



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CARRERA ECONOMÍA
TRABAJO DE GRADUACION
PREVIA LA OBTENCION DEL TITULO DE ECONOMISTA

TEMA:

“EL PERFIL PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA REMUNERACIÓN
DE LOS GRADUADOS DE LA FACULTAD DE CONTABILIDAD Y
AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO EN EL
PERÍODO 2010 - 2011”

AUTORA: Araujo Castro Daniela Estefanía

TUTOR: Eco. Medina Rafael

Ambato- Ecuador

2015

AUTORÍA DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

Yo Daniela Estefanía Araujo Castro , con C.I. #180379242-1, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el trabajo de graduación: “EL PERFIL PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA REMUNERACIÓN DE LOS GRADUADOS DE LA FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO EN EL PERÍODO 2010 - 2011”, es original, auténtico y personal, en tal virtud la responsabilidad del contenido de esta investigación, para efectos legales y académicos son de exclusiva responsabilidad de la autora y el patrimonio intelectual de la misma a la Universidad Técnica de Ambato; por lo que autorizo a la biblioteca de la Facultad de Contabilidad y Auditoría para que haga de esta tesis un documento disponible para su lectura y publicación según las Normas de la Universidad.

Ambato, 11 diciembre de 2014

AUTORA



ARAUJO CASTRO DANIELA ESTEFANÍA

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Rafael Medina Salcedo, con C.I. #1801760180, en mi calidad de tutor del Trabajo de Graduación sobre el tema “EL PERFIL PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA REMUNERACIÓN DE LOS GRADUADOS DE LA FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO EN EL PERÍODO 2010 – 2011“ desarrollado por Daniela Estefanía Araujo Castro, estudiante de la Carrera de Economía modalidad Presencial, considero que dicho trabajo de graduación reúne los requisitos tanto técnicos como científicos y corresponde a las normas establecidas en el reglamento de graduación de Pregrado, modalidad Presencial de la Universidad Técnica de Ambato y en el normativo para la presentación de Trabajos de Graduación de la Facultad de Contabilidad y Auditoría.

Por lo tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por la Comisión de Calificador designada por el H. Consejo Directivo.

Ambato, 11 diciembre de 2014

EL TUTOR


Eco. Rafael Medina S.

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

El tribunal de grado, aprueba el trabajo de graduación, sobre el tema: “EL PERFIL PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA REMUNERACIÓN DE LOS GRADUADOS DE LA FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO EN EL PERÍODO 2010 - 2011”, elaborado por Daniela Estefanía Araujo Castro, estudiante de la Carrera de Economía modalidad Presencial, el mismo que guarda conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, 11 diciembre de 2014

Para constancia firma



Dra. María Augusta Albornoz

PROFESOR CALIFICADOR



Dra. Caroline Galarza

PROFESOR CALIFICADOR



Eco. Diego Proaño

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

La elaboración de este proyecto se la dedico principalmente a Dios y la Virgencita por permitirme despertar cada día, protegerme, iluminarme y guiar mis pasos.

A mis padres pilar fundamental en mi vida, gracias a su amor y apoyo he salido adelante en todos mis proyectos.

A mis hermanos por ser cómplices directos en cada reto planteado.

A Juan Carlos compañero, amigo y novio, inseparable de cada jornada.

AGRADECIMIENTO

Con este proyecto se culmina una etapa más en mi vida por lo tanto quiero agradecer, a la Universidad Técnica de Ambato por abrirme las puertas para prepararme en este nuevo desafío de mi vida.

A mi tutor Eco. Rafael Medina quien con paciencia y sabiduría guio mi trabajo de investigación.

A mis profesores a quienes les debo gran respeto y admiración, gracias por transmitirnos sus conocimientos.

A mis padres, hermanos y demás familiares quienes me apoyaron y confiaron en mi a lo largo de toda mi carrera.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
AUTORÍA DE TRABAJO DE GRADUACIÓN.....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	4
RESUMEN EJECUTIVO.....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I.....	11
EL PROBLEMA.....	11
1.1. Tema.....	11
1.2. Planteamiento del problema.....	11
1.2.1. Contextualización.....	11
1.2.2. Análisis Crítico.....	19
1.2.3. Prognosis.....	21
1.2.4. Formulación del Problema.....	21
1.2.5. Interrogantes Subproblemas.....	21
1.2.6. Delimitación del Objeto de Investigación.....	22
1.3. Justificación.....	22
1.4. Objetivos.....	23
1.4.1. General.....	23
1.4.2. Específicos.....	23
CAPÍTULO II.....	25
MARCO TEÓRICO.....	25
2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	25
2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA.....	27
2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	27
2.4. CATEGORIAS FUNDAMENTALES.....	35
2.4.1. Superordinación.....	35
2.4.2. Constelación de ideas.....	36
2.4.3. CATEGORIAS FUNDAMENTALES.....	37

2.4.3.1 VARIABLE INDEPENDIENTE	37
2.4.4. CATEGORIAS FUNDAMENTALES	46
VARIABLE DEPENDIENTE.....	46
2.5. HIPOTESIS	59
2.6. SEÑALAMIENTO DE LAS VARIABLES	59
CAPÍTULO III.....	60
MARCO METODOLÓGICO	60
3.1. Enfoque de la investigación.....	60
3.2. Modalidad Básica de la Investigación	60
3.2.1. Investigación de Campo.....	60
3.2.2. Investigación Bibliográfica Documental	61
3.3. Nivel o Tipo de Investigación	61
3.3.1. Nivel Exploratorio:	62
3.4. Población y Muestra:	62
3.4.1. Población:	62
3.4.2. Muestra:.....	63
3.5.1. Operacionalización Variable Dependiente Remuneración	65
3.5.2. Operacionalización.....	66
3.6. Plan de Recolección de Información:	67
3.7. Plan de Procesamiento de Información	67
CAPÍTULO IV	69
4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	69
4.2. INTERPRETACION DE DATOS.....	69
4.3. VERIFICACION DE LA HIPOTESIS.....	88
4.3.2 Regla de Decisión	88
4.3.8. Representación Gráfica Chi-Cuadrado	91
CAPÍTULO V.....	92
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	92
5.1. CONCLUSIONES.....	92
5.2. RECOMENDACIONES.....	94
CAPÍTULO VI.....	95
PROPUESTA	95
6.1. DATOS INFORMATIVOS.....	95

6.1.1. Título de la Propuesta:	95
6.1.2. Institución Ejecutora:	95
6.1.3. Beneficiarios:	95
6.1.4. Ubicación:	95
6.1.5. Tiempo Estimado para la ejecución:	96
6.2. ANTECEDENTES DE PROPUESTA	97
6.3. JUSTIFICACIÓN	97
6.4. OBJETIVO	98
6.4.1. Objetivo General	98
6.4.2. Objetivos Específicos	98
6.5. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD	99
6.5.1. Factibilidad Organizacional	99
6.5.2. Factibilidad de Equidad y Género	99
6.5.3. Factibilidad Legal	100
6.6. FUNDAMENTACION	101
6.7. METODOLOGÍA	102
6.7.1. Modelo Operativo de la propuesta	104
6.7.2. MODELO OPERATIVO	106
6.8. ADMINISTRACIÓN	111
6.8.1. Recursos	111
6.9. PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN	113
6.9.1. ¿Qué evaluar?	113
6.9.2. ¿Por qué evaluar?	113
6.9.3. ¿Para qué evaluar?	113
6.9.4. ¿Con qué criterios?	114
6.9.5. ¿Cuáles son los indicadores?	114
6.9.6. ¿Quién evalúa?	114
6.9.7. ¿Cuándo evaluar?	114
6.9.8. ¿Cómo evaluar?	114
6.9.9. ¿Con que evaluar?	115
Bibliografía	116

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable Dependiente Nivel Remunerativo	65
Tabla 2: Variable independiente Perfil Profesional	66
Tabla 3 : Plan de Recolección de Información	67
Tabla 4 : Plan de Procesamiento de Información	68
Tabla 5: Actualmente se encuentra trabajando?	70
Tabla 6: Estado Civil	71
Tabla 7: Relación de Dependencia.....	72
Tabla 8: ¿Cree usted que al momento de su contratación influye el prestigio de la universidad?	73
Tabla 9: Qué tiempo le tomó ubicarse laboralmente después de haber egresado y/o graduado?.....	74
Tabla 10: Indique su nivel de ingresos mensuales aproximadamente.....	75
Tabla 11 : Los conocimientos adquiridos durante su formación académica fueron... ..	76
Tabla 12: Considera que la formación de pregrado recibida es pertinente para enfrentar problemas del entorno.....	77
Tabla 13 : ¿De acuerdo a su experiencia laboral, ¿Qué tipo de formación de postgrado y cursos de actualización debería impartir la facultad?.....	78
Tabla 14 : Se considera usted un profesional preparado para ejecutar un proyecto de investigación en su desempeño laboral?	80
Tabla 15: ¿Ha realizado cursos de actualización profesional después de su graduación.....	81
Tabla 16: Qué tipo y en qué área recibió la formación adicional?.....	82
Tabla 17 : Indique en que área de investigación que se pueda ejecutar entre la institución que labora y la UTA	84
Tabla 18 : Indique en que área de prácticas o pasantías preprofesionales, programas de vinculación que se pueda ejecutar entre la institución en la que labora y la UTA.....	86
Tabla 19: Frecuencias Observadas y esperadas	89

Tabla 20: Cálculo del chi cuadrado SPSS.....	90
Tabla 21: Cálculo del chi cuadrado.....	90
Tabla 22: Modelo Operativo de la propuesta.....	104
Tabla 23: Plan de acción I.....	106
Tabla 24: Plan de acción II	107
Tabla 25: Recursos Económicos	112
Tabla 26: Previsión de la evaluación.....	113

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Tasa de desempleo urbano juvenil .América Latina.....	13
Gráfico 2: Desempleados jóvenes por grupos de edad y género Ecuador	14
Gráfico 3: Población ocupada con instrucción universitaria por provincia según género.....	16
Gráfico 4: De que trabajan los habitantes de Tungurahua	17
Gráfico 5: Árbol de Problemas	20
Gráfico 6: Categorías Fundamentales superordinación	35
Gráfico 7: Constelación de ideas.....	36
Gráfico 8: Cuadro de remuneraciones del sector público	57
Gráfico 9: Actualmente se encuentra trabajando?	70
Gráfico 10: Estado Civil	71
Gráfico 11: Relación de dependencia	72
Gráfico 12: Cree usted que al momento de su contratación influye el prestigio de la universidad	73
Gráfico 13: ¿Qué tiempo le tomó ubicarse laboralmente después de haber egresado y/o graduado.....	74
Gráfico 14: Indique su nivel de ingresos mensuales aproximadamente	75
Gráfico 15 : ¿Los conocimientos adquiridos durante su formación académica fueron?.....	76
Gráfico 16 : Considera que la formación de pregrado recibida es pertinente para enfrentar problemas del entorno.....	77
Gráfico 17: ¿Qué tipo de formación de postgrado y cursos de actualización debería impartir la facultad?	79
Gráfico 18: ¿Se considera usted un profesional preparado para ejecutar un proyecto de investigación en su desempeño laboral?	80
Gráfico 19 : ¿Ha realizado cursos de actualización profesional después de su graduación?	81
Gráfico 20 : ¿Qué tipo y en qué área recibió la formación adicional?.....	83
Gráfico 21: área de prácticas o pasantías pre profesionales, que se pueda ejecutar entre la institución en la que labora y la UTA	84

Gráfico 22: Área de investigación con la UTA.....	86
Gráfico 23: Representación Gráfica Chi-Cuadrado	91
Gráfico 24: Predios de Huachi	96
Gráfico 25: Ciclo de aseguramiento de calidad	108
Gráfico 26: Organigrama de la FCA	110

RESUMEN EJECUTIVO

El acceso de jóvenes al mercado laboral se dificulta entre otras causas por; una insuficiente educación, así como por su falta de experiencia laboral, aspectos que influyen drásticamente en el alcance de una justa remuneración. En la actualidad, es normal observar por las calles a una gran cantidad de jóvenes con su currículum bajo el brazo buscando un trabajo digno, y una remuneración justa, que le permita solucionar sus necesidades elementales. También existe un grupo de jóvenes que simplemente desean adquirir experiencia para su establecimiento en el mercado laboral, encontrándose dispuestos a ser contratados por un sueldo mínimo e incluso como pasantes en una determinada empresa.

Se ha comprobado que la educación prolongada, es decir con niveles superiores como el caso de un postgrado mejora las oportunidades de empleo de los recién graduados, y se les abre un abanico de oportunidades en las diversas empresas a nivel nacional e incluso internacional, simplifica el desempleo y supera los ingresos a través de mayores retribuciones en el mercado laboral. Obviamente, una parte de los beneficios ocupacionales de la educación está reflejada en el superior estatus laboral de los individuos con mayor nivel educativo: ingresos superiores, jornadas más cortas, flexibilidad horaria, mejores oportunidades de promoción, etc.

Como conclusión al enfoque, considero necesario y urgente el hecho de brindar a la juventud mejores y mayores oportunidades en su preparación académica evitando que se trunque sus aspiraciones, ideales y metas por los serios inconvenientes que sobre la marcha del proceso se presentan. Aspiramos que las actuales políticas del gobierno a nivel educativo en cuanto a facilidades de estudio, verdaderamente tenga sus respuestas y que constituya un incentivo motivacional para que las subsiguientes generaciones tengan asegurado su futuro ocupacional encasillados siempre en la consecución de un trabajo digno y productivo.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación enfoca, “El perfil profesional y su incidencia en la remuneración de los graduados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato en el período 2010 - 2011”, la misma que está conformado por seis capítulos.

El primer capítulo se refiere al problema el cual se menciona en el párrafo anterior, la contextualización macro, meso y micro, el análisis crítico, la prognosis, delimitación del problema, la justificación del estudio y el planteamiento de objetivos de la investigación.

El segundo capítulo enfoca el marco teórico con los antecedentes investigativos, la fundamentación filosófica, legal y conceptual, la hipótesis y sus respectivas variables.

En el tercer capítulo consta de la metodología de investigación, la población y el cálculo de su respectiva muestra, la operacionalización de las variables de la hipótesis, el plan de recolección de información y su procesamiento.

En el cuarto capítulo se aplicaran las encuestas, se analizarán los resultados obtenidos, interpretación de datos, y verificación de la hipótesis.

En el quinto capítulo una vez analizada la evaluación de los resultados que arrojó la encuesta, se procederá analizar los resultados más sobresalientes y recomendar posibles soluciones para resolver el problema.

En el sexto capítulo se trata de la propuesta, para resolver el problema de investigación, el desarrollo de lo que se desea implementar, tomando en cuenta todos los recursos necesarios, así como del tiempo de ejecución de la propuesta.

Es importante mencionar que, la propuesta del presente proyecto se la realizó con el fin de, colaborar y aportar con las funciones de la COSEG, (Comisión de seguimiento de graduados), de la Facultad de Contabilidad y Auditoría, aplicando la encuesta a los graduados de la promoción 2010 – 2011, además dicha información nos sirve de gran aporte para poder establecer una solución al problema planteado.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Tema

“El Perfil Profesional y su Incidencia en la Remuneración de los graduados de la Facultad De Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato en el período 2010 - 2011”

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Contextualización

Macrocontextualización

En lo macro, estamos presenciando una etapa histórica de cambios y revoluciones industriales en medio de procesos, como la globalización e internacionalización absolutamente novedosos, dirigidos por cambios desconocidos a gran velocidad; éstos cambios comprometen a todos los seres humanos especialmente a los jóvenes que son el motor y la energía del desarrollo y transformación social.

Con lo anterior, se establece oportunidades de desarrollo, progreso e integración con la proyección de, aquellas oportunidades permitan la equidad y no la segmentación; entonces, la educación se vuelve imprescindible para afrontar los nuevos desafíos, hoy que los jóvenes se desempeñan en categorías y roles significativos apoyados siempre de su perfil profesional, que exige de estudios y tratamientos específicos de especialidad.

En la siguiente investigación tomaremos al país Ecuador detallando algunos datos más significativos tomados del INEC (2011) como: la población económicamente activa urbana (PEA) a diciembre de 2011 fue de 4'453.985¹ personas, lo que da un primer indicador de la oferta de mano de obra en el país, incluyéndose en esta cifra personas con y sin empleo. Así, en diciembre de 2011, los ocupados plenos representaron la mayor parte de la PEA (Población Económicamente Activa),

constituyendo el 49.9% registrando el nivel más alto de ocupación plena desde diciembre de 2007 (40.2%). Por otro lado, la tasa de subocupación disminuyó 9.5 puntos porcentuales entre diciembre de 2010 y diciembre de 2011. De igual manera, el desempleo disminuyó, situándose actualmente en 5.1%. La dimensión del cambio en el sistema laboral se manifiesta en la disminución del desempleo observado entre el 2007 y el 2011.

En este sentido, la capacitación y formación juega un papel importante al contribuir a la disminución del desempleo, pues ésta aumenta las oportunidades de las y los trabajadores para insertarse en el sistema laboral.

Esta afirmación se la realiza considerando que una mayor formación aumenta las posibilidades de colocación en el sistema laboral, pues los conocimientos y competencias adquiridas se constituyen en factores de evaluación en los procesos de selección de talento humano, al observar los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2011), en lo que corresponde al desempleo por ciudades para el año 2011, Guayaquil y Machala presentan las mayores tasas (5.9% y 4.6% respectivamente), seguidas por Quito con 4.3% y Ambato con 2.3%.

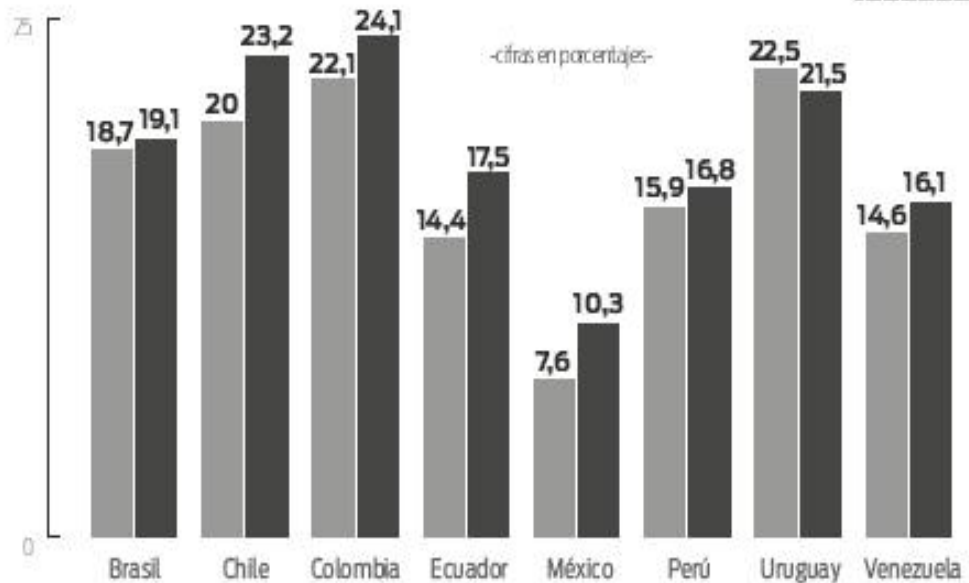
Finalmente los Licenciados Gómez y Peña (2012) resaltan los siguientes puntos

- La educación de los ciudadanos es tarea prioritizada de cualquier sociedad.
- Las naciones modernas requieren que todos sus miembros posean un cierto nivel cultural para que puedan desarrollar una labor eficiente.
- Una sociedad es capaz cuando la mayoría de sus miembros lo son.
- Un sujeto es idóneo cuando puede enfrentar los problemas que se presentan en su puesto de trabajo y lo resuelve.
- Una persona preparada y formada profesionalmente está en capacidad de afrontar retos y desafíos.

Tasa de desempleo urbano juvenil .América Latina

Desempleo en los jóvenes

Tasa de desempleo urbano juvenil. América Latina (ocho países).



Fuente: OIT. Elaboración: Deloitte OIT 2008 - 2009

Gráfico 1: Tasa de desempleo urbano juvenil .América Latina
Elaborado por: Deloitte OIT 2008 - 2009

Según los datos arrojados por Deloitte (2008 - 2009) en el estudio realizado en ocho países de América Latina, con información comparada entre los años 2008-2009 se puede observar un leve crecimiento en la tasa de desempleo de la muestra en estudio. En Ecuador la cifra de jóvenes sin empleo aumentó un 3,1% en relación a 2008, año en que esa cifra se ubicó en 14,4%. Colombia es el país que presentó la cifra más alta de desempleo juvenil con 24,1%, esto es un 2% más que 2008 cuando la tasa fue de 22,1%.

Situación parecida reflejaron Brasil, Chile, México, Perú Uruguay y Venezuela.

En 2009, Uruguay registró una tasa de 21,5% de jóvenes desempleados, menor en 1% que el año precedente cuando se ubicó en 22,5%. (Deloitte, 2008 - 2009)

Desempleados jóvenes por grupos de edad y género

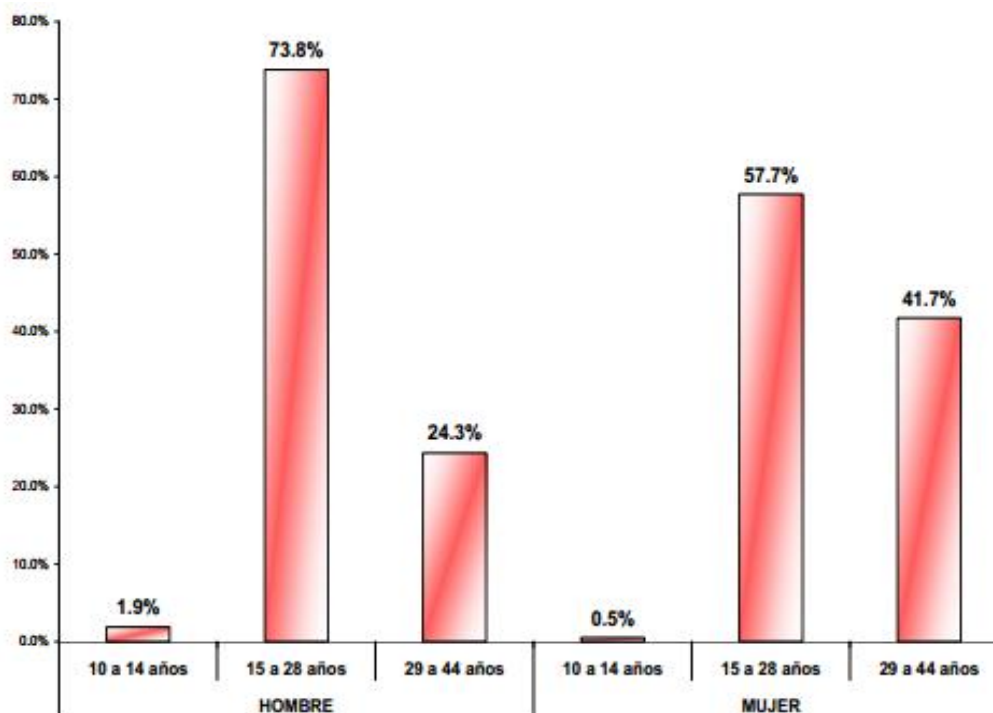


Gráfico 2: Desempleados jóvenes por grupos de edad y género Ecuador
Elaborado por: INEC 2007

Por otra parte, según reportes de la Organización Internacional de Trabajo, (2012), las exigencias de un mejor nivel educativo en los trabajadores son crecientes dentro del sector empresarial. Paralelamente, los grupos de mayor instrucción son capaces de esperar más para una oportunidad de empleo, mostrando períodos de búsqueda más largos y con mayor selección. El problema no es menor si se considera que períodos largos de desempleo bloquean una inserción adecuada en una carrera profesional o técnica, menoscaban la capacidad productiva impidiendo la independencia económica, la formación de la familia y la integración cabal a la sociedad civil y a la asunción de los roles como ciudadano.

