contable de empresas públicas y/o privadas, director o jefe de los departamentos financieros, jefe o auxiliar de los departamentos de auditoría (UTPL, 1999). En el programa formativo se suprimió el nivel básico común y se reorganizó el pensum dándole mayor énfasis en contenidos contables y de auditoría como contabilidad superior y auditoría III. En el área económica se trabajaban contenidos de introducción a la economía, micro y macro economía, proyectos, a éstos se suman los aspectos fundamentales que se requieren en la formación de todo profesional como son el idioma inglés con 4 niveles y computación básica y aplicada.

Con la disposición del CONESUP de octubre del 2000, relativa a la suspensión de las ofertas de doctorado en el pregrado, la Escuela ofertó la carrera de contador-auditor a nivel de Licenciatura, para lo cual se planificaron 8 ciclos, es decir, 4 años de estudio. El

título que se otorgaba era el de *Contador Público Auditor. Licenciado en Contabilidad y Auditoría* (Anexo 4).

En el periodo académico septiembre 2007-febrero 2008, la Universidad adoptó en primera instancia para la modalidad clásica o presencial un nuevo modelo académico denominado Sistema de Créditos Académicos UTPL-ECTS, basado en el Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos ECTS (Anexo 5).

A continuación, para el periodo académico 2012 la UTPL oferta la titulación de Ingeniero en Contabilidad y Auditoría, con el propósito fundamental entregar a la sociedad profesionales altamente cualificados en los ámbitos contable, financiero, de auditoría y administrativo; unida a la formación humanística integral que garantice el desempeño eficiente a nivel individual y en las organizaciones del sector público y privado (Rubio y De Rivas, 2013) (Anexo 6).

En relación al perfil profesional se define una formación altamente cualificada para que el profesional contable contribuya en la gestión empresarial con soluciones innovadoras y oportunas en los ámbitos contables, de auditoría y de finanzas; maneje las herramientas para la planeación, investigación, análisis e interpretación de las finanzas empresariales y corporativas; gestione a nivel individual e interdisciplinario el diseño y ejecución de proyectos de inversión; oriente su actuación al servicio de la sociedad, guiado por la práctica de valores éticos y morales.

La duración de la carrera se planificó con 10 ciclos incluido el trabajo de titulación. El título que se otorga es de Ingeniero en Contabilidad y Auditoría, previo a la aprobación de 282 créditos ECTS. A partir de la introducción del Sistema de Créditos Académicos UTPL-ECTS, el trabajo de fin de titulación que los estudiantes realizan una vez concluido el estudio de todas las asignaturas del pensum de estudios se incorporó como parte de los créditos académicos y es orientado dentro del proceso formativo en las asignaturas que son parte de la práctica profesional de los estudiantes en los últimos ciclos.

En definitiva, se observa que en la oferta de esta carrera esta dedicada según el perfil de ingreso para los bachilleres en comercio y administración y bachilleres en general; dentro de la malla curricular, las áreas: contable, de auditoría, finanzas, administración, legal e instrumental son una constante en la formación profesional del profesional contador y auditor para otorgar los diferentes títulos: tecnología, licenciatura,

ingeniería y doctorado. En todas las ofertas de carrera el campo ocupacional está relacionado con el desempeño de actividades relacionadas con la actividad directiva u operativa en departamentos de contabilidad, auditoría y finanzas; jefe departamental en áreas contables de auditoría, finanzas y tesorería tanto, en las instituciones públicas, privadas y/o como consultor independiente en su campo profesional; para otorgar el título se ha solicitado la elaboración y sustentación inicialmente de una tesis, actualmente denominado trabajo de titulación el cual se debe sustentar ante un tribunal.

3.4.3 Estadísticas: matriculados, graduados e índices de la gestión académica de la Escuela

Los datos que se detallan a continuación permiten visualizar la situación de ingreso y titulación de los estudiantes que optan por la carrera de Contabilidad y Auditoría, tanto en la modalidad presencial como abierta y a distancia. Los datos parciales de la Dirección de Relaciones Interinstitucionales, a través de su Proyecto Exalumnos, nos dan cuenta que existen un total de 3.295 egresados sin titulación en las dos modalidades de estudio, este valor contrasta con el número de titulados que según los datos constituirían tan solo una cuarta parte del total de estudiantes que han cumplido con los requisitos académicos para obtener el título que les habilita al ejercicio profesional. Esta situación ha determinado que las carreras oferten programas de titulación masivos para los egresados en todo el país, con el propósito de que los estudiantes accedan a estos y concluyan sus estudios obteniendo la titulación respectiva, previo el desarrollo del trabajo y su disertación ante un tribunal examinador.

En los programas formativos que se renovaron a partir del 2007, adoptando el Sistema de Créditos Académicos UTPL-ECTS, desaparece la figura del estudiante egresado, que era el estudiante que aprobó la totalidad de las materias del pensum de estudios, pero que no obtuvo su título por la falta de desarrollo de su trabajo de tesis. En este modelo, el trabajo de titulación se incluye como parte de las materias del Praticum y, por lo tanto, está orientado, asesorado, tutorizado dentro de las materias del programa formativo que los estudiantes realizan y que les permiten titularse.

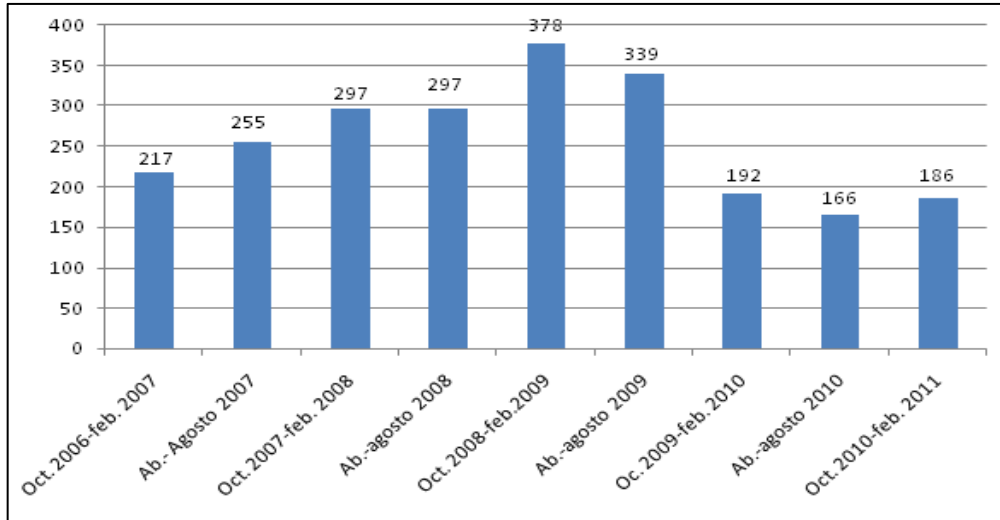


Figura 15. Estadísticas de matriculados en la Escuela de Ciencias Contables y Auditoría, modalidad Presencial 2006-2011

Fuente: UTPL (2012c)

Las estadísticas de matriculados en la Escuela de Ciencias Contables y Auditoría en modalidad Presencial (figura 15) expresan diferencias que van entre incrementos del 12% al 17% y disminuciones entre el 9% y el 43%. Existe una visible movilidad de estudiantes que cambian de la modalidad presencial a la modalidad a distancia cuando logran encontrar una fuente de trabajo.

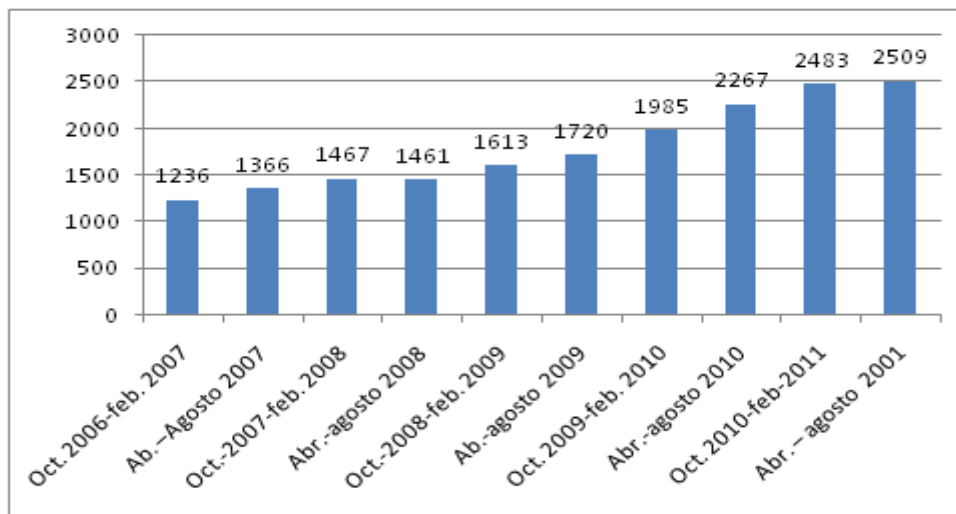


Figura 16. Matriculados en la Escuela de Ciencias Contables y Auditoría. Modalidad Abierta y a Distancia 2006-2011

Fuente: UTPL (2012c)

Las estadísticas de matriculados en la Escuela de Ciencias Contables y Auditoría en Modalidad Abierta y a Distancia (figura 16) demuestran un crecimiento constante entre porcentajes que oscilan entre el 1% y el 15%. La carrera resulta atractiva especialmente por el requerimiento del mercado laboral de talento humano preparado en esta área a nivel nacional.

La base de datos de los graduados en cuanto a las dos modalidades de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL, comprendidos entre los años 2006 a 2010, presenta diferencias, tal y como se muestran en la tabla 11. Así en la modalidad presencial hay un número de 261 graduados, mientras que en la modalidad abierta y a distancia el número es considerablemente mayor, con 678 graduados.

Tabla 11. Graduados en la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL, Modalidad Presencial y Abierta y a Distancia, 2006-2010

Año	Modalidad Presencial		Modalidad Abierta y a Distancia	
	Nº graduados	Porcentaje	Nº graduados	Porcentaje
2006	94	36	181	27
2007	7	3	65	10
2008	90	34	165	24
2009	51	20	178	26
2010	19	7	89	13
Total	261	100	678	100

Fuente: Proyecto Exalumnos de la Dirección de Relaciones Interinstitucionales UTPL

Elaboración propia

Los titulados en Contabilidad y Auditoría en el período de análisis (2006-2010) son en total de 939 profesionales. Existe una clara diferencia entre el número de graduados en modalidad presencial y en la abierta y a distancia, la cual está relacionada con la población estudiantil que accede a cada modalidad de estudio. En modalidad presencial el número es notablemente inferior y, por lo general, corresponde a los estudiantes de la zona sur de Ecuador, de las provincias de Loja, Zamora y El Oro, a diferencia de los estudiantes de la modalidad abierta y a distancia que están en las 24 provincias de Ecuador, incluidas las Islas Galápagos.

En cuanto se relaciona a los indicadores de gestión de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Escuela de Ciencias Contables y Auditoría, la Secretaría de la Carrera

presenta algunas cifras del periodo 2006 -2010, las que se detallan a continuación: la tasa de deserción en el periodo abril-agosto del 2009 es del 57,14% inferior al promedio establecido de 60,54%, no obstante, demuestran niveles elevados en los que se debe trabajar para lograr reducirlos; la tasa de eficiencia de la escuela es del 96,23 sobre un total de 100, valor que permite expresar una alta ponderación con respecto al cumplimiento de sus funciones. El índice sobre la relación entre estudiante-docente fluctúa entre 28 y 44 alumnos en los periodos de análisis; la tasa de crecimiento establece que no hay incrementos en periodos académicos como el de octubre 2006-febrero 2007 y, otros con porcentajes significativos que se amplían entre el 26% al 41%; la relación de matriculados en la Escuela de Ciencias Contables y Auditoría con el total de carreras de la Universidad representa entre el 7% al 9% y la tasa de graduación del 2,54%, que es significativamente baja en la actualidad.

Tabla 12. Indicadores de gestión académica

ESCUELA :

AREA :

MODALIDAD:

INDICADOR	2006		2007		2008		2009		2010
	Oc 06 - Fe 07	Ab 07 - Ag 07	Oc 07 - Fe 08	Ab 08 - Ag 08	Oc 08 - Fe 09	Ab 09 - Ag 09	Oc 09 - Fe 10	Ab 10 - Ag 10	
1 Tasa de Deserción por Escuela *							Ab 09 - Ag 09	Oc 09 - Fe 10	Ab 10 - Ag 10
							57,140000		
2 Tasa de Eficiencia por Escuela							Ab 09 - Ag 09	Oc 09 - Fe 10	Ab 10 - Ag 10
							96,23305944		
6 Índice Estudiante - Docente por Escuela	Oc 06 - Fe 07	Ab 07 - Ag 07	Oc 07 - Fe 08	Ab 08 - Ag 08	Oc 08 - Fe 09	Ab 09 - Ag 09	Oc 09 - Fe 10	Ab 10 - Ag 10	
	28,458333	28,23076923	26,071429	29,888889	44,07692308	37,142857			
8 Tasa de crecimiento de Nuevos Estudiantes por Escuela	Oc 06 - Fe 07	Ab 07 - Ag 07	Oc 07 - Fe 08	Ab 08 - Ag 08	Oc 08 - Fe 09	Ab 09 - Ag 09	Oc 09 - Fe 10	Ab 10 - Ag 10	
	0,00000		0,26667		0,37586	0,41953			
9 Estudiantes que ingresan con revalidación de estudios por Escuelas.	Oc 06 - Fe 07	Ab 07 - Ag 07	Oc 07 - Fe 08	Ab 08 - Ag 08	Oc 08 - Fe 09	Ab 09 - Ag 09	Oc 09 - Fe 10	Ab 10 - Ag 10	
	2,269399707	2,316076294	1,164383562	1,982651797	1,454333915	1,978021978			
10 Porcentaje de Estudiantes Matriculados por Escuela.	Oc 06 - Fe 07	Ab 07 - Ag 07	Oc 07 - Fe 08	Ab 08 - Ag 08	Oc 08 - Fe 09	Ab 09 - Ag 09	Oc 09 - Fe 10	Ab 10 - Ag 10	
	7,89504104	8,64597444	8,54300761	8,66949562	9,28285992	9,11230161			
11 Tasa de Graduación					Ab 08 - Ag 08	Oc 08 - Fe 09	Ab 09 - Ag 09		
					2,5641026				

* Para carrera de 5 años la tasa es de 60,54%

Fuente: UTPL (2012c)

SEGUNDA PARTE: DISEÑO Y VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

CAPÍTULO 4. DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Revisión previa de otros estudios y cuestionarios sobre la inserción laboral de graduados

Para decidir la estructura del cuestionario que se empleó en la investigación, previamente realizamos la búsqueda de investigaciones y cuestionarios relacionados con estos estudios, con el propósito de encontrar elementos que contribuyeran a estructurar correctamente el cuestionario con los aspectos que se necesitaban medir en nuestro trabajo. En la revisión de los estudios encontramos dos investigaciones relevantes sobre la materia y fundamentales para el diseño de nuestros cuestionarios, nos referimos a los estudios de Vidal-García (2003) y de la Red GRADUA2 y Asociación Columbus (2006).

A continuación, se detallan en orden cronológico las investigaciones consultadas para la elaboración de los instrumentos *ad hoc* del presente estudio:

1. Estudio de la Inserción Laboral de los Titulados en las Universidades de Andalucía (Pino, 2003).
2. Como se obtiene la opinión de los empleadores (López y Montañes, 2003).
3. Las demandas sociales y su influencia en la planificación de las titulaciones en España en el marco del proceso de convergencia europea en educación superior (Fundación Universidad-Empresa, 2005).
4. Proflex. El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento (Mora, Carot y Conchado, 2010).
5. Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el Seguimiento de Egresados (Red GRADUA2 y Asociación Columbus, 2006).

Son esenciales las aportaciones que las distintas investigaciones y experiencias analizadas realizan en nuestro trabajo de investigación. Sin embargo, es importante señalar que la investigación que realizamos se orienta de manera específica en concretar el mercado laboral del Contador-Auditor, así como su ámbito y competencias para los graduados de una universidad bimodal, como es el caso de la UTPL, aspecto éste que no se trata en ninguna de las investigaciones analizadas.

4.1.1. Estudio de la Inserción Laboral de los titulados en las Universidades de Andalucía (Pino, 2003)

Dentro del Seminario de Métodos de Análisis de la Inserción Laboral de los Universitarios, realizado en la Universidad de León y coordinado por Javier Vidal García, Pino (2003) expuso el estudio de la Inserción Laboral de los Titulados en las Universidades de Andalucía, el cual presenta una serie de criterios de orden metodológico previos al trabajo de campo. Este trabajo explica el diseño metodológico, problemas detectados y soluciones adoptadas antes de la ejecución del proceso de investigación de campo, por lo tanto, no existen resultados sobre las cuestiones que se analizan.

El ámbito de estudio es la Comunidad Autónoma de Andalucía, el universo, los alumnos graduados durante el curso 1996-1997 en primer o segundo ciclo de una titulación correspondiente a las universidades andaluzas, el tamaño de la muestra era de 3.357 elementos, en cada universidad se establecieron 6 estratos atendiendo a la rama de titulación realizada: Humanidades, Experimentales, Sociales y Jurídicas, Enseñanzas técnicas, Ciencias de la Salud y Educación. El tamaño muestral por rama se determinaba mediante fijación proporcional al tamaño del estrato. Se estableció un nivel de confianza del 95,5% y en el caso más desfavorable, $P=Q=0,5$, el error del muestreo. Se eligió el curso 1996-1997 para analizar un periodo superior a los cinco años con el fin de estudiar tanto el acceso al primer trabajo después de la graduación, como la movilidad laboral.

Cabe resaltar los siguientes aspectos que aportaron ideas para la planificación de nuestra investigación: la decisión de optar por la realización de un diseño muestral y elaboración del instrumento provisional de recogida de información; la recopilación de información sobre iniciativas similares de otros estudios y experiencias; las dificultades con relación a encontrar a los graduados, ya que en la dirección que se disponía no sabían o no deseaban informar sobre una dirección de contacto, por lo tanto, esto determinaba que había que incluirse en el proceso la localización de los graduados y reconstruir información, por lo que en el estudio se determinan 4 etapas: solicitud de informe a la Agencia de Protección de datos, obtención del DNI de los graduados, dirección en el Padrón 99 y búsqueda de números telefónicos.

Sobre el cuestionario que se presenta, este consta de once secciones y 36 aspectos, que se detallan a continuación:

Tabla 13. Estructura del cuestionario de los titulados en las Universidades de Andalucía

Secciones	Aspectos
A. Datos socio-biográficos	A1 Año de nacimiento
	A2 Género
	A3 Provincia actual de residencia
	A4 Nivel de estudios más alto completado por los padres
B. Historial académico previo a los estudios que finalizó en el año 1997	B1 Vía de acceso a los estudios que finalizó en el año 1997
	B2 Nota media aproximada de su expediente de bachillerato/COU
C. Carreras Universitarias.	C1 ¿En qué año comenzó dichos estudios?
	C2 Reflexionando sobre la carrera en la que se graduó, ¿cuál de los aspectos y modos de enseñanza eran más resaltados por la institución en la que estudió y por sus profesores?
	C3 Y usted, ¿cómo valora las condiciones de estudio que tuvo durante la carrera?
	C4 ¿Qué conocimientos de idiomas tenía en el año en el que se graduó?
	C5 ¿Cuál fue su principal actividad durante los dos últimos años de carrera? En caso de haber realizado algún trabajo durante los estudios, a tiempo parcial o completo,
	C5.a Relación del trabajo con los estudios
	C5.b Principal motivo para trabajar
D. Búsqueda de trabajo	D1 Desde que acabó la carrera hasta ahora, ¿ha buscado trabajo alguna vez?
	D2 ¿Qué estrategia fue la más importante para conseguir su primer trabajo después de su graduación?
	D3 ¿Cuántos meses, desde la graduación, ha tardado en encontrar su primer empleo?
	D4 ¿Cómo fueron valorados por su primer empleador después de graduarse los diversos aspectos de su formación?
	D5 ¿Qué actividades le han ocupado la mayor parte de su tiempo desde que se graduó?
E. Trabajo actual	E1 Actividad actual

Secciones	Aspectos
	E2 Si su trabajo actual no es el primero, ¿Qué estrategia fue la más importante para conseguir su actual trabajo?
F. Competencias profesionales y su aplicación	F1 Hasta qué punto poseía competencias en el momento de su graduación y cuáles de ellas son necesarias para su actual trabajo.
G. Relaciones entre la educación superior y el trabajo actual	G1 Si tiene en cuenta todas las tareas de su trabajo actual: ¿hasta qué punto utiliza los conocimientos y las habilidades que adquirió durante sus estudios acabados?
	G2 ¿Cuál es la relación entre su campo de estudio y su área de trabajo?
H. Valoración y satisfacción del trabajo	H1 ¿Hasta qué punto está satisfecho, en conjunto, con su trabajo actual?
	H2 Importancia de las características de una ocupación. Comparación entre valoraciones personales y su importancia en su trabajo actual.
I. Ampliación de estudios y formación	I1 Después de su graduación ¿emprendió otros estudios/formación adicional (cursillos, seminarios, estudio por cuenta propia, etc.) relacionados con su profesión o con un futuro trabajo que podría iniciar?
	I2 Indique de qué tipo
	I3 ¿Sobre qué temas trataron el(los) curso(s)?
	I4 Motivo más importante que le impulsó a emprender dicho(s) estudio(s) o formación adicional
	I5 ¿Hasta qué punto considera que necesita hoy reciclarse o desarrollar más sus competencias a través de estudios o formación adicional?
J. En caso de estar desempleado	J1 ¿Ha intentado activamente obtener empleo remunerado en las últimas 4 semanas?
	J2 ¿Cuánto tiempo hace que busca trabajo?
	J3 ¿Qué medios utiliza para encontrar trabajo?
	J4 ¿Cuál es su situación desde que acabó la carrera?
	J5 ¿A qué achaca usted su situación de desempleo?
K. Valoración retrospectiva de los estudios realizados en la carrera	<p>K1 Mirando hacia atrás, si tuviera la ocasión de elegir de nuevo, ¿qué posibilidad habría de que.....</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eligiera la misma carrera? • Eligiera la misma Universidad? • Eligiera una carrera de ciclo largo?

Secciones	Aspectos
	<ul style="list-style-type: none"> • Eligiera una carrera de ciclo corto? • No siguiera estudios superiores?

Fuente: Pino (2003)

Las preguntas del cuestionario que hemos tomado de referencia para el diseño de los instrumentos de nuestro estudio son: A2, A3, C1, C4, C5a, D2, D3, E1, E2, F1, G1, G2, H1, I1, I4, J2, J4, J5, resaltadas en la tabla.

Es importante manifestar que en las conclusiones del documento analizado se expresa que a pesar que el tema central del Seminario son los aspectos metodológicos y en este ámbito se publica el documento, se puede indicar que es preciso fomentar las acciones para lograr obtener mayor conocimiento sobre los procesos de transición a la vida activa, consideran positivo que la actividad de seguimiento a graduados forme parte de las actividades regladas por las universidades y que para obtener los mayores beneficios de estos estudios como resultado de procesos de acreditación se necesitan canales óptimos para la cooperación institucional.

4.1.2. Cómo se obtiene la opinión de los Empleadores (López y Montañés, 2003)

El documento es parte del trabajo realizado en el Seminario de Métodos de Análisis de la Inserción Laboral de los universitarios en la Universidad de León (coordinado por Javier Vidal García), cuyos autores son López y Montañés (2003), que abordaron el tema sobre ¿cómo obtener la opinión de los empleadores?, considerando que en las investigaciones sobre inserción laboral se necesitaban identificar las tendencias del mercado de trabajo y, por ello, se requería la opinión de los empleadores.

En esta publicación se pone de manifiesto que los objetivos de los estudios de inserción laboral se proyectan a medir y valorar la formación que los titulados aportan a las empresas para contrastarla con las necesidades de ellas y que los desajustes pueden ser el punto de partida para el diseño de líneas de actuación que mejoren la formación y la incorporación de los titulados al mundo laboral. Se puntualizan además unos objetivos específicos que tienen el propósito de identificar las características del mercado de trabajo al que acceden los titulados, describir perfiles profesionales solicitados por las empresas y

contrastar con los que oferta la universidad e, incluso, identificar el conocimiento de las empresas sobre la universidad, servicios que presta y oportunidades de colaboración universidad-empresa, la medición del nivel de relación entre las características de los titulados y las demandas del actual mercado de trabajo, identificar áreas de mejora de la formación académica, obtener instrumentos fiables y válidos para analizar periódicamente la situación del mercado laboral para retroalimentar la formación y oferta de titulados en relación a la demanda laboral.

En el trabajo se considera que la información que proporcionan estos estudios tiene tres aspectos: lo que demandan las empresas de los titulados universitarios; el criterio de las empresas sobre los titulados; y los nuevos escenarios de las profesiones con las competencias que requieren. A continuación, en la Tabla 14 se pueden observar tanto los aspectos como los elementos que se incluyen para cada uno de ellos:

Tabla 14. Aspectos del cuestionario de empleadores de López y Montañés

Aspectos	Elementos
1. Qué demandan las empresas de un titulado universitario	a. Cómo valoran los aspectos del currículum vitae de los titulados b. Valoración de sus capacidades y habilidades personales c. Perfiles profesionales más demandados, etc.
2. Cómo ven las empresas a los titulados	a. Ofertas de trabajo que llegan a la universidad b. Aspectos valorados del plan de estudios, etc.
3. Qué diferentes escenarios se están dando en la evolución de las profesiones y qué competencias son necesarias para desarrollarlas.	

Fuente: López y Montañés (2003)

Los objetivos de este estudio contribuyeron a reflexionar sobre nuestros propios objetivos de investigación, también constituyeron elementos de análisis los aspectos relacionados con lo que demandan las empresas de un titulado universitario los puntos a, b y c y acerca de cómo ven las empresas a los titulados, el punto b.

Otro elemento singular y fundamental es de quién se obtiene la información de empleadores y cómo se contacta, al respecto se enuncian varias alternativas, entre ellos

se mencionan las relaciones universitarias con las diferentes empresas, dependiendo de la titulación y área del conocimiento, también se recomienda ampliar la consulta hacia los Colegios o Asociaciones Profesionales, Cámaras de Comercio, Asociaciones o Confederaciones Empresariales, alumnos antiguos o directamente con las empresas. Estas opciones en nuestro caso se estudiaron específicamente en relación al contexto de la investigación y el aporte que podría obtenerse. Sin embargo, fue significativo contar con el criterio enunciado en el estudio de López y Montañes (2003, p. 141) el mismo que expresa “La creatividad aquí se impone por encima del rigor científico, y cualquier método de contacto puede ser válido: llamadas telefónicas, desayunos con directivos de la universidad, foros de empleo, encuestas por correo...”

Estos criterios se tuvieron en cuenta en nuestra investigación para obtener la información de los empleadores, a los que accedimos a través de los propios titulados de la carrera, para ello, incorporamos una pregunta en el cuestionario de graduados donde se solicitaba la información de contacto de los empleadores.

4.1.3. Las demandas sociales y su influencia en la planificación de las titulaciones en España en el Marco del Proceso de Convergencia Europea en Educación Superior (Fundación Universidad-Empresa, 2005)

El estudio fue elaborado por la Fundación Universidad-Empresa en colaboración con la Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva de las Universidades de Madrid (ACAP) y la Cátedra Unesco de Gestión y Política Universitaria de la Universidad Politécnica de Madrid.

Se trata de un estudio sobre la adaptación de la formación universitaria a las necesidades del mercado laboral, que se desarrolló con la finalidad de aportar indicadores que contribuyeran a una adecuada adaptación de los españoles al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Por ello, entre uno de sus objetivos estaba conocer las demandas reales del mercado laboral español, para lo que se basó fundamentalmente en dos cuestionarios: uno referido a las expectativas de inserción laboral de los recién titulados universitarios y otro a las necesidades del personal cualificado por parte de los empleadores. Para el interés de esta investigación se ha tenido en cuenta el cuestionario sobre las expectativas del mercado laboral.

Para analizar las opiniones de los titulados se recurrió a 968 cuestionarios que se aplicaron a los participantes candidatos al Programa CITIUS de Iniciación Profesional en la Empresa para Titulados Universitarios. Los titulados cumplimentaron el cuestionario en la sede de la Fundación Universidad-Empresa, coincidiendo con la entrega de sus solicitudes de admisión a dicho programa. Como resultados de esta investigación se obtuvieron varios aspectos relacionados con el propósito de nuestro estudio, entre ellos las posibilidades de inserción laboral en función de las características de las empresas, de las titulaciones demandadas, de estudios de postgrado o de especialización, de las competencias transversales (idiomas e informática), de la adquisición de experiencia pre-profesional, criterios de movilidad, capacidades personales y habilidades sociales.

A continuación, se presentan las partes que contiene la estructura del cuestionario para universitarios utilizado en la investigación de la Fundación Universidad -Empresa, en el Anexo 7 se presenta en su totalidad.

Tabla 15. Cuestionario para universitarios: Expectativas de los titulados universitarios ante su inserción laboral

Nº	Ítems
A	Datos identificativos
B	Motivos de elección de carrera
C	Satisfacción con la elección de carrera
D	Valoración de la formación recibida
E	Expectativas profesionales
F	Preferencias para el desarrollo profesional
G	Experiencia pre-profesional y/o profesional
H	Criterio para la valoración de una oferta de trabajo
I	Criterios para la valoración de una candidatura

Fuente: Fundación Universidad-Empresa (2005)

Entre los aspectos del cuestionario utilizado por la Fundación Universidad-Empresa (2005) que contribuyeron a desarrollar el que se diseñó y aplicó a la presente investigación se encuentran los relacionados con los datos de identificación de los encuestados: edad, años transcurridos desde la finalización de los estudios, sexo, lugar

de residencia, número de años de la carrera, año de inicio y finalización, conocimiento de idiomas, conocimiento de informática, valoración de la formación recibida, formación complementaria a corto plazo, expectativas profesionales, experiencia pre-profesional y/o profesional.

4.1.4. Proflex. El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento (Mora, Carot y Conchado, 2010)

El Proyecto Proflex (Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento, 2010) es un programa amplio dedicado a la investigación y análisis de estudios de seguimiento de egresados, forma parte del Programa Alfa de la Unión Europea de cooperación entre Europa y América Latina. Este proyecto recoge las experiencias de los proyectos: CHEERS “Careers After Graduation- An European Research Study” (1999) y REFLEX “The Flexible Professional in Knowledge Society” (2004), proyectos ya analizados en apartados anteriores de este trabajo. El principal objetivo del Proyecto Proflex fue obtener resultados sobre los graduados universitarios de Latinoamérica y establecer una comparación con los países europeos que participaron en los proyectos CHEERS y REFLEX.

En relación a la metodología, participaron 36 universidades de 10 países en América Latina: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Honduras, México, Panamá, Puerto Rico y Uruguay, y contaron con una base de datos de 9.000 registros. El instrumento utilizado fue el cuestionario, en el que se requirió información no solo de las competencias que requieren los egresados universitarios sino también del papel de las instituciones de educación superior. Dicho cuestionario consta de más de 150 preguntas en 9 secciones: carrera que terminó cinco años antes; otras experiencias en el ámbito educativo; trayectoria laboral y situación actual; trabajo actual; organización en la que trabaja; competencias; evaluación de la carrera; valores y orientaciones; e información personal.

La población objeto de estudio fueron los graduados universitarios de la promoción del curso 2002-2003, cinco años antes de la aplicación de la encuesta, por lo que se aplicó en los años 2007-2008. La muestra de cada universidad se seleccionó mediante muestreo aleatorio estratificado de las titulaciones que ofertan cada institución.

Del cuestionario aplicado al proyecto Proflex-Colombia, se extrajeron algunos criterios que contribuyeron a estructurar el cuestionario de nuestra investigación:

- *Características personales de los encuestados*, su propósito es conocer la perspectiva global de las condiciones personales de los encuestados y su contexto familiar, en la investigación se tomó el aspecto de género I1.
- *Otras experiencias en el ámbito educativo*, lo definimos como Educación Continua nos ayudó el punto B4 ¿Aparte de la carrera descrita en el bloque A? ¿Has empezado otros estudios orientados a la obtención de algún otro título?
- *Trayectoria laboral y situación actual* que es de nuestro interés en la investigación y que se concreta como Información Laboral actual., aportaron los puntos D1, D2, D4, D6, D11, D12, E2, E3. Sobre las competencias los puntos H1, F1 y F2. En la Evaluación de la carrera, el punto G1, que aportó a valorar la formación recibida por los graduados.

A continuación, se presenta el detalle de las partes del cuestionario de seguimiento de egresados del Proyecto Proflex, en el Anexo 8 se encuentra la versión completa.

Tabla 16. Cuestionario seguimiento de egresados

Ítems
A. Programa Académico que culminaste en el año 2002
B. Otras experiencias en el ámbito educativo
C. Trayectoria laboral y situación actual
D. Trabajo actual
E. Organización en la que trabajas
F. Competencias (Conocimientos, habilidades y destrezas)
G. Evaluación de la carrera
H. Valores y orientaciones
I. Información personal
ANEXO A: LISTA DE OCUPACIONES (Según Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones CIUO-88)
ANEXO B: LISTA DE SECTOR ECONÓMICO (Según Clasificación Nacional de Actividades Económicas)

Fuente: Mora, Carot, y Conchado (2010)

Es destacado mencionar que este proyecto aplica el cuestionario a una variedad de opciones de titulación y, por lo tanto, los elementos incluidos son amplios y genéricos para lograr la respuesta que lleve a obtener aportes específicos a los intereses de las universidades participantes y, además, a los objetivos del proyecto como son: el análisis de la evolución de la perspectiva de egresados en relación a la Educación Superior, la transición al mercado laboral y las competencias. El trabajo de investigación que realizamos es específico para la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL, por lo tanto en el tema de competencias se evalúan aspectos propios de este perfil profesional.

4.1.5. Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el Seguimiento de Egresados (Red GRADUA2-Asociación Columbus, 2006)

El Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el seguimiento de egresados es un trabajo de la Red GRADUA2 y la Asociación Columbus, coordinado por el Dr. Teófilo Ramos del Instituto Tecnológico de Monterrey (México). En cuanto a los egresados, este Manual nos permitió contar con ítems relacionados con los siguientes aspectos:

- Características del egresado: *datos sociodemográficos* como edad, género, estado civil, lugar de residencia, acerca de los estudios realizados y la relación con el mercado de trabajo, es decir, la situación laboral.
- Aspectos relacionados con *la transición de la educación al empleo* donde se indica que es posible conocer las competencias, condiciones del mercado laboral, expectativas de los empleadores y los elementos que interactúan entre la graduación y el primer empleo, como son el tiempo transcurrido para la obtención del primer empleo, medio para la obtención del mismo (contactos personales, bolsa de trabajo, avisos de prensa).
- *Características del primer empleo*: salarios, puesto desempeñado, sector económico al que pertenece la empresa. Tipo de organización (pública o privada). Tipo de actividad, posición jerárquica en la organización.
- Aspectos sobre el *desempeño en el trabajo actual*: coherencia entre la formación y el tipo de empleo, relación del empleo con el área de estudio, si la formación le permitió al egresado responder a las demandas del empleo en relación al

desempeño de habilidades operacionales, a la toma de decisiones, a las iniciativas para el desempeño o a la adaptación a las normas de la empresa.

- *Satisfacción con la formación recibida*: calidad de los docentes (nivel de conocimientos, capacidades docentes o pedagógicas), plan de estudios, tema que puede incluirse para pedir a los graduados opiniones o recomendaciones para mejorar el plan formativo, basados en su experiencia profesional.

Estos aspectos formaron parte del cuestionario diseñado ad hoc y dirigido a los graduados, ya que los mismos son útiles para los fines y objetivos planteados en nuestra investigación.

El Manual también hace un análisis acerca de los estudios sobre los empleadores de los titulados universitarios e indica que son relativamente nuevos y, por lo tanto, el conocimiento sobre el tema es limitado. Al margen de esta situación se centra en dos aspectos: el primero, menciona que los estudios de empleadores, para las universidades, son complementarios a los de egresados, que se enfocan a variables cualitativas y no es tan importante la significación estadística y representatividad de la muestra como lo es la de egresados. El otro aspecto en el que se centra el manual se refiere a los problemas frecuentes de este tipo de estudios, uno de ellos es el de las tasas de respuesta adecuada, donde enfatiza que en el caso de los empleadores estos problemas son mayores. Al igual que en la investigación de López y Montañés (2003) se indica que en estos estudios se impone la creatividad sobre el rigor estadístico y cualquier medio de contacto puede ser válido, también se menciona que las fuentes de información de este colectivo pueden ser las asociaciones empresariales, instituciones estatales y otras que dispongan de información tanto de trabajadores como de empresas. Entre los temas que cubren estas encuestas y que formaron parte de nuestro cuestionario está la forma en que los empleadores valoran los conocimientos adquiridos, las competencias demandadas y las que presentan los egresados, logrando con ello establecer prioridades en las áreas que requieren mejoras.

En este apartado, hemos puesto en consideración los cinco estudios relevantes que se han analizado y tomado como referencia para el diseño ad hoc de los instrumentos de nuestra investigación, tanto para graduados como empleadores. Si bien los aspectos singulares de nuestra investigación, expresados en los objetivos, concretaron las

cuestiones que determinaron finalmente los cuestionarios que se utilizaron, se debe resaltar que de cada uno de estos estudios se han destacado los aspectos y las características relevantes que, de alguna forma, están relacionadas con las cuestiones que se plantean en nuestra investigación. Teniendo en cuenta estas consideraciones, se decidió elaborar un cuestionario “ad hoc”, ya que los instrumentos utilizados en otras investigaciones si bien no recogen la realidad específica del entorno de este estudio, resultan demasiado extensos y no se centran en los objetivos de esta investigación.

4.2. Cuestionario para los graduados en la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL, periodo 2006-2010.

El cuestionario para los graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría del periodo 2006-2010 y diseñado “ad hoc” en esta investigación se estructura en las siguientes secciones¹:

- A. Datos informativos
- B. Características de la transición de los estudios a la vida laboral
- C. Información laboral actual
- D. Perfil profesional del graduado
- E. Formación continua
- F. Desempleados

A continuación, se indican la sección de análisis, las variables, los indicadores y la descripción y/o justificación de los distintos elementos de este cuestionario:

Tabla 17. Variables e indicadores del cuestionario de graduados: Sección A. Datos informativos

Sección de análisis	Variables	Indicadores	Descripción-Justificación
A. Datos informativos	Modalidad de estudios	<ul style="list-style-type: none"> • Presencial • A distancia 	Esta variable permite determinar la modalidad en que existe mayor número de graduados.

¹ En el Anexo 9 se puede consultar la primera versión del Cuestionario en su versión completa.

Sección de análisis	Variables	Indicadores	Descripción-Justificación
	Edad	<ul style="list-style-type: none"> • 20 a 25 años • 26 a 30 años • 31 a 35 años • 36 a 40 años • Más de 40 años 	Establece el promedio de edad actual de los graduados, para luego relacionarla con la edad que tenían al momento de graduarse y obtener el tiempo que tardaron en titularse. Las edades se presentan en rangos de 5 años.
	Sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Masculino • Femenino 	Determina la preferencia de la carrera, según el género.
	Lugar de residencia		Identifica el lugar de residencia actual del graduado.
	Estado civil	<ul style="list-style-type: none"> • Soltero (a) • Casado (a) • Divorciado (a) • Viudo (a) • Unión libre 	Con esta variable se conoce el estado civil de los graduados.
	Título que obtuvo	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciado (a) en Contabilidad y Auditoría • Ingeniero (a) en Contabilidad y Auditoría • Doctor (a) en Contabilidad y Auditoría • Licenciado (a) e Ingeniero (a) en Contabilidad y Auditoría • Licenciado (a) y Doctor (a) en Contabilidad y Auditoría 	La Carrera de Contabilidad y Auditoría ha ofertado tres títulos: Licenciado, Ingeniero y Doctor en Contabilidad y Auditoría. Esta variable permite indagar el título o títulos que obtuvo el graduado.
	Tiempo de estudios	<ul style="list-style-type: none"> • Año de ingreso a la carrera • Año de egreso de la carrera 	Establece el tiempo que tardaron los graduados en culminar sus estudios. El año de graduación se lo comparará con el año de ingreso a la carrera para obtener el tiempo de duración de

Sección de análisis	Variables	Indicadores	Descripción-Justificación
		<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="560 375 915 407">• Año en que se graduó 	la carrera.

Fuente: Elaboración propia

A. Datos informativos

Esta parte inicial corresponde a la información general de los graduados en la Carrera de Contabilidad y Auditoría del periodo 2006-2010, que está conformada por seis aspectos:

A.1. Modalidad de estudios

En el artículo 1, del Reglamento de Régimen Académico de la UTPL (2008), se expresa que la universidad brinda educación superior en dos modalidades de estudio: Presencial, y Abierta y a Distancia.

La modalidad presencial está dirigida a los estudiantes cuyo compromiso debe centrarse en vivir el espíritu universitario según el Modelo Académico UTPL-ECTS (UTPL, 2008). Presencial hace referencia a la “obligatoriedad de la presencia física de los individuos en un tiempo y lugar determinado como la única opción para la realización de cualesquier estudio” (CONESUP, s.f, Glosario de términos universitarios).

El artículo 3, del Reglamento de Régimen Académico de la UTPL (2008) define modalidad Abierta y a Distancia como un sistema de educación superior, que pretende llegar a todas las personas que no puedan acceder a la educación superior presencial, permitiendo con ello una educación accesible en igualdad de oportunidades.

A.2. Edad

Con esta variable se estableció cuál es el promedio de edad con el que se gradúan los graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría.

A.3. Sexo

Establece el porcentaje de hombres y mujeres que se han graduado en la carrera.

A.4. Lugar de residencia

Esta variable identifica el lugar de residencia actual del graduado, dato importante para conocer el aporte de la UTPL en todo el país, a través de la oferta de titulaciones a distancia en todo el territorio nacional.

A.5. Estado civil

Por medio de esta variable se conoce el estado civil de los graduados en la Carrera de Contabilidad y Auditoría. Se presentaron cinco opciones de respuesta: soltero(a), casado(a), divorciado(a), viudo(a) y unión libre. Es una variable sobre los datos personales de los encuestados.

A.6. Título de grado

La Carrera de Contabilidad y Auditoría ha ofertado tres títulos de grado: Licenciado(a), Ingeniero(a) y Doctor(a) en Contabilidad y Auditoría; los mismos que fueron aprobados en su momento por las instancias universitarias, por lo tanto permite conocer la titulación de los graduados.

A.7. Tiempo de estudio

Establece el tiempo que los alumnos permanecieron en la universidad, cursando sus estudios. Lo óptimo sería que los estudiantes culminaran sus estudios en el tiempo preestablecido por la universidad (de 4 a 5 años) y no prolongaran la carrera por más tiempo.

Tabla 18. Variables e indicadores del cuestionario de graduados: Sección B: características de la transición de los estudios a la vida laboral

Sección de análisis	Variables	Indicadores	Descripción-Justificación
B. Características de la transición de los estudios a la vida laboral	Primer trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Antes de culminar sus estudios universitarios. • Después de culminar sus estudios universitarios 	<p>Determina si el primer trabajo como contador-auditor fue antes o después de que los graduados culminaron sus estudios.</p>
	Tiempo en lograr un empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Ya se encontraba trabajando • Menos de 6 meses • Entre 6 meses y 1 año • Entre 1 y 2 años • Más de 2 años • Nunca consiguió empleo en su área profesional 	<p>Tiempo que tardan los graduados en obtener su primer empleo. En el caso de que algún graduado ya se encontraba trabajando, se presentó la primera opción.</p>
	Medios de búsqueda de empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Anuncios en el periódico. • Recomendaciones personales. • Profesores de la universidad. • A través del internet. • Inicié mi propio negocio. • Pasantías realizadas durante la carrera. • A través de la bolsa de empleo de la UTPL. • Otros (especifique) 	<p>Establece los medios que utilizaron los graduados para buscar empleo.</p>
	Obstáculos para obtener empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Preparación deficiente. • Falta de experiencia en el área. • Exceso de profesionales preparados en la misma 	<p>Esta variable determina los principales obstáculos que se les presentaron a los graduados para conseguir empleo.</p>

Sección de análisis	Variables	Indicadores	Descripción-Justificación
		área. <ul style="list-style-type: none"> • Idioma. • Ninguno. • Otros. 	
	Procesos de selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Test. • Pruebas de conocimientos. • Entrevistas de selección. • Período de prueba en el puesto. • Concursos de méritos y oposición. • Ninguno. • Otros (especificar) 	Investiga qué procesos tuvieron que salvar los graduados para conseguir empleo.
	Sueldo en el primer empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Menos de \$ 340 • \$ 341 a \$ 500 • \$ 501 a \$ 750 • \$ 751 a \$ 1,000 • \$ 1,001 a \$ 2000 • Más de \$ 2001 	Establece el sueldo obtenido en el primer empleo de los graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, para ello se presentan 6 opciones de respuesta, en rangos.

Fuente: Elaboración propia

B. Características de la transición de los estudios a la vida laboral

Según el criterio de Figuera (1996), citado por Campos (2010), que indica que la *transición* de los egresados al mercado laboral es un proceso amplio en el cual coinciden criterios de cualificación y madurez personal, condicionados por la estructura formativa y laboral, por lo tanto, en esta parte se trata de conocer los siguientes aspectos:

B.1. Primer trabajo

Permite conocer si el primer trabajo como contador-auditor fue antes o después de haber culminado los estudios.

B.2. Tiempo en lograr un empleo

Determina el tiempo para la obtención del primer empleo. Se presentan seis opciones de respuesta: ya se encontraba trabajando, menos de 6 meses, entre seis meses y un año, entre 1 y 2 años, más de 2 años y nunca consiguió empleo en su área profesional.

B.3. Medios de búsqueda de empleo

Según Chiavenato (2002) se consideran métodos de búsqueda de empleo los siguientes:

- Avisos en periódicos y revistas especializadas
- Agencias de reclutamiento
- Contactos con escuelas, universidades y asociaciones gremiales
- Carteles o avisos en sitios visibles
- Presentación de candidatos por recomendación de empleados

B.4. Obstáculos para obtener empleo

De las experiencias reales, existen varios obstáculos. En el cuestionario, se proponen seis opciones de respuesta: preparación deficiente, falta de experiencia en el área, exceso de profesionales en la misma área, idioma, ninguno y otros.

B.5. Procesos de selección de personal

Identifica que procesos de selección realizaron los graduados. Los instrumentos que se utilizan en un proceso de selección son múltiples, entre ellos se encuentran: hojas de solicitud, currículum, historiales profesionales, entrevistas, test de habilidades cognitivas, test de habilidades psicomotoras, test y cuestionarios de personalidad, simulaciones (dinámicas de grupo, test "in-basket", juegos de

empresa, etc.), test de muestras de trabajo, referencias, etc., (Salgado y Moscoso, 2008).

