



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE EDUCACIÓN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

TEMA:

“ESTUDIO DE LA EMPLEABILIDAD REAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS Y GRADUADOS PARA LOS PERÍODOS 2012-2013-2014-2015 y 2016 DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y COMPUTACIÓN DE LA FECYT DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.”

Trabajo de Grado previo a la obtención del título de Licenciada en Ciencias de la Educación Especialización Contabilidad y Computación.

AUTORA:

Morales Loyo Jeniffer Alexandra

DIRECTOR:

MSc. Guerra Reyes Frank

Ibarra, 2017

ACEPTACIÓN DEL DIRECTOR

Luego de haber sido designado por el Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Educación Ciencia y Tecnología de la Universidad Técnica del Norte de la ciudad de Ibarra, he aceptado con satisfacción participar como Director del Trabajo de Grado del siguiente tema: "ESTUDIO DE LA EMPLEABILIDAD REAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS Y GRADUADOS PARA LOS PERÍODOS 2012-2013-2014-2015 y 2016 DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y COMPUTACIÓN DE LA FECYT DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE." Trabajo realizado por la señorita egresada: Morales Loyo Jeniffer Alexandra, previo a la obtención del título de Licenciada en la Especialidad de Contabilidad y Computación.

Al ser testigo presencial y corresponsable directo del desarrollo del presente trabajo de investigación, considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sustentado públicamente ante el tribunal que sea designado oportunamente.

Esto es lo que puedo certificar por ser justo y legal.

Atentamente,



MSc. Frank Guerra Reyes.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

La Universidad Técnica del Norte dentro del proyecto Repositorio Digital Institucional, determinó la necesidad de disponer de textos completos en formato digital con la finalidad de apoyar los procesos de investigación, docencia y extensión de la Universidad.

Por medio del presente documento dejo sentada mi voluntad de participar en este proyecto, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	DE	100347259-2	
APELLIDOS Y NOMBRES:	Y	Morales Loyo Jeniffer Alexandra	
DIRECCIÓN:		Ibarra	
EMAIL:		jenifferm103@gmail.com	
TELÉFONO FIJO:	2 580 525	TELÉFONO MÓVIL:	0997654078

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	“ESTUDIO DE LA EMPLEABILIDAD REAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS Y GRADUADOS PARA LOS PERÍODOS 2012-2013-2014-2015 y 2016 DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y COMPUTACIÓN DE LA FECYT DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.”
AUTOR (ES):	Morales Loyo Jeniffer Alexandra
FECHA:	Abril- 2017
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TITULO POR EL QUE OPTA:	Licenciatura en Ciencias de la Educación Especialización Contabilidad y Computación.
ASESOR /DIRECTOR:	MSc. Frank Guerra Reyes.

AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

Yo, Morales Loyo Jeniffer Alexandra, con cédula de identidad Nro. 100347259-2, en calidad de autor (es) y titular (es) de los derechos patrimoniales de la obra o Trabajo de Grado descrito anteriormente, hago entrega del ejemplar respectivo en formato digital y autorizo a la Universidad Técnica del Norte, la publicación de la obra en el Repositorio Digital Institucional y uso del archivo digital en la Biblioteca de la Universidad con fines académicos, para ampliar la disponibilidad del material y como apoyo a la educación, investigación y extensión; en concordancia con la Ley de Educación Superior Artículo 144.

CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 7 días del mes de Abril del 2017

EL AUTOR:

(Firma)

Nombre: Morales Loyo Jeniffer Alexandra

C.I. 100347259-2




UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

**CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

Yo, Morales Loyo Jeniffer Alexandra, con cédula de identidad Nro. 100347259-2, manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Técnica del Norte los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor (es) de la obra o Trabajo de Grado denominado "ESTUDIO DE LA EMPLEABILIDAD REAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS Y GRADUADOS PARA LOS PERÍODOS 2012-2013-2014-2015 y 2016 DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y COMPUTACIÓN DE LA FECYT DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.", que ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciatura en Ciencias de la Educación en la especialidad de Contabilidad y Computación, en la Universidad Técnica del Norte, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Técnica del Norte.

Ibarra, a los 7 días del mes de Abril del 2017

(Firma).....

Nombre: Morales Loyo Jeniffer Alexandra

Cédula: 100347259-2

DEDICATORIA

A mis padres, apoyo fundamental porque gracias a sus consejos he llegado a realizar uno de mis propósitos el cual constituye la herencia más valiosa que pudiera recibir la educación.

A mi familia, soporte de cada paso que doy por su generosidad y su apoyo constante.

Y a mis Docentes por depositar su confianza en mí.

Jeniffer Morales

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica del Norte, a la facultad de Ciencia y Tecnología por ayudarme a culminar mi carrera.

A mis Docentes por sembrar en mí la semilla de su ciencia que perdurara toda mi vida, por enseñarme que cada día debemos acrecentar los conocimientos y luchar por los objetivos trazados.

Jeniffer Morales

ÍNDICE

ACEPTACIÓN DEL DIRECTOR	¡Error! Marcador no definido.
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN.....	iii
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
ÍNDICE.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xvi
RESUMEN	xix
SUMMARY.....	xx
INTRODUCCIÓN	xxi
CAPÍTULO I	1
1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1 Antecedentes	1
1.2 Planteamiento del Problema	3
1.3 Formulación del Problema	4
1.4 Delimitación.....	4
1.4.1 Unidades de Observación	4
1.4.2 Delimitación Espacial	4
1.4.3 Delimitación Temporal.....	4
1.5 Objetivos	5
1.5.1 Objetivo General	5
1.5.2 Objetivos Específicos	5
1.6 Justificación.....	6
CAPÍTULO II	7
2 MARCO TEÓRICO	7
2.1 Fundamentación Teórica.....	7
2.1.1 Fundamentación Filosófica	7
2.1.1.1 Teoría Humanista.....	7

2.1.2	Fundamentación Psicológica	8
2.1.2.1	Teoría Cognitiva.....	8
2.1.3	Fundamentación Pedagógica.....	9
2.1.3.1	Constructivismo.....	9
2.1.4	Fundamentos Sociológicos	10
2.1.4.1	Teoría Socio Crítica	11
2.1.5	Fundamentación Tecnológica	12
2.1.6	Empleabilidad y Competencias	12
2.1.6.1	Empleabilidad.....	13
2.1.6.2	Empleabilidad y Economía.....	14
2.1.6.3	Empleabilidad y Educación	15
2.1.7	Gestión por Competencias	16
2.1.7.1	Orígenes de la Gestión por Competencias	16
2.1.7.2	El poder como motivación	17
2.1.7.3	La pertenencia como motivación.....	17
2.1.8	Importancia de la Administración de Recursos Humanos	18
2.1.8.1	La Estrategia de Recursos Humanos.....	19
2.1.8.2	La Función de Recursos Humanos Cambio sus Prioridades	19
2.1.8.3	Objetivos Principales de Recursos Humanos	20
2.1.9	Reclutamiento y Selección de Personal	21
2.1.9.1	Reclutamiento	22
2.1.9.2	Reclutamiento Interno	23
2.1.9.3	Reclutamiento Externo.....	23
2.1.9.4	Selección	24
2.1.9.5	Especificación del cargo	25
2.1.9.6	Convocatoria	25
2.1.9.7	Pruebas de Conocimientos y Habilidades.....	25
2.1.9.8	Entrevista	26
2.1.9.9	Guía de entrevista.....	26
2.1.9.10	Informe de selección	26
2.1.9.11	Verificación de antecedentes laborales.....	27
2.1.9.12	Examen médico	27

2.1.9.13 Orden de prioridades	27
2.1.9.14 Decisión final.....	28
2.1.9.15 Contratación.....	28
2.1.10 Valores importantes para la empleabilidad	28
2.1.10.1 Apoyo a los compañeros.....	29
2.1.10.2 Autodirección basada en el valor.	29
2.1.10.3 Responsabilidad personal	29
2.1.10.4 Innovación del conocimiento	29
2.1.10.5 Profesionales inteligentes	30
2.1.10.6 Conocimiento inteligente	30
2.1.11 Competencias Conductuales	30
2.1.11.1 Compromiso.....	31
2.1.11.2 Ética	31
2.1.11.3 Prudencia	31
2.1.11.4 Justicia	32
2.1.11.5 Fortaleza	32
2.1.11.6 Orientación al cliente.....	32
2.1.11.7 Orientación a los resultados.....	33
2.1.11.8 Calidad del trabajo	33
2.1.11.9 Sencillez.....	33
2.1.11.10 Adaptabilidad al cambio	34
2.1.11.11 Temple	34
2.1.11.12 Perseverancia	34
2.1.11.13 Integridad	35
2.1.11.14 Iniciativa	35
2.1.11.15 Innovación.....	35
2.1.11.16 Flexibilidad	36
2.1.11.17 Empowerment.....	36
2.1.11.18 Autocontrol.....	36
2.1.11.19 Desarrollo de las personas	37
2.1.11.20 Conciencia organizacional	37
2.1.11.21 Actitud frente a la búsqueda	37

2.1.11.22 Actitud Pasiva	37
2.1.11.23 Actitud Activa no Planificada.....	38
2.1.11.24 Actitud Activa Planificada.....	38
2.1.11.25 Estrategia.....	38
2.1.12 El Mercado	39
2.1.12.1 Estudio de mercado.	39
2.1.12.2 Antecedentes del estudio de mercados	40
2.1.12.3 Crecimiento Poblacional	40
2.1.12.4 Calidad de Vida.....	41
2.1.12.5 Nivel de empleo	41
2.1.12.6 Nivel de Ingreso Económico.....	42
2.1.12.7 Pobreza.....	42
2.1.13 Desempeño laboral	42
2.1.13.1 Definición	42
2.1.13.2 El desempeño laboral en el Ecuador	43
2.1.13.3 El desempeño y desarrollo profesional	43
2.1.13.4 En qué consiste la desempeño laboral	44
2.1.13.5 Factores que influyen en tu desempeño laboral.....	45
2.2 Posicionamiento personal	47
2.3 Glosario de términos	49
2.4 Subproblemas e interrogantes de investigación.....	50
2.5 Matriz Categorial	52
CAPÍTULO III	53
3 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	53
3.1 Tipos de Investigación.....	53
3.1.1 Descriptiva	53
3.1.2 De campo.....	53
3.1.3 Propositiva	54
3.1.4 Documental	54
3.2 Métodos	54
3.2.1 Método Histórico – Lógico.....	54
3.2.2 Analítico - Sintético.....	54

3.2.3	Inductivo – Deductivo	55
3.2.4	Estadístico.....	55
3.3	Técnicas e Instrumentos	55
3.3.1	Encuestas	55
3.4	Población	55
3.5	Muestra	56
CAPÍTULO IV		57
4	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	57
4.1	Encuesta a Egresados y Graduados.....	57
4.2	Encuesta a Empleadores y Directivos.....	76
CAPÍTULO V		84
5	Conclusiones y Recomendaciones.....	84
5.1	Conclusiones.....	84
5.2	Recomendaciones.....	85
5.3	Contestación a las interrogantes de investigación	86
CAPÍTULO VI		88
6	PROPUESTA ALTERNATIVA	88
6.1	Título de la Propuesta	88
6.2	Justificación e Importancia.....	88
6.3	Fundamentación	89
6.4	Objetivos	90
6.4.1	Objetivo General	90
6.4.2	Objetivos Específicos:.....	90
6.5	Ubicación Sectorial o física	91
6.6	Desarrollo de la Propuesta.....	92
6.7	Impactos.....	149
6.8	Referencias	150
Anexo 1 Árbol de Problemas		154
Anexo 2 Matriz De Coherencia		155
Anexo 3 Encuesta a Egresados y Graduados		156
Anexo 4 Encuesta a Empleadores / Directivos		161

Anexo 5 Nominas de egresados y graduados	166
Anexo 6 Fotografías Difusión de la propuesta	170
Anexo 7 Fotografías - Encuestas.....	171
Anexo 8 Certificado Difusión de la Propuesta.....	172
Anexo 9 Certificado URKUND	173
Anexo 10 Certificado de Summary	174

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz Categorical	52
Tabla 2 Población	56
Tabla 3 Género	57
Tabla 4 Número de Egresados y Graduados.....	58
Tabla 5 Labor de trabajo.....	59
Tabla 6 Inicio de trabajo.....	60
Tabla 7 Trabaja en docencia.....	61
Tabla 8 Causas de Desempleo	62
Tabla 9 Trabajo actual	63
Tabla 10 Preparación en los años de estudio	64
Tabla 11 Ingreso mensual	65
Tabla 12 Condiciones de Estudio	66
Tabla 13 Aspectos	69
Tabla 14 Estudios adicionales	72
Tabla 15 Programas de cuarto nivel	73
Tabla 16 Inserción laboral.....	74
Tabla 17 Regreso a la Universidad.....	75
Tabla 18 Desempeño personal.....	76
Tabla 19 Capacitación	77
Tabla 20 Características de los profesionales	78
Tabla 21 Conocimientos	79
Tabla 22 Aspectos de Competencias	81
Tabla 23 Cualidades	83
Tabla 24 Matriz de Coherencia	155
Tabla 25 Estudiantes graduados en 2016	166
Tabla 26 Estudiantes Graduados en 2015.....	167
Tabla 27 Estudiantes Graduados en 2014.....	168
Tabla 28 Estudiantes Graduados en 2013.....	168
Tabla 29 Estudiantes Graduados en 2012.....	169

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Género.....	57
Figura 2 Datos de Egresados y Graduados.....	58
Figura 3 Actual trabajo.....	59
Figura 4 Inicio de trabajo.....	60
Figura 5 Trabajo en docencia.....	61
Figura 6 Causas de desempleo.....	62
Figura 7 Trabajo actual.....	63
Figura 8 Preparación en los años de estudio.....	64
Figura 9 Ingreso mensual.....	65
Figura 10 Docencia.....	67
Figura 11 Trabajo satisfactorio.....	70
Figura 11.1 Preparación.....	70
Figura 11.2 Perspectiva profesional.....	70
Figura 11.3 Desarrollo de la personalidad.....	70
Figura 11.4 Preparación para otros ámbitos.....	71
Figura 12 Estudios profesionales.....	72
Figura 13 Programa de cuarto nivel.....	73
Figura 14 Inserción laboral.....	74
Figura 15 Regreso a la Universidad.....	75
Figura 16 Desempeño personal.....	76
Figura 17 Capacitación.....	77
Figura 18 Características de los profesionales.....	78
Figura 19 Conocimiento.....	80
Figura 20 Aspectos de Competencias.....	82
Figura 21 Cualidades.....	83
Figura 22 Ubicación Sectorial.....	91
Figura 23 Autoconocimiento.....	100
Figura 24 Autoconocimiento.....	100
Figura 25 Búsqueda de Empleo.....	101

Figura 26 Autoconocimiento fases.....	102
Figura 27 Características de la personalidad.....	104
Figura 28 Valores Profesionales.....	105
Figura 29 Intereses.....	105
Figura 30 Autoconocimiento Personal.....	106
Figura 31 Autocontrol.....	107
Figura 32 Ansiedad.....	107
Figura 33 Perseverancia.....	108
Figura 34 Autoeficiencia.....	109
Figura 35 Autoestima.....	110
Figura 36 Ejercicio Autoconocimiento.....	111
Figura 37 Mercado Laboral.....	114
Figura 38 Rutas de acceso al mercado laboral.....	115
Figura 39 Intermediarios.....	116
Figura 40 Internet.....	118
Figura 41 Correo Electrónico.....	119
Figura 42 Teléfono.....	119
Figura 43 Prensa.....	120
Figura 44 Currículum Vitae.....	122
Figura 45 Importancia currículum.....	122
Figura 46 Utilidades del C.V.....	123
Figura 47 Tipos de C.V.....	124
Figura 48 Perfil Profesional y Objetivo Profesional.....	128
Figura 49 Autocandidatura.....	133
Figura 50 Mentalizar.....	134
Figura 51 Fases de mentalización.....	135
Figura 52 Fases de mentalización.....	135
Figura 53 Criterios de elección.....	136
Figura 54 Ventajas de una carta de presentación.....	137
Figura 55 Estructura.....	138
Figura 56 Ejemplo de una carta de presentación.....	140
Figura 57 Consejos por escrito.....	141

Figura 58	Concejos por correo electrónico.	142
Figura 59	Concejos por llamadas telefónicas.	143

RESUMEN

El desarrollo de esta investigación se centra en el “Estudio de la empleabilidad real y desempeño profesional de los egresados y graduados para los períodos 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016 de la carrera de Contabilidad y computación de la Facultad de Educación Ciencia y Tecnología de la Universidad Técnica del Norte”. El principal objetivo es contribuir con la mejora de la empleabilidad y el desempeño laboral, puesto que al hablar de competencias, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes no estamos refiriendo a las herramientas con las que una persona cuenta para asegurar su empleabilidad y por lo tanto al desarrollo efectivo y eficiente profesional. El marco teórico se asentó en las fundamentaciones filosófica, pedagógica, psicológica y sociológica, así como también tiene información sobre la empleabilidad, competencias, desarrollo profesional y demás contenidos necesarios para el sustento y correcto desarrollo del trabajo de investigación. La metodología que se adopto fue descriptiva, exploratoria, de campo, propositiva y documental, además, de la aportación de métodos como histórico – lógico que se utilizó para la recolección de información histórica y sustancial, inductivo – deductivo que ayudo a trabajar desde teorías generales hasta conceptos particulares, analítico – sintético que contribuyo para definir las conclusiones y recomendaciones y el estadístico que sirvió para la tabulación de datos, además la herramienta que se consideró la más apropiada para la recolección de datos fue la encuesta. Una vez ejecutadas las encuestas se procedió con el análisis he interpretación de datos obtenidos, mediante los cuales se llegó a la conclusión que existía la necesidad crear una guía para optimizar la empleabilidad real y desempeño laboral como un herramienta que sirve para fomentar una mejor preparación para la búsqueda de empleo de los egresados y graduados, ya que a través de la misma puede conocer el proceso correcto y eficaz para realizar la postulación a un puesto de trabajo que concuerde con los interés profesionales y personales y de esta manera conseguir el éxito de sus objetivos deseados.

SUMMARY

This research focuses the “study of real employability and professional performance of leavers and graduates from the periods 2012, 2013, 2014, 2015 and 2016 of accounting and computer science career from the Education Science and Technology Faculty at “Técnica del Norte” University. The main objective was the improvement of employability and job performance, since skills, knowledge, abilities and attitudes are not referring to the tools that a person has to ensure the employability, as well as, the effective and efficient professional development. The theoretical framework was based on the philosophical, pedagogical, psychological and sociological foundation, it also has information about employability, skills, professional development and other necessary content to support and develop the research work. The methodology was descriptive, exploratory, field, purposeful and documentary, in addition, the historical– logical method was used to collect historical and substantial information, inductive–deductive method helped to work from general theories to particular concept, analytical – synthetic contributed to define the conclusions and recommendations and the statistical method serve to tabulate information, the most appropriate tool to collect information was the survey. Once this was carried out, it was proceeded with the analysis and interpretation of data then it was concluded that there was a necessity to create a guide to optimize real employability and job performance, as a tool to promote a better preparation for jobseeking of leavers and graduates, because through this guide, you can learn the correct and effective process for a work application, which is matched with their professional and personal interest and in this way, to achieve the success of desired objectives.

KEYWORDS: Employability, job, performance, tool, jobseeking, improvement.

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto trata de plasmar un proceso de reflexión y análisis para poder responder interrogantes que surgen, producto de la elaboración una propuesta para mejorar la calidad de los egresados de Contabilidad y computación, fomentando de esta manera un perfil adecuado para satisfacer las necesidades del contexto.

La visión del profesor como transmisor del conocimiento frente a un estudiante pasivo se superó en la pedagogía actual, las condiciones exigen la interactividad entre Docente y Estudiante que posibilite la captación de conocimientos comprobados mediante la retroalimentación de información en el aula de clases. Para los docentes la concepción del aprendizaje es compleja, ya que constituye un proceso de capacitación continua incorporando enfoques de instrucción y características de evaluación.

Los docentes universitarios deben considerar que para ser parte de una comunidad universitaria es necesario incrementar los acercamientos entre Docentes y Dirigentes con el propósito de obtener y compartir conocimientos, experiencias y manejar la investigación. Esta amplitud posibilita un mayor y más profundo desarrollo intelectual en nuestros estudiantes.

Es importante reforzar dentro del perfil del egresado características que le permitan valorar, criticar y renovar conocimientos, desplegando la capacidad para obtener, manejar y evaluar la información como parte del aprendizaje de por vida.

Por lo tanto este proyecto está estructurado de la siguiente manera:

CAPÍTULO I Problema: Contiene el planteamiento del problema, Formulación del Problema, Interrogantes de Investigación, Objetivos.

CAPÍTULO II Marco Teórico: Consta de una Matriz Categorial de temas y subtemas, referente a la Empleabilidad Real y Desempeño Profesional y sus elementos,

CAPÍTULO III Metodología de la Investigación: Se refiere al tipo y Estudio de Investigación.

CAPÍTULO IV Análisis e Interpretación de Resultados: Donde se realizó un análisis de las encuestas su tabulación y resultados.

CAPÍTULO V Conclusiones y Recomendaciones: Dónde se expresan los puntos más importantes de la investigación donde se plantean las posibles soluciones.

CAPÍTULO VI Propuesta Alternativa: Dónde se desarrolla el fruto de la investigación, se suma propuestas para el mejoramiento de la calidad de los egresados de la carrera de Contabilidad y Computación de la Universidad Técnica del Norte.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Antecedentes

Universidad Técnica del Norte es categorizada como una institución de renombre, puesto que la mayoría de metodologías de enseñanza que han sido adoptadas se encuentran acordes con los requerimientos del mundo laboral. Las capacitaciones permanentes a los estudiantes, personal docente y administrativo han sido punto clave para conseguir el éxito y el mejoramiento continuo de la universidad. En ella se educan a un gran número de estudiantes que provienen de los lugares populares, los mismos que buscan mejorar sus condiciones de vida a través de la preparación académica, situación que demuestra el cumplimiento eficaz de los objetivos para los cuales fue creada.

Entre las diferentes carreras que existen en la Universidad Técnica del Norte, una de ellas es la Carrera de Contabilidad y Computación se inició como Especialidad en Contabilidad Pedagógica, desde que la universidad fue una Extensión de la Universidad Nacional de Loja. Posteriormente, con la autonomía universitaria del 18 de julio de 1986, se ratifica su existencia como una especialidad de la Carrera de Pedagogía de la Facultad de Ciencias de la Educación.

La Carrera de Contabilidad y Computación es un estructura académica relacionada con las ciencias exactas y tecnológicas, que aporta a la sociedad formando profesionales competitivos, con principios éticos y morales para promover el desarrollo científico, educativo y humano de los estudiantes, impulsando la investigación, para solucionar problemas educativos sociales, económicos, culturales y ecológicos de la región y el país, que permite dar cumplimiento a lo dispuesto en el Plan Nacional de Desarrollo y del Buen Vivir.

Involucra a la comunidad educativa en la realidad de su entorno, aportando a la excelencia académica y técnico – científica, sustentada en el dominio de la tecnología y las ciencias contables, a fin de garantizar un desarrollo humano y profesional acorde a los cambios y transformaciones de la sociedad que requieren el asesoramiento técnico-profesional a los actores socio – productivos, de la región y el país.

Es una carrera de formación técnica-profesional que se enmarca en lineamientos y principios de un Modelo Educativo Institucional, el mismo que genera la interacción, participación y desarrollo del ser humano. Así como también se encuentra regida por una serie de criterios y estándares que permiten evaluar el Entorno de Aprendizaje de la misma.

Para que se efectúe el desarrollo integral de la carrera es necesario cumplir con indicadores de calidad que garantizan la acreditación de la misma, entre ellos se encuentra el indicador de seguimiento a graduados, este es un proceso que tiene como objetivo principal obtener información real y útil de los egresados y graduados.

Por lo tanto es indispensable realizar un estudio sobre la empleabilidad de los egresados y graduados de la carrera de Contabilidad y Computación de los periodos 2012-2013-2014-2015 y 2016, para sugerir mejoras en la carrera y de esta manera suba el nivel académico y profesional.

1.2. Planteamiento del Problema

Entre algunas de las problemáticas que se presentan en distintas universidades del país, se puede considerar la falta de fuentes que brinden información totalmente real y verídica sobre la situación actual de los graduados, este tema en la actualidad ha tomado gran importancia debido que a medida de que la educación avanza los requisitos educativos por parte de las autoridades encargadas del proceso educativo son cada vez más exigentes.

Esto conlleva a pensar que la mayor problemática que existe es el desconocimiento de la empleabilidad real y desempeño profesional de los egresados y graduados para los periodos 2012-2013 -2014-2015 y 2016, de la Carrera de Contabilidad y Computación de la Facultad de Educación Ciencia y Tecnología de la Universidad Técnica del Norte.

A pesar de que se han realizado varias investigaciones sobre esta temática el problema aún sigue presente, puesto que el limitado seguimiento a los egresados y graduados de la carrera ha provocado que en los archivos de la institución todavía se encuentre información desactualizada de los mismos.

Otra causa latente es que en existen escasos programas de capacitación y actualización de contenidos curriculares para mejorar las habilidades de los egresados y graduados y así poder mantenerles a la vanguardia de los conocimientos, lo que ha generado un bajo discernimiento de habilidades y experiencias acorde a la formación académica.