Es muy importante recalcar que los hombres en edad de 15 a 18 años tienen un nivel de desempleo del 73,8%, sobre las mujeres con el mismo límite de edad de 57,7%, los resultados son alarmantes en los dos géneros ya que estadísticamente

está comprobado que la población ecuatoriana joven vive desempleado, y está condenado a trabajar largas jornadas, recibiendo un sueldo bajo, que no le alcanza para mantenerse ni subsistir con su familia, a pesar de tener título profesional son considerados jóvenes sin experiencia laboral. (Trabajo, 2012).

Mesocontextualización.

En cuanto a la Provincia del Tungurahua, según UTPL (2011), la composición de la población ocupada con instrucción universitaria indica importantes variaciones con respecto a las demás provincias de nuestro país. Entre 2009 y 2011, las provincias que crecieron en la ocupación de personas con instrucción universitaria fueron Orellana con el 81,05%, Carchi con el 45,5% y Zamora Chinchipe con 41,84%. Por su parte, sólo se registra una provincia que en este lapso tuvo una variación negativa de la ocupación, Tungurahua con el 3,01%.

“La Provincia de Tungurahua, se halla ubicada en el centro de la sierra ecuatoriana, su capital Ambato posee una superficie de 3.334 kilómetros cuadrados localizándose a 2.557 metros de altitud. En extensión territorial es la provincia más pequeña del Ecuador.” representando el 1.24% de la superficie nacional y una densidad poblacional de 134.9 Hab./Km², que constituye una de las más altas del país” (INEC, 2010).

En toda la provincia, el calzado junto con la textilería, son las ramas productivas que más mano de obra generó en el 2010. Según informe de Cámara de Industrias de Tungurahua (2010), las dos actividades dieron empleo a 70 000 de las 285.982 personas que integran la Población Económicamente Activa (PEA). Constituye, una de las provincias más productivas en comparación con otras circundantes. El empeño y esfuerzo que la gente trabajadora tiene, tú lo podrás constatar si visitas las ferias de los días lunes en Ambato, los domingos en Quero y Píllaro, los sábados en Pelileo; en donde no solo se encuentra artículos de primera necesidad, sino también ropa, artesanías, etc. (INEC, 2011).

Esto demuestra la existencia de un gran movimiento comercial, que si bien es cierto, genera empleo ,lamentablemente contrasta con los ingresos económicos de

la mayoría de la gente que por ser demasiado insuficientes, no solventan sus gastos cotidianos, razón por la cual, se ven obligados a trabajar en empresas familiares donde no son afiliados ni reciben las bonificaciones de ley; entonces, es necesario que a todo nivel se observe y se efectivice lo contemplado en La Constitución de la República respecto a la obligatoriedad del patrono de afiliar a sus empleados.

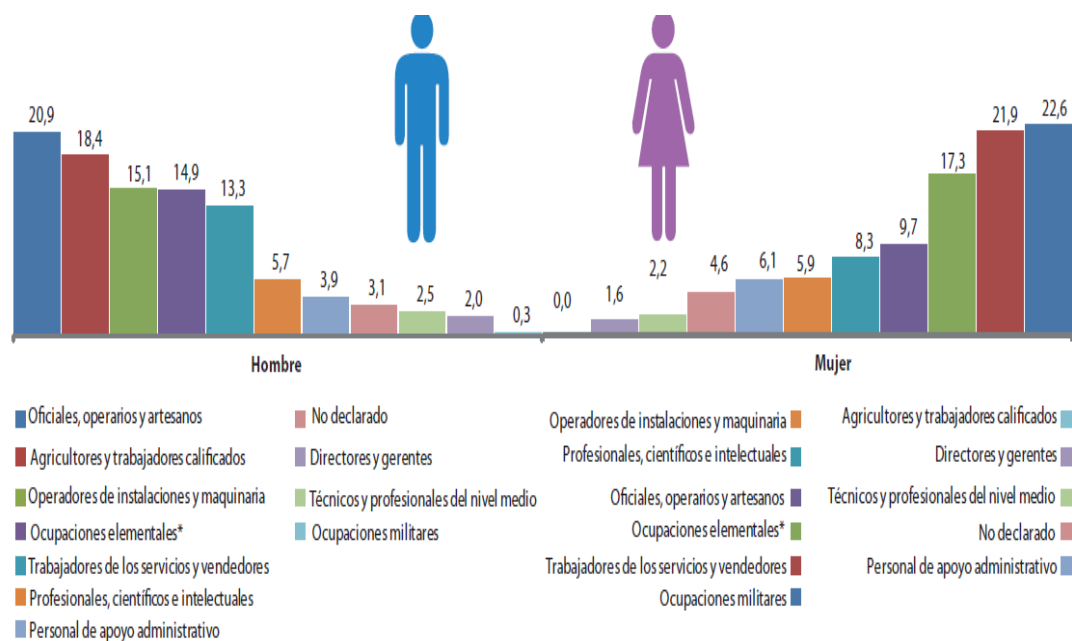
Población ocupada con instrucción universitaria por provincia, según género

Provincias	Hombres	Mujeres
Azuay	13,58 %	14,64 %
Bolívar	6,24%	7,83%
Cañar	6,27%	7,86%
Carchi	8,37%	9,62%
Chimborazo	9,32%	10,19%
Cotopaxi	6,83%	7,85%
El Oro	10,49 %	13,13 %
Esmeraldas	7,64%	12,43 %
Guayas	11,29%	13,84 %
Imbabura	9,45%	9,82%
Loja	11,19%	14,13 %
Los Ríos	7,86%	10,14 %
Manabí	10,61 %	11,19%
Morona Santiago	5,52%	6,56%
Orellana	3,13%	5,18%
Pastaza	6,51%	7,21%
Pichincha	19,50%	18,42%
Sucumbíos	3,81%	6,05%
Tungurahua	10,22 %	9,36 %
Zamora Chinchipe	7,37%	7,92%
Zona no delimitada	0,93%	1,09%
Ecuador	11,89%	13,04%

Gráfico 3: Población ocupada con instrucción universitaria por provincia según género
Elaborado por: INEC 2004 - 2009

Para el año 2009, Según INEC (2011) la mujer con estudios universitarios, en Tungurahua, alcanzó 9,36% de participación en la PEA y los hombres con esta característica en un 10,22%. Esta realidad se presenta en provincias como Loja, en donde los ocupados con estudios universitarios alcanzan un 11,19% a diferencia de las mujeres que llegan al 14,13%.

Existen casos en donde la participación de hombres es mayor. Pichincha, favorece la inclusión de hombres con instrucción universitaria con un 19,50%, superior al 18,42% de mujeres, esta realidad se relaciona sobre todo con la actividad de gobierno que se concentra en esta provincia (INEC, 2011).



*Se refiere a limpiadores, asistentes domésticos, vendedores ambulantes, peones agropecuarios, pesqueros o de minería, etc.

Gráfico 4: De que trabajan los habitantes de Tungurahua
Elaborado por: INEC

¿EN QUÉ TRABAJAN LOS HABITANTES DE TUNGURAHUA?

Según los datos registrados por INEC (2011) nos indica que la actividad a la que más se dedican los tungurahueses es de oficiales, operarios y artesanos, con un 20,9% en el caso de los hombres, seguida de agricultores y trabajadores calificados con un 22,6% en el caso de las mujeres, recibiendo una remuneración básica por sus servicios, la misma que no alcanza para cubrir con la canasta básica, ni con las necesidades de su familia.

Microcontextualización

Según el Consejo de Educación Superior (2013) la Universidad Técnica de Ambato es una Institución de Educación Superior, de derecho público, con domicilio principal en la ciudad de Ambato, Provincia del Tungurahua, creada mediante Ley No. 69-05 del 18 de Abril de 1969. Se rige por la Constitución y Leyes de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior, el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior, los Reglamentos del Consejo de Educación Superior, y del Consejo de Evaluación Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES), este Estatuto y sus Reglamentos, Guía de Auditoría para Universidades y Escuelas Politécnicas y las disposiciones que adopten sus organismos y las autoridades universitarias, en el ámbito de su competencia. No tendrá fines de lucro.

Según un estudio realizado por el Instituto de Investigaciones Sociales y Educativas (2013) de la Universidad Técnica de Ambato, se han determinado deficiencias serias en el área educativa y un alto porcentaje de deserción de los jóvenes que llegan a la Universidad de Ambato, debido a causas de índole socioeconómico y falta de orientación vocacional, siendo necesario cambios urgentes del sistema y la estructura administrativa de los diferentes niveles educativos.

A nivel universitario, se ha determinado que apenas el 6% de la población comprendida entre los 18 y 29 años accede a la Universidad, con un alto índice de deserción en los primeros años de estudio. (Instituto de Investigaciones Sociales y Educativas , 2013)

1.2.2. Análisis Crítico

La presente investigación nace de la problemática que actualmente vivimos los jóvenes ecuatorianos en el ámbito laboral, para delimitar más el problema nos enfocamos en los graduados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría, los mismos, que respondiendo a encuestas y facilitaron información sobre los sueldos percibidos en las instituciones donde laboran, llegando a la lamentable conclusión que los sueldos son muy bajos. Porque no se dispone de una experiencia, continua preparación, ni actualización curricular y mucho menos el apoyo de la Universidad al momento de buscar empleo. Es por ello que nace la idea de implementar, dentro del programa de seguimiento de egresados y graduados un plan de inserción laboral con aseguramiento de calidad.

Es papel del Estado reconocer la ciudadanía, generar capacidades y brindar oportunidades para el desarrollo de la juventud, garantizando así su titularidad de derechos en un marco de equidad, solidaridad y convivencia. El hecho de reconocer las prácticas, necesidades, expectativas, éticas y estéticas juveniles es reconocer la actoría social de los y las jóvenes, y finalmente significa un esfuerzo por construir ciudadanía y democracia.

Árbol de Problemas

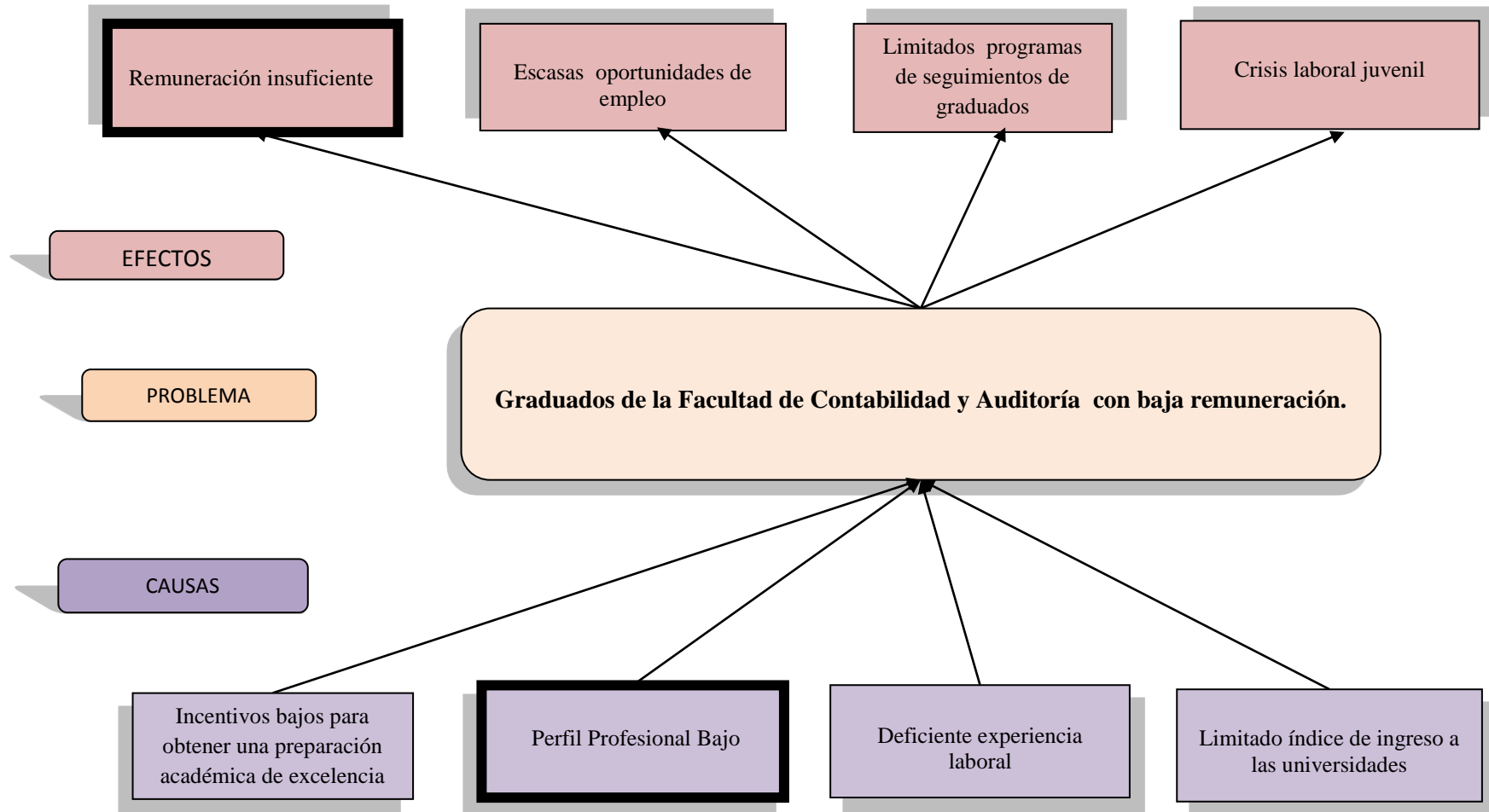


Gráfico 5: Árbol de Problemas
Elaborado: Daniela Araujo

1.2.3. Prognosis

Al no generar una mejor calidad de educación para los jóvenes, seguiremos obteniendo empleados con limitada capacidad profesional, lo que redundará en sus bajos salarios, debido a su baja preparación académica y desenvolvimiento laboral.

En muchos ámbitos, los jóvenes somos considerados como personas que no tenemos la capacidad suficiente para poner en marcha una empresa o un puesto de trabajo, dejando en tela de duda nuestra capacidad; pero, si no nos brindan la oportunidad, para demostrar lo contrario, podremos salir adelante, nuestro respeto a la experiencia, cuenta y mucho pero, recordemos que todo ser humano pasó por las diferentes etapas y sortearon los diversos desafíos, nadie nace sabiendo pero con una dosis de oportunidad y confianza, lo consiguen.

1.2.4. Formulación del Problema

- ¿Cómo incide el perfil profesional en la remuneración de los jóvenes graduados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato?
- **Variable dependiente:** Remuneración
- **Variable Independiente:** Perfil profesional

1.2.5. Interrogantes Subproblemas

- ¿Cómo influye el perfil profesional en el sector laboral en los graduados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato?
- ¿Cómo afecta el nivel remunerativo a los graduados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato?
- ¿Qué alternativa de solución es la más idónea para mejorar las oportunidades laborales de los graduados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato?

1.2.6. Delimitación del Objeto de Investigación

- **De Contenido:**

Campo: Economía

Área: Macroeconomía

Aspecto:

- Perfil profesional
- Remuneración

- **Temporal**

La investigación se llevará a efecto en el período económico del año 2014

- **Espacial**

El trabajo investigativo se desarrollará en la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato

- **Poblacional**

En esta investigación las fuentes primarias de investigación lo constituyen los graduados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato

1.3. Justificación

La presente investigación tiene como objeto el generar información que nos sirva para un análisis profundo, con respecto a la remuneración de los graduados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato del periodo 2010 - 2011.

Por tal razón se realizará una investigación detallada de la situación actual de los graduados, lo que permitirá obtener información de diferentes fuentes que se relacionen con el problema para la formulación y obtención de posibles soluciones.

Su estudio es de gran importancia porque considera dos variables que cumplen un papel muy importante como son: el nivel de educación y la remuneración.

Es de vital ayuda para los estudiantes de educación superior, que se promueva a la culminación de sus estudios, lo que permitirá, mediante una preparación integral que conlleva el desarrollo de sus potencialidades, elevar muchos aspectos a nivel personal como profesional incluyéndose entre ellos, las oportunidades laborales a la remuneración económica.

En la actualidad el gobierno ha implementado varios programas para jóvenes universitarios en empresas públicas del Estado, permitiéndoles recibir un porcentaje del salario básico esto es “Mi Primer Empleo” (2013) que tiene como objetivo principal mejorar las condiciones para la inserción laboral de las y los jóvenes estudiantes y graduados universitarios en entidades públicas o privadas, mediante pasantías pagadas que les permitan adquirir una primera experiencia laboral, para mejorar sus condiciones de empleabilidad en el ámbito profesional, a fin de ocasionar la reducción de la tasa de desempleo juvenil en el Ecuador y garantizar el trabajo estable, justo y digno.

1.4. Objetivos

1.4.1. General

- Determinar la incidencia del perfil profesional en la remuneración de los graduados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato del período 2010 - 2011, para mejorar su calidad de vida.

1.4.2. Específicos

- Analizar si la formación académica recibida por los graduados cumple con las expectativas de los empleadores.
- Indagar el nivel remunerativo de los graduados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

- Describir porqué los graduados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato perciben una remuneración baja en su trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Luego de una revisión bibliográfica en las diferentes bibliotecas de las universidades, y apoyada en la revisión documental electrónica, las fuentes que sustentan mi trabajo de investigación son:

- La Tesis de Economía de: Edwin Fernando Herrera García (2012) que trata sobre: ¿Cuál es el nivel de subempleo profesional en el Ecuador y cuáles son sus factores determinantes?

Este estudio determinó que el estado y las familias que invierten en educación superior esperando obtener mayores facilidades de obtención de empleo, incremento de los ingresos y movilidad social; sin embargo, una fracción importante de trabajadores con educación superior trabaja en actividades con menor necesidad de cualificación. También existen personas con educación superior que experimentan períodos de desempleo o de empleos con bajos salarios. El aumento del desempleo entre profesionales ocasiona que éstos ofrezcan su mano de obra en sectores que requieren menor cualificación, de manera que el desempleo entre los menos educados ha aumentado, pues han sido remplazados por los más instruidos.

Existen varias hipótesis para explicar este fenómeno como son: desequilibrios del mercado de trabajo, la movilidad ocupacional, información imperfecta, los cambios tecnológicos, entre otras más. Se ha encontrado literatura respecto al tema para Estados Unidos, Europa y ciertos países de América Latina, pero no para el caso ecuatoriano. En el contexto actual del Ecuador, ante el planteamiento de una nueva visión de desarrollo, la Universidad Ecuatoriana debe plantear una propuesta académica que responda al Plan Nacional para de

Desarrollo (2008) , por lo cual cuantificar el nivel de subempleo profesional en el Ecuador podría ser un aporte importante en esta tarea.

Por ello, esta investigación analiza el fenómeno de la sobre educación o subempleo profesional en el Ecuador, para lo cual se utiliza la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (SIEH-ENEMDU, 2009).

Para medir la sobre educación se usan dos métodos, en primer lugar el método de Clegg (1984), que anota en su libro de estadística, en el cual define a un individuo como sobre educado si su escolaridad es mayor que el promedio de la escolaridad de su ocupación más una desviación estándar; se evaluará la sobre educación clasificando a los trabajadores por el grupo y por la rama de actividad económica.

En segundo lugar se usa el método de Santos y Olivera de su Libro Estadísticas y Moda (1997) en el cual se usa la moda, es decir que se evalúa el rango de niveles de escolaridad más frecuentes por cada ocupación y se considera que un trabajador está adecuadamente ubicado laboralmente si su escolaridad está en ese rango; de manera que si un trabajador tiene un mayor nivel de escolaridad que la moda de su oficio, entonces está sobreeducado.

- En la tesis de economía de: Joanna Falconí Cobo (2012) sobre: “Migración interna en el Ecuador y los factores asociados al mercado laboral” se plantea como objetivo general
 - Analizar a la migración interna en el Ecuador por los factores asociados al mercado laboral
 - Realizar una recopilación de la literatura existente sobre migración, que permita dar una pauta teórica del problema de la migración interna en el Ecuador.
 - Identificar las causas principales del fenómeno migratorio en el Ecuador.

- Analizar el perfil de los emigrantes, ecuatorianos, estableciendo los diversos factores que inciden tanto positiva como negativamente en la decisión de migrar.

Con las dos tesis presentadas se demuestra que si existe antecedente investigativo sobre la problemática planteada, ya que el sueldo bajo que perciben los graduados, nos solo se presenta en Tungurahua, sino a nivel nacional e internacional.

2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

Para Hernández, Fernández y Baptista (2007) en su libro de Fundamentación Filosófica aclaran que: La investigación, determinan que el presente trabajo privilegiará la corriente dialéctica, al tratarse de una investigación sobre hechos y fenómenos reales, objetivos, cambiantes y por lo tanto, susceptibles de ser valorados, cuantificados, comparados y demostrados, los mismos que serán justificados con los respectivos cuestionarios aplicados a la población en estudio.

La investigación aplicada es de tipo descriptiva, enmarcada en un diseño no experimental transaccional y de campo.

2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Para poder sustentar dicha investigación de manera legal, se ha tomado varios artículos de la Constitución del Ecuador, Código de Trabajo, informes de Ministros, Reglamento General a la ley Orgánica de Educación Superior, anotando los puntos y artículos de más interés.

2.3.1 CONSTITUCIÓN POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008

Trabajo y Producción

Sección tercera: Formas de trabajo y su retribución

Art. 325.- De la Constitución Política de la República del Ecuador (2008)
El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008).

De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente

con alternabilidad en la dirección (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008).

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley (2008).

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales (2008)

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades liquidadas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.

Art. 329.- Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin (2008).

Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones. Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones (2008).

Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas. El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores. (2008).

2.3.1 CÓDIGO DE TRABAJO

Capítulo VI

De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales.

De las remuneraciones y sus garantías

Artículo 79.-Del Código de Trabajo (2008)

Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, afiliación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

Artículo 80.-Salario y sueldo Código de Trabajo (2008).- 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

Art. 81.- (Sustituido por el Art. 170 del Decreto Ley 2000-1, R.O. 144-S, 18-VIII-2000).- Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 119 de este Código.

Art. 82.- (2008) Remuneraciones por horas: diarias, semanales y mensuales.- En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se tratasen de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratase de labores estables y continuas.

Si en el contrato de trabajo se hubiere estipulado la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales (Código de Trabajo , 2008).

De igual manera se pagarán los restantes beneficios de ley, a excepción de aquellos que por su naturaleza no pueden dividirse, que se pagarán íntegramente.

Art. 83.- Plazo para pagos.- El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de un mes. (Código de Trabajo , 2008)

-Del CÓDIGO DE TRABAJO considero importante tomar en cuenta el abstracto de la

2.3.2 POLÍTICA DE SALARIOS

Art. 119.- Del Código de Trabajo (2008) (Sustituido por el Art. 91 de la Ley 2000-4, R.O. 34-S, 13-III-2000).- Remuneración Unificada.- Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de Enero del 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de esta Ley.

Del informe del MINISTRO DE RELACIONES LABORALES

Richard Espinosa Guzmán, B.A.