B.6. Sueldo en el primer empleo

A través, de este ítem se conoce el promedio de sueldo del primer empleo de los graduados en la Carrera de Contabilidad y Auditoría, para ello se proponen 6 opciones establecidas en rangos.

Tabla 19. Variables e indicadores del cuestionario de graduados. Sección C: información laboral actual

Sección de análisis	Variables	Indicadores	Descripción-Justificación
C. Información laboral actual	Situación laboral actual	<ul style="list-style-type: none"> • Empleado <ul style="list-style-type: none"> • Relación de dependencia • Autónomo • Subempleado <ul style="list-style-type: none"> • Relación de dependencia • Autónomo • Desempleado 	Determina la situación laboral actual de los graduados.
	Empresa donde trabaja	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de la empresa • Cargo actual • Nombre del jefe inmediato • Dirección de la empresa • Teléfono de la empresa • Página web de la empresa • Correo institucional 	Identifica la empresa donde el graduado presta sus servicios. Estos datos son fundamentales para aplicar la encuesta a los empleadores.
	Tiempo de servicio en la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Menos de 6 meses • De 6 meses a 1 año • De 1 a 2 años • Más de 2 años 	Determina el tiempo que lleva trabajando el graduado en la empresa actual. Además esta variable contribuye con la definición

Sección de análisis	Variables	Indicadores	Descripción-Justificación
			de empleabilidad, en cuanto a permanecer en el trabajo durante un tiempo.
	Sector al que pertenece la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Público • Privado • ONG 	Identifica en qué tipo de empresa se encuentran prestando sus servicios los graduados.
	Sector de la actividad económica de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Sector primario • Sector industrial • Sector servicios • Otros 	Establece en qué sector de la actividad económica se encuentra ubicada la empresa en la que trabaja el graduado. La clasificación del sector de la actividad económica se la realiza de acuerdo a la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU).
	Área laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Contable • Auditoría • Administrativa • Financiera • Otra 	Indica el área de la empresa en la que trabajan los graduados.
	Nivel jerárquico del cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Directivo • Ejecutivo • Operativo • Asesor • Otro 	Identifica el nivel del cargo ocupado por los graduados en la empresa donde trabajan.
	Tipo de contrato	<ul style="list-style-type: none"> • A prueba • Eventual • Tiempo fijo • Tiempo indefinido • Servicios profesionales 	Determina el tipo de contrato que poseen los graduados con los empleadores. El artículo 11 del Código de Trabajo establece los tipos de contratos.
	Jornada de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Media jornada 	Identifica la jornada de trabajo de los graduados. El

Sección de análisis	Variables	Indicadores	Descripción-Justificación
		<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo completo • Otros 	art. 47 del Código de Trabajo determina que la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias.
	Remuneración mensual	<ul style="list-style-type: none"> • \$ 340 • \$ 341 a \$ 500 • \$ 501 a \$ 750 • \$ 751 a \$ 1,000 • \$ 1,001 a \$ 2000 • Más de \$ 2001 	Señala el promedio de sueldo mensual que reciben los graduados por su trabajo. En los rangos, se parte desde \$ 340 dólares, que corresponde al Salario Básico Unificado, según el art. 1 del Suplemento del Registro Oficial No. 167.
	Satisfacción del trabajo actual	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente satisfecho • Muy satisfecho • Satisfecho • Insatisfecho • Totalmente insatisfecho 	Mide el nivel de satisfacción de los graduados con su trabajo actual. Para ello se utiliza una escala Likert descriptiva.

Fuente: Elaboración propia

C. Información laboral actual

En esta parte se aborda la situación laboral actual de los graduados en los siguientes aspectos:

C.1. Situación laboral

La situación laboral de los graduados puede ser: empleado, subempleado o desempleado. A continuación se describen los conceptos adoptados por la OIT y recopilados en la 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, celebrada en Ginebra en octubre de 2013.

La OIT (2013b) considera como *personas con empleo* a todas las personas que tengan más de cierta edad especificada y que durante un breve período de

referencia, tal como una semana o un día, estuvieran en cualquiera de las siguientes categorías: con empleo asalariado y con empleo independiente.

El *subempleo* refleja la subutilización de la capacidad productiva de la población ocupada, incluyendo el que es causado por un sistema económico nacional o local deficiente. Se relaciona con una situación alternativa de empleo que la persona desea desempeñar y está disponible para hacerlo. Personas desempleadas son todas aquellas personas que tengan más de cierta edad especificada y que durante el período de referencia se hallen: sin empleo, corrientemente disponibles para trabajar y en busca de empleo.

C.2. Empresa donde trabaja

Corresponde a la información general en la empresa donde el graduado presta sus servicios. Se pregunta: el nombre de la empresa, cargo actual, nombre del jefe inmediato, dirección de la empresa, teléfono de la empresa, página web de la empresa y el correo institucional; esta información es básica para aplicar la encuesta a los empleadores.

C.3. Tiempo de servicio en la empresa

El tiempo de servicio del graduado en la empresa puede ser medido en meses y años según corresponda. Las opciones de respuesta son cuatro: menos de 6 meses, de 6 meses a 1 año, de 1 a 2 años y más de 2 años.

C.4. Sector al que pertenece la empresa

Según Tansini (2003, p. 151) “las actividades que se desarrollan en una economía pueden ser divididas en dos áreas que responden a dos órdenes jurídicos e institucionales diferentes: el sector privado y el sector público”. Además, en el cuestionario se incluye la opción ONG (Organizaciones No Gubernamentales) para que los graduados respondan según su situación.

C.5. Sector de la actividad económica de la empresa

Según la metodología para la medición del empleo en Ecuador elaborada por el INEC (2015): La actividad económica permite clasificar al establecimiento donde trabaja o trabajó el graduado dentro de un sector de la economía, según la clase de bienes o servicios que produce. Básicamente se trata de una característica de los establecimientos definida por las actividades de la empresa o negocio.

La rama de actividad se clasifica de acuerdo a la Revisión 3.1 de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU).

C.6. Área laboral

Se comprueba si los graduados se encuentran trabajando en áreas relacionadas con la Contabilidad y Auditoría. Se presentan cuatro alternativas de clasificación común en la profesión.

C.7. Nivel jerárquico del cargo

La estructura piramidal de una organización (Rico y Sacristán, 2012) surge porque al diseñar la estructura organizativa coordina el trabajo de cada nivel con la incorporación de nuevos puestos directivos, los cuales, a su vez, van a ser organizados por otros de nivel superior. De esta forma surge la jerarquía. Dentro de una organización podemos distinguir los siguientes niveles directivos:



Figura 17. Niveles directivos de la organización

Fuente: Rico y Sacristán (2012, p. 56)

C.8. Tipos de contrato

Determina el tipo de contratación que tienen los graduados. Al respecto, según el artículo 11 del Código de Trabajo, en Ecuador los contratos de trabajo pueden ser los siguientes:

- Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal.
- A sueldo, a jornal, en participación y mixto.
- Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional.
- A prueba.
- Por obra cierta, por tarea y a destajo.
- Por enganche.
- Individual, de grupo o por equipo.

C.9. Jornada de trabajo

Identifica la jornada laboral del encuestado. En el art. 47 del Código de Trabajo se establece la jornada máxima de trabajo, que será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

C.10. Remuneración mensual

Posibilita conocer la remuneración que percibe el profesional contable. En el Art. 80 del Código de Trabajo se define lo que es salario y sueldo. Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.

C.11. Satisfacción del trabajo actual

Para medir el grado de satisfacción de los graduados con su trabajo actual se utiliza una escala Likert, que está formada por un conjunto de preguntas referentes a actitudes, cada una de ellas de igual valor. Los sujetos responden indicando el grado de acuerdo o desacuerdo. Generalmente se establecen cinco rangos, pero pueden ser tres, siete, o más (García, Aguilera y Castillo, 2011). En este cuestionario se ha empleado la escala decriptiva con el siguiente rango: muy de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo, muy en desacuerdo.

Tabla 20. Variables e indicadores del cuestionario de graduados. Sección D: perfil profesional del graduado

Sección de análisis	Variables	Indicadores	Descripción-Justificación
D. Perfil profesional del graduado	Utilidad de los conocimientos universitarios en el campo ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente útiles • Muy útiles • Medianamente útiles • Poco útiles • Nada útiles 	Esta variable determina cuán útiles son los conocimientos universitarios en el campo ocupacional de los graduados, para ello se utiliza una escala Likert descriptiva.
	Competencias genéricas	<ul style="list-style-type: none"> • Vivencia de los valores universales del humanismo de Cristo. • Comunicación oral y escrita. • Orientación a la innovación y a la investigación. • Pensamiento crítico y reflexivo. • Trabajo en equipo. • Comunicación en inglés. • Compromiso e implicación social. • Comportamiento ético. 	Identifica las competencias genéricas de la UTPL que poseen a su criterio los profesionales contables.

Sección de análisis	Variables	Indicadores	Descripción-Justificación
		<ul style="list-style-type: none"> • Organización y planificación del tiempo. • Otras 	
	Competencias específicas	<ul style="list-style-type: none"> • Gestiona, establece sistemas y procedimientos contables para generar información económica y financiera en empresas e instituciones públicas y privadas. • Ejecuta auditorías financieras, de gestión y de sistemas informáticos. • Utiliza tecnologías informáticas en el manejo, gestión y control contable de las empresas públicas y privadas. • Aplica la estadística como medio cuantitativo y cualitativo en el análisis de la información. • Aplica el marco jurídico legal operativo financiero vigente de las áreas laboral, mercantil, societario, tributario y sobre contratación pública. • Analiza e interpreta la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales. • Aplica técnicas presupuestarias como 	Las competencias específicas son propias de cada profesión. En este ítem se plantean las competencias específicas determinadas para la carrera de Contabilidad y Auditoría que se espera posean los graduados.

Sección de análisis	Variables	Indicadores	Descripción-Justificación
		herramienta de planificación y control. <ul style="list-style-type: none"> • Establece estrategias para una eficiente gestión empresarial. • Utiliza modelos matemáticos en la solución de problemas financieros y de inversión de las organizaciones. • Propone estrategias económico-financieras en el diseño, ejecución y evaluación de proyectos de inversión. • Otras. 	

Fuente: Elaboración propia

D. Perfil profesional del graduado

Un perfil profesional define la identidad de las personas que, con una titulación académica, llevan a cabo una determinada labor y explica las funciones principales que dicha profesión cumple, así como las tareas más habituales en las que se plasman esas funciones (Fernández et al., 2002).

D.1. Utilidad de los conocimientos universitarios en el campo ocupacional

Esta variable permite determinar cuán útiles son los conocimientos universitarios en el campo ocupacional de los graduados, para ello se utiliza una escala Likert descriptiva.

D.2. Competencias genéricas

Son aquellas competencias aplicables a cualquier profesión. Algunos ejemplos de competencias genéricas son: responsabilidad, implicación, integridad y adaptación (Mínguez, 2003). Las competencias del cuestionario son las que ha determinado la UTPL en su modelo educativo.

D.3. Competencias específicas

Las competencias específicas son propias de cada profesión y le dan identidad a una ocupación (Tobón, Rial, Carretero y García, 2006). En el cuestionario se plantean las competencias específicas establecidas para la Carrera de Contabilidad y Auditoría que se espera sean adquiridas por los graduados.

D.4. Asignaturas que desea se incluyan en el pensum de la Carrera de Contabilidad y Auditoría

En este apartado el encuestado manifiesta su criterio acerca de aquellas asignaturas no acreditadas durante su formación como contador-auditor.

D.5. Deficiencias de la formación de grado

Si el graduado considera que hubo deficiencias en su formación, se le presentan cuatro opciones de respuesta para que marque la que crea conveniente.

D.6. Fortaleza y debilidad en su formación universitaria

Es un ítem abierto para que el graduado pueda describir la principal fortaleza y debilidad durante su formación universitaria.

Tabla 21. Variables e indicadores del cuestionario de graduados. Sección E: formación continua

Sección de análisis	VARIABLES	Indicadores	Descripción-Justificación
E. Formación continua	Estudios realizados	<ul style="list-style-type: none"> Otra carrera 	Identifica los estudios cursados y en curso de los graduados luego de

	después de la graduación	<ul style="list-style-type: none"> • Diplomado • Especialización • Maestría • Ph.D. • Otros 	culminar la universidad.
--	--------------------------	--	--------------------------

Fuente: Elaboración propia

E. Formación continua

Según Jiménez (2009), la formación continua es un proceso educativo que nunca acaba donde se unen intereses particulares (los profesionales en este caso) con los intereses comunes (necesidades sociales y humanas, desarrollo integral, entre otros). Ofrece oportunidades diversas y espacios formales e informales para compartir experiencias y reflexiones acerca de la práctica profesional y el desarrollo teórico-metodológico de determinadas disciplinas, sin olvidar los espacios de encuentros y desencuentros que conforman constantemente nuevos campos del saber y nuevas disciplinas y ciencias. Es un "mantenerse al día" en lo que respecta a la ciencia en general, a la disciplina específica que se ejerce y a la práctica profesional concreta, con una visión de futuro y proyección.

En la encuesta, se requiere que el graduado indique los estudios que ha culminado y los que se encuentra actualmente cursando.

Tabla 22. Variables e indicadores del cuestionario de graduados. Sección F: desempleados

Sección de análisis	Variables	Indicadores	Descripción-Justificación
F. Desempleados	Situación del desempleado	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre ha estado desempleado • Está buscando trabajo • Se ha presentado a entrevistas pero no ha sido convocado • Desea emprender un negocio propio • Empezó otros estudios 	Indaga la situación en la que se encuentra el graduado sin empleo.

Sección de análisis	Variables	Indicadores	Descripción-Justificación
		<ul style="list-style-type: none"> Otros 	
	Factores de desempleo	<ul style="list-style-type: none"> Falta de experiencia laboral No le interesa trabajar en su área de formación. No encuentra trabajo Los trabajos ofrecidos no cumplen con sus expectativas salariales Carece de formación adicional para los puestos de trabajo ofertados Actividades personales que le impiden trabajar. Otros 	Identifica las causas por las cuáles el graduado se encuentra desempleado.
	Tiempo sin empleo	<ul style="list-style-type: none"> Menos de 6 meses De 6 meses a 1 año De 1 a 2 años Más de 2 años 	Determina el tiempo que llevan sin empleo los graduados. Los indicadores se presentan en rangos.

Fuente: Elaboración propia

F. Desempleados

Personas desempleadas según la OIT (2013b) son todas aquellas personas que tengan más de cierta edad especificada y que durante el período de referencia se hallen:

- sin empleo, es decir, que no tengan un empleo asalariado o un empleo independiente;
- corrientemente disponibles para trabajar, es decir, disponibles para trabajar en empleo asalariado o en empleo independiente durante el período de referencia; y en busca de empleo, es decir, que habían tomado medidas concretas para buscar

un empleo asalariado o un empleo independiente en un período reciente especificado.

F.1. Situación del desempleado

Con esta variable se trata de indagar la situación actual en la que se encuentra el graduado sin empleo.

F.2. Factores de desempleo

Identifica las causas por las cuales el graduado se encuentra desempleado.

F.3. Tiempo sin empleo

Determina el tiempo que llevan sin empleo los graduados. Los indicadores se presentan en rangos.

4.3. Cuestionario para los empleadores de los graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL, periodo 2006-2010.

El cuestionario diseñado “ad hoc” para los empleadores se halla estructurado en dos secciones:

- A. Datos informativos
- B. Datos laborales

En la tabla 23 se explica cada una de las secciones con las variables de estudio y sus respectivos indicadores, así como la descripción y justificación de cada una de ellas.

Tabla 23. Indicadores de las variables del cuestionario de empleadores

Sección de análisis	Variables	Indicadores	Descripción-Justificación
A. Datos		<ul style="list-style-type: none"> • Nombre 	

Sección de análisis	Variables	Indicadores	Descripción-Justificación
informativos		<ul style="list-style-type: none"> • Empresa • Cargo actual • Teléfono de la empresa • Dirección de la empresa • Correo electrónico de la empresa • Página web de la empresa 	
B. Datos laborales	Número de profesionales en Contabilidad y Auditoría de la UTPL que trabajan en la empresa		Determina el número de graduados que trabajan en la empresa del empleador.
	Competencias genéricas	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación oral y escrita. • Orientación a la innovación y a la investigación. • Pensamiento crítico y reflexivo. • Trabajo en equipo. • Comunicación en inglés. • Compromiso e implicación social. • Comportamiento ético. • Organización y planificación del tiempo. 	Señala las competencias genéricas de la UTPL que según los empleadores poseen los graduados que trabajan en su empresa.

Sección de análisis	Variables	Indicadores	Descripción-Justificación
		<ul style="list-style-type: none"> • Otras 	
	Competencias que faltan en la formación de los graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría		Indica las competencias que les falta desarrollar a los graduados, según los empleadores.
	Calificación del desempeño del graduado por parte del empleador	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Muy bueno • Bueno • Regular • Deficiente, ¿Por qué? 	Determina la calificación por parte de los empleadores sobre el desempeño de los graduados que trabajan en su empresa. Se utiliza una escala Likert descriptiva.
	Calificación de los conocimientos en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) de los graduados	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Muy bueno • Bueno • Regular • Deficiente, ¿Por qué? 	Al igual que el indicador anterior, se solicitó al empleador que califique los conocimientos en TICs que poseen los graduados.
	Valores que poseen los graduados en Contabilidad y Auditoría de la UTPL	<ul style="list-style-type: none"> • Integridad • Objetividad • Independencia • Confidencialidad • Eficiencia • Conducta ética • Otros 	Indica los valores que a criterio de los empleadores poseen los graduados que trabajan en su empresa. Los valores se basan en el código de ética del contador.
	Cualidades y aptitudes de un contador según los empleadores		Identifica las cualidades y aptitudes que busca un

Sección de análisis	Variables	Indicadores	Descripción-Justificación
			empleador para contratar a un contador-auditor.

Fuente: Elaboración propia

Una vez descritas las variables objeto de estudio de esta investigación, se procedió a diseñar el primer cuestionario de empleadores, que puede consultarse en el Anexo 10.

A continuación, se realiza la explicación, fundamentando cada sección del cuestionario para empleadores de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL.

A. Datos informativos

Este apartado se refiere a la información general del empleador como: nombre, empresa, cargo actual, teléfono de la empresa, dirección de la empresa, correo electrónico de la empresa y página web de la empresa.

B. Datos laborales

Los datos laborales tienen que ver sobre la opinión del empleador respecto de los graduados en Contabilidad y Auditoría de la UTPL que trabajan en su empresa.

B.1. Número de profesionales en Contabilidad y Auditoría de la UTPL que trabajan en la empresa

A través, de este ítem se conoce cuántos graduados están bajo la responsabilidad del empleador.

B.2. Competencias genéricas de los graduados en Contabilidad y Auditoría de la UTPL que trabajan en la empresa

Como ya se mencionó anteriormente, las competencias genéricas son aquellas aplicables a cualquier empresa o profesión (Mínguez, 2003); se desea conocer cuáles son evidentes en la actividad laboral. Las competencias genéricas del cuestionario son las que propone la UTPL en su modelo educativo.

B.3. Competencias específicas de los graduados en Contabilidad y Auditoría de la UTPL que trabajan en la empresa

Las competencias específicas son propias de cada profesión y le dan identidad a una ocupación (Tobón, Rial, Carretero y García, 2006). A través, de esta interrogante se estableció qué competencias propias de la titulación están desarrollando los graduados, según la opinión del empleador.

B.4. Competencias que faltan en la formación de los graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría

Las competencias son propiedades de las personas en permanente modificación que deben resolver problemas concretos en situaciones de trabajo con diversos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica (Larraín y González, 2011). En este apartado se establecieron las competencias que son necesarias desarrollar, según los empleadores.

B.5. Calificación del desempeño del graduado por parte del empleador

Para que el empleador califique el desempeño de los graduados se aplica una escala Likert descriptiva con cinco opciones.

B.6. Calificación de los conocimientos en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) de los graduados

Al igual que en el punto anterior, el empleador deberá calificar los conocimientos en TICs de los graduados, utilizando una escala Likert descriptiva.

B.7. Valores que poseen los graduados en Contabilidad y Auditoría de la UTPL

El Instituto de Investigaciones Contables del Ecuador (IICE) (2005) considera siete Postulados Generales según los cuales deberá regirse la conducta de un Contador en sus relaciones profesionales:

- Integridad.
- Objetividad.
- Independencia.
- Confidencialidad.
- Normas técnicas.
- Capacidad profesional.
- Conducta ética.

B.8. Cualidades y aptitudes de un contador

La cualidad es definida según la capacidad natural para hacer algo con facilidad. Esta capacidad queda expresada en la disposición, es decir, la posición determinada de un ente que lo identifica como tal o cual (Fernández, 2003).

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2014) define aptitud como la capacidad para operar competentemente en una determinada actividad.

En este apartado se pretenden conocer cuáles son las cualidades y aptitudes de un contador-auditor, desde el punto de vista del empleador.

CAPÍTULO 5. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

5.1. Consulta a expertos

Con respecto al proceso de validación de los instrumentos Morales (2011, p. 47) se refiere a la consulta a expertos, relacionada a “un grupo de sujetos denominados *expertos* (que puede ser muy pequeño) *conocedores* de la situación y de los sujetos que responderán después a la escala definitiva (como podrían ser los profesores si la población es de alumnos); este grupo puede *evaluar* el instrumento y ofrecer sugerencias para mejorarlo”.

El proceso que se realizó para la validación de los cuestionarios elaborados “ad hoc” tanto para los graduados como empleadores de los graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL, periodo 2006-2010, se inició escogiendo a los expertos tanto internos de la UTPL (profesores) como externos, todos ellos relacionados con la contabilidad y auditoría. Para tomar una decisión sobre los expertos que se encargarían de la validación de los cuestionarios, se establecieron los siguientes criterios:

- expertos en el área administrativa;
- expertos en metodología de la investigación de temas empresariales y de inserción laboral;
- expertos en la elaboración de cuestionarios;
- profesionales vinculados con la UTPL.

Una vez que se seleccionaron estos expertos se les envió a cada uno una carta personal solicitando su apoyo, donde se les explicaron los objetivos de la investigación y la justificación sobre lo que se esperaba obtener de su colaboración, entre otras sugerencias relativas a la redacción, contenido, pertinencia u otro aspecto que se considere relevante para la mejora de los cuestionarios (ver Anexos 9 y 11).

5.2. Validación de los instrumentos de graduados y empleadores mediante consulta a expertos

Para la validación de los cuestionarios, tanto de graduados en la Carrera de Contabilidad y Auditoría, como a los empleadores, se solicitó la colaboración de siete expertos (ver tabla 24) tanto de la UTPL como de universidades del exterior. A continuación se indican los expertos y el motivo por el que fueron seleccionados para la validación de los cuestionarios de esta investigación:

- **D^a. Isabel Robles Valdés:** doctora en Contabilidad y Auditoría; Universidad Técnica Particular de Loja; docente-investigadora en Contabilidad de Costos; directora de proyectos de tesis; miembro del Equipo de Calidad de la titulación Contabilidad y Auditoría; experiencia en planificación curricular, metodologías de la investigación y estudios del mercado laboral del contador-auditor.
- **D. Jorge Díaz Castro:** doctor en Contabilidad y Auditoría; Decano de la Facultad de Contaduría de la Universidad Austral de Chile; docente universitario; asesor de empresas; consultor en proyectos contables, financieros, de auditoría y administración de empresas; e instructor en aspectos metodológicos sobre la elaboración de Proyectos de investigación.
- **D. Guillermo Díaz Villavicencio:** doctor en Economía; docente investigador de la Universidad Federal de Integración Latinoamericana-Brasil; asesor de proyectos de investigación; consultor de empresas; e instructor en metodología de la investigación.
- **D. Carlos Correa Granda:** Economista; Máster en evaluación, gestión y dirección de la calidad educativa y evaluación; Director del Instituto de Investigación y Pedagogía para la Educación a Distancia UTPL; y doctorando en estadística.
- **D. Daniel Maldonado Granda:** Economista; Maestro en Economía; Docente investigador de la Sección Departamental de Teoría Económica de la UTPL; asesor; consultor empresarial; y capacitador en proyectos productivos, estudios empresariales y de inserción laboral.

- **D. Diego Alvarado Astudillo:** Economista; Master en evaluación, gestión y dirección de la calidad educativa y evaluación; docente investigador del Instituto de Investigación y Pedagogía de la UTPL; experiencia en diversas empresas; y doctorando en estadística.
- **D. Medardo Vanegas Villa:** Ingeniero en Industrias agropecuarias; Magíster en gerencia de proyectos para el desarrollo; docente Investigador de la Sección Departamental de Métodos Cuantitativos de la UTPL; consultor empresarial; proyectos empresariales y de mercado laboral.

Tabla 24. Expertos que validaron los cuestionarios de graduados y empleadores

Nombre	Título	Cargo	Indicadores			
			Experiencia en docencia universitaria	Dirección de tesis	Experiencia en investigación	Experiencia en empresas
Isabel Robles Valdés	Magíster en gerencia y liderazgo educacional. Licenciada en Contabilidad y Auditoría	Docente Investigadora de la Sección Departamental de Contabilidad y Auditoría de la UTPL	X	X	X	X
Jorge Díaz Castro	MBA. Contador Auditor y Contador Publico	Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Austral de Chile	X	X	X	X
Guillermo Díaz Villavicencio	Doctor en Economía	Docente investigador de la Universidad Federal de Integración Latinoamericana-Brasil	X	X	X	X
Carlos Correa	Economista	Director del Instituto de Investigación y	X	X	X	

Nombre	Título	Cargo	Indicadores			
			Experiencia en docencia universitaria	Dirección de tesis	Experiencia en investigación	Experiencia en empresas
Granda	Máster en evaluación, gestión y dirección de la calidad educativa y evaluación. Doctorando en estadística e investigación operativa.	Pedagogía para la Educación a Distancia UTPL				
Daniel Maldonado Granda	Economista Maestro en Economía.	Docente investigador de la Sección Departamental de Teoría Económica de la UTPL	X	X	X	X
Diego Alvarado Astudillo	Economista Magíster en Educación a Distancia Doctorando en estadística e investigación operativa..	Docente investigador del Instituto de Investigación y Pedagogía de la UTPL	X	X	X	X
Medardo Vanegas Villa	Ingeniero en Industrias agropecuarias. Magíster en gerencia de proyectos para el desarrollo.	Docente Investigador de la Sección Departamental de Métodos Cuantitativos de la UTPL	X	X	X	

Fuente: Elaboración propia

Las sugerencias realizadas por este grupo de expertos se centraron en cuestiones relacionadas con las competencias del profesional contable, aspectos metodológicos,

contenido y formato, aportes desarrollados por los Doctores Jorge Díaz e Isabel Robles. Los otros expertos también dieron a conocer observaciones sobre aspectos de contenido y metodología, tanto de los cuestionarios para graduados como empleadores. En la Tabla 25, se exponen las principales aportaciones realizadas por cada uno de los expertos:

Tabla 25. Sugerencias y observaciones de los expertos sobre los cuestionarios de graduados y empleadores

Experto	Sugerencias/Observaciones
Isabel Robles	<p>En el cuestionario para los <u>graduados</u> el experto hizo los siguientes comentarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Usar el nuevo logotipo de la UTPL. • Al inicio del cuestionario ubicar el objetivo general del estudio e instrucciones, para facilitar la comprensión del tema y las respuestas al mismo. • En la pregunta 2, añadir rangos para la edad. • En la pregunta 7, eliminar la opción 2 “Durante los estudios”. • En la pregunta 16, incluir la alternativa: Organizaciones no gubernamentales (ONG). • En la pregunta 22, cambiar la alternativa 6, “De \$ 2001 en adelante” por “Más de \$ 2000” • En las preguntas 25 y 27, cambiar los términos “titulación de Ciencias Contables y Auditoría” por “carrera de Contabilidad y Auditoría”. • En la pregunta 25, quitar la alternativa “otras (especifique)”. • En la pregunta 26, actualizar las competencias específicas de acuerdo a la última reforma de la titulación. <p>En el instrumento para los <u>empleadores</u> el experto realizó las siguientes sugerencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Usar el nuevo logotipo de la UTPL. • Al inicio del cuestionario ubicar el objetivo general del estudio e instrucciones, para facilitar la comprensión del tema y las respuestas al mismo. • En la pregunta 1, cambiar la palabra “cantidad” por “número”. • Desde la pregunta 2 a la 7, cambiar los términos “titulación de Ciencias Contables y Auditoría” por “carrera de Contabilidad y Auditoría”. • En la pregunta 3, actualizar las competencias específicas de acuerdo a la

Experto	Sugerencias/Observaciones
<p>Jorge Díaz Castro</p>	<p>última reforma de la titulación.</p> <p>En el cuestionario para los <u>graduados</u> el experto hizo los siguientes comentarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la pregunta 25, subrayar las palabras <i>competencias genéricas</i> y poner en negrita. Agregar al final entre paréntesis (Puede marcar más de una opción). • En la pregunta 26, subrayar las palabras <i>competencias específicas</i> y poner en negrita. Agregar al final entre paréntesis (Puede marcar más de una opción). • Al final de la sección perfil profesional del graduado, agregar una pregunta abierta para que el graduado indique cuál es a su juicio la fortaleza más importante que obtuvo en su formación universitaria, y cuál es la principal debilidad que se derivó de su paso por la universidad. Debería obligarse a que indique solo una en cada caso, a fin de que se centre en lo realmente importante y relevante. <p>En el instrumento para los <u>empleadores</u> el experto realizó las siguientes sugerencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la pregunta 2, subrayar las palabras <i>competencias genéricas</i> y poner en negrita. Además, cambiar “que poseen” por “que usted advierte en”, porque en verdad se trata de una apreciación en función de lo que ellos observan. • En la pregunta 3, subrayar las palabras <i>competencias específicas</i> y poner en negrita. Asimismo cambiar “que poseen” por “que usted identifica en”.
<p>Guillermo Díaz Villavicencio</p>	<p>En el cuestionario para los <u>graduados</u> el experto hizo los siguientes comentarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la pregunta 16, aumentar las alternativas de respuesta: fundación y otras sin fines de lucro. • Al final del cuestionario agregar la pregunta: ¿Recomendaría la carrera de Contabilidad y Auditoría a un futuro alumno universitario? Sí o No. <p>En el instrumento para los <u>empleadores</u> el experto realizó las siguientes sugerencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la pregunta 4, “Indique las competencias que considera les falta desarrollar a los profesionales...” y en la pregunta 8, “¿Cuáles son las cualidades y aptitudes que busca en un Contador Auditor...? proponer alternativas de respuesta, las preguntas abiertas son muy difíciles de

Experto	Sugerencias/Observaciones
	interpretar y clasificar.
Carlos Correa Granda	<p>En el cuestionario para los <u>graduados</u> el experto hizo los siguientes comentarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la pregunta 7, “Su primer trabajo como contador-auditor, fue”, eliminar la opción de respuesta: durante los estudios. • En la pregunta 13, alternativa 2, se pide al graduado desempleado contestar las secciones D, E y F que son parte de la encuesta. • En la pregunta 17, cambiar “rama de actividad económica” por “sector de actividad económica”. • En la pregunta 28, primeramente agregar las alternativas de respuesta <i>Sí</i> o <i>No</i>. • En la pregunta 30, mejorar la redacción del enunciado de la siguiente manera: <i>¿Qué estudios ha realizado luego de su graduación profesional? Escriba el nombre del programa y señale con una X..., en lugar de señale con una marca.</i> <p>En el instrumento para los <u>empleadores</u> el experto realizó las siguientes sugerencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la pregunta 1, cambiar la palabra “cantidad” por “número”. • En la pregunta 2, quitar la alternativa de respuesta: otras (especifique).
Daniel Maldonado Granda	<p>En el cuestionario para los <u>graduados</u> el experto hizo los siguientes comentarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la pregunta 2, añadir rangos para la edad. • En la pregunta 12, agregar rangos para las alternativas de respuesta. • En la pregunta 16, mejorar la redacción de la pregunta por: Su empresa es de carácter. • En la pregunta 17, cambiar “rama de actividad económica” por “sector de actividad económica”. • En la pregunta 19, incluir la alternativa de respuesta “Nivel asesor”. • En la pregunta 28, primeramente agregar las alternativas de respuesta <i>Sí</i> o <i>No</i>. • En la pregunta 31, eliminar las opciones 2 y 3 porque corresponden al criterio de subempleo; en su lugar agregar las opciones de respuesta: <i>está buscando trabajo, desea emprender un negocio propio.</i> • En la pregunta 33, establecer rangos de tiempo.

Experto	Sugerencias/Observaciones
	<p>En el instrumento para los <u>empleadores</u> el experto realizó las siguientes sugerencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la pregunta 1, cambiar la palabra “graduados” por “talento humano”. • Añadir la siguiente pregunta: ¿Qué valora el empleador al momento de contratar? Además agregar las alternativas de respuesta: escolaridad, titulación, experiencia.
<p>Diego Alvarado Astudillo</p>	<p>En el cuestionario para los <u>graduados</u> el experto hizo los siguientes comentarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la pregunta 2, añadir rangos para la edad. • En la pregunta 6 quitar las opciones de respuesta: año en que ingresó a la carrera y año en que egresó de la carrera. • Al inicio de la sección B, preguntar si el profesional se encuentra trabajando en el área contable. • En la pregunta 28 cambiar las palabras “formación de grado” por “carrera de Contabilidad y Auditoría”. • En la pregunta 29, proponer alternativas de respuesta, las preguntas abiertas son muy difíciles de interpretar. <p>En el instrumento para los <u>empleadores</u> el experto realizó las siguientes sugerencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la pregunta 8, proponer alternativas de respuesta, las preguntas abiertas son muy difíciles de interpretar y clasificar.
<p>Medardo Vanegas Villa</p>	<p>En el cuestionario para los <u>graduados</u> el experto hizo los siguientes comentarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Luego de la pregunta 3, agregar un ítem referente al lugar de residencia del graduado. • En la pregunta 14, ordenar de la siguiente manera: nombre de la empresa, cargo actual, nombre del jefe inmediato, dirección de la empresa, teléfono, página web y correo institucional. • En la pregunta 19, incluir la alternativa “otro (especifique)”.

Fuente: Elaboración propia a partir de los aportes de los expertos.

5.2.1. Optimización y aplicación de cambios en el instrumento de graduados de acuerdo a la validación de contenido por los expertos

En este apartado se expone el aporte de los expertos que validaron el contenido de los cuestionarios, tanto los criterios coincidentes como los divergentes.

Los expertos coincidieron en varios aspectos estableciéndose 9 sugerencias al cuestionario de graduados que se reflejan en la tabla 26 y que se tuvieron en cuenta en su totalidad para el diseño del cuestionario.

Tabla 26. Criterios coincidentes de los expertos para mejorar el cuestionario de graduados

Nº	Observaciones para la mejora
1	En cuanto al diseño, colocar el nuevo logotipo de la UTPL.
2	En la pregunta 2, utilizar rangos para la edad.
3	En la pregunta 7, eliminar la opción <i>Durante los estudios</i> , porque es similar a la primera opción <i>Antes de culminar sus estudios universitarios</i> .
4	En la pregunta 17 cambiar la palabra <i>rama</i> por <i>sector</i> , ya que lo correcto es: sector de la actividad económica.
5	En la pregunta 19 incluir las opciones de respuesta: nivel asesor y otros.
6	En la pregunta 25, subrayar <i>competencias genéricas</i> con el objeto de enfatizar lo que se desea conocer. Además se considera pertinente puntualizar la carrera, que es Contabilidad y Auditoría, inicialmente estaba <i>Titulación en Ciencias Contables y Auditoría</i> . Se agrega también: <i>puede marcar más de una opción</i> .
7	En la pregunta 26, subrayar <i>competencias específicas</i> con el objeto de enfatizar lo que se desea conocer. Se agrega <i>puede marcar más de una opción</i> . Se actualizan también las competencias de acuerdo a la última reforma que ha realizado la titulación.
8	En la pregunta 28, se incluye el espacio adecuado para que el graduado indique en primer lugar su criterio de veracidad o falsedad de lo que se pregunta, (Sí) o (No).
9	Luego de la pregunta 28, agregar el siguiente ítem: ¿Cuál es a su juicio la fortaleza más importante que obtuvo en su formación universitaria, y cuál es la principal debilidad que se derivó de su paso por la universidad? (Indique solo una en cada caso).

Fuente: Elaboración propia

Entre los aspectos divergentes que los expertos demostraron en la validación del cuestionario para graduados, están los siguientes:

Tabla 27. Criterios divergentes de los expertos sobre el cuestionario de graduados

Nº	Observaciones para la mejora
1	Al inicio del cuestionario ubicar el objetivo general del estudio e instrucciones, para facilitar la comprensión del tema y las respuestas al mismo.
2	Luego de la pregunta 3, agregar una pregunta referente al lugar de residencia del graduado.
3	En la pregunta 12 emplear rangos expresados en dólares.
4	En la pregunta 13, alternativa 2, se pide al graduado desempleado contestar las secciones D, E y F que son parte de la encuesta.
5	En la pregunta 16, cambia la expresión del enunciado y se incluye un nuevo sector laboral: <i>Organizaciones no gubernamentales (ONG)</i> .
6	En la pregunta 22 cambiar la opción de respuesta <i>De \$ 2001 en adelante</i> por <i>Más de \$ 2001</i> .
7	En la pregunta 30, se mejora la redacción, el enunciado quedó de la siguiente forma: <i>¿Qué estudios ha realizado luego de su graduación profesional? Escriba el nombre del programa y señale con una X...</i> , en lugar de <i>señale con una marca</i> .
8	En la pregunta 31, eliminar las opciones 2 y 3 porque corresponden al criterio de subempleo; en su lugar agregar las siguientes opciones de respuesta: <i>está buscando trabajo, desea emprender un negocio propio</i> .
9	En la pregunta 33, establecer rangos de tiempo.

Fuente: Elaboración propia

5.2.2. Validación del cuestionario de empleadores por parte de los expertos

A continuación se exponen los resultados de la validación del cuestionario de empleadores realizada por el grupo de expertos, cabe señalar que los aspectos que se han determinado coinciden en observaciones y sugerencias de mejora.

Tabla 28. Sugerencias de los expertos para mejorar el cuestionario de empleadores

Nº	Observaciones para la mejora
1	En cuanto al diseño, colocar el nuevo logotipo de la Universidad.
2	En la parte inicial, incluir el objetivo de la investigación y las instrucciones para responder al cuestionario.
3	En la pregunta 1, cambiar la palabra <i>cantidad</i> por <i>número y graduados por profesionales</i> .
4	En la pregunta 2, subrayar <i>competencias genéricas</i> , con el objeto de enfatizar en este aspecto. Se agrega: <i>que usted advierte como presentes en los titulados de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL que laboran en su empresa</i> .
5	En la pregunta 3, subrayar <i>competencias específicas</i> , con el objeto de enfatizar en este aspecto y; agregar: <i>que usted identifica en los titulados de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL que laboran en su empresa</i> ". Actualizar las competencias específicas de acuerdo a las últimas reformas que ha realizado la titulación de Contabilidad y Auditoría.

Nº	Observaciones para la mejora
6	En las preguntas 4, 5, 6 y 7 cambiar: <i>Escuela de Ciencias Contables y Auditoría</i> por <i>Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL</i> .
7	En la pregunta 8, escribir <i>contador auditor</i> , porque es parte del título profesional.

Elaboración propia

5.3. Encuesta a graduados y empleadores de la Carrera de Contabilidad y Auditoría del período 2006-2010

Una vez concluida la validación por parte de los expertos de los instrumentos para graduados y empleadores, se realizaron los cambios sugeridos por ellos, lo que se refleja en los cuestionarios que se encuentran en los Anexos 12 y 13.

5.4. Prueba piloto de los cuestionarios de graduados y empleadores

A continuación de la validación de expertos y de la incorporación en los dos cuestionarios de la investigación de las observaciones y sugerencias, es necesario proceder a la aplicación piloto de los instrumentos, la cual pasamos a exponer.

5.4.1. Prueba piloto del cuestionario de graduados

Con relación a este tema tenemos en cuenta el criterio de Morales (2011, p. 47) que sobre la prueba piloto nos señala lo siguiente: “una pequeña muestra de sujetos *representativa* de la misma población a la que será aplicada la versión definitiva (por ejemplo un grupo de alumnos) pueden responder al cuestionario para poder examinar después sus respuestas o pueden directamente comentarlo y hacer sugerencias (dependerá de la edad o capacidad de los sujetos)”.

En nuestra investigación se aplicó la prueba piloto a 10 graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL, los mismos que fueron seleccionados al azar de la base de datos del programa Exalumnos de la Dirección de Relaciones Interinstitucionales, con la finalidad de determinar la claridad del cuestionario y corregir posibles errores en su comprensión.

Después de realizar la prueba piloto del cuestionario a graduados, se evidenció que en algunos ítems faltaba claridad para lograr la respuesta esperada. Según las observaciones de los participantes en la prueba piloto se realizaron las siguientes modificaciones:

1. Pregunta 6, se eliminaron las opciones: 4. *Licenciado(a) e Ingeniero(a) en Contabilidad y Auditoría* y; 5. *Licenciado(a) y Doctor(a) en Contabilidad y Auditoría*, porque presentaban confusión en los encuestados, es decir la pregunta se dejó únicamente con las opciones 1, 2 y 3.
2. Pregunta 7, se agregaron las columnas: *Licenciatura, Ingeniería y Doctorado en Contabilidad y Auditoría*; para que el graduado indique los años de: ingreso, egreso y graduación, de acuerdo al título que obtuvo.
3. Pregunta 12: *¿Qué proceso de selección desarrolló para ingresar a su trabajo?*, se mejora el enunciado por: *¿Qué proceso de selección desarrolló para ingresar a su primer empleo luego de obtener su título profesional?*
4. Pregunta 16, se eliminó la opción 4: *Más de 2 años*. En su lugar se agregará: *De 2 a 4 años* y *Más de 4 años*.
5. Pregunta 17, se incluyó la opción de respuesta: *Otros (especifique)*.
6. Pregunta 26, se elimina la columna de la izquierda donde el graduado podía indicar qué competencias genéricas había desarrollado; asimismo se mejora el enunciado, pidiendo al graduado que indique el nivel de desarrollo de las competencias durante su formación en la Carrera de Contabilidad y Auditoría y, en su trabajo actual. Con una escala del 1 al 4 (1=Nada, 2=Poco, 3=Bastante, 4=Mucho), el graduado debe señalar el nivel de desarrollo de las competencias; esta escala se seleccionó del Proyecto Tuning América Latina (2004).
7. Pregunta 27, se elimina la columna de la izquierda donde el graduado podía indicar qué competencias específicas había desarrollado; de igual forma se mejora el enunciado, pidiendo al graduado que indique el nivel de desarrollo de las competencias durante su formación en la Carrera de Contabilidad y Auditoría y, en su trabajo actual. Con una escala del 1 al 4 (1=Nada, 2=Poco, 3=Bastante, 4=Mucho), el graduado debe señalar el nivel de desarrollo de las competencias; esta escala se seleccionó del Proyecto Tuning América Latina (2004).

Una vez finalizada la incorporación de los cambios detallados anteriormente, se obtuvo el nuevo cuestionario para graduados, el mismo que se presenta en el Anexo 14.

5.4.2. Prueba piloto del cuestionario de empleadores.

La prueba piloto se aplicó a tres empleadores y los resultados nos llevaron a realizar los siguientes cambios:

1. En la sección *A. Datos informativos*, se dejó solo las opciones *Nombre de la empresa* y *Lugar donde se encuentra la empresa*, porque son suficientes para identificar a las compañías, las demás alternativas se eliminaron.
2. Pregunta 2, se elimina la columna de la izquierda, donde el empleador podía indicar qué competencias genéricas percibía presentes en los graduados. Se agrega una columna para que el empleador señale el nivel de desarrollo de las competencias genéricas de los graduados que trabajan en su empresa, a través de una escala del 1 al 4 (1=Nada, 2=Poco, 3=Bastante, 4=Mucho); esta escala se seleccionó del Proyecto Tuning América Latina (2004).
3. Pregunta 3, se elimina la columna de la izquierda, donde el empleador podía indicar qué competencias específicas percibía presentes en los graduados. Se agrega una columna para que el empleador señale el nivel de desarrollo de las competencias de los graduados que trabajan en su empresa, a través de una escala del 1 al 4 (1=Nada, 2=Poco, 3=Bastante, 4=Mucho); esta escala se seleccionó del Proyecto Tuning América Latina (2004).

Incorporados los cambios anteriores, se obtuvo el nuevo cuestionario para empleadores, el mismo que se presenta en el Anexo 15.

5.5. Elaboración de los cuestionarios finales de graduados y empleadores

Una vez concluidos los cambios en el cuestionario definitivo para graduados, este fue digitalizado en la plataforma web *Survey Monkey*, la cual es una plataforma online que permite realizar encuestas por internet. Al momento de adaptar el cuestionario a la plataforma online surgieron algunos problemas que nos llevaron a realizar cambios, ya que ésta no permite características específicas de formato:

- En las preguntas 25 y 26, las palabras competencias genéricas y competencias específicas que fueron subrayadas inicialmente para ser identificadas de manera más rápida; al momento de ser trasladadas al SurveyMonkey, no se pudo realizar esta acción.
- En la pregunta 28, se cambió la pregunta por: *¿Considera que la formación de grado tiene deficiencias?* Se deja solo las opciones de respuesta *Sí* y *No*. Las demás opciones fueron trasladadas a una nueva pregunta.
- La nueva pregunta fue la 29, *Si su respuesta a la pregunta anterior fue “Sí”, señale ¿cuáles son esas deficiencias?* Al adicionar esta pregunta la numeración de los ítems posteriores cambió.
- En la pregunta 30, se cambió el enunciado por: *¿Qué estudios ha realizado después de su graduación profesional? escriba el nombre del programa,* en esta pregunta solo se debe señalar qué estudios han realizado los graduados. Para que indiquen si los ha culminado o los está cursando, se formuló una nueva pregunta.
- La nueva pregunta que se agregó fue la 32, *Los estudios descritos anteriormente, ¿los ha culminado o los está cursando?*

El cuestionario de los graduados que inicialmente constaba de 33 preguntas, después de ser digitalizado y adaptado a la plataforma SurveyMonkey finalizó con 35 preguntas. A continuación se incluye el cuestionario definitivo ya incorporado a la plataforma.



ENCUESTA PARA LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UTPL, PERÍODO 2006 – 2010

Objetivo: valorar el aporte de los graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría del área Académica Administrativa de la UTPL en el contexto nacional a través de su inserción en el mercado laboral.

Instrucciones: antes de contestar el cuestionario, le solicito leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes opciones de respuesta.