Además, la despreocupación y de desinterés de los egresados y graduados de actualizar sus datos, ha ocasionado que sea torne difícil

localizarlos, por lo tanto surge la dificultad de comunicarse e interactuar con ellos.

1.3. Formulación del Problema

¿El estudio de seguimiento a egresados y graduados para los periodos 2012-2013-2014-2015 y 2016 de la Carrera de Contabilidad y Computación de la Facultad de Educación Ciencia y Tecnología de la Universidad Técnica del Norte, permitirá conocer la empleabilidad real y desempeño profesional de los mismos?

1.4. Delimitación

1.4.1. Unidades de Observación

Se investigó a los egresados y graduados de la Carrera de Contabilidad y Computación de la Facultad de Educación Ciencia y Tecnología de la Universidad Técnica del Norte.

1.4.2. Delimitación Espacial

La realización de esta investigación se centró en la Universidad Técnica del Norte y en la Facultad de Educación Ciencia y Tecnología. Además las encuestas y entrevistas se aplicaron en los diferentes lugares de trabajo donde se hallen las egresadas y graduados y vía internet.

1.4.3. Delimitación Temporal

La investigación se la realizó a los egresados y graduados de la Carrera de Contabilidad y Computación de los periodos 2012-2013 -2014-2015 y 2016.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Contribuir con la mejora del nivel de empleabilidad real y el desempeño profesional de los egresados y graduados para los periodos 2012-2013-2014-2015 y 2016 de la carrera de Contabilidad y Computación de la Facultad de Educación Ciencia y Tecnología de la Universidad Técnica del Norte.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual de la empleabilidad real y el desempeño profesional de los egresados y graduados de la Especialidad en Contabilidad y Computación.
- Sustentar teóricamente los aspectos relacionados con la empleabilidad, campo ocupacional, desempeño profesional, perfiles y competencias.
- Elaborar una propuesta alternativa en base a los resultados de la investigación que fortalezca la carrera.
- Difundir la propuesta diseñada a las autoridades, egresados y graduados de la carrera de Contabilidad y Computación, para que a través de esta exista una mejora en la empleabilidad de los mismos.

1.6. Justificación

El presente trabajo se realizó con el propósito de demostrar, la empleabilidad real y el desempeño profesional en los egresados y graduados de la Especialidad de Contabilidad y Computación de la Facultad de Educación Ciencia y Tecnología , por tal motivo esta investigación beneficiara a las Autoridades, estudiantes y Docentes de la Facultad de Educación Ciencia y Tecnología , lo que permitirá que todos conozcan la empleabilidad real y el desempeño laboral de los egresados y graduados con las cuales podrán demandar mejoras curriculares como base de su formación, necesidades y requerimientos del mercado laboral.

El desarrollo de esta investigación beneficia a los egresados y graduados, ya que permite que tengan la posibilidad de mejorar capacidades, destrezas y habilidades intelectuales, basadas en el pensamiento lógico. Además beneficia a las autoridades de la carrera y a la universidad en general, ya que la información en cuanto a la empleabilidad real y desempeño laboral es actual.

La investigación fue factible realizarla por la apertura y aprobación que ofrecen tanto las autoridades como el personal administrativo y docente de la Institución. La actual investigación sirve de apoyo, para conocer la situación laboral de los egresados y graduados de la Institución.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Fundamentación Teórica

2.1.1. Fundamentación Filosófica

2.1.1.1. Teoría Humanista

La educación humanista se manifiesta en los estudiantes de una manera que les ayuda a mostrarse como son ellos mismos y su relación con su entorno, es así que se puede ayudar a los estudiantes para explorar y conocer significados de las experiencias de la educación adquiridas.

La filosofía humanista genera una nueva concepción del hombre que defiende la libertad y la tendencia del ser humano a desarrollarse y promoverse, incluso más allá de los límites humanos. Los humanistas estudian no sólo los factores determinantes del comportamiento humano (inconsciente e historia de reforzamiento) sino también las tendencias innatas de éste hacia el bien, que pueden incluso alcanzar dimensiones trascendentales (Martinez, 2009, p. 1).

La teoría humanista es un modelo que trata al ser humano como ser capaz de desarrollar diversas habilidades y diversas ramas así se fomentan valores cooperativos y el desarrollo del estuante como ser único

y autentico para desarrollar el aprendizaje de una manera autentica y genuina para expresar las experiencias vividas.

La persona con perfil humanista plantea que el ser humano es un ser independiente con la responsabilidad de tomar decisiones y proponer un desarrollo profesional y personal que engloban una búsqueda del ser humano con pensamientos y sentimientos que forman un todo, desarrollando en la vida un contexto interpersonal que caracteriza la existencia que son fundamentales para las personas.

El aprendizaje en la actualidad no solo se la realiza con el fin de superación sino también para fomentar las necesidades momentáneas para adquirir destrezas específicas donde se enfrentan situaciones cotidianas donde se puede solucionar problemas de la vida real, así los estudiantes aprenden a realizar un análisis crítico que le enseña cuestiones reales y verdaderas donde prevalece la verdad.

2.1.2. Fundamentación Psicológica

2.1.2.1. Teoría Cognitiva

La teoría cognitiva manifiesta la complejidad de los seres humanos en los procesos de conducta donde las personas pueden aprender diversas acciones con consecuencias deliberadas en sus conductas y su motivación.

La teoría cognitiva tiene como visión que los seres humanos son entes que adquieren su conocimiento a través de la imitación y observación hacia los demás, en rasgos como la conducta centrándose en la jerarquía de la atención del estudiante, la retentiva y la estimulación. Todo esto lo muestra como parte de su teoría del aprendizaje (Bandura, 2013, p. 11).

Según la teoría cognitiva se fomenta la adquisición de conocimientos en los estudiantes con diversas técnicas activas que fomentan la comunicación e información para la adquisición de conocimientos, donde se valoran los procesos y las interpretaciones de los aprendizajes con modelos educativos a través de las experiencias que motivan de manera positiva que contribuye a cambiar y mejorar el desempeño estudiantil.

Bandura dice que los docentes pueden contribuir a crear diversas capacidades que pueden ser: simbolizadas, que hacen que se asuma los errores y desaciertos, de previsión que pueden fortalecer la conducta adecuada, vicaria que mediante la observación se pueden aprender de otros.

Esta teoría fomenta las recompensas positivas con cambios de conducta y apertura a nuevos conocimientos por medio de las tecnologías, mostrando el desarrollo de la observación los estudiantes pueden aprender acciones y consecuencias con características personales y acciones propias.

2.1.3. Fundamentación Pedagógica

2.1.3.1. Constructivismo

Constructivismo (educación), amplio cuerpo de teorías que tienen en común la idea de que las personas, tanto individual como colectivamente, "construyen" sus ideas sobre su medio físico, social o cultural. De esa concepción de "construir" el pensamiento surge el término que ampara a todos. Puede denominarse como teoría constructivista, por tanto, toda aquella que entiende que el conocimiento es el resultado de un proceso de la realidad que tiene su origen en la interacción entre las personas y el mundo. Por tanto, la idea central reside en que la elaboración del conocimiento constituye una

modelización más que una descripción de la realidad (Piaget, 2012, p. 211).

El aprendizaje debe ser con enfoques no solo científicos sino también se debe incorporar en la educación niveles socioemocionales donde se desarrollen sentimientos y destrezas.

Aun teniendo en cuenta la amplia variedad de versiones que coexisten bajo el marbete del constructivismo, pueden destacarse unas pocas ideas fundamentales que caracterizan a esta corriente. Entre ellas está la de las "ideas previas", entendidas como construcciones o teorías personales, que, en ocasiones, han sido también calificadas como concepciones alternativas o preconcepciones. Otra idea generalmente adscrita a las concepciones constructivistas es la del "conflicto cognitivo" que se da entre concepciones alternativas y constituirá la base del "cambio conceptual", es decir, el salto desde una concepción previa a otra (la que se construye), para lo que se necesitan ciertos requisitos.

Como consecuencia de esa concepción del aprendizaje, el constructivismo ha aportado metodologías didácticas propias como los mapas y esquemas conceptuales, la idea de actividades didácticas como base de la experiencia educativa, ciertos procedimientos de identificación de ideas previas, la integración de la evaluación en el propio proceso de aprendizaje, los programas entendidos como guías de la enseñanza, entre otros.

2.1.4. Fundamentos Sociológicos

2.1.4.1. Teoría Socio Crítica

El progreso y bienestar de las tecnologías y comunicación procura el prosperidad de los seres humanos, ya que en la actualidad estas herramientas tecnológicas están presentes en cada paso de nuestras vidas, la tecnología brinda grandes oportunidades de progreso, ya que las TICs, han mejorado la calidad de la educación brindando oportunidades sin antecedentes para alcanzar grandes niveles de desarrollo. Las tecnologías de la información y comunicación cortan distancias, potencian y dan beneficio a millones de personas a través de la red (Ortiz, 2013, p. 12).

Esta fundamentación contribuyó a la sociedad a incorporarse a la tecnología y la comunicación ya que hoy en día el mundo de la tecnología es muy competitivo y necesario.

La sociedad está en un cambio constante y desde el inicio la tecnología ha sido una herramienta de progreso y avance en los pueblos, es importante fortalecer el uso de las tecnologías de la información para el perfeccionamiento de los conocimientos específicos en los docentes y estudiantes.

En la actualidad la utilización de las tecnologías de la comunicación e información han replanteado la manera de ver la educación ya que se promueve la diversificación de servicios y una mayor cantidad de información.

El currículo educativo debe modificarse de manera gradual con la complejidad de los estudiantes y sus diversos intereses para involucrarlos de mejor manera en los aprendizajes, la educación debe constituirse una

herramienta integral que promueve el cambio constante, relacionando los diversos cambios en la sociedad apoyándose en las tecnologías actuales.

2.1.5. Fundamentación Tecnológica

Las tecnologías de la información y Comunicación ha avanzado al interior de las aulas, antes las TICs se limitaban a pocas horas en las aulas se limitaban a algunas horas por semana, en la actualidad, las diferentes herramientas de las TICs y los medios que estas se ocupan son esenciales en el desarrollo e implementación (Cherre, 2012, p. 145).

La educación fomenta y contribuye en el proceso de aprendizaje ya que las tecnologías de la información y comunicación son esenciales en los procesos actuales ya que permiten formar las mentes de los estudiantes con conocimientos enriquecidos y actuales de la Carrera de Contabilidad y Computación.

2.1.6. Empleabilidad y Competencias

El término de “Competencia” hace referencia a las características específicas del personal donde se juzgan rasgos como: personalidad, comportamientos, que promueven un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas o en mercados distintos donde se desenvuelve cada empleado.

La empleabilidad permite la posibilidad de obtener un trabajo o mantener el empleo actual pero de acuerdo a diversas en un marco satisfactorio para ambas partes, empleado y empleador.

A continuación se presenta un análisis de los términos más importantes para la investigación:

2.1.6.1. Empleabilidad

La empleabilidad es un término que hace referencia a las posibilidades que tiene un profesional de encontrar empleo. Entre los factores que entran en juego se encuentra la formación, la experiencia y las cualidades y actitudes personales.

Los trabajadores deben ir acorde con las demandas del mercado de trabajo y adaptarse a los cambios para conseguir reciclarse y no quedarse obsoleto en sus conocimientos y habilidades.

Diversos estudios hablan de seis conceptos básicos que interactúan en la empleabilidad: adecuación vocacional, competencia profesional, idoneidad, salud física y mental, recursos alternativos y relaciones interpersonales. Si cada trabajador valora cada uno de estos aspectos aplicándolos a su situación y a sus conocimientos y habilidades podrá conocer si es apto para un determinado puesto de trabajo.

En este sentido conviene hablar de la movilidad profesional. Muy valorado por las empresas y por los encargados de los procesos de selección de los departamentos de Recursos Humanos pero que no todo el mundo está dispuesto a cambiar el lugar de residencia. Además de aportar una importante experiencia personal y profesional, se mejoran las competencias idiomáticas y se conoce una nueva cultura.

La empleabilidad es un tema tratado desde muchas perspectivas. Para nuestro trabajo se adoptará un doble enfoque, determinados por las siguientes categorías:

- Empleabilidad y Economía.
- Empleabilidad y Educación.

2.1.6.2. Empleabilidad y Economía

Si bien se habla de empleabilidad desde hace más tiempo, se puede ubicar el surgimiento esta temática, con fuerza, en la década de los `90. En la Introducción hemos explorado, incluso, la antigüedad del término.

Thomas Perilleux y Rifkin son autores que relacionan la empleabilidad con la capacidad para desplazarse en el mundo laboral por diversos empleos.

Esta connotación conlleva a la necesidad planteada en el presente por las empresas, a la movilidad de sus empleados, en especial de los calificados (como los profesionales), es así que este término puede relacionarse con los términos de las competencias, así se define como la capacidad o habilidad para adaptarse rápidamente y funcionar con eficacia en cualquier contexto laboral.

También estos autores se refieren a que los cambios de residencia que deben estar considerados en la adquisición de trabajos que cuenta con puntos como disfrutar con los viajes y conocer otros lugares, resistencia al estrés, comprensión de diferentes culturas, y capacidad de establecer relaciones interpersonales.

La empleabilidad de las personas proviene en varios factores como los que se detallan a continuación:

1. Conocimientos
2. Personalidad
3. La actitud

4. Mercado

A la actitud para la búsqueda hace referencia Gabriel Kessler manifiesta que el alto desempleo de las medidas tradicionales de búsqueda de trabajo ya no dan resultado.

Es por ello que se puede manifestar que una importante labor del desempleado en el Ecuador debe ingeniárselas para encontrar las formas de buscar trabajo, tanto en relación de dependencia como por cuenta propia. Así se permitirá adquirir conocimientos sobre las nuevas y mejores formas de buscar empleo. En algunos casos las competencias de una persona la llevan a adquirir conocimientos.

2.1.6.3. Empleabilidad y Educación

Este punto es de vital importancia ya que es trascendental que una persona se eduque y que tenga una educación formal para mejorar sus oportunidades laborales, pero eso tampoco lo garantizará ya que en la actualidad el mundo laboral es muy complicado es así que una persona debe mejorar su competitividad y ser un profesional eficiente para poder conseguir un empleo o emprender una actividad económica por su cuenta.

Al realizar un análisis de la estratificación de los empleos, entre otros elementos menciona: las garantías y perspectivas de hacer carrera dentro de la empresa u organización, el nivel promedio de las calificaciones profesionales, las condiciones y medio ambiente de trabajo.

En cuanto a la segmentación de los trabajadores, incluye entre otros factores: el nivel de formación adquirido, la estabilidad de sus comportamientos, sus aspiraciones personales. De ambas categorizaciones se puede inferir una mención indirecta al tema de las

competencias, al mencionar “calificaciones profesionales”, “estabilidad de comportamientos” y “aspiraciones personales”.

2.1.7. Gestión por Competencias

La gestión por competencias es la integración de conocimientos, habilidades, actitudes, compromisos e inclinaciones que tienen las personas sobresalientes que se destacan por sus excelentes resultados profesionales y personales.

Estas características son aquellas que marcan las diferencias asociadas al éxito, por medio de comportamientos observables asociados a niveles de desempeño sobresaliente y que pueden ser transmitidos y afianzados por otras personas.

La gestión por competencias es un proceso que nos permite identificar las capacidades de las personas requeridas en cada puesto de trabajo a través de un perfil cuantificable y medible objetivamente. El objetivo principal consiste en implementar un nuevo estilo de dirección que permita gestionar los recursos humanos de una manera más integral y efectiva de acuerdo con las líneas estratégicas del negocio (La vanguardia, 2015, p. 17).

2.1.7.1. Orígenes de la Gestión por Competencias

Los estudios de David McClelland sobre la motivación describen los logros en el conocimiento acerca de qué son los motivos y cómo pueden ser medidos, avances que han llevado a un progreso sustancial en la comprensión de tres importantes sistemas motivacionales que gobiernan el comportamiento humano:

- **Los logros como motivación.** La motivación al logro se manifiesta cuando las necesidades básicas están cubiertas y orientas tu conducta a la superación personal y el auto crecimiento. De esta manera, la gente prefiere actuar en situaciones donde hay alguna posibilidad de mejoras de esta clase. No son atraídas por situaciones donde no hay posibilidades de lograr mejoras, esto es, en trabajos muy fáciles o muy difíciles; y por lo tanto no trabajan más duro cuando deben desempeñarse en ellos. Las personas con alta orientación al logro prefieren tener responsabilidad personal por el resultado.

2.1.7.2. El poder como motivación

La necesidad de poder como clave en el pensamiento asociativo representa una preocupación recurrente que impacta sobre la gente y quizá también sobre las cosas. Se ha demostrado, con experiencias que involucran sentimientos de fortaleza física o psicológica, que los más altos resultados han sido recolectados de individuos con alto conocimiento asociados con muchas actividades competitivas y asertivas con un interés en obtener y preservar prestigio y reputación (Oviedo, 2016, p. 23).

La necesidad de poder como clave en el pensamiento asociativo representa una preocupación recurrente que impacta sobre la gente y quizá también sobre las cosas. Se ha demostrado, con experiencias que involucran sentimientos de fortaleza física o psicológica, que los más altos resultados han sido recolectados de individuos con alto conocimiento asociados con muchas actividades competitivas y asertivas con un interés en obtener y preservar prestigio y reputación.

2.1.7.3. La pertenencia como motivación.

El sentido de pertenencia a una organización es el elemento que genera la mayor motivación; el sentirnos parte de algo, el haber construido una relación. Y ello va más allá de las competencias. Se puede señalar que la mayor parte de los empleados de las organizaciones pueden dar mucho más de lo que realmente dan. También que las personas tienen potencial, capacidad, y disposición. El primero es el potencial para aprender a realizar un trabajo, el segundo es la capacidad real para llevarlo a cabo, y el tercero es la disposición para realizarlo, es decir, la motivación o el interés.

Para una mejor explicación de la teoría sobre Gestión por Competencias se dividirá el tema en los siguientes aspectos:

Definiciones, donde se explicará qué significa el término competencias y la Gestión por Competencias y cómo se definen las mismas en el marco de una organización.

- Asignación de competencias a puestos.
- Selección por competencias.
- Evaluación del desempeño por competencias.
- Desarrollo de competencias.

2.1.8. Importancia de la Administración de Recursos Humanos

La administración de recursos humanos es de suma importancia para todos los gerentes, para todas las áreas. Es importante conocer las herramientas de recursos humanos porque no es bueno tomar a la persona equivocada, tener alta rotación de personal o una rotación diferente a la deseada o personal insatisfecho, que la gente no esté comprometida; que los empleados piensen que su salario es injusto; que el personal no esté capacitado, o

que estándolo en el momento de la incorporación, pierda luego su nivel (Alles, 2014, p. 11).

Estas afirmaciones manifiestan que la adecuada organización y manejo de los recursos humanos es favorable tanto para el empleado como para el empleador y la empresa ya que promueve con voluntad los objetivos del desempeño y las oportunidades y la satisfacción por cumplir con el trabajo.

Esto demuestra también que debemos dar una especial atención a este aspecto, ya que tanto se decidan a crear su propia empresa, o trabajen en una organización, se debe saber que los trabajadores son elementos muy importante en el desarrollo de cualquier actividad empresarial.

2.1.8.1. La Estrategia de Recursos Humanos

Desarrollar el potencial estratégico de las personas que integran una organización requiere un fuerte compromiso del área de Recursos Humanos con los planes estratégicos de la misma. El gerente del sector deberá abandonar el antiguo rol del jefe de personal cuya tarea finalizaba en el correcto cumplimiento de las leyes (Alles M. , 2008, p. 26).

La estrategia de recursos humanos es el plan o el enfoque global que adopta una empresa para garantizar la contribución efectiva (eficiente y eficaz) de su personal con el propósito de cumplir la estrategia empresarial.

2.1.8.2. La Función de Recursos Humanos Cambio sus Prioridades

Hasta hace pocos años la principal preocupación de un gerente de Recursos Humanos se centraba en resolver problemas gremiales, en forma casi excluyente. Hoy, además de tener bien cubiertos estos frentes, se le exigen muchas otras prioridades:

- Los empleados deben ser competitivos
- El área de Recursos Humanos debe ser absolutamente profesional
- Los Recursos Humanos se miden en resultados financieros
- Recursos Humanos debe crear compromiso, no cumplir una función de vigilancia sobre el personal

Consiste en desarrollar y administrar políticas, programas y procedimientos para proveer una estructura administrativa eficiente, empleados capaces, trato equitativo, oportunidades de progreso, satisfacción en el trabajo y una adecuada seguridad.

2.1.8.3. Objetivos Principales de Recursos Humanos

Es el mejoramiento del desempeño y de las aportaciones del personal a la organización, en el marco de una actividad ética y socialmente responsable.

- **Objetivo social** que no tiene que perder de vista a la sociedad en el aspecto ético y socialmente responsables, que siempre tiene que estar brindando fuentes de empleo a la sociedad.
- **Objetivo Corporativo** habla acerca que no tiene que pensar en el bien de una sola persona sino, en el bien colectivo, ya que el departamento de Recursos Humanos esta para organizar y administrar al personal, y se apoya en ellos para cumplir todas las metas planteadas por la empresa.

- **Objetivo Funcional** la empresa debe estar equilibrado tanto en el personal colaborador como las funciones que se les da a cada uno de ellos, para no tener falencias en las necesidades de la empresa o no incurrir al despido de personal.
- **Objetivo Personal** es un medio poderoso el cual ayuda a cumplir los objetivos individuales para cada trabajador, el cual se apoya en la organización mediante las motivaciones, incentivos y capacitación que la empresa les brinda.

2.1.9. Reclutamiento y Selección de Personal

Según (Cooper, 2004, p. 67) Manifiesta que: “Es el proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes, este procedimiento consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir que solicitantes deben ser contratados”.

Se llama reclutamiento al proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes. El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo. Se obtiene así un conjunto de solicitantes, del cual saldrán posteriormente los nuevos empleados. El proceso de selección se considera independientemente del reclutamiento (Quijano, 2015, pág. 14).

Una vez que se dispone de un grupo idóneo de solicitantes obtenido mediante el reclutamiento, se da inicio al proceso de selección. Esta fase implica una serie de pasos que añaden complejidad a la decisión de contratar y consumen cierto tiempo. Estos pasos

específicos se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso se inicia en el momento en que una persona solicita el empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes (Aebli, 2015, p. 19).

Esta actividad corre el riesgo de ser juzgada como un trámite esencialmente burocrático. En muchos departamentos de personal se integran las funciones de reclutamiento y selección en una sola función que puede recibir el nombre de contratación y constituye con frecuencia la razón esencial de la existencia de los mismos.

Este punto manifiesta sobre la selección del personal que tiene cada empresa y sobre como llenan cada vacante es así que de esta manera cada empresa debe seleccionar los mejores profesionales para ocupar un determinado cargo. Así a continuación se detallan los puntos que se deben tomar en cuenta para la selección del personal.

2.1.9.1. Reclutamiento

(Dessler, 2014, p. 27) El reclutamiento se orienta a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar los puestos de trabajo en convocatoria dentro de la organización, el reclutamiento divulga y ofrece al mercado de Recursos Humanos dentro y fuera de la empresa las oportunidades de empleo que se presente cubrir.

El reclutamiento hace referencia a los procesos para incluir en empresa al proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes.

2.1.9.2. Reclutamiento Interno

El reclutamiento interno se trata de cubrir la vacante mediante la reubicación de los colaboradores ya sea transfiriéndolos con y sin promoción o ascendiéndolos. Sin embargo, para que el departamento de recursos humanos efectúe un reclutamiento interno de manera eficaz se deben tomar en cuenta la colocación de avisos de vacantes de empleo en los murales, tableros y boletines de la empresa (RRHH-WEB, 2017).

(Cooper, 2004, p. 47) “Cuando la empresa trata de llenarlo mediante la promoción de sus empleados, mediante este procedimiento la organización también puede aprovechar la inversión que ha realizado en reclutamiento, selección, capacitación, y desarrollo de su personal”

El reclutamiento hace referencia a los procesos para incluir en empresa a candidatos de los empleados internos y que quieren obtener un puesto mejor o superarse.

2.1.9.3. Reclutamiento Externo

(Chaveniato, 2011, p. 14) El reclutamiento se denomina externo cuando abarca candidatos reales o potenciales, disponibles u ocupados en otras empresas. Se denomina interno cuando aborda candidatos reales o potenciales ocupados únicamente en la propia empresa y su consecuencia es el proceso de Recursos Humanos.

El reclutamiento externo opera con candidatos que no pertenecen a la organización. Cuando se presenta una vacante, la organización intenta llenarla con personal de afuera.

El reclutamiento es externo cuando al existir determinada vacante, una organización intenta llenarla con personas extrañas, vale decir, con candidatos externos atraídos por las técnicas de reclutamiento. El reclutamiento externo incide sobre los candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones (Adminblog, 2017).

2.1.9.4. Selección

(Cooper, 2004, p. 122) “La selección de personal consiste en escoger de varios postulantes al mejor, y busca solucionar problemas fundamentales como la adecuación del hombre al cargo, y la eficiencia del hombre en el cargo”.

Este punto hace referencia a la selección del personal adecuado para un determinado puesto de trabajo con competencias adecuadas para desarrollar de una mejor manera.