Considerando:

Que, el Gobierno Nacional, impulsa el equilibrio en la relación capital - trabajo como mecanismo de justicia social, laboral y salarial, siendo la fijación del salario básico una de las medidas articuladas para tal efecto;

Que, el Art. 328 de la Constitución del Ecuador determina que: (2008)

“La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como la de su familia.”;

y que, “El Estado fijará y revisará el salario básico establecido en la ley, y de aplicación general y obligatoria”; y, en su Disposición Transitoria Vigésimo quinta dispone la revisión anual del salario básico con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno;

Que, el Plan Nacional del Buen Vivir (2008), en su objetivo 6, política 6.4, considera promover el pago de remuneraciones justas sin discriminación alguna, propendiendo la reducción de la brecha entre el costo de la canasta básica familiar y el salario básico;

Que, es obligación del estado precautelar y privilegiar el derecho al trabajo, así como posibilitar un adecuado nivel de competitividad del sector empresarial;

Que, el Código del Trabajo (2008) en su artículo 117 señala que: “El Estado, a través del Consejo Nacional de Salarios -CONADES-, establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados”

Acuerda:

Art. 1.-Del Salario Básico Unificado para el 2014.- Fijar a partir del 1 de enero del 2014, el salario básico unificado para el trabajador en general (incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas, y trabajadores de maquila); trabajador/a del servicio doméstico; operarios de artesanía y colaboradores de la microempresa, en USD 34000/100) mensuales.

El valor del salario básico unificado (SBU) servirá de base para el cálculo de los salarios mínimos sectoriales de las 22 comisiones sectoriales, los cuales en ningún caso podrán ser inferiores al SBU (Código de Trabajo , 2008).

Disposición Final.-

Según Richard Espinoza Ministro de Relaciones laborales (2012) aclara que: el presente acuerdo ministerial entrará en vigencia a partir del 1 de enero del 2014, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial. **COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.**

Política 6.4 Promover el pago de remuneraciones justas sin discriminación alguna propendiendo a la reducción de la brecha entre el costo de la canasta básica y el salario básico. (Ministerio de Trabajo , 2013)

- a. Revisar anualmente el salario básico establecido en la ley, por sectores de la economía.

El Estado, a través del Consejo Nacional de Salarios (CONADES, 2008), establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados.

La fijación de sueldos y salarios que realice el Consejo Nacional de Salarios, así como las revisiones de los salarios o sueldo por sectores o ramas de trabajo que propongan las Comisiones Sectoriales, se referirán exclusivamente a los sueldos o salarios de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo del sector privado. (Ministerio de Trabajo , 2013)

2.3.3. REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

(Decreto No. 865)

Rafael Correa Delgado

PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

Considerando:

Art. 21.- De la oferta y ejecución de programas de educación superior.-

La SENEKYT (2008) aclara que: será el organismo encargado de verificar que la oferta y ejecución de los programas de educación superior que se imparten en el país cuenten con las autorizaciones respectivas y sean ofertados por instituciones de educación superior legalmente reconocidas.

Art. 26.- Del sistema de seguimiento a graduados.- La SENEKYT diseñará los procedimientos necesarios para que las instituciones de educación superior instrumenten un sistema de seguimiento a los graduados, el cual será parte del SNIESE. (Ec. Rafael Correa Delgado , 2008)

2.4. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

2.4.1. Superordinación

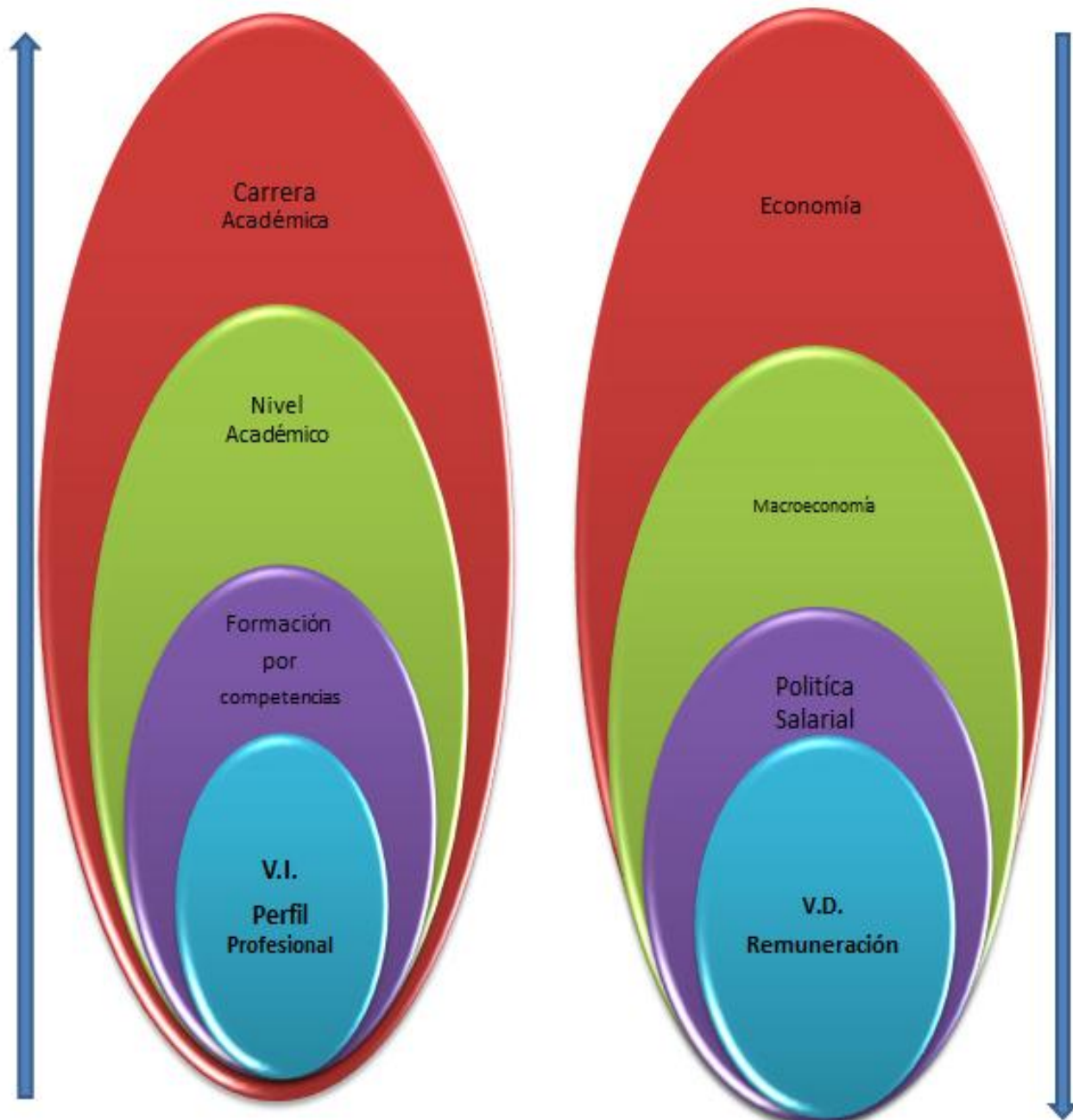


Gráfico 6: Categorías Fundamentales superordinación
Elaborado por: Daniela Araujo

Variable Independiente

Variable Dependiente

2.4.2. Constelación de ideas

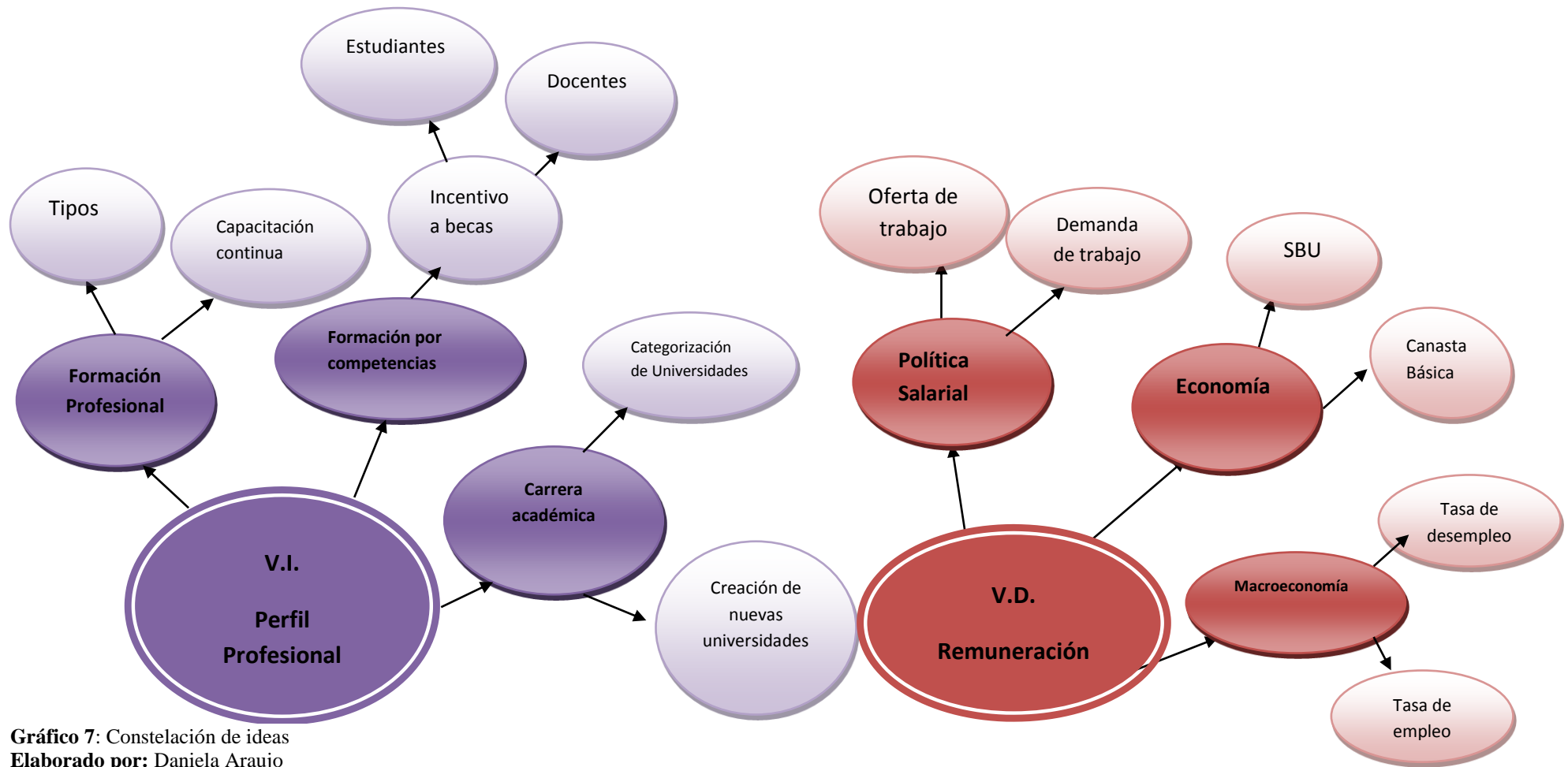


Gráfico 7: Constelación de ideas
Elaborado por: Daniela Araujo

2.4.3. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

2.4.3.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

✓ PERFIL PROFESIONAL

Según el Prof. Gustavo Hawes B. (2001) en su libro de profesiones y perfil profesional: describe al perfil profesional como una declaración que enuncia los rasgos que identifican a una profesión en términos de su formación, de sus desempeños, de su presencia ciudadana y del aporte que representa para la comunidad y la sociedad en su conjunto. Los siguientes rasgos serían entonces destacables en un perfil profesional:

(a) Su carácter de "declaración", implica su inserción en un marco institucional, dando cuenta entonces de las orientaciones y políticas institucionales de formación profesional, pero también de cómo la institución se plantea ante la sociedad.

(b) La idea de que la "profesión" es algo que puede identificarse, definirse y distinguirse; por identificar entendemos la posibilidad de señalarla en el contexto de los quehaceres sociales y darle un nombre; por definir entendemos la posibilidad de establecer los límites o características que permiten incluir a alguien como miembro de la profesión; por distinguir, la posibilidad de decidir que alguien no pertenece a la profesión. En este punto se hace necesario distinguir entre profesión entendida en su definición académica y profesión en cuanto ejercida en la práctica de la vida diaria. En la óptica en que se plantea la Universidad de Talca, se requiere una integración especial asociada a la definición que la universidad hace de sí misma, a lo que la sociedad chilena se propone para el futuro, a la historia de las relaciones entre la universidad y la sociedad

FORMACIÓN POR COMPETENCIAS

Para Larraín Ana María y Gonzales Luis Eduardo en su informe de diario digital mencionan (2011) la formación basada en competencias permite, mediante módulos individuales, que las personas puedan avanzar

progresivamente en la acumulación de conocimientos y en la adquisición de niveles de competencia cada vez más amplios.

En la formación de profesionales es necesario realizar cambios metodológicos, didácticos y actitudinales que promuevan la participación, cooperación y estimulen el pensar del alumno, en la medida que se construyan los conocimientos junto al docente, apostando por un estudiante que aprenda a aprender, con una actitud crítica y capacidad de responder y actuar ante el cambio. Por competencias se entiende la concatenación de saberes, no sólo pragmáticos y orientados a la producción, sino aquellos que articulan una concepción del ser, del saber, saber hacer, del saber convivir.

❖ **Incentivo a Becas**

Según el estatuto de la Universidad Técnica de Ambato en Art. 118 literal b.-) (2013), establece dentro de las atribuciones y responsabilidades de la Dirección de Bienestar Estudiantil y Asistencia Universitaria el “Facilitar la obtención de estímulos, ayudas económicas y becas”

- **Becas para docentes Universitarios** Tomando en cuenta la Ley Orgánica de Educación Superior (2013) alcanzar una educación superior de calidad, bajo parámetros de excelencia académica e investigativa y con un cuerpo docente capacitado, es un compromiso histórico del Gobierno Nacional para desarrollar las capacidades y el talento humano de los ecuatorianos y ecuatorianas. Este programa de becas permite el mejoramiento de competencias profesionales de las y los docentes universitarios del país con el objetivo de incrementar el nivel académico de las universidades nacionales y escuelas politécnicas, y de este modo transformar el sistema de educación superior del país con centros de investigación y formación de alto nivel.

Con el objeto de apoyar éste mejoramiento, se crea el mismo para coadyuvar en el cumplimiento del artículo 150, literal a), de la LOES (LOES, 2013), que establece como requisito necesario para ser profesor/a

titular principal, el tener título de posgrado correspondiente a DOCTORADO en el área afín a la cátedra que ejercerá el docente en el Ecuador.

- **Becas para Estudiantes.**- (Universidad Técnica de Ambato , 2014)la Universidad Técnica de Ambato ha instituido el servicio de Becas como incentivo tanto a los estudiantes que alcanzan las más altas calificaciones que se destacan en eventos culturales, deportivos, proyectos de investigación como a los estudiantes de buen aprovechamiento, escasos recursos económicos, personas con discapacidad, con el propósito formativo y de compromiso social y que a través de las autoridades y el DIBESAU, contribuye integralmente al desarrollo de todas las dimensiones del ser humano en el contexto de la permanencia universitaria y su proyección social.

➤ **FORMACIÓN PROFESIONAL**

Para el Portal de educación de Madrid (2011) la formación profesional es el nivel educativo que prepara a los alumnos para una actividad profesional y les capacita para el desempeño cualificado de las distintas profesiones.

Según el Diario de la Educación (2010) la educación siempre ha sido considerada como el motor fundamental para el desarrollo de los pueblos, esta permite a los seres humanos acrecentar sus valores y cualidades, ayudándolo a formar su personalidad y convertirlo en una persona capaz de satisfacer sus necesidades personales, servir a su familia, a la sociedad y al Estado.Las Instituciones que forman parte del Sistema Nacional de Educación Superior son:

- Las Universidades y Escuelas Politécnicas, así como
- Los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos.

En definitiva, la Formación Profesional es una herramienta que sirva para que:

Los ciudadanos mejoren sus posibilidades de proyección profesional y personal.

Las empresas aumenten su competitividad al disponer de unos recursos humanos cualificados.

Tipos de Formación profesional Según Miguel García (2000) dependiendo de la especificidad de cada país, suelen encontrarse tres subsistemas de formación profesional:

Formación Profesional Específica o Inicial: destinada, en principio, al colectivo de alumnos del sistema escolar que decide encaminar sus pasos hacia el mundo laboral, cuyo objetivo es la inserción laboral.

Formación Profesional Ocupacional (FPO): destinada al colectivo que en ese momento se encuentra desempleado, cuyo objetivo es la reinserción laboral de la persona.

Formación Profesional Continua (FTE): destinada al colectivo de trabajadores en activo, cuyo objetivo es la adquisición de mayores competencias que le permitan una actualización permanente del trabajador al puesto de trabajo que desempeña u optar a otro, lo que en definitiva se resume como un aumento de su empleabilidad

Capacitación Continua

Para el portal de recursos humanos Magazine (2013): La Capacitación Continua es un derecho permanente de los trabajadores que constituye un elemento para favorecer la igualdad de oportunidades y la promoción personal y profesional ante la continua evolución de los nuevos sistemas de producción, motivados por la implantación de nuevas tecnologías que afectan al sistema laboral. Como tal derecho debe reflejarse en la negociación colectiva, puesto que la formación no sólo es un valor estratégico para cualquier país, sector de producción o empresa, sino que también supone para esta una inversión al objeto de consolidar su futuro.

Esta formación (FPC) pretende proporcionar a los trabajadores en activo la formación que puedan necesitar a lo largo de su vida laboral, para que

adquieran los conocimientos y competencias requeridos en cada momento por las empresas.

La formación continua contribuye a la integración, adaptación y promoción del trabajador ante los cambios de los sistemas productivos. Esta formación está gestionada por los agentes sociales (empresarios y trabajadores) en colaboración con la Administración laboral.

CARRERA ACADÉMICA

Según la redacción de Sociedad del Diario El comercio (2012) en el Ecuador, 19 241 ecuatorianos ejercen una profesión con un título de tercer nivel obtenido en universidades de categoría E y otros 8 282 tienen estudios de cuarto nivel. En el grupo de graduados hay quienes cuentan con orgullo que se insertaron rápidamente en el mercado laboral gracias a las enseñanzas de su universidad. Otros reconocen que las enseñanzas que recibieron en estos centros les sirven poco o nada en su vida profesional. Pero todos destacan la oportunidad de obtener un título universitario.

Varios de los jóvenes estudiantes ecuatorianos aclaran que esperaron varios meses para poder obtener un puesto de trabajo de acuerdo al título obtenido de la universidad, otros optaron con trabajar en puestos afines debido a que su preparación no alcanzó los requisitos que requería dicha empresa.

❖ La inversión del Ecuador en educación superior

Según el informe del foro económico mundial (2013) nos aclara que Innovación, inversión en educación primaria y secundaria, son algunos de los factores que el Foro Económico Mundial destacó para que Ecuador ascienda 15 puestos en competitividad durante el último año.

Con estas observaciones, Ecuador alcanzó el puesto 71 en índices de competitividad. En el pilar de la innovación, el informe destaca que Ecuador subió al puesto 58 a nivel mundial en 2013, avanzando con relación al 2007 cuando figuraba en la posición 118 (Foro economico mundial , 2013).

Asimismo, en el mismo periodo, en tamaño del mercado logró pasar del puesto 100 al 59; en Educación Superior y Entrenamiento de 100 a 59; en Salud y Educación primaria de 90 a 54; y en Eficiencia Institucional de 125 a 92. Por otro lado, el informe señala que en lo concerniente al desarrollo del mercado financiero, existe mayor facilidad para acceso a préstamos y una disponibilidad de capital de riesgo. En temas de innovación, las empresas actualmente tienen una mayor cantidad de gastos referidos a investigación y desarrollo, existe mayor colaboración entre industria y universidad, y el Gobierno invierte en productos tecnológicos de avanzada. (Foro económico mundial, 2013).

❖ **Categorización De Universidades**

Calificación De Universidades Del Ecuador, Año 2014.

En la publicación de la CEASES (2014) A continuación presentamos el detalle del informe por categorías y una breve descripción de cada una de ellas.

CATEGORIA A: Corresponde a las universidades que registran las condiciones para que su planta docente se construya como una comunidad científica y profesional con reconocimiento y legitimidad en su medio, y que, en algunos casos, ya lo están logrando (CEEACES, 2014).

- Escuela Politécnica Nacional
- Escuela Superior Politécnica del Litoral
- Universidad San Francisco de Quito

CATEGORIA B: Según la CEASES (2014) En relación con las primeras, la brecha es notoria especialmente en las dimensiones de investigación y academia.

- Escuela Superior Politécnica de Chimborazo
- Pontificia Universidad Católica del Ecuador
- Universidad Casa Grande
- Universidad Católica Santiago de Guayaquil
- Universidad Central del Ecuador

- Universidad de Cuenca
- Universidad del Azuay
- Universidad Estatal de Milagro
- Universidad Nacional de Loja
- Universidad Particular Internacional Sek
- Universidad Politécnica Salesiana
- Universidad Técnica de Ambato
- Universidad Técnica del Norte
- Universidad Técnica Estatal de Quevedo
- Universidad Técnica Particular de Loja
- Universidad Tecnológica empresarial de Guayaquil
- Universidad Tecnológica Equinoccial
- Universidad Tecnológica Indoamérica
- Universidad de Los Hemisferios

CATEGORIA C: Según la CEASES (2014) Debilidad académica de la planta docente. Con excepción de algunas instituciones, el desarrollo de la investigación es prácticamente inexistente.

- Universidad de Especialidades Turística
- Universidad de las Américas
- Universidad del Pacífico – Escuela de Negocios
- Universidad Estatal del Bolívar
- Universidad Internacional del Ecuador
- Universidad Laica Vicente Rocafuerte del Ecuador
- Universidad Metropolitana
- Universidad Nacional de Chimborazo
- Universidades de Especialidades Espíritu Santo
- Universidad Regional Autónoma de los Andes
- Universidad Técnica de Babahoyo
- Universidad Técnica de Cotopaxi

- Universidad Técnica de Israel

CATEGORIA D: Según la CEASES (2014) En este grupo se encuentran, universidades relativamente nuevas que todavía se encuentran en proceso de consolidación de su proyecto académico. Para el conjunto de estas universidades resulta difícil orientar su actividad “académica” hacia una investigación mínima, relacionada, por lo menos, con la propia docencia, al no contar con una planta docente cuyas obligaciones y modalidades de contratación rebasen una relación laboral puntual y temporal.

- Universidad Agraria del Ecuador
- Universidad de Guayaquil
- Universidad estatal del sur de Manabí
- Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
- Universidad Técnica de Machala
- Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas.

Creación de nuevas Universidades

Uno de los objetivos planteados por el nuevo gobierno es la creación de nuevos campus educativos, con infraestructura y tecnología de punta, contratación de docentes con PhD, los cuales transmitirán los conocimientos a los nuevos estudiantes. Un gran ejemplo de esta magnífica obra es la Universidad Yachay, la cual permitirá promover la investigación científica, la generación y difusión del conocimiento sustentada en la investigación básica y aplicada, desarrollo de talento humano y la generación de redes nacionales e internacionales de conocimiento, que contribuyan proactivamente al fortalecimiento de las capacidades sociales y el desarrollo del Ecuador y de la región.

Esta nueva institución de Educación Superior promoverá la Formación Dual para que el alumno pueda desenvolverse en dos entornos de aprendizaje: el académico en el aula y el laboral en la empresa. De esta manera, los

conocimientos teóricos serán desarrollados en la práctica, donde el estudiante aprende de situaciones y problemas reales.

La Universidad es el espacio académico destinado para la generación de investigación científica con el propósito de formar el mejor talento humano que puedan incidir directamente en el fortalecimiento de la industria nacional, mediante el desarrollo de las principales áreas del conocimiento detectadas como prioritarias para lograr el cambio de la matriz productiva en el Ecuador.

Según el Ministerio de Educación (2013) las carreras de grado de la Universidad YACHAY se dividen en grado científico y grado profesionalizante. El grado científico permite fortalecer las capacidades científicas y generar el talento humano requerido para desarrollar conocimiento y tecnología a través de la investigación y la innovación. Tendrá una duración de cuatro años y el estudiante obtiene un título de licenciado.