DATOS INFORMATIVOS

Modalidad de estudios realizada:

- | | |
|--------------------------|-------------|
| <input type="checkbox"/> | Presencial |
| <input type="checkbox"/> | A distancia |

Edad:

- | | |
|--------------------------|----------------|
| <input type="checkbox"/> | 26 a 30 años |
| <input type="checkbox"/> | 31 a 35 años |
| <input type="checkbox"/> | 36 a 40 años |
| <input type="checkbox"/> | Más de 40 años |

Sexo:

- | | |
|--------------------------|--------|
| <input type="checkbox"/> | Hombre |
| <input type="checkbox"/> | Mujer |

Lugar de residencia:

Ciudad/Cantón/Provincia:

.....

Título que obtuvo:

- Licenciado (a) en Contabilidad y Auditoría
- Ingeniero (a) en Contabilidad y Auditoría
- Doctor (a) en Contabilidad y Auditoría

Tiempo de estudio

	Licenciatura	Ingeniería	Doctorado
Año en que ingresó a la carrera			
Año en que egresó de la carrera			
Año en que obtuvo el título			

CARACTERÍSTICAS DE LA TRANSICIÓN DE LOS ESTUDIOS A LA VIDA LABORAL

Su primer trabajo en áreas de contabilidad y auditoría, fue:

- Antes de culminar sus estudios universitarios.
- Después de culminar sus estudios universitarios.

Una vez obtenido su título universitario ¿En qué tiempo consiguió empleo en su área profesional?

- Ya se encontraba trabajando
- Menos de 6 meses

- Entre 6 meses y 1 año
- Entre 1 y 2 años
- Más de 2 años
- Nunca consiguió empleo en su área profesional

¿Por qué medios realizó la búsqueda de empleo después de obtener su título profesional? Puede seleccionar más de una respuesta.

- Anuncios en el periódico.
- Recomendaciones personales.
- Profesores de la universidad.
- A través de internet.
- Inicié mi propio negocio.
- Pasantías realizadas durante la carrera.
- A través de la bolsa de empleo de la UTPL.
- Otros (especifique).....

¿Cuáles fueron los principales obstáculos que se le presentaron para obtener empleo? Puede seleccionar más de una respuesta.

- Preparación deficiente.
- Falta de experiencia en el área.
- Exceso de profesionales preparados en la misma área.
- Idiomas.
- Ninguno.
- Otros (especifique).....

¿Qué proceso de selección desarrolló para ingresar a su primer empleo después de obtener su título profesional? Puede seleccionar más de una respuesta.

- Test.
- Pruebas de conocimientos.
- Entrevistas de selección.

<input type="checkbox"/>	Período de prueba en el puesto.
<input type="checkbox"/>	Concursos de méritos y oposición.
<input type="checkbox"/>	Ninguno.
<input type="checkbox"/>	Otros (especifique).....

Una vez graduado, ¿Cuál fue el monto de sueldo percibido en su primer empleo?

<input type="checkbox"/>	Menos de \$ 340
<input type="checkbox"/>	\$ 341 a \$ 500
<input type="checkbox"/>	\$ 501 a \$ 750
<input type="checkbox"/>	\$ 751 a \$ 1,000
<input type="checkbox"/>	\$ 1,001 a \$ 2,000
<input type="checkbox"/>	Más de \$ 2,001

INFORMACIÓN LABORAL ACTUAL

Indique su situación laboral actual

<input type="checkbox"/>	Empleado		<input type="checkbox"/>	Desempleado (pase a la pregunta 25 y siguientes)
	<input type="checkbox"/>	Relación de dependencia	de	
	<input type="checkbox"/>	Autónomo		
<input type="checkbox"/>	Subempleado			
	<input type="checkbox"/>	Relación de dependencia		
	<input type="checkbox"/>	Autónomo		

¿En qué empresa trabaja?

Nombre de la empresa:

Cargo actual:

Nombre del jefe inmediato:

Dirección de la empresa.....

Provincia..... Cantón.....

Ciudad.....

Teléfono de la empresa:

Página web de la empresa:

Correo institucional:

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa actual?

- Menos de 6 meses
- De 6 meses a 1 año
- De 1 a 2 años
- Más de 2 años

La empresa en la que usted presta sus servicios, es de carácter:

- Público
- Privado
- Organización no gubernamental (ONG)
- Otros (especifique).....

¿En qué sector de la actividad económica se encuentra clasificada la empresa en la que presta sus servicios?

- Sector primario (agricultura, ganadería y silvicultura; pesca y piscicultura)
- Sector industrial (energía y agua; industria de bienes intermedios; industria de bienes de capital; industria de bienes de consumo; construcción)

- Sector servicios (actividades de contabilidad; actividades administrativas y de apoyo de oficina; comercio; actividades financieras y de seguros; enseñanza)
- Otros (especifique).....

¿En qué área de la empresa desempeña su actividad laboral?

- Contable
- Auditoría
- Administrativa
- Financiera
- Otra (especifique).....

¿Cuál es el nivel jerárquico de su cargo?

- Directivo
- Ejecutivo
- Operativo
- Asesor
- Otro (especifique).....

¿Qué tipo de contrato tiene en su actividad laboral?

- A prueba (90 días máximo)
- Eventual
- Tiempo fijo
- Tiempo indefinido
- Servicios profesionales
- Otros (especifique).....

¿Cuál es su jornada de trabajo?

- Media jornada
- Tiempo completo

Otros (especifique).....

¿Cuál es su remuneración mensual?

- \$ 340
- \$ 341 a \$ 500
- \$ 501 a \$ 750
- \$ 751 a \$ 1,000
- \$ 1,001 a \$ 2000
- Más de \$ 2001

Indique el nivel de satisfacción de su trabajo actual.

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Insatisfecho
- Totalmente insatisfecho

PERFIL PROFESIONAL DEL GRADUADO

Califique cuán útiles han sido los conocimientos universitarios en su campo ocupacional.

- Muy útiles
- Medianamente útiles
- Poco útiles
- Nada útiles

Indique el nivel de desarrollo de las competencias genéricas (competencias aplicables a cualquier empresa o profesión)

Durante su formación como estudiante de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL.

En su trabajo actual (si actualmente no tiene trabajo, responda solo el literal “a”)

Para señalar el nivel de desarrollo de las competencias utilice una escala del 1 al 4 (1=Nada, 2=Poco, 3=Bastante, 4= Mucho).

- Comunicación oral y escrita.
- Orientación a la innovación y a la investigación.
- Pensamiento crítico y reflexivo.
- Trabajo en equipo.
- Comunicación en inglés.
- Compromiso e implicación social.
- Comportamiento ético.
- Organización y planificación del tiempo.
- Otras
(especifique).....

a. Durante su formación en la Carrera				b. En su trabajo actual			
Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4

Indique el nivel de desarrollo de las competencias específicas (conocimientos teórico-prácticos propios de la carrera de Contabilidad y Auditoría)

Durante su formación académica como estudiante de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL.

En su trabajo actual (si actualmente no tiene trabajo, responda solo el literal “a”).

Para señalar el nivel de desarrollo de las competencias utilice una escala del 1 a 4 (1=Nada, 2=Poco, 3=Bastante, 4= Mucho=4).

a. Durante su formación	b. En su trabajo actual
-------------------------	-------------------------

en la Carrera							
Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4

Gestiona, establece sistemas y procedimientos contables para generar información económica y financiera en empresas e instituciones públicas y privadas.

--	--	--	--	--	--	--	--

Ejecuta auditorías financieras, de gestión y de sistemas informáticos.

--	--	--	--	--	--	--	--

Utiliza tecnologías informáticas en el manejo, gestión y control contable de las empresas públicas y privadas.

--	--	--	--	--	--	--	--

Aplica la estadística como medio cuantitativo y cualitativo en el análisis de la información.

--	--	--	--	--	--	--	--

Aplica el marco jurídico legal operativo financiero vigente de las áreas laboral, mercantil, societario, tributario y sobre contratación pública.

--	--	--	--	--	--	--	--

Analiza e interpreta la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales.

--	--	--	--	--	--	--	--

Aplica técnicas presupuestarias como herramienta de planificación y control.

--	--	--	--	--	--	--	--

Establece estrategias para una eficiente gestión empresarial.

--	--	--	--	--	--	--	--

Utiliza modelos matemáticos en la solución de problemas financieros y de inversión de las organizaciones.

--	--	--	--	--	--	--	--

Propone estrategias económico-financieras en el diseño, ejecución y evaluación de proyectos de inversión.

Otras

--	--	--	--	--	--	--	--

(especifique).....

--	--	--	--	--	--	--	--

¿Qué asignaturas recomienda que se incluyan en el pensum de estudios de la carrera de Contabilidad y Auditoría, de acuerdo a su experiencia?

.....

.....

.....

.....

¿Considera que la formación de grado tiene deficiencias?

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

Si su respuesta a la pregunta anterior fue “Sí”, señale ¿cuáles son esas deficiencias?

<input type="checkbox"/>	Oferta académica inadecuada
<input type="checkbox"/>	Deficiencia de formación en los docentes
<input type="checkbox"/>	Improvisación de docentes
<input type="checkbox"/>	Poca dedicación personal
<input type="checkbox"/>	Otras (especifique).....

¿Cuál es, a su juicio, la fortaleza más importante que obtuvo en su formación universitaria, y cuál es la principal debilidad que se derivó de su paso por la universidad? (indique solo una en cada caso).

Fortaleza.....

Debilidad.....

FORMACIÓN CONTINUA

¿Qué estudios ha realizado después de su graduación profesional? Escriba el nombre del programa.

Título	Nombre del programa
Otra carrera	
Diplomado	
Especialización	
Maestría	
Ph.D.	
Otros	

Los estudios descritos anteriormente, ¿los ha culminado o los está cursando?

Título	Culminado	En curso
Otra carrera		
Diplomado		
Especialización		
Maestría		
Ph.D.		
Otros		

DESEMPLEADOS

¿Cuál es su situación laboral desde que se graduó de la Universidad? Puede seleccionar más de una respuesta.

<input type="checkbox"/>	Siempre ha estado desempleado
<input type="checkbox"/>	Está buscando trabajo
<input type="checkbox"/>	Se ha presentado a entrevistas pero no ha sido convocado
<input type="checkbox"/>	Desea emprender un negocio propio
<input type="checkbox"/>	Empezó otros estudios
<input type="checkbox"/>	Otros (especifique).....

¿A qué factores atribuye usted su situación actual? Puede seleccionar más de una respuesta.

<input type="checkbox"/>	Falta de experiencia laboral
<input type="checkbox"/>	No le interesa trabajar en su área de formación.
<input type="checkbox"/>	No encuentra trabajo
<input type="checkbox"/>	Los trabajos ofrecidos no cumplen con sus expectativas salariales
<input type="checkbox"/>	Carece de formación adicional para los puestos de trabajo ofertados
<input type="checkbox"/>	Actividades personales que le impiden trabajar
<input type="checkbox"/>	Otros (especifique).....

¿Cuánto tiempo lleva sin empleo?

<input type="checkbox"/>	Menos de 6 meses
<input type="checkbox"/>	De 6 meses a 1 año
<input type="checkbox"/>	De 1 a 2 años
<input type="checkbox"/>	Más de 2 años

Gracias por su colaboración.

El cuestionario de empleadores también fue digitalizado en la plataforma SurveyMonkey, pero sólo tuvo que realizarse una modificación. En la sección *A. Datos informativos*, se incluyó el subtítulo *Información general* y se lo numeró, pasando a ser la primer pregunta; esto ocasionó que las preguntas siguientes cambien su numeración.

Al final, el cuestionario de los empleadores pasó de 8 a 9 preguntas. El cuestionario digitalizado fue el siguiente:



ENCUESTA A LOS EMPLEADORES DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UTPL, PERÍODO 2006-2010.

Objetivo: valorar el aporte de los graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría del área Académica Administrativa de la UTPL en el contexto nacional a través de su inserción en el mercado laboral.

Instrucciones: antes de contestar el cuestionario, le solicito leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes opciones de respuesta.

DATOS INFORMATIVOS

Información general

Nombre de la empresa:
.....

Lugar donde se encuentra la empresa (Provincia /Cantón/Ciudad):

DATOS LABORALES

Indique el número de profesionales en Contabilidad y Auditoría de la UTPL que están bajo su responsabilidad.

.....

Señale su percepción sobre el desarrollo de las competencias genéricas (competencias aplicables a cualquier empresa o profesión) en los titulados de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL que laboran en su empresa.

Para señalar el nivel de desarrollo de las competencias utilice una escala del 1 al 4 (1=Nada, 2=Poco, 3=Bastante, 4= Mucho).

- Comunicación oral y escrita.
- Orientación a la innovación y a la investigación.
- Pensamiento crítico y reflexivo.
- Trabajo en equipo.
- Comunicación en inglés.
- Compromiso e implicación social.
- Comportamiento ético.
- Organización y planificación del tiempo.
- Otras
(especifique).....

	1 Nada	2 Poco	3 Bastante	4 Mucho

Señale su percepción sobre el desarrollo de las competencias específicas (conocimientos teórico-prácticos propios de la titulación) en los titulados de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL que laboran en su empresa.

Para señalar el nivel de desarrollo de las competencias utilice una escala del 1 al 4 (1=Nada, 2=Poco, 3=Bastante, 4= Mucho).

- Gestiona, establece sistemas y procedimientos contables

	1 Nada	2 Poco	3 Bastante	4 Mucho

para generar información económica y financiera en empresas e instituciones públicas y privadas.				
Ejecuta auditorías financieras, de gestión y de sistemas informáticos.				
Utiliza tecnologías informáticas en el manejo, gestión y control contable de las empresas públicas y privadas.				
Aplica la estadística como medio cuantitativo y cualitativo en el análisis de la información.				
Aplica el marco jurídico legal operativo financiero vigente de las áreas laboral, mercantil, societario, tributario y sobre contratación pública.				
Analiza e interpreta la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales.				
Aplica técnicas presupuestarias como herramienta de planificación y control.				
Establece estrategias para una eficiente gestión empresarial.				
Utiliza modelos matemáticos en la solución de problemas financieros y de inversión de las organizaciones.				
Propone estrategias económico-financieras en el diseño, ejecución y evaluación de proyectos de inversión.				
Otras (especifique).....				

Indique las competencias (conocimientos, habilidades y aptitudes) que según su experiencia considera les falta desarrollar a los profesionales de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL.

.....

.....

.....

.....

Considera que el trabajo realizado por los profesionales de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL en su empresa es:

<input type="checkbox"/>	Excelente
<input type="checkbox"/>	Muy bueno
<input type="checkbox"/>	Bueno
<input type="checkbox"/>	Regular
<input type="checkbox"/>	Deficiente, ¿Por qué?.....

Considera que los conocimientos en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) de los profesionales de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL son:

<input type="checkbox"/>	Excelentes
<input type="checkbox"/>	Muy buenos
<input type="checkbox"/>	Buenos
<input type="checkbox"/>	Regulares
<input type="checkbox"/>	Deficiente, ¿Por qué?.....

Según su criterio, ¿qué valores poseen los titulados de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL en su desempeño dentro de la empresa? (Puede seleccionar varias opciones).

<input type="checkbox"/>	Integridad
<input type="checkbox"/>	Objetividad
<input type="checkbox"/>	Independencia
<input type="checkbox"/>	Confidencialidad
<input type="checkbox"/>	Eficiencia
<input type="checkbox"/>	Conducta ética
<input type="checkbox"/>	Otros (especifique).....

¿Cuáles son las cualidades y aptitudes que busca o que buscaría en un Contador Auditor, para asignarlo en un cargo dentro de su empresa?

.....

.....

.....

.....

Gracias por su colaboración.

TERCERA PARTE: ESTUDIO EMPÍRICO

CAPÍTULO 6. METODOLOGÍA Y DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Según Pérez Serrano (1998), “la investigación de la realidad social ha de ser una actividad sistemática y planificada, cuyo propósito consiste en proporcionar información para la toma de decisiones con vistas a mejorar o transformar la realidad, facilitando los medios para llevarla a cabo” (p. 16). Para alcanzar sus objetivos este estudio se apoya en la metodología descriptiva de análisis de contenido, que pretende descubrir los componentes básicos de un fenómeno determinado extrayéndolos de un argumento dado (López-Noguero, 2002, p.168). En esta línea, se explicitarán los diferentes elementos significativos de los documentos analizados, y se sistematizará la materia de los mensajes y la expresión de estos; “todo ello con la finalidad de efectuar deducciones lógicas y justificables concernientes a la fuente (el emisor y su contexto) o, eventualmente, a los efectos de los mensajes tomados en consideración” (Bardín, 1986, p. 32). Es evidente que el interés del análisis de contenido no reside sólo en la descripción de estos, sino en que, una vez tratados, nos muestren (López-Noguero, 2002, p. 175), en este caso, la inserción laboral de los graduados universitarios.

Los objetivos que orientan el presente trabajo de investigación son los siguientes:

Objetivo general:

Valorar el aporte de los graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría del área Académica Administrativa de la UTPL en el contexto nacional, a través de su inserción en el mercado laboral.

Objetivos específicos:

- 1. Conocer el nivel de inserción laboral de los profesionales contables de la UTPL en el mercado laboral y caracterización del desempleo.
- 2. Distinguir el mercado de trabajo al que van acceder los profesionales y conocer dónde se encuentran trabajando los profesionales titulados de la Escuela de Ciencias Contables y Auditoría de la UTPL.

- 3. Establecer la relación entre el perfil profesional del contador-auditor que requieren las empresas y el desarrollado por la titulación.
- 4. Detectar el grado de satisfacción de los graduados con el trabajo actual y de los empleadores con el trabajo realizado por los profesionales de Contabilidad y Auditoría.
- 5. Describir cómo los graduados están desarrollando sus actividades profesionales.
- 6. Detectar los cambios que se requieren implementar en la formación profesional.

En el siguiente diagrama se sintetiza el proceso de investigación:

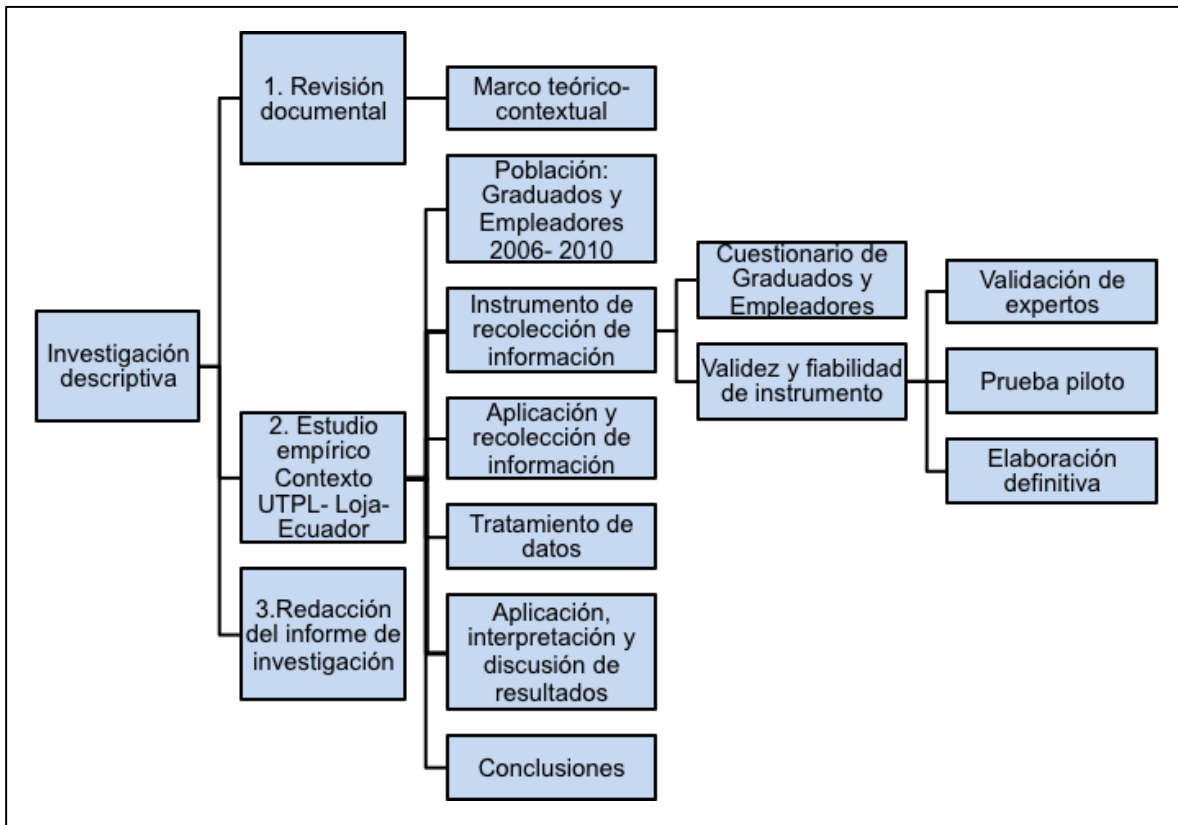


Figura 18. Proceso de investigación

Fuente: Elaboración propia

6.1. Población objeto de estudio: Graduados

Según Lorente (2003, p.127), “se entiende por población todos los egresados de unos estudios, quienes son localizables y localizados de facto, de un curso académico.” Para nuestra investigación la población está constituida por todos los graduados en la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL durante el periodo 2006-2010, tanto de las modalidades presencial y abierta y a distancia. En primera instancia, los graduados fueron localizados mediante la información de la base de datos del Proyecto Exalumnos de la UTPL, que lleva adelante la Dirección de Relaciones Interinstitucionales. La población inicial del archivo fue de 939 graduados (figura 19).



Figura 179. Graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL, modalidades presencial y abierta y a distancia, 2006- 2010

Fuente: UTPL (2014)

Elaboración propia

Del total de 939 graduados del periodo 2006-2010, 261 corresponden a la modalidad presencial, es decir el 28% y el 72% restante corresponde a los graduados de la modalidad abierta y a distancia, con un número registrado de 678 exalumnos.

Una vez actualizada y depurada la base de datos, después de un largo y complicado proceso, se logró concretar una población total de 603 titulados, distribuidos

tanto en la modalidad presencial como abierta y a distancia, como se puede observar en la figura 20.

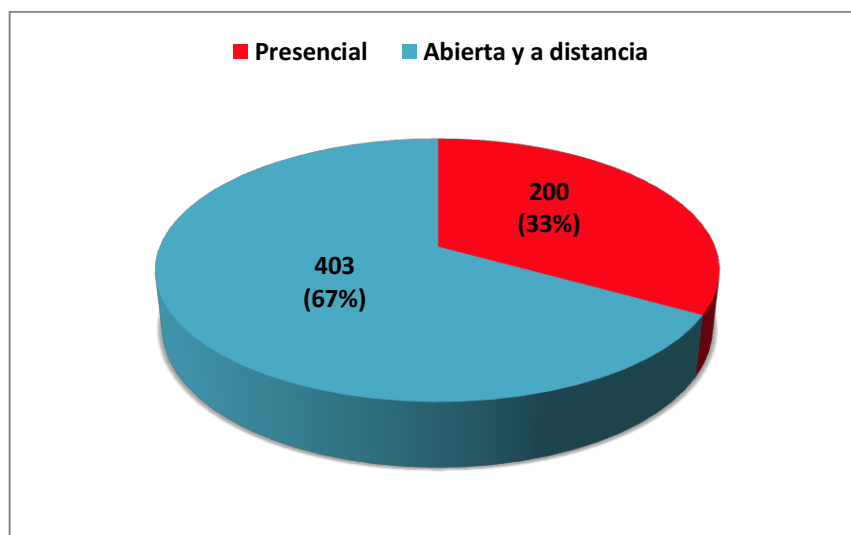


Figura 20. Base de datos definitiva de los graduados en la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL, modalidades presencial y abierta y a distancia, 2006- 2010

Fuente: Proyecto Exalumnos de la Dirección de Relaciones Interinstitucionales
Elaboración propia

El número de graduados de las dos modalidades presencial y abierta y a distancia de los que se pudo confirmar su dirección es de un total de 603 titulados, distribuidos de la siguiente manera:

- 200 de modalidad presencial, que equivalen al 33%, y
- 403 de modalidad abierta y a distancia que equivalen al 67%.

En la figura 21, se muestra la distribución y los porcentajes de graduados en relación al total de los titulados (603) en los años 2006-2010 de las dos modalidades, siendo los años 2008 (30%) y 2006 (29%) los que tienen una mayor representación.

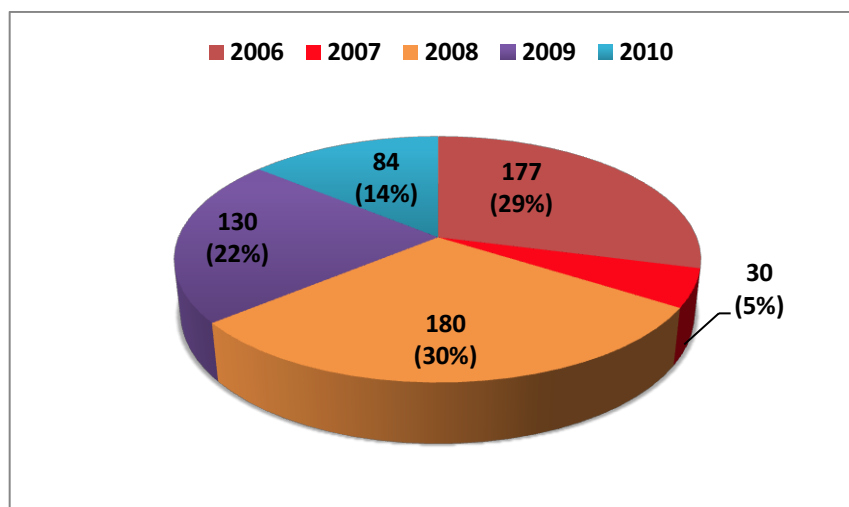


Figura 21. Graduados en la Carrera Contabilidad y Auditoría de la UTP por año, cohorte 2006-2010

Fuente: Proyecto Exalumnos de la Dirección de Relaciones Interinstitucionales
Elaboración propia

6.2. Población: Empleadores de los graduados

La población de empleadores de esta investigación la constituyen los contratantes de los graduados en la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTP, correspondientes al período 2006-2010. Inicialmente no se contaba con una base de datos de empleadores, para ello tomamos el criterio de los estudios sobre inserción laboral (Lopez y Montañés, 2003; y Red GRADUA2 y Asociación Columbus, 2006), que nos proporcionaron elementos básicos para tomar una decisión sobre esta población, estos criterios mencionan que se requiere establecer una buena estrategia para lograr una base de datos adecuada de empleadores. Para lograr esta información se incluyó en el cuestionario de graduados la pregunta 29 que se planteó de la siguiente forma: *¿En qué empresa trabaja?*, nombre de la empresa, cargo actual, nombre del jefe inmediato, dirección, teléfono, página web y correo institucional de la empresa, esta información nos permitió construir la base de datos para, posteriormente, localizar a los empresarios y aplicar el cuestionario diseñado específicamente.

6.3. **Ámbito temporal**

Se entiende por ámbito temporal el tiempo transcurrido desde la graduación de los profesionales de Contabilidad y Auditoría, población objeto de estudio de esta investigación. Los estudios similares recomiendan que el periodo que transcurre entre la graduación y el estudio sea de entre 3 y 5 años (Red GRADUA2 y Asociación Columbus, 2006), otros estudios indican que algunas instituciones se ponen en contacto con los egresados en distintos momentos: cuando se titulan, al año, a los tres años, o a los veinticinco años de su graduación, para pedirles que den respuesta a cuestiones relacionadas con experiencias universitarias, laborales o de formación continua (Borden, 2003). Un ejemplo de ello es el consorcio Higher Education Data Sharing (HEDS) (Intercambio de datos sobre la Educación Superior) que cuenta con un instrumento para encuestar a egresados que se titularon 5 o 10 años antes de la aplicación del mencionado instrumento.

El periodo de análisis que consideramos en este estudio (2006-2010) fue escogido para la investigación, ya que se trataba del periodo más cercano a la fase de estudios del doctorado en el Departamento de Teoría de la Educación y Pedagogía Social de la UNED. A su vez, la UTPL inició la acreditación de sus carreras a nivel internacional, surgiendo la necesidad de contar con estudios de Inserción Laboral que dieran fe del trabajo académico y su influencia en el mercado laboral, desde la percepción tanto de graduados como de empleadores. Además, en la fase inicial, sobre la decisión del proyecto de investigación, se realizó un sondeo para lograr la base de datos de graduados en la carrera de Contabilidad y Auditoría y aparentemente, el Programa de Exalumnos de la UTPL tenía los datos necesarios y, básicos para llevar a cabo la investigación, pero esta situación no fue real, ya que cuando iniciamos la comprobación de los datos de identificación de los graduados, éstos en la mayor parte no coincidieron, debido a que los números de telefonía fija y móvil no existían, estaban equivocados, pertenecían a otro usuario..., lo mismo sucedió con la dirección y el correo electrónico. Estos inconvenientes determinaron que se planificara un proceso de búsqueda de información que permitió confirmar algunos datos y actualizó la mayor parte de estos en el quinquenio de la referencia. La realización de esta tarea nos llevó varios meses para actualizar y dejar a punto la base de datos de titulados en la carrera investigada. El proceso, los recursos, el tiempo empleado en recuperar la base de datos, determinó que

mantuviéramos el periodo de análisis, ya que una de las principales dificultades de estos estudios es precisamente contar con la base de datos confiables.

Con estas consideraciones, el ámbito temporal de nuestra investigación corresponde entre 9, 8, 7, 6 y 5 años transcurridos desde la graduación de los profesiones en Contabilidad y Auditoría de la UTPL del periodo 2006-2010, momentos temporales suficientes que nos permiten obtener información relevante sobre la inserción laboral de los graduados.

6.4. Muestra de graduados y empleadores

Una muestra es la parte de una población que se considera representativa de esta, se toma una muestra para inferir algo acerca de ella (Lind, Mason y Marchall, 2004, p. 7). Para calcular la muestra de los graduados se utilizó un nivel de confianza “s”, de 95% (1.96) y un error estadístico de 5% (Lorente, 2013, p. 130).

$$n = \frac{s^2 N p q}{E^2 (N - 1) + s^2 p q}$$

Donde:

n = muestra

s = nivel de confianza

N = población

p y q = variabilidad del parámetro elegido

E = error estadístico

Aplicada la fórmula con los datos de nuestra población de estudio, se determina la muestra de la siguiente manera:

$$n = \frac{(1.96)^2 603 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2(603 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{579.12}{2.47}$$

$$n = 234.89$$

$$n = 235$$

La muestra representativa resultante es de **235 graduados**.

Para ello, se elaboró una base de datos de empleadores con 165 sujetos, de los cuales se obtuvo una muestra aplicando, un nivel de confianza de 95% y un error del 5%, obteniendo un resultado de **116 empleadores**, como se explica a continuación:

$$n = \frac{(1.96)^2 165 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2(165 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{158.466}{1.3704}$$

$$n = 116$$

6.4.1. Caracterización de la muestra

A continuación se presentan los datos que describen la muestra de graduados con la que hemos trabajado en la presente investigación

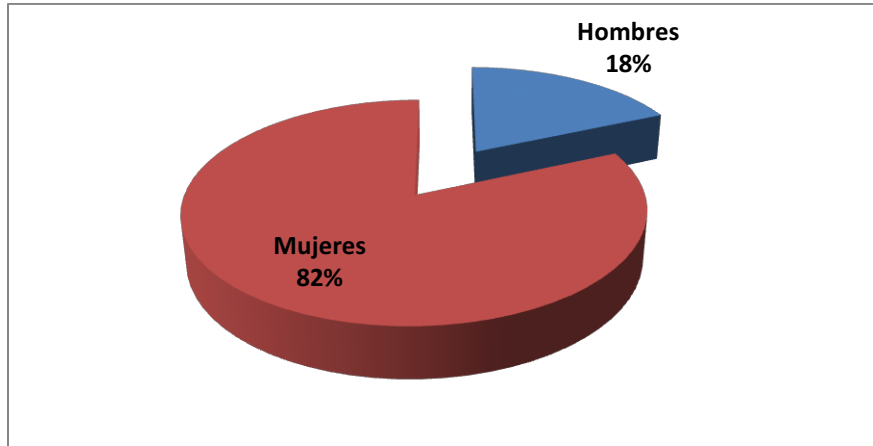


Figura 22. Sexo de los graduados

Fuente: Cuestionario a graduados

Un dato importante reflejado en la figura 22 es la notable participación de las mujeres (82%) en este tipo de estudios, así como la de elegir graduarse en la carrera de Contabilidad y Auditoría. Esto indicaría un elevado porcentaje de mujeres que se inclinan por estudiar y graduarse en esta carrera en comparación a los hombres.

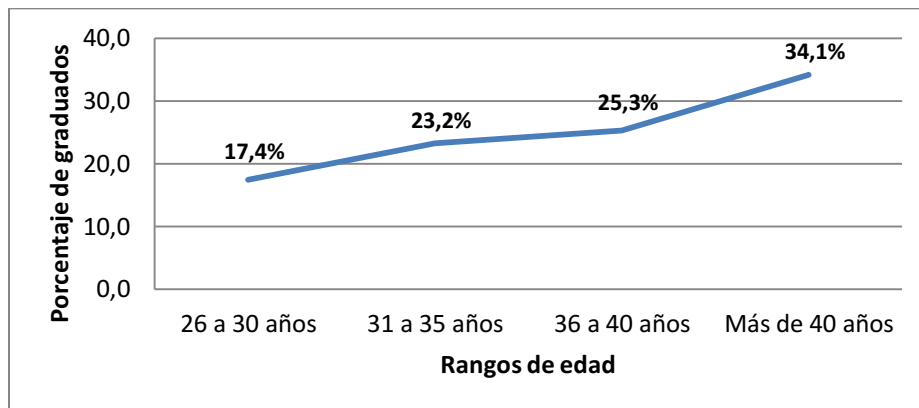


Figura 183. Edad actual de graduados en Contabilidad y Auditoría

Fuente: Cuestionario a graduados

De acuerdo a la información mostrada en la figura 23 se evidencia un porcentaje superior de graduados de más de 40 años (34,1%) que respondieron a la encuesta en relación a los más jóvenes (17,4%), lo que demostraría la apertura de las personas con mayor edad a participar de este tipo de estudios. El 13% (38) de los hombres

encuestados indican que su edad actual está sobre los 36 años, mientras que el 5,4% se ubica en un rango de edad de 26 a 35 años. En cuanto a las mujeres se identifica que el 67,3% (197) supera los 31 años de edad, y el 14,3% (42) tiene una edad comprendida entre los 26 a 30 años. En general, el 82,6% (242) de los encuestados actualmente sobrepasan los 31 años de edad, mientras que el 17,4% (51) actualmente, se encuentran entre los 26 a 30 años.

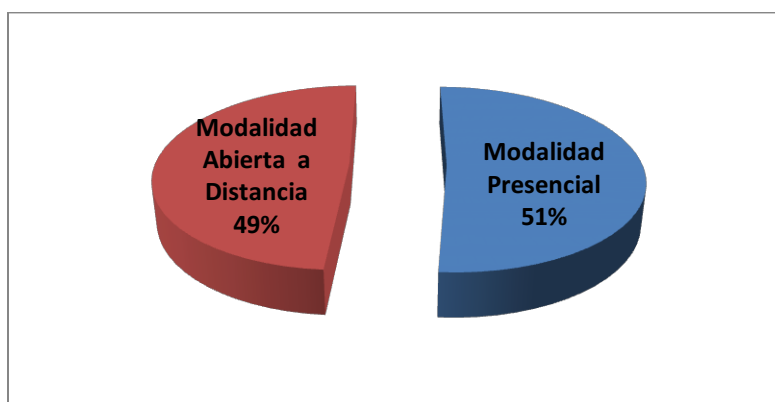


Figura 194. Modalidad de estudios de los graduados de la UTPL

Fuente: Cuestionario a graduados

La figura 24 indica una leve diferencia en el porcentaje de estudiantes graduados en estudios de Modalidad Presencial (150) y Modalidad Abierta y a Distancia (143). Lo que refleja la representatividad de quienes estudiaron y se titularon en la UTPL en sus dos modalidades. Del 51% de los graduados en la Modalidad Presencial el 43,3% (127) son mujeres y el 7,8% (23) hombres, mientras que en la Modalidad Abierta y a Distancia (49%) la distribución se encuentra entre el 38,2% (112) de mujeres y el 10,6% (31) de hombres. Los datos antes expuestos demuestran que los hombres prefieren estudiar en la Modalidad Abierta y a Distancia, mientras que las mujeres realizan sus estudios en mayor medida a través de la Modalidad Presencial.

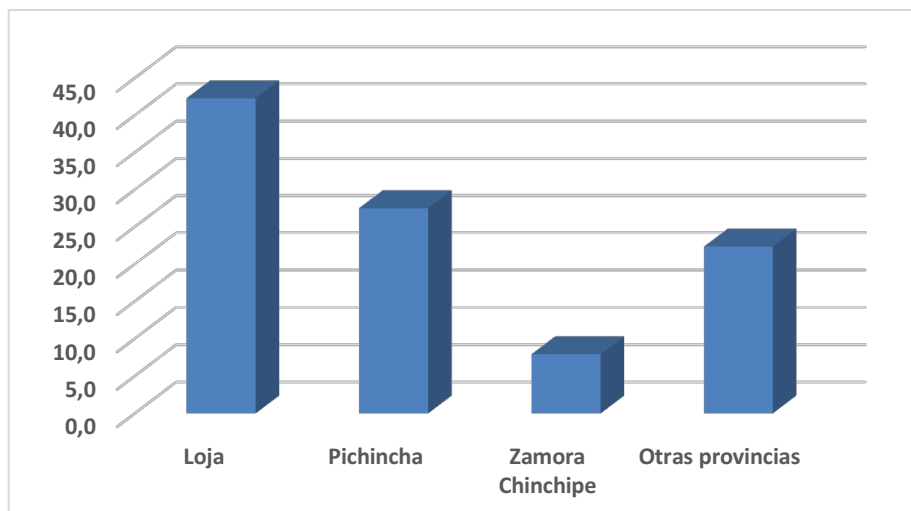


Figura 205. Lugar de residencia de los graduados

Fuente: Cuestionario a graduados

La figura 25 demuestra que quienes se gradúan en la UTPL viven principalmente en la provincia de Loja (42%), esto indicaría que los graduados tienen preferencia en pernoctar y posiblemente trabajar en su provincia de origen y en algunos casos, aunque en menor porcentaje, en provincias cercanas a ella. Sin embargo, la Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL está en todo el país y un porcentaje destacado se observa en la provincia de Pichincha (28%).

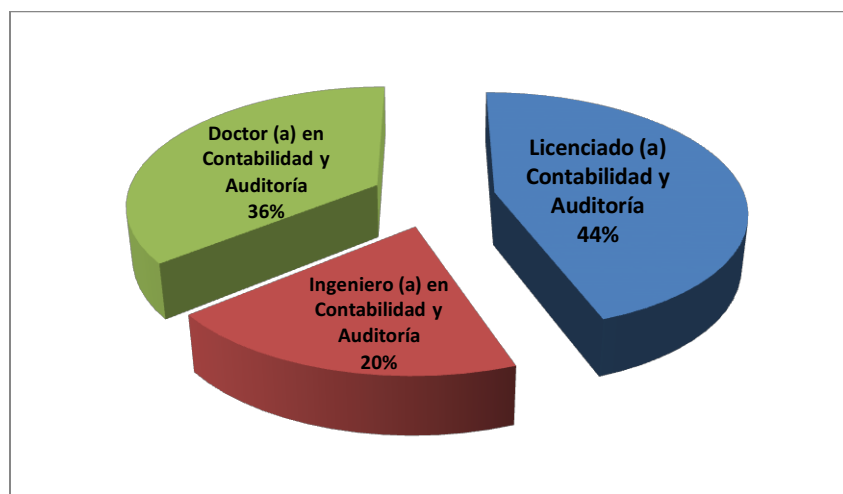


Figura 216. Título de grado obtenido por la muestra

Fuente: Cuestionario a graduados

En cuanto al título obtenido de quienes se graduaron en la UTPL, el 44% (154) mencionan haberse graduado de Licenciado(a) en Contabilidad y Auditoría y el 36% de Doctor(a) (124) en esta titulación y un porcentaje menor (20%) de Ingeniero(a) en Contabilidad y Auditoría.

Es relevante observar que los datos relacionados con el año de obtención del título, ya sea Ingeniero(a), Licenciado(a) y Doctor(a) en Contabilidad y Auditoría y el año de inicio de la carrera, indican que la mayoría de los estudiantes obtuvieron su título en un periodo de tiempo mayor al establecido por la carrera, mientras que otros lograron titularse con anticipación, posiblemente debido a procesos de reconocimientos de estudios. Es así que el promedio de quienes se graduaron de Licenciados en Contabilidad y Auditoría en la UTPL entre el año de ingreso y graduación les llevó 6,9 años, considerando que el tiempo de duración oficial de la Licenciatura es de 4 años. Con respecto al tiempo de duración de la Ingeniería y Doctorado en Contabilidad y Auditoría, el cual se establece en 5 años, los años promedio es de 4,7 y 6,2, respectivamente. Mientras que la media de años transcurridos entre el año de egreso y obtención del título de Licenciado en Contabilidad y Auditoría es de 2,2 años, para la Ingeniería es de 0,43 años y para el Doctorado de 4,3 años.

En término medio, a los hombres les supone una duración de 7,1 años desde que iniciaron su carrera hasta la obtención del título de Licenciatura en Contabilidad y Auditoría, mientras que el promedio de años que les toma a las mujeres es de 6,9 años. Los hombres obtuvieron el título de Ingeniero y Doctor en Contabilidad y Auditoría en 4,5 y 5,9 años de promedio, mientras que las mujeres obtuvieron los mismos títulos en 4,8 y 6,3 años, respectivamente.

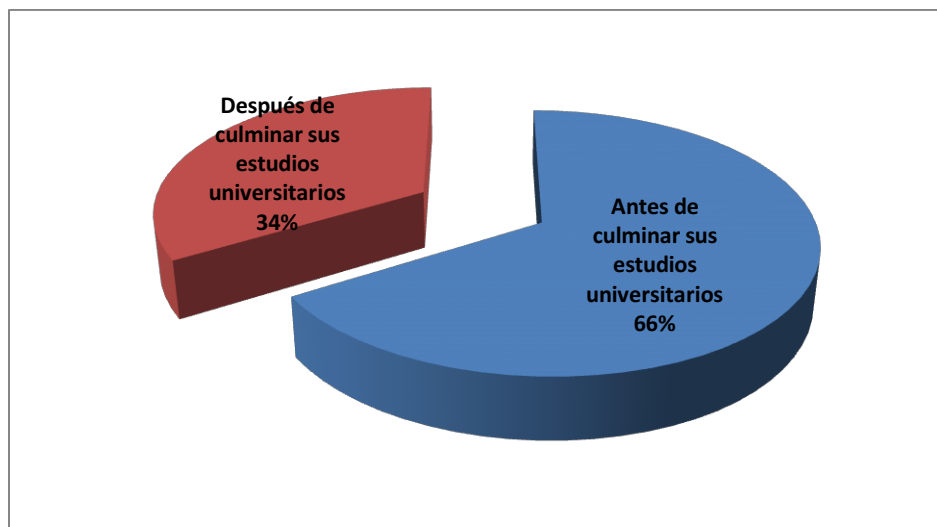


Figura 227. Primer trabajo en áreas de Contabilidad y Auditoría

Fuente: Cuestionario a graduados

La figura 27 presenta datos interesantes relacionados con el campo laboral de los graduados en los estudios de Contabilidad y Auditoría. El 66% (192) de los encuestados indican haber tenido experiencias laborales relacionadas con su carrera antes de culminar sus estudios universitarios, esto indicaría que tuvieron experiencias previas en el mercado laboral y, por lo tanto, una transición estudios-trabajo más sencilla. El 77,6% (149) de los graduados que mencionaron que obtuvieron su primer trabajo antes de culminar su carrera son mujeres, mientras que el 22,4% (43) son hombres. De quienes indicaron que obtuvieron su primer empleo después de finalizar su carrera, el 11,2% (11) son hombres y el 88,8% (87) mujeres.

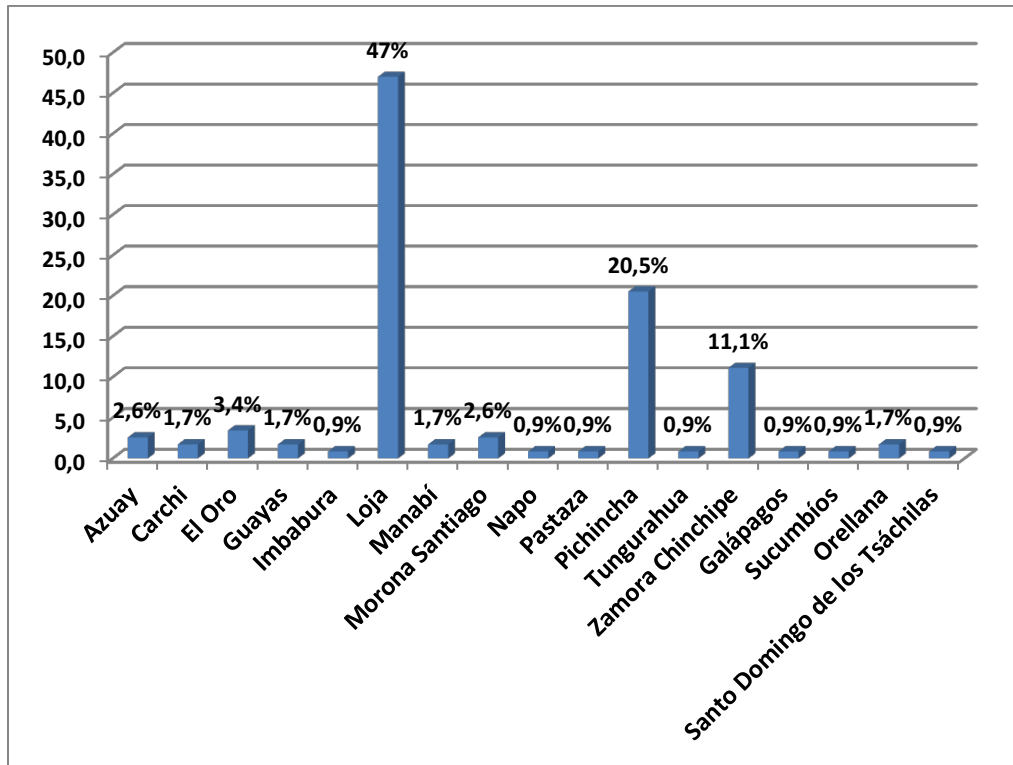


Figura 238. Ubicación de la empresa en la que trabajan los graduados

Fuente: Cuestionario a graduados

De acuerdo a la información recabada de los empleadores, sus empresas están ubicadas principalmente en la provincia de Loja (47%), Pichincha (20,5%) y Zamora Chinchipe (11,1%), en el resto de provincias la representación es menor del 3%, tal y como se representa en la figura 28. De la misma manera que en el caso de los graduados, las empresas se encuentran concentradas principalmente en Loja y provincias aledañas y otras de alto desarrollo económico y amplio mercado laboral.