La Selección de personal es un proceso de previsión que procura prever cuáles solicitantes tendrán éxito si se les contrata; es al mismo tiempo, una comparación y una elección. Para que pueda ser científica, necesita basarse en lo que el cargo vacante exige de su futuro ocupante (es decir, las exigencias del cargo o descripción del puesto). Así, el primer cuidado al hacer la selección de personal es conocer cuáles son las exigencias del cargo que será ocupado. (Genesis, 2017)

2.1.9.5. Especificación del cargo

“Es una remuneración sistemática de los requisitos personales necesarios para el desempeño adecuado de las tareas que componen el cargo. Se extrae la información del análisis de cargo determinando los conocimientos y competencias necesarias para ocupar el mismo”.
(CMAP, 2017, p. 1)

La especificación de un cargo en un puesto de trabajo es la lista de los requerimientos humanos de un puesto, o sea la educación, capacidad, experiencia previa, personalidad, necesaria para cubrir un puesto.

2.1.9.6. Convocatoria

(Dolan, 2007, p. 147) “Llamar a un grupo de personas para que concurren a un lugar determinado a la realización de un evento en particular.

Una convocatoria es como una invitación a participar en algo, puede ser a realizar un trabajo, estudios, concursos, donde se somete a un concurso sobre un puesto de trabajo determinado.

2.1.9.7. Pruebas de Conocimientos y Habilidades

(Delgado, 2008, p. 52) “Sirven para evaluar el grado de nociones, conocimientos, y habilidades mediante el estudio, la práctica o ejercicio”.

Son aquellos que Buscan evaluar el grado de nociones, conocimientos y habilidades adquiridas a través de estudios, prácticas o ejercicios.

2.1.9.8. Entrevista

(Chaveniato, 2011, p. 14), “Es el factor influyente en la decisión final respecto a la aceptación o no de un candidato al empleo. La entrevista de selección debe ser dirigida con gran habilidad y tacto, para que realmente pueda producir los resultados esperados”.

La entrevista es un acto de comunicación oral o escrito que se establece entre dos o más personas con el fin de obtener una información o una opinión.

2.1.9.9. Guía de entrevista

Esta herramienta es funcional tanto para el área de recursos humanos en lo que corresponde a la selección de personal; así como en entrevistas que se lleven a cabo para recolectar información que será útil en el análisis de procesos para identificar información para la elaboración de planes de mejora y procesos de análisis de problemas (Dessler, 2014, p. 14).

La entrevista es una conversación realizada para ver las capacidades de las personas para un determinado cargo donde se puede realizar un análisis adecuado sobre las necesidades de una determinada empresa.

2.1.9.10. Informe de selección

(Madelaine, 2014) Tiene la finalidad de comunicar a otras personas los resultados obtenidos por uno o varios individuos en una situación donde el objetivo fundamental del evaluador es tomar una decisión que se adecue a las condiciones y a los intereses que se tienen.

Este punto hace referencia al fin de la selección del personal y se ha tomado la decisión para optar con un cargo determinado.

2.1.9.11. Verificación de antecedentes laborales

(Chaveniato, 2011, p. 17) Está dirigido a indagar sobre el desempeño del candidato, la comprobación de esas referencias pretende cotejar lo que en la entrevista el postulante ha mencionado.

Esto hace referencia a las experiencias de los postulantes para un determinado cargo en una empresa.

2.1.9.12. Examen médico

(Delgado, 2008) Averiguar el estado de salud con la finalidad de determinar una presunta enfermedad, de manera que se evite seleccionar personal con problemas de tipo médico.

Este punto hace referencia a la situación médica de un determinado individuo para que la empresa esté atenta a algún problema de salud que tenga un empleado.

2.1.9.13. Orden de prioridades

Establecer las diferentes prioridades entre un conjunto de aspirantes, que se lo deberá realizar en igualdad de condiciones evitando tener algún privilegio por alguien. (Salomón, 2015, p. 9)

El orden de las prioridades en un conjunto de personas que aspira un determinado cargo hace referencia a que debe enfocarse como primera prioridad sus actividades laborales dejando de lado otras ocupaciones.

2.1.9.14. Decisión final

(Madelaine, 2014, p. 14) La decisión final corresponde al jefe o jefes inmediatos del futuro empleado, por ser el directo responsable del trabajo del futuro subordinado; al departamento de selección de personal corresponde un papel asesor en dicha decisión final.

Este punto hace referencia a que la empresa toma la decisión adecuada con sus intereses para el contrato de una determinada persona.

2.1.9.15. Contratación

Este punto hace referencia a toda la parte legal de la contratación de una determinada persona para comenzar a desarrollar las actividades laborales.

2.1.10. Valores importantes para la empleabilidad

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

2.1.10.1. Apoyo a los compañeros

(Alles M. , 2008, p. 86) “Hace referencia a la capacidad de confiar en los demás como sistemas de apoyo informales. Estas relaciones están basadas en la confianza mutua y el respeto, mediante los cuales los profesionales reciben una información informal de sus resultados”.

El apoyo a los compañeros hace referencia a las relaciones intrapersonales que se debe tener para desarrollar un determinado trabajo y realizarlo de mejor manera.

2.1.10.2. Autodirección basada en el valor.

Crear una autodirección con el apoyo de otras personas, en la que la organización permite progresivamente que los trabajadores profesionales del conocimiento confíen entre sí en un sistema informal de apoyo.

2.1.10.3. Responsabilidad personal

Se manifiesta como la capacidad de poner el acento en la responsabilidad basada en objetivos acordados mutuamente entre empleador y empleado para acrecentar los resultados positivos de los profesionales que están motivados por el nivel de contribución y control que pueden aportar personalmente a la empresa.

2.1.10.4. Innovación del conocimiento

Hace referencia al proceso de crear conocimiento nuevo mediante la improvisación, la experimentación, la creatividad y el contacto directo. El resultado es la clave de conocimiento que está vinculado con una persona o un equipo.

2.1.10.5. Profesionales inteligentes

Se manifiesta como las capacidades individuales de las personas, cualificadas ya por sí mismas, que trabajan en equipo para construir, compartir y obtener beneficios del conocimiento.

2.1.10.6. Conocimiento inteligente

Es el conocimiento que añade valor real a la compañía mediante la gestión del conocimiento; de esta manera, este conocimiento circula entre las distintas unidades de la organización o de la empresa o del servicio, para beneficio de todos. Su fuerza mantiene unida a una compañía y mejora los resultados de todos.

2.1.11. Competencias Conductuales

Las competencias conductuales son habilidades y destrezas metodológicas y sociales que definen el estilo de actuación requerido y permiten distinguir una actuación de mayor calificación; es decir el “cómo hacer bien el trabajo.

Se manifiesta como un conocimiento del negocio, toma de decisiones, resolución de problemas, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, entre

otras, así estas competencias pertenecen a la clasificación de: competencia de atributos personales, veamos su definición: Son los atributos de trasfondo que ocasionan un desempeño laboral exitoso, estas características poseídas por las personas definen el campo de lo que quieren hacer y cuentan con un desempeño superior en el trabajo.

2.1.11.1. Compromiso

Sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar o instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes. Prevenir y superar obstáculos que interfieren con el logro de objetivos del negocio. Controlar la puesta en marcha de las acciones acordadas. Cumplir con sus compromisos tanto personales como profesionales.

2.1.11.2. Ética

Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando las políticas organizacionales. Implica sentir y obrar de este modo en todo momento tanto en la vida profesional y laboral como en la vida privada, aún en forma contraria a supuestos intereses propios o del sector/organización al que pertenece, ya que las buenas costumbres y los valores morales están por encima de su accionar y la empresa así lo desea y lo comprende.

2.1.11.3. Prudencia

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

2.1.11.4. Justicia

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

2.1.11.5. Fortaleza

Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad.

2.1.11.6. Orientación al cliente

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aun aquéllas no expresadas. Implica esforzarse por conocer y resolver los problemas del cliente, tanto del cliente final a quien van dirigidos los esfuerzos de la empresa como los clientes de los propios clientes y todos aquellos que cooperen en la relación empresa-cliente, como el personal ajeno a la organización. No se trata tanto de una

conducta concreta frente a un cliente real como de una actitud permanente de contar con las necesidades del cliente para incorporar este conocimiento a la forma específica de planificar la actividad.

2.1.11.7. Orientación a los resultados

Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización. Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados, Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización.

2.1.11.8. Calidad del trabajo

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

2.1.11.9. Sencillez

Es la capacidad de expresarse sin dobleces ni engaños, diciendo siempre la verdad y lo que siente. Generar confianza en superiores,

supervisados y compañeros de trabajo. La sencillez es reconocida por otras personas con las que se interactúa, por ejemplo los proveedores o los clientes. Buscar nuevos y mejores caminos para hacer las cosas evitando las soluciones burocráticas.

2.1.11.10.Adaptabilidad al cambio

Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización.

2.1.11.11.Temple

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

2.1.11.12.Perseverancia

Firmeza y constancia en la ejecución de los propósitos. Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de

acciones y emprendimientos de manera estable o continua hasta lograr el objetivo. No hace referencia al conformismo; al contrario, alude a la fuerza interior para insistir, repetir una acción, mantener una conducta tendiente a lograr cualquier objetivo propuesto, tanto personal como de la organización.

2.1.11.13.Integridad

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

2.1.11.14.Iniciativa

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

2.1.11.15.Innovación

Es la capacidad para modificar las cosas incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas

y diferentes ante problemas o situaciones requeridos por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe.

2.1.11.16. Flexibilidad

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

2.1.11.17. Empowerment

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

2.1.11.18. Autocontrol

Dominio de sí mismo. Es la capacidad de mantener controladas las propias emociones y evitar reacciones negativas ante provocaciones,

oposición u hostilidad e otros o cuando se trabaja en condiciones de estrés. Asimismo, implica la resistencia a condiciones constantes de estrés.

2.1.11.19. Desarrollo de las personas

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

2.1.11.20. Conciencia organizacional

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

2.1.11.21. Actitud frente a la búsqueda

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

2.1.11.22. Actitud Pasiva

No realizar ningún esfuerzo y se espera que la situación se arregle sola. Esta actitud pasiva ya que se concede mucha importancia a los factores externos y muy poco a los internos.

2.1.11.23. Actitud Activa no Planificada

Se puede dar por las siguientes causas:

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

2.1.11.24. Actitud Activa Planificada

Esta actitud se manifiesta para darle menos importancia a los factores externos, y ser consciente de los cambios que se pueden producir incidiendo en los factores internos para conseguir un empleo.

2.1.11.25. Estrategia

Método + disciplina + esfuerzo = buena búsqueda de empleo

Hay que tomar en cuenta que es un proceso, en muchos casos no lineales, es decir, que se puede pasar de una actitud pasiva a activa planificada y volver a la pasiva o no planificados.

2.1.12. El Mercado

Se entiende por mercado el lugar en que asisten las fuerzas de la oferta y la demanda para realizar las transacciones de bienes y servicios a un determinado precio.

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

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

2.1.12.1. Estudio de mercado.

Es la función que vincula a consumidores, clientes y público con el mercado a través de la información, la cual se utiliza para identificar y definir las oportunidades y problemas de mercado; para generar, refinar y evaluar

las medidas de mercadeo y para mejorar la comprensión del proceso del mismo.

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

2.1.12.2. Antecedentes del estudio de mercados

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

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

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

2.1.12.3. Crecimiento Poblacional

Montalvo, José Gordillo (1986) “En el crecimiento de la población ecuatoriana poca influencia tienen los movimientos migratorios, toda vez que numéricamente se compensa las emigraciones internacionales con las inmigraciones también internacionales”.

2.1.12.4. Calidad de Vida

(Wild & Wild, 2013, p. 64) La expresión Calidad de Vida aparece en los debates públicos en torno al medio ambiente y al deterioro de las condiciones de vida urbana. Durante la década de los 50 y a comienzos de los 60, el creciente interés por conocer al bienestar humano y la preocupación por las consecuencias de la industrialización de la sociedad hacen surgir la necesidad de medir esta realidad a través de datos objetivos, y desde las Ciencias Sociales se inicia el desarrollo de los indicadores sociales, estadísticos que permiten medir datos y hechos vinculados al bienestar social de una población. Estos indicadores tuvieron su propia evolución siendo en un primer momento referencia de las condiciones objetivas, de tipo económico y social para en un segundo momento contemplar elementos subjetivos.

2.1.12.5. Nivel de empleo

(Samuelson, 2010, p. 91) El alto empleo es un problema tanto económico como social. El empleo es un problema económico por representa el desperdicio en un recurso valioso. Así mismo, es un gran problema social por que causa un sufrimiento enorme cuando los trabajadores desempleados luchan por sobrevivir con sus reducidos ingresos.

Grado de utilización de los recursos productivos de una economía. Cuando el grado de utilización de dichos recursos es del 100 por 100 se dice que la situación es de pleno empleo. En general, cuando se habla de

nivel de empleo o de ocupación de una economía se suele hacer referencia únicamente al grado de ocupación del factor trabajo.

Circunstancia que otorga a una persona la condición de ocupado, en virtud de una relación laboral que mantiene con una instancia superior, sea ésta una persona o un cuerpo colegiado, lo que le permite ocupar una plaza o puesto de trabajo. Las personas con empleo constituyen un caso específico de personas que realizan una ocupación”.

2.1.12.6. Nivel de Ingreso Económico

(William, 2010, p. 37) “El crecimiento económico representa la expansión del PIB potencial nacional. En otras palabras, el crecimiento económico ocurre cuando la frontera de posibilidades de producción de un país se desplaza a la derecha”.

2.1.12.7. Pobreza

(Madelaine, 2014, p. 149) Los partidarios de acciones gubernamentales fuertes consideran que la pobreza es resultado de condiciones sociales y económicas sobre las cuales los pobres tienen poco control. Ellos destacan la desnutrición, las malas escuelas, las rupturas familiares, la discriminación, la falta de oportunidades de trabajo y un ambiente peligroso como determinantes centrales de la suerte de los pobres.

2.1.13. Desempeño laboral

2.1.13.1. Definición

El desempeño laboral se puede definir como la actuación y manifestación de las funciones y tareas que realiza un trabajador en un determinado cargo laboral así se trata de las actuaciones específicas con la idoneidad para el cargo.

Se puede manifestar que el desempeño laboral es donde el individuo refleja sus competencias laborales que alcanzan los resultados esperados para diversas exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa para contribuir a los resultados esperados en la generación de mejor rendimiento donde se espera crecimiento empresarial.

El término desempeño laboral hace referencia a lo que hace el trabajador con diversos aspectos esenciales en la cadena productiva con diversas aptitudes: como eficiencia y calidad en las diversas actividades asignadas en la cadena de la productividad, tomando en cuenta el desempeño de las ocupaciones donde existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño laboral y la idoneidad demostrada.

2.1.13.2. El desempeño laboral en el Ecuador

El desempeño laboral en el Ecuador para la segunda mitad del año 2016, según la CEPAL manifiesta que el desempeño laboral incide en la tasa de ocupación, así el nivel de eficiencia y calidad laboral ha hecho que en el país la competitividad aumente y se genere niveles de desempleo y sub empleo mayores que hace décadas atrás.

El desempeño laboral negativo está influenciado con diversas situaciones sobre malos funcionarios en el ámbito público sobre coimas y desatención a sus funciones y obligaciones.

2.1.13.3. El desempeño y desarrollo profesional

Con respecto al desempeño laboral y al desarrollo profesional existen diversas posiciones ya que estos términos van ligados a la evaluación sobre cómo se realiza una determinada función.

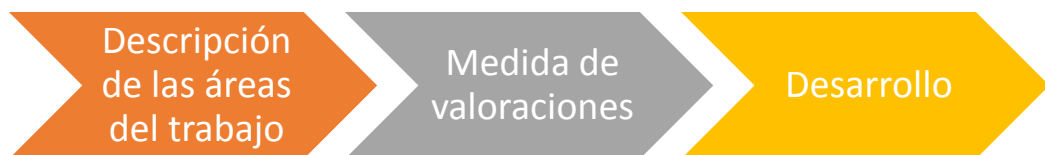
Es por lo tanto que las experiencias demuestran valoraciones que pueden producir incentivos o gratificaciones que premien el buen desempeño laboral, aunque también es posible que se genere incomodidad por las evaluaciones realizadas ya que no siempre los resultados serán los mejores.

Para ello se ponen a disposición de los responsables de realizar este tipo de evaluación una serie de herramientas y procedimientos que permitan ser objetivos y homogeneizar la actuación a llevar a cabo en el desarrollo de esta actividad.

2.1.13.4. En qué consiste la desempeño laboral

El desempeño laboral consiste en procesos sistemáticos y periódicos con calificaciones cuantitativas y cualitativas dependiendo el cargo desempeñado y de acuerdo al puesto de trabajo que desempeñe.

A continuación se presenta los pasos a seguir para la evaluación del desempeño laboral:



Con estos aspectos se puede decir que para cualquier empresa se desarrolle y prograse la evaluación debe ser parte de las políticas empresariales para desarrollar el máximo potencial de los empleados.

Es por ello que en las empresas deben existir diversos canales de comunicación para que todos estos aspectos sean utilizables en el adecuado desempeño laboral.

2.1.13.5. Factores que influyen en tu desempeño laboral

Existen diversos factores que motivan el desarrollo profesional como la motivación, nuevos aprendizajes y la capacidad de adaptabilidad en los diversos cargos que se desempeñan.

Se presenta a continuación una lista de factores que pueden contribuir a mejorar el desempeño laboral.

➤ Factor de capacidades y conocimientos

- Capacidades, habilidades y/o conocimiento escaso sobre el acceso al puesto (baja cualificación para un desempeño satisfactorio).
 - Deterioro con el tiempo de las capacidades, habilidades y/o conocimientos debido a una asignación temporal a otro puesto y/o falta de práctica continua de la capacidad.
 - Fracaso a la hora de modificar o actualizar las capacidades, habilidades y/o conocimientos para mantenerse al día ante los cambios laborales (obsolescencia laboral debida a nuevas tecnologías, herramientas y conocimiento

➤ Factores personales

- Características personales discrepantes con el puesto de trabajo (valores intereses, hábitos laborales)
- Delimitación debida a desórdenes físicos y/o emocionales.

- Circunstancias y/o presiones adversas externas al trabajo (por ejemplo presiones familiares, problemas financieros y conflictos personales).

- Ocurrencia de conflictos interpersonales en el trabajo que son específicos para los requisitos de desempeño (por ejemplo relaciones con los superiores, colegas, proveedores y clientela).

➤ **Condiciones del ambiente organizativo/institucional**

- Requisitos laborales ambiguos o inapropiados, como la falta de claridad de las asignaciones, la sobrecarga de trabajo y las asociaciones conflictivas.

- Deficiencias en la estructura operativa de la organización /institución

- Facilidades, provisiones, recursos de apoyo inadecuados (insuficiente iluminación, ventilación, herramientas, personal de apoyo y materiales)

- Insuficiente sistema de recompensa (compensación, beneficios complementarios, estatus, reconocimiento y oportunidades de ascenso).

2.2. Posicionamiento personal

En la época actual de la revolución científica y tecnológica, de la informática y la comunicación, se requiere de personas con la posesión de destrezas y habilidades para procesar y utilizar la información en el planteamiento y desarrollo de soluciones acordes a las necesidades de la sociedad.

Esta investigación se basa a la falta de un proyecto en la Empleabilidad real y Desempeño Laboral de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología Especialidad de Licenciatura en Contabilidad y Computación. Originado por la escaso interés de las autoridades, docentes y personal Administrativo en relación al desarrollo laboral de los egresados y graduados.

La presente investigación fue factible ejecutarla ya que la Institución proporciono toda la información necesaria para realizar este proyecto, brindando la oportunidad de ejecutar, el mismo que permitirá obtener resultados positivos y reales sobre la Empleabilidad y el Desempeño Laboral de los egresados y graduados.

Tiene su fundamento en teorías, aspectos relacionados con la empleabilidad y competencias que el estudiante adquiere a través de vivencias, les reflexiona y les organiza sistémicamente para aplicarse en sus experiencias laborales, en el campo de la Contabilidad y la Computación. Solo se perfecciona los conocimientos alcanzados en las aulas a través de la práctica cotidiana, como resultado de la exposición directa ante situaciones que le permita al egresado involucrarse, poniendo en funcionamiento los sentidos para percibir y generar espacios de reflexión sobre su desempeño profesional.

Para mejorar las competencias de los egresados de la carrera de contabilidad y computación, se debe lograr satisfacer todas las necesidades de las organizaciones, los trabajadores impresionarlos desde el primer momento. Por esta razón, se les recomienda los siguientes consejos:

Se recomienda a los egresados que, en la medida de lo posible, culminen sus estudios. Esto les brindará muchísimo más valor a la hora obtener un empleo.

Si el profesional tiene la opción de tomar un curso de especialización adicional a su carrera, debe hacerlo para que esto aumente puntos en su perfil.

Las empresas exigen cada vez más personas con dominio de otro idioma diferente al español.

Se requiere de personal con altas habilidades en informática.

Las empresas están demandando profesionales con un alto sentido de aceptar retos.

Las instituciones requieren personas comprometidas y leales con los objetivos corporativos. De esta manera, van a garantizar que todos sus empleados luchen por el mismo fin.

Obtener un empleo en estos sectores de la administración y la educación se convertirá en una tarea interesante para los profesionales en el área de contabilidad y computación. Esto es porque habrán muchas vacantes disponibles, pero ellos deberán prepararse para ser los mejores candidatos y esto, evidentemente, generará un proceso más competitivo.

2.3. Glosario de términos

Competencias: Conjunto de actitudes, habilidades, experiencias, conocimientos y valores que posee un individuo.

Competencias genéricas: Este tipo de competencias no están ligadas a una ocupación en particular.

Competencias transferibles: se adquieren mediante procesos sistemáticos de enseñanza y aprendizaje

Competencias generativas: permiten un desarrollo continuo de nuevas capacidades.

Contrato de trabajo: según el código de sustantivo del trabajo (art 22) “es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”

Eficacia: Capacidad de un individuo para cumplir con los objetivos propuestos.

Eficiencia: “Logro de metas con la menor cantidad de recursos”

Efectividad: Suma de eficacia y eficiencia.

Empleabilidad: Condición de preparación para afrontar demandas inmediatas o futuras del mercado de trabajo que revela los recursos del trabajador su capacidad para utilizarlos en el trabajo.

Empleador: Persona natural o jurídica que accede a los servicios de una persona mediante un contrato de trabajo.

Mercado Laboral: Ámbito donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo

Outsourcing: Modalidad de contratación por la que una compañía contrata a otra compañía externa para realizar servicios que originalmente se realizaba en la propia empresa. El objetivo es reducir costos y mejorar los servicios.

Productividad: “Relación productos – insumos en un periodo específico con la debida consideración de calidad”

Selección de personal: Procedimiento por el cual se eligen las personas idóneas para ocupar un puesto de trabajo y realizar sus respectivas funciones.

Trabajo: El código de sustantivo del trabajo (art 5) es “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”

2.4. Subproblemas e interrogantes de investigación

¿Cuál es la Situación actual de la empleabilidad real y el desempeño profesional de los egresados y graduados de la Especialidad en Contabilidad y Computación?

¿La sustentación teórica orientara a la investigación de aspectos relacionados con la empleabilidad y el desempeño profesional?

¿Qué propuesta será necesaria para mejorar la empleabilidad y el desempeño laboral de los estudiantes para fortalecer la carrera de Contabilidad y Computación?

¿Difundir la propuesta, permitirá optimizar la empleabilidad real y la situación laboral de los egresados y graduados de la Especialidad de Contabilidad y Computación de la Facultad de Educación Ciencia y Tecnología periodos 2012-2013-2014-2015 y 2016 de la Universidad Técnica del Norte?

2.5. Matriz Categorial

Tabla 1 Matriz Categorial

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIÓN	INDICADOR
EMPLEABILIDAD	Se puede decir que la empleabilidad es la suma de todas las habilidades, actitudes, conocimientos, experiencias y valores que posee una persona para poner al servicio de organizaciones o instituciones donde se labora.	Empleabilidad Gestión por Competencias Importancia de la Administración de Recursos Humanos y sus Factores Valores importantes para la Empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Datos informativos y demográficos ➤ Condiciones de estudio ➤ Situación laboral actual ➤ Formas de conseguir trabajo ➤ Ingreso mensual
DESEMPEÑO PROFESIONAL	Es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.	Desempeño laboral Factores del desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desempeño ➤ Capacitación ➤ Conocimientos, habilidades y destrezas. ➤ Competencias profesionales y personales ➤ Estudios profesionales sirven de apoyo ➤ Estudios adicionales ➤ Inserción laboral

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipos de Investigación

Los tipos de investigación utilizados en la investigación sobre el estudio de Empleabilidad real y situación laboral de los egresados y graduados de la Especialidad de Contabilidad y Computación de la Facultad de Educación Ciencia y Tecnología periodos 2012-2013-2014-2015 y 2016 de la Universidad Técnica del Norte son los siguientes:

3.1.1. Descriptiva

Se utilizó para estar al tanto de la situación, práctica y actitud de cada egresado y graduado de la carrera de contabilidad y computación de la Universidad técnica del Norte.

Aquí se recogió los datos sobre la base de las interrogantes de la investigación que exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego se analizó minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

3.1.2. De campo

Fue posible analizar sistemáticamente las causas y consecuencias del problema de investigación, para así poder comprender la realidad, naturaleza y los factores constituyentes de los egresados y graduados.

3.1.3. Propositiva

Permitió analizar las falencias y las virtudes de los egresados y graduados de la carrera de Contabilidad y Computación, solucionar los problemas encontrados en la investigación sobre las competencias laborales de los mismos.