Las carreras del grado científico son:

- Ciencias de la Vida
- Nanociencias
- Energías Renovables y Cambio Climático
- TICs
- Petroquímica.

El grado profesionalizante permite desarrollar capacidades y habilidades necesarias para que el egresado pueda involucrarse e influir inmediatamente a la industria. Tendrá una duración de 5 años y el estudiante obtiene un título de ingeniero.

Las carreras del grado profesionalizante son:

- Ingeniería en Bio farmacología
- Nanoingeniería
- Ingeniería en Hábitat y energía
- Ingeniería de Software

- Ingeniería de Polímeros

2.4.4. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

VARIABLE DEPENDIENTE

2.4.3.2 REMUNERACIÓN

Según Informe del Ministerio Relaciones Laborales (2014) nos dice que: la remuneración básica unificada es el salario mínimo establecido legalmente, para cada periodo laboral (hora, día o mes), que los empleadores deben pagar a sus trabajadores por sus labores. Fue establecido por primera vez en Australia y Nueva Zelanda en el siglo XIX. Los costos y beneficios de los salarios mínimos legales son aún objeto de debate.

Para (Willy Escobar Aspiazu , 2012) los trabajadores y sus familias dependen casi enteramente del salario para comer, vestirse, pagar el alquiler de la casa en que viven y subvenir a todas sus demás necesidades. En la industria, los salarios constituyen una parte importante de los costos de producción de los empleadores. A los gobiernos les interesan sobremanera las tasas de salarios porque repercuten en el ambiente social del país y en aspectos tan importantes de la economía como el empleo, los precios y la inflación, la productividad nacional y la posibilidad de exportar bienes en cantidad suficiente para pagar las importaciones y así mantener el equilibrio de la balanza de pagos.

El monto del salario básico es muy importante ya que muchas multas y pagos en Ecuador se realizan en base a esta cantidad. El presidente de Ecuador Eco. Rafael Correa (Ec. Rafael Correa, 2014) anunció que para 2014 el Salario básico es de USD \$340. Es decir un aumento de 22 dólares con relación al 2013. Mientras que el salario digno 2014 corresponde a USD \$397.

En Ecuador la remuneración básica unificada lo fija el Ministerio de Relaciones Laborales. Este salario comprende jornadas de 40 horas semanales, el cual rige para el sector privado incluyendo a los siguientes grupos:

campesinos, trabajadores de la pequeña y mediana industria, trabajadoras del servicio doméstico, artesanos, sector agrícola y del sector de las maquilas. Además del pago mensual existen algunos sobresueldos y estos son:

- El Décimo Tercer sueldo.
- El Décimo Cuarto sueldo.
- Pago de utilidades.

MACROECONOMÍA

Para el Eco. Gabriel Alejandro (2010) en el libro de comercio Internacional define a la macroeconomía como: el estudio de la conducta de toda la economía de un país: analiza el crecimiento a largo plazo, así como las fluctuaciones cíclicas de la producción total, el desempleo y la inflación, la oferta monetaria y el déficit presupuestario y el comercio y las finanzas internacionales. Contrasta con la microeconomía, que estudia el comportamiento de mercados, precios y productos específicos.

- Para el Eco. Gabriel Alejandro (2010) Busca establecer criterios y recomendaciones de política para que las políticas fiscales y monetarias tengan efectos positivos en la economía.
- La macroeconomía estudia la evolución del nivel general de precios y sus factores determinantes, la macroeconomía analiza, por ejemplo, el problema y las causas de la inflación para definir políticas sobre cómo controlar o evitar. Asimismo, la macroeconomía estudia también el fenómeno inverso, es decir de reducción general y sostenida de precios llamado deflación.

❖ TASA DE EMPLEO

Para la CEPAL, (2012) la tasa de empleo, permite indicar qué porcentaje de trabajadores tienen efectivamente empleo. Por ejemplo: si la tasa de empleo de un país es del 84%, quiere decir que 84 de cada 100 personas económicamente activas tienen empleo. Las restantes 16 personas, en

cambio, están desocupadas o en situación de paro; la tasa de desempleo del país, por lo tanto, es del 16%.

En este sentido hay que dejar claras varias cuestiones. La primera de ellas es que la población ocupada viene a referirse a toda esa población activa, de 16 años en adelante, que tiene un trabajo, ya sea por cuenta ajena o propia y que ha recibido una retribución por él. En este sentido, también se incluye en esta tipología a aquellas personas que consiguen un salario trabajando en la empresa de un familiar con el que además conviven.

La segunda cuestión que merece la pena dejar también clara es que la población activa está formada por todas aquellas personas de un país concreto que tienen un empleo o bien que se encuentran buscándolo en ese momento. De esta forma, podríamos determinar que bajo el paraguas de esa denominación se encuentran, por tanto, dos grupos claramente delimitados: los empleados y los desempleados.

De acuerdo con esta definición de la CEPAL (2012) los desempleados comprenden todas las personas por encima de la edad especificada para medir la población económicamente activa que, durante el período de referencia estaban:

- a. "Sin trabajo", es decir, no tenían un empleo asalariado o por cuenta propia según la definición internacional del empleo
- b. "Disponibles para trabajar", es decir, estaban disponibles para el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia durante el período de referencia, y
- c. "En busca de trabajo", es decir, habían tomado medidas concretas en un período reciente especificado para buscar empleo remunerado o trabajo por cuenta propia Resolución sobre las estadísticas de la población económicamente activa, empleo, desempleo y subempleo).

❖ TASA DE DESEMPLEO

Para: Lora Eduardo (1999) en su libro Técnicas de Medición económicas explica:

“La tasa de desempleo es el porcentaje de la mano de obra que no está empleada y que buscan actualmente una ocupación, como proporción de la fuerza de trabajo total. La tasa de desempleo está relacionada con las fluctuaciones del ciclo económico, las caídas en la producción se relacionan con incrementos del desempleo, los aumentos están ligados con una declinación de la tasa de desempleo, cuando el desempleo se encuentra en su tasa natural, se dice que la economía está funcionando en pleno empleo”. Existen tres tipos de desempleo:

POR FRICCIÓN; este surge por el movimiento normal del mercado de trabajo.

ESTRUCTURAL; surge cuando hay una disminución de la cantidad de empleos disponibles en una región o industria en particular.

CÍCLICO; originado por una baja del ritmo de expansión económica.

Según el informe de la Encuesta Integrada a Hogares (2000) población económicamente activa es: “toda la población de un país constituye su fuerza de trabajo, ya que no todos están en capacidad de trabajar o no todos desean laborar. Entonces es necesario dividir la población total de un país (o región)” en dos grupos:

-La población que no tiene edad para trabajar ya que es demasiado joven para laborar.

“Sin embargo, no todos los miembros de la población en edad para trabajar desean trabajar. Algunas personas deciden dedicarse a su hogar, a seguir estudiando u desarrollar otras actividades. Estas personas pueden tener edad para trabajar pero no desean hacerlo, así que tampoco forman parte

de la fuerza de trabajo o población activa. Tampoco se incluyen en la fuerza de trabajo a aquellas personas que por algún tipo de enfermedad u otro tipo de impedimento no pueden trabajar. Puede decirse entonces que la población en edad para trabajar puede ser separada en dos grandes grupos:

-La población económicamente activa

-La población no activa

POLÍTICA SALARIAL

Para el Dr. Carlos Rosales (2010) la política salarial es el conjunto de orientaciones que tienen como finalidad distribuir equitativamente las cantidades asignadas para retribuir al personal, haciendo hincapié en la habilidad, responsabilidad, méritos, eficacia y educación requerida para el desarrollo eficiente de las tareas que exige un puesto de trabajo en la organización.

Es decir, que es la estructura organizacional que determina el pago y los beneficios que recibirá cada empleado de acuerdo a la función que desempeñen dentro de tu empresa.

El objetivo principal de contar con un política salarial es ofrecer una remuneración equilibrada y constante a los empleados, y estimular a que realicen mucho mejor su trabajo. La gestión de recursos humanos cuenta a este aspecto como básico para manejar el desarrollo de la carrera de cada uno de los empleados, sin olvidar que esta política determina también los niveles de beneficios que obtendrás.

❖ DEMANDA

Según la biblioteca de Luis Ángel Arango (2005) nos dice que: la cantidad de bienes y servicios, que un comprador puede adquirir y desea hacerlo en un periodo de tiempo dado y a diferentes precios , suponiendo que otras cosas ,

tales como el ingreso del comprador, la publicidad y los precios de otros bienes, la permanecen constantes.

-Factores Que Afectan La Demanda

-El Precio Del Bien

Según: Luis Ángel Arango (2005) en su manual de Economía aclara que: el precio del producto se encuentra muy relacionado con la cantidad que se puede comprar. En general, se sostiene que la cantidad demandada de un producto aumenta conforme el precio disminuye.

Aunque hay excepciones a esta idea general, por ejemplo. Una disminución en el precio de la sal, posiblemente tendría poco impacto en su demanda: puede fácilmente pensarse en un gran número de ejemplos cotidianos en los cuales el precio es un determinante principal de la demanda (Luis Ángel Arango, 2005).

A.- cuando el precio es el indicador de calidad: de un producto, es decir, a mayor precio los compradores pensarán que tiene mejor calidad (no tiene por qué ser realmente así) y, por lo tanto, demandarán mayores volúmenes del bien.

B.- cuando el precio es indicador de exclusividad: en el uso del producto, lo cual significa que mayores precios hacen que el producto sea más exclusivo otorgando mayor grado de atracción a la mercadería y, en consecuencia, su cantidad demandada se incrementa.

-El Ingreso Del Consumidor

“Es necesario diferenciar entre ingreso nominal e ingreso real. El primero se refiere al ingreso resultante de los valores (impresos o acuñados) que presentan los billetes o monedas recibidos; en cambio, el ingreso real viene a ser la capacidad adquisitiva de esos billetes y monedas” (Luis Ángel Arango, 2005).

- Bienes Superiores

Para Luis Ángel Arango (2005) aquellos bienes que frente a un incremento en el ingreso real, su demanda se incrementa en mayor proporción. Si por ejemplo, la capacidad adquisitiva de una persona mejora en 10% y el consumo de frutas se incrementa en 20% las frutas son un bien superior para esta persona.

- Bienes Normales

Para Luis Ángel Arango (2005) en su manual de economía aclara que cuando el ingreso real aumenta, su demanda se incrementa en igual o menor proporción. Así por ejemplo, si el ingreso real de una persona mejora en 15% y el consumo que ella hace de alimentos básicos, se incrementan en 15%, o menos, los alimentos básicos serán bienes normales, para este comprador

-Bienes Esenciales

Para Luis Ángel Arango (2005) en su manual de economía aclara que son bienes cuya demanda no se ve afectada por cambios en el ingreso real. No creemos que haya una persona que al ver incrementado su ingreso real, este animada a ingerir sus alimentos más salados. El consumo de sal es independiente de la capacidad adquisitiva. También es el consumo de medicinas

- Bienes Inferiores

Para Luis Ángel Arango (2005) en su manual de economía aclara que: un tipo de bien que, cuando el ingreso real se incrementa, su consumo disminuye. Se da una relación inversa entre los cambios en el consumo y en el ingreso real. Son bienes de menor calidad y bajo precio. Es el caso del pan "francés" por "pan de yema", arroz corriente por arroz extra y los fideos a granel por fideos envasados.

-Los Precios De Los Bienes Relacionados

Ya hemos visto que el precio del bien afecta la cantidad demandada del mismo. Ahora se verá como la demanda se afecta por los cambios en los precios de bienes diferentes pero relacionados. Si compramos dos bienes, podemos identificar si estos son sustitutos, complementarios o independientes (Luis Ángel Arango, 2005).

-Bienes Sustitutos

Los bienes son sustitutos si el consumo de cualquiera de ellos otorga igual nivel de satisfacción. En este caso, nos referimos a bienes perfectamente sustitutos. Por ejemplo, fósforo – encendedor y papa y yuca.

-Bienes Complementarios:

Dos bienes son complementarios si el consumo de uno de ellos, condiciona el consumo del otro, es decir que deben consumirse juntos. Cuanto más necesario sea el consumo del otro, los bienes serán más complementarios, algunos ejemplos los encontramos en el cigarrillo - encendedor, el automóvil – gasolina (Luis Ángel Arango, 2005).

Bienes Independientes

Dos bienes son independientes, si el consumo de uno de ellos guarda relación con el otro. Los bienes serán más independientes cuando más difícilmente se de una relación entre ellos.

Por ejemplo, lapicero – cemento, alimentos – cobre, café – pintura .el precio del cemento puede subir, pero no afectara la demanda por lapiceros, solo los llamados bienes relacionados, ya que la variación en el precio de uno de ellos afectara la demanda por el otro. (Luis Ángel Arango, 2005).

❖ EMPLEO

Para la CEPAL (2012) la definición internacional de empleo, adoptada por la 13ª CIET, distingue entre empleo remunerado (incluyendo aprendices o

trabajadores en formación y miembros de las fuerzas armadas) y autoempleo (empleadores, trabajadores por cuenta propia, incluidos los productores de bienes para uso final propio, miembros de las cooperativas producción, y los trabajadores familiares). Proporciona criterios separados para la medición de estos dos tipos de empleo. De acuerdo con la definición, el “empleo” comprende a todas las personas por encima de cierta edad especificada para medir la población económicamente activa que, durante el período de referencia de la encuesta, se encontraban en las siguientes categorías:

a. Empleo remunerado:

- i. en el trabajo: personas que, durante el período de referencia, realizaron algún trabajo (es decir, al menos una hora) por un sueldo o salario, en efectivo o en especie;
- ii. con empleo pero sin trabajar: personas que, habiendo trabajado en su empleo actual, estaban temporalmente ausentes del trabajo durante el período de referencia y mantenían un vínculo formal con su trabajo;

b. Empleo por cuenta propia: en el trabajo: personas que, durante el período de referencia, realizaron algún trabajo (es decir, al menos una hora) con fines de lucro o ganancia familiar, en metálico o en especie; con una empresa pero sin trabajar: personas con una empresa (que puede ser un negocio comercial, una granja o una empresa de servicios) que estaban temporalmente ausentes del trabajo durante el período de referencia por cualquier razón específica.

ECONOMÍA

- Para el Economista Simón Andrade, (Simon Andrade) autor del libro "Diccionario de Economía", define la economía como: *"La recta y prudente administración de los bienes y recursos.*
- Según Gregory Mankiw, (Mankiw) autor del libro "Principios de Economía", define la *economía* como *"el estudio del modo en que la sociedad gestiona sus recursos.*
- Los economistas (Perles, Benjamin; Charles, Sullivan;) autores del libro "Economía Para Todos", proporcionan la siguiente *definición de*

economía: "Estudio de los actos humanos en los asuntos ordinarios de la vida. Explica cómo logra el hombre sus ingresos y cómo los invierte"

❖ SISTEMA DE REMUNERACIONES DEL EMPLEO PÚBLICO

Según (Internet , 2012) dice que "El Sistema de Remuneraciones del Empleo Público es el conjunto de principios, normas y procedimientos que tienen como propósito regular y simplificar el pago de las remuneraciones y otros conceptos de pago, de acuerdo con los requisitos de competencias y experiencia requeridos para su ejercicio de acuerdo a la clasificación del empleo público".

"El salario es la retribución que recibe un empleado por parte de la parte contratante a cambio de la prestación de un servicio o actividad".

Existen diversas formas de clasificar al salario:

En el sitio web de Internet (2012) de acuerdo a la manera en que el salario se calcula, encontramos:

-Salario Por Unidad De Tiempo: este tipo de salario se establece de acuerdo a la duración de la prestación del servicio. Por ejemplo, por día, por mes, etc.

-Salario Por Unidad De Obra: el salario por unidad de obra, en cambio, se paga de acuerdo a la cantidad del trabajo que se ha llevado a cabo. Es decir, independientemente del tiempo que se ha invertido en la ejecución del mismo.

Según la capacidad adquisitiva, el salario se clasifica en:

Salario Nominal: esta clase de salario se constituye por la cantidad de dinero establecido en contrato individual, de acuerdo al cargo que se ocupe.

-Salario Real: el salario real es aquel que representa la cantidad de bienes y servicios a los que el sujeto tiene la posibilidad de acceder a partir de la

cantidad de salario recibido. Hace referencia al poder adquisitivo. No siempre un aumento del salario nominal significa un incremento del salario real (Internet, 2012).

Teniendo en cuenta el medio de pago:

-Salario En Metálico: este corresponde al que es pagado con la moneda de curso legal. De esta manera, quien lo recibe tiene la posibilidad de llevar a cabo pagos en efectivo.

-Salario En Especie: de manera contraria, el salario en especie es aquel que se paga con bienes diferentes al dinero. Por ejemplo, con albergue, vehículo, etc.

Otra clasificación divide al salario en:

-Salario Fijo: constituido por una serie de elementos, de los cuales su monto es conocido previamente de manera precisa. Por ejemplo, el aguinaldo. Se denomina así debido a que se presenta cuando se fija un determinado pago diario por mes, semana, quincena, etc. (Internet , 2012).

-Salario Variable: el salario variable se establece a partir de una serie de elementos, de los cuales su monto no se conoce previamente de forma exacta.
SALARIO MIXTO: el salario mixto está compuesto por elementos variables y fijos (Internet , 2012).

A continuación la tabla de remuneraciones que sirve como referencia para los trabajadores del sector público, cabe acotar que existen tablas de acuerdo al puesto en función, las mismas que las pueden encontrar en el Ministerio de Finanzas del Ecuador, pero como el objeto de estudio no aplican a niveles jerárquicos altos solo se tomó en cuenta hasta el servidor público 14.

Tabla de remuneraciones del sector público

GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU en USD
Servidor Público de Servicios 1	1	527
Servidor Público de Servicios 2	2	553
Servidor Público de Apoyo 1	3	585
Servidor Público de Apoyo 2	4	622
Servidor Público de Apoyo 3	5	675
Servidor Público de Apoyo 4	6	733
Servidor Público 1	7	817
Servidor Público 2	8	901
Servidor Público 3	9	986
Servidor Público 4	10	1.086
Servidor Público 5	11	1.212
Servidor Público 6	12	1.412
Servidor Público 7	13	1.676
Servidor Público 8	14	1.760
Servidor Público 9	15	2.034
Servidor Público 10	16	2.308
Servidor Público 11	17	2.472
Servidor Público 12	18	2.641
Servidor Público 13	19	2.967
Servidor Público 14	20	3.542

Gráfico 8: Cuadro de remuneraciones del sector público
Elaborado por: Ministerio de Finanzas del Ecuador

De acuerdo al art 2 del Ministerio de Relaciones Laborales (2012) con el oficio N.MIFIN – DM- 2012- 050, del 27 de Enero de 2012 del ministerio de finanzas, acuerda que mediante el dictamen presupuestario favorable para la sustitución de los valores de la escala remunerativa unificada antes señalada al presente acuerdo ministerial, regirá a partir del 1 de Enero de 2012 y se aplicara con los recursos institucionales para lo cual de ser el caso esa cartera del estado efectuara las respectivas modificaciones presupuestarias.

❖ SALARIO BÁSICO UNIFICADO

Según informe de Ministerio de Relaciones Laborales, (2012) aclara que el nuevo salario básico unificado (SBU) que regirá en el año 2014 en el Ecuador es de US\$ 340.00, lo que representa un incremento del 6,83% equivalente a US\$ 22.00 al salario del 2013.

El incremento salarial de USD 22 se da en base a la inflación y productividad, la cifra de US\$340 mensuales el salario mínimo (Salario básico unificado) de los trabajadores del sector privado en Ecuador, vigente a partir de enero 1 de 2014:

- El trabajador en general (incluidos los trabajadores de la pequeña industria, los trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila);
- El trabajador del servicio doméstico;
- Los operarios de artesanía y colaboradores de la microempresa.

Es importante indicar que los empleadores deben tomar como base el monto del SBU vigente en el ejercicio 2014, para los siguientes aspectos:

- El pago de la 14ta. remuneración, conforme lo indica el Art.113 del Código del Trabajo (CT), equivalente a 1 SBU para los trabajadores en general, pagadero hasta el 15 de marzo, en las regiones de la Costa e Insular; y, hasta el 15 de agosto, en las regiones de la Sierra y Amazónica.
- El pago de multas

El economista Rafael Correa señaló que (2014)"al subir el salario básico significa quitar renta al capital porque habían abusivas utilidades empresariales y sobre todo habían abusivas utilidades del sistema financiero, entonces esta es una de las claves para haber logrado una mejor equidad en el país".

❖ **CANASTA BÁSICA**

Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (2014) en septiembre se contaría con los resultados de la encuesta de economía familiar, que desarrolla a 40.308 viviendas seleccionadas aleatoriamente en las 24 provincias del país, en el área urbana y rural. Con las conclusiones se definirán cuántos productos van a componer la nueva canasta de consumo o si se hará un sistema de canastas.

"No solamente para reflejar el tema de la inflación que es un indicador permanente, sino para aportar con otro tipo de información de una forma un poco más desagregada como hay algunos países que lo están realizando", dijo Jorge García, subdirector del INEC.

Explicó que el sistema de canastas básicas es una propuesta que deberá analizarse luego de terminado el levantamiento de la encuesta y como parte del cambio de año base del Índice de Precios al Consumidor (IPC). Actualmente se cuenta con la canasta de productos (de bienes y servicios) de investigación del IPC (299

artículos, mide la inflación); y las canastas analíticas (canasta familiar básica y canasta familiar vital).

2.5. HIPOTESIS

El perfil profesional incide significativamente en la remuneración de los graduados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

2.6. SEÑALAMIENTO DE LAS VARIABLES

V.I. Perfil Profesional

V.D. Remuneración

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque de la investigación

Para Alejandro Méndez (2008) en su libro "La Investigación en la era de la información" afirma que: "Investigación cualitativa se orienta a captar el significado de los procesos, comportamientos y actos, más que descubrir los hechos, utiliza el lenguaje de los conceptos más que el de los números; recoge la información por medio de la observación o la entrevista en lugar de hacer uso de las encuestas por muestreo".

3.2. Modalidad Básica de la Investigación

El presente trabajo tiene un enfoque cuantitativo como resultado de los datos obtenidos de los estudiantes de la Universidad Técnica de Ambato a través de la estadística descriptiva. Dicha información será recolectada a través de investigación de campo, bibliográfica y documental.

3.2.1. Investigación de Campo

De acuerdo con Varios autores (2000) , la investigación de campo es aquella en que el mismo objeto de estudio sirve como fuente de información para el investigador. Consiste en la observación, directa y en vivo de cosas, comportamiento de personas, circunstancia en que ocurren ciertos hechos; por ese motivo la naturaleza de las fuentes determina la manera de obtener los datos.

Las técnicas usualmente utilizadas en el trabajo de campo para el acopio de material son: la encuesta, entrevista, grabación, filmación, fotografía, etc.; de acuerdo con el tipo de trabajo que se está realizando puede emplearse una de estas técnicas o varias al mismo tiempo.

3.2.2. Investigación Bibliográfica Documental

Según Tamayo Mario (2004) en su libro Proceso de la Investigación Científica nos dice que El énfasis de la investigación está en el análisis teórico y conceptual hasta el paso final de la elaboración de un informe o propuesta sobre el material registrado, ya se trate de obras, investigaciones anteriores, material inédito, hemerográfico, cartas, historias de vida, documentos legales e inclusive material filmado o grabado. Las fuentes de conocimiento, de análisis e interpretación serán fundamentalmente “cosas” y no “personas”. Una investigación sobre la delincuencia juvenil será documental, si continuamos nuestra labor bibliográfica a base de registros policiales, estadísticas existentes, crónicas periodísticas que contengan datos fidedignos, investigaciones anteriores, propias o ajenas, etc.