Los empleadores señalan en un 54,7% (64) que en sus empresas existe un profesional en Contabilidad y Auditoría y el 45,3% (53) de 2 a 40 profesionales en Contabilidad, en este rango el 1,7% (2) han manifestado tener bajo su responsabilidad 40 profesionales de la carrera de Contabilidad y Auditoría.

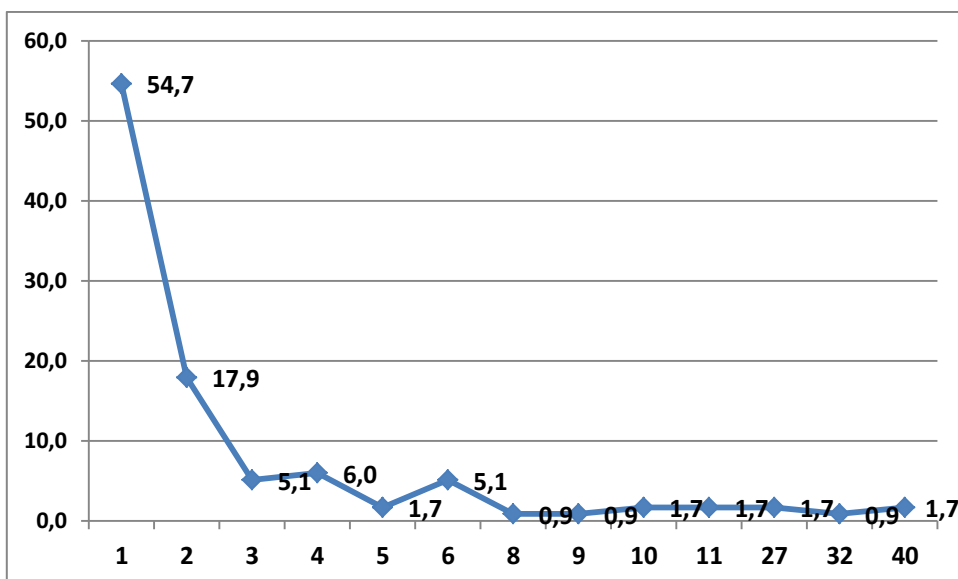


Figura 249. Número de profesionales en Contabilidad y Auditoría bajo la responsabilidad del empleador

Fuente: Cuestionario a graduados

Los empleadores manifiestan en más del 50% que tienen un empleado de la profesión de Contabilidad y Auditoría, mientras que el 17,9% señala que tiene dos empleados de esta profesión. La figura 29 indica que, a medida que el número de empleados asciende, los porcentajes de empleadores con esa cantidad de empleados Contadores y Auditores descienden.

6.5. Técnica de investigación

La técnica utilizada para recoger la información necesaria para la investigación fue la encuesta. El instrumento empleado fue el cuestionario que, como señala Morales (2011, p. 3), “un cuestionario según, el diccionario, es una *lista de preguntas que se proponen con cualquier fin; (...)*”. Para esta investigación se elaboraron *ad hoc* dos cuestionarios: uno para los graduados en la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL periodo 2006-2010; y otro para los empleadores de los graduados.

6.6. Recogida de información y muestreo

Una vez se tienen definidos y mejorados los instrumentos diseñados para la investigación, se procede a la selección de la muestra objeto de estudio de la misma, para la cual se empleó un método de muestreo no probabilístico de tipo intencional o de conveniencia, ya que se seleccionaron a todos los graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL, en concreto en el período 2006-2010. Este tipo de muestreo nos permite seleccionar de manera directa e intencionadamente a los individuos de la población de la que se pretende obtener la información. Creswell (2008) lo define como un procedimiento de muestreo cuantitativo en el que el investigador selecciona a los participantes, ya que están dispuestos y disponibles para ser estudiados; McMillan y Schumacher (2001) lo consideran como un método no probabilístico de seleccionar sujetos que están accesibles o disponibles.

6.6.1. Aplicación de la encuesta a los graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL, período 2006-2010

Con el cuestionario de graduados resultante tanto de la validez de expertos como de la prueba piloto, este se remitió por correo electrónico a los 517 graduados que constaban en la base de datos actualizada, con el fin de poder obtener la muestra necesaria para la investigación. En principio, la población de graduados constaba de 603, pero 86 de ellos no poseían correo electrónico, por lo que para ubicarlos se utilizó la vía telefónica convencional y celular.

Para solicitar la participación de los graduados, desde la plataforma SurveyMonkey se envió una comunicación online donde se les invitaba a responder al cuestionario (Anexo 16). En el correo electrónico enviado se les facilitaba un link que les dirigía a la encuesta online, ya que una vez que respondían el cuestionario los resultados se almacenaban automáticamente en la plataforma SurveyMonkey a través de un archivo de Excel.

La encuesta a graduados fue enviada el 11 de noviembre de 2014. El 1 de diciembre de ese mismo año se obtuvieron 157 respuestas, como se observa en la tabla 29. A partir de esta fecha los graduados ya no contestaban o sus respuestas eran mínimas, alrededor

de dos por día. Para solucionar este inconveniente y conseguir un número mayor de respuestas, se pidió la colaboración de dos alumnas de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, quienes ayudaron a llamar telefónicamente a los graduados que aún no habían respondido la encuesta. Aquellos exalumnos que no disponían en la base de datos de un correo electrónico se les solicitó, lo que contribuyó a obtener un mayor número de respuestas.

Algunas de las respuestas de los graduados a la encuesta se realizaban de manera parcial, por lo que se procedió a enviar nuevamente el enlace, empleando la opción *Send reminder email* de SurverMonkey, de esta manera se logró reducir las respuestas incompletas.

Finalmente, se obtuvieron 293 respuestas a la encuesta de graduados, 244 completas y 49 incompletas.

Tabla 29. Respuestas a la encuesta de graduados por fecha

Fecha	Respuestas
10/11/2014	57
17/11/2014	42
24/11/2014	26
01/12/2014	32
08/12/2014	36
15/12/2014	26
22/12/2014	13
29/12/2014	7
05/01/2015	16
12/01/2015	16
19/01/2015	13
26/01/2015	4
02/02/2015	5
Total	293

Elaboración propia

6.6.2. Aplicación de la encuesta a los empleadores de los graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL, período 2006-2010

Para obtener la información de los empleadores de los graduados en la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL, periodo 2006-2010, es importante mencionar que en el cuestionario de los graduados se incluyó la pregunta 14, *¿En qué empresa trabaja?*, la misma ayudó a obtener información para establecer la base de datos sobre los empleadores de los graduados. En este ítem, se pedía que indicaran el nombre del jefe y datos de localización de la empresa.

La base de datos de empleadores fue de 165, de los cuales se obtuvo una muestra, aplicando un nivel de confianza del 95% y un error del 5 %, con un resultado de 116 empleadores. La técnica utilizada para recopilar información fue la encuesta telefónica, personal y online. El 1 de diciembre de 2014 se inició la aplicación de la encuesta a los empleadores. Comenzamos llamando telefonicamente a los jefes de los graduados que residían en las provincias del país, con el propósito de solicitarles su colaboración respondiendo al cuestionario. La respuesta por este medio fue mínima, algunos respondían, otros pedían que se les enviara al correo. Este proceso se realizó con los empleadores de los graduados de todo el país a excepción de las ciudades de Loja, Quito y Zamora. Para encuestar a los empleadores de estas ciudades se utilizó la encuesta personal. La encuesta iba acompañada de un oficio, donde se le solicitaba al empleador su apoyo para la investigación respondiendo el cuestionario respectivo (Anexo 17).

Para encuestar a los empleadores del cantón Loja se capacitó a 30 alumnos de quinto semestre de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL, que lograron 45 respuestas. En Zamora el Coordinador del Centro universitario de la UTPL contribuyó para aplicar la encuesta a los empleadores, obteniendo 10 respuestas. Los empleadores de Quito fueron encuestados por una persona que se contrató para este fin, obteniendo 20 cuestionarios cumplimentados.

Los empleadores que se negaban a contestar la encuesta telefónicamente se les solicitó el correo electrónico para que respondieran a través de la plataforma SurveyMonkey; se enviaron 61 correos electrónicos pero se logró una respuesta mínima con esta estrategia, solo 11 empleadores respondieron al cuestionario por este medio.

El correo electrónico que se envió a través de SurveyMonkey contenía una carta donde se le solicitaba al empleador que respondiera la encuesta en el link que se adjuntaba.

Algunos empleadores no respondieron ni telefónicamente, ni por correo electrónico, esto fue motivo de preocupación porque aún no se llegaba a la muestra mínima. Para lograr la muestra mínima de empleadores, se tomó como último recurso enviar la encuesta con los profesores de la UTPL que fueron a examinar a los estudiantes con motivo del segundo parcial presencial en el mes de enero, a los alumnos de la Modalidad Abierta y a Distancia de las distintas provincias del país. Los profesores entregaron la encuesta a los coordinadores de los Centros universitarios de la UTPL, quienes ya fueron previamente contactados por teléfono para explicarles el proceso que debían realizar con relación al cuestionario a responder por los empleadores. Se enviaron en total 9 encuestas a los cantones: Piñas, Machala, Calvas, Latacunga, Guayaquil, Ibarra, Quevedo, Sucúa y Ambato, obteniendo 6 cuestionarios cumplimentados.

Finalmente se obtuvieron 117 respuestas de los empleadores de los graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, de las cuales 81 fueron personales, 25 telefónicas y 11 online, como se puede observar en la figura 30.

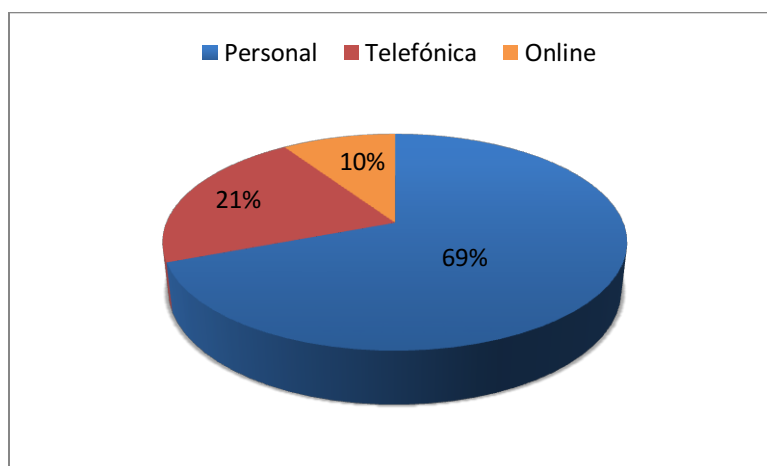


Figura 30. Tipo de medio utilizado para obtener respuesta de los empleadores

Elaboración propia

6.7. Procesamiento de la información

6.7.1. Respuestas de graduados

Las respuestas de los graduados se guardaban automáticamente en un archivo de Excel, en la plataforma SurveyMonkey. Para llevar a cabo el procesamiento de la información del cuestionario, se descargaron de la plataforma SurveyMonkey las respuestas en un archivo de Excel. Las respuestas a las preguntas cerradas fueron codificadas numéricamente en el archivo de Excel, para después ser trasladadas al software SPSS versión 22, mientras que las preguntas abiertas fueron analizadas cuantitativamente.

En el software SPSS se configuró cada variable, asignándole un código numérico a las respuestas de cada pregunta. Después se realizó el análisis estadístico de los datos, utilizando las distintas herramientas que posee el programa SPSS versión 22.

6.7.2. Respuestas de empleadores

El procesamiento de la información se realizó inicialmente en Excel, en esta hoja de cálculo se codificó cada una de las respuestas para después ser trasladadas al software estadístico SPSS, en este último se configuraron cada una de las variables, asignándoles el mismo código numérico de la hoja de cálculo. Una vez codificadas las variables en SPSS se procedió con el análisis estadístico de estas, a través de los distintos módulos del software.

6.8. Presentación y análisis de resultados

En este apartado se van a representar y extraer los resultados destacados obtenidos tras las aplicaciones del cuestionario a graduados y la encuesta a empleadores, todos ellos en relación a los objetivos planteados y las variables de estudio de esta investigación.

6.8.1. Nivel de inserción laboral de los profesionales contables de la UTPL en el mercado laboral y caracterización del desempleo

La figura 31 muestra que la mayoría de los graduados que respondieron a esta encuesta son empleados en relación de dependencia (73%), es decir, por cuenta ajena y un porcentaje menor (17%) es empleado autónomo. Estos datos reflejan el escaso emprendimiento por parte de los graduados.

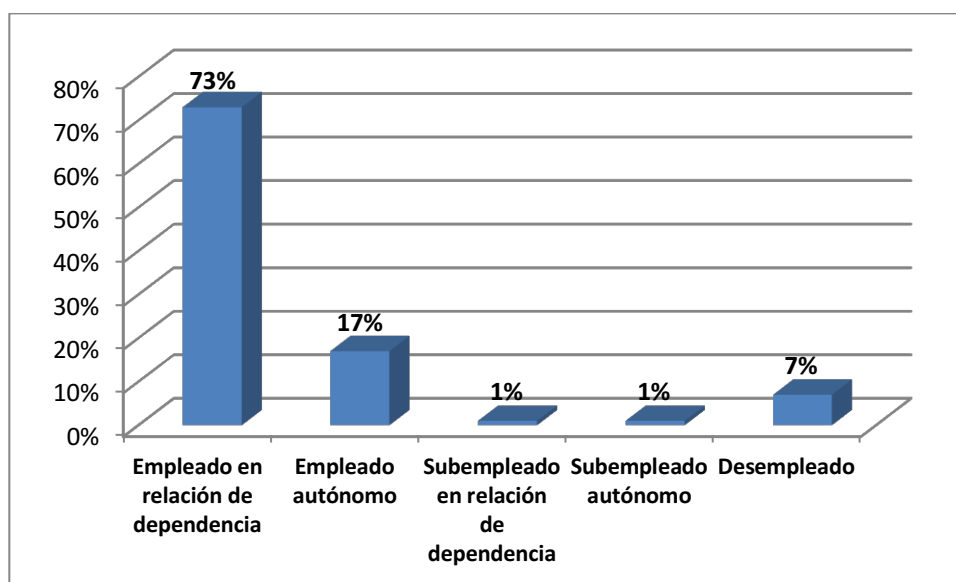


Figura 31. Situación laboral actual

Fuente: Cuestionario a graduados

El grupo de graduados encuestados manifiestan que actualmente el 70% (N=157) tiene más de 2 años de permanencia en las empresas a las que ingresaron, mientras que un 7% (N=15) es relativamente reciente, con una permanencia menor a 6 meses.

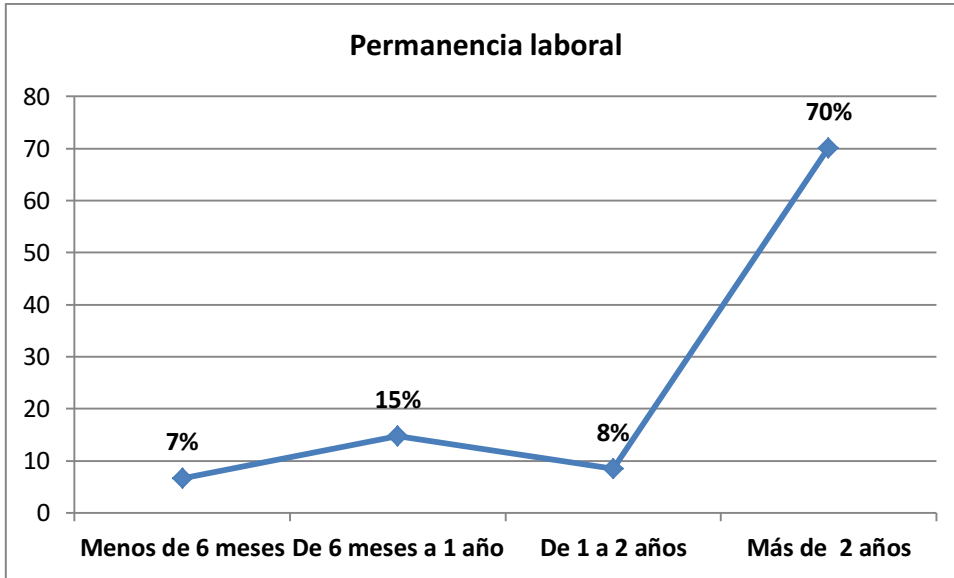


Figura 32. Permanencia laboral de los graduados en Contabilidad y Auditoría

Fuente: Cuestionario a graduados

En cuanto al nivel jerárquico de los graduados en la carrera de Contabilidad y Auditoría, el 50% es operativo (N=113), 21% ejecutivo (N=46) y el 17% Directivo (N=39).

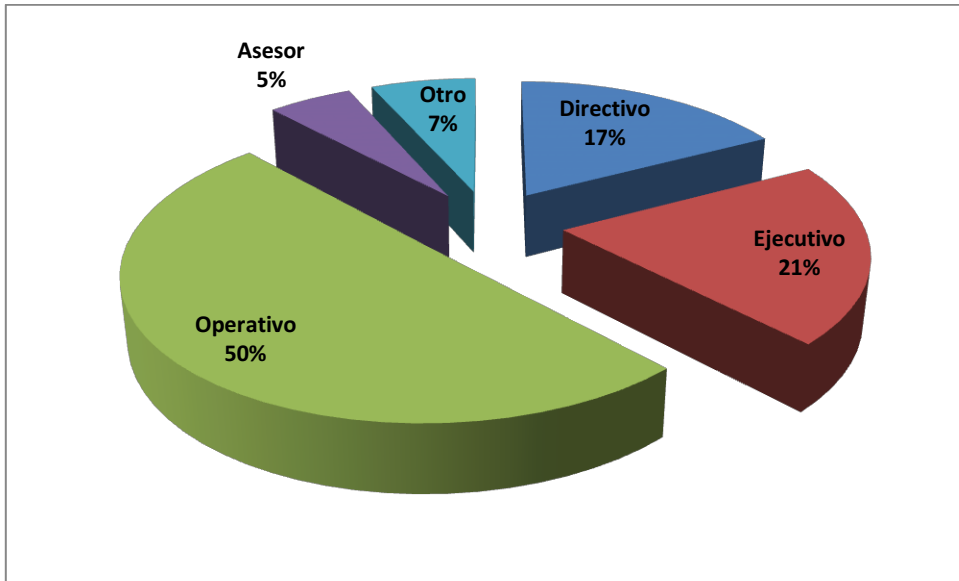


Figura 33. Nivel jerárquico del cargo de los graduados en Contabilidad y Auditoría

Fuente: Cuestionario a graduados

En la figura 34 los datos reflejan como el 51% (N=113) de los graduados en Contabilidad y Auditoría tienen un contrato de tipo indefinido; el 16% tienen un contrato de tiempo fijo; el 13% pertenece a servicios profesionales; el 2% tiene contrato eventual; y, finalmente, el 1% ha obtenido un trabajo reciente y se encuentra en período de prueba con una duración máxima de 90 días. Un dato a mencionar hace relación al 18% de los encuestados que manifiestan tener otra forma de contrato.

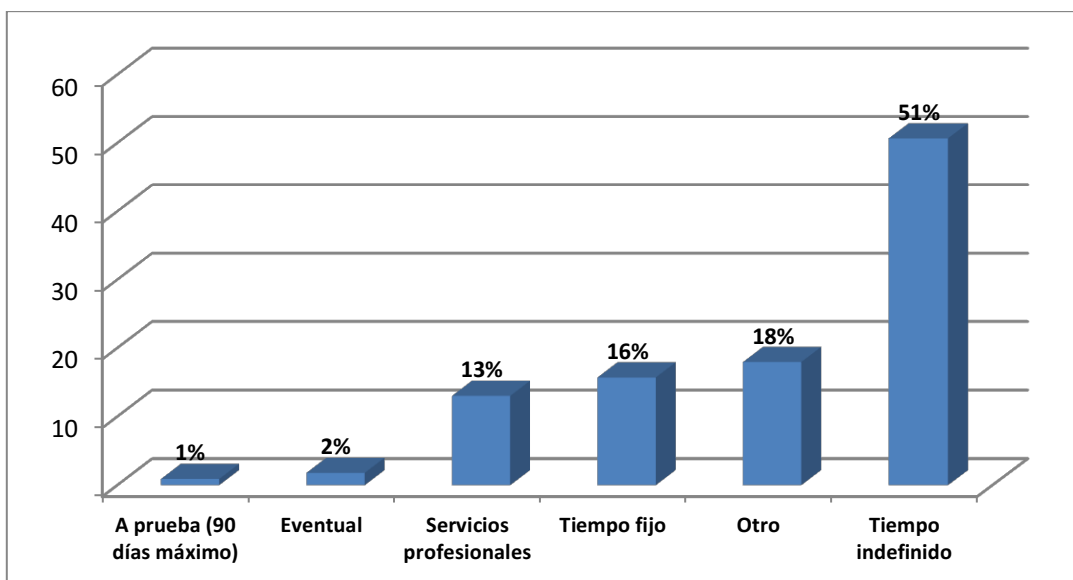


Figura 25. Tipo de contrato actual de los graduados en Contabilidad y Auditoría

Fuente: Cuestionario a graduados

Asimismo, se les consultó acerca de la jornada laboral (figura 35), la cual desarrollan a tiempo completo la mayoría (91%, N= 203) de los graduados en la Carrera de Contabilidad y Auditoría, mientras que sólo el 5% (N=11) indican trabajar a media jornada. Y el otro 4% expone un tipo de jornada diferente, que es un trabajo por horas o días a la semana, tiempo parcial o de acuerdo a los requerimientos de sus clientes.

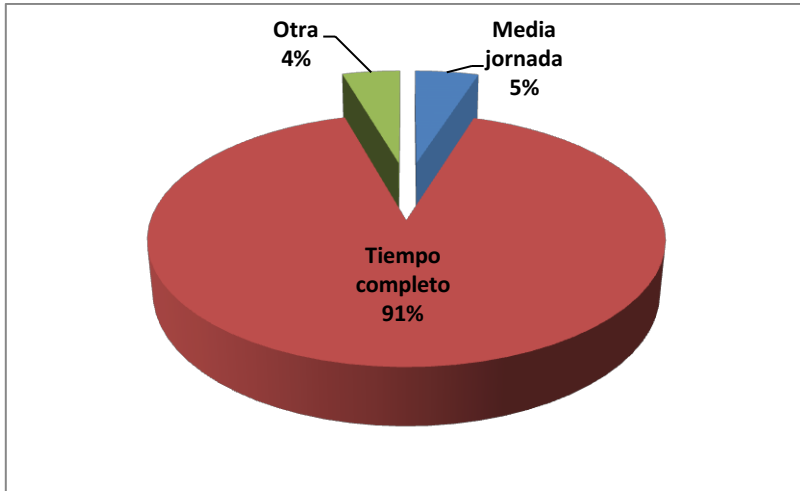


Figura 26. Jornada de trabajo de los graduados en Contabilidad y Auditoría

Fuente: Cuestionario a graduados

En relación a la remuneración percibida (figura 36) por los graduados en su primer empleo, la remuneración mensual actual de los encuestados registra un mayor porcentaje (33%) en el rango de \$1001 a \$2000; seguidos de un sueldo entre \$751 y \$1000 con un 24%. La remuneración más alta, de más de \$2001, la recibe un 17%. El resto de remuneraciones se distribuyen de la siguiente manera: un 14% recibe entre \$501 y \$750; un 9% entre \$341 y \$500; y, por último, un 3% recibe \$340.

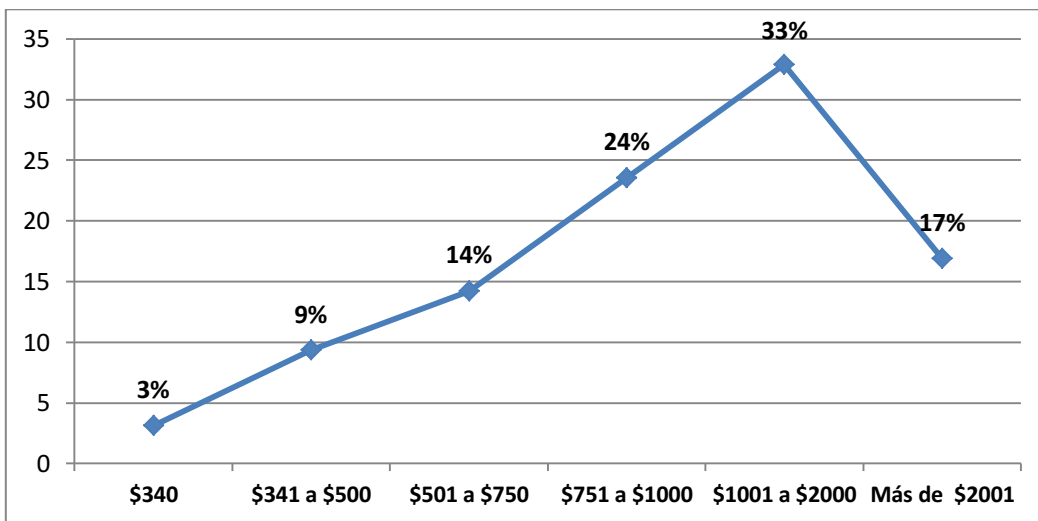


Figura 36. Remuneración mensual de los graduados de Contabilidad y Auditoría

Fuente: Cuestionario a graduados

Estudio de la relación de dependencia entre situación laboral y modalidad de estudios

El análisis de las variables modalidad de estudios y situación laboral actual demuestra que de los graduados en Contabilidad y Auditoría que realizaron sus estudios en la Modalidad Presencial y a Distancia el 75% se encuentra empleados en relación de dependencia; y el 24,5% restante se distribuye entre autónomos y desempleados. Se observan datos más favorables a favor de los graduados que estudian a distancia porque registran un porcentaje mínimo de desempleo (2,1%) y son más proclives a desarrollar iniciativas de empleo autónomas 10,9%.

Se procedió al análisis de la asociación entre la situación laboral y el título obtenido por los graduados, pero no se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas.

Tabla 30. Situación laboral y modalidad de estudios

			Empleado en relación de dependencia	Empleado autónomo	Desempleado	Total
Modalidad de estudios realizada	Presencial	Frecuencia	115	19	14	148
		% del total	40,4%	6,7%	4,9%	51,9%
	A distancia	Frecuencia	100	31	6	137
		% del total	35,1%	10,9%	2,1%	48,1%
TOTAL		Frecuencia	215	50	20	285
		% del total	75,4%	17,5%	7,0%	100%

Elaboración propia

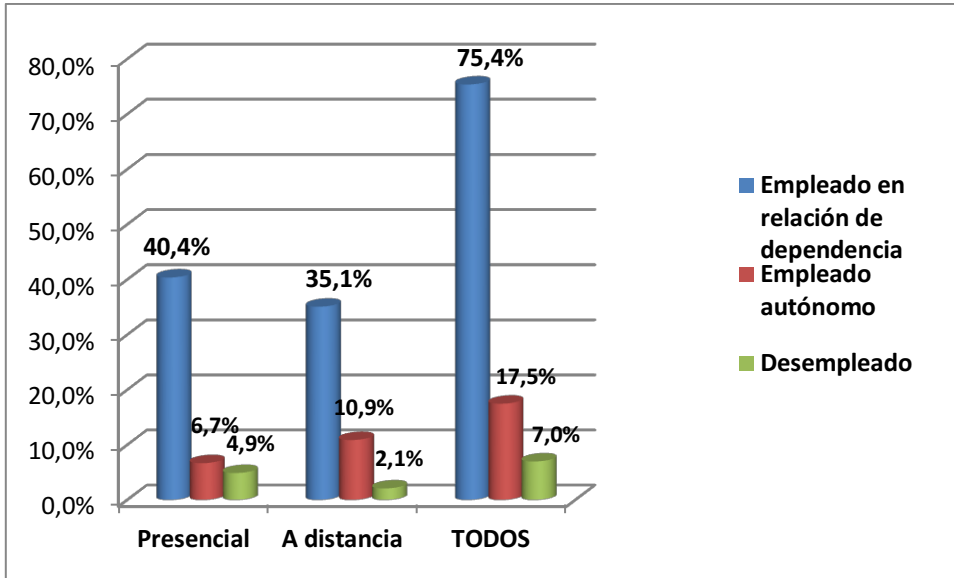


Figura 37. Situación laboral actual y modalidad de estudios

Fuente: Cuestionario a graduados

Tabla 31. Prueba de chi-cuadrado en relación a la situación laboral y la modalidad de estudios

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	6,712 ^a	2	,035
Razón de verosimilitud	6,822	2	,033
Asociación lineal por lineal	,003	1	,958
N de casos válidos	285		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 9,61.

Elaboración propia

Tabla 32. Prueba de chi-cuadrado en relación a la situación laboral y el título obtenido por los graduados

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	4,404 ^a	4	,354
Razón de verosimilitud	4,809	4	,307
Asociación lineal por lineal	,273	1	,601
N de casos válidos	285		

a. 1 casillas (11,1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,49.

Elaboración propia

Estudio de la relación de dependencia entre nivel jerárquico y título de los graduados

Se realizó el análisis de la asociación entre estas variables sin que los resultados pudieran mostrar una relación significativa entre ambas.

Tabla 33. Prueba de chi-cuadrado en relación al nivel jerárquico y el título obtenido por los graduados

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	5,672 ^a	4	,225
Razón de verosimilitud	6,130	4	,190
Asociación lineal por lineal	,886	1	,347
N de casos válidos	293		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 8,78.

Elaboración propia

Estudio de la relación de dependencia entre nivel jerárquico y modalidad de estudios

Se procedió al análisis de la asociación entre estas variables sin que los resultados pudieran mostrar una relación significativa entre ambas.

Tabla 34. Prueba de chi-cuadrado en relación al nivel jerárquico y la modalidad de estudios

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	,899 ^a	2	,638
Razón de verosimilitud	,899	2	,638
Asociación lineal por lineal	,536	1	,464
N de casos válidos	293		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 19,03.

Elaboración propia

Estudio de la relación de dependencia entre tipo de contrato y título de grado

Se procedió al análisis de la asociación entre estas variables sin que los resultados pudieran mostrar una relación significativa entre ambas.

Tabla 35. Prueba de chi-cuadrado en relación al tipo de contrato y el título de grado obtenido

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	6,370 ^a	6	,383
Razón de verosimilitud	6,335	6	,387
Asociación lineal por lineal	,028	1	,867
N de casos válidos	223		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 6,89.

Elaboración propia

Estudio de la relación de dependencia entre tipo de contrato y modalidad de estudios

Se procedió al análisis de la asociación entre estas variables sin que los resultados pudieran mostrar una relación significativa entre ambas.

Tabla 36. Prueba de chi-cuadrado en relación al tipo de contrato y la modalidad de estudios

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1,132 ^a	3	,769
Razón de verosimilitud	1,133	3	,769
Asociación lineal por lineal	,959	1	,327
N de casos válidos	223		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 14,43.

Elaboración propia

Estudio de la relación de dependencia entre jornada de trabajo y título de grado

Se procedió al análisis de la asociación entre estas variables sin que los resultados pudieran mostrar una relación significativa entre ambas.

Tabla 37. Prueba de chi-cuadrado en relación a la jornada de trabajo y el título de grado obtenido

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	2,555 ^a	2	,279
Razón de verosimilitud	2,663	2	,264
Asociación lineal por lineal	,006	1	,937
N de casos válidos	293		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 20,27.

Elaboración propia

Estudio de la relación de dependencia entre jornada de trabajo y modalidad de estudios

Se procedió al análisis de la asociación entre estas variables sin que los resultados pudieran mostrar una relación significativa entre ambas.

Tabla 38. Prueba de chi-cuadrado en relación a la jornada de trabajo y la modalidad de estudios

Medidas simétricas			
		Valor	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Phi	-,028	,626
	V de Cramer	,028	,626
N de casos válidos		293	

Elaboración propia

Estudio de la relación de dependencia entre remuneración mensual y título de grado

El análisis de chi-cuadrado refleja en este caso una asociación entre estas dos variables de estudio ($0,027 < 0,05$).

A nivel general, el estudio de la remuneración mensual según la titulación obtenida por los profesionales de Contabilidad y Auditoría, señala que tres cuartas partes de los sujetos reciben un salario medio o alto (entre \$751 y \$1000 con un 24,3%; entre \$1001 y \$2000, 33,9%; y superiores a \$2000, 17,4%). Resulta lógico que los que presentan un grado de doctor son los que obtienen una remuneración más alta.

Llama la atención que los sueldos a nivel general sean medio-altos en los tres títulos. Si analizamos las remuneraciones, sorprende que el grupo de los Ingenieros reciban una remuneración menor que los Licenciados, con todo, son pocos los sujetos que se encuentran en esta categoría por lo que son resultados que no pueden ser generalizables.

Tabla 39. Remuneración mensual y título de grado obtenido

			P22_REC					Total
			\$341 - \$500	\$501 - \$750	\$751 - \$1000	\$1001 - \$2000	Más de \$2001	
Título único	Licenciados en Contabilidad y Auditoría	Frecuencias	8	13	22	25	10	78
		% del total	3,70%	6,00%	10,10%	11,50%	4,60%	35,80%
	Ingenieros en Contabilidad y Auditoría	Frecuencias	8	12	10	15	5	50
		% del total	3,70%	5,50%	4,60%	6,90%	2,30%	22,90%
	Doctores en Contabilidad y Auditoría	Frecuencias	5	7	21	34	23	90
		% del total	2,30%	3,20%	9,60%	15,60%	10,60%	41,30%
Total	Frecuencias	21	32	53	74	38	218	
	% del total	9,60%	14,70%	24,30%	33,90%	17,40%	100%	

Elaboración propia

Tabla 40. Prueba de chi-cuadrado en relación a Remuneración mensual y título de grado obtenido

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	17,327 ^a	8	,027
Razón de verosimilitud	17,329	8	,027
Asociación lineal por lineal	7,535	1	,006
N de casos válidos	218		

1 casillas (6,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,82.

Elaboración propia

Estudio de la relación de dependencia entre remuneración mensual y modalidad de estudios

Se procedió al análisis de la asociación entre estas variables sin que los resultados pudieran mostrar una relación significativa entre ambas.

Tabla 41. Prueba de chi-cuadrado en relación a la remuneración mensual y la modalidad de estudios

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	7,955 ^a	4	,093
Razón de verosimilitud	8,171	4	,086
Asociación lineal por lineal	3,499	1	,061
N de casos válidos	218		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 10,40.

Elaboración propia

Estudio de la relación de dependencia entre empleabilidad en la empresa actual y modalidad de estudios

El análisis de chi-cuadrado refleja en este caso una asociación entre estas dos variables de estudio ($0,018 < 0,05$).

La mayor parte de los trabajadores de Contabilidad y Auditoría (70,1%) llevan trabajando más de 2 años en la empresa actual. Son muy pocos los trabajadores que indican que llevan menos de 6 meses en la empresa (N=15), pero de esos la mayoría han estudiado en la modalidad a distancia. No obstante, la frecuencia tan baja no hace extrapolables los resultados.

Tabla 42. Empleabilidad en la empresa actual y modalidad de estudios

Modalidad de	Presencial	Frecuencias	¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa actual?				Total
			Menos de 6 meses	De 6 meses a 1 año	De 1 a 2 años	Más de 2 años	
			4	22	13	74	113

estudios realizada		% del total	1,8%	9,8%	5,8%	33%	50,4%
	A distancia	Frecuencias	11	11	6	83	111
		% del total	4,9%	4,9%	2,7%	37,1%	100%
Total		Frecuencias	15	33	19	157	224
		% del total	6,7%	14,7%	8,5%	70,1%	100%

Elaboración propia

Tabla 43. Prueba de chi-cuadrado en relación a la empleabilidad en la empresa actual y la modalidad de estudios

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,011 ^a	3	,018
Razón de verosimilitudes	10,274	3	,016
Asociación lineal por lineal	,221	1	,638
N de casos válidos	224		
a. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 7,43.			

Elaboración propia

Estudio de la relación de dependencia entre empleabilidad en la empresa actual y título obtenido

Se procedió al análisis de la asociación entre estas variables sin que los resultados pudieran mostrar una relación significativa entre ambas.

Tabla 44. Prueba de chi-cuadrado en relación a la empleabilidad en la empresa actual y título obtenido

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,624 ^a	9	,382
Razón de verosimilitudes	10,603	9	,304
Asociación lineal por lineal	1,509	1	,219
N de casos válidos	224		

a. 6 casillas (37,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,54.

Elaboración propia

Caracterización del desempleo

En cuanto a la caracterización del desempleo de los graduados en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica Particular de Loja, se analizan los aspectos relacionados con la situación laboral, los factores a los que se atribuye el desempleo y el tiempo que lleva en esa situación en una muestra de 293 graduados de los cuales el 6,8% (N=20) son desempleados.

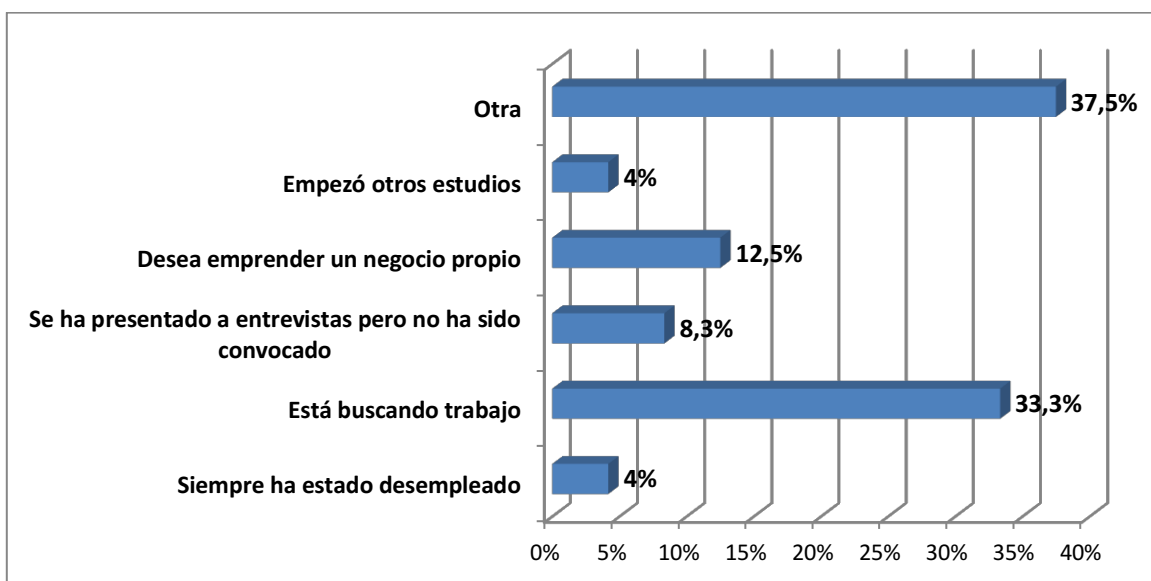


Figura 38. Situación laboral después de haber culminado estudios en la carrera de Contabilidad y Auditoría

Fuente: Cuestionario a graduados

Un porcentaje importante de graduados menciona que su situación laboral posterior a obtener un título en la Carrera de Contabilidad y Auditoría no está contemplada en las opciones dadas (37,5%), señalando que se encuentran entre procesos de liquidación, temporalidad de empleos y desempleado actualmente. El 33,3% de los graduados indica que se encuentra buscando trabajo. Un 12,5% manifiesta el deseo de querer emprender un negocio propio, seguido por un 8,3% que se ha

presentado a entrevistas pero que aún no ha sido convocado. Los porcentajes más bajos, ambos del 4%, se encuentran entre haber iniciado otros estudios y en 'siempre ha estado desempleado'.

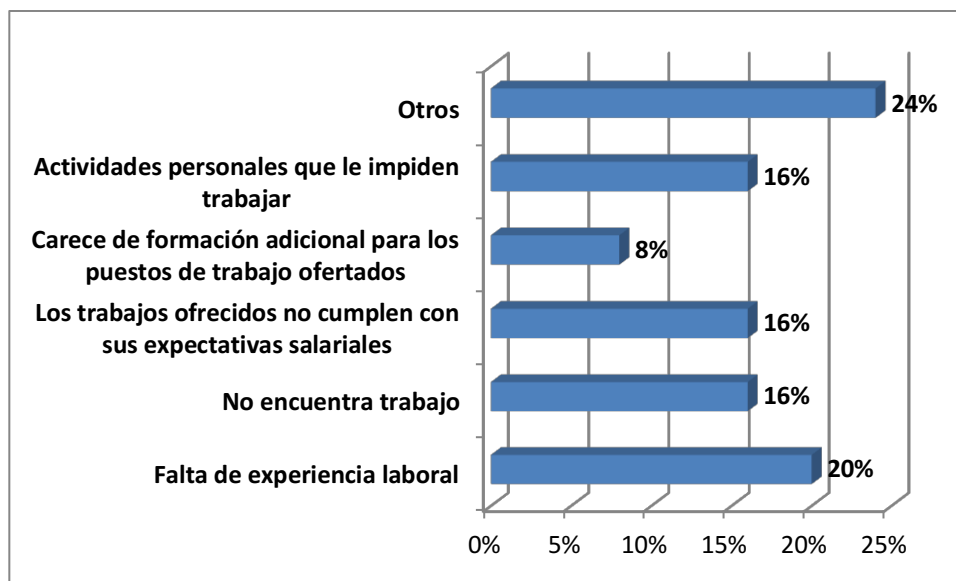


Figura 39. Factores que atribuyen a su situación actual

Fuente: Cuestionario a graduados

Al recabar esta información se obtuvieron los mismos resultados, en cuanto al número de respuestas (20 de 293). El porcentaje más alto indica que existen otros factores (24%) (motivos de salud, familiares, liquidación del último trabajo) diferentes a los expuestos en la encuesta, que han influido en la situación actual. Mientras que un 20% indica que se debe a la falta de experiencia laboral. El 16% menciona que se debe a que “no encuentra trabajo o a que los trabajos ofrecidos no cumplen con sus expectativas salariales” y por “actividades personales que le impiden trabajar”. Por último, el 8% considera que “carece de formación adicional para los puestos de trabajo ofertados”.

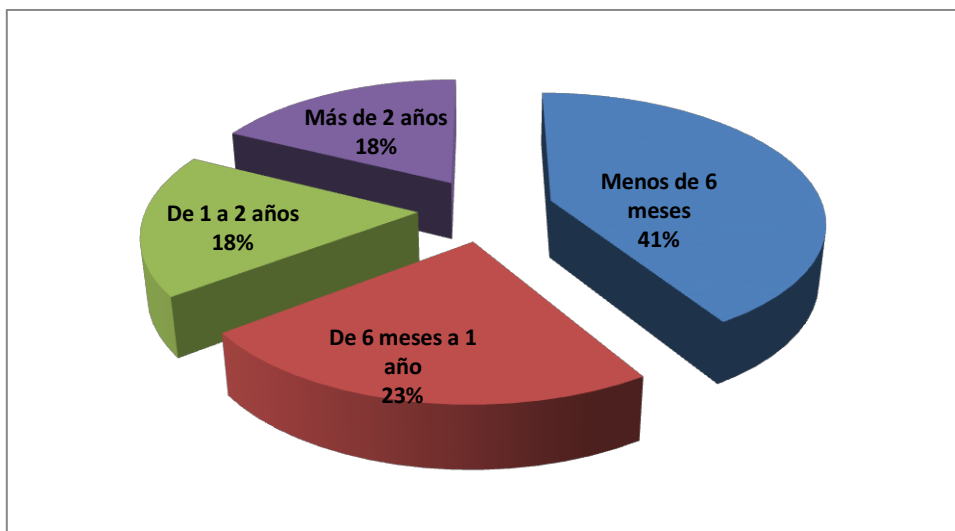


Figura 40. Desempleo

Fuente: Cuestionario a graduados

En relación al tiempo que lleva sin empleo, un 41% (N=7) de los graduados encuestados señalan que llevan menos de 6 meses, el 23% (N=4) de 6 meses a 1 año, el 18% (N=3) de 1 a 2 años y el 18% (N=3) más de 2 años.

6.8.2. Mercado de trabajo al que acceden los graduados en la Escuela de Ciencias Contables y Auditoría de la UTPL

Un dato interesante acerca de quienes se graduaron en Contabilidad y Auditoría es el cargo que desempeñan actualmente. Tal y como se refleja en la figura 41, el 22% indica que son contadores, un 10% asistentes contables y un 8% son gerentes propietarios. Entre los cargos menos representados se encuentran: Administrativo, Tesorero, Gerente, Director financiero, Docente universitario, Auditor y Analista contable. Además, el 24% de los encuestados desempeñan distintas ocupaciones, agrupadas en la categoría de otros, y entre las que destacan: Secretaria, Analista financiero, Analista y Administrador.

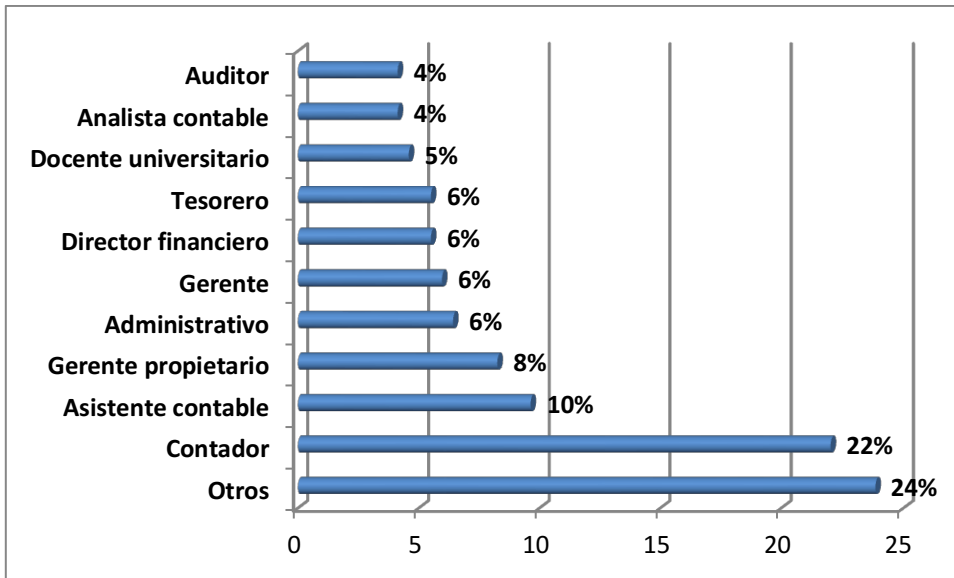


Figura 27. Cargo actual de los graduados

Fuente: Cuestionario a graduados

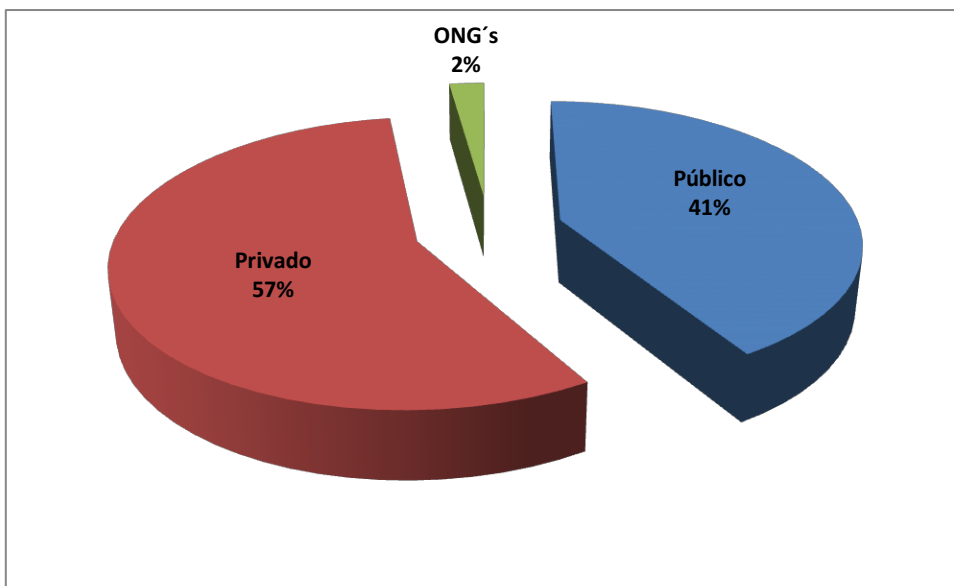


Figura 42. Tipo de empresa en la que trabajan los graduados en Contabilidad y Auditoría

Fuente: Cuestionario a graduados

La figura 42 refleja que el 57% (N=127) de los encuestados se encuentran trabajando actualmente en empresas privadas, el 41% (N=93) en empresas de carácter público y el 2% (N=5) en Organizaciones No Gubernamentales (ONG's).