3.1.4. Documental

Fue una investigación documental ya que se recopiló información, se investigó documentos y fuentes de información como libros, folletos, páginas web, e-books, revistas físicas y digitales, entre otras, donde se tomó referencias totales y parciales, con diferentes opiniones de autores de donde se fundamentó cada una de las teorías e investigaciones, en todos los tipos de investigación antes mencionados por lo que se tomó citas o lugares donde se halló la información, además sirvió para la elaboración de un documento donde se mejore la empleabilidad de los egresados de la carrera de Contabilidad y computación de la Universidad Técnica del Norte.

3.2. Métodos

3.2.1. Método Histórico – Lógico

Este método se utilizó para la recopilación de información histórica y sustancial, de la empleabilidad de los egresados de la carrera de Contabilidad y computación de la Universidad Técnica del Norte , para en base a esto, reformular estrategias que contribuyan a solucionar la problemática.

3.2.2. Analítico - Sintético

En la investigación este método fue utilizado para facilitar la formulación de conclusiones y recomendaciones que fueron una parte esencial en este proceso investigativo, además permitió partir de teorías y sustentos que generen conocimientos mediante el estudio de información en el marco teórico de varios autores que sustentan las bases teóricas para fortalecer los conocimientos acerca de la empleabilidad y desempeño laboral.

3.2.3. Inductivo – Deductivo

Este método fue utilizado, ya que se trabajó de teorías generales a conceptos particulares a cerca del tema de investigación, con esto se realizó las encuestas para poder elaborar conclusiones y recomendaciones, así como también permitió elaborar el objetivo general.

3.2.4. Estadístico

Este método se utilizó en la recopilación, procesamiento, descripción e interpretación de los datos.

3.3. Técnicas e Instrumentos

3.3.1. Encuestas

Se formuló un modelo de encuesta para recolectar información de los egresados y graduados de la carrera de Contabilidad y Computación de la Universidad Técnica del Norte con preguntas cerradas y de selección múltiple, que facilito su comprensión. La encuesta aplicada estuvo conformada por 14 preguntas para los Egresados y Graduados y 7 preguntas para los empleadores.

3.4. Población

La población seleccionada se lo aplico a egresados y graduados de la carrera de Licenciatura en Contabilidad y Computación, correspondiente al periodo 2012-2013-2014-2015 y 2016.

Tabla 2 *Población*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE			
FACULTAD DE EDUCACIÓN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
EGRESADOS Y GRADUADOS AÑOS 2012, 2013, 2014 ,2015 y 2016			
AÑOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2012	1	20	21
2013	2	34	36
2014	3	8	11
2015	8	30	38
2016	4	15	19
TOTAL	18	107	125

Fuente: Sistema Informático Integrado UTN

3.5. Muestra

En la muestra no se aplica debido a que la población no supera a los límites establecidos de 100, por cuanto en los registros constan 125 pero los informantes encuestados fueron solamente 75 quienes participaron, los restantes hubo la dificultad en cuanto a su ubicación.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Encuesta a Egresados y Graduados

1. Datos informativos

a) Género

Tabla 3 Género

GÉNERO	Nº	%
Masculino	8	11
Femenino	67	89
TOTAL	75	100

Fuente: Tomado de encuesta al Egresado y Graduado

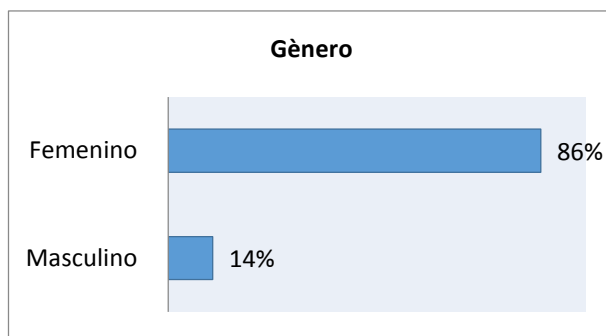


Figura 1 Género

Interpretación

Según los resultados obtenidos podemos llegar a la conclusión que la gran parte de los encuestados son de género femenino, mientras que en un porcentaje muy bajo corresponde al género masculino, es decir la mayoría de las mujeres se inclinan por la carrera de docencia en Contabilidad y Computación.

1. Datos informativos

1.1 Número de egresados y Graduados

Tabla 4 Número de Egresados y Graduados

DATOS	N^a	%
Graduado	61	81
Egresado	14	19
TOTAL	75	100

Fuente: Tomado de encuesta al Egresado y Graduado

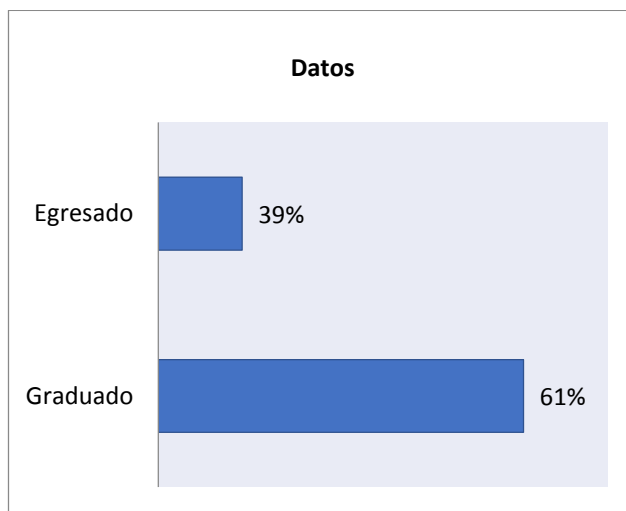


Figura 2 Datos de Egresados y Graduados

Interpretación

Según la encuesta realizada se puede llegar a la conclusión que la mayor parte de los estudiantes lograron terminar sus estudios con éxito, mientras que en un porcentaje menor se refleja que van por un amplio desempeño en poder concluir con sus propósitos de graduarse.

2. ¿Actualmente está laborando?

Tabla 5 Labor de trabajo

SITUACIÓN ACTUAL	F	%
Si	63	84
No	12	16
TOTAL	75	100

Fuente: Tomado de encuesta al Egresado y Graduado

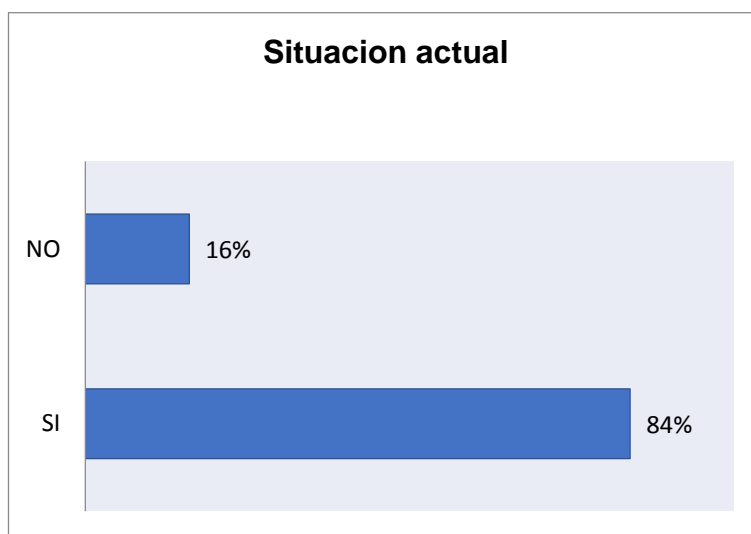


Figura 3 Actual trabajo

Interpretación

Se refleja un alto porcentaje en donde enfoca que los graduados actualmente están laborando en varios sitios y establecimientos, lo cual es un resultado positivo y una gran satisfacción del buen trabajo de los docentes y un amplia acogida en el mercado laboral, mientras que una pequeña cantidad de estudiantes se verifica que aún están desempleados debido a varias situaciones que enfrentan a través de la sociedad.

3. ¿Cuándo comenzó a trabajar?

Tabla 6 Inicio de trabajo

Inicio de trabajo	F	%
Antes de Graduarse	37	49
Después de Graduarse	38	51
TOTAL:	75	100

Fuente: Tomado de encuesta al Egresado y Graduado

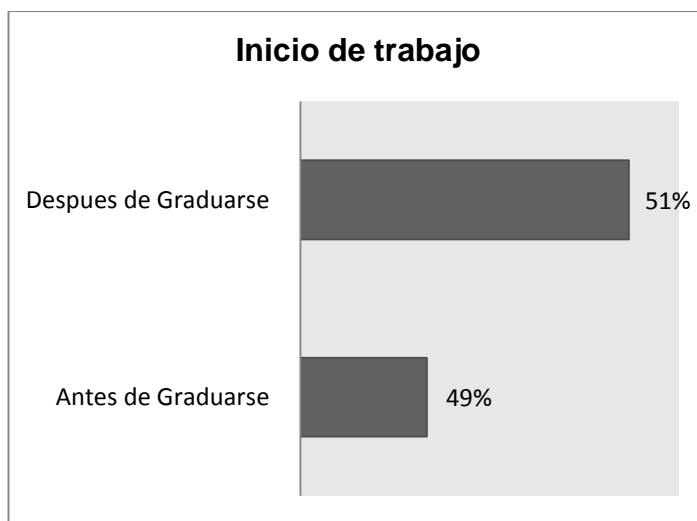


Figura 4 Inicio de trabajo

Interpretación

En cuanto al estado laboral de los egresados y graduados se puede observar que en gran parte de los casos empezaron a trabajar antes de obtener su título de Licenciatura en Contabilidad y Computación demostrando que tiene mucha aceptación en el campo laboral, mientras que en un bajo porcentaje se visualiza que no consiguieron trabajo debido a que existe varias circunstancias que no les permite trabajar.

4. ¿Su trabajo actual corresponde a la especialidad que estudió en la Universidad?

Tabla 7 Trabaja en docencia

TRABAJA EN DOCENCIA	F	%
Si	23	31
No	52	69
TOTAL	75	100

Fuente: Tomado de encuesta al Egresado y Graduado

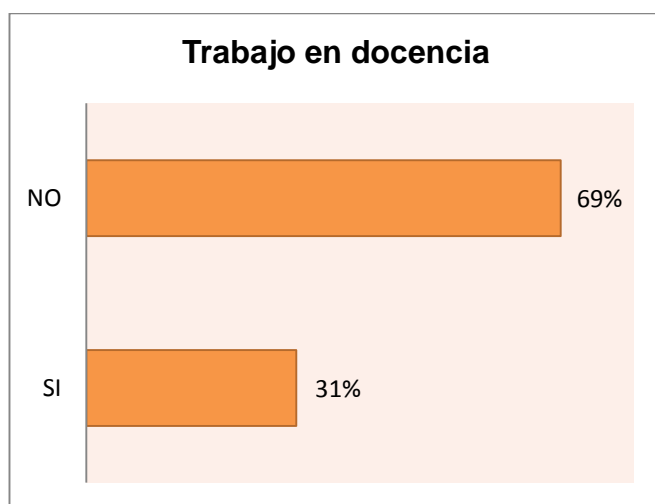


Figura 5 Trabajo en docencia

Interpretación

En cuanto a la pregunta 5 se puede llegar a la conclusión que el porcentaje más alto no desempeña un trabajo referente a la profesión o disponen de un trabajo ocasional. También se puede decir que el menor porcentaje aplica el trabajo en la especialidad que se graduó y la ejerce con responsabilidad.

5. ¿Cuál considera usted que sea la causa de desempleo?

Tabla 8 Causas de Desempleo

Causas de Desempleo	F	%
Empleos no beneficiosos	11	15
El titulo no es de mucha utilidad	18	24
Ocupaciones familiares	21	28
Desinterés	0	0
Empleos en áreas demasiado alejadas	25	33
TOTAL	75	100

Fuente: Tomado de encuesta al Egresado y Graduado

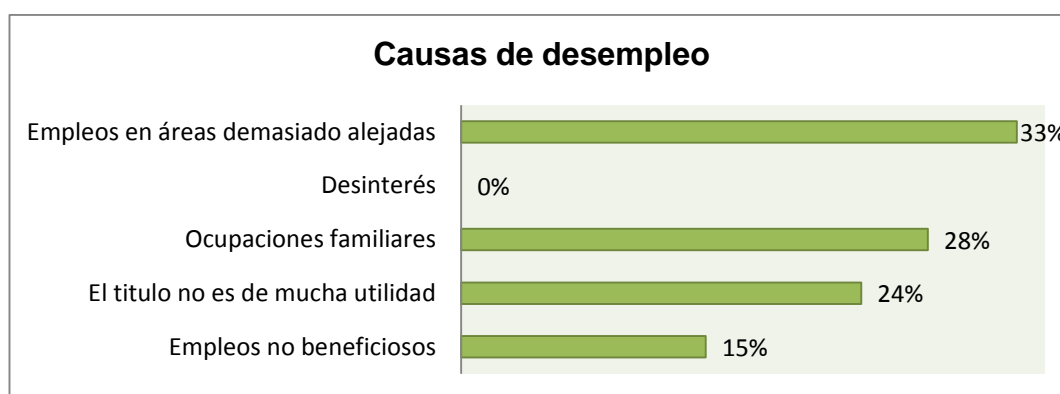


Figura 6 Causas de desempleo

Interpretación

Por lo que podemos evidenciar las causas de desempleo que existe en la actualidad en la gran parte de los encuetados dicen que los empleos que existen están demasiado alejados lo cual no permite aplicarlos para poder ejercerlos. Como también otro factor es por ocupaciones familiar y el titulo no es de mucha utilidad debido a que las carreras técnicas en los establecimientos escolares se cerraron y no hay carreras afines para poder aplicar el ejercicio laboral en el cual se instruyeron.

6. ¿Cómo logró Ud. el trabajo actual?

Tabla 9 Trabajo actual

Cómo logró Ud. el trabajo actual	F	%
Por concurso de méritos	18	24
Enviando solicitudes de empleo	14	19
Con la ayuda de profesores	5	7
Por convenios inter institucionales (practicantes, pasantías)	4	5
Por medio de relaciones y contactos personales	11	15
Con la ayuda de los compañeros de Carrera	6	8
Tengo mi propio negocio/empresa	5	7
Aún no he encontrado ocupación alguna	12	16
TOTAL	75	100

Fuente: Tomado de encuesta al Egresado y Graduado

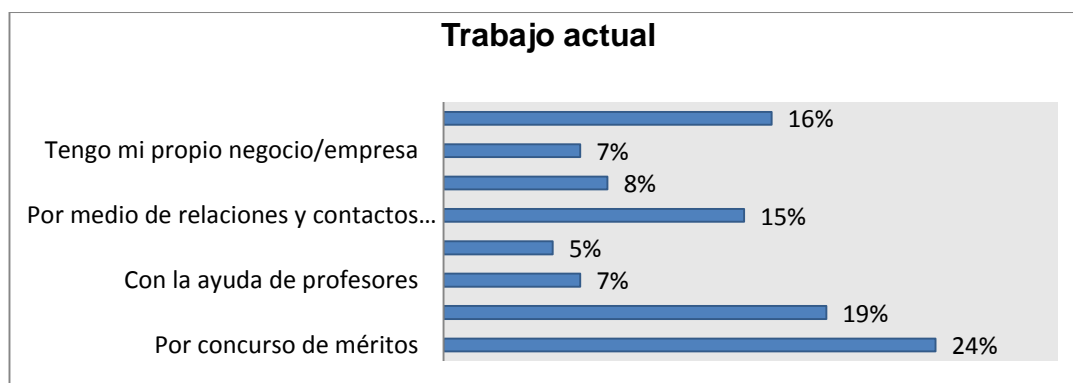


Figura 7 Trabajo actual

Interpretación

Por lo que podemos observar que la mayor parte dice que logró su trabajo actual por concurso de méritos, lo cual es satisfactorio para la Institución y docentes saber que los estudiantes consiguieron trabajo por esfuerzo propio ya que en un porcentaje medio dice que enviando solicitudes de empleo, lo cual nos muestra que las Instituciones están interesadas por los estudiantes de esta carrera por sus capacidades. Mientras que el resto de opciones se puede llegar a la conclusión que los estudiantes egresados y graduados están capacitados para conseguir trabajo en diferentes ámbitos en el momento que lo dispongan.

7. En forma general, la preparación recibida en sus años de estudio en la Carrera y en su desempeño profesional ha sido:

Tabla 10 Preparación en los años de estudio

Preparación en los años de estudio	F	%
Muy Satisfactoria	13	17
Satisfactoria	52	69
Muy Buena	10	13
Buena	0	0
Limitada	0	0
TOTAL	75	100

Fuente: Tomado de encuesta al Egresado y Graduado

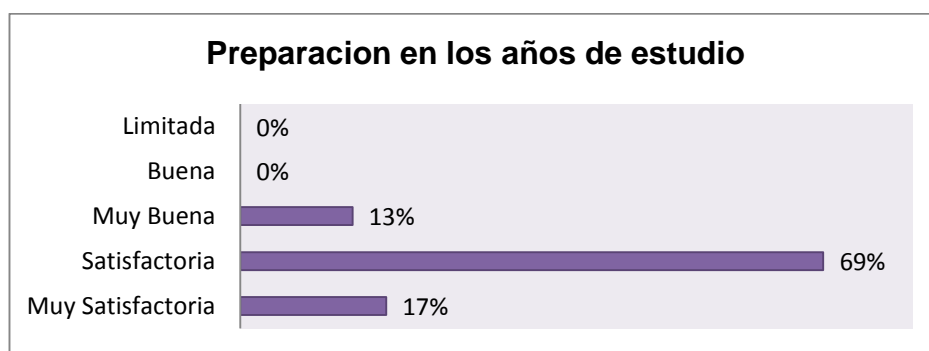


Figura 8 Preparación en los años de estudio

Interpretación

La preparación recibida en los años de estudio podemos evidenciar que de los encuestados en su mayoría fue de forma satisfactoria debido a que todo lo aprendido en la Institución lo están poniendo en práctica en su diario vivir, mientras que el reto de la población dice que ha sido muy bueno su desempeño laboral ya que no están ejerciendo su profesión.

8. ¿Cuál es su promedio de ingreso mensual?

Tabla 11 *Ingreso mensual*

INGRESO MENSUAL	F	%
Menores de 300 usd	8	11
Entre 301 – 500usd	59	79
Entre 501 y 1000 usd	7	9
Más de 1000 usd	1	1
TOTAL	75	100

Fuente: Tomado de encuesta al Egresado y Graduado

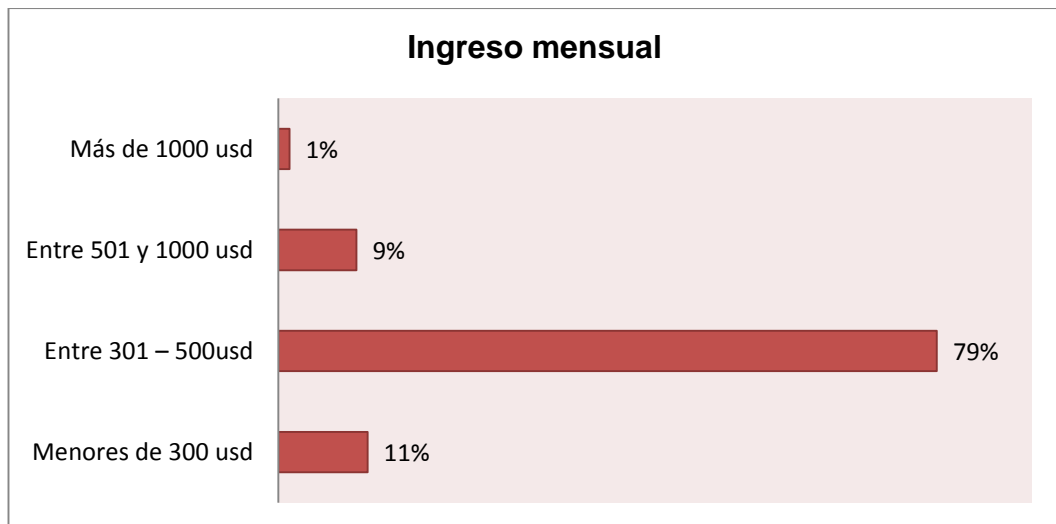


Figura 9 Ingreso mensual

Interpretación

Se puede deducir que la mayor parte de los encuestados tiene un sueldo remunerado que corresponde a un alto nivel, esto quiere decir que ganan entre 301 y 500 dólares lo cual no es muy factible para poder defenderse en estos tiempos con gastos diarios que existen.

9. Las condiciones de estudio durante su formación en la carrera fueron:

Tabla 12 Condiciones de Estudio

CONDICIONES DE ESTUDIO	EGRESADOS Y GRADUADOS	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE	TOTAL
Docencia	N ^a	0	0	10	29	36	75
	%	0	0	13	39	48	100
Infraestructura física	N ^a	0	0	0	36	39	75
	%	0	0	0	48	52	100
Laboratorios	N ^a	0	0	12	42	21	75
	%	0	0	16	56	28	100
Escenarios de práctica	N ^a	0	0	13	56	6	75
	%	0	0	17	75	8	100
Acceso a material bibliográfico	N ^a	0	0	8	14	53	75
	%	0	0	11	19	71	100
Comunicación y relaciones interpersonales	N ^a	0	0	14	47	14	75
	%	0	0	19	63	19	100
Servicios sociales a los estudiantes	N ^a	0	0	3	68	4	75
	%	0	0	4	91	5	100

Fuente: Tomado de encuesta al Egresado y Graduado

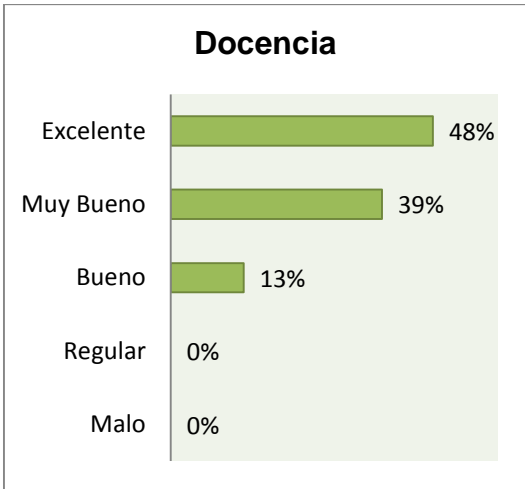


Figura 10 Docencia

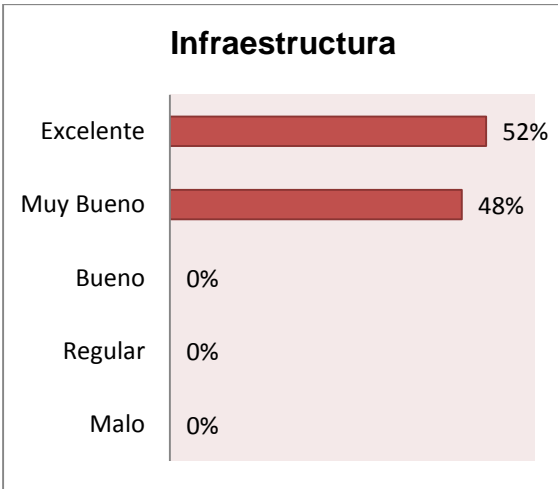


Figura 10.1 Infraestructura

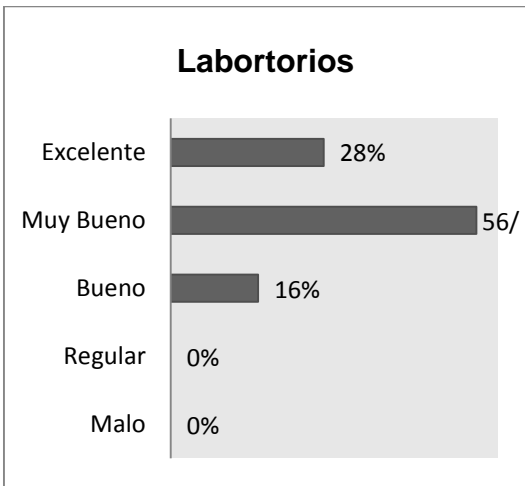


Figura 10.2 Laboratorios

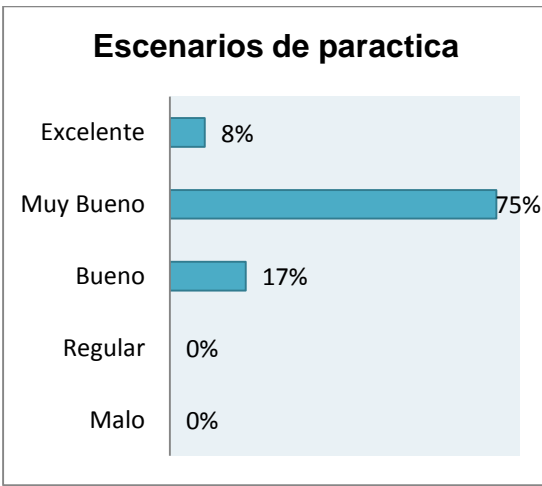


Figura 10.3 Escenarios de Practica

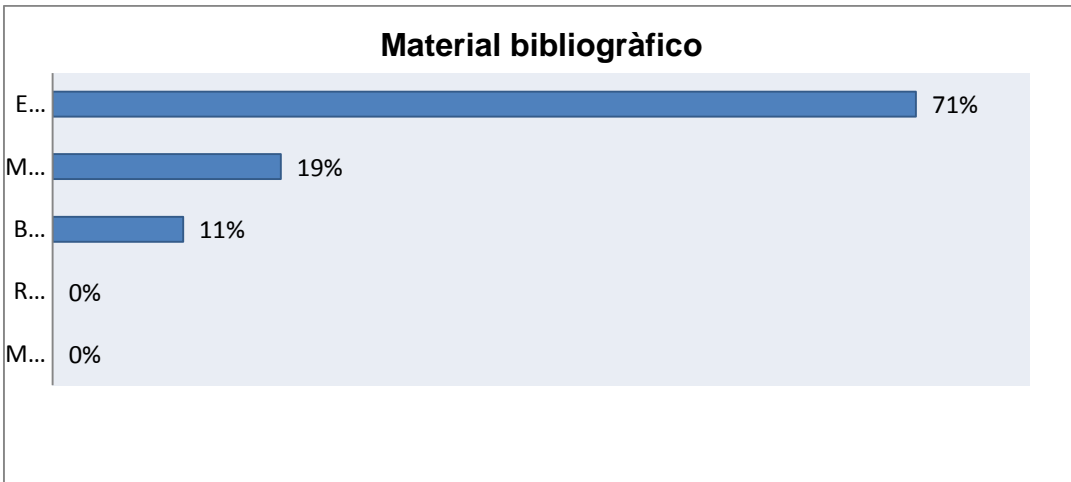


Figura 10.4 Material Bibliográfico

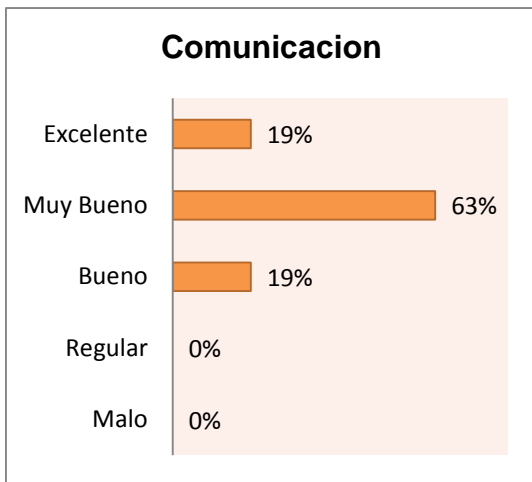


Figura 10.5 Comunicación

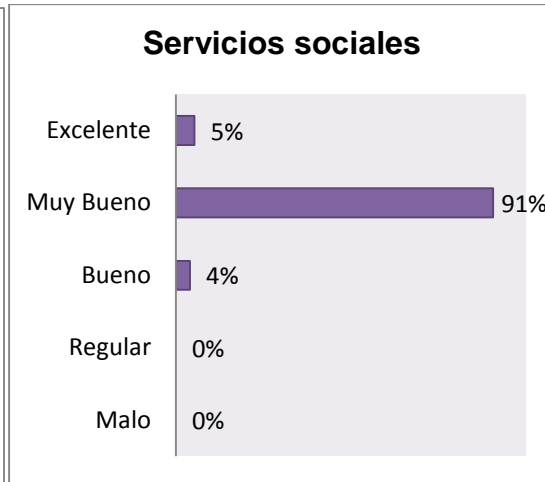


Figura 10.6 Servicios sociales

Interpretación

Podemos analizar que en cuanto a la docencia existe muy buena la apreciación por parte de los estudiantes, ya que la infraestructura física está en excelentes condiciones para el aprendizaje de las materias.