La investigación bibliográfica es aquella etapa de la investigación científica donde se explora qué se ha escrito en la comunidad científica sobre un determinado tema o problema. ¿Qué hay que consultar, y cómo hacerlo?

3.3. Nivel o Tipo de Investigación

En su desarrollo se aplicará los tipos de investigación ya mencionados que tiene como propósito medir la incidencia de la variable dependiente (Nivel académico) y la variable independiente (remuneración) permitiendo evaluar el grado de incidencia que tienen entre ellas.

Según Tamayo, Mario. (2004), en su libro El Proceso de la Investigación Científica menciona que: " Esta forma de investigación emplea cuidadosamente el procedimiento de muestreo a fin de extender sus hallazgos más allá del grupo o situaciones estudiadas, se preocupa de los hallazgos, poco aplicación de los hallazgos, por considerar que ello corresponde a otra persona y no al investigador".

3.3.1. Nivel Exploratorio:

Los autores (Hernandez; Fernandez; Baptista;) en su libro metodología de la investigación nos explican que el nivel exploratorio no intenta dar explicación respecto del problema, sino sólo recoger e identificar antecedentes generales, números y cuantificaciones, temas y tópicos respecto del problema investigado, sugerencias de aspectos relacionados que deberían examinarse en profundidad en futuras investigaciones. Su objetivo es documentar ciertas experiencias, examinar temas o problemas poco estudiados o que no han sido abordadas antes.

3.3.2. Investigación Descriptiva:

Mediante esta investigación se recolecto datos en base de la hipótesis. Se la realizo en función de la variable independiente, para caracterizarlo y emitir criterios sobre la misma.

Según Tamayo Mario. (2004) , en su libro El Procesó de la Investigación Científica afirma que: "La Investigación Descriptiva comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre como una persona una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente".

3.4. Población y Muestra:

3.4.1. Población:

Según Vargas Antonio (1995) en su libro Estadística Descriptiva Inferencial afirma que: "La población o universo es el conjunto de los elementos que van a ser observadas en la realización de un experimento. Cada uno de los elementos que componen la población es llamado individuo o unidad estadística"

La población del presente estudio comprende los graduados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato del periodo 2010 - 2011.

Es importante mencionar que para la población en estudio solo se tomó en cuenta a los graduados que constaban en la base de datos que reposa en la secretaria general y de las respectivas carreras de cada facultad, tomando en cuenta que disponíamos de información desactualizada, en mucho de los casos no se logró contactar con los egresados.

3.4.2. Muestra:

Para Spiegel en su libro de población y muestra aclara que (1991) la muestra es una representación significativa de las características de una población, que bajo, la asunción de un error (generalmente no superior al 5%) estudiamos las características de un conjunto poblacional mucho menor que la población global. "Se llama muestra a una parte de la población a estudiar que sirve para representarla".

Se calculó la muestra en un universo finito, ya que fue aplicada a los estudiantes y egresados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría.

Formula

$$n = \frac{z^2 pqN}{z^2 pq + (N - 1)e^2}$$

Determinación de la Muestra:

N: Población

P: Probabilidad De ocurrencia

Q: Probabilidad de no ocurrencia

E: Error del muestro

Z: Nivel de confianza

3.5. Operacionalización de las Variables

La Operacionalización de las variables según varios autores (Hernandez; Fernandez; Baptista;) aclaran que constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, las cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado, es decir especifica qué actividades u operaciones deben realizarse para recolectar datos o información

Es muy importante recalcar en este punto que, para poder obtener la muestra no se aplicó la respectiva formula, debido a que la encuesta se la realizo a los graduados de Facultad de Contabilidad y Auditoría del período 2010-2011, los cuales son el objeto de estudio.

Del listado general se logró contactar a 62 Ingenieros en Contabilidad y Auditoría, los mismos que muy complacidamente, nos colaboraron llenando el cuestionario.

Lamentablemente no se pudo contactar con el resto de graduados, debido a que la Facultad no tiene una base de datos actualizada, y no hubo manera de localizarlos.

3.5.1. Operacionalización Variable Dependiente Remuneración

Tabla 1 Variable Dependiente Remuneración

CONTEXTUALIZACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS BASICOS	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Remuneración	Política Salarial	Salario percibido	¿Cómo influye la remuneración en el nivel de vida de los graduados?	Encuestas aplicadas a los graduados de la Universidad Técnica de Ambato período 2010-2011	Encuesta
Contraprestación a la cual tiene derecho el trabajador por el solo hecho de haber puesto su capacidad de trabajo a disposición del empleador.	Macroeconomía	Tasa de Desempleo	¿Su situación laboral es?	Encuestas aplicadas a los graduados de la Universidad Técnica de Ambato período 2010-2011	Encuesta
	Economía	Crisis de empleo juvenil	¿Cómo afecta la crisis de empleo a los graduados de la UTA?	Encuestas aplicadas a graduados de la Universidad Técnica de Ambato período 2010-2011	Encuesta

Elaborado por: Daniela Araujo

3.5.2. Operacionalización

Tabla 2: Variable independiente Perfil Profesional

CONTEXTUALIZACION	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS BASICOS	TECNICAS	INSTRUMENTOS
Perfil Profesional	Formación por competencias	Genéricas específicas, académicas	¿La formación por competencias ha mejorado el nivel educativo de los graduados?	Encuestas aplicadas a los graduados de la Universidad Técnica de Ambato período 2010-2011	Encuesta
Es una declaración que enuncia los rasgos que identifican a una profesión en términos de su formación, de sus desempeños, de su presencia ciudadana y del aporte que representa para la comunidad y la sociedad en su conjunto.	Formación Profesional	Pregrado Postgrado	¿Cómo afecta la formación profesional en el salario remunerativo de los jóvenes universitarios?	Encuestas aplicadas a los graduados de la Universidad Técnica de Ambato período 2010-2011	Encuesta
	Carrera académica	Nivel académico	¿De qué manera el estado aportado con la educación superior?	Encuestas aplicadas a graduados de la Universidad Técnica de Ambato período 2010-2011	Encuesta

Elaborado por: Daniela Araujo

3.6. Plan de Recolección de Información:

Para Marm Galeano (2004) en su libro diseño de proyectos en la investigación cuantitativa menciona que:

El plan de recolección de información señala cuales son las estrategias de recolección de datos más adecuados de acuerdo a las personas interpretadas, el grado de familiaridad con la realidad analizada, la disponibilidad de tiempo del investigador, el nivel de madurez del proceso investigativo y las condiciones del contexto que se analiza.

Tabla 3 : Plan de Recolección de Información

PREGUNTAS BÁSICAS	APLICACIÓN
¿Para Qué?	Alcanzar los objetivos de la investigación
¿A quiénes?	Graduados de la Universidad Técnica de Ambato de Facultad de Contabilidad y Auditoría.
¿Sobre qué Aspectos?	Remuneración Perfil Profesional
¿Quién va a recolectar?	El Investigador
¿Cuándo?	La presente investigación se realizara en el periodo económico 2014
¿Dónde?	Universidad Técnica De Ambato
¿Cuántas veces?	Una vez
¿Con que Instrumentos?	Cuestionarios

Elaborado por: Daniela Araujo

3.7. Plan de Procesamiento de Información

En esta investigación nos apoyamos en una encuesta como instrumento para describir las necesidades y falencias que presenten los graduados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría del período 2010-2011, en cuanto a la educación

impartida por la Facultad, su experiencia en el campo laboral y su incidencia en el salario percibido.

-Se aplicara a los graduados del periodo 2010 – 2011.

-La encuesta aplicada como instrumento de recolección de información utilizara un cuestionario elaborado con preguntas cerradas, que permitan receptar la información necesaria, basada en las variables de estudio. Los datos recogidos se transforman siguiendo ciertos procedimientos:

- Revisión crítica; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente entre otras.
- Tabulación o realización de cuadros según variables de la hipótesis que se propuso.
- Representación gráfica.
- Análisis de los resultados estadísticos de acuerdo con los objetivos e hipótesis planteados.
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- Comprobación y verificación de hipótesis.
- Establecer conclusiones y recomendaciones

Tabla 4 : Plan de Procesamiento de Información

TÉCNICAS	PROCEDIMIENTO
Encuesta	La encuesta se aplicará a los graduados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría periodo 2010-2011.

Elaborado por: Daniela Araujo

CAPÍTULO IV

4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El presente sondeo se desarrolló mediante una profunda investigación de campo. La recolección de información se realizó por medio de encuestas previamente elaboradas.

La finalidad del trabajo de campo se la realizó con el objetivo de encontrar las falencias más significativas y establecer la solución más factible a dicha problemática. Se la realizó mediante tres procedimientos

- Representación tabular
- Representación gráfica
- Representación escrita

4.2. INTERPRETACION DE DATOS

"El propósito del análisis es resumir las observaciones llevadas a cabo de forma tal que proporcionen respuesta a la interrogantes de la investigación. La interpretación, más que una operación distinta, es un aspecto especial del análisis su objetivo es "buscar un significado más amplio a las respuestas mediante su trabazón con otros conocimientos disponibles" (Selltiz, 1970) que permitan la definición y clarificación de los conceptos y las relaciones entre éstos y los hechos materia de la investigación.

Tabla 5: Actualmente se encuentra trabajando?

Actualmente se encuentra trabajando?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	57	91,9	91,9	91,9
	No	5	8,1	8,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los Graduados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Técnica de Ambato periodo 2010- 2011



Gráfico 9 Actualmente se encuentra trabajando?

Elaborado Por: Daniela Araujo

Análisis e Interpretación:

La gráfica indica que el 92% de graduados se encuentran actualmente trabajando, mientras que un 8% del total de encuestados no.

En este punto es fácil demostrar que existe un alto porcentaje de graduados que se encuentran desempeñando profesionalmente, y por lo tanto percibiendo una remuneración.

Tabla 6: Estado Civil

		Estado Civil			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Soltero	26	41,9	41,9	41,9
	Casado	33	53,2	53,2	95,2
	Divorciado	3	4,8	4,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los Graduados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Técnica de Ambato periodo 2010- 2011

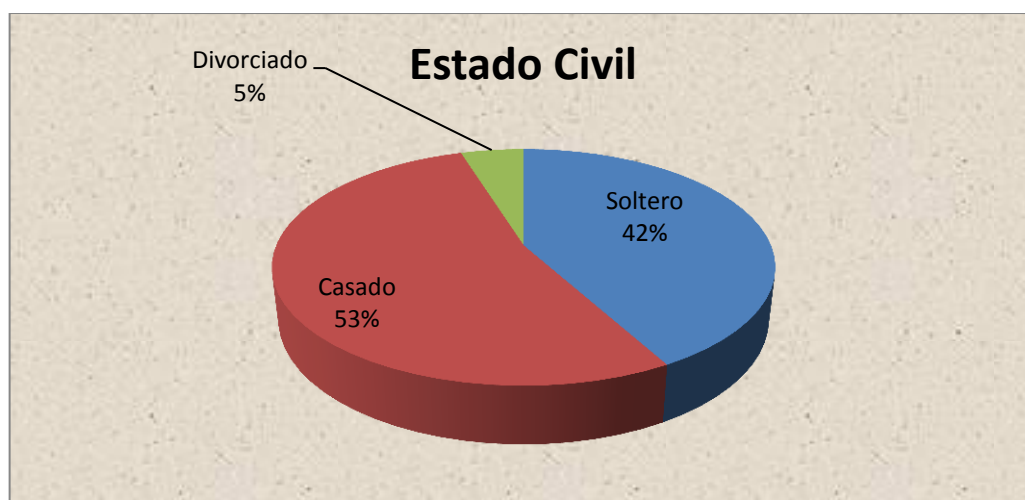


Gráfico 10: Estado Civil
Elaborado Por: Daniela Araujo

Análisis e Interpretación:

La muestra indica que el 53% corresponde al estado civil casados, el 42% solteros, y el 5% divorciados.

Para analizar el estado civil, según la muestra en su mayoría son casados, cuyo factor motivacional para ejercer su profesión es su familia, seguido de los solteros, debido a que uno de los factores para desarrollarse profesionalmente incide mucho ser soltero, apareciendo en menor porcentaje a las personas divorciadas.

Tabla 7: Relación de Dependencia

		Relación de Dependencia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Público	12	19,4	19,4	19,4
	Privado	45	72,6	72,6	91,9
	Ninguno	5	8,1	8,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los Graduados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Técnica de Ambato periodo 2010- 2011

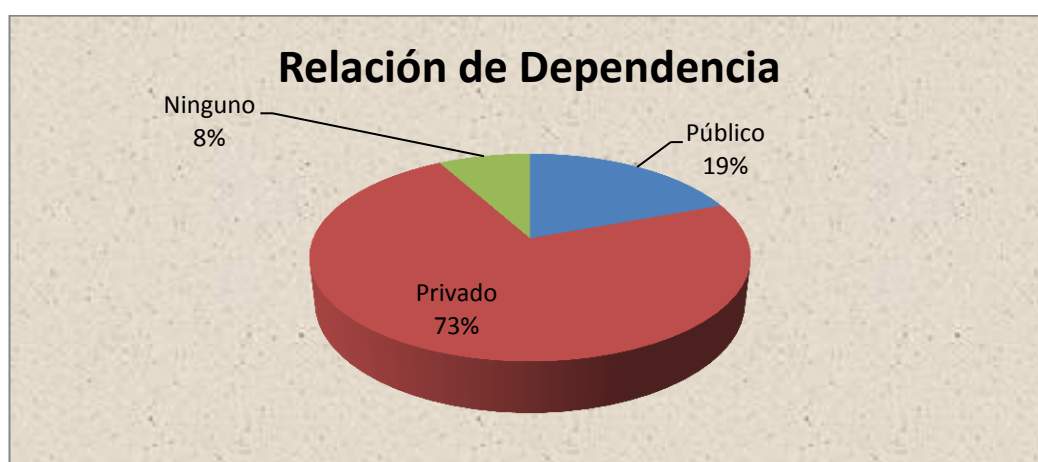


Gráfico 11: Relación de dependencia
Elaborado Por: Daniela Araujo

Análisis e Interpretación:

En lo referente a relación de dependencia el 73% indica ser profesionales que laboran en el sector privado, mientras que el 19% laboran en el sector público, y apenas un 8% no se encuentran laborando.

En el sector privado tenemos la mayor parte de la muestra debido a que estos ejecutivos manejan su relación laboral directamente con un jefe y además no influye mucho la experiencia laboral, cursos de capacitación y maestrías.

Tabla 8:

¿Cree usted que al momento de su contratación influye el prestigio de la universidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	56	90,3	90,3	90,3
	No	6	9,7	9,7	100,0
Total		62	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los Graduados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Técnica de Ambato periodo 2010- 2011

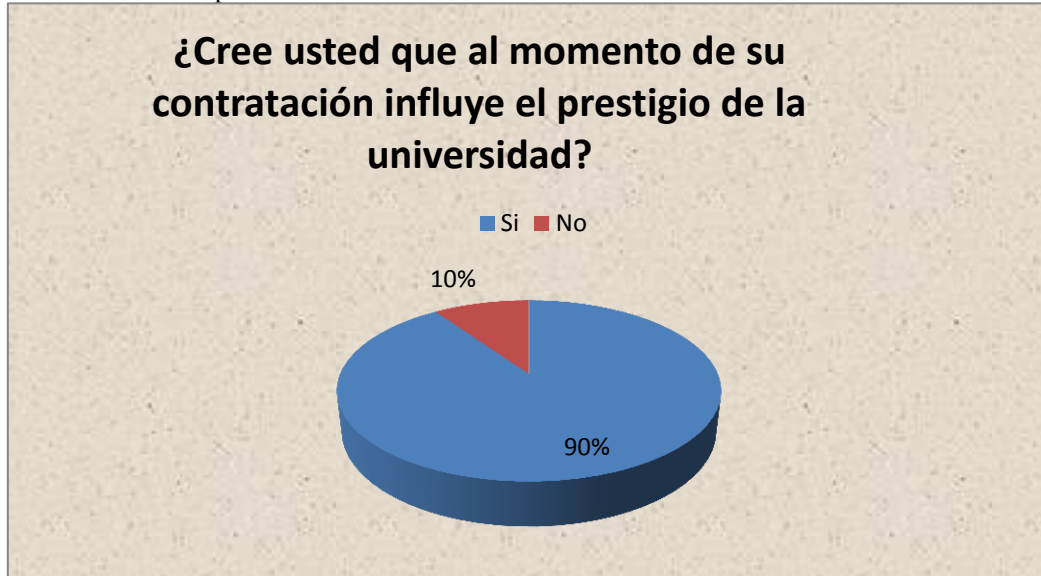


Gráfico 12: Cree usted que al momento de su contratación influye el prestigio de la universidad
Elaborado Por: Daniela Araujo

Análisis e Interpretación

El 90% de esta variable nos indica que si influye el prestigio de la universidad al momento de su contratación, mientras que el 10% argumenta lo contrario.

Cabe resaltar que la Universidad Técnica de Ambato, conjuntamente con la Facultad de Contabilidad y Auditoría goza de un alto prestigio, a nivel nacional como internacional, por lo que sus estudiantes son contratados inmediatamente.

Tabla 9:

¿Qué tiempo le tomó ubicarse laboralmente después de haber egresado y/o graduado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ya trabajaba	31	50,0	50,0	50,0
	Entre 1 y 3 meses	11	17,7	17,7	67,7
	Entre 4 y 6 meses	10	16,1	16,1	83,9
	mas	10	16,1	16,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los Graduados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Técnica de Ambato periodo 2010- 2011



Gráfico 13: ¿Qué tiempo le tomó ubicarse laboralmente después de haber egresado y/o graduado

Elaborado Por: Daniela Araujo

Análisis e Interpretación

El 50% de los encuestados indican que ya trabajaba mientras estudiaban, el 18% tardaron en conseguir empleo entre 1 y 3 meses, un 16% entre 4 y 6 meses, y un 16% tardó más tiempo en conseguir empleo.

La mayor parte del muestreo indica que ya trabajaba mientras estudiaba, este fenómeno se da en la mayoría de los jóvenes ecuatorianos, debido a la falta de recursos económicos

Tabla 10:

Indique su nivel de ingresos mensuales aproximadamente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Entre 300 y 400	10	16,1	16,1	16,1
	Entre 401 y 600	26	41,9	41,9	58,1
	Entre 601 y 800	10	16,1	16,1	74,2
	Mas	11	17,7	17,7	91,9
	0	5	8,1	8,1	100,0
Total		62	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los Graduados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Técnica de Ambato periodo 2010- 2011

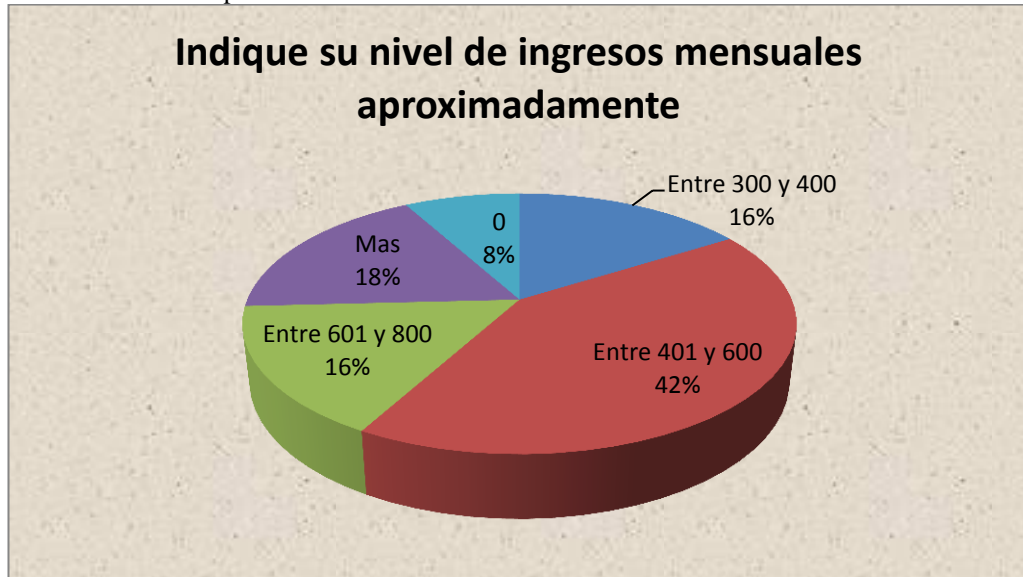


Gráfico 14: Indique su nivel de ingresos mensuales aproximadamente
Elaborado Por: Daniela Araujo

Análisis e Interpretación

El 42% de los encuestados indican que perciben una remuneración de entre \$401 y \$600, un 16% entre \$601 y \$800, el 18% de los encuestados nos indica que percibe un sueldo más de \$800 aproximadamente, y un 16% entre \$300 y \$400.

La mayor parte del muestreo indica que gana un sueldo entre \$401 y \$600 mensuales, considerando que son el pilar económico de su hogar, se manifiestan que su sueldo no es suficiente porque no cubre las necesidades básicas de su hogar.

Tabla 11 :

¿ Los conocimientos adquiridos durante su formación académica fueron?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelentes	9	14,5	14,5	14,5
	Buenos	39	62,9	62,9	77,4
	Muy Buenos	13	21,0	21,0	98,4
	Malos	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los Graduados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Técnica de Ambato periodo 2010- 2011

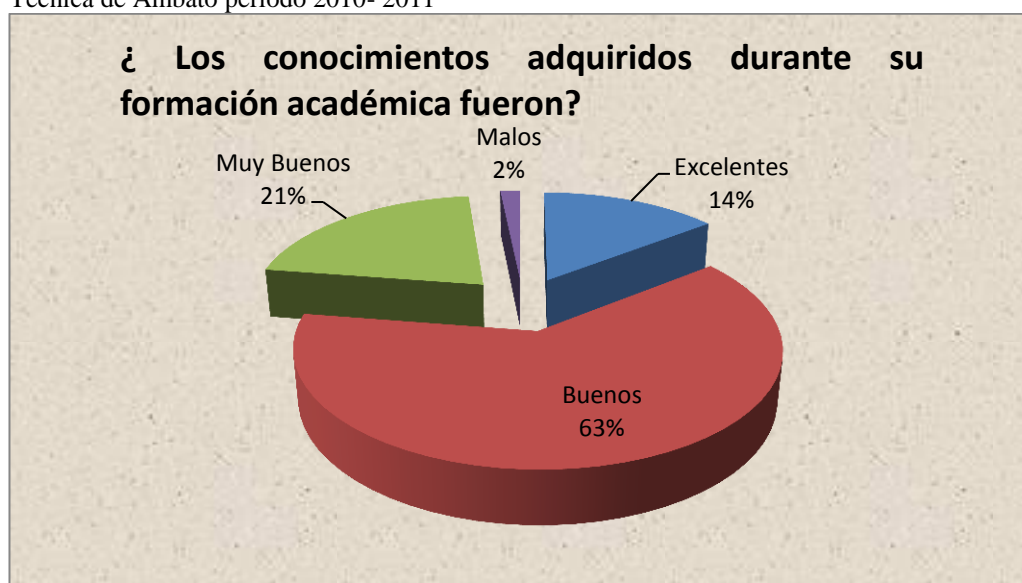


Gráfico 15 : ¿Los conocimientos adquiridos durante su formación académica fueron?

Elaborado Por: Daniela Araujo

Análisis e Interpretación:

El 63% indica que los conocimientos adquiridos durante su formación académica fueron buenos, el 21% muy buenos, mientras que el 14% mencionan que fueron excelentes, no obstante existe un 2% que considera que fueron malos

Según esta muestra más de la mitad de los encuestados considera que los conocimientos adquiridos fueron buenos, especialmente en el desempeño profesional, ya que se pueden desenvolver sin ningún problema.