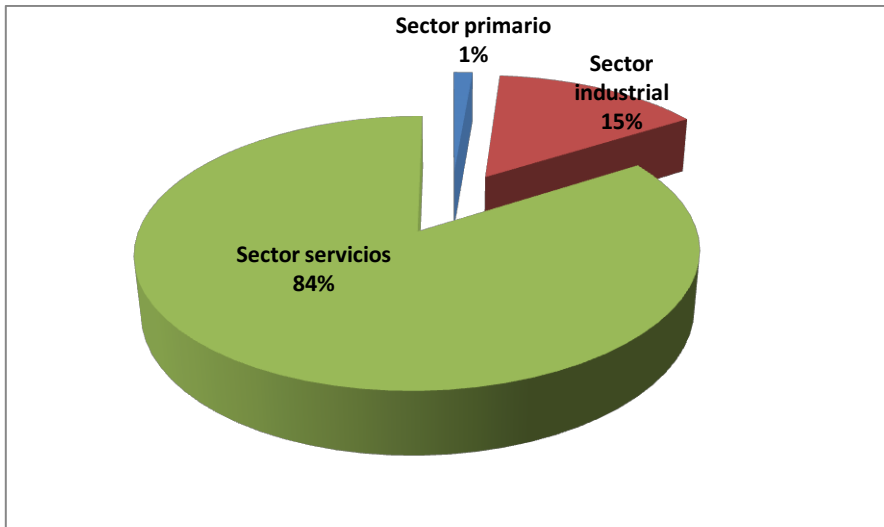


Figura 28. Actividad económica de la empresa en la que trabajan los graduados en Contabilidad y Auditoría

Fuente: Cuestionario a graduados

En la figura 43 se refleja la distribución de los graduados en Contabilidad y Auditoría en relación a la actividad económica de la empresa en la que trabajan. Así, el 84% de los encuestados se encuentra en empresas del sector servicios (actividades de contabilidad, administrativas y de apoyo de oficina, comercio, enseñanza, etc.), el 15% en empresas del sector industrial (energía y agua, industria de bienes intermedios, de bienes de capital, de bienes de consumo...) y tan sólo un 1% en empresas del sector primario (agricultura, ganadería, silvicultura, pesca, piscicultura...).

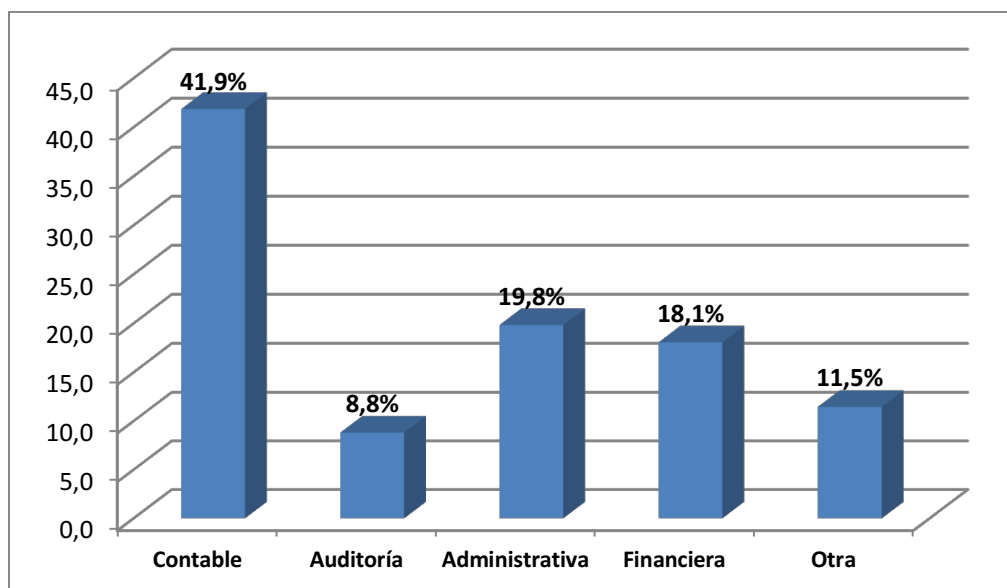


Figura 29. Área de la empresa en la que desempeñan la actividad laboral

Fuente: Cuestionario a graduados

De quienes se graduaron en la Carrera de Contabilidad y Auditoría, el 41,9% (95) se han dedicado a trabajar en la parte contable de las empresas, mientras que el 19,8% (45) y 18,1% (41) se desempeñan en el área Administrativa y Financiera, respectivamente. Solamente, el 8,8% (20) de los graduados se dedica a la Auditoría.

Estudio de la relación de dependencia entre tipo de empresa actual y modalidad de estudios

Se procedió al análisis de la asociación entre estas variables sin que los resultados pudieran mostrar una relación significativa entre ambas.

Tabla 45. Prueba de chi-cuadrado de la relación de dependencia entre tipo de empresa actual y modalidad de estudios

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,226 ^a	2	,329
Razón de verosimilitudes	2,353	2	,308

Asociación lineal por lineal	1,318	1	,251
N de casos válidos	225		
a. 2 casillas (33,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,47.			

Elaboración propia

En este caso en el que se relaciona la variable tipo de empresa y modalidad de estudios es posible concluir que las variables no está asociadas.

Estudio de la relación de dependencia entre tipo de empresa actual y título obtenido

En la tabla 46 se puede evidenciar que las variables relacionadas con tipo de empresa en la que trabajan los graduados y el título obtenido son independientes.

Tabla 46. Prueba de chi-cuadrado de la relación de dependencia entre el tipo de empresa actual y el título obtenido

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,769 ^a	6	,574
Razón de verosimilitudes	5,803	6	,446
Asociación lineal por lineal	,192	1	,661
N de casos válidos	225		
a. 4 casillas (33,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,84.			

Elaboración propia

Estudio de la relación de dependencia entre actividad económica de la empresa y título obtenido

Se procedió al análisis de la asociación entre estas variables sin que los resultados pudieran mostrar una relación significativa entre ambas.

Tabla 47. Prueba de chi-cuadrado de la relación de dependencia entre la actividad económica de la empresa y el título obtenido

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,689 ^a	6	,459
Razón de verosimilitudes	6,901	6	,330
Asociación lineal por lineal	,545	1	,460
N de casos válidos	225		
a. 4 casillas (33,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,51.			

Elaboración propia

Los sectores de la actividad económica de la empresa como son: primario, industrial y servicios en la que se encuentran trabajando los graduados de Contabilidad y Auditoría, y el título universitario obtenido son independientes. Frecuencias y porcentajes indican que el 78,5% de los Licenciados, 89,8% Doctores y 83,7% Ingenieros en Contabilidad y Auditoría trabajan principalmente en el sector servicios.

Estudio de la relación de dependencia entre actividad económica de la empresa y modalidad de estudios

Tenemos un porcentaje muy elevado de respuestas que indican que los graduados están trabajando en el sector servicios. Siendo proporcionalmente mayor, en el caso de los graduados que proceden de la modalidad presencial.

Es inexistente la presencia en el sector primario, sea cual fuere la modalidad de estudios cursada. En el sector industrial, aun siendo bajo el porcentaje, son los alumnos a distancia los que presentan una mayor proporción.

Tabla 48. Actividad económica de la empresa y modalidad de estudios

			¿En qué sector de la actividad económica se encuentra clasificada la empresa en la que presta sus servicios?			Total
			Sector primario	Sector industrial	Sector servicios	
Modalidad de estudios realizada	Presencial	Frecuencias	2	10	101	113
		% del total	0,9%	4,4%	44,9%	100%
	A distancia	Frecuencias	1	23	88	112
		% del total	0,4%	10,2%	39,1%	100%
Total		Frecuencias	3	33	189	225
		% del total	1,3%	14,7%	84%	100%

Elaboración propia

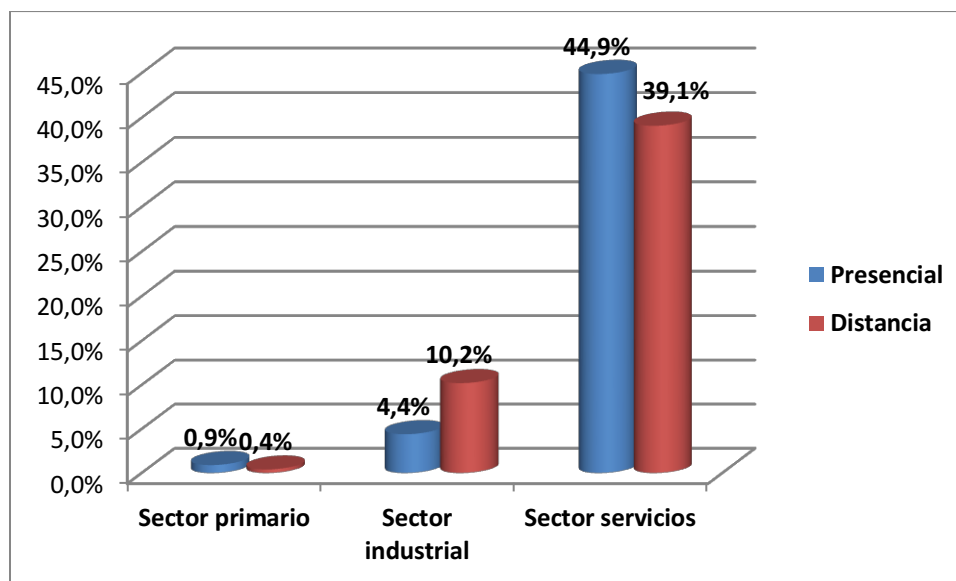


Figura 30. Actividad económica de la empresa y modalidad de estudios

Fuente: Cuestionario a graduados

Tabla 49. Prueba de chi-cuadrado en relación a la actividad económica de la empresa y la modalidad de estudios

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,344 ^a	2	,042
Razón de verosimilitudes	6,493	2	,039
Asociación lineal por lineal	3,250	1	,071
N de casos válidos	225		
a. 2 casillas (33,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,49.			

Elaboración propia

Estudio de la relación de dependencia entre área de la empresa y título obtenido

Se procedió al análisis de la asociación entre estas variables sin que los resultados pudieran mostrar una relación significativa entre ambas.

Tabla 50. Prueba de chi-cuadrado en relación al área de la empresa y el título obtenido

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,869 ^a	12	,155
Razón de verosimilitudes	16,479	12	,170
Asociación lineal por lineal	,076	1	,782
N de casos válidos	227		
a. 3 casillas (15,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 3,35.			

Elaboración propia

La asociación entre variables como área de la empresa en la que se desempeña y título obtenido del graduado muestra independencia de variables.

Estudio de la relación de dependencia entre área de la empresa y modalidad de estudios

Se procedió al análisis de la asociación entre estas variables sin que los resultados pudieran mostrar una relación significativa entre ambas.

Tabla 51. Prueba de chi-cuadrado en relación al área de la empresa y la modalidad de estudios

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,687 ^a	4	,321
Razón de verosimilitudes	4,756	4	,313
Asociación lineal por lineal	1,555	1	,212
N de casos válidos	227		
a. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 9,96.			

Elaboración propia

El área de la empresa en la que se desempeñan laboralmente los graduados y la modalidad de estudios no se encuentran asociadas.

6.8.3. Relación entre el perfil profesional del contador-auditor que requieren las empresas y el desarrollado por la titulación

Comparativa de la valoración de las competencias genéricas por los graduados y empleadores

A continuación, se presenta los principales resultados en relación a las competencias genéricas entre las valoraciones de los graduados y los empleadores.

Tabla 52. Comparativa de la valoración de las competencias genéricas por los graduados y empleadores

Competencias genéricas	Graduados		Empleadores
	Durante formación en la carrera	En su trabajo actual	
Comunicación Oral y Escrita	3,02	3,47	3,19
Orientación a la innovación y a la investigación	2,76	3,12	2,87
Pensamiento crítico y reflexivo	3,07	3,45	3,17
Trabajo en equipo	2,87	3,38	3,33
Comunicación en Inglés	1,84	1,85	1,82
Compromiso e implicación social	2,77	3,21	3,11
Comportamiento ético	3,54	3,74	3,57
Organización y planificación del tiempo	3,16	3,58	3,26
Otras	2,45	3,23	3,00

Elaboración propia

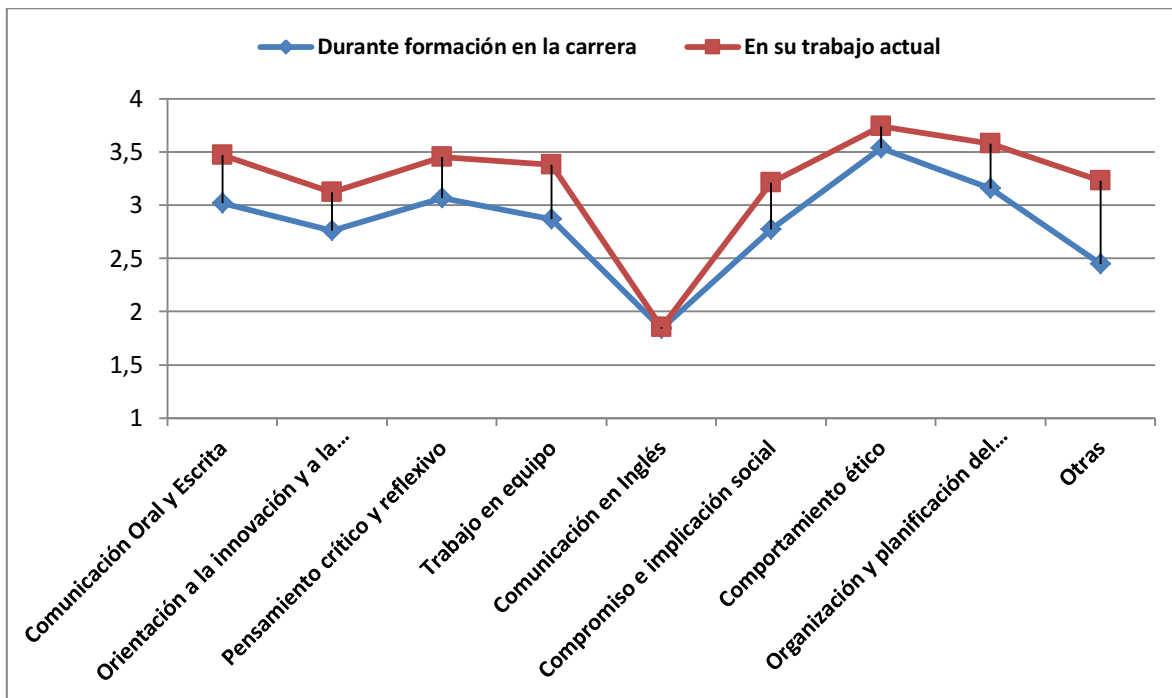


Figura 31. Puntuaciones dadas por los graduados a las competencias genéricas

Fuente: Cuestionario a graduados y empleadores

En la figura 46 se representa la comparativa entre las competencias genéricas adquiridas por los graduados durante su formación en la Carrera y en su trabajo actual. Los datos reflejan que en casi todas las competencias hay una constante, que es una variación de medio punto entre lo aprendido en la carrera y lo desarrollado en el trabajo. Los graduados otorgan unas valoraciones más altas de las competencias logradas en el trabajo que en la Carrera, salvo la comunicación en inglés que, además de tener una valoración menor, no la logran de manera suficiente en ninguno.

Tabla 53. Contraste entre nivel de desarrollo de las competencias genéricas percibidas por los graduados durante su formación en la carrera y en sus trabajos actuales

Estadísticos de prueba ^a								
	Comunicación	Innovación e investigación	Pensamiento crítico y reflexivo	Trabajo en equipo	Comunicación en inglés	Compromiso e implicación social	Comportamiento ético	Org. y planificación del tiempo
Z	-7,881 ^b	-5,828 ^b	-6,877 ^b	-6,766 ^b	-,210 ^b	-7,039 ^b	-5,488 ^b	-6,984 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,833	,000	,000	,000

a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo

b. Se basa en rangos negativos.

Elaboración propia

Como ya se intuía existen diferencias estadísticamente significativas en todos los pares de variables, salvo en el caso de la comunicación en inglés.

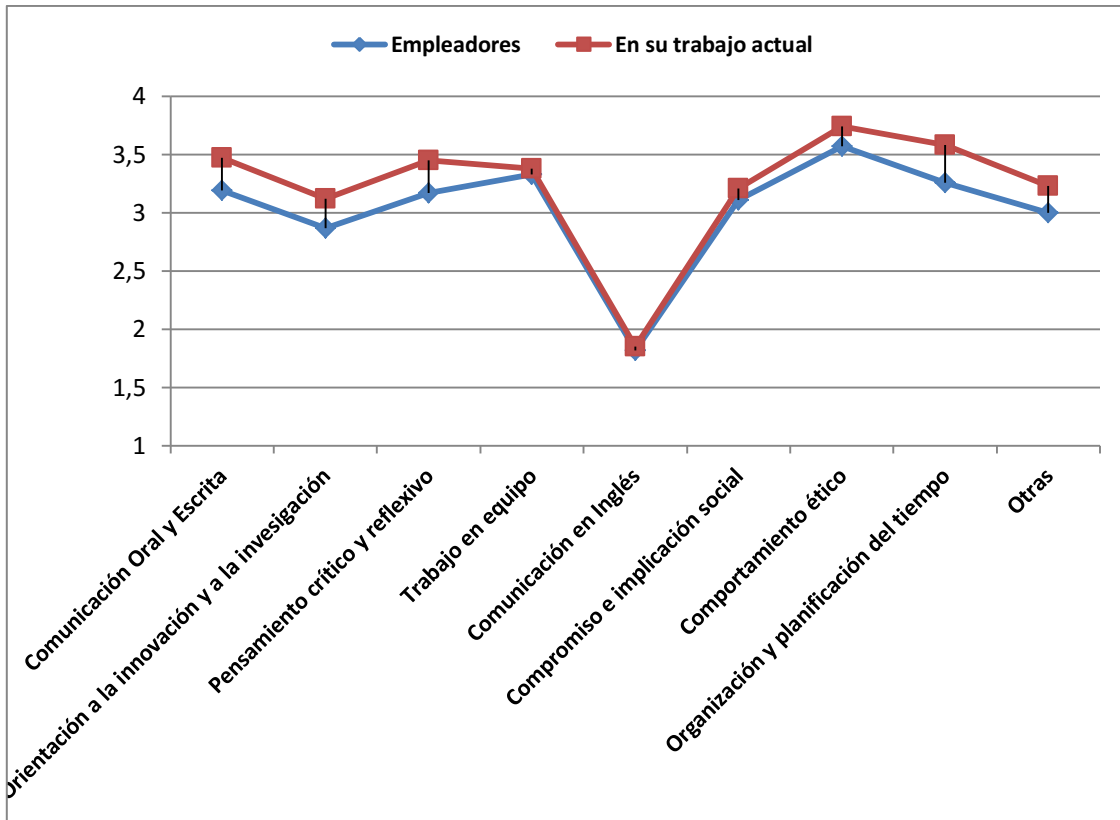


Figura 32. Puntuaciones dadas por los graduados y empleadores a las competencias genéricas

Fuente: Cuestionario a graduados y empleadores

En cuanto a la comparativa entre el desarrollo de las competencias genéricas de los graduados en su trabajo actual y la percepción de los empleadores en su desarrollo, se observa que la constante es menor, ya que la diferencia es de un cuarto de punto, lo que muestra que graduados y empleadores tienen valoraciones muy aproximadas. En relación a la competencia de comunicación en inglés, se confirma por los empleadores su nivel de desarrollo. También es destacable que en dos competencias se aproximan mucho las valoraciones de los empleadores a las dadas por los graduados, nos referimos al trabajo en equipo y al compromiso e implicación social.

Tabla 54. Contraste entre nivel de desarrollo de las competencias genéricas percibidas por los graduados en sus trabajos actuales y por los empleadores

Estadísticos de prueba ^a								
	Comunicación	Innovación e investigación	Pensamiento crítico y reflexivo	Trabajo en equipo	Comunicación en inglés	Compromiso e implicación social	Comportamiento ético	Org. y planificación del tiempo
Z	-2,775 ^b	-2,619 ^b	-2,713 ^b	-,323 ^c	-1,036 ^b	-1,247 ^b	-2,292 ^b	-3,566 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,006	,009	,007	,747	,300	,212	,022	,000

a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo

b. Se basa en rangos negativos.

c. Se basa en rangos positivos.

d. La suma de rangos negativos es igual a la suma de rangos positivos.

Elaboración propia

Existen diferencias estadísticamente significativas en todos los pares de variables analizados, salvo 'trabajo en equipo', 'comunicación en inglés' y 'compromiso e implicación en el trabajo'.

Comparativa de la valoración de las competencias específicas por los graduados y empleadores

A continuación, se presentan los principales resultados en relación a las competencias específicas entre las valoraciones de los graduados y los empleadores.

Tabla 55. Comparativa de la valoración de las competencias específicas por los graduados y empleadores

Competencias específicas	Graduados		Empleadores
	Durante formación en la carrera	En su trabajo actual	
Gestiona, establece sistemas y procedimientos contables para generar información económica y financiera en empresas e instituciones públicas y privadas	2,72	3,11	3,08
Ejecuta auditorías financieras, de gestión y de sistemas informáticos	2,12	2,22	2,34
Utiliza tecnologías informáticas en el manejo, gestión y control contable de las empresas públicas y privadas	2,43	3,22	3,16
Aplica la estadística como medio cuantitativo y cualitativo en el análisis de la información	2,51	2,82	2,74
Aplica el marco jurídico legal operativo financiero vigente de las áreas laboral, mercantil, societario, tributario y sobre contratación pública	2,76	3,38	3,24
Analiza e interpreta la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales	2,84	3,25	3,16
Aplica técnicas presupuestarias como herramienta de planificación y control	2,56	3,03	2,99
Establece estrategias para una eficiente gestión empresarial	2,51	3,04	2,89
Utiliza modelos matemáticos en la solución de problemas financieros y de inversión de las organizaciones	2,46	2,67	2,50
Propone estrategias económico-financieras en el diseño, ejecución y evaluación de proyectos de inversión	2,34	2,72	2,67
Otras	2,20	2,80	3,50

Elaboración propia

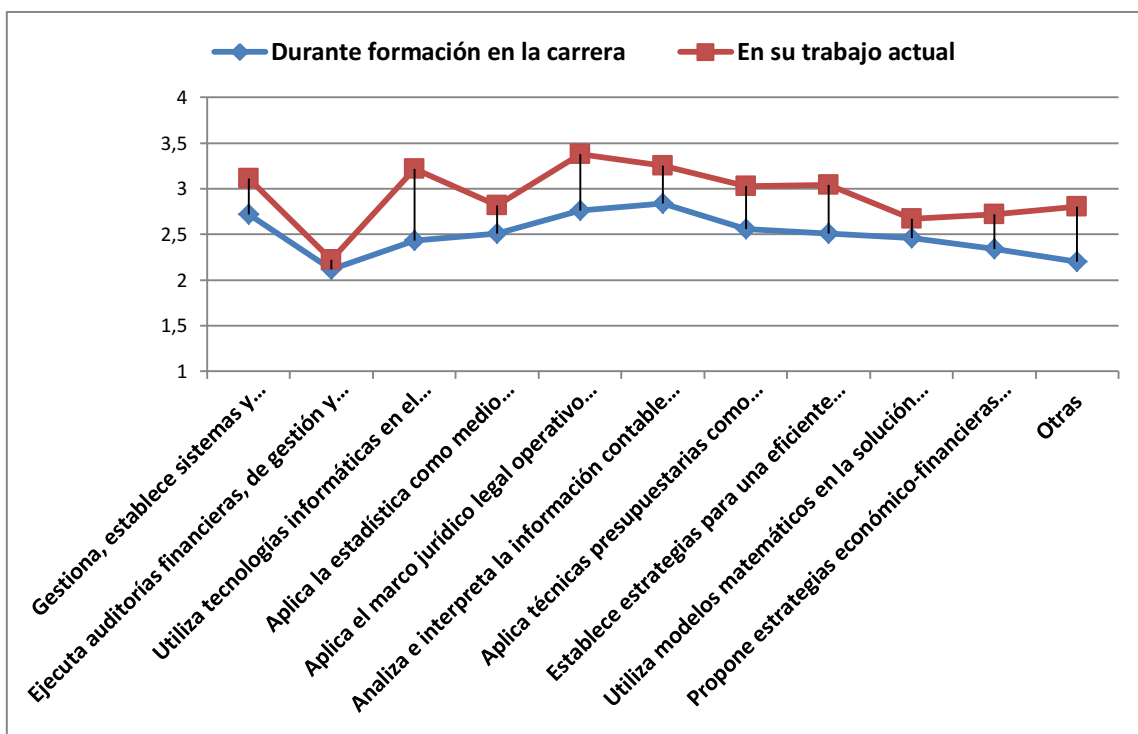


Figura 33. Nivel de desarrollo medio de las competencias específicas durante la formación universitaria y en el trabajo actual de los graduados

Fuente: Cuestionario a graduados

Al analizar el desarrollo de las competencias específicas se evidencian bajos niveles, sobre todo en la formación de la Carrera con respecto a las aplicadas en su trabajo actual. De las 10 competencias específicas citadas, los encuestados señalan que 9 de ellas han sido desarrolladas en su trabajo actual, es así que las competencias en la que se gestiona, establece sistemas y procedimientos contables, aplica el marco jurídico legal operativo financiero vigente, y analiza e interpreta la información contable, presentan una diferencia de 1 punto entre el desarrollo de la competencia en la formación de la carrera (3=bastante) y durante el trabajo actual (4=mucho).

La misma diferencia (1 punto) se encuentra en las competencias específicas relacionadas con la aplicación de la estadística, utilización de modelos matemáticos y la proposición de estrategias económico-financieras con un nivel de desarrollo más bajo, es así que se encuentra un bajo nivel durante la formación en la carrera (2=poco) y un progreso destacado en el trabajo actual (3=bastante).

Una marcada diferencia (2 puntos) se observa en las competencias de aplicación de técnicas presupuestarias como herramienta de planificación y control, y otras competencias específicas mencionadas por los encuestados, donde los graduados ubican un bajo desarrollo de las competencias durante la formación académica (2=poco) y alto en el trabajo actual (4=bastante). Las otras (sistemas para trabajar con el medio ambiente, anexos transaccionales, compras públicas, seguridad y salud ocupacional, proyectos y planificación) son competencias identificadas por los encuestados que no han sido acreditadas en la formación (1=nada), pero sí bastante aplicadas (3=bastante) en el trabajo actual.

Finalmente, la competencia de ejecución de auditorías financieras, de gestión y de sistemas informáticos, los encuestados indican poco avance durante la formación académica, pero aún más bajo en el trabajo actual (1=nada).

Tabla 56. Contraste entre nivel de desarrollo de las competencias específicas percibidas por los graduados durante su formación en la carrera y en sus trabajos actuales

Estadísticos de prueba ^a										
	Gestiona	Ejecuta	Utiliza	Aplica la estadística	Aplica el marco jurídico	Analiza	Aplica técnicas	Establece	Utiliza	Propone
Z	-5,241 ^b	-1,708 ^b	-8,149 ^b	-5,709 ^b	-7,572 ^b	-5,422 ^b	-6,726 ^b	-7,023 ^b	-3,609 ^b	-5,484 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000	,088	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo

b. Se basa en rangos negativos.

Elaboración propia

Existen diferencias estadísticamente significativas en todos los pares de variables analizados, salvo en la competencia específica de 'ejecuta auditorías financieras, de gestión y de sistemas informáticos'.

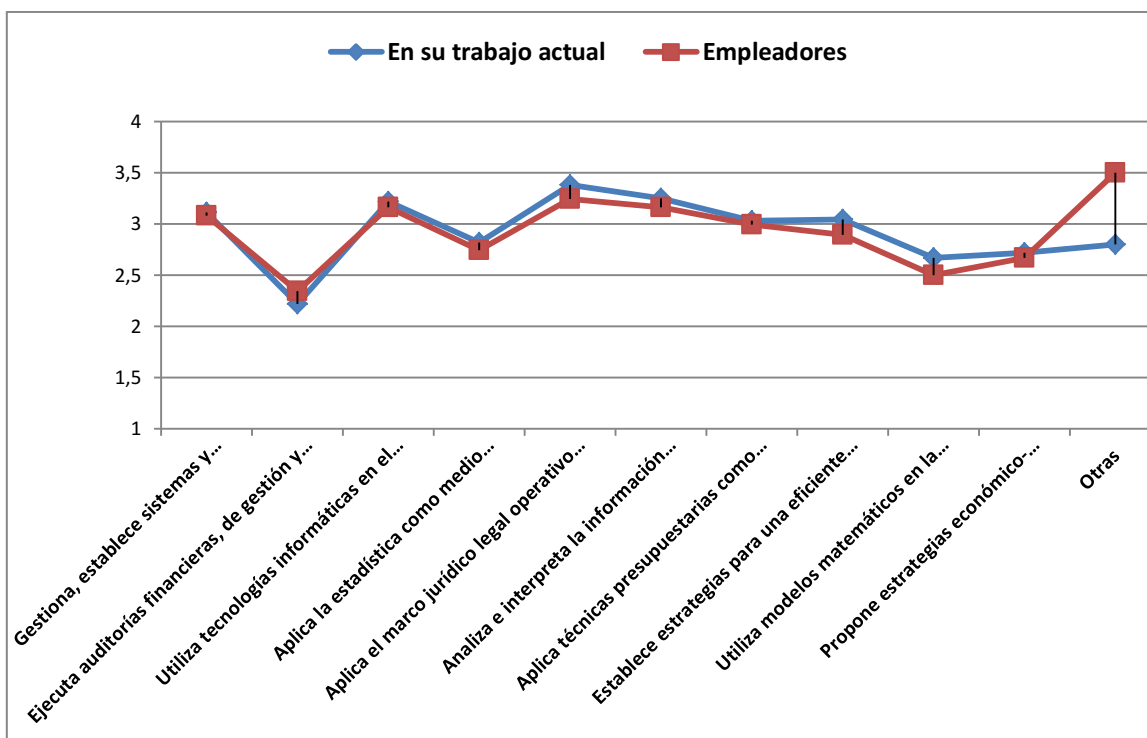


Figura 34. Nivel de desarrollo medio de las competencias específicas percibidas por los graduados en el trabajo actual y el percibido por los empleadores

Fuente: Cuestionario a empleadores y cuestionario a graduados

De manera general, se puede observar que el nivel de desarrollo de las competencias específicas percibidas por los empleadores y los empleados, los cuales se graduaron en la Carrera de Contabilidad y Auditoría, presentan un nivel de puntuación similar, en las que las distancias entre una puntuación y otra de los actores, en cada competencia es pequeña, salvo en algunas de ellas. Los graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría y los empleadores presentan una puntuación promedio de las competencias específicas en torno a 3, que indica una valoración de *bastante*.

A pesar de que, por lo general, las competencias están puntuadas de forma similar para ambos actores, es significativo destacar ciertas competencias en las que los graduados consideran que han sido más desarrolladas en comparación a la percepción de los empleadores, este es el caso de las competencias específicas siguientes: aplica el marco jurídico legal operativo financiero vigente de las áreas laboral, mercantil, societario, tributario y sobre contratación pública; establece estrategias para una eficiente gestión

empresarial; y utiliza modelos matemáticos en la solución de problemas financieros y de inversión de las organizaciones.

Asimismo, se detectan competencias que los empleadores indican que han sido aplicadas en un nivel superior a lo percibido por los graduados en Contabilidad y Auditoría, estas competencias son: ejecuta auditorías financieras, de gestión y de sistemas informáticos; y un grupo de competencias ubicadas en otras (organizar bases de datos de usuarios de agua potable, actualización de inventarios e informes contables), las cuales presentan la diferencia más alta de 0,7.

Tabla 57. Contraste entre nivel de desarrollo de las competencias específicas percibidas por los graduados en sus trabajos actuales y los empleadores

Estadísticos de prueba ^a										
	Gestiona	Ejecuta	Utiliza	Aplica la estadística	Aplica el marco jurídico	Analiza	Aplica técnicas	Establece	Utiliza	Propone
Z	-,150 ^b	-1,385 ^b	-,051 ^c	-,715 ^c	-,982 ^c	-,587 ^c	-,279 ^b	-1,455 ^c	-1,838 ^c	-,302 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,881	,166	,960	,474	,326	,557	,780	,146	,066	,762

a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo

b. Se basa en rangos negativos.

c. Se basa en rangos positivos.

Elaboración propia

No existen diferencias estadísticamente significativas en todos los pares de variables analizados, es decir, no existen diferencias entre las valoraciones de los graduados y los empleadores sobre las competencias específicas.

6.8.4. Grado de satisfacción de los graduados con el trabajo actual y de los empleadores con el trabajo realizado por los profesionales de Contabilidad y Auditoría

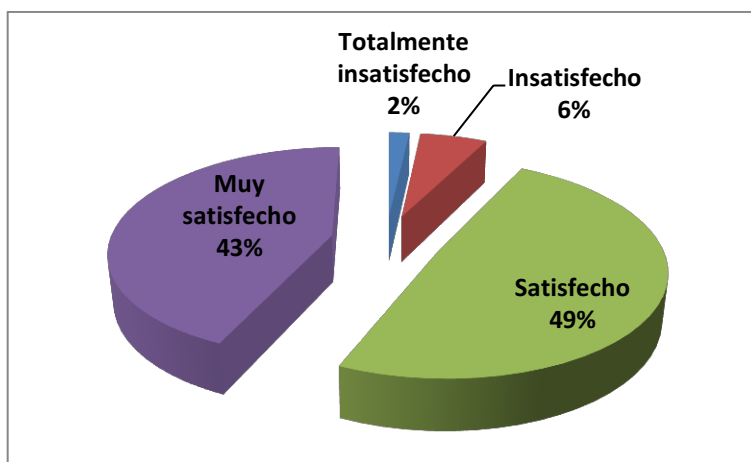


Figura 50. Satisfacción percibida por los graduados con su trabajo actual.

Fuente: Cuestionario a graduados

La figura 50 presenta la satisfacción percibida por los graduados con respecto a su desempeño laboral actual, con el que el 49% (N=111) se encuentra satisfecho, seguido por un 43% (N=98) que manifiesta estar bastante satisfecho con su trabajo actual. Escasamente, un 2% (N=4) dice que se encuentra totalmente insatisfecho y un 6% (N=13) insatisfecho.

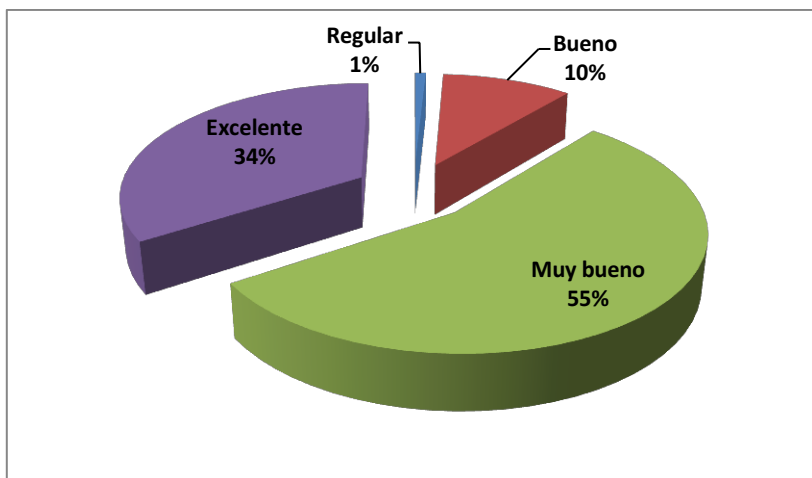


Figura 51. Satisfacción de los empleadores con el desempeño de los graduados en Contabilidad y Auditoría

Fuente: Cuestionario a empleadores

Según se indica en la figura 51 el 55% (N=64) de los empleadores considera que el trabajo de los graduados en Contabilidad y Auditoría que trabajan actualmente en sus empresas es muy bueno, incluso excelente en un 34% (N=40), un 10% lo considera bueno y un 1% regular. Estos datos reflejan una satisfacción muy positiva de los empleadores con los graduados formados en la UTPL, conviene indicar que ninguno de los empleadores ha indicado un desempeño profesional deficiente en sus cargos profesionales.

6.8.5. Desarrollo de actividades profesionales de los graduados en Contabilidad y Auditoría según los empleadores

De acuerdo al Manual de los Pronunciamentos Internacionales de Formación expresados por la Federación Internacional de Contadores (2008), el profesional de esta rama debe tener competencias en el manejo de las tecnologías, en este aspecto, en cuanto al nivel de conocimiento en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) de los profesionales de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL (figura 52). Según los empleadores, el 53% (N=62) indica que son muy buenos y el 26% (N=30) buenos, seguidos por una valoración de excelentes con un 19%. Tan sólo un 2% los considera regular.

Las valoraciones que los empleadores tienen acerca de este ítem son, donde se omiten las categorías inferiores, la categoría regular es mínima y entre muy buenos y excelentes hay un porcentaje destacado.

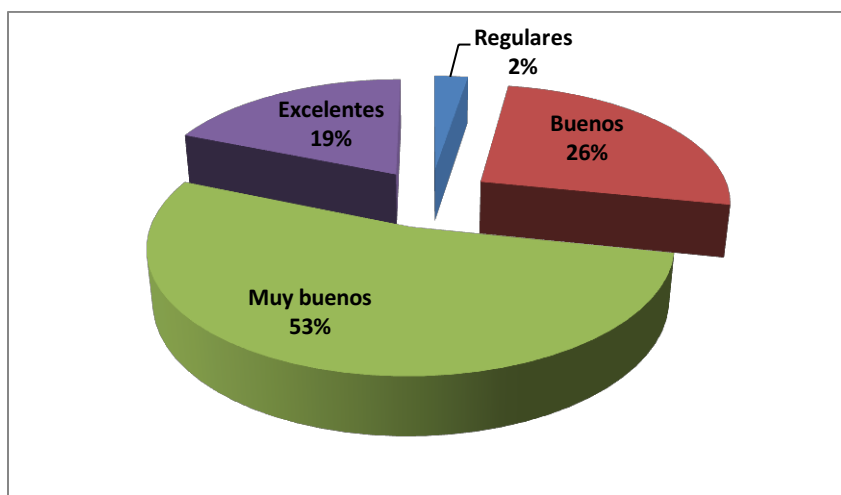


Figura 35. Nivel de conocimientos en TIC's de los graduados en Contabilidad y Auditoría, según los empleadores

Fuente: Cuestionario a empleadores

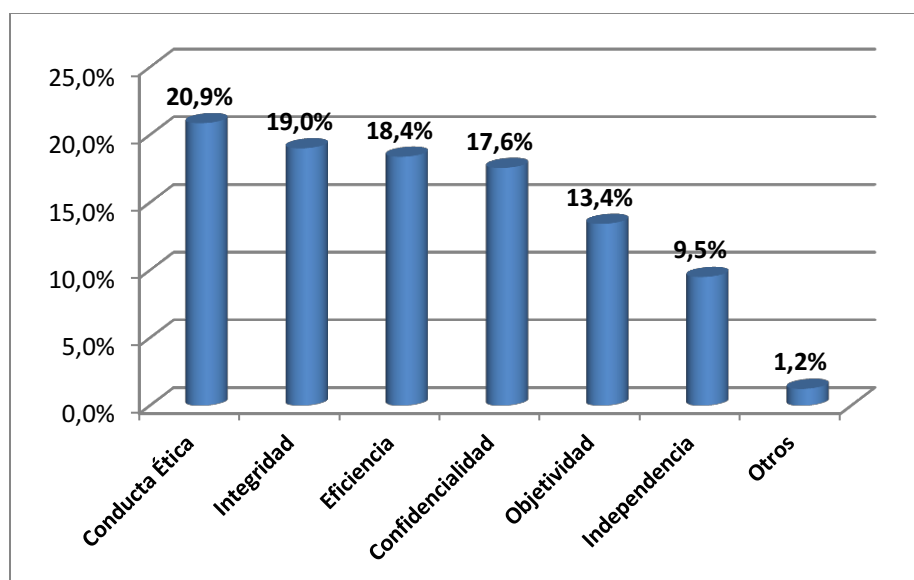


Figura 36. Valores que poseen los titulados de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTP en su desempeño en la empresa

Fuente: Cuestionario a empleadores

En el cuestionario de empleadores se consideró significativo incluir una pregunta relacionada con los valores que poseen los titulados en Contabilidad y Auditoría de la UTPL y que éstos desarrollan en su desempeño dentro de la empresa. Los encuestados podían seleccionar tantos valores como estimaran oportuno. Los valores, que tienen que ver con dimensiones personales y sociales son los más señalados. Tanto la objetividad como la independencia tienen porcentajes inferiores, podría deberse a que las cifras contables son manipulables y dependen de criterios de los dueños de los negocios en algunas cuentas contables como inversiones, reservas; en el caso de la objetividad la pertinencia de la información influye en una u otra alternativa de decisión.

Así, los empleadores consideran el desarrollo de dichos valores según la siguiente distribución: el 20,9% se refiere al valor de la conducta ética; el 19% al de integridad; un 18,4% a la eficiencia; un 17,6% a la confidencialidad; el 13,4% a la objetividad; el 9,5% a la independencia y; finalmente, un 1,2% a otros (responsabilidad, profesionalismo, esmero, solución de problemas, liderazgo, orientación y resultados y asesoramiento en el trabajo).

6.8.6. Cualidades y aptitudes que los empleadores buscan en un Contador Auditor

En la pregunta sobre cualidades y aptitudes que buscan los empleadores en los graduados en Contabilidad y Auditoría, se entremezclan respuestas relacionadas con competencias y valores, entre otros aspectos. Algunas de las respuestas no vienen nada más que a apoyar ideas anteriormente analizadas en otras partes de este estudio, por ejemplo, la importancia de la ética y los conocimientos contables. Ambos aspectos son los más señalados por los empleadores.

Otros aspectos no contemplados en anteriores preguntas del cuestionario son por ejemplo la responsabilidad, proactividad, liderazgo, integridad y honestidad. Aunque no son señalados en gran medida por gran parte de los empleadores, conviene indicarlo por su importancia en la práctica profesional.

6.8.7. Cambios que se requieren implementar y fortalezas y debilidades de la formación de los titulados de Contabilidad y Auditoría del área Académica Administrativa de la UTPL. Criterio de los Empleadores

Cuando se les pregunta a los empleadores por las competencias que les falta desarrollar a los profesionales de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL, señalan una serie de aspectos que no son competencias propiamente. Centrándonos en aquellos aspectos relacionados con conocimientos, habilidades y aptitudes, destacamos que una buena parte de las respuestas reiteran competencias que ya han sido abordadas en otras preguntas (comunicación, inglés, conocimiento y práctica contable incluyendo el dominio de software específico..., entre otras). Como aportaciones novedosas se encuentran las habilidades gerenciales y el liderazgo.

Tabla 58. Asignaturas recomendadas por los Graduados para el pensum de estudios de la carrera de Contabilidad y Auditoría

Asignaturas	Frecuencia	Porcentaje
Tributación práctica	37	16,2
Prácticas pre-profesionales	16	7
Auditoría práctica	15	6,6
NIIF	14	6,1
Inglés	13	5,7
Normativa legal	13	5,7
Compras públicas	12	5,3
Análisis financiero	11	4,8
Contabilidad práctica	11	4,8
Sistemas informáticos contables	10	4,4
Proyectos	8	3,5
Gestión pública	7	3,1
Excel avanzado	6	2,6
Presupuestos	5	2,2
Total	228	100

Elaboración propia

Las respuestas de los graduados sugieren una variabilidad de asignaturas que consideran deben incluirse en el pensum de estudios de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, de acuerdo a su experiencia. En la tabla 58 hemos incluido las asignaturas

recomendadas por los graduados. En ellas, podemos ver que las asignaturas que contemplan una dimensión práctica son altamente valoradas por ellos, como es el caso de las prácticas pre-profesionales, la tributación práctica, la auditoría y contabilidad práctica.

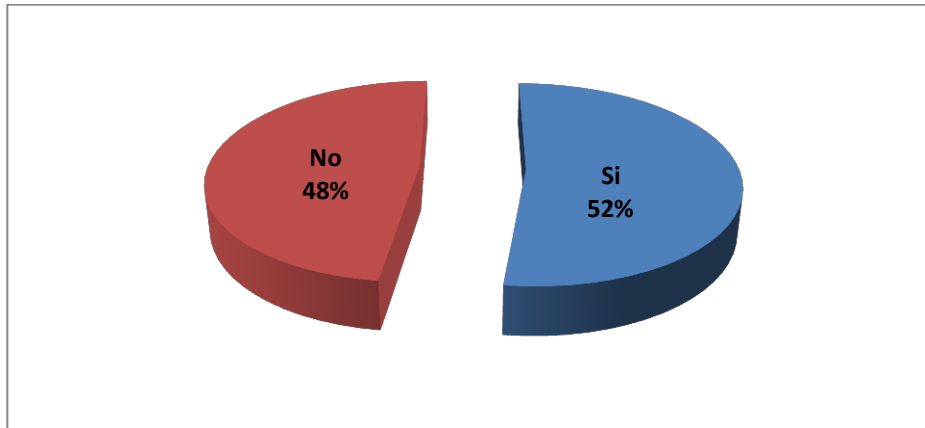


Figura 37. Criterios sobre deficiencias en la formación de grado

Fuente: Cuestionario a graduados

En cuanto a la concepción de deficiencias de la formación recibida en la carrera de Contabilidad y Auditoría, se observa una distribución similar en las respuestas, donde el 52% (N=127) de los graduados mencionan que hay deficiencias en la formación, mientras que el 48% (N=117) indican que no hay deficiencias en la formación.