Con respecto a los escenarios de práctica se puede decir que existe un gran apoyo ya que se lo puede realizar en la Institución anexa al colegio, en los servicios adicionales que existe en la institución es excelente ya que podemos utilizar en gran cantidad sus espacios verdes su biblioteca y demás departamentos que tiene la Universidad.

10. Hasta qué punto los estudios en los que se graduó han significado de ayuda.

Tabla 13 Aspectos

Fuente: Tomado de encuesta al Egresado y Graduado

ASPECTOS	EGRESADOS Y GRADUADOS	EXCELENTE	BUENA	ACEPTABLE	INSUFICIENTE	DEFICIENTE	TOTAL
		5	4	3	2	1	
A encontrar un trabajo satisfactorio	N ^a	22	48	5	0	0	75
	%	29	64	7	0	0	100
Preparación para las tareas de su trabajo actual	N ^a	29	36	10	0	0	75
	%	39	48	13	0	0	100
En sus perspectivas profesionales a largo plazo	N ^a	23	43	9	0	0	75
	%	31	57	12	0	0	100
En el desarrollo de su personalidad	N ^a	34	29	12	0	0	75
	%	45	39	16	0	0	100
Preparación para otros ámbitos de la vida	N ^a	12	52	11	0	0	75
	%	16	69	15	0	0	100

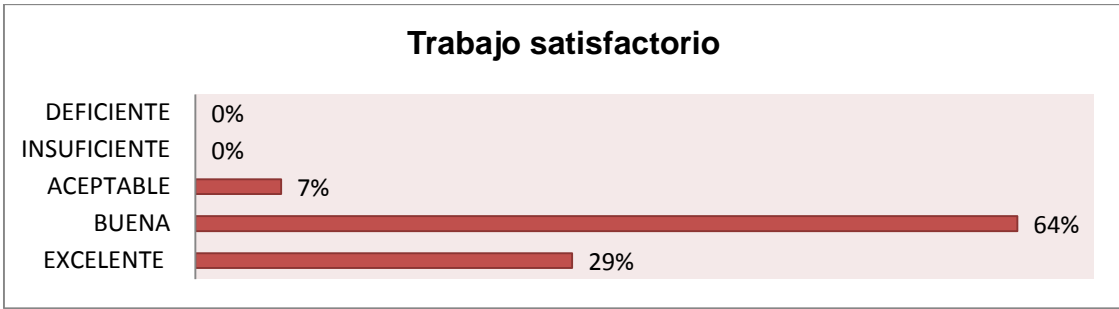


Figura 11 Trabajo satisfactorio

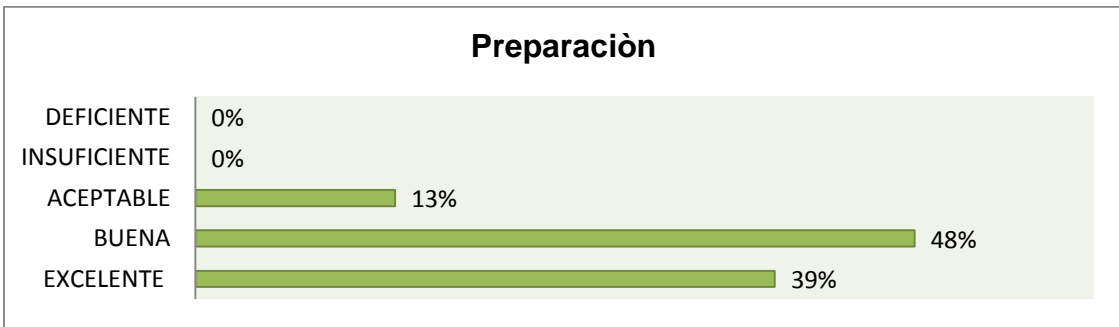


Figura 11.1 Preparación



Figura 11.2 Perspectiva profesional

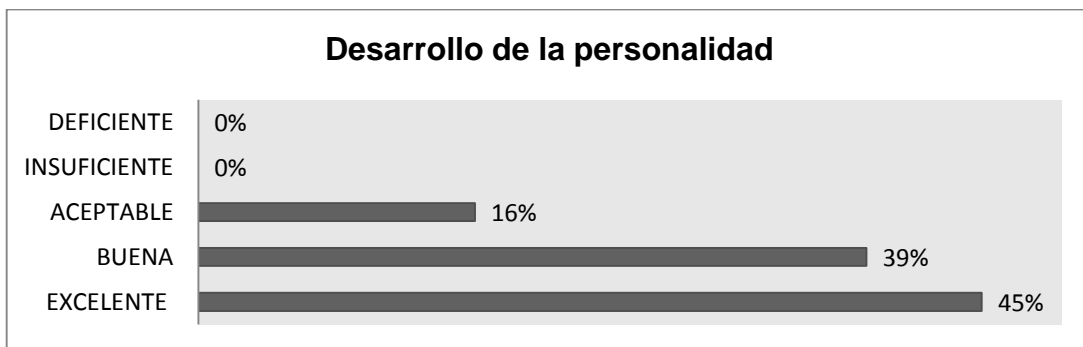


Figura 11.3 Desarrollo de la personalidad

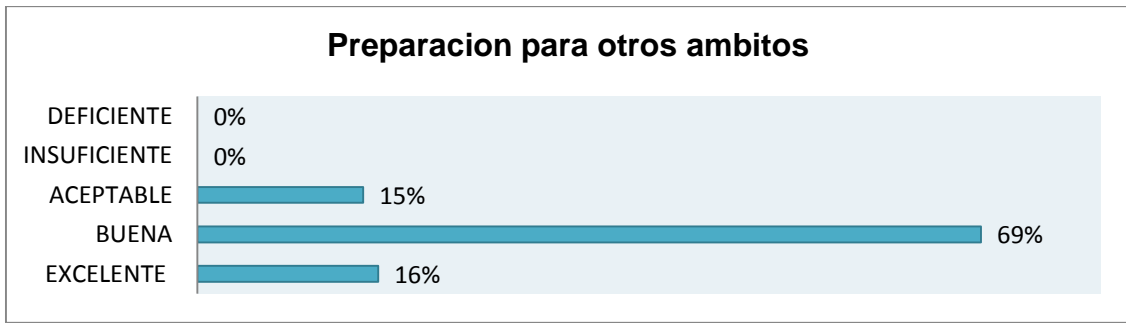


Figura 11.4 Preparación para otros ámbitos

Interpretación

La mayor parte de los encuestados se encuentran en un nivel alto de satisfacción debido a que los estudios que recibió durante todo su periodo de formación han sido excelentes y de gran ayuda porque encontraron trabajo siendo así que la etapa educativa ha logrado guiarlos al éxito como personas profesionales.

11 ¿Qué estudios adicionales ha realizado usted o se encuentra realizando?

Tabla 14 Estudios adicionales

ESTUDIOS ADICIONALES	F	%
Diplomado	0	0
Especialización	0	0
Maestría	1	1
Doctorado	0	0
Otra carrera	3	4
Capacitación	35	47
Ninguna	36	48
TOTAL	75	100

Fuente: Tomado de encuesta al Egresado y Graduado

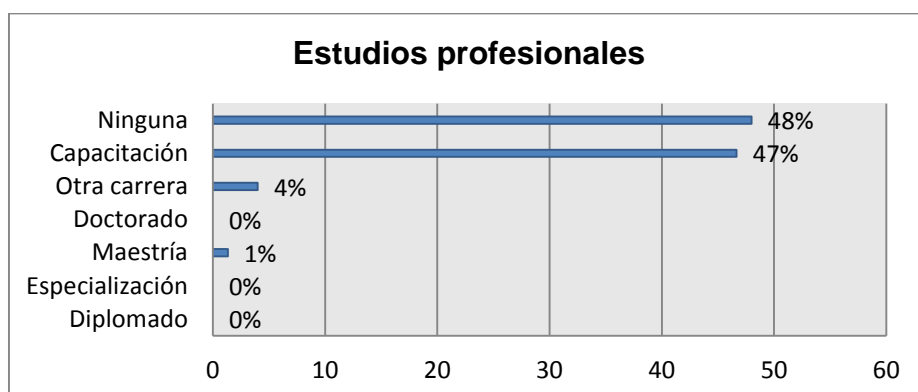


Figura 12 Estudios profesionales

Interpretación

Se puede decir que los estudios adicionales que están realizando los graduados la gran mayoría pues solo ha recibido cursos de capacitación debido a que no cuentan con presupuesto para poder realizar alguna especialización ya que también es por otra parte en muy bajo nivel de los resultados los graduados están realizando estudios de otra carrera y maestría.

12. ¿Cuál sería el propósito al decidir participar en programas de cuarto nivel?

Tabla 15 *Programas de cuarto nivel*

PROGRAMAS DE CUARTO NIVEL	F	%
Actualizar sus conocimientos	19	25
Prepararse para trabajar en otra área	21	28
Mejorar sus trayectoria profesional	15	20
Prepararse para trabajar por cuenta propia	20	27
TOTAL	75	100

Fuente: Tomado de encuesta al Egresado y Graduado

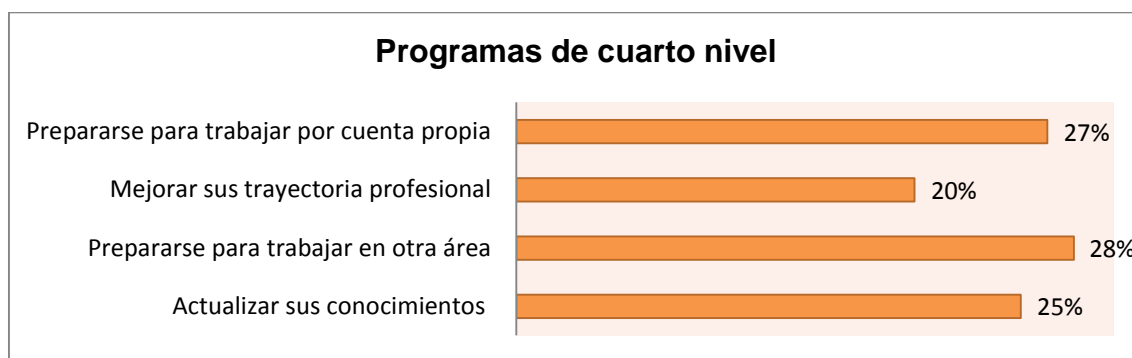


Figura 13 Programa de cuarto nivel Elaborado por: autora

Interpretación

La mayoría de los encuestados dice que el propósito de participar en programas de cuarto nivel es por dos razones, una para prepararse y trabajar en otras áreas y la siguiente para trabajar por cuenta propia lo cual es satisfactorio para la comunidad Universitaria debido a que existe un nivel de estudio amplio y una muy excelente preparación para los estudiante graduados.

13. Valore las acciones de la Universidad que promueve la inserción laboral.

Tabla 16 Inserción laboral

INSERCIÓN LABORAL	F	%
Programa de Emprendimiento	28	37
Ferias de ciencia innovación y desarrollo	32	43
Programas de formación continua	15	20
TOTAL	75	100

Fuente: Tomado de encuesta al Egresado y Graduado

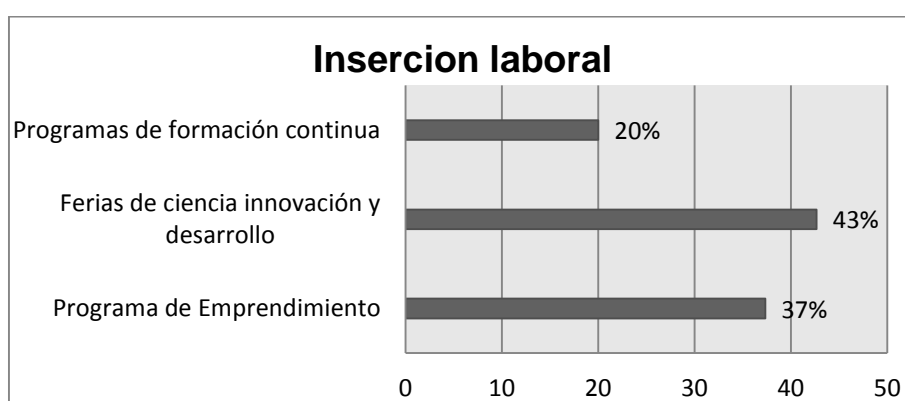


Figura 14 Inserción laboral

Interpretación

El resultado de los encuestados nos da a conocer que los graduados requieren más apoyo de la Institución con ferias de ciencia innovación y desarrollo para conocer los avances de la Institución. También podemos recalcar que se requiere programas de formación continua para el mejor desarrollo en las empresas que se encuentran laborando los profesionales.

14¿Cuál sería la principal razón para querer volver a esta institución?

Tabla 17 Regreso a la Universidad

REGRESO A LA UNIVERSIDAD	F	%
Calidad de la formación	25	33
Calidad de los docentes	16	21
Reconocimiento de la institución	5	7
Fundamentación para crear empresa	6	8
Los recursos de apoyo al proceso de formación	12	16
Posibilidad de encontrar empleo rápidamente	11	15
TOTAL	75	100

Fuente: Tomado de encuesta al Egresado y Graduado

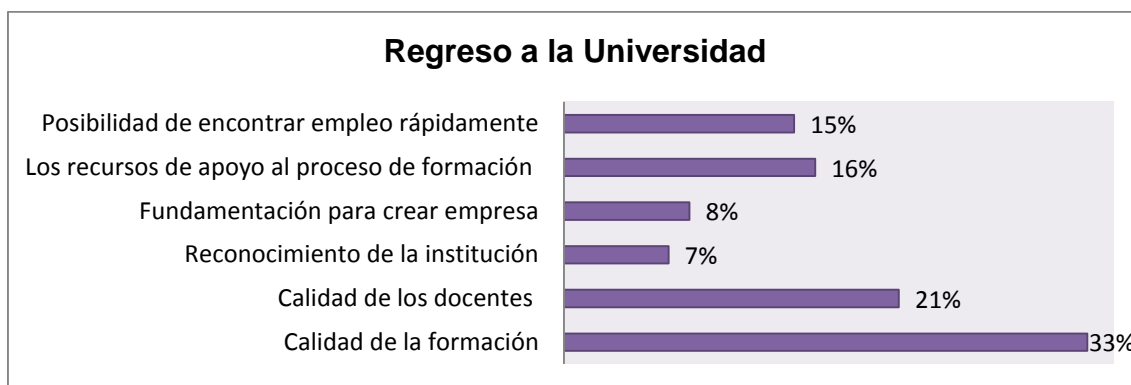


Figura 15 Regreso a la Universidad

Interpretación

Se puede deducir que la principal razón para volver a la Institución es por la calidad de formación y calidad de docentes que tiene a nivel nacional e internacional y por ser una de las mejores en todo el Norte del País.

4.2. Encuesta a Empleadores y Directivos

1. ¿Evalúa el desempeño del personal de la institución que dirige?

Tabla 18 *Desempeño personal*

DESEMPEÑO PERSONAL	F	%
Siempre	9	27
Casi siempre	14	42
A veces	10	30
TOTAL:	33	100

Fuente: Tomado de encuesta al Egresado y Graduado

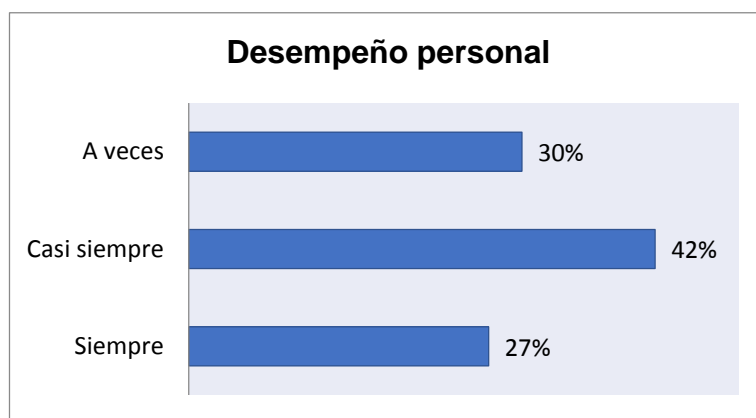


Figura 16 Desempeño personal Elaborado por: autora

Interpretación

De los Empleadores entrevistados en un alto nivel afirmó que casi siempre evalúa el desempeño del personal de la institución que dirige. Lo que demuestra que los directores o empleadores si están preocupados por evaluar el desempeño y esfuerzo de su personal sabiendo que en cualquier ámbito los egresados y graduados realizan un excelente trabajo.

2. ¿Promueve la capacitación permanente del talento humano que dirige?

Tabla 19 Capacitación

Capacitación	F	%
Siempre	5	15
Casi siempre	25	76
A veces	3	9
TOTAL	33	100

Fuente: Tomado de encuesta al Egresado y Graduado

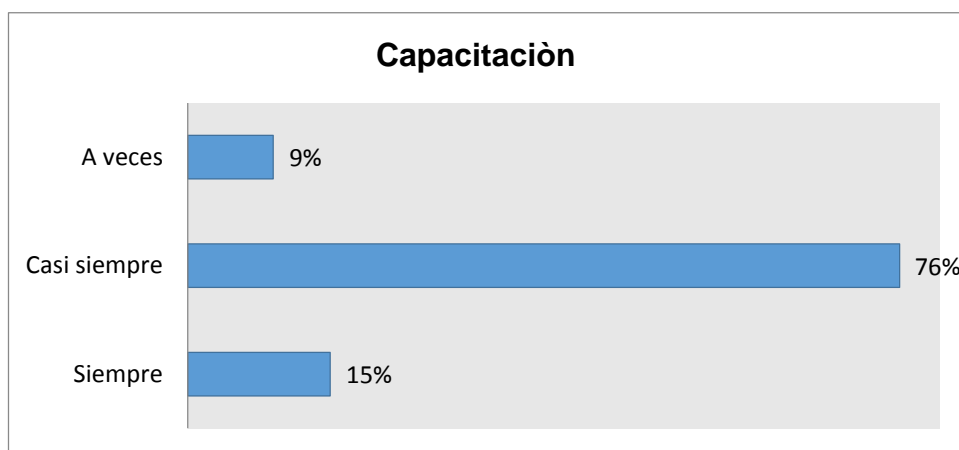


Figura 17 Capacitación

Interpretación

Al entrevistar a los empleadores se pudo detectar que la gran parte casi siempre Promueve la capacitación permanente del talento humano que dirige, mientras que una cuarta parte siempre y una minoría a veces. Lo que demuestra que los directores o empleadores si están pendientes del cumplimiento del perfil profesional.

3. ¿Qué características identifican a los profesionales graduados en la UTN?

Tabla 20 Características de los profesionales

CARACTERÍSTICAS DE LOS PROFESIONALES	F	%
Principios Éticos	4	12
Formación Técnica	4	12
Formación Académica	9	27
Formación Humana	6	18
Tic	8	24
Idiomas	2	6
TOTAL:	33	100

Fuente: Tomado de encuesta al Egresado y Graduado

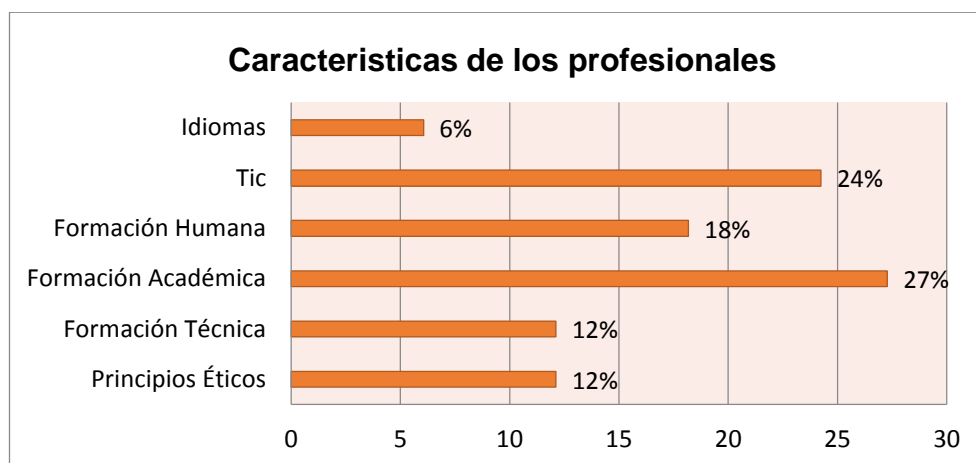


Figura 18 Características de los profesionales

Interpretación

Los entrevistados afirman que las características que identifican al profesional en educación de los graduados de la Universidad Técnica del Norte, en orden jerárquico es: formación académica y TICS, formación humana, principios éticos, Formación técnica, e idiomas.

4. ¿En qué medida él o los Graduados de la UTN bajo su dirección, aplican en su trabajo los conocimientos, habilidades, destrezas adquiridas durante su desempeño laboral?

Tabla 21 *Conocimientos*

CONOCIMIENTOS	F	%
Dominio de Idioma extranjero	1	3
Dominio de Informática	2	6
Planificación, coordinación y organización	2	6
Habilidad para resolver problemas	1	3
Capacidad de reflexión sobre su propio trabajo	3	9
Creatividad e innovación	2	6
Trabajo bajo presión	1	3
Administración del tiempo	2	6
Trabajar en equipo	3	9
Iniciativa para tomar decisiones	2	6
Capacidad de adaptación a nuevas situaciones	2	6
Comportamiento ético	1	3
Habilidad para comunicarse oralmente	2	6
Capacidad de liderazgo	1	3
Asumir responsabilidades	3	9
Habilidad para buscar información	2	6
Conocimientos suficientes del campo de estudio y la profesión	1	3
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	1	3
Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	1	3
TOTAL	33	100

Fuente: Tomado de encuesta al Egresado y Graduado



Figura 19 Conocimiento

Interpretación

Los entrevistados afirman que los graduados aplican en su trabajo los conocimientos, habilidades, destrezas adquiridos durante su desempeño laboral, en lo que más se destacan está: Capacitación de reflexión sobre su propio trabajo, Trabajo en equipo, Asumir responsabilidades. Por lo que podemos llegar a la conclusión que los egresados y graduados de la FECYT de la carrera de Contabilidad y Computación están muy bien preparados para desempeñar su trabajo en cualquier ámbito que se les asigne.