Tabla 12:

Considera que la formación de pregrado recibida es pertinente para enfrentar problemas del entorno (o medio laboral en el que se desempeña)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	42	67,7	67,7	67,7
	No	20	32,3	32,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los Graduados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Técnica de Ambato periodo 2010- 2011



Gráfico 16 : Considera que la formación de pregrado recibida es pertinente para enfrentar problemas del entorno

Elaborado Por: Daniela Araujo

Análisis e Interpretación

Como se muestra en la gráfica podemos apreciar que un 68% de los encuestados considera que la formación de pregrado recibida y es pertinente para enfrentar problemas del medio laboral, mientras que un 32% considera lo contrario. Aclarando que no es lo mismo recibir teoría o práctica en las aulas de la universidad, a desempeñarse en un puesto de trabajo en la vida real.

Tabla 13 :

¿De acuerdo a su experiencia laboral, ¿Qué tipo de formación de postgrado y cursos de actualización debería impartir la facultad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Atención al Cliente	1	1,6	1,6	1,6
	Auditoría	2	3,2	3,2	4,8
	Auditoría Ambiental	1	1,6	1,6	6,5
	Auditoría Forense	1	1,6	1,6	8,1
	Compres Públicas	1	1,6	1,6	9,7
	Contabilidad Gubernamental	1	1,6	1,6	11,3
	Contrataciones	1	1,6	1,6	12,9
	Costos	3	4,8	4,8	17,7
	Finanzas	7	11,3	11,3	29,0
	Gestión Proyectos	1	1,6	1,6	30,6
	Gestión Pública	2	3,2	3,2	33,9
	Manejos fondos estad	1	1,6	1,6	35,5
	Niif	9	14,5	14,5	50,0
	Planificación Estratégica	1	1,6	1,6	51,6
	Relación Laboral	1	1,6	1,6	53,2
	Tributación	28	45,2	45,2	98,4
	Ventas	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los Graduados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Técnica de Ambato periodo 2010- 2011



Gráfico 17: ¿Qué tipo de formación de postgrado y cursos de actualización debería impartir la facultad?
Elaborado Por: Daniela Araujo

Análisis e Interpretación

Con los datos obtenidos de las encuestas los graduados supieron manifestar que un : 45,2% necesitan actualización en tributación, un 14,5% en NIIF, un 11,3% en finanzas, seguido del 4,8% que necesita actualización de costos, el 3,2 gestión pública y auditoria, y en un menor porcentaje de 1,6% solicitan actualización de atención al cliente, auditoría ambiental, auditoria forense, compras públicas, contabilidad gubernamental, contrataciones, gestión de proyectos, manejos de fondos del estado, planificación estratégica, relación laboral y ventas.

Tabla 14 :

¿Se considera usted un profesional preparado para ejecutar un proyecto de investigación en su desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	48	77,4	77,4	77,4
	No	14	22,6	22,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los Graduados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Técnica de Ambato periodo 2010- 2011

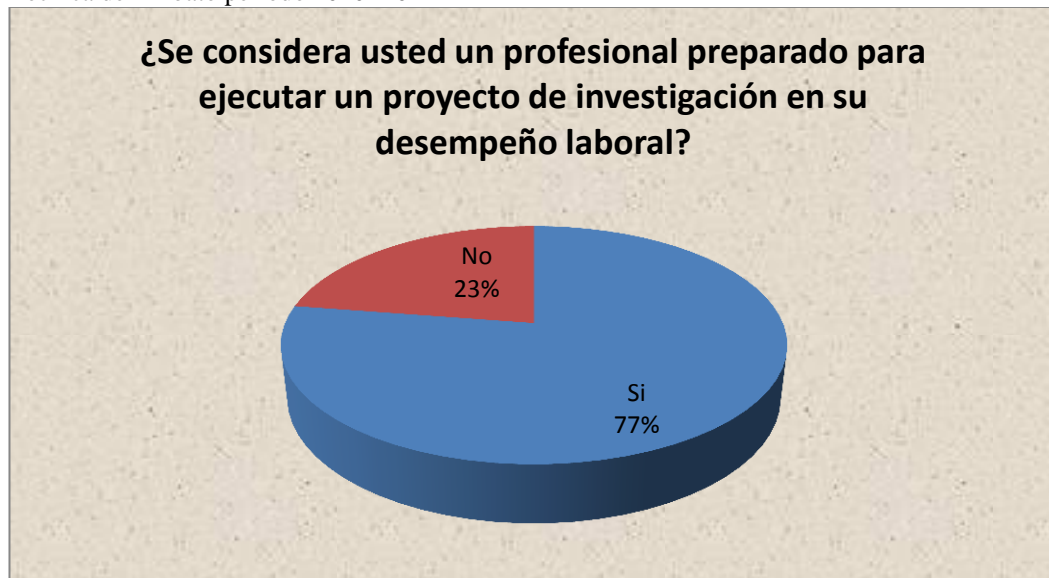


Gráfico 18: ¿Se considera usted un profesional preparado para ejecutar un proyecto de investigación en su desempeño laboral?

Elaborado Por: Daniela Araujo

Análisis e Interpretación

Del total de los encuestados un 77% se considera un profesional preparado para ejecutar un proyecto de investigación en su desempeño laboral, mientras que un 23% no. Aclarando en este punto que si recibieron proyectos como materia durante su carrera universitaria lo que facilita su fácil desarrollo.

Tabla 15:

¿Ha realizado cursos de actualización profesional después de su graduación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	44	71,0	71,0	71,0
	No	18	29,0	29,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los Graduados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Técnica de Ambato periodo 2010- 2011

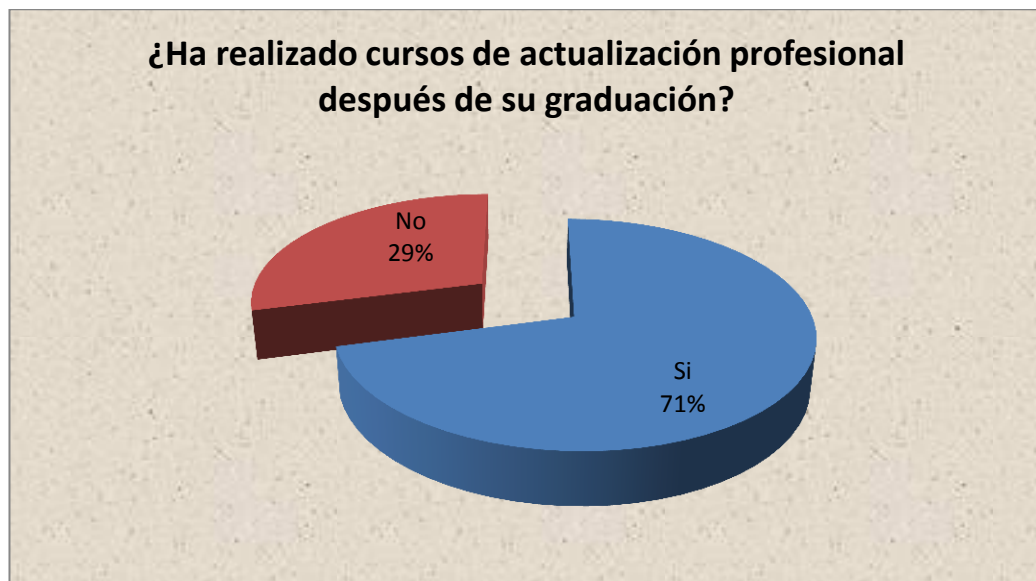


Gráfico 19 : ¿Ha realizado cursos de actualización profesional después de su graduación?
Elaborado Por: Daniela Araujo

Análisis e Interpretación

El 71% de la muestra indica que si ha realizado cursos de actualización profesional después de su graduación, mientras que el 29% no.

Los encuestados se manifestaron que en su desempeño profesional es un requisito indispensable actualizarse de conocimientos de manera periódica, ya que las normas y leyes van variando con el transcurrir del tiempo.

Tabla 16:**¿Qué tipo y en qué área recibió la formación adicional?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Finanzas	1	1,6	1,6	1,6
	Atención al Cliente	2	3,2	3,2	4,8
	Auditoría	1	1,6	1,6	6,5
	Cobranzas	1	1,6	1,6	8,1
	Compras Públicas	4	6,5	6,5	14,5
	Contabilidad	2	3,2	3,2	17,7
	Contratación Pública	1	1,6	1,6	19,4
	Economía Social	1	1,6	1,6	21,0
	Excel	2	3,2	3,2	24,2
	Facturación Electrónica	1	1,6	1,6	25,8
	Finanzas	3	4,8	4,8	30,6
	Gestión Talento Humano	1	1,6	1,6	32,3
	Identificación cédulas	1	1,6	1,6	33,9
	Legislación Laboral	1	1,6	1,6	35,5
	Niif	5	8,1	8,1	43,5
	Ninguna	17	27,4	27,4	71,0
	Paquetes Contables	1	1,6	1,6	72,6
	Planificación Estratégica	1	1,6	1,6	74,2
	Seguridad ocupacional	1	1,6	1,6	75,8
	SRI	1	1,6	1,6	77,4
	Talento Humano	2	3,2	3,2	80,6
	Tributación	12	19,4	19,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los Graduados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Técnica de Ambato periodo 2010- 2011



Gráfico 20 : ¿Qué tipo y en qué área recibió la formación adicional?
Elaborado Por: Daniela Araujo

Análisis e Interpretación

La muestra indica que el 19,4% de los encuestados recibió capacitación en tributación, el 8,1% en NIIF, el 6,5 en compras públicas, el 4,8% en finanzas, el 3,2 en atención al cliente, contabilidad, Excel, y talento humano, el 1,6% en auditoría, cobranzas, contratación pública, economía social, facturación electrónica, gestión de talento humano, identificación de cédulas, legislación laboral, paquetes contables, seguridad ocupacional.

Tabla 17 :

Indique en que área de prácticas o pasantías pre profesionales, programas de vinculación que se pueda ejecutar entre la institución en la que labora y la UTA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Auditoria	4	6,5	6,5	6,5
Cobranzas	1	1,6	1,6	8,1
Compras Públicas	1	1,6	1,6	9,7
Contabilidad	46	74,2	74,2	83,9
Costos	1	1,6	1,6	85,5
Finanzas	1	1,6	1,6	87,1
Licitaciones	1	1,6	1,6	88,7
Tarjetas de crédito	1	1,6	1,6	90,3
Tributación	6	9,7	9,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los Graduados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Técnica de Ambato periodo 2010- 2011

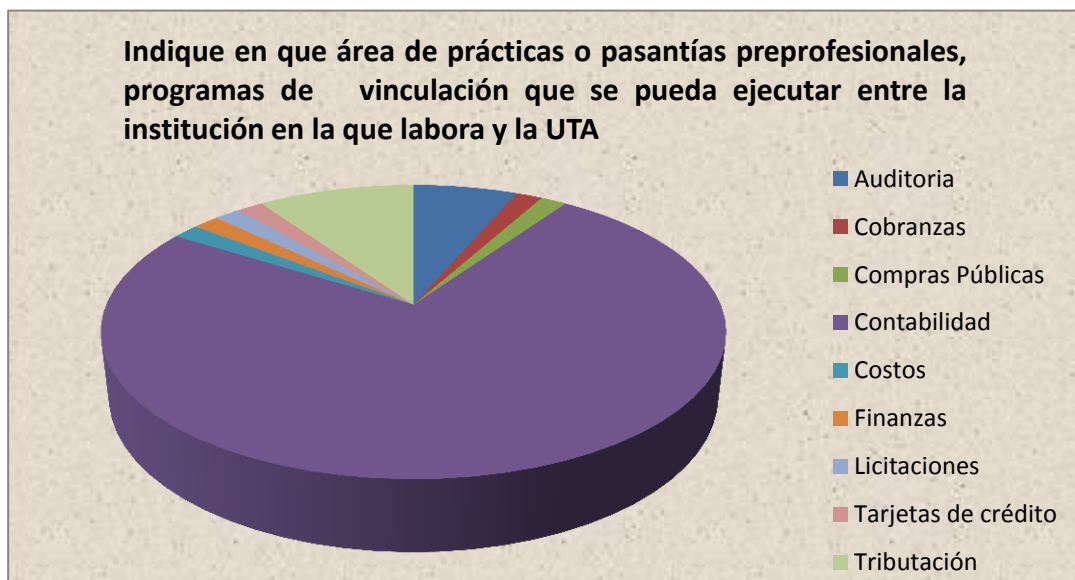


Gráfico 21: área de prácticas o pasantías pre profesionales, que se pueda ejecutar entre la institución en la que labora y la UTA

Elaborado Por: Daniela Araujo

Análisis e Interpretación

El 74.2% de la muestra indica que pueden realizar prácticas pre profesionales en el área de contabilidad, el 9,7 en tributación, el 6,5% en auditoria y el 1,6% en compras públicas, cobranzas, costos, finanzas, licitaciones y tributación.

Los profesionales nos informaron que las empresas donde laboran, estarían gustosos de recibir a los pasantes de la Facultad de Contabilidad y Auditoría en las áreas antes mencionadas. Ya que la promoción a la cual se le aplico la encuesta, no tuvo la oportunidad de realizar prácticas pre profesionales en su época estudiantil, obteniendo como consecuencia poca o nula experiencia el momento de enfrentarse al ámbito laboral.

Tabla 18 :

Indique en que área de investigación que se pueda ejecutar entre la institución que labora y la UTA.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Auditoria	6	9,7	9,7	9,7
	Categorización Artes	1	1,6	1,6	11,3
	Contabilidad	1	1,6	1,6	12,9
	Control Interno	1	1,6	1,6	14,5
	Control inventarios	1	1,6	1,6	16,1
	Costos	1	1,6	1,6	17,7
	Esigef	1	1,6	1,6	19,4
	Financiera	11	17,7	17,7	37,1
	Gerencia Pública	1	1,6	1,6	38,7
	Importaciones	1	1,6	1,6	40,3
	Impuestos	6	9,7	9,7	50,0
	Inventarios	1	1,6	1,6	51,6
	Lavado de activos	2	3,2	3,2	54,8
	Presupuestos	2	3,2	3,2	58,1
	Recursos Humanos	1	1,6	1,6	59,7
	Tributación	25	40,3	40,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los Graduados de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Técnica de Ambato periodo 2010- 2011



Gráfico 22: Área de investigación con la UTA
Elaborado Por: Daniela Araujo

Análisis e Interpretación:

El 43% de los encuestados corresponde al área de tributación, el 17.7% al área financiera, el 9,7% en el área de auditoría e impuestos, el 3,2% en el área de impuestos y lavado de activos, y el 1,6% en control interno, control de inventarios, costos, ESIGEF, gerencia pública, importaciones y recurso humanos. Independientemente del área de investigación las empresas públicas y privadas donde laboran los graduados esta dispuestas a colaborar con la universidad, dando charlas, proyectando datos reales de estados de las empresas, giras de observación, etc.

4.3. VERIFICACION DE LA HIPOTESIS

La verificación de la hipótesis planteada se efectuará a partir de los resultados obtenidos en la encuesta realizada a la muestra de 62 graduados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría del periodo 2010 - 2011, para ello se utilizará el método del Chi – Cuadrado.

Planteo de la Hipótesis

a)Modelo Lógico

Ha: El Perfil Profesional incide/o influye directamente en la remuneración de los graduados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato del periodo 2010 -2011.

Ho: El Perfil Profesional no incide/o no influye directamente en la remuneración de los graduados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato del periodo 2010 - 2011.

b)Modelo Matemático

$$\mathbf{Ho: O = E}$$

$$\mathbf{H1: O \neq E}$$

c)Modelo estadístico

$$x^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Formula tomada del Libro Estadística Descriptiva (1995)

4.3.2 Regla de Decisión

$$1 - 0.95 = \alpha 0.05 \quad 95\% \text{ confiabilidad} \quad 5\% \text{ error}$$

$$\infty = 100\% - 95\%$$

$$\infty = 5\%$$

$$\infty = 5\% / 100$$

$$\infty = 0.05$$

4.3.3 Grados de libertad

$$\text{Grado de libertad (gl)} = (\text{Columnas} - 1) (\text{Filas} - 1)$$

$$\begin{aligned}
 (gl) &= (c - 1) (f - 1) \\
 (gl) &= (5 - 1) (2 - 1) \\
 (gl) &= (4) (1) \\
 (gl) &= 4
 \end{aligned}$$

Al 95% y con 4 gl χ_t^2

El valor del Chi cuadrado Tabular, según la tabla es de **9.49**

Se acepta la hipótesis nula si χ_c^2 es menor o igual a χ_t^2

4.3.4 Frecuencias Observadas y Esperadas

Tabla 19: Frecuencias Observadas y esperadas

			2. ¿Cree usted que al momento de su contratación influye el prestigio de la universidad?		Total
			Si	No	
4. Indique su nivel de ingresos mensuales aproximadamente	Entre 300 y 400	Recuento	10	0	10
		Frecuencia esperada	9,0	1,0	10,0
	Entre 401 y 600	Recuento	24	2	26
		Frecuencia esperada	23,5	2,5	26,0
	Entre 601 y 800	Recuento	10	0	10
		Frecuencia esperada	9,0	1,0	10,0
	Mas	Recuento	11	0	11
		Frecuencia esperada	9,9	1,1	11,0
	0	Recuento	1	4	5
		Frecuencia esperada	4,5	,5	5,0
Total	Recuento	56	6	62	
	Frecuencia esperada	56,0	6,0	62,0	

Recuento: Frecuencias Observadas

Elaborado por: Daniela Araujo

Fuente: Encuesta

4.3.5 Cálculo Del Chi Cuadrado

Tabla 20: Tabla del chi cuadrado

	0,995	0,990	0,975	0,950	0,900	0,750	0,500	0,250	0,100	0,050	0,025	0,010	0,005
1	0,000	0,000	0,001	0,004	0,016	0,102	0,455	1,323	2,706	3,841	5,024	6,635	7,879
2	0,010	0,020	0,051	0,103	0,211	0,575	1,386	2,773	4,605	5,991	7,378	9,210	10,597
3	0,072	0,115	0,216	0,352	0,584	1,213	2,366	4,108	6,251	7,815	9,348	11,345	12,838
4	0,207	0,297	0,484	0,711	1,064	1,923	3,357	5,385	7,779	9,488	11,143	13,277	14,860
5	0,412	0,554	0,831	1,145	1,610	2,675	4,351	6,626	9,236	11,070	12,833	15,086	16,750
6	0,676	0,872	1,237	1,635	2,204	3,455	5,348	7,841	10,645	12,592	14,449	16,812	18,548
7	0,989	1,239	1,690	2,167	2,833	4,255	6,346	9,037	12,017	14,067	16,013	18,475	20,278
8	1,344	1,646	2,180	2,733	3,490	5,071	7,344	10,219	13,362	15,507	17,535	20,090	21,955
9	1,735	2,088	2,700	3,325	4,168	5,899	8,343	11,389	14,684	16,919	19,023	21,666	23,589
10	2,156	2,558	3,247	3,940	4,865	6,737	9,342	12,549	15,987	18,307	20,483	23,209	25,188
11	2,603	3,053	3,816	4,575	5,578	7,584	10,341	13,701	17,275	19,675	21,920	24,725	26,757
12	3,074	3,571	4,404	5,226	6,304	8,438	11,340	14,845	18,549	21,026	23,337	26,217	28,300

Elaborado por: Daniela Araujo

Fuente: Libro estadística descriptiva

Tabla 21 Cálculo del chi cuadrado

O	E	O-E	(O - E) ²	(O - E) ² /E
10	9	1	1	0,111
0	1	-1	1	1,000
24	23,5	0,5	0,25	0,011
2	2,5	-0,5	0,25	0,100
10	9	1	1	0,111
0	1	-1	1	1,000
11	9,9	1,1	1,21	0,122
0	1,1	-1,1	1,21	1,100
1	4,5	-3,5	12,25	2,722
4	0,5	3,5	12,25	24,500
62	62			30,777

Elaborado por: Daniela Araujo

Fuente: Encuesta

El X^2 , teórico o crítico con 4 grados de libertad al nivel 0,05 y una cola es: 9.49

4.3.8. Representación Gráfica Chi-Cuadrado

Gráfica Chi-Cuadrado

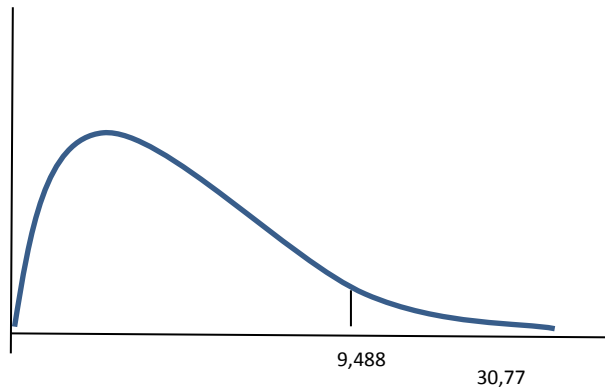


Gráfico 23: Representación Gráfica Chi-Cuadrado
Elaborado por: Daniela Araujo

Conclusión:

Como 30,77 es mayor que 9.49 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Esto quiere decir que se afirma que el Perfil Profesional incide/o influye directamente en la remuneración de los graduados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato del periodo 2010-2011.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- De acuerdo a la presente investigación se ha determinado que un 41.9% de los encuestados perciben una remuneración de entre \$401 y \$600 mensuales, un sueldo sumamente bajo, aclarando que no les alcanza, para cubrir las necesidades básicas de sus familias.
- La formación académica recibida por los graduados no satisface a plenitud las expectativas requeridas en el campo laboral, por la falta de un perfil profesional acorde a la oferta requerida.
- Así mismo se ha determinado que no es suficiente concluir la malla curricular, para que los empleadores tomen en cuenta en los temas salariales, debido a que en la actualidad un profesional debe tener una continua preparación académica y laboral.
- Dadas las circunstancias macroeconómicas en el Ecuador la educación superior no está encaminada para ser frente a un sinnúmero de problemas que se presentan en el país por parte de los graduados. No obstante la Universidad Técnica de Ambato a través Facultad de Contabilidad y Auditoría, está encaminando a sus estudiantes para que en el campo profesional, aporten con sus conocimientos y se dé solución a los problemas que enfrenta el país.
- Actualmente el desempleo se encuentra reducido, queda una ardua labor por parte de los entes de control gubernamentales para mejorar la

situación salarial, brindando un mejor ambiente de trabajo para empleados y empresarios.

- Plantear una propuesta académica que responda al plan nacional del Buen Vivir por lo cual cuantificar el nivel de subempleo profesional en el Ecuador podría ser importante en esta tarea.

5.2. RECOMENDACIONES

- A los estudiantes de la Facultad de Contabilidad y Auditoría, es necesario continúen sus estudios con carreras de cuarto nivel, ello conllevaría a mejorar su remuneración y aprovechar mejores oportunidades laborales; así como emprender sus negocios o empresas.
- Impulsar y publicitar más los programas que oferta la Facultad de Contabilidad y Auditoría para que los graduados, se encuentren a disposición de empresarios, entidades gubernamentales y no gubernamentales, para que puedan ser elegibles acorde a su perfil académico. Con ello se busca a que el profesional no tenga que ir a buscar trabajo, por el contrario sean contratados a través de esta herramienta con el apoyo de la Universidad Técnica de Ambato.
- Recomendar a las autoridades institucionales encaminen a que las mallas de enseñanza en las facultades, estén diseñadas para la solución de problemas actuales que se presentan en el país, además de temas de interés de la realidad vigente, he visto hoy en día existe un gran desfase de conocimientos de los profesionales de la Facultad de Contabilidad y Auditoría.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1. DATOS INFORMATIVOS

6.1.1. Título de la Propuesta:

Apoyar a la Facultad de Contabilidad y Auditoría y a la COSEG con información de graduados de la promoción de 2010 – 2011 mediante una encuesta, para que ingresen al sistema de bolsa de empleo e insertarlos al mercado laboral.