Analizados dónde se encuentran estos déficits, vemos que las respuestas apuntan hacia aspectos relacionados con la formación y práctica docente. En menor medida, se muestran aspectos que guardan relación con la planificación de los estudios o con el propio desempeño del estudiante a lo largo de la Carrera (figura 55).

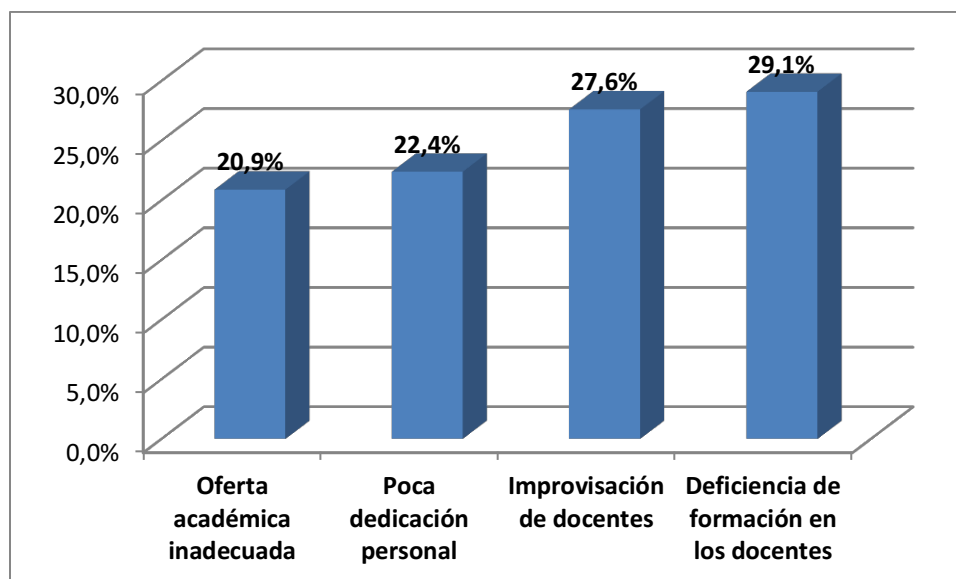


Figura 38. Tipos de deficiencias en la formación de grado

Fuente: Cuestionario a graduados

Fortalezas y debilidades de la formación de los titulados de Contabilidad y Auditoría del área Académica-Administrativa de la UTPL

La valoración de las fortalezas y debilidades del título se propone a través de dos preguntas abiertas en el cuestionario de los graduados, cuyos principales resultados señalamos a continuación.

En ambos casos nos encontramos con una variabilidad de opiniones, solamente las primeras categorías, aquellas que registran mayores frecuencias, son las que van a ser objeto de este análisis. En algunos casos, el mismo aspecto ha sido valorado como fortaleza y como debilidad, dependiendo de la experiencia académica del graduado.

Los aspectos valorados de manera positiva podemos agruparlos en dos bloques: por una parte se encuentran los aspectos curriculares referidos al desarrollo de contenidos, destacando concretamente los conocimientos contables. También se incluyen en este bloque la valoración favorable en relación con la práctica docente y los materiales propuestos para el estudio (libros).

El otro bloque de aspectos reconocidos positivamente tienen que ver con competencias y capacidades personales desarrolladas por los alumnos a lo largo de la carrera, como son la capacidad de autoaprendizaje, su sentido de la responsabilidad, las

competencias de desarrollo de la investigación y análisis crítico; y la capacidad de organizar el tiempo y adquirir una disciplina en la dedicación al estudio.

En el bloque de las debilidades encontramos que casi ninguna de ellas está relacionada con las capacidades personales mencionadas en las fortalezas. Los aspectos de la formación que han sido valorados de manera negativa pueden agruparse en aquellos relacionados con la necesidad de mejorar el carácter práctico de la formación; asimismo, otra serie de debilidades se relaciona con asignaturas específicas, como ya se ha señalado en otros apartados de este trabajo, los alumnos precisan de la necesidad de ampliar los conocimientos de inglés, como los de otras asignaturas relacionadas con la auditoría, tributación y presupuestos. En relación con los docentes, los graduados expresan las dificultades encontradas para comunicarse con ellos y recibir una asesoría adecuada en las tutorías. Por último, los estudiantes manifiestan la conveniencia de promover, en mayor medida, el trabajo en equipo y superar el individualismo en su proceso formativo.

CAPÍTULO 7. CONCLUSIONES. LIMITACIONES DEL ESTUDIO. LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN

7.1. Conclusiones

El presente trabajo de investigación se propuso valorar el aporte de los graduados de la Carrera en Contabilidad y Auditoría del área Académica Administrativa de la UTPL, en el contexto nacional, a través de su inserción en el mercado laboral. La inserción laboral como elemento no depende exclusivamente de la formación recibida, tiene la influencia de los factores económicos, sociales, políticos, etc. que condicionan las posibilidades de empleo y la calidad de este en todos los países. Ecuador no es ajeno a esta realidad, en este contexto también las instituciones de educación superior en su labor formativa son las que están llamadas a aportar en el desarrollo de las competencias necesarias, de manera que los futuros profesionales posean, no únicamente las suficientes competencias específicas en el ámbito profesional, sino que, además, estén preparados para adaptarse a las situaciones nuevas y variables que respondan a los requerimientos tanto del empleo como de la empleabilidad, así se ha pronunciado la UNESCO en 2015, que establece como ámbito prioritario las competencias para el trabajo y la vida, referidas a todas las formas y aspectos de la educación y capacitación técnica o profesional formal, no formal e informal de las instituciones. El objetivo de las competencias es lograr adquirir conocimientos, técnicas y actitudes adecuados a las profesiones para lograr ampliar las posibilidades de empleo, obtención de un trabajo digno y de promoción profesional.

Las personas con titulación universitaria logran una mejor situación laboral y profesional a la hora de acceder al mercado laboral, por lo que el papel de las universidades resulta esencial para el desarrollo social. Para poder comprobar si este supuesto es acertado son necesarios distintos estudios sobre inserción laboral de los graduados universitarios. Estos estudios permiten comprender los procesos de adaptación a la vida profesional de los nuevos graduados, observar la experiencia laboral al finalizar los estudios universitarios y conocer el impacto que su paso por la

universidad tiene en los futuros profesionales. Investigar a este respecto es esencial para lograr la mejora de la calidad de los procesos formativos.

En relación a los estudios de inserción laboral, de las evidencias de modernización de las Instituciones de Educación Superior (IES) en todos los países, se percibe que cada vez más se están potenciando estos, en la actualidad en Ecuador las IES están realizando esta actividad que si bien no se ha sistematizado, sin embargo, existen las normas establecidas para este fin, las mismas que son exigidas por el CEAACES como organismo de control y evaluación de las IES. Se debe resaltar que al margen de esta exigencia, los estudios sobre la inserción laboral de los profesionales son un elemento que permite la gestión académica de las IES, entendiendo por inserción laboral como una trayectoria, un proceso y una transición a la vida activa, pasando de una situación de formación a una actividad de productividad, con gran incidencia en el desarrollo personal.

A continuación, se presentan los aspectos derivados del análisis realizado a través de la investigación, los mismos que ofrecen respuesta a los objetivos específicos que han orientado el trabajo y de los cuales hemos obtenido resultados desde el punto de vista tanto cuantitativo como cualitativo. Así, es importante resaltar que el profesional contable graduado en la UTPL desarrolla su actividad profesional libremente o en relación de dependencia en empresas del sector público y privado, tiene asignado un lugar en la estructura organizativa de las empresas, se constituye el fedatario de las actividades financieras relacionadas con los diferentes negocios de bienes y/o servicios de toda índole, los mismos que repercuten en los ámbitos laborales, empresariales y, de manera especial, los de orden fiscal. Esta investigación se centra en conocer el mercado laboral del Contador-Auditor formado en una universidad biomodal, como lo es la UTPL, elemento novedoso en este tipo de estudios.

La mayor parte de los titulados en Contabilidad y Auditoría de la UTPL desarrolla actividades laborales en relación de dependencia, cuya permanencia supera 2 años con contratos de tiempo indefinido y, un porcentaje menor, por tiempo fijo. Existe un pequeño grupo que no supera el 7% con tiempo de permanencia menor a seis meses en la actividad laboral. Sobre la base de los conceptos analizados acerca de la inserción laboral como una trayectoria y un proceso, también forma parte de ésta la capacidad de

cada individuo para acceder a un empleo y mantenerlo, es decir, la empleabilidad como un factor personal que depende de las capacidades individuales, de la formación recibida, de la inversión personal por medio de la preparación continua como factor clave del aprendizaje a lo largo de la vida y que está relacionada con la responsabilidad individual.

En relación al lugar en donde estos profesionales desarrollan su actividad laboral, un porcentaje superior al 50% desarrolla su trabajo en el sector privado, seguido por quienes trabajan en el sector público y en ONG's. Este resultado se relaciona con la composición del empleo a nivel nacional en el cual el sector privado tiene el mayor número de oferta laboral. Los profesionales ubicados en empresas del sector privado están realizando su actividad profesional en el área de servicios e industrial, la contribución en el sector primario es casi inexistente; generalmente se desenvuelven en cargos de Contador o como auxiliares contables, existiendo también profesionales en cargos directivos. Un porcentaje inferior al 10% está en el área de auditoría, ya que el título que les otorga la universidad es el de "contador público- auditor"; generalmente trabajan con un horario diario de 8 horas (tiempo completo); la remuneración aproximada oscila, para un considerable número de graduados, entre \$1001 a \$2000 dólares, a pesar de ello, un porcentaje significativo es remunerado con un valor de entre \$751 a \$1000, salario relativamente bajo comparado con el valor establecido en la canasta básica (INEC, 2014) de \$646,30. Esta remuneración inicial para el profesional contable excede en apenas unos dólares a este indicador, significando con ello que la remuneración de las tres cuartas partes de los profesionales investigados reciben un salario entre medio-alto.

En relación a la situación de desempleo, el 6,8% de los profesionales contables se encuentran en esta situación por un tiempo de entre 6 meses y 2 años, a causa de procesos de liquidación de empresas, finalización de contratos temporales, aspectos familiares y de salud. En otros casos, las opciones laborales no cumplen sus expectativas salariales, corroborando en este aspecto el diagnóstico realizado en el país por la SENPLADES para el periodo 2007-2010, que revela que a pesar de la existencia del marco jurídico laboral establecido en el artículo 35 de la Constitución, en la práctica este no se traduce en algunos casos en empleos dignos con una justa remuneración. Es necesario resaltar también el criterio expresado acerca de la falta de experiencia laboral, este particular es reiterativo en las respuestas a otros cuestionamientos relacionados y

debe llevar a las autoridades de la Carrera a formular y/o fortalecer programas de vinculación con la colectividad para promover prácticas en el ámbito profesional del Contador-Auditor, las cuales además de fomentar buenas relaciones Universidad-empresa, permitirán a los estudiantes adquirir experiencia real en el campo laboral mediante la práctica para retroalimentar y/o complementar las competencias (conocimientos, habilidades, actitudes y valores) inherentes al perfil profesional, consolidando con ello la solvencia profesional.

Se ha identificado que los titulados que estudiaron en la modalidad de estudios abierta y a distancia registran un mínimo porcentaje de desempleo, aspecto que tiene relación con el perfil de ingreso de los estudiantes a distancia, ya que son personas que tienen actividades laborales durante el tiempo de formación, en algunos casos relacionados con el área de estudio en la que se están formando. Además, resulta importante resaltar que son personas mucho más decididas en el desarrollo de iniciativas de empleo autónomas o por cuenta propia.

En el momento de valorar el perfil profesional del Contador-Auditor que requieren las empresas y el desarrollado por la titulación, a través de las competencias genéricas y específicas, encontramos que en el caso de las primeras existe una valoración importante de parte de los graduados para aquellas que se refieren a: “comunicación oral y escrita, pensamiento crítico y reflexivo, organización y planificación del tiempo” resaltando entre todas el “comportamiento ético”, aspecto que es ponderado por la UTPL y que se orienta a través de la formación básica definida, para todas las opciones de carrera, los datos de los graduados revelan que este tipo de formación ha sido desarrollada, en buena medida, durante la formación en la carrera, pero que se han incrementado en su trabajo actual. Esta información también es confirmada por los empleadores quienes también han ponderado las competencias enunciadas dándoles un valor superior y añadiendo el “trabajo en equipo, compromiso e implicación social”. Tanto los graduados como los empleadores coinciden en resaltar que la comunicación en inglés no se ha potenciado en ninguno de los contextos analizados.

Las competencias específicas o de ámbito profesional que los graduados lograron con mayor énfasis en el transcurso de la formación de la carrera, se refieren

principalmente a: “analiza e interpreta la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales; gestiona, establece sistemas y procedimientos contables para generar información económica y financiera en empresas e instituciones públicas y privadas; aplica el marco jurídico legal operativo vigente en las áreas laboral, mercantil, societario, tributario y sobre contratación pública; aplica técnicas presupuestarias como herramienta de planificación y control”; estas competencias también son valoradas con mayor puntuación por parte de los empleadores.

Por otro lado, es necesario puntualizar que al hablar de desarrollo de competencias profesionales o específicas éstas se incrementan claramente con la práctica laboral, como es el caso que presenta los resultados de la investigación, contribuyendo con ello en el aspecto de empleabilidad. También hay una correspondencia directa entre el porcentaje mínimo de titulados que están prestando sus servicios en el área de auditoría y el desarrollo de la competencia referida a “ejecuta auditorías financieras, de gestión y sistemas informáticos”, entre las diez competencias específicas establecidas por la Carrera la consideran con un menor grado de desarrollo, por lo tanto es un aspecto que se debe mejorar para el diseño de un nuevo pensum de estudios. Las competencias relacionadas con “aplicar la estadística como medio cuantitativo y cualitativo en el análisis de la información”; “utilizar modelos matemáticos en la solución de problemas financieros y de inversión de las organizaciones”; “proponer estrategias económico-financieras en el diseño, ejecución y evaluación de proyectos de inversión” están catalogadas como las de menor avance en el proceso formativo y de requerimiento en el trabajo actual, por ello los directivos de la Carrera deben establecer mecanismos sistemáticos de fortalecimiento de las competencias mencionadas, tomando para ello en consideración que el mercado laboral las estima significativas en el perfil profesional del contador-auditor.

En relación al grado de satisfacción generado en los profesionales contables por el trabajo que se encuentran desempeñando, este demuestra un nivel medio, divergente con la percepción de los empleadores que lo califican como muy bueno o excelente. Ninguno de los empleadores ha indicado un desempeño profesional deficiente en los cargos encomendados a los profesionales contables de la UTPL, resaltando con ello el aporte positivo de los profesionales contables en el desarrollo empresarial.

Los empleadores destacan que los titulados tienen un buen nivel de conocimiento sobre las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's). Este requerimiento además de convertirse en la actualidad en una competencia genérica a todas las profesiones, está expresado en el Manual de los Pronunciamentos Internacionales de Formación indicados por la Federación Internacional de Contadores (2008) que manifiesta la necesidad de que el profesional contable debe desarrollar competencias en el manejo de las tecnologías.

Es destacable también el criterio de los empleadores en relación a los valores y actitudes que poseen y demuestran en su desempeño los titulados en Contabilidad y Auditoría, los que más se han resaltado son los que tienen relación con aspectos personales y sociales como conducta ética, integridad, eficiencia, confidencialidad, objetividad e independencia en su orden, los mismos también están expresados en los códigos de ética de la profesión y son una inexcusable condición para el desempeño de las actividades contables. Tanto la ética como los conocimientos contables son temas concretos y de importancia relevante para los empleadores, sumándose a ellos la responsabilidad, proactividad, liderazgo, integridad y honestidad, que si bien no alcanzan alta cuantificación merecen resaltarlos por su valioso aporte en la práctica profesional.

En relación a los aspectos que a criterio de los empleadores les hace falta a los profesionales en Contabilidad y Auditoría de la UTPL, se enfatiza los que se relacionan con las materias de comunicación, inglés, conocimiento de la práctica contable, incluyendo el dominio de software específico y las habilidades gerenciales y el liderazgo. En cuanto a la comunicación en inglés este requerimiento resulta divergente con las necesidades del mercado laboral de este profesional, ya que en el contexto analizado este aspecto no se determina como necesario.

Con respecto a las recomendaciones de los estudios que deben incorporarse a la formación del contador-auditor, podemos sintetizar los siguientes: tributación práctica, auditoría práctica, NIIF, inglés, compras públicas, análisis financiero, contabilidad práctica, sistemas informáticos contables, proyectos gestión pública, excel avanzado, presupuestos, prácticas pre-profesionales; se puede advertir que se insiste en algunos

que ya se habían mencionado y, de manera especial, los que se relacionan con la aplicación, la práctica, la vinculación con el ámbito laboral de estos profesionales.

Se debe precisar que las asignaturas recomendadas forman parte de la actual malla curricular de la Carrera, debiendo tomar acciones para fortalecer los asuntos prácticos.

En lo relacionado con las deficiencias en la formación se han determinado criterios divididos entre los graduados y empleadores de la muestra de la investigación. Una parte de ellos opina que no existen deficiencias y otro casi de igual proporción indica que sí las hay y que se originan en la formación e improvisación de docentes, poca dedicación personal y la oferta académica inadecuada.

Los resultados del estudio muestran las fortalezas del plan de estudios de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTP, principalmente en los conocimientos adquiridos en el ámbito contable, los docentes que impartieron sus cátedras y los materiales propuestos para el estudio, existiendo divergencias en cuanto a los docentes, con la opinión de algunos graduados que han considerado la existencia de improvisación en la docencia. De igual forma, es destacable el reconocimiento al desarrollo de las competencias genéricas y/o transversales que tienen relación con la capacidad de autoaprendizaje, el sentido de responsabilidad y disciplina, la investigación, análisis crítico y organización del tiempo. Se insiste en la débil formación de orden práctico que tienen los titulados en Contabilidad y Auditoría, cuestión reiterada en los resultados obtenidos en la investigación y relacionada directamente con el desarrollo del “saber hacer” dentro de las competencias.

Los resultados que aporta este estudio nos llevan a plantearnos si un elemento que pueda contribuir a mejorar la inserción y situación laboral de los profesionales pudiera ser el hecho de que el empresario y empleador incremente la cuantía salarial, medida recogida en el Art. 35 de la Constitución de Ecuador, con la cual se lograría un mayor grado de satisfacción y reconocimiento de los profesionales contadores-audidores. Para ello, sería conveniente que en entre los aspectos que vinculan Universidad-empresa se considere que si bien las IES están comprometidas con la preparación de profesionales cualificados con todos los esfuerzos que ello implica, éstos deberían

reconocerse social y laboralmente y retribuirse con salarios dignos que procuren mejorar la calidad de vida y el desarrollo personal y profesional.

7.2. Limitaciones del estudio

Aunque ya se han expuesto las dificultades encontradas a la hora de recabar los datos e información necesarios para esta investigación, consideramos que la principal limitación de este trabajo, al igual que lo manifiestan diferentes estudios sobre Inserción Laboral a nivel nacional e internacional, es que existe un alto grado de dificultad en el acceso a la información que permite conformar la base de datos de graduados. La base informativa es deficiente en nuestro medio y peor aún la de empleadores o informantes idóneos, como serían los colegios de profesionales, cámaras de producción, industrias y otros organismos que agrupan a empleadores en los diferentes ámbitos de los sectores demandantes de profesionales en Contabilidad y Auditoría.

7.3. Líneas futuras de investigación

Los estudios e informes sobre la inserción laboral de los graduados ayudan a la toma de decisiones en las instituciones educativas de nivel superior para lograr establecer con ello políticas educativas que logren fortalecer los propios procesos académico-administrativos internos, así como solventar las debilidades y, de forma especial, estar atentos a las demandas de la sociedad, es decir, conocer los nuevos escenarios que se presentan en la evolución de las profesiones y, por lo tanto, las competencias que se necesitan para asumir los cambios.

Con los resultados de la presente investigación sobre la Inserción Laboral de los graduados en Contabilidad y Auditoría de la UTPL y, para otorgar continuidad al estudio, se hace necesaria una estrecha relación entre las instituciones que demandan profesionales (empresas) y la Universidad. Para ello, se propone que se incorpore un observatorio laboral que reporte a la sociedad información relevante sobre las diferentes opciones de profesionalización que oferta la UTPL, con información referencial sobre las diferentes profesiones y las exigencias del mercado laboral, que permita a los futuros

estudiantes, padres de familia y la sociedad en general tener a su alcance información para tomar decisiones sobre su vida profesional futura en el caso de los estudiantes y en el caso de los titulados aspectos de postgrado y formación continua.

También podemos orientar este estudio por los Servicios de Orientación y Empleo universitarios que serían instancias de apoyo a los titulados y estudiantes en la gestión de los aprendizajes y trayectorias laborales, proporcionando asesoría permanente.

Otra tarea prioritaria es investigar periódicamente los requerimientos de los empleadores respecto a las competencias que demandan de los profesionales contables, a través de encuestas a nivel nacional que aporten a la modificación o actualización de los planes de estudio, de acuerdo a las condiciones de cambio continuo que transforman las exigencias a las que se ve sometidas el mercado laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Referencias legislativas

- Asamblea Constituyente de Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado de http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Asamblea Nacional de Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)*. Recuperado de <http://www.ces.gob.ec/descargas/ley-organica-de-educacion-superior>
- Honorable Congreso Nacional de Ecuador. (2005). *Código del Trabajo*. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2014). *Registro oficial N° 167*. Recuperado de <http://www.hotelesecuador.com.ec/downloads/Laboral%20Acdo.%200253%20MRL%20SBU%202014.pdf>
- UTPL. (2006). *Estatutos de la Universidad Técnica Particular de Loja*. Recuperado de <http://www.utpl.edu.ec/sites/default/files/documentos/Estatuto-UTPL.pdf>
- UTPL. (2008). *Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Técnica Particular de Loja*. Recuperado de http://www.utpl.edu.ec/sites/default/files/documentos/reglamento_regimen_academico.pdf
- UTPL. (2012a). *Estatutos de la Universidad Técnica Particular de Loja*. Recuperado de <http://www.utpl.edu.ec/sites/default/files/documentos/Estatuto-UTPL.pdf>

Referencias bibliográficas

- ASCUN. (2006). *Política para el fomento de la calidad de la educación y el compromiso social a través de los egresados*. Recuperado de <http://www.egresados.urosario.edu.co/siersite/BancoMedios/Archivos/lineamientos.pdf>
- Beneitone et al. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. Informe Final - Proyecto Tuning - América Latina 2004-2007. Recuperado de goo.gl/UbRfYf
- Borden, V. (2003). Las encuestas a egresados universitarios como medio para la mejora de las universidades: lecciones desde Estados Unidos. *Seminario de Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Salamanca: Kadmos.
- Brito, G. (2008). *Informe seguimiento de graduados y egresados 2002-2007*. Recuperado de http://www.esPOCH.edu.ec/Descargas/rectoradopub/fb6b83_UILSEG-Avance_Informe_Final-23deJunio2008.pdf
- Cabrera, A., Weerts, D., y Zulick, B. (2003). Encuestas a egresados: Tres Fundamentos Conceptuales en el Seguimiento de Egresados Universitarios. *Seminario de métodos de análisis de la inserción laboral de los unviersitarios* (pp. 55-80). Salamanca: Kadmos.
- Campos, M. (2010). *Estudio sobre la inserción laboral de los egresados de Magisterio de Educación Física de la Universidad de Sevilla* (tesis de doctorado). Universidad de Sevilla, Sevilla, España. Recuperado de http://fondosdigitales.us.es/media/thesis/1347/K_Tesis-PROV28-capitulo2.pdf
- Carot, J., Conchado, A., Mora, J., y Vila, L. (2011). *La opinión de los graduados europeos sobre la universidad cinco años después de haber finalizado sus estudios*. Recuperado de <http://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862v96n4/02102862v96n4p1269.pdf>
- Cedeño, G. (2014). Realidades y perspectivas de los estudios de egresados en la universidad ecuatoriana. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 5(2), 223-236. Recuperado de <http://ojs.uo.edu.cu/index.php/Didascalía/article/view/3961>

- Cevallos, R. (2014). *Reporte. Encuesta de graduandos Facultad de Ciencias Médicas "Enrique Ortega Moreira" Carrera Medicina 2014*. Recuperado de <http://www.uees.edu.ec/pdfs/2014/medicina/seguimiento/1-INFORME-DE-MEDICINA-FINAL.pdf>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: McGraw-Hill.
- Chirinos, M. (2009). Trabajo. En F. Fernández y J. Mercado (Eds.), *Philosophica: Enciclopedia filosófica on line*. Recuperado de <http://www.philosophica.info/archivo/2009/voces/trabajo/Trabajo.html>
- CONESUP. (s.f). *Glosario de términos universitarios*. Recuperado de http://www.utpl.edu.ec/sites/default/files/documentos/glosario_de_terminos_universitarios.pdf
- Córdova, A. (2012). *Informe de estudio de seguimiento a graduados año 2012*. Recuperado de <http://repositorio.utm.edu.ec/bitstream/123456789/10719/1/Informe%20del%20seguimiento%20a%20graduados%20del%20periodo%20de%20evaluacion.pdf>
- Creswell, J. W. (2008). *Educational Research: Planing, conducting and evaluating quantitative and qualitative research* (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.
- Cristaldo, M., Talavera, C., y Paredes, M. (2012). *Encuesta sistemática de seguimiento a graduados*. Universidad Nacional de Asunción. Recuperado de [http://www.cinda.cl/download/libros/01%20Cinda%20Seguimiento%20indd%20\(2\).pdf](http://www.cinda.cl/download/libros/01%20Cinda%20Seguimiento%20indd%20(2).pdf)
- Da tu opinión. (2011). *Opiniones de provincias de Ecuador*. Recuperado de <http://www.datuopinion.com/provincias-de-ecuador>
- Dávila, I. (2013). *Informe del estudio de seguimiento a graduados 2012*. Recuperado de <http://www.uti.edu.ec/documents/SeguimientoGraduadosEducacion2012.pdf>
- Escuela de Ciencias Contables y Auditoría. (s/a). *Proceso de Acreditación*. Loja, Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.

- Ekos. (2011). Los hitos del mercado laboral ecuatoriano. *Ekos*. Recuperado de <http://www.ekosnegocios.com/empleadores/Articulos/5.pdf>.
- El Telégrafo. (26 de septiembre de 2012). Ecuador fortalece su matriz productiva con innovación industrial. *Diario El Telégrafo*. Recuperado de <http://www.telegrafo.com.ec/economia/item/ecuador-fortalece-su-matriz-productiva-con-innovacion-industrial.html>.
- Estupiñan, J. (1998). *Campos profesionales y mercados laborales en el área de la Comunicación*. Recuperado de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/8590/Anexo1.pdf>
- Fernández, A. et al. (2002). El perfil profesional de la psicopedagogía e implicaciones para el futuro. *Actas de las I Jornadas de Psicopedagogía de la UD*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Fernández, J. (2003). *Finitud y mediación: la cualidad en la lógica de Hegel*. Recuperado de goo.gl/ApxvGL
- Federación Internacional de Contadores. (2008). *Manual de los Pronunciamientos Internacionales de Formación*. Recuperado de http://www.ifac.org/system/files/downloads/Spanish_Translation_Normas_Internacionales_de_Formacion_2008.pdf
- Forero-Rodríguez, R. (1997). El empleador. En B. Lozano y N. De-Morgado (Coords.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (365-372). Recuperado de <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=139>
- Fundación Universidad-Empresa. (2005). *Las demandas sociales y su influencia en la planificación de las titulaciones en España en el marco del proceso de convergencia europea en educación superior*. Madrid: Fundación Universidad-Empresa.
- García, J., Aguilera, J., y Castillo, A. (2011). Guía técnica para la construcción de escalas de actitud. *Odiseo, revista electrónica de pedagogía*, Recuperado de <http://www.odiseo.com.mx/2011/8-16/pdf/garcia-aguilera-castillo-guia-construccion-escalas-actitud.pdf>.

- García-Gutiérrez, J. (2014). ¿Por qué lo llaman educación cuando quieren decir... empleabilidad? A propósito del concepto de utilidad en educación. *Social and Behavior Sciences*, 139(22), 102-109. Recuperado de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814046886>.
- Guerra, E. (2013). *Inserción Laboral: demanda y oferta para los graduados de la ESPE en el Distrito Metropolitano de Quito (Tesis de pregrado)*. Escuela Politécnica del Ejército (ESPE), Sangolquí. Recuperado de <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/8780/1/T-ESPE-047526.pdf>.
- Gutiérrez, I. (2012). *El observatorio laboral de profesiones de Costa Rica*. Recuperado de [http://www.cinda.cl/download/libros/01%20Cinda%20Seguimiento%20indd%20\(2\).pdf](http://www.cinda.cl/download/libros/01%20Cinda%20Seguimiento%20indd%20(2).pdf)
- IICE. (2005). *Código de ética del contador ecuatoriano*. Recuperado de <http://titomayorga.wikispaces.com/file/view/C%C3%B3digo+Etica+Contador.pdf>
- INEC. (2006). *Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo 2006*. Recuperado de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/banco-de-informacion/>
- INEC. (2007-2010). *Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo. ENEMDU*. Recuperado de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/banco-de-informacion/>
- INEC. (2010). *Censo de población y vivienda*. Recuperado de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/censo-de-poblacion-y-vivienda/>
- INEC. (2013). *Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC'S) 2013*. Recuperado de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/TIC/Resultados_principales_140515.Tic.pdf
- INEC. (2014). *Indicadores laborales diciembre 2014*. Recuperado de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/01/Informe_Ejecutivo-Dic_2014.pdf
- INEC. (2015). *Metodología para la medición del empleo en Ecuador*. Recuperado de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Junio-2015/Nota%20metodologica%20final%20actualizada%20%2815-07-15%29.pdf>

- Instituto de Estadísticas de la UNESCO. (2014). *Glosario de términos*. Recuperado de <http://glossary.uis.unesco.org/glossary/fr/terms/tag/174/es/9>
- Jácome, S., y Tamayo, S. (2011). *Inserción laboral y necesidades de formación de los exalumnos de la Escuela de Psicología de la UTPL (Tesis de pregrado)*. Universidad Técnica Particular de Loja. Recuperado de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/4702/1/Tesis%20Santiago%20Jacome%20y%20Sofia%20Tamayo.pdf>
- Jiménez, K. (2009). *Investigación y formación continua en educación superior*. Recuperado de <http://www.utm.mx/temas/temas-docs/n0469.pdf>
- Larraín, A., y González, L. (2011). *Formación Universitaria por competencias*. Recuperado de http://www.benv.edu.mx/reforma_curricular/MATERIALES_INDUCCION/LARRAIN_U_ANA_MARIA.pdf
- Larrea-Maldonado, C., y Larrea, A. (2007). *Empleo apropiado y desempleo estructural en el Ecuador*. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/838/1/LARREAC-CON004-EMPLEO.pdf>
- Lind, D., Mason, R., y Marchall, W. (2004). *Estadística para administración y economía*. Colombia: Alfaomega.
- Lizarzaburu, L., Rubio, O., Campos, B., y William, C. (2012). *Situación laboral y personal del egresado de la Universidad Nacional de Trujillo-Perú, periodo 1995-1999*. Recuperado de [http://www.cinda.cl/download/libros/01%20Cinda%20Seguimiento%20indd%20\(2\).pdf](http://www.cinda.cl/download/libros/01%20Cinda%20Seguimiento%20indd%20(2).pdf)
- Long, G. (2012). *Ecuador Universitario*. Recuperado de <http://ecuadoruniversitario.com/de-instituciones-del-estado/ceaaces/funciones-y-competencias-del-ceaaces/>

- López, J., y Montañés, J. (2003). Cómo se obtiene la opinión de los empleadores. *Seminario de Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios* (pp. 137-146). Salamanca: Kadmos.
- López-Noguero, F. (2002). El análisis de contenido como método de investigación. *Revista de educación, XXI*(4), 167-179.
- Lorente, S. (2003). Situación laboral de los graduados: propuesta de un indicador y método de encuestación. *Seminario de método de análisis de la inserción laboral de los universitarios* (pp. 123-135). Salamanca: Kadmos.
- Martínez, A. (2005). Generación 2000: Inserción laboral. Primera aproximación al seguimiento de egresados de la UAMCEH de la UAT. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM, 15*(1), 117-145.
- McMillan, J. H., y Schumacher, S. (2001). *Research in education: A conceptual introduction* (5ª ed.). New York: Addison Wesley Longman.
- Mínguez, A. (2003). *El formador en la empresa*. Recuperado de goo.gl/dnC1zv
- Mora, J., Carot, J., y Conchado, A. (2010). *El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento. Informe resumen de los resultados del Proyecto PROFLEX en Latinoamérica. Comparativa con el Proyecto REFLEX en Europa*. Universidad Politécnica de Valencia. Centro de Gestión de la Calidad y el Cambio.
- Morales, P. (2011). *Guía para construir cuestionario y escalas de actitudes*. Recuperado de http://web.upcomillas.es/personal/peter/otrosdocumentos/Guiaparaconstruirescala_sdeactitudes.pdf
- Morocho, Á. (2012). *Informe del estudio de seguimiento a graduados carrera de Ingeniería en Contabilidad*. Recuperado de <https://docs.google.com/gview?url=http://graduados.ucacue.net/Archivos/comercial/Ingenieria+en+Contabilidad+-+Graduados+-+Final.pdf&chrome=true>
- Observatorio de la Universidad Colombiana. (2008). *Egresados: los hijos desconocidos por la universidad*. Recuperado de

http://www.universidad.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=430:egresados-los-hijos-desconocidos-por-la-universidad&catid=2:informe-especial&Itemid=199

- Odar, A., Llanos, R., Lizarzaburu, L., y Falconí, C. (2012). *Seguimiento de los egresados de la Universidad Nacional del Santa*. Recuperado de [http://www.cinda.cl/download/libros/01%20Cinda%20Seguimiento%20indd%20\(2\).pdf](http://www.cinda.cl/download/libros/01%20Cinda%20Seguimiento%20indd%20(2).pdf)
- OIT. (1998). *Las exigencias del mundo del trabajo*. Recuperado de <http://www.unesco.org/education/educprog/wche/principal/wwork-s.html>
- OIT. (2003). *Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_095897.pdf
- OIT. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Recuperado de http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm#banner
- OIT. (2006). *Tendencias mundiales del empleo juvenil*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcm_041931.pdf
- OIT. (2011). *Inauguración de la Sede Institucional de la Organización Internacional del Trabajo para América Central, Haití y República Dominicana*. Recuperado de http://www.ilo.org/sanjose/quienes-somos/direcci%C3%B3n/presentaciones/WCMS_180876/lang--es/index.htm
- OIT. (2011). *Inauguración de la Sede Institucional de la Organización Internacional del Trabajo para América Central, Haití y República Dominicana*. Recuperado de http://www.ilo.org/sanjose/quienes-somos/direcci%C3%B3n/presentaciones/WCMS_180876/lang--es/index.htm
- OIT. (2013). *Oficina Internacional del Trabajo. 19a. Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET). Resoluciones y directrices adoptadas por la CIET*.

Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_234481.pdf

OIT. (2013a). *La medición de la informalidad: Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_222986.pdf

Pérez-Serrano, G. (1998). *Investigación cualitativa retos e interrogantes*. Recuperado de <https://concursoscultca.wikispaces.com/file/view/Modelos+o+paradigmas+para+el+ analisis+de+la+realidad.pdf>

Pino, J. (2003). Estudio de la Inserción Laboral de los Titulados en las Universidades de Andalucía. *Seminario de Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios* (pp. 107-120). Salamanca: Kadmos.

Poblete, Á. et al. (2012). *Situación actual del seguimiento de egresados e inserción laboral en un grupo de universidades chilenas*. Recuperado de [http://www.cinda.cl/download/libros/01%20Cinda%20Seguimiento%20indd%20\(2\).pdf](http://www.cinda.cl/download/libros/01%20Cinda%20Seguimiento%20indd%20(2).pdf)

Porras, A. (2009). *¿Estado constitucional de derechos? Informe sobre derechos humanos Ecuador 2009*. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/941/1/DDHH-Inf-16-Porras-Las%20reformas%20laborales%20en%20el%20Ecuador.pdf>

Presidencia de la República del Ecuador. (2013). *El presupuesto para universidades es de 1 656 millones, 346 más que el año pasado*. Recuperado de <http://www.presidencia.gob.ec/el-presupuesto-para-universidades-es-de-1-656-millones-346-mas-que-el-ano-pasado/>

Proyecto Tuning América Latina. (2004). *Tuning América Latina*. Recuperado de <http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php>

PUCE-SI. (2012). *Seguimiento a graduados*. Recuperado de <http://www.pucesi.edu.ec/proalfaescuelas/InformeGeneraldeResultados.pdf>

- RAE. (2014). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado de <http://www.rae.es/>
- Red Gradua2 y Asociación Columbus. (2006). *Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados*. Recuperado de https://www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/altro/red_gradua2.pdf
- Rico, M., y Sacristán, M. (2012). *Fundamentos empresariales*. Madrid: Esic.
- Rodríguez, A. (2013). *El ajuste entre formación y empleo de los universitarios en España (Tesis doctoral)*. Universidad de León, León, España.
- Romero, C., y Nuñez, L. (2014). Universidades con valor añadido: empleabilidad y emprendimiento innovador. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 139(22), 65-71.
- Rubio, M. (2006). *Guía General de Educación a Distancia*. Loja: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Rubio, M., y De Rivas, R. (2013). *Guía general de educación a distancia de la UTPL*. Loja: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Salgado, J., y Moscoso, S. (2008). Selección de personal en la empresa y las AAPP: De la visión tradicional a la visión estratégica. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 16-24. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1534.pdf>
- Sánchez, C. (2013). La inserción laboral de los Comunicadores de la Universidad del Altiplano. *Revista de la educación superior*, 42(165), 105-123. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60428314006>.
- Secretaría de Posgrados de la UTPL. (2014). *Documentos de la Secretaría de Posgrados de la UTPL*. Loja: UTPL.
- SENPLADES. (2007). *Plan nacional de desarrollo 2007-2010*. Recuperado de <http://plan2007.senplades.gob.ec/>
- Tansini, R. (2003). *Economía para no economistas*. Recuperado de <http://decon.edu.uy/publica/noec/Cap07.pdf>

- Teichler, U. (2003). *Aspectos metodológicos de las encuestas a graduados universitarios*. Recuperado de http://www8.unileon.es/rec/calidad/insercionlaboral/Libro_Insercion_Laboral.pdf
- Teichler, U. (2011). *Experto alemán ve crisis en inserción laboral de egresados universitarios*. Recuperado de <http://www.diarioelcentro.cl/?q=noticia&id=3361>
- Thoilliez, B. (2014). Las universidades frente a la empleabilidad. Algunos elementos para el análisis. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 139(22), 79-86.
- Tobón, S., Rial, A., Carretero, M., y García, J. (2006). *Competencias, calidad y educación superior*. Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?id=jW7G7qRhry4C&pg=PA106&dq=competencias+especificas&hl=en&sa=X&ei=v>
- Treviño, Y., Polanco, I., y Porras, F. (2012). *Inserción laboral de los egresados de la carrera de Contador Público. Generaciones 2010 y 2011 de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua*. Recuperado de <http://www.fca.uach.mx/apcam/2014/04/05/Ponencia%2099-UACH.pdf>
- UCSG. (2012). *Estudio de empleabilidad de los graduados*. Recuperado de <http://www2.ucsg.edu.ec/dmdocuments/Informe%20Empleabilidad%20UCSG%20011-2012.pdf>
- ULEAM. (2008). *Campo ocupacional de los egresados y graduados de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí ULEAM, periodo 1997-2007*. Recuperado de <http://departamentos.uleam.edu.ec/investigacion/files/2012/01/CAMPO-OCUPACIONAL-181.pdf>
- UNESCO. (1998). *Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción*. Recuperado de www.unesdoc.unesco.org/images/0011/001163/116345s.pdf
- UNIANDES. (2013). *Informe de uso de seguimiento a graduados para la retroalimentación académica*. Recuperado de http://www.educonuniandes.edu.ec/graduados/pdf/Seguimiento_Graduados.pdf

- UNL. (2008). *Estudio de graduados de la Carrera de Medicina Humana Universidad Nacional de Loja 2003-2004*. Recuperado de <http://www.unl.edu.ec/educativa/wp-content/uploads/2010/10/LIBRO-MEDICINA.pdf>
- UP. (2011). *Inserción laboral de los graduados de la Universidad de Panamá, año 2008*. Recuperado de http://www.up.ac.pa/ftp/2010/d_planificacion/documentos/Insercionlaboral.pdf
- UPS. (2013). *Seguimiento a graduados Universidad Politécnica Salesiana (UPS)*. Recuperado de http://www.ups.edu.ec/c/document_library/get_file?uuid=dc304c10-026e-47c2-b5e0-39e7afb0158e&groupId=10156
- Uquillas, S., y Vicuña, F. (2010). *Estudio de graduados de la Carrera de Medicina Humana 2003-2004*. Loja - Ecuador: Editorial Universitaria de la Universidad Nacional de Loja.
- UTN. (2012). *Informe de los resultados de seguimiento a graduados, del año 2012 que contengan reportes y estadísticas sobre temas relacionados con el seguimiento a graduados de la carrera de educación física*. Recuperado de <http://www.utn.edu.ec/fecyt/carreras/educacionfisica/wp-content/uploads/2014/06/Informe-graduados-Ed.-Fisica-2012.pdf>
- UTPL. (1999). *Guía General de Estudios a Distancia*. Loja: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- UTPL. (2011). *Plan estratégico de desarrollo institucional 2011-2020*. Recuperado de <http://www.utpl.edu.ec/sites/default/files/documentos/PLAN-2011-2020-A.pdf>
- UTPL. (2011). *Revista Institucional de la Universidad Técnica Particular de Loja*. Dirección de Relaciones Interinstitucionales, 12-20.
- UTPL. (2012b). *Organigrama estructural 2013 de la UTPL*. Recuperado de <http://www.utpl.edu.ec/sites/default/files/transparencia/images/organigrama.pdf>
- UTPL. (2012c). *Documentos de la Secretaría de la Titulación de Ciencias Contables y Auditoría de la UTPL*. Loja: UTPL.

- UTPL. (2013). *Rendición social de cuentas*. Dirección General de Relaciones Interinstitucionales. Loja: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- UTPL. (2014). *Programa Exalumnos de la Dirección de Relaciones Interinstitucionales de la UTPL*. Loja: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- UTPL. (s.f). *Carreras de la modalidad presencial*. Recuperado de <http://casaabierta.utpl.edu.ec/>
- Vidal-García, J. (2003). Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios. *Seminario de Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Salamanca: KADMOS.