5. ¿En qué aspectos de las competencias anteriormente citadas le gustaría que mejore en los profesionales procedentes de la UTN?

Tabla 22 Aspectos de Competencias

ASPECTOS DE COMPETENCIAS	F	%
Dominio de Idioma extranjero	6	18
Dominio de Informática	3	9
Planificación, coordinación y organización	4	12
Habilidad para resolver problemas	3	9
Capacidad de reflexión sobre su propio trabajo	2	6
Creatividad e innovación	0	0
Trabajo bajo presión	1	3
Administración del tiempo	0	0
Trabajar en equipo	2	6
Iniciativa para tomar decisiones	2	6
Capacidad de adaptación a nuevas situaciones	1	3
Comportamiento ético	0	0
Habilidad para comunicarse oralmente	0	0
Capacidad de liderazgo	2	6
Asumir responsabilidades	1	3
Habilidad para buscar información	0	0
Conocimientos suficientes del campo de estudio y la profesión	1	3
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	4	12
Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	1	3
TOTAL	33	100

Fuente: Tomado de encuesta al Egresado y Graduado



Figura 20 Aspectos de Competencias

Interpretación

Los entrevistados afirman que los aspectos de las competencias anteriormente citadas en la que los profesionales procedentes de la UTN deben mejorar son: Dominio del idioma extranjero, Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, Planificación, coordinación y organización.

6. Entre las cualidades profesionales que se destacan en los Graduados de la UTN, usted destacaría.

Tabla 23 *Cualidades*

CUALIDADES	F	%
Los conocimientos sobre su disciplina de formación	8	24
Las habilidades para ejecutar tareas	11	33
Las actitudes frente al trabajo	5	15
Los valores asociados por tareas fundamentales	5	15
Todas las anteriores	4	12
TOTAL	33	100

Fuente: Tomado de encuesta al Egresado y Graduado

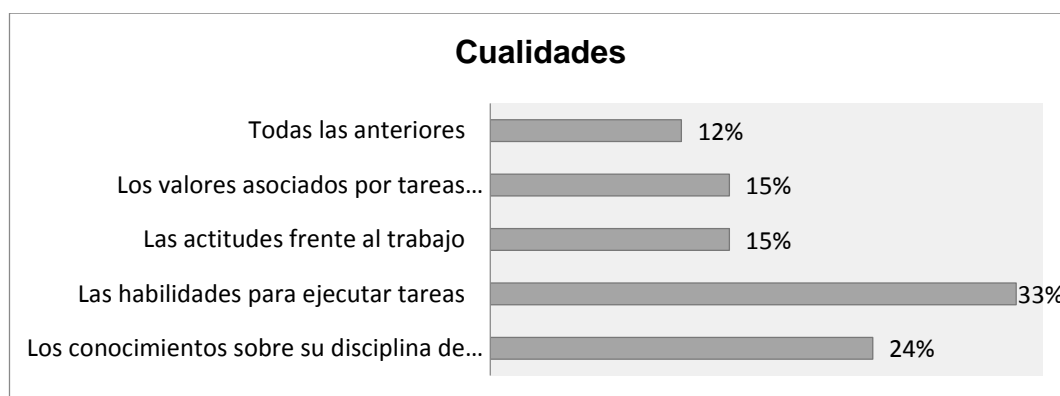


Figura 21 *Cualidades*

Interpretación

La mayoría de los encuestados afirman que todas las cualidades profesionales se destacan en los Graduados sobre las habilidades para ejecutar tareas como también los conocimientos que adquirieron sobre su disciplina de formación. Mientras que un bajo porcentaje afirman que son las actitudes frente al trabajo como también los valores asociados por tareas fundamentales y una minoría expresó que todas las anteriores.

CAPÍTULO V

5. Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

Del diagnóstico realizado se concluyó que la mayor parte de los egresados y graduados de Contabilidad y Computación se encuentran trabajando actualmente y que algunos de ellos ya tenían un trabajo antes de graduarse, sin embargo, pocos se encuentran ejerciendo la especialidad puesto que se torna algo difícil conseguir trabajo en el ámbito de la educación.

En consecuencia se puede decir que para contribuir a la mejora continua de los procesos educativos de la carrera, es necesario, realizar un seguimiento a los egresados y graduados para conocer la empleabilidad real y desempeño laboral de los mismos y plantear posibles estrategias para fortalecer la calidad académica.

De acuerdo a los resultados obtenidos se determinó que es necesario implementar una guía que sirva para optimizar la empleabilidad real y el desempeño laboral de egresados y graduados, contribuyendo al fortalecimiento del desarrollo profesional y personal de todos y cada uno de ellos.

Basándose en los resultados obtenidos en la difusión de la propuesta, se concluye que mediante la elaboración y exposición de la guía para optimizar la empleabilidad real y desempeño laboral de los egresados y graduado de la Carrera de Contabilidad y Computación, se logró alcanzar resultados satisfactorios, ya que ha servido para potencializar los procesos de búsqueda de trabajo y por lo tanto la empleabilidad tiene una mejora progresiva.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda:

A las autoridades de la universidad y de la carrera realizar un continuo seguimiento a egresados y graduados, para obtener información real y actualizada de los mismos, ya que esto permite conocer el desarrollo profesional de cada uno.

A las autoridades potencializar el desarrollo y preparación de los estudiantes, mediante cursos de actualización, innovación diaria y la autoeducación, para la mejora de conocimientos y habilidades que faciliten el desenvolvimiento de los futuros docentes.

Se recomienda utilizar la guía propuesta, ya que es importante orientar a los egresados y graduados en la búsqueda efectiva de trabajo, utilizando habilidades básicas que se convertirán en competencias y le ayudarán para el desenvolvimiento de su profesión.

A la investigadora, socializar la propuesta planteada y motivar a los docentes, estudiantes y autoridades a utilizar la guía, con el fin de mejorar la empleabilidad y desarrollo profesional de los egresados y graduados.

5.3. Contestación a las interrogantes de investigación

¿Cuál es la Situación actual de la empleabilidad real y el desempeño profesional de los egresados y graduados de la Especialidad en Contabilidad y Computación?

La situación actual de los egresados y graduados es positiva, ya que una gran parte de ellos se encuentra trabajando en distintos campos profesionales y que aunque un porcentaje pequeño se encuentra ejerciendo la profesión, la mayoría intenta conseguir un trabajo relacionado con la especialidad obtenida.

¿La sustentación teórica orientara a la investigación es aspectos relacionados con la empleabilidad y el desempeño profesional?

La investigación teórica se realizó mediante la selección y análisis de documentos, revistas, libros y el internet, de temas relacionados con la empleabilidad y el desempeño profesional, mismos que representan gran utilidad para el correcto desarrollo de la guía propuesta.

¿Qué propuesta será necesaria para mejorar la empleabilidad y el desempeño laboral de los estudiantes para fortalecer carrera de Contabilidad y Computación?

Se consideró que la elaboración de una guía para optimizar la empleabilidad y el desempeño profesional, sirve para fortalecer los procesos de búsqueda de empleo y contribuir al desarrollo factible de las habilidades y destrezas personales y profesionales de los egresados y graduados.

¿Difundir la propuesta, permitirá optimizar la empleabilidad real y la situación laboral de los egresados y graduados de la Especialidad de Contabilidad y Computación de la Facultad de Educación Ciencia y Tecnología periodos 2012-2013-2014-2015 y 2016 de la Universidad Técnica del Norte?

La difusión de la propuesta tuvo una gran acogida por parte de los estudiantes y docentes, y fue considerada una valiosa herramienta para optimizar la empleabilidad y desarrollo profesional, puesto que mediante la utilización de la guía mejoraran las posibilidades de obtener un trabajo de acuerdo al interés personales y profesionales de los egresados y graduados.

CAPÍTULO VI

6. PROPUESTA ALTERNATIVA

6.1. Título de la Propuesta

GUÍA PARA OPTIMIZAR LA EMPLEABILIDAD Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS Y GRADUADOS DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y COMPUTACIÓN DE LA FECYT DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.

6.2. Justificación e Importancia

La mayor parte de los problemas enfrentados por los seres humanos en la actualidad son resultado de la cultura creada por el hombre mismo, es decir el hombre mismo es el obstáculo más grande para la mayor parte de sus dificultades.

Razón por la cual se forma en la Universidad Técnica del Norte la carrera de Contabilidad y Computación con el rigor científico que esta disciplina exige y en el contexto total en el que el hombre se encuentra inserto.

Es fundamental mantener una actitud positiva que haga dar lo mejor de uno mismo, demostrar aptitudes y actitudes, así como contar con una experiencia acumulada. Estas circunstancias integran y alimentan lo que se conoce como empleabilidad, para encontrar o mejorar el empleo de forma más rápida y en unas condiciones óptimas. Es un concepto clave hoy día para la supervivencia profesional, y debe ser considerado por

los universitarios desde el primer curso, puesto que el dinamismo social y económico reclama perfiles profesionales cualitativamente distintos. Por ello, es aconsejable contar con una elevada empleabilidad pensando en la empresa, en la que se trabaja o queremos trabajar, y en las nuevas exigencias del mercado laboral, puesto que cada vez abundan menos los contratos “de por vida” y hay que estar “lo mejor preparados posible” para enfrentarse a la evolución experimentada.

Estamos entrando a un nuevo tipo de sociedad, la sociedad cognitiva o sociedad del conocimiento, que impone cambios en el trabajo y una nueva forma de educación.

Una creciente demanda social por garantizar la calidad del proceso de formación del egresado.

6.3. Fundamentación

En el tema de formación universitaria las actividades que se han desarrollado a lo largo de la historia siempre se han relacionado con la formación de competencias profesionales, las cuales servirán a los egresados y graduados para la vida profesional y personal de ser el caso.

La fundamentación filosófica ha aportado en la propuesta ya que esta se centra en que el ser humano de usar sus conocimientos y habilidades tanto en el ámbito profesional como el personal de la mejor forma posible, ayudándolo a resolver problemas desde un punto de vista lógico y razonable.

Por otro lado la fundamentación pedagógica ha ayudado a comprender que una persona puede ser autosuficiente y competente en el mundo laboral, mostrando un desempeño eficiente en el desarrollo de cualquier

cargo profesional, utilizando la capacidades tales como: análisis, comunicación y comprensión.

Además ha sido de mucha utilidad la fundamentación sociológica puesto que se ha comprendido que la formación personal y profesional en el ser humano es fundamental para adquirir el conocimiento de uno mismo y del entorno el que interactúa, ayudándolo a entender el contexto, necesidades y demandas que tiene la sociedad.

6.4. Objetivos

6.4.1. Objetivo General

Optimizar la empleabilidad y el desarrollo profesional de los egresados y graduados de la carrera de Contabilidad y Computación de la Universidad Técnica del Norte.

6.4.2. Objetivos Específicos:

- ❖ Fomentar la mejor preparación de los egresados y graduados de la carrera de Contabilidad y Computación de la Universidad Técnica del Norte para la búsqueda de empleo.
- ❖ Proponer eficientes formas de mejorar la empleabilidad de los egresados y graduados de la carrera de Contabilidad y Computación de la Universidad Técnica del Norte.
- ❖ Difundir la guía para optimizar la empleabilidad y desarrollo profesional de los egresados y graduado de la carrera de Contabilidad y Computación.

6.5. Ubicación Sectorial o física

El presente proyecto se ubicará geográficamente en la Ciudad de Ibarra, Cantón Ibarra, Provincia de Imbabura, ubicada a 120 Km., ciudad de Quito Capital del Ecuador.



Figura 22 Ubicación Sectorial.

MICROLOCALIZACIÓN.

El proyecto tendrá su lugar en la Universidad Técnica del Norte, Ubicada Av. 17 de Julio 5-21 y José Córdova, Ibarra, Ecuador, en la Facultad de Educación, Ciencia y tecnología.

6.6. Desarrollo de la Propuesta

ÍNDICE

ÍNDICE.....	92
INTRODUCCIÓN	96
ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA	96
IMPORTANCIA DE LA PROPUESTA.....	97
1. AUTOCONOCIMIENTO	100
1.1 Establecer el Objetivo Profesional	101
1.2 El autoconocimiento se encuentra referido a:.....	102
1.2.1 Conocimientos y Habilidades	102
1.2.2 Habilidades Transferibles.....	103
1.2.3 Características personales.....	104
1.2.4 Valores Profesionales	104
1.2.5 Intereses	105
1.3 Autoconocimiento Personal	106
1.3.1 Autocontrol	107
1.3.2 Ansiedad	107
1.3.3 Perseverancia	108
1.3.4 Autoeficacia.....	109
1.3.5 Autoestima	110
1.4 Ejercicio de la Etapa N° 1	110
2 CONOCIMIENTO DEL MERCADO LABORAL.....	114
2.1 El mercado laboral.....	114
2.2 Rutas para acceder al mercado laboral	115
2.3 Intermediarios	115
2.3.1 Servicios Públicos de Empleo	116
2.3.2 Servicio Web de distinto tipo.	117
2.3.3 Empresas de Trabajo Temporal (ETT`S)	117
2.3.4 Bolsa de Trabajo	117

2.3.5	Entidades Consultoras de Selección de Recursos Humanos ...	117
2.4	Interactuar en el mercado laboral	118
2.4.1	Por internet.....	118
2.4.2	Mediante una red de contactos	119
2.4.3	Por teléfono.....	119
2.4.4	Por la prensa.....	120
3	EL CURRÍCULUM VITAE	121
3.1	Utilidades del Currículum Vitae.....	123
3.2	Clasificación.....	123
3.2.1	Cronológico	124
3.2.2	Inverso	124
3.2.3	Funcional.....	124
3.3	Estructura de un Currículum Vitae.....	125
3.4	Ejemplo de la estructura de un Currículum Vitae.....	128
4	AUTOCANDIDATURA	132
4.1	Proceso de Autocandidatura.....	133
4.2	Criterios para la elección de una empresa según los objetivos	135
4.3	Carta de Presentación o de autocandidatura.....	137
4.3.1	Ventajas	137
4.3.2	Estructura de una carta de presentación.....	137
4.3.3	Recomendaciones.....	138
4.3.4	Ejemplo de una carta de presentación	140
4.4	Formas de responder ofertas de trabajo.....	141
4.4.1	Respuesta en forma escrita	141
4.4.2	Respuesta a través del correo electrónico	141
4.4.3	Respuesta a través de una llamada telefónica.....	142
5	RESULTADO FINAL	145
5.1	Título:.....	145
5.2	Objetivo.....	145
5.3	Misión de la Carrera de Licenciatura en Contabilidad y Computación	145

5.4	Visión de la Carrera de Licenciatura en Contabilidad y Computación	146
5.5	Metodología	146
5.6	Resultado Obtenido	146



Desarrollo de la propuesta

GUÍA PARA OPTIMIZAR LA EMPLEABILIDAD Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS Y GRADUADOS DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y COMPUTACIÓN DE LA FECYT DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA



Autora: Jeniffer Morales

INTRODUCCIÓN

Dado el creciente dinamismo y complejidad del entorno socio-económico, y el hecho que cada vez existe menos estabilidad laboral, uno de los mayores retos con que se encuentra un estudiante universitario al finalizar sus estudios es conseguir una oportunidad para comenzar su andadura profesional y desarrollarla convenientemente. Es necesario pues, desarrollar diversas capacidades para la adaptación y flexibilidad que nos ayuden a evolucionar en nuestro empleo. Por ello, es conveniente estar atentos y buscar nuevos métodos que nos faciliten el acceso a un puesto de trabajo. Los tiempos cambian, las reglas del juego y el mercado laboral también. Durante el desarrollo de la carrera profesional es habitual cambiar varias veces de puesto y de organización.

Los periódicos con sus anuncios clasificados, fuente tan utilizada en el pasado para la búsqueda de empleo han dado paso a Internet, ya que muchas empresas ofrecen oportunidades de empleo a través de este medio. Existen importantes portales, algunos de ellos con ofertas muy específicas para un sector o perfil determinado. Las empresas intermediarias también ofrecen esta información a través de Internet, con lo cual este medio se ha convertido en una plataforma ideal para la búsqueda de trabajo. Las oportunidades de encontrar empleo a través de Internet son muchas, pero hay que saber cómo sacarles el mejor partido, y saber que la red es tan sólo una herramienta, por lo que siempre irá acompañado de una búsqueda activa de empleo, tratando de conocer de primera mano las necesidades de las empresas.

ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

Un entorno competitivo así como también estructuras y procesos sociales cambiantes, tiene como resultado un ambiente de incertidumbre cada vez más palpable en el campo laboral de los egresados de la carrera de Contabilidad y Computación, lo que ha llevado a visualizar cuales pueden ser las causas de terribles consecuencias llegando a la conclusión que la formación que los estudiantes tienen no les ofrece las garantías que necesitan para sobresalir y adaptarse a las nuevas condiciones cada vez más exigentes.

La Propuesta que se presenta tiene como finalidad primordial ayudar a desarrollar mejoras en los programas, que se unan al currículum de la carrera persiguiendo el objetivo de otorgar a los estudiantes no solo un conocimiento teórico siendo este fundamental pero que a la vez ofrecer estrategia que encaminen a que ese conocimiento sea significativo y se traduzca en habilidades.

Destrezas que les permita el incrementó de eficacia y eficiencia en las distintas actividades que como docentes deben cumplir es decir en la evaluación.

IMPORTANCIA DE LA PROPUESTA

La educación es un proceso permanente que busca el desarrollo de todas las virtudes del ser y la sociedad. La educación siempre está relacionada con un proyecto de hombre y sociedad activamente en proceso de construcción social.

Esto implica que la educación tiene que responder al conjunto de situaciones nacionales, vivencias de los educandos y las perspectivas en el próximo milenio porque la educación como fuerza creadora tiene que desafiar que los estudiantes sean los propios constructores de su aprendizaje, que reflexionen desde la práctica social para recuperar el

saber popular, manantial para la reflexión y el debate pedagógico en el curso de una práctica social realmente transformadora.

Por lo tanto, es necesario contar con personas que posean unos modelos mentales orientados a los resultados, a la calidad, al aprendizaje continuo, a la creatividad, al manejo de riesgo y la incertidumbre y que hayan desarrollado competencias básicas, y laborales, prioritariamente de tipo general, que les permitan emplear sus recursos cognitivos para trabajar, aprender conocimientos, desarrollar habilidades y destrezas específicas y moverse en campos y acciones variadas bajos principios éticos.

En nuestros días las personas y en especial los profesionales deben mostrar sus capacidades para analizar y resolver problemas, trabajar en equipo, desempeñar diferentes funciones, analizar responsabilidades, dominar lenguajes tecnológicos, adaptar y adaptarse, modificar, transformar, auto transformarse y estar dispuestos a la comunicación e intercomunicación.

Hay aquí un interesante e inaplazable desafío para la academia, cuya misión no es sólo la transmisión de conocimientos, sino la formación integral humana y profesional. Lo primero se logra mediante los contenidos incluidos en los programas académicos, lo segundo es producto de elementos si bien menos tangibles, no por ello menos constitutivos de la propuesta formativa y de la institución como tal.

Este nuevo reto para los recién egresados de todas las carreras trae como consecuencia el cambio en los esquemas y procesos que dentro de la Educación Superior se vienen manejando con respecto a la formación de sus profesionales, pues en la actualidad se les exigen unas competencias laborales que faciliten su inserción al mundo productivo. La propuesta que se presenta conlleva planes y modos de estudio encaminados a desarrollar

habilidades específicas que necesitan los Docentes de Contabilidad y Computación para enfrentarse a las exigencias de nuestra sociedad.



Autoconocimiento



Autora: Jeniffer Morales L.

1. AUTOCONOCIMIENTO



Figura 23 Autoconocimiento.

Fuente: <http://themarketjobs.com/detalleblog.php?ids=13&id=62>

El autoconocimiento es la base y el primer escalón para la búsqueda factible y activa de empleo dentro de una sociedad tan competitiva.

Tener la capacidad y seguridad de responder a preguntas esenciales como: ¿quién soy?, ¿en qué lugar me encuentro ahora?, ¿A dónde quiero llegar?, ¿cuál es mi meta?, significa poseer conocimiento sobre uno mismo, sin embargo no es del todo fácil tener un autoconcepto correcto, ya que esto implica un autoevaluación de las destrezas, habilidades y debilidades de cada personal.

Momentos de una planificación de estrategias para la búsqueda de empleo es necesario lo siguiente:

- Establecer un objetivo profesional.
- Definir el trabajo que se desea desempeñar.
- Planificar la búsqueda y acceso a un empleo.

Figura 24 Autoconocimiento. Elaborado por: autora

Por lo tanto para lograr una búsqueda exitosa de empleo y acorde a lo que se desea encontrar, es necesario una planificación adecuada, estrategias efectivas y dedicarle el tiempo suficiente. Además se debe cumplir con ciertos aspectos propios como son ánimo, entusiasmo y energía, ya que en ocasiones los resultados obtenidos no son los esperados.

Búsqueda de Empleo.

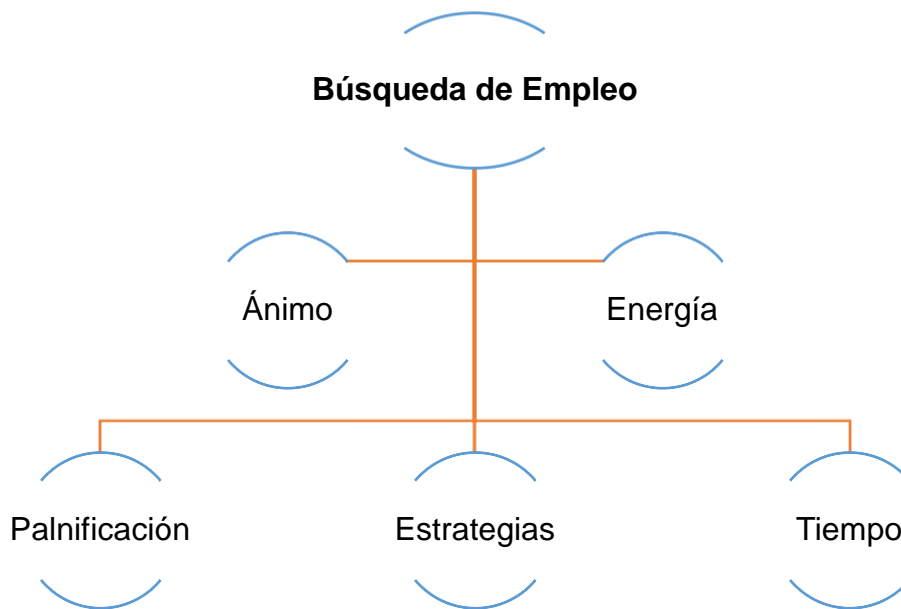


Figura 25 Búsqueda de Empleo.

1.1. Establecer el Objetivo Profesional

Al hablar de objetivo profesional se está refiriendo a la acción de determinar el puesto o puestos de trabajo que se desee desempeñar, en otras palabras, es definir el futuro profesional que mejor encaje de acuerdo a la personalidad e intereses de cada individuo. Sin embargo para poder concretar dicho objetivo es preciso conocer las cualidades personales, las

preferencias profesionales, identificar los requerimientos del puesto a postular y considerar el ambiente socioeconómico en el que se desea laborar, entonces el adentrarnos en el conocimiento de si mismo, permitirá determinar objetivos coherentes tanto personales como profesionales y de esta manera la perspectiva de éxito es cada vez mayor.

1.2. El autoconocimiento se encuentra referido a:

AUTOCONOCIMIENTO

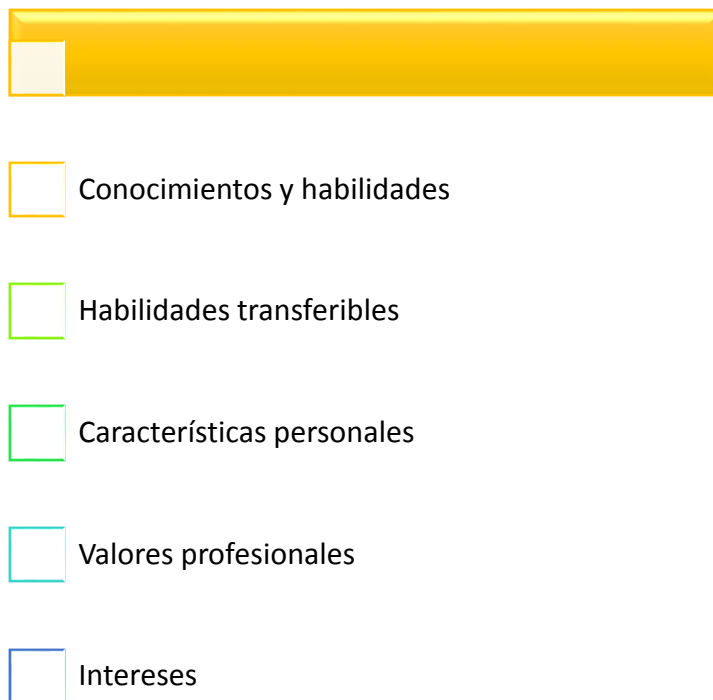


Figura 26 Autoconocimiento fases.

1.2.1. Conocimientos y Habilidades

Los conocimientos y habilidades que cada persona posee son adquiridos mediante la experiencia laboral, a través de estudios cursados o por medio de la experiencia informal.

Todas las personas poseen una serie de habilidades y destrezas que sirven para sobresalir en el campo laboral, algunas de estas son naturales y otras en cambio se desarrollan en la etapa de crecimiento y por lo general en el transcurso del tiempo suelen perfeccionarse.