6.1.2. Institución Ejecutora:

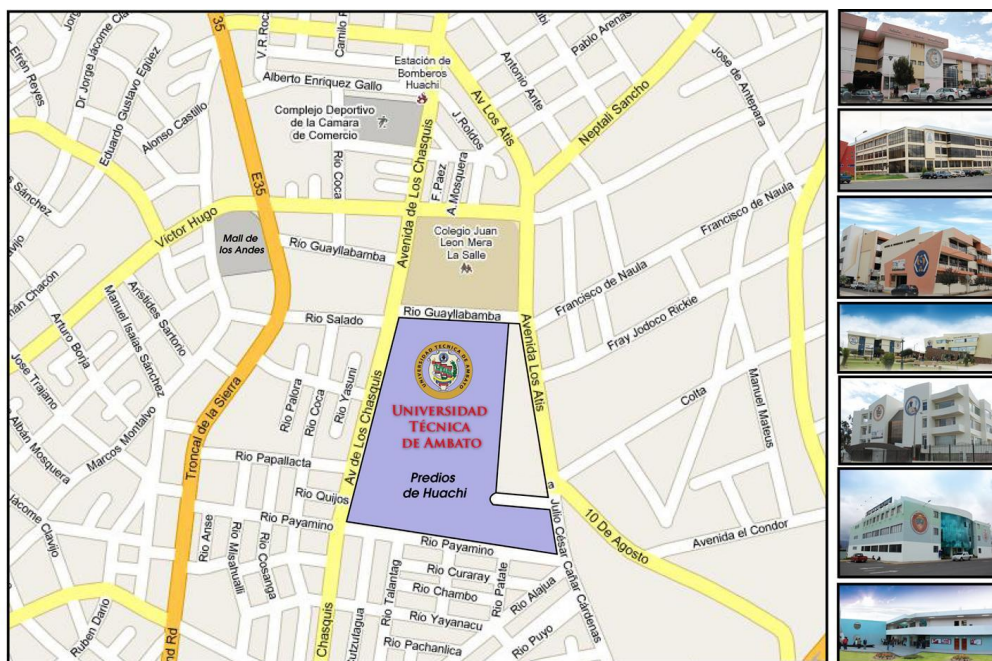
- Universidad Técnica de Ambato
- Facultad de Contabilidad y Auditoría

6.1.3. Beneficiarios:

Los principales beneficiarios serán, los graduados de la promoción 2010 - 2011 de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

6.1.4. Ubicación:

- Cantón: Ambato
- Provincia: Tungurahua
- Parroquia: Huachi Loreto
- Dirección: Av. Los Chasquis entre Río Payamino y Río Guayllabamba
- La COSEG se halla en el segundo edificio de la FCAUD, edificio de los laboratorios, en el tercer piso, aula 3.2.



Ciudadela Universitaria - Predios de Huachi

Gráfico 24: Predios de Huachi
 Elaborado por: Google maps

6.1.5. Tiempo Estimado para la ejecución:

- Fecha de inicio: Octubre 2014
- Fecha de finalización: Enero 2015

6.1.6. Equipo Técnico Responsable:

- Investigadora
- Docente Tutor
- COSEG (Comisión de Seguimiento de Graduados)

6.1.7. Costos

El total del proyecto tendrá un valor de \$815

6.2. ANTECEDENTES DE PROPUESTA

El mercado laboral a lo largo de la historia ha vivido grandes transformaciones en una economía en continuo proceso de innovación y de cambios. La creciente flexibilidad del mercado de trabajo demanda trabajadores diferentes a los de épocas pasadas. Se exige un profesional flexible a las exigencias actuales, con nuevas competencias y habilidades profesionales.

La educación universitaria hoy en día requiere que los proyectos educativos tengan concordancia con las exigencias y necesidades que el entorno demanda, especialmente porque los futuros profesionales desarrollarán sus actividades en escenarios socioculturales diferentes, requiriendo que la formación y el conocimiento adquirido en las universidades consideren estas demandas.

Para estos efectos, los modelos educativos y de aprendizajes deben responder a dichas exigencias diseñando acciones curriculares pertinentes que potencien a los futuros egresados para un desempeño creativo y eficaz en el medio social. (Oliva, 2012).

Surge así la necesidad de formar un profesional más maduro, poseedor además de las habilidades instrumentales, de aptitudes sociales que le permitan desenvolverse en forma responsable y comprometida en el lugar en el cual se encuentra inserto laboralmente. Las instituciones de educación superior son entonces las responsables de generar políticas que definan los lineamientos para los procesos formativos y generen las instancias para su implementación. (Oliva, 2012).

6.3. JUSTIFICACIÓN

El principal interés de esta propuesta es apoyar a la Facultad de Contabilidad y Auditoría para que, por su intermedio inserte a graduados de la promoción 2010-2011 en la Bolsa de Empleo que se maneja a través de la COSEG.

Además promover el desarrollo personal de cada miembro y apoyar los resultados y respuestas obtenidas en las funciones encomendadas a la COSEG, impulsando conformar un equipo de trabajo homogéneo y de excelencia.

Integrarnos con el sector empresarial para mejorar, todos los días, la calidad, los procesos y el tipo de profesional Graduado de la Facultad, que se oferta para satisfacer sus necesidades.

Es importante considerar el impulso al futuro, sus demandas y sus requisitos, por tanto, se ofrece lo último en tecnología para dar apoyo y servicio óptimo a las empresas demandantes de nuestro servicio.

Transparencia en todos los procesos del servicio de la COSEG, ya que se dispone de un equipo formado con sólidos valores éticos y morales que responden al principio de confiabilidad de la información.

6.4. OBJETIVO

6.4.1. Objetivo General

- Insertar laboralmente a los graduados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría del período 2010- 2011, de acuerdo a su área de especialización y aportar con ésta información recabada por la encuesta, al rediseño curricular y a la formación continua.

6.4.2. Objetivos Específicos

- Potencializar, en el menor tiempo posible, la inserción laboral de nuestros graduados en empresas locales y nacionales de nuestro país, en las áreas de Contabilidad, Ingeniería Financiera y de Economía
- Maximizar la eficiencia de la comunicación con la utilización de medios electrónicos y tecnología de herramientas informáticas, para fomentar el contacto y vinculación entre empresa y la Universidad a través de un correo institucional.

- Mejorar la eficiencia y eficacia en los servicios prestados a la comunidad universitaria y a las empresas en las funciones que desempeña la Coseg en el seguimiento a los graduados de la FCAUD registrados en los informes presentados por la COSEG.
- Promover actividades que fortalezcan las competencias de la COSEG, descritos en programas de capacitación, actualización, modernización, etc.

6.5. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

El desarrollo del presente estudio es factible porque cuenta con el apoyo de los miembros de la COSEG de la Facultad de Contabilidad y Auditoría, y la respectiva aprobación del Consejo Directivo.

6.5.1. Factibilidad Organizacional

La estructura administrativa de la Facultad de Contabilidad y Auditoría se encuentra organizada, esta cuenta con una plataforma donde consta una base de datos de todos los jóvenes graduados, la cual nos facilitará la aplicación de la propuesta.

6.5.2. Factibilidad de Equidad y Género

En el ámbito laboral, (OEA, 2010) la OEA ha incorporado el trabajo decente, concepto acuñado por la OIT(Organización Internacional de Trabajo), desde 1999, en la búsqueda de lograr más y mejores empleos, con el convencimiento de que para ello es preciso eliminar todo tipo de discriminación, en particular, las relativas al género. Este alineamiento con el trabajo decente se manifiesta en la adscripción de los Convenios de la OIT relativos a los derechos laborales, tales como el Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneraciones (1951), que postula que las mujeres

tienen derecho a percibir el mismo salario que los hombres cuando realizan un trabajo del mismo valor; el Convenio N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958) adoptado por la OIT con el convencimiento de que no se puede abordar con eficacia la discriminación en materia de remuneraciones sin garantizar una protección más general contra la discriminación en materia de empleo y ocupación, señalando que ninguna persona puede ser discriminada en su empleo u ocupación por motivos de raza, color, sexo, ideas políticas, creencias religiosas y condición social.

El Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981), reafirma el derecho a protección especial y a no ser discriminados en el empleo y ocupación por esta condición. Por su parte, el Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad (2000) revisa y actualiza el Convenio 103 para la protección de la maternidad, con el objetivo de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo así como la salud y la seguridad de la madre y sus hijos e hijas (OEA, 2010).

6.5.3. Factibilidad Legal

Título V CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Capítulo I DEL PRINCIPIO DE CALIDAD

- **Art. 93.- Principio de calidad.-** (SENECYT, 2008) El principio de calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente.
- **Art. 94.- Evaluación de la calidad.-** (SENECYT, 2008) La Evaluación de la Calidad es el proceso para determinar las condiciones de la institución,

carrera o programa académico, mediante la recopilación sistemática de datos cuantitativos y cualitativos que permitan emitir un juicio o diagnóstico, analizando sus componentes, funciones, procesos, a fin de que sus resultados sirvan para reformar y mejorar el programa de estudios, carrera o institución. La Evaluación de la Calidad es un proceso permanente y supone un seguimiento continuo.

6.6. FUNDAMENTACION

Según el Centro de gestión de calidad y cambio (2012) aclara que anteriormente, el seguimiento de graduados se limitaba a cuantificar diversos indicadores académicos y laborales. Esta información solía ser parcial e incompleta puesto que se basaba en información seleccionada a partir de la iniciativa individual de cada universidad. En cambio, la encuesta permite comparar los resultados a nivel nacional).

Un correcto seguimiento de graduados induce a los gestores universitarios a plantearse las siguientes cuestiones:

- *¿Conocemos los puntos fuertes y las áreas de mejora en la formación de sus graduados?*
- *¿Sabemos si sus competencias son las que el mercado requiere?*
- *¿Conocemos la trayectoria laboral de los graduados?*
- *¿Conocemos el posicionamiento de los graduados respecto a las empresas públicas y privadas?*

El nuevo enfoque sobre el seguimiento de graduados plantea reconsiderar la formación del estudiante no sólo como el resultado de la aplicación de diversos métodos de enseñanza y conocimientos durante un período de tiempo sino como el resultado por excelencia de la universidad que, como tal, debe ser valorado y perfeccionado con el tiempo con el fin de lograr una mejor adaptación a la sociedad donde trabaja.

De esta forma el seguimiento de graduados plantea la posibilidad de realizar este seguimiento en forma continua para que permita no sólo conocer la situación de los mismos en un momento determinado de tiempo sino comparar su evolución en el tiempo de acuerdo con su perfil profesional y la situación del mercado laboral.

6.7. METODOLOGÍA

La COSEG es la Comisión de Seguimiento a Graduados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la UTA que se encarga de realizar el seguimiento a los nuevos profesionales que se formaron en las tres carreras que dispone ésta Facultad, y construir una base de datos de los mismos, en base a una encuesta diseñada, cuyo objetivo principal es, insertarlos laboralmente de acuerdo a su área de especialización y aportar con ésta información recabada por la encuesta, al rediseño curricular y a la formación continua.

Misión de la COSEG: La COSEG, como una organización interna de la Facultad de Contabilidad y Auditoría en la UTA, ha asumido el compromiso y responsabilidad de realizar el seguimiento a los graduados de la facultad, en forma personalizada, directa y sistematizada, para poder insertar a profesionales graduados de nuestra facultad, al mundo del trabajo de acuerdo a sus áreas de especialización, en forma inmediata, certera y calificada; respetando la puntualidad, ética profesional y confianza que nos hemos ganado, al ser los pioneros en la UTA en ofrecer la Bolsa de Empleo a empresas locales y nacionales, atendiendo diariamente las demandas de la comunidad, en las mejores condiciones del equipo que integra la COSEG, para dar una respuesta satisfactoria.

La precisión, eficiencia y oportunidad de complacer a la comunidad, son nuestros instrumentos para servir más y mejor a quienes buscan profesionales idóneos y calificados de la Facultad, para cubrir espacios laborales en las áreas de Contabilidad, Ingeniería Financiera y Economía.

Visión de la COSEG: Para el año 2015, consolidarnos como la mejor comisión dedicada al seguimiento de los graduados en la UTA, con destacada presencia ante las empresas, con alta innovación en sus servicios tecnológicos y atención personalizada, que ofrezca e inserte laboralmente a sus graduados, con un valioso reconocimiento social; manteniendo el liderazgo en el servicio con la Bolsa de Empleo, para llegar a ser reconocido por su excelente intervención y aportación al desarrollo de la comunidad, en un clima laboral acogedor para quienes integran la comisión.

6.7.1. Modelo Operativo de la propuesta

Tabla 22: Modelo Operativo de la propuesta

Fases	Etapas	Objetivos	Metas	Actividades	Responsable	Tiempo	Indicadores de logro
Previa	Fase I	Recolección de información de los graduados de Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato periodo 2010-2011. -Contactarse con los graduados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría	Realizar un listado de graduados del período 2010 - 2011 de la FCA. -Alcanzar 70% de contacto	-Recolección de información -Llamadas telefónicas, envió de mensajes de texto, envió de correos	Estudiante Investigador	20 días	Plan estructurado
Inicial	Fase II	-Dirigirse a los lugares de trabajo y domicilios, previamente pactados a la hora	Alcanzar un 70% de las encuestas	Aplicación de encuestas	Estudiante	30 días	Plan estructurado

		exacta para la aplicación de la encuesta. -Tabulación, conclusiones y recomendaciones					
Operativa	Fase III	Funciones de la COSEG		Delimitación de actividades	Estudiante	1 mes	Plan estructurado
Seguimiento y evaluación	Fase IV	Presentación y ejecución de los resultados de las encuestas.	Ejecución del plan	Tabulación y presentación de resultados	Estudiante Docente tutor	1 mes	Encuestas

Elaborado por: Daniela Araujo

6.7.2. MODELO OPERATIVO

Plan de acción

Tabla 23 Plan de acción I

PLAN DE ACCION		
FASE I		
Recolección de información de los graduados de Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato periodo 2010-2011.		
META		
Realizar un listado de graduados del período 2010 - 2011 de la FCA.		
ACTIVIDADES Y SUBACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE
La Secretaria General entregara al estudiante investigador la base de datos graduados de la promoción 2010 – 2011	Hojas	Investigador
Ponerse en contacto con los graduados, mediante llamadas telefónicas, mensajes de texto, correo electrónico, redes sociales, para coordinar una cita.	Hojas Internet Plan minutos celular	Investigador Docente tutor

Elaborado por: Daniela Araujo

Tabla 24 : Plan de acción II

PLAN DE ACCION		
FASE II		
Aplicación de las encuestas graduados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría periodo 2010 – 2011.		
META		
Alcanzar un 70% de las encuestas		
ACTIVIDADES Y SUBACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE
Dirigirse a los lugares de trabajo y domicilios, previamente pactados a la hora exacta para la aplicación de la encuesta.	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas • Transporte • Celular 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigadora
Tabulación de las encuestas, análisis e interpretación	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas • Computadora • Internet 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigadora

Elaborado por: Daniela Araujo

6.7.2.1. Detectar las necesidades de los estudiantes

Después de la investigación realizada, se ha determinado que las principales necesidades de los estudiantes de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato objeto de estudio son:

- Tener una suficiente preparación académica y de calidad que cumpla con los requisitos de las instituciones contratantes.
- Obtener una buena remuneración acorde a su preparación.

6.7.2.2. Diseño del plan

Seguimiento de graduados de Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato en el periodo 2010 – 2011.



Gráfico 25: Ciclo de aseguramiento de calidad
Elaborado por: Daniela Araujo

- Entorno Interno
- Entorno Externo

Para (Carcamo , Oliva , & Grandon , 2012) responder al desafío que hoy en día se presenta a las universidades sobre el seguimiento de graduados y su inserción en el campo laboral, se hace necesario mantener contacto permanente con ellos y monitorear las tendencias del medio laboral vinculado a las distintas profesiones. Para ello es fundamental contar con una orgánica institucional que entregue soporte a estas nuevas tareas. De acuerdo a lo anteriormente expuesto, cada institución de educación superior, atendiendo a sus propias características y complejidad, podrá determinar la forma que mejor le permita dar respuesta a estos desafíos.

Los planteles podrían optar por esquemas que consideren una o varias estructuras nuevas o aprovechar las capacidades ya instaladas en unidades existentes, siendo prioritaria para ambos casos mantener una comunicación y coordinación permanente entre las distintas unidades involucradas en este proceso. (Carcamo , Oliva , & Grandon , 2012).

6.7.2.3 Organigrama de la Facultad de Contabilidad y Auditoría

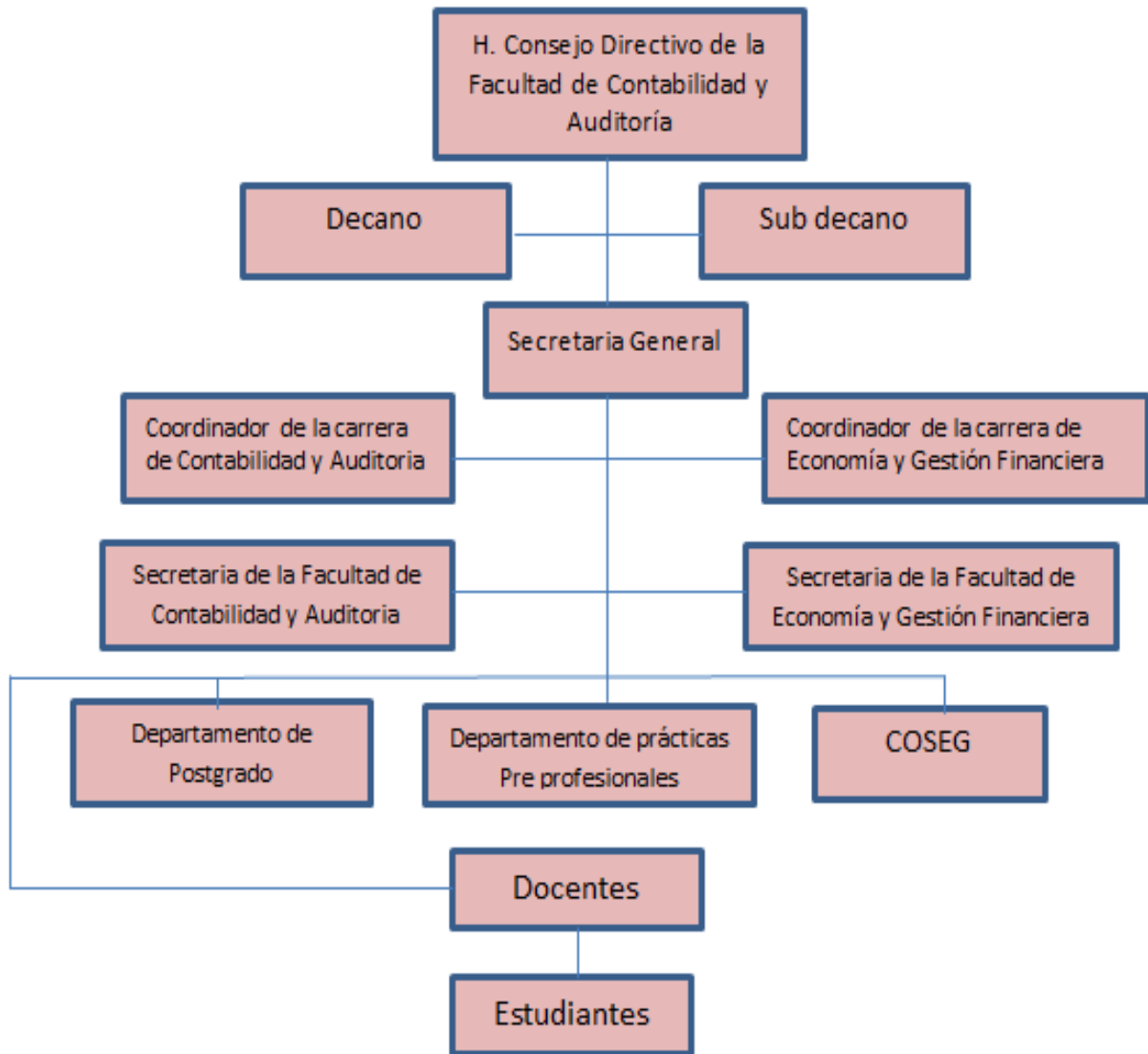


Gráfico 26: Organigrama de la FCA
Elaborado por: Daniela Araujo

FASE III
Funciones de la COSEG

De los documentos que reposan en las oficinas de la COSEG se ha obtenido la información que a continuación de detalla

Sistema de seguimiento a graduados organizada por carreras y por funciones.

Encuesta diseñada para el seguimiento a graduados.

Miembros de la Coseg comprometidos para la eficiencia y eficacia del proyecto.

Pioneros en aplicar la Bolsa de Empleo en la UTA, para la inserción laboral

Medio de comunicación informático, prensa y telefónico para cotactarse empresa con la Bolsa de Empleo y profesionales graduados de la FCAUD

Convenios con empresas públicas y privadas

6.8. ADMINISTRACIÓN

La ejecución de la presente propuesta estará a cargo de los coordinadores de la COSEG, docente tutor e investigadora.

6.8.1. Recursos

Para la propuesta se necesitara de recursos tanto: físicos, materiales y humanos.

6.8.1.1. Recursos Físicos

Institución: Facultad de Contabilidad y Auditoria

Aula: Capacitaciones al personal y alumnos.

6.8.1.2. Recursos Materiales, Humanos y Tecnológicos

Talento Humano

Investigadora

Recursos Materiales

Copias

Esferos, lápices

Transporte

Hojas

Recursos Tecnológicos

Computador

Internet

6.8.1.3. Recursos económicos

Tabla 25: Recursos Económicos

REQUERIMIENTOS	COSTOS
• Copias	\$20.00
• Hojas	\$10.00
• Esferos	\$5.00
• Transporte	\$100.00
• Computadora	\$600.00
• Internet	\$80.00
TOTAL	\$815

Elaborado por: Daniela Araujo

6.9. PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN

Tabla 26: Previsión de la evaluación

PREGUNTAS BÁSICAS	APLICACIÓN
¿Para Qué?	Alcanzar los objetivos de la propuesta
¿A quiénes?	Graduados de la Universidad Técnica de Ambato de Facultad de Contabilidad y Auditoría período 2010 - 2011.
¿Sobre qué Aspectos?	Tema de la propuesta
¿Quién va a recolectar?	El Investigador y personal docente.
¿Cuándo?	La presente investigación se realizará en el periodo económico 2014
¿Dónde?	Universidad Técnica De Ambato
¿Cuántas veces?	Una vez
¿Con que Instrumentos?	Cuestionarios

Elaborado por: Daniela Araujo

6.9.1. ¿Qué evaluar?

Evaluar principalmente la efectividad del plan en la inserción laboral de los graduados del período 2010 – 2011 de la Facultad de Contabilidad y Auditoria

6.9.2. ¿Por qué evaluar?

Es muy importante evaluar el desarrollo de este proyecto porque, se pueden generar dudas o inconvenientes respecto a los tema tratados, los mismos que pueden ser incluidos dentro de un módulo con el fin de que sea provechoso para el estudiante, su consecuente aplicación permitirá a los mismos ser competitivos, por lo que se hace imprescindible la evaluación a fin de monitorear los avances alcanzados.

6.9.3. ¿Para qué evaluar?