ANEXOS

ANEXO 1. PENSUM DE ESTUDIOS 1971**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA****MODALIDAD PRESENCIAL****PLAN DE ESTUDIOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS CONTABLES Y AUDITORIA**

CÓDIGO	MATERIA	REQUISITOS	Nº HORAS
PRIMER CICLO			
LC0105	Contabilidad general	Test de aptitud	6 H
LC0110	Matemáticas I		5 H
LC0115	Introducción a la economía		5 H
LC0125	Mecanización Contable		4 H
LC0135	Metodología de estudio		4 H
SEGUNDO CICLO			
LC0205	Contabilidad II	LC0115	6 H
LC0210	Matemáticas II	LC0110	5 H
LC0215	Problemas socio-económicos	LC0115	5 H
LC0220	Sociología		4 H
LC0230	Derecho laboral		4 H
TERCER CICLO			
LC0305	Contabilidad intermedia	LC0205	5 H
LC0310	Matemáticas financieras	LC0210	5 H
LC0315	Contabilidad de costos I	LC0205	5 H

CÓDIGO	MATERIA	REQUISITOS	Nº HORAS
LC0320	Organización contable	LC0205	4 H
LC0325	Estadística I	LC0210	5 H
LC0330	Derecho de empresa	LC0230	4 H
CUARTO CICLO			
LC0405	Contabilidad gubernamental	LC0305	5 H
LC0410	Administración	LC0330	5 H
LC0415	Contabilidad de costos II	LC0315-305	5 H
LC0420	Moneda y banca	LC0330	4 H
LC0425	Estadística II	LC0325	5 H
LC0430	Derecho tributario	LC0330	4 H
QUINTO CICLO			
LC0505	Contabilidad especial I (Bancaria financiera)	LC0405-415-420	5 H
LC0510	Administración de personal	LC0410-430	4 H
LC0515	Control de costos	LC0415-430	5 H
LC0520	Auditoría I	LC0405-430	5 H
LC0525	Computación I	LC0425	5 H
LC0530	Finanzas públicas y política fis.	LC0430-420	5 H
SEXTO CICLO			
LC0605	Contabilidad especial II (Cooperativas-Construcciones)	LC0505	5 H
LC0610	Tributación	LC0530	4 H

CÓDIGO	MATERIA	REQUISITOS	Nº HORAS
LC0615	Organización y métodos	LC0510	4 H
LC0620	Auditoría II	LC0510-520	5 H
LC0625	Computación II	LC0525	5 H
LC0630	Finanzas privadas	LC0530	4 H
SÉPTIMO CICLO			
LC0705	Contabilidad especiales III (Agropecuaria)	LC0605	5 H
LC0710	Presupuestos	LC0630-615-620	6 H
LC0715	Metodología de la contabilidad	LC0620-605	5 H
LC0720	Auditoría III	LC0620	5 H
LC0725	Negocios internacionales	LC0630-610	4 H
LC0730	Mercadotecnia	LC0610-630	5 H
LC0735	Metodología de la investigación para la elaboración de proyectos de tesis	LC0135-425	5 H
OCTAVO CICLO			
LC0805	Laboratorio de contabilidad	LC0705	5 H
LC0810	Dirección financiera	LC0710-720	5 H
LC0815	Análisis de balance y consolidación de los Est. Financieros	LC0720-705	5 H
LC0820	Laboratorio de auditoría	LC0720	5 H
LC0825	Dirección comercial	LC0730	5 H
LC0450	Ética profesional		4 H
LC0435	Antropología		4 H

CÓDIGO	MATERIA	REQUISITOS	N° HORAS
	<ul style="list-style-type: none"> • Teología para los laicos • Doctrina social de la iglesia • Cristología • Biblia • Filosofía cristiana • Fe y Ateísmo Contemporáneo • Mariología • Obligatorias dos de las señaladas • Tesis: Para obtener el título correspondiente deberá presentar y sustentar el trabajo de investigación respectivo. • Título a obtener: Licenciado en Contabilidad y Auditoria 		

ANEXO 2. PENSUM DE ESTUDIOS 1998

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

MODALIDAD PRESENCIAL

PLAN DE ESTUDIOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS CONTABLES Y AUDITORIA

CICLO	CÓDIGO	ASIGNATURAS	PRERREQUISITO
NIVEL COMÚN			
I	FM0220A	Estadística descriptiva	Título de bachiller especialidad Comercio y Administración o certificado de estar trabajando en el área contable para bachilleres que no tienen título en Comercio y Administración
	FM0115A	Álgebra básica	
	AS0105A	Metodología de estudio	
	QB0105A	Educación Ambiental	
II	AS0110A	Sociologías y problemas económicos del Ecuador	
	FM0320A	Estadística inferencial	FM0220A
	FM0215A	Matemática financiera	FM0115A
	CA0220A	Seminario de computación básica	FM0115A
	AS0205A	Metodología de la investigación científica	AS0105A
PLAN DE ESPECIALIDAD			
III	CA0305B	Contabilidad general	FM0215A
	CA0310A	Administración	AS0205A
	CA0315B	Legislación laboral y social	AS0110A
	CA0320B	Legislación empresarial	AS0110A

CICLO	CÓDIGO	ASIGNATURAS	PRERREQUISITO
	CA0325B	Legislación sobre contratación pública y administración financiera y control	
IV	CA0405B	Contabilidad de sociedades	CA0305B CA0320B
	CA0410A	Administración de recursos humanos	CA0310A
	CA0415B	Legislación y práctica tributaria	CA0315B CA0320B
	CA0420B	Presupuestos	CA0325B CA0310A
	CA0425B	Organización contable	CA0305B
V	CA0505B	Contabilidad de costos I	CA0405B
	CA0510B	Contabilidad gubernamental	CA0420B CA0425B
	CA0515B	Legislación monetaria y bancaria	CA0415B
	CA0520B	Finanzas públicas y privadas	CA0420B
VI	CA0605B	Contabilidad de costos II	CA0505B
	CA0610B	Contabilidad bancaria financiera	CA0510B CA0515B
	CA0615B	Organización y métodos	CA0410B
	HG0401A	Antropología filosófica	
VII	CA0705B	Control de costos	CA0605B
	CA0710B	Contabilidad y administración cooperativas	CA0610B
	CA0715B	Auditoría financiera	CA0605B

CICLO	CÓDIGO	ASIGNATURAS	PRERREQUISITO
			CA0610B
	CA0720B	Metodología de la investigación para la elaboración de proyectos de tesis	CA0605B CA0610B
	AS0405A	Ética social y profesional	
VIII	CA0801B	Auditoría operacional	CA0715B
	CA0805B	Análisis e interpretación de estados financieros	CA0605B CA0710B
	CA0815B	Mercadotecnia	CA0615B
	CA0820B	Seminario de automatización contable	CA0710B
		Práctica Profesional	Haber aprobado hasta séptimo ciclo
		Tesis: elaboración y sustentación	
<p><i>Nota: Durante la carrera los alumnos deben aprobar dos seminarios relacionadas con las asignaturas de formación cristiana.</i></p>			

**ANEXO 3. PENSUM DE ESTUDIOS PERIODO ACADÉMICO OCTUBRE 1998-
FEBRERO 1999**

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

MODALIDAD A DISTANCIA

PLAN DE ESTUDIOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS CONTABLES Y AUDITORIA

CÓDIGO	NOMBRE DE LA MATERIA	REQUISITO
I CICLO		
CA0105A	Contabilidad general I	
CA0110A	Computación	
CA0115A	Introducción a la Economía	
CA0120A	Matemáticas I	
CA0125A	Metodología de Estudio	
CA0130A	Antropología	
II CICLO		
CA0205A	Contabilidad General II	CA0105A
CA0210A	Legislación Mercantil y Societaria	CA0105A
CA0215A	Microeconomía	CA0115A
CA0220A	Matemáticas II	CA0120A
CA0225A	Estadística I	CA0120A
CA0230A	Doctrina Social de la Iglesia	CA0130A
III CICLO		
CA0305A	Contabilidad Intermedia	CA0205A
CA0310A	Legislación Laboral y Social	CA0210A

CÓDIGO	NOMBRE DE LA MATERIA	REQUISITO
CA0315A	Macroeconomía	CA0215A
CA0320A	Matemáticas Financieras	CA0220A
CA0325A	Estadística II	CA0225A
CA0330A	Inglés I	
IV CICLO		
CA0405A	Contabilidad de Costos I	CA0305A
CA0410A	Legislación y Práctica Tributaria	CA0310A
CA0415A	Entorno Económico	CA0315A
CA0420A	Administración Básica	CA0315A
CA0425A	Investigación Operativa	CA0320A-325
CA0430A	Inglés II	CA0330A
V CICLO		
CA0505A	Contabilidad de Costos II	CA0405A
CA0510A	Legislación sobre Contratación Pública y Administración Financiera y Control	CA0410A
CA0515A	Organización Contable	CA0405A
CA0520A	Finanzas I	CA0415A
CA0525A	Administración de Recursos Humanos	CA0420A
CA0530A	Inglés III	CA0430A
VI CICLO		
CA0605A	Contabilidad Gubernamental	CA0510A-505
CA0610A	Legislación Monetaria y Bancaria	CA0510A
CA0615A	Auditoría I	CA0510A

CÓDIGO	NOMBRE DE LA MATERIA	REQUISITO
CA0620A	Finanzas II	CA0520A
CA0625A	Ética Profesional	CA0230A
CA0630A	Inglés IV	CA0530A
Título a conceder: Tecnólogo en Contabilidad y Auditoría		
VII CICLO		
CA0705A	Contabilidad Bancaria	CA0610A-605
CA0710A	Presupuestos	CA0620A
CA0715A	Auditoría II	CA0615A-605
CA0720A	Marketing	CA0620A
CA0725A	Computación Aplicada	CA0110A-605
CA0730A	Proyectos I	CA0620A
VIII CICLO		
CA0805A	Nuevas Tendencias	CA0730A
CA0810A	Contabilidad Superior casos contables	CA0705A
CA0815A	Auditoría III	CA0715A
CA0820A	Planificación y Desarrollo Organizacional	CA0710A
CA0825A	Comercio Exterior	CA0720A
CA0825A	Proyectos II	CA0730A
	Elaborar tesis de grado	
	Título a conceder: C.P.A. Licenciado en Contabilidad y Auditoría	
IX CICLO		
X CICLO	Elaborar tesis de grado	

CÓDIGO	NOMBRE DE LA MATERIA	REQUISITO
<p>Título a conceder: Doctor en Contabilidad y Auditoría</p> <p>Durante la carrera los estudiantes deben aprobar un Seminario de Formación Cristiana.</p> <p>Los estudiantes pueden acceder a un examen de suficiencia en el conocimiento del idioma Inglés y superar los niveles o ubicarse en uno de ellos.</p>		

ANEXO 4. PENSUM DE ESTUDIOS A PARTIR DE ABRIL-AGOSTO 2001**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA****MODALIDAD PRESENCIAL Y A DISTANCIA****PLAN DE ESTUDIOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS CONTABLES Y AUDITORIA**

CÓDIGO	NOMBRE DE LA MATERIA	REQUISITOS
I CICLO		
CA0105A	Contabilidad General I	
CA0110A	Computación	
CA0115A	Introducción a la Economía	
CA0120A	Matemáticas I	
CA0125A	Metodología de Estudio	
CA0130A	Antropología	
II CICLO		
CA0205A	Contabilidad General II	CA0105A
CA0210A	Legislación Mercantil y Societaria	CA0105A
CA0215A	Microeconomía	CA0115A
CA0220A	Matemáticas II	CA0120A
CA0225A	Estadística I	CA0120A
CA0230A	Doctrina Social de la Iglesia	CA0130A
III CICLO		
CA0305A	Contabilidad Intermedia	CA0205A
CA0310A	Legislación Laboral y Social	CA0210A
CA0315A	Macroeconomía	CA0215A

CÓDIGO	NOMBRE DE LA MATERIA	REQUISITOS
CA0320A	Matemáticas Financieras	CA0220A
CA0325A	Estadística II	CA0225A
CA0330A	Inglés I	
IV CICLO		
CA0405A	Contabilidad de Costos I	CA0305A
CA0410A	Legislación y Práctica Tributaria	CA0310A
CA0415A	Entorno Económico	CA0315A
CA0420A	Administración Básica	CA0315A
CA0425A	Investigación Operativa	CA0320A-325
CA0430A	Inglés II	CA0330A
V CICLO		
CA0505A	Contabilidad de Costos II	CA0405A
CA0510A	Legislación sobre Contratación Pública y Administración Financiera y Control	CA0410A
CA0515A	Organización Contable	CA0405A
CA0520A	Finanzas I	CA0415A
CA0525A	Administración de Recursos Humanos	CA0420A
CA0530A	Inglés III	CA0430A
VI CICLO		
CA0605A	Contabilidad Gubernamental	CA0510A-505
CA0610A	Legislación Monetaria y Bancaria	CA0510A
CA0615A	Auditoría I	CA0510A
CA0620A	Finanzas II	CA0520A

CÓDIGO	NOMBRE DE LA MATERIA	REQUISITOS
CA0625A	Ética Profesional	CA0230A
CA0630A	Inglés IV	CA0530A
VII CICLO		
CA0705A	Contabilidad Bancaria	CA0610A-605
CA0710A	Presupuestos	CA0620A
CA0715A	Auditoría II	CA0615A-605
CA0720A	Marketing	CA0620A
CA0725A	Computación Aplicada	CA0110A-605
CA0730A	Proyectos I	CA0620A
VIII CICLO		
CA0805A	Nuevas tendencias	CA0730A
CA0810A	Contabilidad Superior casos contables	CA0705A
CA0815A	Auditoría III	CA0715A
CA0820A	Planificación y Desarrollo Organizacional	CA0710A
CA0825A	Comercio Exterior	CA0720A
CA0830A	Proyectos II	CA0730A
<ul style="list-style-type: none"> • Práctica Profesional • Título a conceder: C.P.A. Licenciado en Contabilidad y Auditoría. Contador Público Auditor • Durante la carrera los estudiantes deben aprobar un Seminario de Formación Cristiana. • Los estudiantes pueden acceder a un examen de suficiencia en el conocimiento del idioma Inglés y superar los niveles o ubicarse en uno de ellos. 		

ANEXO 5. PENSUM DE ESTUDIOS DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA SEPTIEMBRE 2007-FEBRERO 2008

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

MODALIDAD PRESENCIAL Y A DISTANCIA

PLAN DE ESTUDIOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS CONTABLES Y AUDITORIA

CICLO	CÓDIGO	ASIGNATURAS	REQUISITOS
I	CA0105I	Contabilidad general I	
	CA0110I	Introducción a la economía	
	CA0115I	Matemáticas I	
	CA0120I	Metodología de estudio	
	CA0125I	Computación básica	
		Jornada de Asesoría de Sistema	
II	CA0205I	Contabilidad general II	CA0105I
	CA0210I	Microeconomía	CA0110I
	CA0215I	Matemáticas II	CA0115I
	CA0220I	Estadística I	CA0115I
	CA0225I	Legislación mercantil y societaria	CA0120I
III	CA0305I	Contabilidad de Costos I	CA0205I
	CA0310I	Macroeconomía	CA0210I
	CA0315I	Matemáticas financieras	CA0205I
	CA0320I	Estadística II	CA0220I
	CA0325I	Legislación laboral y social	CA0225I
	CA0330I	Inglés I	

CICLO	CÓDIGO	ASIGNATURAS	REQUISITOS
IV	CA0405I	Contabilidad de costos II	CA0305I
	CA0410I	Computación aplicada	CA0305I
	CA0415I	Investigación operativa	CA0320I
	CA0420I	Legislación y práctica tributaria	CA0325I
	CA0425I	Administración básica	CA0325I
	CA0430I	Inglés II	CA0330I
V	CA0505I	Contabilidad Superior	CA0405I
	CA0510I	Organización contable	CA0410I
	CA0515I	Matemática actuarial	CA0415I
	CA0520I	Administración de recursos humanos	CA0425I
	CA0525I	Legislación sobre contratación pública y administración financiera y control	CA0420I
	CA0530I	Inglés III	CA0430I
VI	CA0605I	Contabilidad gubernamental	CA0525I
	CA0610I	Auditoría I	CA0510I
	CA0615I	Finanzas I	CA0505I
	CA0620I	Legislación monetaria y bancaria	CA0525I
	CA0625I	Inglés IV	CA0530I
VII	CA0705I	Contabilidad bancaria	CA0620I
	CA0710I	Auditoría II	CA0610I
	CA0715I	Finanzas II	CA0615I
	CA0720I	Presupuestos I	CA0605I
	CA0725I	Antropología	

CICLO	CÓDIGO	ASIGNATURAS	REQUISITOS
VIII	CA0805I	Contabilidad gerencial	CA0705I
	CA0810I	Auditoria III	CA0710I
	CA0815I	Proyectos I	CA0715I
	CA0820I	Presupuestos II	CA0720I
	CA0825I	Ética profesional	CA0725I
IX	CA0905I	Auditoría informática	CA0810I
	CA0910I	Finanzas corporativas	CA0820I
	CA0915I	Planificación y desarrollo organizacional	CA0825I
	CA0920I	Proyectos II	CA0815I
	CA0925I	Marketing	CA0805I
X	CA1005I	Administración financiera	CA0910I
	CA1010I	Sistemas de información	CA0905I
	CA1015I	Comercio exterior	CA0925I
	CA1020I	Administración estratégica	CA0915I
	CA1025I	Gerencia empresarial	CA0920I

Notas:

- Jornada de asesoría de sistema (1) al inicio de la carrera.
- Durante la carrera los estudiantes deben aprobar dos Seminarios de Formación Cristiana.
- Los estudiantes pueden acceder a un examen de suficiencia en el conocimiento del idioma Inglés y superar los niveles o ubicarse en uno de ellos.
- Desarrollo y defensa de tesis
- Título a obtener: Ingeniero en Contabilidad y Auditoría. Contador Público Auditor.


ANEXO 6. PENSUM DE ESTUDIOS DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA 2012


**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LOJA
MODALIDAD PRESENCIAL**


PROGRAMA FORMATIVO DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA




CICLOS	ASIGNATURAS							CRÉDITOS
X	Administración estratégica (5)	Contabilidad gerencial (5)	Auditoría informática (5)	GP (14)				29
IX	Auditoría III (5)	Finanzas II (4)	Libre configuración (4)	GP (14)				27
VIII	Auditoría II (5)	Finanzas I (4)	Proyectos (6)	Libre configuración (5)	GP (7)			27
VII	Contabilidad bancaria (5)	Auditoría I (5)	Computación aplicada (4)	Libre configuración (5)	GP (7)			26
VI	Contabilidad gubernamental (5)	Presupuestos (4)	Administración (4)	Legislación monetaria y bancaria (4)	Marketing (4)	Libre configuración (5)	GP (4)	30
V	Contabilidad superior (5)	Organización contable (4)	Legislación sobre contratación pública y administración financiera y control (4)	Desarrollo Espiritual III (4)	Matemática actuarial (5)	Libre configuración (5)	GP (4)	31

CICLOS	ASIGNATURAS							CRÉDITOS
IV	Contabilidad de costos II (5)	Legislación y práctica tributaria (5)	Matemática financiera (4)	Estadística II (4)	Desarrollo Espiritual II (4)	Inglés IV (4)	GP (5)	31
III	Contabilidad de costos I (4)	Estadística I (4)	Macroeconomía (4)	Cálculo (4)	Liderazgo y desarrollo de la inteligencia (4)	Inglés III (4)	Libre configuración (4)	28
II	Contabilidad General II (5)	Legislación laboral y social (4)	Microeconomía (4)	Matemáticas (4)	Expresión oral y escrita (4)	Computación (4)	Inglés II (4)	29
I	Contabilidad General I (4)	Legislación mercantil y societaria (4)	Introducción a la economía (4)	Desarrollo Espiritual I (4)	Realidad nacional y ambiental (4)	Inglés I (4)		24

 Troncales de carrera
35% = 96 créditos

 Formación básica
10% = 28 créditos

 Libre configuración
10% = 28 créditos

CICLOS	ASIGNATURAS	CRÉDITOS
	Complementarias 10% = 30 créditos (Inglés 16 créditos - Otras 14 créditos)	
	Genéricas de carrera 15% = 44 créditos	
	Gestión productiva 20% = 56 créditos	

- El componente MATEMÁTICA ACTUARIAL se reemplazó por Administración de recursos humanos.
- El componente LEGISLACIÓN SOBRE CONTRATACIÓN PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN FINANCIERA Y CONTROL cambió de nombre, quedando como Legislación sobre contratación pública y se ajustó el contenido.
- Se unificó la GESTIÓN PRODUCTIVA 2.1 y la GESTIÓN PRODUCTIVA 2.2, en una sola, llamándola Gestión productiva 2.

ANEXO 7: CUESTIONARIO PARA UNIVERSITARIOS: EXPECTATIVAS DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS ANTE SU INSERCIÓN LABORAL

DATOS IDENTIFICATIVOS

Fecha y lugar de nacimiento

Sexo

Lugar de residencia

Titulación Universitaria y Especialidad

Universidad

Mi carrera es de: 3 años () 4 años () 5 años () 6 años ()

Año de inicio

Año de finalización

¿Estudió en su lugar de residencia familiar? SI () NO ()

En caso negativo, cuáles fueron los motivos de su desplazamiento?

Conocimiento de idiomas (indique idioma, nivel y título/certificado si o posee)

Conocimiento de informática (indique programa/aplicación, nivel y título/certificado si lo posee)

MOTIVOS DE ELECCIÓN DE CARRERA

- () Era la única que le gustaba
- () No pudo acceder a la que más le gustaba
- () Era la que más le gustaba
- () Era la que más se ajustaba a sus habilidades personales
- () Tradición familiar
- () Mejores perspectivas de inserción laboral
- () Prestigio
- () Para quedarse en su ciudad
- () Otros (indicar)

SATISFACCIÓN CON LA ELECCIÓN DE CARRERA

¿Está satisfecho/a con la elección realizada? SI () NO () ¿Por qué?

¿Volvería a estudiar la misma carrera? SI () NO () ¿Por qué?

En caso negativo, ¿qué carrera estudiaría ahora y por qué motivos?

VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN RECIBIDA

Nivel de la formación teórica recibida:

Insuficiente () Adecuado () Bueno () Muy bueno ()

Nivel de formación práctica recibida:

Insuficiente () Adecuado () Bueno () Muy bueno ()

¿Cree que la formación recibida le capacita para el desarrollo de la actividad profesional?

¿Por qué?

¿Qué aspecto de la formación recibida destacaría como el mejor?

¿Cree que existen lagunas en la formación recibida? ¿Cuáles?

¿Cree que la formación universitaria facilita la inserción laboral? Si () NO ()

¿Estima necesario completar su formación para mejorar sus posibilidades profesionales?

¿Por qué y en qué áreas?

¿Tiene intención de cursar formación complementaria a corto plazo? SI () NO ()

¿En qué áreas?

Idiomas
Informática
Cursos de especialización
Máster/Postgrado
Formación en el extranjero
Prácticas en empresas
Habilidades directivas
Creación de empresas
Otras

EXPECTATIVAS PROFESIONALES

Sus perspectivas de inserción laboral son:

() Muy favorables () Favorables () Poco favorables ()
Nada favorables ¿Por qué?

¿Estaría dispuesto/a a desarrollar una actividad profesional que no estuviera directamente relacionada con sus estudios? SI () NO () ¿Por qué?

PREFERENCIAS PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL

Preferiría desarrollar su actividad profesional en:

- () Una empresa grande
- () Una empresa privada
- () Una empresa mediana
- () Una empresa pública
- () Una empresa pequeña
- () Mi propia empresa
- () Una empresa familiar
- () La Administración Pública
- () Una empresa multinacional
- () La enseñanza
- () Una empresa española
- () Una ONF, Fundación o Asociación

Preferiría trabajar en:

- Su ciudad
- Su provincia
- Europa
- Iberoamérica
- Su Comunidad Autónoma
- Norteamérica
- Cualquier ciudad española
- Cualquier país del mundo

Estaría dispuesto/a trabajar en:

- Su ciudad
- Su provincia
- Europa
- Iberoamérica
- Su Comunidad Autónoma
- Norteamérica
- Cualquier ciudad española
- Cualquier país del mundo

Preferiría desarrollar su actividad profesional en el sector:

- Agroalimentario
- Energía y agua
- Químico
- Aeronáutico
- Farmacéutico
- Sanidad
- Automoción
- Financiero
- Seguridad y Defensa
- Construcción
- Industrial
- Seguros
- Consultoría y Auditoría

- () Informática
- () Servicios
- () Comercio
- () Ingeniería
- () Telecomunicaciones
- () Enseñanza
- () Inmobiliario
- () Transporte
- () Eléctrico y Electrónico
- () Logística y Distribución
- () Turismo
- () Otros (indicar)

Preferiría desarrollar su actividad profesional en el área de:

- () Administración
- () Ingeniería y Producción
- () Atención al Cliente
- () Investigación y Desarrollo
- () Calidad
- () Logística
- () Comercial y Ventas
- () Marketing
- () Comunicación/Relaciones Públicas
- () Medioambiente
- () Contabilidad/Finanzas
- () Prevención de Riesgos
- () Consultoría
- () Recursos Humanos
- () Gestión
- () Servicios Generales
- () Informática
- () Servicios Generales
- () Otros (indicar)

EXPERIENCIA PRE-PROFESIONAL Y/O PROFESIONAL

Mientras cursaba sus estudios universitarios:

- () Solamente estudia
- () Simultaneó el estudio con trabajos esporádicos
- () Realizó prácticas
- () Simultaneó el estudio con un trabajo fijo
- () Realizó trabajos de voluntariado
- () Colaboró en asociaciones de estudiantes

CRITERIO PARA LA VALORACIÓN DE UNA OFERTA DE TRABAJO

Por favor indique el grado de importancia que tiene para usted los siguientes criterios a la hora de valorar una oferta de trabajo (5 prioritario; 4 muy importante; 3 importante; 2 poco importante; 1 nada importante).

- () Nivel salarial
- () Tipo de Empresa (Multinacional, española, etc.)
- () Incentivos (seguros, comedor, etc.)
- () Tamaño de la empresa (número de empleados)
- () Tipo de contrato ofrecido
- () Antigüedad de la empresa en el mercado
- () Seguridad/estabilidad
- () Actividad de la empresa
- () Se ajusta a la formación recibida
- () Prestigio de la empresa
- () Funciones a desarrollar
- () Volumen de facturación de la empresa
- () Trabajo interesante
- () Buen ambiente de trabajo
- () Posibilidades de promoción
- () Horario/jornada flexible
- () Formación interna
- () Vacaciones/tiempo libre
- () Posibilidades de desarrollo profesional
- () Estar donde resido
- () Nivel de responsabilidad
- () Posibilidad de viajar

- () Prestigio profesional
- () Poder trabajar fuera
- () Otros (indicar)

CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE UNA CANDIDATURA

Por favor indique el grado de importancia que usted cree que tienen para la empresa los siguientes criterios a la hora de valorar una candidatura que opta a una oferta de trabajo (5 prioritario; 4 muy importante; 3 importante; 2 poco importante; 1 nada importante).

- () Estudios universitarios realizados
- () Disponibilidad (viajes/cambio de residencia)
- () Expediente académico
- () Capacidad de aprendizaje
- () Máster/Postgrado
- () Capacidad de adaptación
- () Cursos de especialización
- () Capacidad de comunicación oral y escrita
- () Conocimiento de idiomas
- () Capacidad para trabajar en equipo
- () Conocimiento de informática
- () Capacidad para las relaciones sociales
- () Prácticas realizadas
- () Sentido de la responsabilidad
- () Experiencia laboral previa
- () Iniciativa y/o creativa
- () Liderazgo/dotes de mando
- () Seguridad en sí mismo
- () Sinceridad
- () Ética personal y/o profesional
- () Otros (indicar)

Por favor señale su nivel personal en los siguientes puntos (5 muy alto; 4 alto; 3 medio; 2 bajo; 1 muy bajo).

- () Estudios universitarios realizados

- () Disponibilidad (viajes/cambio de residencia)
- () Expediente académico
- () Capacidad de aprendizaje
- () Máster/Postgrado
- () Capacidad de adaptación
- () Cursos de especialización
- () Capacidad de comunicación oral y escrita
- () Conocimiento de idiomas
- () Capacidad para trabajar en equipo
- () Conocimiento de informática
- () Capacidad para las relaciones sociales
- () Prácticas realizadas
- () Sentido de la responsabilidad
- () Experiencia laboral previa
- () Iniciativa y/o creativa
- () Liderazgo/dotes de mando
- () Seguridad en sí mismo
- () Sinceridad
- () Ética personal y/o profesional
- () Otros (indicar)

ANEXO 8: CUESTIONARIO SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

Programa Académico que culminaste en el año 2002

A1. Nombre del Programa Académico

- Nombre:
- ¿De qué universidad egresaste?

A2. ¿Cuándo iniciaste y culminaste este programa académico?

- Inicio
- Fin

¿En algún momento interrumpiste la carrera durante 4 meses consecutivos o más? En caso afirmativo, ¿durante cuántos meses?

A3. ¿Cuál fue el promedio acumulado de tu carrera?

Comparándote con tus compañeros de carrera, ¿cómo consideras tu calificación?

No sé

A4 ¿Cuál era tu situación durante los dos últimos años de carrera?

- Los estudios eran mi actividad principal
- Los estudios no eran mi actividad principal

A5 En tu carrera...

- Había que estudiar mucho para aprobar
- El enfoque era generalista
- El enfoque era especializado
- Era una carrera con prestigio académico

A6 ¿En qué medida se hacía énfasis en tu carrera en los siguientes métodos de enseñanza y aprendizaje?

- Asistencia a clase
- Trabajos en grupo
- Participación en proyectos de investigación
- Prácticas en empresas, instituciones o similares
- Conocimientos prácticos y metodológicos
- Teorías, conceptos y paradigmas
- El profesor era la principal fuente de información
- Aprendizaje basado en proyectos o problemas
- Trabajos escritos
- Exposiciones orales
- Realización de exámenes de opción múltiple

A7 ¿Realizaste una o más prácticas en empresas, instituciones o similares como parte de tu carrera?

- Si,
- No

A8 Aproximadamente, ¿cuántas horas destinabas a tus estudios (asistencia a clase, estudio personal...)?

-Haz referencia a una semana normal de clases durante los dos últimos años de tu carrera

Horas a la semana

B. Otras experiencias en el ámbito educativo

B1 ¿Qué calificaciones promedio obtuviste en el bachillerato?

B2 ¿Adquiriste experiencia laboral relacionada con tus estudios (excepto prácticas en empresa):

- ¿Antes de ingresar a tu carrera?
- ¿Durante tu carrera?

B3 ¿Adquiriste experiencia laboral no relacionada con tus estudios...

- ¿Antes de ingresar a tu carrera?
- ¿Durante tu carrera?

B4 Aparte de la carrera descrita en el bloque A, ¿Has empezado otros estudios orientados a la obtención de algún otro título?

- Incluye sólo los estudios/carreras de al menos un año académico o equivalente

- SI
- NO

Si has cursado varios, selecciona los 2 que consideres más importantes

- Estudios 1
- Estudios 2

C. Trayectoria laboral y situación actual

C1 ¿Para cuántos empleadores has trabajado desde que egresaste?

- Inclúyete a ti mismo si has trabajado por cuenta propia - Incluye a tu empleador actual

Empleadores

C2 ¿Cuánto tiempo has estado trabajando en total desde que egresaste?

Aproximadamente

C3 ¿Has estado sin trabajo y buscando trabajo desde que terminaste tu carrera?

- SI
- NO

C4 ¿Te has dedicado en las últimas 4 semanas a:

- seguir estudios relacionados con tu trayectoria profesional?
- cuidado de hijos o de la familia?
- trabajo no remunerado/voluntario?

C5 ¿Has intentado conseguir (otro) trabajo remunerado en las últimas 4 semanas?

- Sí
- No
- No, pero estoy esperando respuesta a solicitudes anteriores de empleo

C6 ¿Actualmente tienes un trabajo remunerado?

-Incluye el trabajo por cuenta propia

- Sí, tengo un trabajo
- Sí, tengo más de un trabajo
- No

D. Trabajo actual

Responde a estas preguntas sobre tu situación laboral actual.

- Si sigues en el mismo trabajo que conseguiste después de egresar en el 2002, responde a las preguntas basándote en tu situación actual.
- Si tienes más de un trabajo, responde a las preguntas basándote en el trabajo al que dedicas un mayor número de horas.

D1 ¿Cuál es tu ocupación o puesto?

- Escribe el código según **ANEXO A: LISTA DE OCUPACIONES**

D2 ¿Tienes un negocio independiente?

- Sí

- NO

D3 ¿Dependes principalmente de un cliente o de varios clientes?

- Principalmente de un cliente
- De varios clientes

D4 ¿Qué tipo de contrato tienes actualmente?

- Contrato indefinido
- Contrato a término fijo durante meses
- Otros, especifica:

D5 ¿Cuál es el promedio de horas que trabajas a la semana?

- Redondea por arriba en caso de decimales

- Según contrato en el trabajo principal
- Horas extras remuneradas en el trabajo principal
- Horas extras no remuneradas en el trabajo principal
- En otro/s trabajo/s remunerados

D6 ¿Cuál es aproximadamente tu sueldo mensual bruto?

- Redondea por arriba en caso de decimales

D7 Según tu opinión ¿cuál es el nivel de estudios más apropiado para este trabajo?

- Doctorado
- Maestría
- Especialidad
- Profesional
- No es necesario tener estudios universitarios

D8 Según tu opinión, ¿cuál es el área de estudio más apropiada para este trabajo?

- Exclusivamente tu propia área de estudios
- Tu propia área o alguna relacionada
- Un área totalmente diferente
- Ningún área en particular

D9 ¿Cuánto tiempo necesitaría un profesional promedio con el perfil educativo adecuado para llegar a ser un experto en este tipo de trabajo?

- 6 meses o menos
- De 7 a 12 meses
- De 1 a 2 años
- De 3 a 5 años
- De 6 a 10 años
- Más de 10 años

D10 ¿En qué medida usas tus conocimientos y habilidades en tu trabajo actual?

D11 ¿En qué medida tu trabajo actual requiere más conocimientos y habilidades de los que tú puedes ofrecer?

D12 ¿En general, estás satisfecho con tu trabajo actual?

D13 ¿Has realizado alguna actividad de capacitación y desarrollo relacionada con tu trabajo en los últimos 12 meses?

- Sí
- No

D14 ¿Cuál fue la razón principal por la que realizaste esta actividad de capacitación y desarrollo?

- Haz referencia a la actividad de capacitación y desarrollo más importante. Sólo una respuesta

- Actualizar mis conocimientos para mi trabajo actual
- Mejorar mi trayectoria profesional
- Prepararme para trabajar en otra área
- Prepararme para trabajar por cuenta propia
- Otras, especifica

E. Organización en la que trabajas

Las siguientes preguntas hacen referencia a la organización en la que trabajas actualmente.

· Si trabajas como independiente estas preguntas hacen referencia a ti mismo o, si corresponde, a la organización que diriges.

E1 ¿Cuándo empezaste a trabajar con tu empleador actual / a trabajar como independiente?

E2 ¿A qué sector económico pertenece la organización en que trabajas?

-Marque el código según **ANEXO B: LISTA DE SECTOR ECONÓMICO**

E3 Tu organización pertenece al sector:

- Público
- Privado sin fines de lucro
- Privado
- Otros

E4 ¿Dónde trabajas?

- Municipio/Ciudad:
- Departamento / Estado:
- País (si no es Colombia especifica):

E5 ¿Cuántas personas trabajan en tu organización y, si corresponde, en el lugar, establecimiento o sucursal donde trabajas?

- Se entiende por organización al conjunto de la empresa o institución matriz

-Se entiende por establecimiento o sucursal la unidad geográficamente diferenciada donde tú trabajas.

- Organización
- Establecimiento o sucursal

E6 ¿En qué medida eres responsable de...

- Establecer objetivos para la organización?
- Establecer objetivos para tu propio trabajo?
- Decidir estrategias de trabajo para la organización?
- Decidir cómo hacer tu trabajo?

E7 ¿En qué medida son aplicables a tu trabajo las siguientes afirmaciones?

Los compañeros, clientes, etc. acuden a mí para pedirme consejo

Mantengo informados a mis compañeros de trabajo sobre nuevos desarrollos en mi campo

Suelo iniciar relaciones profesionales con expertos ajenos a la organización

Las cuestiones de ética profesional forman parte importante de mis funciones

E8 ¿Cuánto perjudicarías a tu organización si cometieras un error grave en tu trabajo?

F. Competencias (Conocimientos, habilidades y destrezas)

F1. A continuación hay una lista de competencias. Proporciona la siguiente información:

- Columna A: ¿Cómo valoras tu actual nivel de competencias?
- Columna B: ¿Qué nivel de competencias necesitas en tu trabajo actual?
- Columna C: ¿En qué medida ha contribuido la carrera en que te graduaste en el año 2002 al desarrollo de estas competencias?

- Si actualmente no tienes trabajo, rellena solamente las columnas A y C.

- a. Dominio de tu área o disciplina
- b. Conocimientos de otras áreas o disciplinas
- c. Pensamiento analítico
- d. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos
- e. Capacidad para negociar de forma eficaz
- f. Capacidad para trabajar bajo presión
- g. Capacidad para detectar nuevas oportunidades
- h. Capacidad para coordinar actividades
- i. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva
- j. Capacidad para trabajar en equipo
- k. Capacidad para movilizar las capacidades de otros
- l. Capacidad para hacerte entender
- m. Capacidad para hacer valer tu autoridad
- n. Capacidad para utilizar herramientas informáticas
- o. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones
- p. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas
- q. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes
- r. Capacidad para redactar informes o documentos
- s. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros

F2. Indica un máximo de tres competencias de la lista de arriba que consideres “puntos fuertes” y otras tres que consideres “puntos débiles” en tu carrera.

-Indícalo poniendo la letra correspondiente a las competencias de F 1

G. Evaluación de la carrera

G1 ¿En qué medida ha sido tu carrera una buena base para *Nada* > 1 2 3 4 5 < *Mucho*

- ¿Empezar a trabajar?
- ¿Aprender en el trabajo?
- ¿Realizar las tareas de tu trabajo actual?
- ¿Mejorar tus perspectivas profesionales?
- ¿Mejorar tu desarrollo personal?
- ¿Desarrollar tu capacidad como emprendedor?

G2 Si pudieras volver atrás y fueras libre para elegir una carrera, ¿Qué elegirías?

- La misma carrera y la misma universidad
- Una carrera diferente en la misma universidad
- La misma carrera en otra universidad
- Una carrera diferente en otra universidad
- No estudiaría una carrera universitaria

H. Valores y orientaciones

H1. Indica la importancia que las siguientes características del trabajo tienen para ti y en qué medida se aplican a tu situación laboral actual.

- Autonomía en el trabajo
- Estabilidad laboral
- Oportunidad de aprender cosas nuevas
- Ingresos elevados
- Afrontar nuevos retos
- Buenas perspectivas profesionales
- Tener tiempo para actividades recreativas
- Reconocimiento/prestigio social
- Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad
- Facilidad para combinar trabajo y familia

II. Información personal

I1 Género

- Masculino
- Femenino

I2 Año de nacimiento

I3 ¿Dónde vives/has vivido principalmente es Colombia, especifica)

Departamento/Estado País (si no

- a) ¿Cuándo tenías 16 años?
- b) ¿Durante la carrera?
- c) ¿Cuándo empezaste el primer trabajo después de egresar?
- d) ¿Actualmente?

I4 ¿Has residido en el extranjero durante la carrera por motivos de estudio o trabajo?

- Posible respuesta múltiple

- Si, meses para estudiar
- Si, meses por cuestiones de trabajo
- No

I5 ¿Has residido en el extranjero después de terminar la carrera por motivos de estudio o trabajo?

- Posible respuesta múltiple

- Si, meses para estudiar
- Si, meses por cuestiones de trabajo
- No

I6 ¿Cuál es tu situación académica respecto a la carrera de profesional que estudiaste?

Total de estudios concluidos sin haber obtenido el título profesional

Graduado

Otros

I7 ¿Cómo viviste durante el último año de tu carrera?

- Solo
- Con tu pareja (con o sin hijos)
- En casa de asistencia o compartiendo vivienda con otros estudiantes
- Con tus padres

- Otros, especifica:

I8 ¿Cómo vives actualmente?

- Solo
- Con tu pareja (con o sin hijos)
- Con tus padres
- Otros, especifica:

I9 ¿Tienes hijos?

- Si, 1 hijo
- Si, 2 hijos
- Si, 3 hijos o más
- No

I10 ¿Cuál es / era el nivel de estudios de tus padres y, si corresponde, de tu pareja actual?

- Sin estudios
- Primaria
- Secundaria
- Preparatoria o Técnico
- Pregrado
- Postgrado
- No aplicable

I11 ¿Cuál era/es la ocupación de tus padres y, si corresponde, de tu pareja actual?

- Marque el código según **ANEXO A: LISTA DE OCUPACIONES**

- Padre
- Madre
- Pareja

I12 Fecha de diligenciamiento del cuestionario

Día Mes

¡Muchas gracias por tu cooperación!

Una vez integrada en la base de datos la información facilitada, realizaremos algunas pruebas de calidad de la misma. Te agradeceríamos que nos facilitases los siguientes datos para comprobar, aleatoriamente entre todos los encuestados, la fiabilidad del proceso:

Nombre y apellidos:

Nº de teléfono:

ANEXO A: LISTA DE OCUPACIONES (Según Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones CIUO-88)

Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas

11 Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la A.P.

12 Directores de empresa

13 Gerentes de empresa

Profesionales científicos e intelectuales

21 Profesionales de nivel superior de las ciencias biológicas, la medicina y la salud

22 Profesionales de nivel superior de ciencias físicas, químicas, matemáticas y de la ingeniería

23 Profesionales de nivel superior de la enseñanza

24 Otros profesionales científicos e intelectuales

Técnicos y profesionales de nivel medio

31 Técnicos y profesionales de nivel medio de ciencias físicas y químicas, ingeniería y afines

32 Técnicos y profesionales de nivel medio de las ciencias biológicas, la medicina, la salud

- 33 Maestros e instructores de nivel medio
- 34 Otros técnicos y profesionales de nivel medio

Empleados de oficina

- 41 Oficinistas
- 42 Empleados en trato directo con el público

Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados

- 51 Trabajadores de los servicios personales y de los servicios de protección y seguridad
- 52 Modelos, vendedores y demostradores

Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios y pesqueros

- 61 Agricultores y trabajadores cualificados de explotaciones agropecuarias, forestales y pesqueras con destino al mercado
- 62 Trabajadores agropecuarios y pesqueros de subsistencia

Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios

- 71 Oficiales y operarios de las industrias extractivas y de la construcción
- 72 Oficiales y operarios de la metalurgia, la construcción mecánica y afines
- 73 Mecánicos de precisión, artesanos, operarios de las artes gráficas y afines
- 74 Otros oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios

Operadores de instalaciones y máquinas y montadores

- 81 Operadores de instalaciones fijas y afines
- 82 Operadores de máquinas y montadores
- 83 Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados móviles

Trabajadores no cualificados

- 91 Trabajadores no cualificados de ventas y servicios
- 92 Peones agropecuarios, forestales, pesqueros y afines

93 Peones de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte

Otras ocupaciones/situaciones

- 01 Fuerzas armadas
- 02 Parado/a (en busca de empleo)
- 03 Económicamente inactivo/a

ANEXO B: LISTA DE SECTOR ECONÓMICO (Según Clasificación Nacional de Actividades Económicas)

SECTOR PRIMARIO

- 01 Agricultura, ganadería y silvicultura
- 02 Pesca y piscicultura

SECTOR INDUSTRIAL

- 03 Energía y agua (“Extracción y transformación de minerales energéticos” y “Captación, depuración y distribución de agua”)
- 04 Industria de bienes intermedios (“Extracción y transformación de minerales no energéticos” y “Productos químicos”)
- 05 Industria de bienes de capital (“Fabricación de productos metálicos, máquinas, equipos mecánicos y material de transporte”).
- 06 Industria de bienes de consumo (“Producción de manufacturas, alimentos, textiles, madera, papel, etc.”)
- 07 Construcción

SECTOR SERVICIOS

- 08 Transportes
- 09 Correo y telecomunicaciones
- 10 Comercio
- 11 Servicios de recuperación y reparación
- 12 Hostelería y restauración
- 13 Instituciones financieras
- 14 Seguros

- 15 Servicios a empresas
- 16 Servicios de alquiler de bienes muebles
- 17 Servicios de alquiler de bienes inmuebles
- 18 Educación e investigación
- 19 Sanidad
- 20 Administración
- 21 Servicios públicos
- 22 Servicios sociales
- 23 Servicios recreativos y culturales
- 24 Servicios personales
- 25 Servicios domésticos
- 26 Representación internacional

ANEXO 9. PRIMER CUESTIONARIO PARA LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UTPL, 2006-2010



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ENCUESTA PARA LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UTPL, PERIODO 2006 - 2010

A. DATOS INFORMATIVOS

1. Modalidad de estudios

- | | |
|--------------------------|----------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Presencial |
| <input type="checkbox"/> | 2. A distancia |

2. Edad:

3. Sexo:

- | | |
|--------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Masculino |
| <input type="checkbox"/> | 2. Femenino |

4. Estado civil:

- | | |
|--------------------------|-------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Soltero (a) |
| <input type="checkbox"/> | 2. Casado (a) |
| <input type="checkbox"/> | 3. Divorciado (a) |
| <input type="checkbox"/> | 4. Viudo (a) |
| <input type="checkbox"/> | 5. Unión libre |

5. Título que obtuvo

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1. Licenciado (a) en Contabilidad y Auditoría |
| <input type="checkbox"/> | 2. Ingeniero (a) en Contabilidad y Auditoría |
| <input type="checkbox"/> | 3. Doctor (a) en Contabilidad y Auditoría |
| <input type="checkbox"/> | 4. Licenciado (a) e Ingeniero (a) en Contabilidad y Auditoría |
| <input type="checkbox"/> | 5. Licenciado (a) y Doctor (a) en Contabilidad y Auditoría |

6. Tiempo de estudio

Año en que ingresó a la carrera.....

Año en que egresó de la carrera.....

Año en que obtuvo el título.....

B. CARACTERÍSTICAS DE LA TRANSICIÓN DE LOS ESTUDIOS A LA VIDA LABORAL

7. Su primer trabajo como contador-auditor, fue:

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 1. Antes de culminar sus estudios universitarios. |
| <input type="checkbox"/> | 2. Durante los estudios. |
| <input type="checkbox"/> | 3. Después de culminar sus estudios universitario. |

8. Una vez obtenido su título universitario ¿En qué tiempo consiguió empleo en su área profesional?

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 1. Ya se encontraba trabajando |
| <input type="checkbox"/> | 2. Menos de 6 mes |
| <input type="checkbox"/> | 3. Entre 6 meses y 1 año |
| <input type="checkbox"/> | 4. Entre 1 y 2 años |
| <input type="checkbox"/> | 5. Más de 2 años |
| <input type="checkbox"/> | 6. Nunca consiguió empleo en su área profesional |

9. ¿Por qué medios realizó la búsqueda de empleo luego de obtener su título?

- | | |
|--------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Anuncios en el periódico. |
| <input type="checkbox"/> | 2. Recomendaciones personales. |
| <input type="checkbox"/> | 3. Profesores de la universidad. |

- 4. A través del internet.
- 5. Inicié mi propio negocio.
- 6. Pasantías realizadas durante la carrera.
- 7. A través de la bolsa de empleo de la UTPL.
- 8. Otros (especifique).....

10. ¿Cuáles fueron los principales obstáculos que se le presentaron para obtener empleo?

- 1. Preparación deficiente.
- 2. Falta de experiencia en el área.
- 3. Exceso de profesionales preparados en la misma área.
- 4. Idiomas.
- 5. Ninguno.
- 6. Otros (especifique).....

11. ¿Qué proceso de selección desarrolló para ingresar a su trabajo?

- 1. Test.
- 2. Pruebas de conocimientos.
- 3. Entrevistas de selección.
- 4. Periodo de prueba en el puesto.
- 5. Concursos de méritos y oposición.
- 6. Ninguno.
- 7. Otros (especificar).....

12. Una vez graduado, ¿Cuál fue el monto de sueldo percibido en su primer empleo?

\$

C. INFORMACIÓN LABORAL ACTUAL

13. Indique su situación laboral actual

- 1. Empleado
- 2. Desempleado (**pase a la sección D y E**)

<input type="checkbox"/>	Relación	de
	dependencia	
<input type="checkbox"/>	Autónomo	

<input type="checkbox"/>	3. Subempleado
<input type="checkbox"/>	Relación de dependencia
<input type="checkbox"/>	Autónomo

14. ¿En qué empresa trabaja?

Nombre de la empresa:

.....
.....

Ciudad:

.....
.....

Dirección de la empresa:

.....
.....

Cargo actual:

.....
.....

Teléfono de la empresa:

.....
.....

Nombre del Jefe inmediato:

.....
.....
Página web de la empresa:

.....
.....

Correo institucional:

.....
.....

15. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa actual?

- 1. Menos de 6 meses
- 2. De 6 meses a 1 año
- 3. De 1 a 2 años
- 4. Más de 2 años

16. ¿A qué sector pertenece la empresa a la que usted presta sus servicios?

- 1. Público
- 2. Privado

17. ¿En qué rama de la actividad económica se encuentra la empresa en la que presta sus servicios?

- 1. Sector primario (agricultura, ganadería y silvicultura; pesca y piscicultura)
- 2. Sector industrial (energía y agua; industria de bienes intermedios; industria de bienes de capital; industria de bienes de consumo; construcción)
- 3. Sector servicios (comercio; actividades financieras y de seguros; actividades de contabilidad; actividades administrativas y de apoyo de oficina; enseñanza)
- 4. Otros (especifique).....

18. ¿En qué área de la institución desempeña su actividad laboral?

- 1. Contable

- 2. Auditoría
- 3. Administrativa
- 4. Financiera
- 5. Otra (especifique).....

19. ¿Cuál es el nivel jerárquico de su cargo?

- 1. Nivel directivo
- 2. Nivel ejecutivo
- 3. Nivel operativo

20. ¿Qué tipo de contrato tiene en su actividad laboral?

- 1. A prueba (90 días máximo)
- 2. Eventual
- 3. Tiempo fijo
- 4. Tiempo indefinido
- 5. Servicios profesionales
- 6. Otros (especifique).....

21. ¿Cuál es su jornada de trabajo?

- 1. Media jornada
- 2. Tiempo completo
- 3. Otros (especifique).....

22. ¿Cuál es su remuneración mensual?