Para poder identificar las habilidades de un individuo se debe contestar a preguntas como:

- ❖ ¿Cuáles son las actividades que más me gusta hacer?
- ❖ ¿Qué es lo que más me entretiene y divierte?
- ❖ ¿En qué ámbito me destaco más?
- ❖ ¿Cuáles son las cosas que me puedo realizar con mayor facilidad?
- ❖ ¿Puedo resolverlo sin ayuda de nadie?
- ❖ ¿Me siento capaz?
- ❖ ¿Al realizar una actividad tengo confianza en mí mismo?

Una vez identificadas estos puntos se pondrá de manifiesto las habilidades personales y profesionales que se tiene.

1.2.2. Habilidades Transferibles

Son aquellas que sirven para desarrollar con éxito actividades en cualquier área de trabajo, por ejemplo, las habilidades desarrolladas en el ámbito de computación o en idiomas son útiles en varios campos y por lo tanto son transferibles, a diferencia de habilidades netas de cada especialidad que únicamente sirve para realizar cierta acción.

En algunos trabajos las habilidades transferibles toman gran importancia, puesto que las mismas ayudan a desempeñar oficios con mayor eficiencia y eficacia. Entre ellas podemos mencionar a las habilidades de gestión, de comunicación, técnicas, matemáticas, administrativas, entre otras.

1.2.3. Características personales

Las características personales desde un punto de vista profesional, son importantes, ya que mediante estas se define la personalidad de una persona, es decir, sirven para conocer el comportamiento de un individuo con el entorno que le rodea.

Entonces tener una excelente presentación personal consiste en almacenar actitudes y aptitudes positivas que contribuyan a la resolución de problemas, que creen un ambiente de trabajo ameno y que generen productividad en las labores diarias.

CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD	Honesto
	Positivo
	Amable
	Competitivo
	Leal
	Confiable
	Productivo
	Educado
	Flexible
	Racional

Figura 27 Características de la personalidad.

1.2.4. Valores Profesionales

A medida de que transcurre la vida profesional de cada persona, se va adquiriendo más conocimientos, experiencias y valores profesionales, estos últimos contribuyen en mayor proporción al bienestar tanto personal

como laboral y además ayudan a la mejora continua de la calidad laboral realizada.

A continuación se indica una serie de pautas que servirán para identificar los valores profesionales de un sujeto:

Creatividad y Desarrollo	Ambiente y Gestión	Trabajo
<ul style="list-style-type: none">• Independencia• Responsabilidad• Iniciativa	<ul style="list-style-type: none">• Estabilidad Laboral• Buen ambiente	<ul style="list-style-type: none">• Flexibilidad• Trabajo en equipo• Variedad

Figura 28 Valores Profesionales.

1.2.5. Intereses



Figura 29 Intereses.

Fuente: <http://www.noticiasnube.com>

Las cosas o actividades en las que se encuentre gusto por realizar son conocidas como intereses personales, dichos intereses o actividades pueden ser físicas, creativas, intelectuales, didácticas, entre otras. Los intereses se basan esencialmente en los sentimientos, es decir, que al igual que los valores profesionales son bastante subjetivos.

Existen personas que les gusta manejar instrumentos o máquinas, asimismo hay personas que tienen vocación por ayudar a los demás, así como también hay otros que prefieren dedicarse a actividades artísticas, hay quienes les atrae manejar equipos computacionales o sistemas informáticos, personas que se desempeñan mejor con datos y archivos, en fin, existe una gran variedad de gustos y preferencias profesionales, es por eso que tener muy claro los intereses profesionales conlleva a la elección correcta de un trabajo, y de esta forma se garantiza un desempeño laboral efectivo y armónico.

1.3. Autoconocimiento Personal

Según varios autores, los rasgos de personalidad que tienen mayor importancia sobre la manera de comportarse en el momento de la búsqueda de empleo son los siguientes:

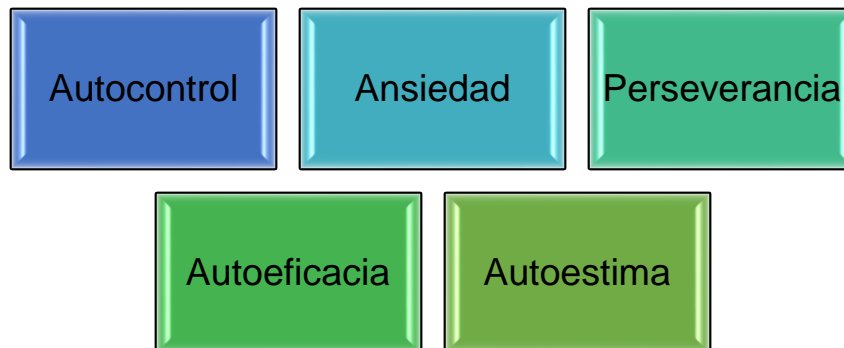


Figura 30 Autoconocimiento Personal.

Del desarrollo correcto de estas cualidades dependerá el éxito o el fracaso de la búsqueda de trabajo de acuerdo a los intereses individuales.

1.3.1. Autocontrol

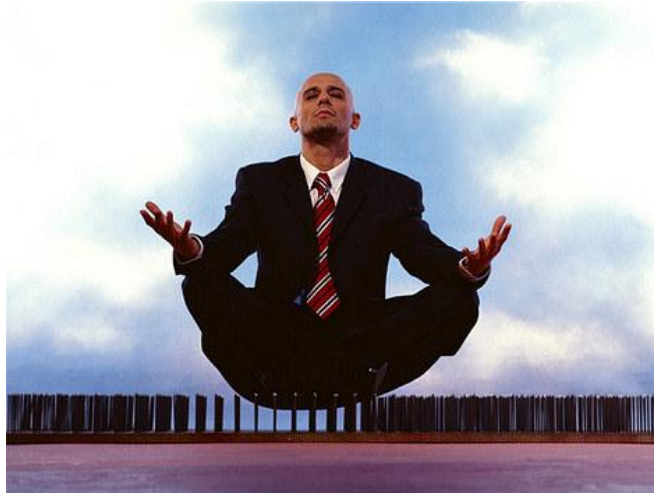


Figura 31 Autocontrol.

Fuente: <http://mysteryplanet.com.ar>

Es la capacidad de poder de adoptar una conducta controlada frente a situaciones de tensión o conflicto, es decir, es la forma de comportarse para resolver determinados problemas. Por ende el autocontrol es un rasgo que permite ser la guía de su propio proceder y evita que determinado dilema se vuelva aun mayor y molesto.

1.3.2. Ansiedad



Figura 32 Ansiedad.

Fuente: <http://vivesinansiedad.org>

La ansiedad es, el estado por el cual se encuentra atravesando una persona en un momento de conmoción, preocupación y nerviosísimo, este

estado de ánimo angustioso que suelen presentar algunos trabajadores, ya sea por la excesiva carga laboral, conflictos internos, malos jefes entre otros, perjudica al desarrollo de un excelente rendimiento laboral.

Es por esto que el más oportuno es tratar de evitar situaciones o tareas que nos resulten complicados, si no por lo contrario es importante intentar resolver los conflictos que nos preocupa para así poder conservar la armonía con uno mismo y un entorno laboral ameno.

1.3.3. Perseverancia

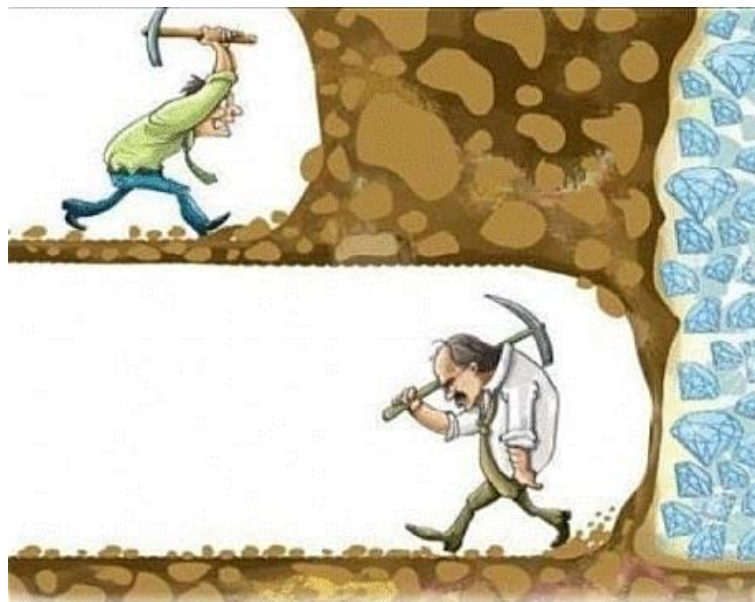


Figura 33 Perseverancia.

Fuente: <http://empresaytalento.blogspot.com>

Cuando se hace referencia a la perseverancia se está hablando de la lucha para lograr el cumplimiento de un objetivo o de una meta trazada, es llegar a tener éxito a pesar de las contrariedades y obstáculos que se presenten a lo largo del camino, ya sea en el ámbito personal o laboral.

Entonces la constancia y la dedicación son los pilares fundamentales para la culminación y cumplimiento eficaz de un cargo en cualquier área de

trabajo, perseverar es estar conectado con el presente y no angustiarse por el futuro.

1.3.4. Autoeficacia



Figura 34 Autoeficiencia.

Fuente: <https://cienciaconconcienciaplena.wordpress.com>

Es creer que se tiene la capacidad de realizar algo con éxito, es decir, es cuando una persona piensa que será capaz de cumplir con un objetivo a pesar de su dificultad. Las funciones de la autoeficacia son: la elección de tareas, el esfuerzo y la persistencia.

Los logros personales, las experiencias, la persuasión social y el estado emocional son factores que sirven para lograr que la autoeficacia se desarrolle positivamente en un sujeto y además ayuda a reducir los niveles de ansiedad y estrés.

1.3.5. Autoestima



Figura 35 Autoestima.

Fuente: <http://www.laprensa.hn>

Es la capacidad de definir las habilidades, destrezas, limitaciones y debilidades que cada uno tiene, es decir, es la apreciación que se tiene de uno mismo. La autoestima es la motivación que tiene una persona para emprender nuevos retos y estar dispuesto a arriesgarse y aprender.

Es fundamental tener la autoestima en un nivel considerable puesto que de ello depende el éxito, además, esta requiere de decisión y esfuerzo para así poder enfrentar problemas y resolverlos con mayor efectividad, de igual manera las aspiraciones y las metas trazadas cada vez se volverán más factibles y accesibles.

1.4. Ejercicio de la Etapa N° 1

A continuación se le presenta un ejercicio en el que pueda determinar sus características personales.

Instrucciones

- Sea sincero.
- Conteste con objetividad.
- Tome el tiempo necesario.
- No haga juicios de valor.

Señala con una **X** lo que es su opinión se identifique mejor según las instrucciones expuestas anteriormente.

Estabilidad emocional	Adaptable		Cumplidor	
	Estable		Irritable	
	Triste		Reflexivo	
	severo		optimista	
Ansiedad	ansioso (a)			
	relajado (a)			
	depende de la situación			
Autocontrol	emotivo (a)		Seguro (a)	
	temeroso (a)		confiado (a)	
	dueño (a) de sus emociones		razonable	
	desconfiado (a)		Paciente	
Sociabilidad	abierto (a)		Afable	
	conciliador (a)		Comunicador	
	agresivo (a)			
Autonomía	responsable		decidido (a)	
	seguidor (a)		independiente	
Relaciones	convinciente		colaborador (a)	
	negociador (a)		persuasivo (a)	
	sociable		retraído (a)	
Autoridad	inseguro (a)		Dominante	
	obediente		Tolerante	
Actitud ante el cambio	conservador (a)		flexible	
	precavido		innovador	
Actitud frente al cambio	perseverante		activo (a)	
	atento (a)		puntual	
	ambicioso (a)		metódico (a)	

Figura 36 Ejercicio Autoconocimiento. Elaborado por: autora

Realice un resumen de los rasgos psicológicos que definen su personalidad

A large, vertically oriented rectangular box with rounded corners and a green border, designed for writing a summary. The box features a grey shaded area at the top-left corner and a grey shaded area at the bottom-left corner, suggesting a scroll or a page being turned. The interior of the box is filled with horizontal lines for writing.



Conocimiento del Mercado Laboral



Autora: Jeniffer Morales L.

2. CONOCIMIENTO DEL MERCADO LABORAL



Figura 37 Mercado Laboral.

Fuente: <https://maestrociro.wordpress.com>

2.1. El mercado laboral

El mercado laboral se centra básicamente en la oferta y la demanda de empleo, en donde los egresados y graduados toman el papel de demandantes con la intención de vender y los empleadores o directivos de ofertantes con la expectativa de comprar.

Se considera que entre los principales objetivos que tiene la Universidad está el de conferir a la sociedad profesionales competitivos y eficaces para un productivo desempeño laboral, además de conceder a los estudiantes conocimientos y competencias que les permita tener un desenvolvimiento fructífero en el ámbito laboral.

Es por eso que conocer los pros y los contras del mercado de trabajo resultan ser de gran importancia al momento de insertarse al mundo laboral, que en la actualidad cada vez se hace más competitivo.

2.2. Rutas para acceder al mercado laboral

- Entidades Públicas.
- Entidades Privadas.
- Autoempleo.



Figura 38 Rutas de acceso al mercado laboral.

Fuente: <https://es.pinterest.com/pin/500251471090547676/>

Existe un variedad de oferentes de puestos de trabajo ya sean entidades del sector público, del sector privado o el auto empleo.

Los elementos que conforman el mercado laboral son: la oferta, la demanda y los intermediarios, mismos que se relacionan entre si y se encuentran envueltos de un entorno.

2.3. Intermediarios

Los intermediarios son entidades que ayudan a las personas desempleadas que cumplen con las características requeridas por el empleador y que solicitan o demanda de un trabajo a contactarse con las empresas ofertantes de trabajo.



Figura 39 Intermediarios.

2.3.1. Servicios Públicos de Empleo

Son empresa creadas por el gobierno con el objetivo de servicio público de empleo, gestor de empleo facilitando el encuentro entre la oferta publica con los empleados y de esta forma exista más opciones de empleo y lo empleadores personal apto y confiable que cubran sus necesidades.

2.3.2. Servicio Web de distinto tipo.

Esta modalidad de intermediación laboral ha utilizado las ventajas que brinda el internet y la nuevas tecnologías, puesto que mediante páginas webs que contienen una base de datos tanto de ofertantes como de demandantes, expone ofertas reales de empleo.

2.3.3. Empresas de Trabajo Temporal (ETT`S)

Sirven para gestionar las necesidades de trabajo temporal que el mercado solicita, es por esto que su diligencia variara dependiendo de la zona en que se encuentra, es decir, esto dependerá de la actividad económica afectada por la temporalidad o estacionalidad. Por ejemplo hay ciertos sectores que solicitan más personal en temporadas como navidad, inicio de clases, san Valentín, entre otras.

2.3.4. Bolsa de Trabajo

Las bolsas de trabajo básicamente son un punto de encuentro entre las ofertas de distintas entidades y de demandantes de empleo, es uno de los recursos de intermediación más utilizados para la búsqueda de trabajo. Por lo general se encuentra sectorizada de acuerdo al tipo de trabajo que se desea encontrar, por ejemplo, puede estar clasificado por actividades como: salud, educación, informática, contabilidad, entre otras y otras.

2.3.5. Entidades Consultoras de Selección de Recursos Humanos

Son entidades que en ocasiones se especializan en perfiles determinados, estas empresas o consultora de recursos humanos que cuentan con profesionales expertos en la selección de personal adecuado que pueden requerir las empresas oferentes de trabajo.

2.4. Interactuar en el mercado laboral

Interactuar en el mercado laboral no es asunto de tener fórmulas mágicas. Es realmente dificultoso que una persona que no se encuentra motivada intente buscar empleo, es por esto que es fundamental que el individuo quiera y tenga muchas ganas de moverse dentro de un entorno competidor para la búsqueda de trabajo.

Para poder interactuar es necesario saber en dónde moverse, a continuación se indica sitios que son de mucha utilidad.

2.4.1. Por internet



Figura 40 Internet.

Fuente: <http://www.pensarenspan-ol.es>

El internet con el paso de los años se ha convertido en una herramienta muy útil, es por eso que en la actualidad la búsqueda de empleo se ha vuelto más factible a través del internet, las empresas y las personas desempleadas optan por conseguir trabajo a través de sitios web.

2.4.2. Mediante una red de contactos



Figura 41 Correo Electrónico.

Fuente: <http://thinkandstart.com>

La obtención de empleo es su mayoría se encuentran a través de personas conocidas. Resulta muy ventajoso poseer una lista de contactos o mejor conocida como red de contactos que permita comunicarse con personas que posiblemente sean ofertantes de algún puesto de trabajo.

2.4.3. Por teléfono



Figura 42 Teléfono.

Fuente: <https://www.entrevistadetrabajo.org>

Los demandantes de empleo tienen la posibilidad de ofrecer sus servicios profesionales a través de llamadas telefónicas, utilizando métodos de comunicación persuasivos y convincentes para llegar al cumplimiento del objetivo principal.

2.4.4. Por la prensa



Figura 43 Prensa.

Fuente: <https://posgradoscomunicacionusac.wordpress.com>

Los periódicos nacionales y locales suelen publicar ofertas de trabajo en la sección llamado clasificados.

Curriculum Vitae



Autora: Jeniffer Morales L.

3. EL CURRÍCULUM VITAE



Figura 44 Currículum Vitae. Elaborado por: autora

Fuente: <http://www.nicolehazera.com/project/curriculum-creativo/>

Currículum vitae en siglas es C.V, es un documento de presentación escrita y ordenada, que contiene los datos personales, formación académica, habilidades y experiencia laboral. Es la primera impresión que tiene el empleador sobre la persona demandante del empleo.

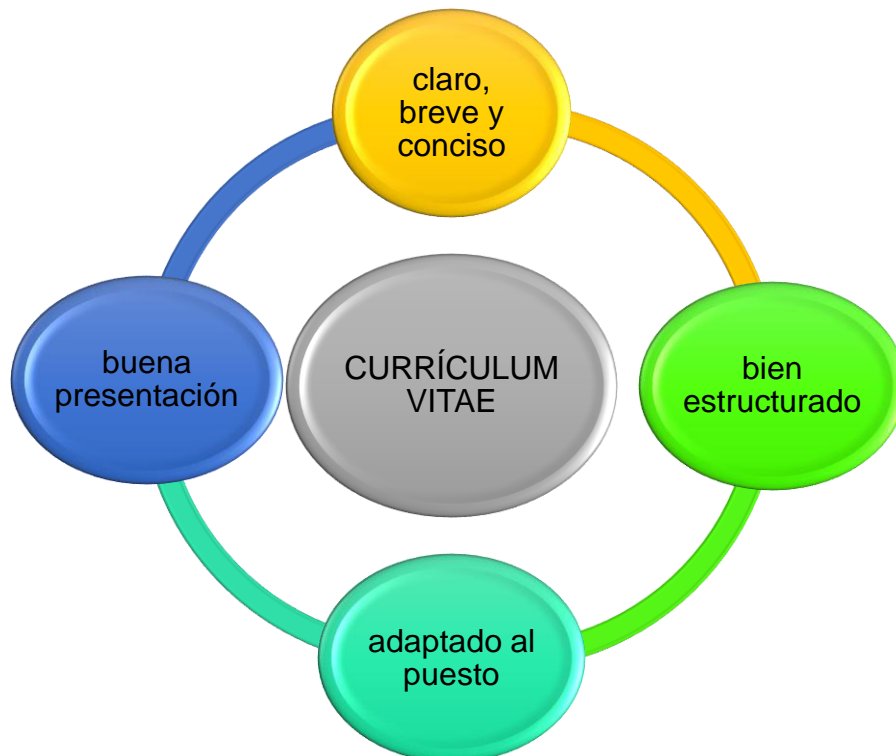


Figura 45 Importancia currículum.

El currículum es una eficaz herramienta de Marketing Personal que debe ser utilizada de la mejor manera, pues con ella se pretende dar una buena

imagen a quien lo lea y lograr que considere que se tiene conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes adecuadas para la solución de problemas de la institución ofertante.

3.1. Utilidades del Currículum Vitae

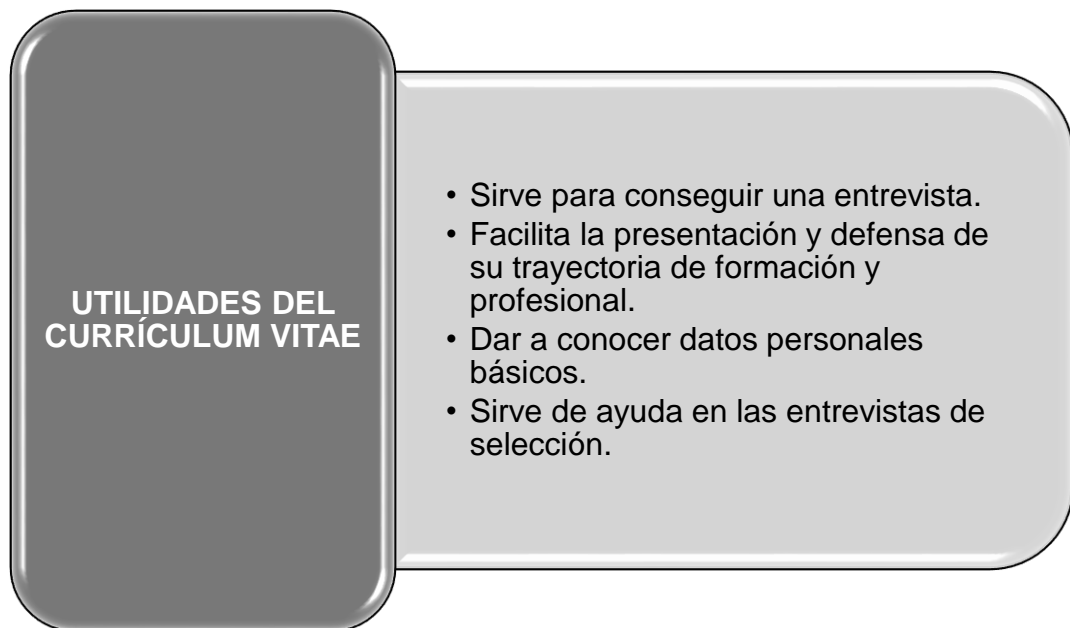


Figura 46 Utilidades del C.V.

Es importante revisar el currículum cada cierto tiempo para actualizar la información, los conocimientos y las aptitudes nombradas en tu C.V deben concordar con las características del puesto solicitado, de ser necesario realizar un currículum para cada puesto de trabajo, además tomar en cuenta que el tipo de letra no debe ser demasiado sofisticado y por último pero no menos importante no enviar el currículum si antes haberlo leído.

3.2. Clasificación

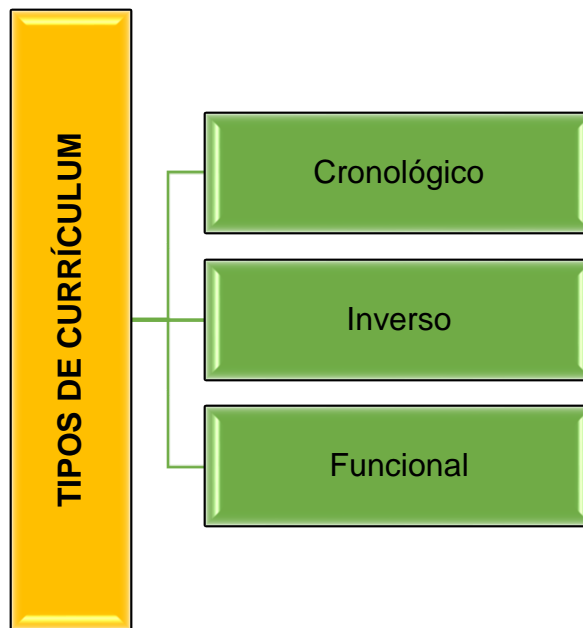


Figura 47 Tipos de C.V.

3.2.1. Cronológico

Se ordena la información acerca de la experiencia laboral en forma ordenada de manera que el trabajo más antiguo se coloque en el inicio y así en consecución con los más recientes. Este tipo de currículum no es muy recomendable para personas que hayan cambiado varias veces de trabajo en poco tiempo sino más bien para personas recientemente tituladas o con mínima experiencia.

3.2.2. Inverso

En este tipo de C.V se expone primero la experiencia laboral adquirida recientemente, se ordena desde lo más actual hasta lo más antiguo, es recomendable para personas que buscan un nuevo trabajo relacionado con las nuevas tendencias y lo actual.

3.2.3. Funcional

Se organizar la información de acuerdo a las funciones desarrolladas, por lo general este tipo de personas cuentan con larga experiencia laboral por el cambio usual de trabajo en diversos campos.

No obstante, a pesar de que existen tres tipos de Currículum, todos ellos cuentan con información necesaria y común como son: los datos personales que se encuentran en el encabezado, la formación académica, formación complementaria, idiomas, conocimientos informáticos y la experiencia laboral.