Es fundamental disponer de un determinado plan de monitoreo, pues en base a ello se podrá determinar la breve inserción laboral de los graduados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría, y determinar las falencias en el área académica para incrementar el nivel de competitividad, o si se deben realizar

mejoras con la finalidad de que sea una herramienta útil para los estudiantes de la Universidad Técnica de Ambato

6.9.4. ¿Con qué criterios?

Principalmente se deberá determinar la eficiencia y eficacia de la propuesta ya aplicada al estudiante, medir sus alcances de manera que se establezca el cumplimiento oportuno de los objetivos planteados.

6.9.5. ¿Cuáles son los indicadores?

Para poder realizar una correcta evaluación vamos a tomar en cuenta los siguientes indicadores:

- Conocer el nivel de inserción de los titulados en el mercado laboral y en sus carreras profesionales.
- Conocer el nivel de remuneraciones de los titulados
- Evaluar la pertinencia y la calidad de los planes de estudios.
- Mejorar el diseño de los planes de estudio.
- Obtener indicadores de la calidad de la educación.
- Nivel de satisfacción de los titulados con su formación.
- Satisfacer las necesidades de los empleadores.

6.9.6. ¿Quién evalúa?

Estudiante responsable

COSEG (Comisión de seguimiento de graduados).

6.9.7. ¿Cuándo evaluar?

Una vez aplicado las encuestas al primer grupo de jóvenes graduados de la promoción 2010 – 2011, podremos determinar las falencias del mismo.

6.9.8. ¿Cómo evaluar?

La eficacia del plan de inserción laboral se determinará mediante un cuestionario que permita evaluar la satisfacción tanto en

- Remuneración
- Tiempo en conseguir empleo

- Duración y desempeño en el trabajo designado

6.9.9. ¿Con que evaluar?

Aplicaremos la respectiva encuesta a los graduados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la promoción 2010 – 2011.

Bibliografía

- Cámara de Industrias de Tungurahua 2010 *Produccion en Tungurahua* Ambato
- Encuesta integrada a hogares 2000 *Población económicamente activa*
- Plan Nacional del Buen Vivir 2008 *Desequilibrios en el mercado de trabajo* Quito
- 2000 *Población económicamente activa*
- 2000 *Tipos de formación profesional* Madrid
- El Proceso de la Investigación Científica* 2004
- 2010 *Acceso de los jóvenes al mercado Laboral* *Acceso de los jóvenes al Mercado Laboral* Valencia
- Portal educación*
- Conceptos de empleo*
- 2012 *Aseguramiento de calidad para inserción laboral*
- 2012 *Exigencias de un mejor nivel educativo*
- 2012 *Inserción laboral de egresados*
- La formación socio profesional de las Universidades 2012
- 2012 *Seguimiento de egresados* Chile
- 2012 *Seguimiento de graduados*
- 2012 *Sueldo Básico Unificado* Quito
- Arrow 1997 *Educación y Trabajo* *Educación es inversión*
- Cabrera Weerts Zulick 2003 *Aseguramiento de calidad de los estudiantes*
- Carcamo Anahi 2012 *Inserción Laboral de Egresados*
- Cazares; Jaramillo ; Zamudio; 2000 *Investigación de campo*
- CEEACES 2014 *Listado de Universidades* Quito
- CEPAL 2012 *Informe sobre empleo y desempleo*
- Clegg 1984 *Estadística*
- Código de Trabajo 2008 *De la Política de Salarios* Quito
- Código de Trabajo 2008 *Salario Utilidades Y Bonificaciones* Quito
- CONADES 2008 *Salario Básico* Quito
- Concepto economía
- Consejo de educación superior 2013 *Educación Superior de derecho público* Quito
- Constitución de la República del Ecuador 2008 *Formas de trabajo y su retribución* Quito

- Constitución del Ecuador 2008*Remuneración*Quito
- Constitucion Politica del Ecuador 2008*Trabajo y Producción*Quito
- Deloitte2008 - 2009*Tasa de desempleo urbano juvenil en America Latina*
- Doris Rodas 2012Programa de insercion de Egresados
- Dr. Carlos Rosales Politica Salarial
- Dr. Carlos Rosales2010Politica Salarial
- Ec. Rafael Correa2014*Salario Basico Unificado*Quito
- Ec. Rafael Correa Delgado 2008*Reglamento de la Ley Orgánica de Educación* Quito
- Eco. Rafael Correa 2014*Salario Basico* Quito
- Edwin Fernando Herrera Garcia 2012 ¿Cual es el nivel de subempleo en el Ecuador y
Cuales son sus factores determinantes?
- El comercio 2012 Preparacion Académica *El comercio*
- Estatuto de la Universidad Tecnica de Ambato2013Incentivo a BecasAmbato
- Foro economico mundial 2013 *Inversion del Ecuador en educación superior* Quito
- Gabriel Alejandro 2010 Comercio Internacional
- Hector Noriega2012 Programa de insercion de Egresados
- Hernandez; Fernandez; Baptista;*Metodologia de la investigación*
2007 Fundamentacion Filosofica *Conceptos de fundamentacion Filosofica*
- INEC 2010 *Poblacion de Ambato* Quito
- INEC 2011 *Poblacion de Tungurahua*Quito
- INEC 2011 *Poblacion economicamente activa del Ecuador* Quito
- INEC 2014 *Canasta Basica*Quito
- Instituto de Investigaciones Sociales y Educativas 2013*Deficiencias educativas desercion
de jovenes*
- Internet 2012 *Sistema de remuneraciones en el sector público*
- Internet 2012 Poitica salarial
- Javier Estupiñan 2013*Salario Basico Unificas*
- Joanna Falconi Cobo 2012 Migracion Interna en el ecuador y los factores asociados al
mercado laboral Quito
- Larrain U. , Ana Maria ; Gonzales F. , Luis Eduardo ;2011Ecuador Universitario.com
- LOES 2013*Becas para Docentes* Quito
- LORA, Eduardo 1999 Técnicas de medición económicas
- LORA, Eduardo ;1999 Técnicas de medición económicas

- Luis Ángel Arango 2005 *Oferta y Demanda*
- Luis Ángel Arango *Oferta y Demanda*
- Marm Galeano 2004 *Diseño de proyectos de Investigación*
- Mendez Alejandro 2008 *La investigación en la era de la información*
- Ministerio de Educación 2013 *Yachay ciudad del Conocimiento* Ibarra
- Ministerio de Relaciones Laborales 2012 *Tabla de remuneraciones* Quiro
- Ministerio de Relaciones Laborales 2013 *Programa mi primer empleo* Quito
- Ministerio de Relaciones Laborales 2014 *Remuneración Basica Unificada 2014* Quito
- Ministerio de Trabajo 2013 *Asamblea nacional* Quito
- Observatorio laboral para la educacion 2013 *Nivel academico*
- OEA 2010 *Marco de compromisos para el trabajo y la equidad de género* Guayaquil
- Olivera 1997 *Estadística Moda*
- Perles, Benjamin; Charles, Sullivan; *Concepto economía*
- Portal de educación de Madrid 2011 *Formación Profesional* Madrid
- Portal de los profesionales rrhh 2013 *Portal de los profesionales*
- Prof. Gustavo Hawes B. 2001 *Perfil profesional*
- Selltiz 1970 *Interpretación de datos*
- SENECYT 2008 *Calidad de la educación superior* Quito
- Senecyt; 2008 *Reglamento de ley organica de educación*
- SIEH-ENEMDU 2009 *Desempleo y subempleo* Quito
- Simón Andrade *Concepto economía*
- Spiegel 1991 *Población y Muestra*
- Tamayo Mario 2004 *Proceso de la investigación científica*
- Universidad Técnica de Ambato 2014 *Becas para estudiantes* Ambato
- UTPL 2011 *Informe de coyuntura económica*
- Vargas Antonio 1995 *Estadística descriptiva*
- Willy Escobar Aspiazu 2012 *Remuneración y beneficios sociales* quito

Anexos



Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Contabilidad Y Auditoría
Carrera Economía



1. Tema: El perfil profesional y su Incidencia en la remuneración de los graduados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato en el período 2010- 2011

2. Objetivo: El siguiente cuestionario tiene como objetivo determinar la incidencia del perfil profesional en la remuneración de los graduados de Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato en el periodo 2010- 2011.

3. Instrucciones:

- Marque con una X la respuesta que considere adecuada.
- Lea detenidamente todas las interrogantes
- Por favor sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas
- Conteste todas las interrogantes planteadas

Datos Generales:

Nombre: _____ Género: M F

Relación de Dependencia: Independiente___ Dependiente _____

Estado Civil: Soltero__ Casado___ Divorciado ___

Viudo___

Cuestionario:

1. Actualmente se encuentra trabajando?
Sí ___ No___
2. ¿Cree usted que al momento de su contratación influye el prestigio de la universidad?
Sí___ No___
3. Qué tiempo le tomó ubicarse laboralmente después de haber egresado y/o graduado?

- Ya trabajaba___ Entre 1 y 3 meses___ Entre 4 y 6 meses___ Mas___
4. Indique su nivel de ingresos mensuales aproximadamente

 5. ¿Los conocimientos adquiridos durante su formación académica fueron?
Excelentes___ Buenos___ Regulares___ Malos___
 6. Considera que la formación de pregrado recibida es pertinente para enfrentar problemas del entorno (o medio laboral en el que se desempeña)
Si_____ No_____
 7. De acuerdo a su experiencia laboral, ¿Qué tipo de formación de postgrado y cursos de actualización debería impartir la Facultad?

 8. ¿Se considera usted un profesional preparado para ejecutar un proyecto de investigación en su desempeño laboral?
Sí _____ No_____
 9. ¿Ha realizado cursos de actualización profesional después de su graduación?
Sí _____ No_____
 10. ¿Qué tipo y en qué área recibió la formación adicional?

 11. Indique en que área de investigación que se pueda ejecutar entre la institución que labora y la UTA.

 12. Indique en que área de prácticas o pasantías pre profesionales, programas de vinculación que se pueda ejecutar entre la institución en la que labora y la UTA.

Gracias por su colaboración

Listado de Graduados de la
Facultad de Contabilidad y
Auditoría
Período 2010 - 2011
a los cuales se les aplicó la
encuesta

Nombres	Fecha Nacimiento	Lugar Nacimiento	Provincia	Dirección Domicilio	Teléfono Convencional	Celular
ARIAS PROAÑO ADRIANA ALEJANDRA	14/07/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	AV. LOS GUAYTAMBOS Y LOS ALBARICOQUES FICOA	2460544	
GARZON CAMPOS MARICELA ALEJANDRA	01/05/1987	AMBATO	GUAYAS	12 DE NOVIEMBRE 240 Y TOMAS SEVILLA	2829552	984656939
ABRIL FLORES PAULINA DE LAS MERCEDES	02/06/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	PEDRO MONCAYO 01-34 Y PEDRO CARBO	2420294	998138477
ACHACHI GUZMAN WILMA LORENA	03/08/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	CUNCHIBAMBA BARRIO SAN VICENTE	2476393 / 2476316	87965046
ACOSTA LOPEZ PATRICIA ALEXANDRA	12/07/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	CAMINO EL REY Y EL TEJAR	854134	84816682
AMAGUAÑA TORRES SILVANA MARGARITA	08/01/1988	AMBATO	TUNGURAHUA	PICAIHUA SAN JUAN	2762463	
ARROBA ALDAS EDITH MARIELA	12/12/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	PARROQUIA JUAN BENIGNO VELA CENTRO	2483245	87730958
BARONA ARIAS MARIA FERNANDA	12/12/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	LA FLORESTA 1	410615	84447309
BAYAS SALINAS SINTHIA MARGOTH	30/08/1982	AMBATO	TUNGURAHUA	AV. 7 TRATADOS Y CATILINARIAS (MONTALVO)	2442335	93932166
CAIZABANDA MASAQUIZA FANNY GLORIA	09/09/1985	PELILEO	TUNGURAHUA	SALASACA	749572	85754922
CALAPIÑA ARTEAGA PAULINA ISABEL	02/07/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	HUACHI SAN FRANCISCO		84894624
CALAPIÑA SANCHEZ PAULINA ELIZABETH	06/09/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	IZAMBA PUERTO ARTURO		87044551
CARRASCO IBARRA NANCY GABRIELA	02/03/1988	AMBATO	TUNGURAHUA	PELILEO ANTONIO CLAVIJO Y JOSE MEJIA	2871116	92830096
CESPEDES LLERENA NARCIZA GABRIELA	28/10/1987	PELILEO	TUNGURAHUA	PELILEO ELOY ALFARO ENTRE ALTAMIRANO Y MELO	2830209	83499728
CHACHA GUANINA VERONICA JEANETTE	18/02/1985	AMBATO	TUNGURAHUA	AV. EL CONDOR Y LOS ATIS		95495601
CHAVEZ SOLIS ANA ELIZABETH	24/03/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	PSJ PUYO Y ESMERALDAS	2847931	99985586
COELLO BASANTES NATALY NANCY	24/07/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	QUERO	2746066	92577117
CRUZ JARAMILLO MAYRA BETZABE	03/10/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	CAMINO EL REY Y BARBULA	2850595	87277127

ESPIN SALAZAR JESSICA BELEN	19/05/1988	AMBATO	COTOPAXI	LATACUNGA	802542	92693245
EUGENIO NUÑEZ GABRIELA ALEJANDRA	25/12/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	MANUELITA SAENZ Y LOPEZ DE AYALA	2848447	84461967
FLORES GAVILANES CARMEN DEL CONSUELO	18/08/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	LIZARDO RUIZ 12-41 Y OBISPO ITURRALDE	2826610	83422566
FREIRE VILLACRES MYRIAM SILVANA	28/01/1978	AMBATO	TUNGURAHUA	MANUELITA SAEN Y ANGEL JORDAN	2852570	87771429
GUAMAN LLUMITAXI MIRIAN ROCIO	18/02/1986	AMBATO	TUNGURAHUA	SANTA CLARA IZAMBA	2855625	87766275
GUANINA YANZAPANTA ALBA DEL CARMEN	20/04/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	CDLA. EL BUEN PASTOR CALLE LAS ALONDRAS Y LOS LOROS	2853098	84747734
GUERRA ZAPATA GABRIELA ALEJANDRA	11/08/1987	QUITO	PICHINCHA	AV. VICTOR HUGO Y MARCOS MONTALVO	2400509	
GUERRERO GUERRERO FABIOLA SOFIA	15/05/1988	AMBATO	TUNGURAHUA	EL QUINCHE SANTA ROSA		95366566
JEREZ CANDO CRISTINA ELIZABETH	14/02/1988	AMBATO	TUNGURAHUA	PELILEO GRANDE BARRIO ORIENTE		85841511
LANDA ANALUISA TANNIA GABRIELA	26/08/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	CDLA ESPAÑA SECTOR PLAZA DE TOROS CALLE VALLADOLID Y JAEN	2843821	84666533
LARA ZAMORA ANA CAROLINA	12/01/1988	AMBATO	TUNGURAHUA	SHYRIS 09-46 Y HUAYNACAPAC	2400270	95155452
LIZANO ESPIN NELLY PATRICIA	12/10/1986	AMBATO	TUNGURAHUA	CACIQUE ALVAREZ Y LOS HEROES 308	2414573	81808229
LLERENA BEJAR CLAUDIA GABRIELA	07/03/1988	AMBATO	TUNGURAHUA	PELILEO GRANDE AV. LOS RECUERDOS	2831029	88137418
LOGROÑO BAUTISTA DIANA MARCELA	22/02/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	AV. ATAHUALPA Y PSAJ JORGE ROBAYO	2400574	84743945
LOPEZ CEVALLOS SANDRA ELIZABETH	12/02/1986	AMBATO	TUNGURAHUA	AV. BOLIVARIANA Y CAMINO EL REY	2850962	99889756
LOPEZ LOPEZ DANIELA SUSANA	22/04/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	PELILEO BARRIO EL TAMBO	2830527	87897504
LOPEZ LOPEZ ANA LORENA	25/11/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	MIÑARICA II	843434	98859804
LOPEZ LOPEZ SANDRA MARIANELA	12/11/1987		TUNGURAHUA	IMBABURA Y GALAPAGOS	2418784	84590332
LOZADA MONTENEGRO LILIAN MONSERRATH	17/05/1986	AMBATO	TUNGURAHUA	ATAHUALPA BARRIO EL PROGRESO		87861866
LUCERO VERA MARIA DE LOURDES	17/09/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	PICAIHUA		94670796
MARCIAL ULLOA FANNY ELIZABETH	12/10/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	MANUELA CAÑIZARES 0218 Y ARAUJO	2825615	
MERA GOMEZ ANGELICA MARIA	20/12/1986	AMBATO	TUNGURAHUA	CDLA. CUMANDA		84394490

MORETA YANEZ SANTIAGO ROBERTO	05/07/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	PARROQUIA MONTALVO	442323	98638329
MOSCOSO ALTAMIRANO MYRIAM PATRICIA	13/08/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	EL QUINCHE SANTA ROSA		99266808
MUQUINCHE ASQUI VIVIANA MARICELA	13/07/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	HUACHI CHICO (AV. ATAHUALPA Y NOBOA CAMEÑO)	2415951	98104798
NAVAS CHERREZ GABRIELA ALEJANDRA	18/09/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	CDLA NUEVO AMBATO PAYAMINO MZ # 14 ENTRE GUAPANTE Y TALACTAC	2411636	83111506
NUÑEZ FREIRE GLADYS CARMELINA	26/07/1987	AMBATO	CHIMBORAZO	MOCHA	2779033	97874460
OROSCO CORDONEZ SILVIA MARICELA	13/04/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	ESPEJO Y CUENCA	2828829	
ORTIZ VILLACIS EDWIN FABIAN	26/12/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	CANTON TISALEO CASERIO ALOBAMBA	2751233	95119918
PANTOJA BALSECA IRMA VERONICA	14/09/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	PINLLO BARRIO 5 DE JUNIO	2828773	99266721
PAREDES PARRA VERONICA CRISTINA	23/01/1988	AMBATO	TUNGURAHUA	CDLA ESPAÑA GUSTAVO BEQUER Y GERONA	2840829	92536394
PAREDES TOAPANTA ALEXANDRA VICTORIA	28/03/1987	AMBATO	PICHINCHA	BARRIO SAN LUIS EL MIRADOR (ATAHUALPA)	2450020	84645803
PEÑA ESTRADA MARIA ELENA	16/01/1988	AMBATO	TUNGURAHUA	PICAIHUA EL CALVARIO CALLE CARLOS MARX	2762619	95080912
PEREZ CORDOVA XIMENA ELIZABETH	22/04/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	PINLLO SAN BARTOLOME	2829595	84477982
PILCO LASLUISA LORENA ELIZABETH	01/10/1988	AMBATO	TUNGURAHUA	AV. ANTONIO CLAVIJO E ISAIAS TORO	2411001	84852980
PILLIGUA ZAMBRANO DENNY MONSERRATE	16/02/1983	MANTA	MANABI	CIUDADELA NUEVO AMBATO		93468315
PORTERO NUELA MARIA ESTHELA	08/12/1985	AMBATO	TUNGURAHUA	PINLLO calle MILANESIO y NIETO POLO DE AGUILA	2822363	92801601
QUINAPANTA JEREZ ANTONIA ERNESTINA	05/09/1987	PELILEO	TUNGURAHUA	SALASACA WAMANLOMA	2748101	91258931
QUINGA SANCHEZ DANIELA FERNANDA	01/04/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	BAÑOS ORIENTE Y ANTONIO PAEZ	740089	98870011
RAMIREZ FREIRE DORIS LILIANA	22/02/1988	AMBATO	TUNGURAHUA	MONTALVO ENTRE OLMEDO Y 12 DE NOVIEMBRE	2823201	85004306
REYES QUISPE VERONICA CRISTINA	26/04/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	AMBATILLO CENTRO	2470039	93519491
RUIZ VILLACIS ANGELICA GIOCONDA	04/08/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	SAN VICENTE DE TIUHUA		98231532
SAILEMA MASAQUIZA CECILIA MARIBEL	04/05/1988	AMBATO	COTOPAXI	SAN PEDRO DE PICAIHUA AV. GALO	2422009	2411115

SALAN TENELEMA MAGALI DEL ROCIO	13/10/1985	AMBATO	TUNGURAHUA	PARROQUIA ATAHUALPA	2450690	82654281
SALAZAR ROMERO JUANA VIVIANA	02/06/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	CDLA. SIMON BOLIVAR	850678	92811935
SANCHEZ ALMEIDA SOFIA NATALIA	30/08/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	MIÑARICA II calle ACOSTA SOLIS	2413360	84505765
SANCHEZ GUEVARA HERMINIA GABRIELA	27/01/1988	AMBATO	TUNGURAHUA	PICHINCHA ALTA Y COTOPAXI	2416798	98336351
SANCHEZ TENESACA XIMENA ALEXANDRA	09/02/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	LA CONCEPCION	2856694 / 2452422	95007654
SANCHEZ URBINA MARCELA KATHERINE	26/05/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	SAN BARTOLOME DE PINLLO	2827849	95106182
SANCHEZ ZURITA MONICA ELIZABETH	26/01/1988	AMBATO	TUNGURAHUA	PINLLO CALLE MILANESIO	2824285	95254662
SARABIA FRANCO TANIA CECILIA	04/12/1977	PILLARO	TUNGURAHUA	CDLA. LOS TRES JUANES	854748	98240621
SOLIS GUTIERREZ MAYRA ALEXANDRA	03/09/1986	PILLARO	TUNGURAHUA	CDLA ALTAMIRANO CALLE FRANCIA 02-5	2824445	87159988
SOLIS SOLIS MARITZA ELIZABETH	24/01/1988	AMBATO	TUNGURAHUA	LA JOYA BARRIO JORDAN	2849126	99268321
TAIPE CHASI NELLY MARGOTH	03/11/1987	SALCEDO	COTOPAXI	SALCEDO BARRIO SUR	2728776	93314958
TIPAN MASAQUIZA DIANA CAROLINA	20/05/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	PINLLO SAN BARTOLOME CALLE AMBATO Y GONZALEZ SUAREZ	420787	
TITE OJEDA JOSE LUIS	04/09/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	PELILEO	2871429	98663793
TORRES MONTERO JENNY MARICELA	26/08/1985	AMBATO	TUNGURAHUA	ATOCHA CALLE VIRGEN DEL SOL	2421774	84919808
TORRES PADILLA ALEXANDRA JACQUELINE	21/12/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	CDLA. NUEVO AMBATO CALLE RIO ALOJEAN	2400674	
TORRES SALAZAR ANDREA ELIZABETH	06/11/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	JUAN BENIGNO VELA 14-16 Y TOMAS SEVILLA	2414964	98467170
VALENCIA TOAPANTA MARIA GABRIELA	02/09/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	CASTILLO Y 12 DE NOVIEMBRE	2522796	
VARGAS CURIPALLO PAOLA CRISTINA	21/03/1987	PELILEO	TUNGURAHUA	PELILEO GRANDE		94003817
VILLARROEL CESPEDES SILVIA GABRIELA	29/08/1987	PELILEO	TUNGURAHUA	PELILEO GARCIA MORENO Y EUGENIO ESPEJO	2830055	93353582
VILLARREAL ORELLANA ADRIANA SOFIA	26/11/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	ATOCHA	2823076	95954503
VITERI CORDOVA GIOVANNA FERNANDA	08/01/1988	AMBATO	TUNGURAHUA	AV. INDOAMERICA Y LAS AMERICAS		87089932

YUNGAN PINDA ELIZABETH DEL ROCIO	04/02/1987	AMBATO	CHIMBORAZO	HUACHI BELEN		81020792
ZAMORA FIALLOS BETTY ALEXANDRA	03/02/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	ALOBAMBA	440122	
ZUÑIGA TOAINGA GLADYS MARIBEL	23/08/1987	AMBATO	TUNGURAHUA	PELILEO PARROQUIA BOLIVAR CENTRO	2864078	80275791