- 1. \$ 340
- 2. \$ 341 a \$ 500
- 3. \$ 501 a \$ 750
- 4. \$ 751 a \$ 1,000
- 5. \$ 1,001 a \$ 2000
- 6. De \$ 2001 en adelante

23. Indique el nivel de satisfacción de su trabajo actual.

- 1. Totalmente satisfecho

- | | |
|--------------------------|----------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 2. Muy satisfecho |
| <input type="checkbox"/> | 3. Satisfecho |
| <input type="checkbox"/> | 4. Insatisfecho |
| <input type="checkbox"/> | 5. Totalmente insatisfecho |

D. PERFIL PROFESIONAL DEL GRADUADO

1. Califique cuán útiles le han sido los conocimientos universitarios en su campo ocupacional.

- | | |
|--------------------------|------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Totalmente útiles |
| <input type="checkbox"/> | 2. Muy útiles |
| <input type="checkbox"/> | 3. Medianamente útiles |
| <input type="checkbox"/> | 4. Poco útiles |
| <input type="checkbox"/> | 5. Nada útiles |

2. Señale las competencias genéricas (competencias aplicables a cualquier empresa o profesión) que desarrolló en su formación como estudiante de la titulación de Ciencias Contables y Auditoría.

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1. Vivencia de los valores universales del humanismo de Cristo. |
| <input type="checkbox"/> | 2. Comunicación oral y escrita. |
| <input type="checkbox"/> | 3. Orientación a la innovación y a la investigación. |
| <input type="checkbox"/> | 4. Pensamiento crítico y reflexivo. |
| <input type="checkbox"/> | 5. Trabajo en equipo. |
| <input type="checkbox"/> | 6. Comunicación en Inglés. |
| <input type="checkbox"/> | 7. Compromiso e Implicación Social. |
| <input type="checkbox"/> | 8. Comportamiento ético. |
| <input type="checkbox"/> | 9. Organización y planificación del tiempo. |
| <input type="checkbox"/> | 10. Otras (especifique)..... |

3. Señale las competencias específicas (conocimientos teórico-prácticos propios de la titulación de Contabilidad y Auditoría) que desarrolló en su formación académica como contador y auditor.

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1. Gestiona, establece sistemas y procedimientos contables para generar |
|--------------------------|---|

información económica y financiera en empresas e instituciones públicas y privadas.

- 2. Ejecuta auditorías financieras y de gestión.
- 3. Utiliza tecnología informática en el manejo, gestión y control contable de las empresas públicas y privadas.
- 4. Analiza e interpreta la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales.
- 5. Aplica el marco jurídico legal vigente de las áreas laboral, mercantil, societaria, tributaria entre otras.
- 6. Aplica la estadística como medio cuantitativo y cualitativo en el análisis de la información.
- 7. Establece estrategias para una eficiente gestión empresarial.
- 8. Utiliza modelos matemáticos en la solución de problemas financieros y de inversión de las organizaciones.
- 9. Implementa estrategias en el entorno socio económico interno y externo de las empresas para solucionar o disminuir el impacto de los fenómenos económicos.
- 10. Diseña, planifica, ejecuta y evalúa proyectos de inversión financiera.
- 11. Aplica técnicas presupuestarias como herramienta de planificación y control.
- 12. Otras (especifique).....

4. ¿Qué asignaturas recomienda que se incluyan en el pensum de estudios de la carrera de Ciencias Contables y Auditoría, de acuerdo a su experiencia?

.....
.....
.....
.....
.....

.....

5. ¿Considera que la formación de grado tiene deficiencias? Si considera que sí, señale cuáles:

- | | |
|--------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Oferta académica inadecuada |
| <input type="checkbox"/> | 2. Deficiencia en los docentes |
| <input type="checkbox"/> | 3. Improvisación de docentes |
| <input type="checkbox"/> | 4. Poca dedicación personal |
| <input type="checkbox"/> | 5. Otros (especifique)..... |

E. FORMACIÓN CONTINUA

6. ¿Qué estudios ha realizado luego de su graduación profesional? Escriba el nombre del programa y señale con una marca si los ha culminado o los está cursando.

Título	Nombre del Programa	Culminado	En curso
Otra carrera			
Diplomado			
Especialización			
Maestría			
Ph.D.			
Otros			

F. DESEMPLEADOS

7. ¿Cuál es su situación laboral desde que se graduó de la Universidad?

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1. Siempre ha estado desempleado |
| <input type="checkbox"/> | 2. Desempeña trabajos temporales relacionados con su área de estudio |
| <input type="checkbox"/> | 3. Desempeña trabajos temporales no relacionados con su área de estudio |
| <input type="checkbox"/> | 4. Empezó otros estudios |
| <input type="checkbox"/> | 5. Se ha presentado a entrevistas pero no ha sido convocado |
| <input type="checkbox"/> | 6. Otros..... |

8. ¿A qué factores atribuye usted su situación actual?

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 1. Falta de experiencia laboral |
| <input type="checkbox"/> | 2. No le interesa trabajar en su área de formación. |
| <input type="checkbox"/> | 3. No encuentra trabajo |
| <input type="checkbox"/> | 4. Los trabajos ofrecidos no cumplen con sus expectativas salariales |
| <input type="checkbox"/> | 5. Carece de formación adicional para los puestos de trabajo ofertados |
| <input type="checkbox"/> | 6. Actividades personales que le impiden trabajar |
| <input type="checkbox"/> | 7. Otros..... |

9. ¿Cuánto tiempo lleva sin empleo?

.....

Gracias por su colaboración.

ANEXO 10. PRIMER CUESTIONARIO PARA LOS EMPLEADORES DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UTPL, 2006-2010



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ENCUESTA PARA LOS EMPLEADORES DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UTPL, PERÍODO 2006 - 2010

A. DATOS INFORMATIVOS

Nombre:

.....
.....

Empresa:

.....
.....

Cargo actual:

.....
.....

Teléfono de la empresa:

.....
.....

Dirección de la empresa:

.....
.....
Correo electrónico de la empresa:

.....
.....

Página web de la empresa:

.....
.....

B. DATOS LABORALES

1. Señale la cantidad de graduados en Contabilidad y Auditoría de la UTPL que están bajo su responsabilidad.

.....
.....

2. Señale las competencias genéricas (competencias aplicables a cualquier empresa o profesión) que poseen los titulados de la carrera de Ciencias Contables y Auditoría que laboran en su empresa.

<input type="checkbox"/>	1. Vivencia de los valores universales del humanismo de Cristo.
<input type="checkbox"/>	2. Comunicación oral y escrita.
<input type="checkbox"/>	3. Orientación a la innovación y a la investigación.
<input type="checkbox"/>	4. Pensamiento crítico y reflexivo.
<input type="checkbox"/>	5. Trabajo en equipo.
<input type="checkbox"/>	6. Comunicación en Inglés.
<input type="checkbox"/>	7. Compromiso e Implicación Social.
<input type="checkbox"/>	8. Comportamiento ético.
<input type="checkbox"/>	9. Organización y planificación del tiempo.
<input type="checkbox"/>	10. Otras (especifique).....

3. Señale las competencias específicas (conocimientos teórico-prácticos propios de la titulación) que poseen los titulados de la carrera de Ciencias Contables y Auditoría que laboran en su empresa.

- 1. Gestiona, establece sistemas y procedimientos contables para generar información económica y financiera en empresas e instituciones públicas y privadas.
- 2. Ejecuta auditorías financieras y de gestión.
- 3. Utiliza tecnología informática en el manejo, gestión y control contable de las empresas públicas y privadas.
- 4. Analiza e interpreta la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales.
- 5. Aplica el marco jurídico legal vigente de las áreas laboral, mercantil, societaria, tributaria entre otras.
- 6. Aplica la estadística como medio cuantitativo y cualitativo en el análisis de la información.
- 7. Establece estrategias para una eficiente gestión empresarial.
- 8. Utiliza modelos matemáticos en la solución de problemas financieros y de inversión de las organizaciones.
- 9. Implementa estrategias en el entorno socio económico interno y externo de las empresas para solucionar o disminuir el impacto de los fenómenos económicos.
- 10. Diseña, planifica, ejecuta y evalúa proyectos de inversión financiera.
- 11. Aplica técnicas presupuestarias como herramienta de planificación y control.
- 12. Otras (especifique).....

4. Indique las competencias (conocimientos, habilidades y aptitudes) que considera les falta desarrollar a los profesionales de la Escuela de Ciencias Contables y Auditoría.

.....

.....

.....
.....
.....
.....

5. Considera que el trabajo realizado por los profesionales de la Escuela de Ciencias Contables y Auditoría en su empresa es:

- | | |
|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Excelente |
| <input type="checkbox"/> | 2. Muy bueno |
| <input type="checkbox"/> | 3. Bueno |
| <input type="checkbox"/> | 4. Regular |
| <input type="checkbox"/> | 5. Deficiente |

¿Por
qué?.....
.....

6. Considera que los conocimientos en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) de los profesionales de la Escuela de Ciencias Contables y Auditoría es:

- | | |
|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Excelente |
| <input type="checkbox"/> | 2. Muy bueno |
| <input type="checkbox"/> | 3. Bueno |
| <input type="checkbox"/> | 4. Regular |
| <input type="checkbox"/> | 5. Deficiente |

¿Por
qué?.....

7. Según su criterio, ¿qué valores poseen los titulados de la Escuela de Ciencias Contables y Auditoría de la UTPL en su desempeño dentro de la empresa? (Puede seleccionar varias opciones).

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. Integridad | <input type="checkbox"/> 2. Objetividad | <input type="checkbox"/> 3. Independencia |
|--|---|---|

—
 4. Confidencialidad

—
 5. Eficiencia

—
 6. Conducta ética

7. Otros
(especifique).....
.....

8. ¿Cuáles son las cualidades y aptitudes que busca o que buscaría en un contador, para asignarlo en un cargo dentro de su empresa?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Gracias por su colaboración.

ANEXO 11. CARTA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR PARTE DE LOS EXPERTOS

Loja, 08 de julio de 2014

Dr. Jorge Díaz

Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Austral de Chile

Presente.-

Me dirijo respetuosamente a usted, a fin de solicitar su valiosa colaboración para determinar la validez de contenido del presente instrumento, el cual tiene como objetivo recabar información para el buen desarrollo de la siguiente investigación, titulada: **Inserción Laboral de los graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría del Área Académica Administrativa de la UTPL, 2006-2010**, y cuyos objetivos son:

General:

Valorar el aporte de los graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría del área Académica Administrativa de la UTPL en el contexto nacional a través de su inserción en el mercado laboral.

Específicos:

- Conocer el nivel de inserción laboral de los profesionales contables de la UTPL en el mercado laboral.
- Distinguir el mercado de trabajo al que van a acceder los profesionales.
- Establecer la relación entre el perfil profesional del contador-auditor que requieren las empresas y el desarrollado por la titulación.

Para efectuar la validación del instrumento, le solicito leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y

profesional del actor que responda al instrumento. Por otra parte le agradezco cualquier sugerencia relativa a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Atentamente,

Dra. Elsa Beatriz Cárdenas Sempértégui

ANEXO 12. ENCUESTA PARA LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UTPL, DESPUÉS DE LA VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS



ENCUESTA PARA LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UTPL, PERÍODO 2006 – 2010

Objetivo: valorar el aporte de los graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría del área Académica Administrativa de la UTPL en el contexto nacional a través de su inserción en el mercado laboral.

Instrucción: antes de contestar el cuestionario, le solicito leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes opciones de respuesta.

A. DATOS INFORMATIVOS

1. Modalidad de estudios

- | | |
|--------------------------|----------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Presencial |
| <input type="checkbox"/> | 2. A distancia |

2. Edad:

- | | |
|--------------------------|-----------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. 20 a 25 años |
| <input type="checkbox"/> | 2. 26 a 30 años |
| <input type="checkbox"/> | 3. 31 a 35 años |
| <input type="checkbox"/> | 4. 36 a 40 años |

5. Más de 40 años

3. Sexo:

1. Masculino
 2. Femenino

4. Lugar de residencia:

.....

5. Estado civil:

1. Soltero (a)
 2. Casado (a)
 3. Divorciado (a)
 4. Viudo (a)
 5. Unión libre

6. Título que obtuvo

1. Licenciado (a) en Contabilidad y Auditoría
 2. Ingeniero (a) en Contabilidad y Auditoría
 3. Doctor (a) en Contabilidad y Auditoría
 4. Licenciado (a) e Ingeniero (a) en Contabilidad y Auditoría
 5. Licenciado (a) y Doctor (a) en Contabilidad y Auditoría

7. Tiempo de estudio

Año en que ingresó a la carrera.....

Año en que egresó de la carrera.....

Año en que obtuvo el título.....

B. CARACTERÍSTICAS DE LA TRANSICIÓN DE LOS ESTUDIOS A LA VIDA LABORAL

8. Su primer trabajo en áreas de contabilidad y auditoría, fue:

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1. Antes de culminar sus estudios universitarios. |
| <input type="checkbox"/> | 2. Después de culminar sus estudios universitarios. |

9. Una vez obtenido su título universitario ¿En qué tiempo consiguió empleo en su área profesional?

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 1. Ya se encontraba trabajando |
| <input type="checkbox"/> | 2. Menos de 6 meses |
| <input type="checkbox"/> | 3. Entre 6 meses y 1 año |
| <input type="checkbox"/> | 4. Entre 1 y 2 años |
| <input type="checkbox"/> | 5. Más de 2 años |
| <input type="checkbox"/> | 6. Nunca consiguió empleo en su área profesional |

10. ¿Por qué medios realizó la búsqueda de empleo luego de obtener su título profesional?

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1. Anuncios en el periódico. |
| <input type="checkbox"/> | 2. Recomendaciones personales. |
| <input type="checkbox"/> | 3. Profesores de la universidad. |
| <input type="checkbox"/> | 4. A través del internet. |
| <input type="checkbox"/> | 5. Inicié mi propio negocio. |
| <input type="checkbox"/> | 6. Pasantías realizadas durante la carrera. |
| <input type="checkbox"/> | 7. A través de la bolsa de empleo de la UTPL. |
| <input type="checkbox"/> | 8. Otros |
| <input type="checkbox"/> | (especifique)..... |
| <input type="checkbox"/> | |

11. ¿Cuáles fueron los principales obstáculos que se le presentaron para obtener empleo?

<input type="checkbox"/>	1. Preparación deficiente.
<input type="checkbox"/>	2. Falta de experiencia en el área.
<input type="checkbox"/>	3. Exceso de profesionales preparados en la misma área.
<input type="checkbox"/>	4. Idiomas.
<input type="checkbox"/>	5. Ninguno.
<input type="checkbox"/>	6. Otros (especifique).....

12. ¿Qué proceso de selección desarrolló para ingresar a su trabajo?

<input type="checkbox"/>	1. Test.
<input type="checkbox"/>	2. Pruebas de conocimientos.
<input type="checkbox"/>	3. Entrevistas de selección.
<input type="checkbox"/>	4. Período de prueba en el puesto.
<input type="checkbox"/>	5. Concursos de méritos y oposición.
<input type="checkbox"/>	6. Ninguno.
<input type="checkbox"/>	7. Otros (especificar).....

13. Una vez graduado, ¿Cuál fue el monto de sueldo percibido en su primer empleo?

<input type="checkbox"/>	1. Menos de \$ 340
<input type="checkbox"/>	2. \$ 341 a \$ 500
<input type="checkbox"/>	3. \$ 501 a \$ 750
<input type="checkbox"/>	4. \$ 751 a \$ 1,000
<input type="checkbox"/>	5. \$ 1,001 a \$ 2000
<input type="checkbox"/>	6. Más de \$ 2001

.....
Correo institucional:
.....

16. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa actual?

- | | |
|--------------------------|-----------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Menos de 6 meses |
| <input type="checkbox"/> | 2. De 6 meses a 1 año |
| <input type="checkbox"/> | 3. De 1 a 2 años |
| <input type="checkbox"/> | 4. Más de 2 años |

17. La empresa en la que usted presta sus servicios, es de carácter:

- | | |
|--------------------------|------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Público |
| <input type="checkbox"/> | 2. Privado |
| <input type="checkbox"/> | 3. ONG |

18. ¿En qué sector de la actividad económica se encuentra clasificada la empresa en la que presta sus servicios?

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1. Sector primario (agricultura, ganadería y silvicultura; pesca y piscicultura) |
| <input type="checkbox"/> | 2. Sector industrial (energía y agua; industria de bienes intermedios; industria de bienes de capital; industria de bienes de consumo; construcción) |
| <input type="checkbox"/> | 3. Sector servicios (actividades de contabilidad; actividades administrativas y de apoyo de oficina; comercio; actividades financieras y de seguros; enseñanza) |
| <input type="checkbox"/> | 4. Otros
(especifique)..... |

19. ¿En qué área de la empresa desempeña su actividad laboral?

- | | |
|--------------------------|-------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Contable |
| <input type="checkbox"/> | 2. Auditoría |
| <input type="checkbox"/> | 3. Administrativa |
| <input type="checkbox"/> | 4. Financiera |
| <input type="checkbox"/> | 5. Otra |

(especifique).....

20. ¿Cuál es el nivel jerárquico de su cargo?

- | | |
|--------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Directivo |
| <input type="checkbox"/> | 2. Ejecutivo |
| <input type="checkbox"/> | 3. Operativo |
| <input type="checkbox"/> | 4. Asesor |
| <input type="checkbox"/> | 5. Otro |
- (especifique).....

21. ¿Qué tipo de contrato tiene en su actividad laboral?

- | | |
|--------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. A prueba (90 días máximo) |
| <input type="checkbox"/> | 2. Eventual |
| <input type="checkbox"/> | 3. Tiempo fijo |
| <input type="checkbox"/> | 4. Tiempo indefinido |
| <input type="checkbox"/> | 5. Servicios profesionales |
| <input type="checkbox"/> | 6. Otros |
- (especifique).....

22. ¿Cuál es su jornada de trabajo?

- | | |
|--------------------------|--------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Media jornada |
| <input type="checkbox"/> | 2. Tiempo completo |
| <input type="checkbox"/> | 3. Otros |
- (especifique).....

23. ¿Cuál es su remuneración mensual?

- | | |
|--------------------------|-----------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. \$ 340 |
| <input type="checkbox"/> | 2. \$ 341 a \$ 500 |
| <input type="checkbox"/> | 3. \$ 501 a \$ 750 |
| <input type="checkbox"/> | 4. \$ 751 a \$ 1,000 |
| <input type="checkbox"/> | 5. \$ 1,001 a \$ 2000 |
| <input type="checkbox"/> | 6. Más de \$ 2001 |

24. Indique el nivel de satisfacción de su trabajo actual.

- | | |
|--------------------------|----------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Totalmente satisfecho |
| <input type="checkbox"/> | 2. Muy satisfecho |
| <input type="checkbox"/> | 3. Satisfecho |
| <input type="checkbox"/> | 4. Insatisfecho |
| <input type="checkbox"/> | 5. Totalmente insatisfecho |

D. PERFIL PROFESIONAL DEL GRADUADO

25. Califique cuán útiles han sido los conocimientos universitarios en su campo ocupacional.

- | | |
|--------------------------|------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Totalmente útiles |
| <input type="checkbox"/> | 2. Muy útiles |
| <input type="checkbox"/> | 3. Medianamente útiles |
| <input type="checkbox"/> | 4. Poco útiles |
| <input type="checkbox"/> | 5. Nada útiles |

26. Señale las competencias genéricas (competencias aplicables a cualquier empresa o profesión) que desarrolló en su formación como estudiante de la carrera de Contabilidad y Auditoría (puede marcar más de una opción).

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1. Vivencia de los valores universales del humanismo de Cristo. |
| <input type="checkbox"/> | 2. Comunicación oral y escrita. |
| <input type="checkbox"/> | 3. Orientación a la innovación y a la investigación. |
| <input type="checkbox"/> | 4. Pensamiento crítico y reflexivo. |
| <input type="checkbox"/> | 5. Trabajo en equipo. |
| <input type="checkbox"/> | 6. Comunicación en inglés. |
| <input type="checkbox"/> | 7. Compromiso e implicación social. |
| <input type="checkbox"/> | 8. Comportamiento ético. |
| <input type="checkbox"/> | 9. Organización y planificación del tiempo. |
| <input type="checkbox"/> | 10. Otras
(especifique).....
..... |

27. Señale las competencias específicas (conocimientos teórico-prácticos propios de la carrera de Contabilidad y Auditoría) que desarrolló en su formación académica como Contador Auditor (puede marcar más de una opción).

- 1. Gestiona, establece sistemas y procedimientos contables para generar información económica y financiera en empresas e instituciones públicas y privadas.
- 2. Ejecuta auditorías financieras, de gestión y de sistemas informáticos.
- 3. Utiliza tecnologías informáticas en el manejo, gestión y control contable de las empresas públicas y privadas.
- 4. Aplica la estadística como medio cuantitativo y cualitativo en el análisis de la información.
- 5. Aplica el marco jurídico legal operativo financiero vigente de las áreas laboral, mercantil, societario, tributario y sobre contratación pública.
- 6. Analiza e interpreta la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales.
- 7. Aplica técnicas presupuestarias como herramienta de planificación y control.
- 8. Establece estrategias para una eficiente gestión empresarial.
- 9. Utiliza modelos matemáticos en la solución de problemas financieros y de inversión de las organizaciones.
- 10. Propone estrategias económico-financieras en el diseño, ejecución y evaluación de proyectos de inversión.
- 11. Otras
(especifique).....
.....

28. ¿Qué asignaturas recomienda que se incluyan en el pensum de estudios de la carrera de Contabilidad y Auditoría, de acuerdo a su experiencia?

.....

29. ¿Considera que la formación de grado tiene deficiencias? Si considera que sí, señale cuáles:

Sí No

- | | |
|--|---|
| | 1. Oferta académica inadecuada |
| | 2. Deficiencia en los docentes |
| | 3. Improvisación de docentes |
| | 4. Poca dedicación personal |
| | 5. Otros
(especifique).....
..... |

30. ¿Cuál es, a su juicio, la fortaleza más importante que obtuvo en su formación universitaria, y cuál es la principal debilidad que se derivó de su paso por la universidad? (indique solo una en cada caso).

Fortaleza.....

Debilidad.....

E. FORMACIÓN CONTINUA

31. ¿Qué estudios ha realizado luego de su graduación profesional? Escriba el nombre del programa y señale con una “x”, si los ha culminado o los está cursando.

Título	Nombre del programa	Culminado	En curso
Otra carrera			
Diplomado			
Especialización			
Maestría			
Ph.D.			
Otros			

F. DESEMPLEADOS

32. ¿Cuál es su situación laboral desde que se graduó de la Universidad?

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1. Siempre ha estado desempleado |
| <input type="checkbox"/> | 2. Está buscando trabajo |
| <input type="checkbox"/> | 3. Se ha presentado a entrevistas pero no ha sido convocado |
| <input type="checkbox"/> | 4. Desea emprender un negocio propio |
| <input type="checkbox"/> | 5. Empezó otros estudios |
| <input type="checkbox"/> | 6. Otros..... |

33. ¿A qué factores atribuye usted su situación actual?

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 1. Falta de experiencia laboral |
| <input type="checkbox"/> | 2. No le interesa trabajar en su área de formación. |
| <input type="checkbox"/> | 3. No encuentra trabajo |
| <input type="checkbox"/> | 4. Los trabajos ofrecidos no cumplen con sus expectativas salariales |
| <input type="checkbox"/> | 5. Carece de formación adicional para los puestos de trabajo ofertados |
| <input type="checkbox"/> | 6. Actividades personales que le impiden trabajar |
| <input type="checkbox"/> | 7. Otros..... |
| <input type="checkbox"/> | |

34. ¿Cuánto tiempo lleva sin empleo?

- | | |
|--------------------------|-----------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Menos de 6 meses |
| <input type="checkbox"/> | 2. De 6 meses a 1 año |
| <input type="checkbox"/> | 3. De 1 a 2 años |
| <input type="checkbox"/> | 4. Más de 2 años |

Gracias por su colaboración.

ANEXO 13. ENCUESTA PARA LOS EMPLEADORES DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UTPL, DESPUÉS DE LA VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS



ENCUESTA PARA LOS EMPLEADORES DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UTPL, PERÍODO 2006-2010.

Objetivo: valorar el aporte de los graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría del área Académica Administrativa de la UTPL en el contexto nacional a través de su inserción en el mercado laboral.

Instrucción: antes de contestar el cuestionario, le solicito leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes opciones de respuesta.

A. DATOS INFORMATIVOS

Nombre:

.....
.....

Empresa:

.....
.....

Cargo actual:

.....
.....

Teléfono de la

empresa:.....

Dirección de la empresa:

.....

Correo electrónico de la empresa:

.....

Página web de la empresa:

.....

B. DATOS LABORALES

1. Señale el número de profesionales en Contabilidad y Auditoría de la UTPL que están bajo su responsabilidad.

.....
.....

2. Señale las competencias genéricas (competencias aplicables a cualquier empresa o profesión) que usted advierte como presentes en los titulados de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL que laboran en su empresa.

<input type="checkbox"/>	1. Vivencia de los valores universales del humanismo de Cristo.
<input type="checkbox"/>	2. Comunicación oral y escrita.
<input type="checkbox"/>	3. Orientación a la innovación y a la investigación.
<input type="checkbox"/>	4. Pensamiento crítico y reflexivo.
<input type="checkbox"/>	5. Trabajo en equipo.
<input type="checkbox"/>	6. Comunicación en inglés.
<input type="checkbox"/>	7. Compromiso e implicación social.
<input type="checkbox"/>	8. Comportamiento ético.
<input type="checkbox"/>	9. Organización y planificación del tiempo.
<input type="checkbox"/>	10. Otras (especifique).....

3. Señale las competencias específicas (conocimientos teórico-prácticos propios de la titulación) que usted identifica en los titulados de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL que laboran en su empresa.

- 1. Gestiona, establece sistemas y procedimientos contables para generar información económica y financiera en empresas e instituciones públicas y privadas.
- 2. Ejecuta auditorías financieras, de gestión y de sistemas informáticos.
- 3. Utiliza tecnologías informáticas en el manejo, gestión y control contable de las empresas públicas y privadas.
- 4. Aplica la estadística como medio cuantitativo y cualitativo en el análisis de la información.
- 5. Aplica el marco jurídico legal operativo financiero vigente de las áreas laboral, mercantil, societario, tributario y sobre contratación pública.
- 6. Analiza e interpreta la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales.
- 7. Aplica técnicas presupuestarias como herramienta de planificación y control.
- 8. Establece estrategias para una eficiente gestión empresarial.
- 9. Utiliza modelos matemáticos en la solución de problemas financieros y de inversión de las organizaciones.
- 10. Propone estrategias económico-financieras en el diseño, ejecución y evaluación de proyectos de inversión.
- 11. Otras
(especifique).....
.....

4. Indique las competencias (conocimientos, habilidades y aptitudes) que considera les falta desarrollar a los profesionales de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL.

.....
.....
.....
.....
.....

5. Considera que el trabajo realizado por los profesionales de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL en su empresa es:

<input type="checkbox"/>	1. Excelente
<input type="checkbox"/>	2. Muy bueno
<input type="checkbox"/>	3. Bueno
<input type="checkbox"/>	4. Regular
<input type="checkbox"/>	5. Deficiente,
<input type="checkbox"/>	6. ¿Por que?.....

6. Considera que los conocimientos en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) de los profesionales de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL es:

<input type="checkbox"/>	1. Excelente	
<input type="checkbox"/>	2. Muy bueno	
<input type="checkbox"/>	3. Bueno	
<input type="checkbox"/>	4. Regular	
<input type="checkbox"/>	5. Deficiente,	¿Por
<input type="checkbox"/>	qué?.....	
	

7. Según su criterio, ¿qué valores poseen los titulados de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL en su desempeño dentro de la empresa? (Puede seleccionar varias opciones).

<input type="checkbox"/>	1. Integridad	<input type="checkbox"/>	2. Objetividad	<input type="checkbox"/>	3. Independencia
<input type="checkbox"/>	4. Confidencialidad	<input type="checkbox"/>	5. Eficiencia	<input type="checkbox"/>	6. Conducta ética
<input type="checkbox"/>	7. Otros (especifique).....				
				

8. ¿Cuáles son las cualidades y aptitudes que busca o que buscaría en un Contador Auditor, para asignarlo en un cargo dentro de su empresa?

.....
.....
.....
.....
.....

Gracias por su colaboración.

ANEXO 14. CUESTIONARIO DE GRADUADOS DESPUÉS DE LA PRUEBA PILOTO



ENCUESTA PARA LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UTPL, PERÍODO 2006 – 2010

Objetivo: valorar el aporte de los graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría del área Académica Administrativa de la UTPL en el contexto nacional a través de su inserción en el mercado laboral.

Instrucciones: antes de contestar el cuestionario, le solicito leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes opciones de respuesta.

Algunas preguntas admiten varias respuestas. Cuando ese sea el caso se indica claramente.

A. DATOS INFORMATIVOS

1. Modalidad de estudios realizada

- | | |
|--------------------------|----------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Presencial |
| <input type="checkbox"/> | 2. A distancia |

2. Edad:

- | | |
|--------------------------|-------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. 20 a 25 años |
| <input type="checkbox"/> | 2. 26 a 30 años |
| <input type="checkbox"/> | 3. 31 a 35 años |
| <input type="checkbox"/> | 4. 36 a 40 años |
| <input type="checkbox"/> | 5. Más de 40 años |

3. Sexo:

- | | |
|--------------------------|-----------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Hombre |
|--------------------------|-----------|

2. Mujer

4. Lugar de residencia:

.....

5. Título que obtuvo

1. Licenciado (a) en Contabilidad y Auditoría
 2. Ingeniero (a) en Contabilidad y Auditoría
 3. Doctor (a) en Contabilidad y Auditoría

6. Tiempo de estudio

	Licenciatura	Ingeniería	Doctorado
Año en que ingresó a la carrera			
Año en que egresó de la carrera			
Año en que obtuvo el título			

B. CARACTERÍSTICAS DE LA TRANSICIÓN DE LOS ESTUDIOS A LA VIDA LABORAL

7. Su primer trabajo en áreas de contabilidad y auditoría, fue:

1. Antes de culminar sus estudios universitarios.
 2. Después de culminar sus estudios universitarios.

8. Una vez obtenido su título universitario ¿En qué tiempo consiguió empleo en su área profesional?

1. Ya se encontraba trabajando
 2. Menos de 6 meses
 3. Entre 6 meses y 1 año
 4. Entre 1 y 2 años
 5. Más de 2 años
 6. Nunca consiguió empleo en su área profesional

9. ¿Por qué medios realizó la búsqueda de empleo después de obtener su título profesional?

<input type="checkbox"/>	1. Anuncios en el periódico.
<input type="checkbox"/>	2. Recomendaciones personales.
<input type="checkbox"/>	3. Profesores de la universidad.
<input type="checkbox"/>	4. A través de internet.
<input type="checkbox"/>	5. Inicié mi propio negocio.
<input type="checkbox"/>	6. Pasantías realizadas durante la carrera.
<input type="checkbox"/>	7. A través de la bolsa de empleo de la UTPL.
<input type="checkbox"/>	8. Otros (especifique).....

10. ¿Cuáles fueron los principales obstáculos que se le presentaron para obtener empleo?

<input type="checkbox"/>	1. Preparación deficiente.
<input type="checkbox"/>	2. Falta de experiencia en el área.
<input type="checkbox"/>	3. Exceso de profesionales preparados en la misma área.
<input type="checkbox"/>	4. Idiomas.
<input type="checkbox"/>	5. Ninguno.
<input type="checkbox"/>	6. Otros (especifique).....

11. ¿Qué proceso de selección desarrolló para ingresar a su primer empleo luego de obtener su título profesional?

<input type="checkbox"/>	1. Test.
<input type="checkbox"/>	2. Pruebas de conocimientos.
<input type="checkbox"/>	3. Entrevistas de selección.
<input type="checkbox"/>	4. Período de prueba en el puesto.
<input type="checkbox"/>	5. Concursos de méritos y oposición.
<input type="checkbox"/>	6. Ninguno.
<input type="checkbox"/>	7. Otros (especificar).....

12. Una vez graduado, ¿Cuál fue el monto de sueldo percibido en su primer empleo?

- | | |
|--------------------------|-----------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Menos de \$ 340 |
| <input type="checkbox"/> | 2. \$ 341 a \$ 500 |
| <input type="checkbox"/> | 3. \$ 501 a \$ 750 |
| <input type="checkbox"/> | 4. \$ 751 a \$ 1,000 |
| <input type="checkbox"/> | 5. \$ 1,001 a \$ 2000 |
| <input type="checkbox"/> | 6. Más de \$ 2001 |

C. INFORMACIÓN LABORAL ACTUAL

13. Indique su situación laboral actual

- | | | | |
|--------------------------|-------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1. Empleado | <input type="checkbox"/> | 2. Desempleado (pase a la sección D, E y F) |
| <input type="checkbox"/> | Relación de dependencia | | |
| <input type="checkbox"/> | Autónomo | | |

- | | |
|--------------------------|-------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 3. Subempleado |
| <input type="checkbox"/> | Relación de dependencia |
| <input type="checkbox"/> | Autónomo |

14. ¿En qué empresa trabaja?

Nombre de la empresa:

.....

Cargo actual:

.....

Nombre del jefe inmediato:

.....

Dirección de la empresa:

Calles.....
.....

Provincia..... Cantón.....

Ciudad.....

Teléfono de la empresa:

.....

Página web de la empresa:

.....

Correo institucional:

.....

15. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa actual?

- | | |
|--------------------------|-----------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Menos de 6 meses |
| <input type="checkbox"/> | 2. De 6 meses a 1 año |
| <input type="checkbox"/> | 3. De 1 a 2 años |
| <input type="checkbox"/> | 4. Más de 2 años |

16. La empresa en la que usted presta sus servicios, es de carácter:

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 1. Público |
| <input type="checkbox"/> | 2. Privado |
| <input type="checkbox"/> | 3. Organizaciones no gubernamentales (ONG) |
| <input type="checkbox"/> | 4. Otros
(especifique).....
..... |

17. ¿En qué sector de la actividad económica se encuentra clasificada la empresa en la que presta sus servicios?

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1. Sector primario (agricultura, ganadería y silvicultura; pesca y piscicultura) |
| <input type="checkbox"/> | 2. Sector industrial (energía y agua; industria de bienes intermedios; industria de bienes de capital; industria de bienes de consumo; construcción) |
| <input type="checkbox"/> | 3. Sector servicios (actividades de contabilidad; actividades administrativas y de apoyo de oficina; comercio; actividades financieras y de seguros; enseñanza) |

<input type="checkbox"/>	4. Otros (especifique).....
--------------------------	---

18. ¿En qué área de la empresa desempeña su actividad laboral?

<input type="checkbox"/>	1. Contable
<input type="checkbox"/>	2. Auditoría
<input type="checkbox"/>	3. Administrativa
<input type="checkbox"/>	4. Financiera
<input type="checkbox"/>	5. Otra (especifique).....

19. ¿Cuál es el nivel jerárquico de su cargo?

<input type="checkbox"/>	1. Directivo
<input type="checkbox"/>	2. Ejecutivo
<input type="checkbox"/>	3. Operativo
<input type="checkbox"/>	4. Asesor
<input type="checkbox"/>	5. Otro (especifique).....

20. ¿Qué tipo de contrato tiene en su actividad laboral?

<input type="checkbox"/>	1. A prueba (90 días máximo)
<input type="checkbox"/>	2. Eventual
<input type="checkbox"/>	3. Tiempo fijo
<input type="checkbox"/>	4. Tiempo indefinido
<input type="checkbox"/>	5. Servicios profesionales
<input type="checkbox"/>	6. Otros (especifique).....

21. ¿Cuál es su jornada de trabajo?

<input type="checkbox"/>	1. Media jornada
<input type="checkbox"/>	2. Tiempo completo

	3. Otros (especifique).....
--	---

22. ¿Cuál es su remuneración mensual?

	1. \$ 340
	2. \$ 341 a \$ 500
	3. \$ 501 a \$ 750
	4. \$ 751 a \$ 1,000
	5. \$ 1,001 a \$ 2000
	6. Más de \$ 2001

23. Indique el nivel de satisfacción de su trabajo actual.

	1. Totalmente satisfecho
	2. Muy satisfecho
	3. Satisfecho
	4. Insatisfecho
	5. Totalmente insatisfecho

D. PERFIL PROFESIONAL DEL GRADUADO

24. Califique cuán útiles han sido los conocimientos universitarios en su campo ocupacional.

	1. Totalmente útiles
	2. Muy útiles
	3. Medianamente útiles
	4. Poco útiles
	5. Nada útiles

25. Indique el nivel de desarrollo de las competencias genéricas (competencias aplicables a cualquier empresa o profesión)

a. Durante su formación como estudiante de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL.

b. En su trabajo actual (si actualmente no tiene trabajo, responda solo el literal “a”)

Para señalar el nivel de desarrollo de las competencias utilice una escala del 1 a 4 (1=Nada, 2=Poco, 3=Bastante, 4= Mucho=4)

	a. Durante su formación en la Carrera				b. En su trabajo actual			
	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4
1. Vivencia de los valores universales del humanismo de Cristo.								
2. Comunicación oral y escrita.								
3. Orientación a la innovación y a la investigación.								
4. Pensamiento crítico y reflexivo.								
5. Trabajo en equipo.								
6. Comunicación en inglés.								
7. Compromiso e implicación social.								
8. Comportamiento ético.								
9. Organización y planificación del tiempo.								
10. Otras (especifique).....								

26. Indique el nivel de desarrollo de las competencias específicas (conocimientos teórico-prácticos propios de la carrera de Contabilidad y Auditoría)

- Durante su formación académica como como estudiante de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL.
- En su trabajo actual (si actualmente no tiene trabajo, responda solo el literal “a”).

Para señalar el nivel de desarrollo de las competencias utilice una escala del 1 a 4 (1=Nada, 2=Poco, 3=Bastant3, 4= Mucho=4).

	a. Durante su formación en la Carrera				b. En su trabajo actual			
	Nada 1	Poco 2	Bastant e 3	Mucho 4	Nada 1	Poco 2	Bastant e 3	Mucho 4
1. Gestiona, establece sistemas y procedimientos contables para generar información económica y financiera en empresas e instituciones públicas y privadas.								
2. Ejecuta auditorías financieras, de gestión y de sistemas informáticos.								
3. Utiliza tecnologías informáticas en el manejo, gestión y control contable de las empresas públicas y privadas.								
4. Aplica la estadística como medio cuantitativo y cualitativo en el análisis de la información.								
5. Aplica el marco jurídico legal operativo financiero vigente de las áreas laboral, mercantil, societario, tributario y sobre contratación pública.								
6. Analiza e interpreta la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales.								

7. Aplica técnicas presupuestarias como herramienta de planificación y control.

--	--	--	--	--	--	--	--
8. Establece estrategias para una eficiente gestión empresarial.

--	--	--	--	--	--	--	--
9. Utiliza modelos matemáticos en la solución de problemas financieros y de inversión de las organizaciones.

--	--	--	--	--	--	--	--
10. Propone estrategias económico-financieras en el diseño, ejecución y evaluación de proyectos de inversión.

--	--	--	--	--	--	--	--
11. Otras (especifique).....
.....

--	--	--	--	--	--	--	--

27. ¿Qué asignaturas recomienda que se incluyan en el pensum de estudios de la carrera de Contabilidad y Auditoría, de acuerdo a su experiencia?

.....

.....

.....

28. ¿Considera que la formación de grado tiene deficiencias? Si considera que sí, señale cuáles:

Sí No

- | | |
|--|---|
| | 1. Oferta académica inadecuada |
| | 2. Deficiencia de formación en los docentes |
| | 3. Improvisación de docentes |
| | 4. Poca dedicación personal |
| | 5. Otros |
| | (especifique)..... |
| | |

29. ¿Cuál es, a su juicio, la fortaleza más importante que obtuvo en su formación universitaria, y cuál es la principal debilidad que se derivó de su paso por la universidad? (indique solo una en cada caso).

Fortaleza.....

Debilidad.....

E. FORMACIÓN CONTINUA

30. ¿Qué estudios ha realizado después de su graduación profesional? Escriba el nombre del programa y señale con una “x”, si los ha culminado o los está cursando.

Título	Nombre del programa	Culminado	En curso
Otra carrera			
Diplomado			
Especialización			
Maestría			
Ph.D.			
Otros			

F. DESEMPLEADOS

31. ¿Cuál es su situación laboral desde que se graduó de la Universidad?

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1. Siempre ha estado desempleado |
| <input type="checkbox"/> | 2. Está buscando trabajo |
| <input type="checkbox"/> | 3. Se ha presentado a entrevistas pero no ha sido convocado |
| <input type="checkbox"/> | 4. Desea emprender un negocio propio |
| <input type="checkbox"/> | 5. Empezó otros estudios |
| <input type="checkbox"/> | 6. Otros..... |
| | |

32. ¿A qué factores atribuye usted su situación actual?

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1. Falta de experiencia laboral |
| <input type="checkbox"/> | 2. No le interesa trabajar en su área de formación. |
| <input type="checkbox"/> | 3. No encuentra trabajo |

- 4. Los trabajos ofrecidos no cumplen con sus expectativas salariales
- 5. Carece de formación adicional para los puestos de trabajo ofertados
- 6. Actividades personales que le impiden trabajar
- 7. Otros.....
.....

33. ¿Cuánto tiempo lleva sin empleo?

- 1. Menos de 6 meses
- 2. De 6 meses a 1 año
- 3. De 1 a 2 años
- 4. Más de 2 años

Gracias por su colaboración.

ANEXO 15. CUESTIONARIO DE EMPLEADORES DESPUÉS DE LA PRUEBA PILOTO



ENCUESTA PARA LOS EMPLEADORES DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UTPL, PERÍODO 2006-2010.

Objetivo: valorar el aporte de los graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría del área Académica Administrativa de la UTPL en el contexto nacional a través de su inserción en el mercado laboral.

Instrucción: antes de contestar el cuestionario, le solicito leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes opciones de respuesta.

A. DATOS INFORMATIVOS

Empresa:

.....

Lugar donde se encuentra la empresa:

.....

B. DATOS LABORALES

1. Señale el número de profesionales en Contabilidad y Auditoría de la UTPL que están bajo su responsabilidad.

.....
.....

2. Señale su percepción sobre el desarrollo de las **competencias genéricas** (competencias aplicables a cualquier empresa o profesión) en los titulados de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL que laboran en su empresa.

1. Vivencia de los valores universales del humanismo de Cristo.
2. Comunicación oral y escrita.
3. Orientación a la innovación y a la investigación.
4. Pensamiento crítico y reflexivo.
5. Trabajo en equipo.
6. Comunicación en inglés.
7. Compromiso e implicación social.
8. Comportamiento ético.
9. Organización y planificación del tiempo.
10. Otras
(especifique).....
...

Nada	Poco	basta	nte	Mucho
1	2	3	4	

3. Señale su percepción sobre el desarrollo de las **competencias específicas** (conocimientos teórico-prácticos propios de la titulación) en los titulados de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL que laboran en su empresa.

1. Gestiona, establece sistemas y procedimientos contables para generar información económica y financiera en empresas e instituciones públicas y privadas.
2. Ejecuta auditorías financieras, de gestión y de sistemas informáticos.
3. Utiliza tecnologías informáticas en el manejo, gestión y

Nada	Poco	basta	nte	Mucho
1	2	3	4	

- control contable de las empresas públicas y privadas. _____
4. Aplica la estadística como medio cuantitativo y cualitativo en el análisis de la información.

--	--	--	--
5. Aplica el marco jurídico legal operativo financiero vigente de las áreas laboral, mercantil, societario, tributario y sobre contratación pública.

--	--	--	--
6. Analiza e interpreta la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales.

--	--	--	--
7. Aplica técnicas presupuestarias como herramienta de planificación y control.

--	--	--	--
8. Establece estrategias para una eficiente gestión empresarial.

--	--	--	--
9. Utiliza modelos matemáticos en la solución de problemas financieros y de inversión de las organizaciones.

--	--	--	--
10. Propone estrategias económico-financieras en el diseño, ejecución y evaluación de proyectos de inversión.

--	--	--	--
11. Otras
(especifique).....
.....

--	--	--	--

4. Indique las competencias (conocimientos, habilidades y aptitudes) que según su experiencia considera les falta desarrollar a los profesionales de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL.

.....

.....

.....

.....

.....

5. Considera que el trabajo realizado por los profesionales de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL en su empresa es:

- | |
|--|
| |
| |
| |
1. Excelente
2. Muy bueno
3. Bueno

	4. Regular	
	5. Deficiente,	¿Por
	qué?.....	
	

6. Considera que los conocimientos en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) de los profesionales de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL son:

	1. Excelentes	
	2. Muy buenos	
	3. Buenos	
	4. Regulares	
	5. Deficientes,	¿Por
	qué?.....	
	

7. Según su criterio, ¿qué valores poseen los titulados de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL en su desempeño dentro de la empresa? (Puede seleccionar varias opciones).

<input type="checkbox"/> 1. Integridad	<input type="checkbox"/> 2. Objetividad	<input type="checkbox"/> 3. Independencia
<input type="checkbox"/> 4. Confidencialidad	<input type="checkbox"/> 5. Eficiencia	<input type="checkbox"/> 6. Conducta ética
<input type="checkbox"/> 7. Otros (especifique).....		
.....		

8. ¿Cuáles son las cualidades y aptitudes que busca o que buscaría en un Contador Auditor, para asignarlo en un cargo dentro de su empresa?

.....

.....

.....

.....

.....

Gracias por su colaboración.

ANEXO 16. OFICIO DIRIGIDO A LOS GRADUADOS SOLICITÁNDOLES QUE RESPONDAN EL CUESTIONARIO

Estimada(o) graduada(o):

Con la finalidad de realizar un estudio sobre la Inserción Laboral de los Graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL, periodo 2006-2010; solicitamos a usted su participación respondiendo a la encuesta que se adjunta al presente correo.

El contenido de la misma se enmarca en las experiencias personales que tuvo en su carrera y después de su graduación. Los datos obtenidos contribuirán a la investigación que nos encontramos realizando, además, aportarán a la implementación de mejoras en la oferta académica de la Carrera de Contabilidad y Auditoría.

La información que usted nos proporcione será estrictamente confidencial, además de ello le remitiremos un resumen de los resultados más importantes obtenidos en este trabajo de investigación.

Agradezco mucho su valiosa colaboración.

El link de la encuesta es el siguiente: <https://es.surveymonkey.com/s.aspx>

Elsa Cárdenas Sempértegui

DOCENTE – INVESTIGADORA UTPL

ANEXO 17. OFICIO DIRIGIDO A LOS EMPLEADORES SOLICITÁNDOLES QUE CONTESTEN EL CUESTIONARIO

Estimado (a) Gerente

De mi consideración:

Con la finalidad de realizar un estudio sobre la Inserción Laboral de los graduados de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL, solicitamos su colaboración en una encuesta que nos ayudará a identificar su opinión sobre los graduados en Contabilidad y Auditoría de la UTPL que laboran en la empresa de su dirección.

Sus respuestas son muy valiosas para la investigación, como para implementar mejoras en la oferta académica de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTPL.

La información que usted nos proporcione será estrictamente confidencial, además de ello le remitiremos un resumen de los resultados más importantes obtenidos en este trabajo de investigación.

Agradezco mucho su valiosa colaboración.

Elsa Cárdenas Sempértegui.

DOCENTE – INVESTIGADORA UTPL