3.3. Estructura de un Currículum Vitae

➤ DATOS PERSONALES

- **Nombres y Apellidos:** Resaltados y si es posible sería mejor en mayúsculas.
- **Numero de Cedula:** consta de 10 dígitos.
- **Lugar y Fecha de Nacimiento:** Si el lugar en donde nació en el mismo en el cual está postulando para el trabajo es factible ponerlo y sino por lo contrario es mejor no colocarlo. De preferencia poner fecha de nacimiento antes que la edad en concreto, puesto que esta cambia.
- **Estado Civil:** Soltero /a, casado/a, divorciado/a, viudo/a, unión libre.
- **Dirección:** Ubicación exacta de su lugar de domicilio, nombre de la calle, numero de casa, barrio, ciudad, provincia.
- **Teléfono:** Colocar un numero de contacto, ya sea del celular o del domicilio, en el mejor de los casos los dos.

- **E-MAIL:** Tu cuenta de correo electrónico, es significativo colocarlo ya que en la actualidad este medio de comunicación se lo utiliza con mayor frecuencia.

➤ FORMACIÓN ACADÉMICA

En la formación académica se sitúa estudios reglados u oficiales, esencialmente se manifiesta el máximo nivel de estudios alcanzados.

- Nombre de la Institución en donde realizo los estudios.
- Título obtenido
- Año de graduación

➤ FORMACIÓN COMPLEMENTARIOS

En esta parte del currículum se menciona los cursos, seminarios, talleres entre otros, deben constar los siguientes puntos:

- Nombre del curso/ seminario/ taller
- Entidad organizadora
- Fecha de realización
- Duración del curso (horas)

➤ IDIOMAS

Incluye certificados de idiomas realizados o si ha viajado al extranjero de ser el caso.

- Especifica el idioma
- Nivel hablados
- Nivel escrito
- Nivel traducido

➤ INFORMÁTICA

Indica aplicaciones, lenguajes, desarrollo web, redes y programas que se domine.

➤ EXPERIENCIA PROFESIONAL

Se menciona las experiencias laborales de auténtico contenido profesional.
En el siguiente orden:

- Nombre de la institución en la que trabajo.
- Cargo desempeñado
- Tareas realizadas en dicho cargo
- Fecha de inicio y finalización del trabajo

➤ PERFIL PROFESIONAL Y OBJETIVO PROFESIONAL

El perfil personal/profesional es el conjunto de capacidades y competencias que posee una persona, que le permitirá asumir responsabilidades propias de una determinada profesión.

El Objetivo Profesional radica en responder a dos preguntas: ¿Qué queremos? (cuales son mis intereses y qué motivaciones tenemos) y ¿qué podemos ofrecer? (es decir, nuestras aptitudes, actitudes, competencias, formación y experiencia).

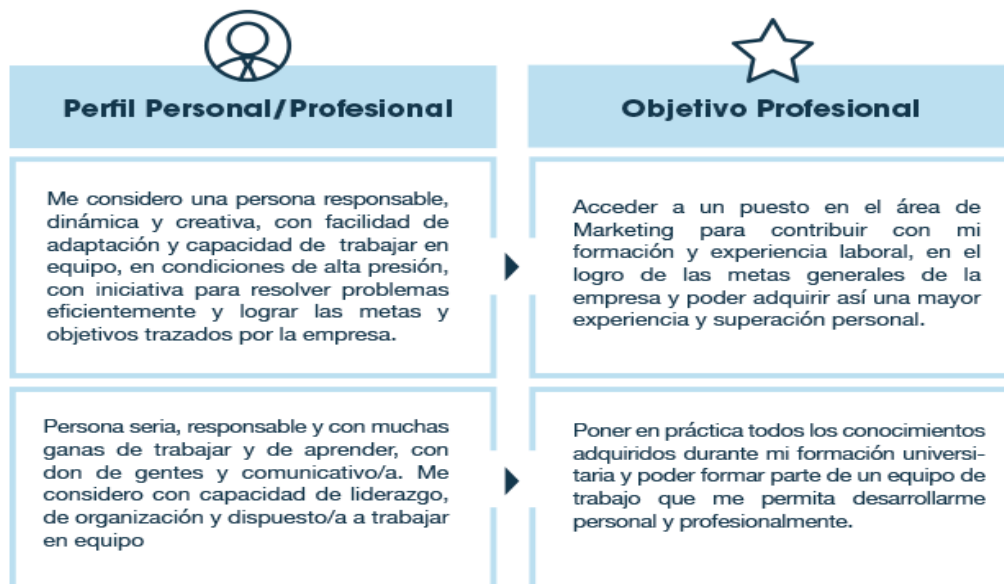


Figura 48 Perfil Profesional y Objetivo Profesional

Fuente: <http://portalvirtualempleo.us.es/perfil-y-objetivo-profesional/>

➤ OTROS DATOS

- Licencia de conducir (tipo)
- Si cuenta con auto propio
- Carnet de discapacidad
- Disposición de incorporación inmediata
- Disponibilidad horaria

3.4. Ejemplo de la estructura de un Currículum Vitae

➤ DATOS PERSONALES

- **Nombres y Apellidos:** Juan Carlos Armendáris Pozo
- **Numero de Cedula:** 1723878932

- **Lugar y Fecha de Nacimiento:** Otavalo – El Jordán. 10 de diciembre de 1990
- **Estado Civil:** Soltero
- **Dirección:** Atuntaqui – Calle Bolívar y Gonzales Suarez 12-133
- **Teléfono:** 0967131362 – 062 908 434
- **E-MAIL:** juancarlos1990@gmail.com

➤ **FORMACIÓN ACADÉMICA**

- **Estudios Primarios:** Escuela F. Mixta Francisco Javier Salazar
Dirección: Amazonas, Atuntaqui, Imbabura 1998 hasta 2004
- **Estudios Secundarios:** Instituto Técnico Imbabura (Básico)
Dirección: Ibarra- Colón # 5-45 y Sucre 2004 hasta 2007
- **Estudios Secundarios:** Unidad E. a Distancia “Viejo Luchador” (Bachiller)
Dirección: Ibarra- Colón # 5-45 y Sucre 2007 hasta 2010
- **Universitarios:** Instituto Tecnológico Superior “Ibarra”
Título obtenido: Tecnología en Sistemas
Dirección: Av. Atahualpa # 14-148 y José M. Leoro. 2010 hasta 2013

➤ **FORMACIÓN COMPLEMENTARIOS**

- **Curso:** “Desarrollo de Plan de Trabajos de Grado”, duración 30 horas; realizado los días 2, 9, 16, 23 de Junio del 2012.
- **Curso:** “Programación en Java”, duración 60 horas; realizado del 24 de Mayo al 10 de Agosto del 2013.

➤ **IDIOMAS**

Idioma Extranjero:	Inglés
Dominio del idioma hablado	(Bueno)
Dominio del idioma escrito	(Bueno)

➤ **INFORMÁTICA**

- Dominio de Word, Excel, PowerPoint.
- Creación de Páginas Web.
- Administración de Redes Sociales.
- Creación de Redes.
- Mantenimiento y Reparación de Computadores.

➤ EXPERIENCIA PROFESIONAL

VHDR COMPUTER'S

CARGO: Técnico

FUNCIONES: Mantenimiento y Reparación de Computadores, Manejo de Programas, Impresoras.

JEFE INMEDIATO: Víctor Hugo Dávila Rodas

TELÉFONO: 0987151467 - 062610087

Noviembre 2012 – Febrero 2013. (Pasantías)

Soy una persona activa, emprendedora, responsable, orientada al logro de resultados y a la resolución en las tareas asignadas.

Estoy en condiciones de asumir el empleo en forma inmediata teniendo disponibilidad horaria. Con disposición para trabajar, creando un buen ambiente laboral. Estoy dispuesta siempre a aprender y a cumplir mis objetivos en la parte personal y laboral.

➤ PERFIL PROFESIONAL

Técnico Senior de Calidad y Seguridad, con amplia experiencia en el sector Alimentación. Capacidad de trabajo en equipo y también en proyectos más personales. Habilidad de liderazgo en dirigiendo, desarrollando y motivando al equipo en la consecución de sus objetivos. Capacidad de análisis y solución de problemas, así como dedicación absoluta para conseguir y mantener altos niveles de calidad.

➤ OBJETIVO PROFESIONAL

Poner en práctica todos los conocimientos adquiridos durante mi formación universitaria y poder formar parte de un equipo de trabajo para

realizar todas las actividades con responsabilidad, eficacia y eficiencia y poder llegar al éxito profesional.

➤ **OTROS DATOS**

- Licencia de conducir (tipo “A” y “B”)
- Moto Propia
- Disponibilidad de tiempo completo



Autocandidatura



Autora: Jeniffer Morales L.

4. AUTOCANDIDATURA



Figura 49 Autocandidatura

Fuente: <http://www.lanuevarutadeempleo.com/Noticias/autocandidatura-diferenciarse-o-morir>

La autocandidatura sucede cuando una persona acude a una empresa para presentarse su currículum vitae, es decir, es tomar la iniciativa y acudir a sitios donde posiblemente puede postular a pesar de no haber solicitado personal.

4.1. Proceso de Autocandidatura

También suelen llamarle “Búsqueda activa de empleo” o “Candidatura espontánea”. La autocandidatura se la puede realizar mediante:

- ✚ Vía telefónica
- ✚ Por correo electrónico
- ✚ De forma personal
- ✚ Intervención de un persona conocida (mediador)
- ✚ Consultoras de RR.HH.

Sin embargo hay un lugar en donde no es posible postular debido al sistema de contratación de personal que manejan, como es el del sector público el cual mantiene un régimen concreto para acceder a una plaza de trabajo de funcionario, puesto que primero se debe pasar por una serie

pasos (postulación, pruebas de conocimientos, concursos de mérito y oposición, entre otros).

La autocandidatura es la manera más eficaz y eficiente de conseguir un trabajo placentero y para contribuir con ello es imprescindible la elaboración de un currículum vitae claro y contundente, así como también una carta de presentación.

¿Te encuentras mentalizado (a)?

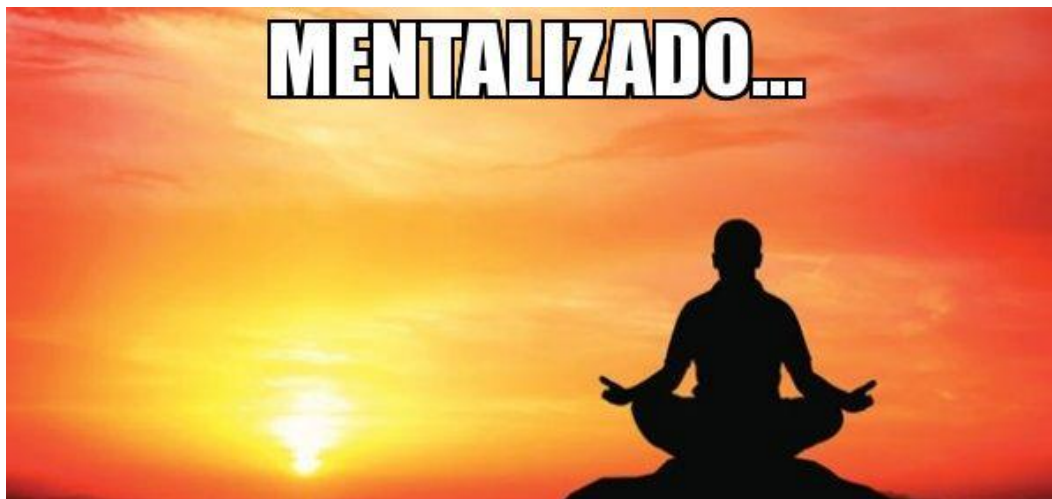


Figura 50 Mentalizar.

Fuente: <http://www.generadormemes.com>

Se debe preparar la mente para enfrenta el mundo laboral, en otras palabras, si existen puestos de trabajo en los que tal vez no se tiene demasiada experiencia o la formación académica no se relaciona, es fundamental enfocarse en que el estado de ánimo y los deseos de trabajar siempre sean positivos y efectivos.

Paro lograr el éxito en esta tema se debe definir un objetivo y saber comunicar dicho objetivo, esto se consigue utilizando tres herramientas esenciales:

- ❖ La carta de presentación
- ❖ El currículum vitae
- ❖ La primera entrevista

1ª fase	¿Qué sé de mi?	Inventario personal
2ª fase	¿Qué sé de mi sector/ profesión?	Obtención de información. Perfil profesional
3ª fase	¿Qué quiero? ¿Qué puedo?	Selección de empresas-objetivo

Figura 51 Fases de mentalización.

4.2. Criterios para la elección de una empresa según los objetivos



Figura 52 Fases de mentalización.

Fuente: <http://www.interempresas.net>

Se debe seleccionar empresas que:



Figura 53 Criterios de elección.

De acuerdo a los criterios de elección para un empleo se deben establecer los objetivos para la búsqueda de un trabajo.

Después de establecer los objetivos, se procede a utilizar las herramientas que servirán para cumplimiento de los mismos.

4.3. Carta de Presentación o de autocandidatura

La carta de presentación o de autocandidatura es una herramienta que va adjunta al currículum vitae, esta sirve para presentarse de forma directa ante una empresa, su principal objetivo es tratar de conseguir una entrevista de trabajo, en la que tenga la oportunidad de darse a conocer más detalladamente y de convencer al empleador de que es la mejor opción para cubrir una vacante.

4.3.1. Ventajas

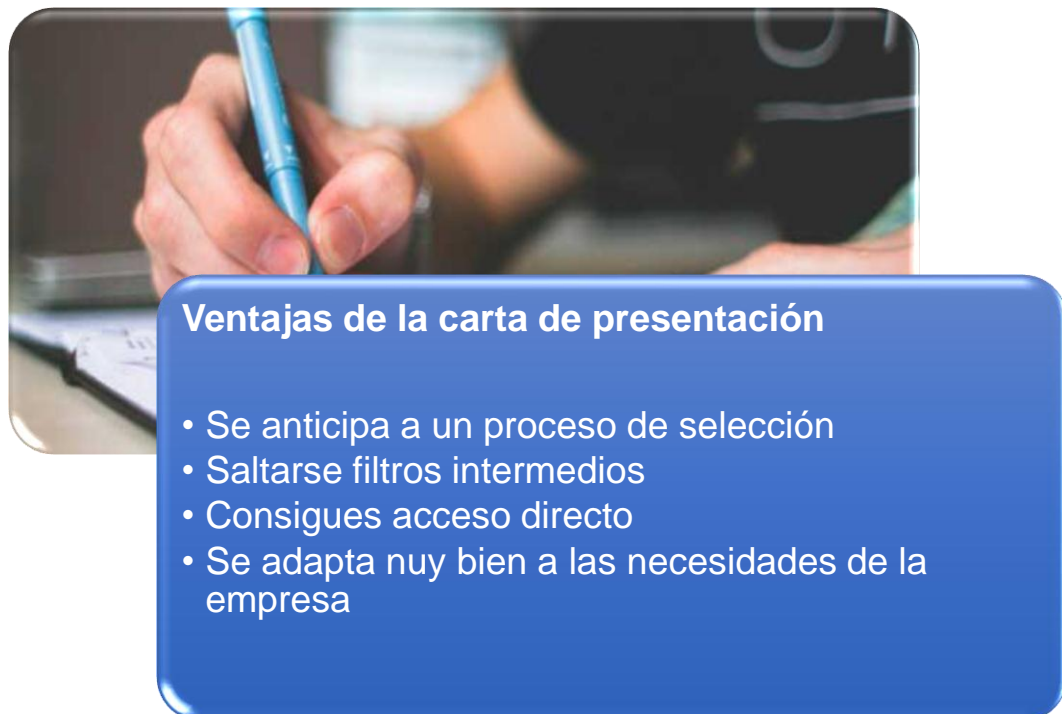


Figura 54 Ventajas de una carta de presentación.

4.3.2. Estructura de una carta de presentación

Para que una carta de presentación sea realizada de la mejor forma posible debe contener los siguientes puntos:

Estructura	Direcciones
	Saludo
	Apertura
	Cuerpo
	Petición de entrevista
	Despedida

Figura 55 Estructura.

4.3.3. Recomendaciones

- Contenido: para reflejar una carta de presentación de calidad debe ser ordenada, clara y concisa.
- Es de mucha utilidad matizar en las capacidades propias.
- Indicar las propuestas e intenciones.
- Demostrar las habilidades, destrezas y experiencias que representan utilidad para el puesto de trabajo.
- Incluir la aspiración salarial.
- Indicar que se encuentra apto para una entrevista personal.

- Facilitar números de contacto y correo electrónico.
- La presentación de la carta es esencial.
- Cuidar la ortografía.
- Señalar que se realizara una llamada telefónica para saber de alguna novedad o para suministrar información complementaria de ser necesario.

Es indispensable realizar un registro ordenado de las cartas de presentación enviadas puesto que las contestaciones por parte de las empresas no suelen ser enseguida sino después de un cierto lapso de tiempo. En caso de hacer un registro se corre el riesgo de confusión entre una cara u otra, es por esta razón que es necesario tomar en cuenta las siguientes moderaciones:

- Hacer una copia de cada carta enviada y archivar la misma.
- Anotar la dirección y número de contacto.
- Cargo a postular y nombre de la empresa.

4.3.4. Ejemplo de una carta de presentación

Sr. Director de Recursos Humanos
[Gerente, Jefe de Personal, Director]
[nombre de la empresa]
[domicilio social]
[población]

Muy señor mío:

Soy un recién (licenciado, diplomado, técnico, auxiliar...) en (...) por la (Universidad, Instituto) de Alicante. Es posible que Vds. necesiten en este momento, o vayan a necesitar más tarde, alguna persona que reúna las características de mi perfil profesional. Por eso, me presento para manifestarles que estoy en disposición de atender un posible ofrecimiento de trabajo que responda a mis perspectivas laborales.

Dada mi juventud, pueden adivinar, aun sin leer mi currículum (currículum vitae), que todavía no me acredita experiencia profesional relevante. Pero esta misma circunstancia es lo que me estimula a emprender cuanto antes y con entusiasmo en aquellas tareas que me permitan materializar y aprovechar los excelentes conocimientos que he adquirido en mi formación.

A través de mi currículum (currículum vitae), podrán comprobar mis rasgos más aparentes; pero hay otros aspectos de mi personalidad que es muy posible, los consideren de gran interés para el puesto de trabajo que solicito. Por eso me animo a confiar en que pronto, tendré la oportunidad de saludarles y que Vds. podrán conocerme personalmente a través de una entrevista que en este mismo momento les solicito.

Quedo, por lo tanto, atento a sus noticias, les reitero mi disponibilidad y les saludo muy cordialmente

Fdo: (firma)
[nombre y apellidos]
Adjunto: Currículo Vitae

Figura 56 Ejemplo de una carta de presentación.

Fuente: <http://work.joblers.net>

4.4. Formas de responder ofertas de trabajo

4.4.1. Respuesta en forma escrita

Este tipo de ofertas suele publicarse en diarios en la parte de clasificados si el trabajo se lo cataloga como factible se debe tomar en cuenta lo siguiente:

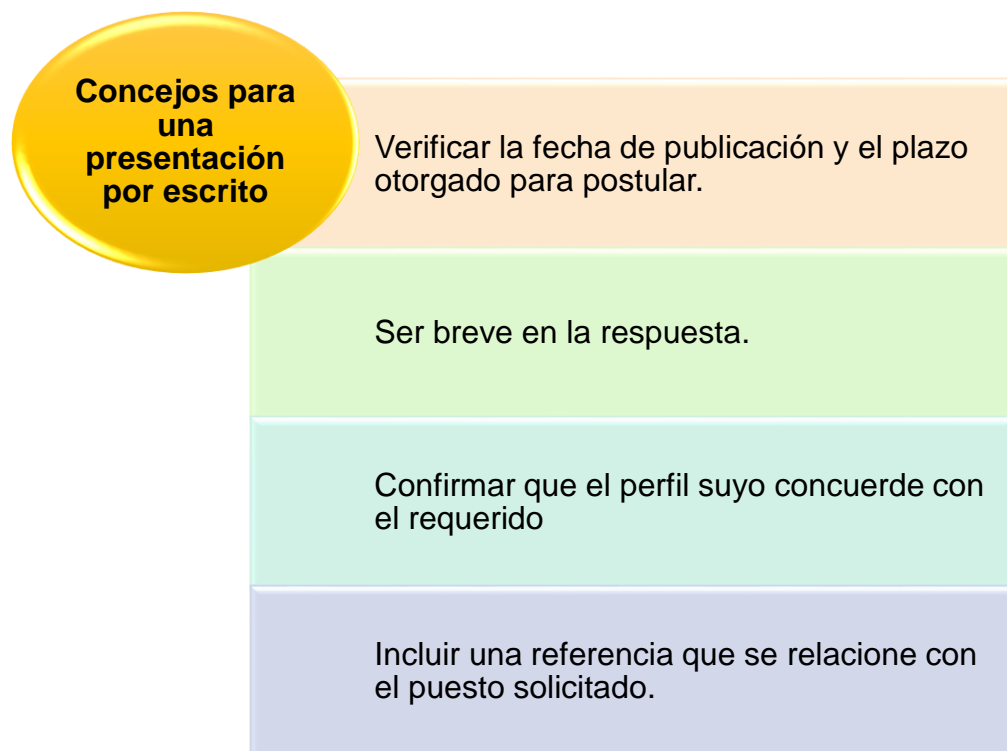


Figura 57 Concejos por escrito. Elaborado por: autora

4.4.2. Respuesta a través del correo electrónico

El objetivo principal de una respuesta mediante un correo electrónico es de llegar al empleador de forma más rápida que otros medios, a continuación se expresan algunos consejos para tener éxito mediante este medio.

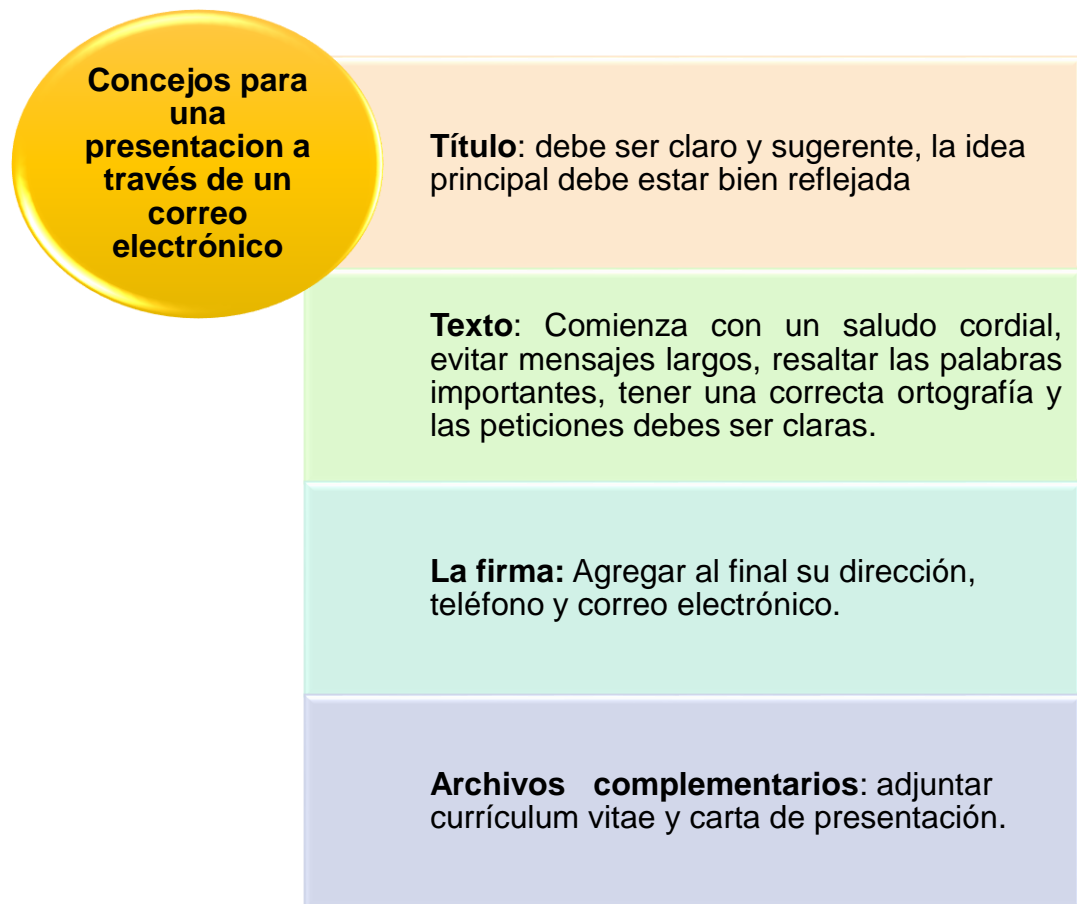


Figura 58 Concejos por correo electrónico.

4.4.3. Respuesta a través de una llamada telefónica

La persona interesada en cualquier empleo también tiene la posibilidad de realizar una presentación y ofrecer servicios profesionales mediante llamadas telefónicas, para lo cual se ha considerado de gran beneficio los siguientes aspectos:



Figura 59 Concejos por llamadas telefónicas.



Resultado Final



Autora: Jeniffer Morales L.

5. RESULTADO FINAL



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE



FACULTAD DE EDUCACIÓN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

5.1. Título:

INFORME DE LA EMPLEABILIDAD REAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS Y GRADUADOS EN LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y COMPUTACION DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE COMO UNO DE LOS INDICADORES DE CALIDAD

Responsable: Jeniffer Morales

5.2. Objetivo

Contribuir con la mejora del nivel de empleabilidad real y el desempeño profesional de los egresados y graduados para los periodos 2012- 2013– 2014-2015 y 2016 de la carrera de contabilidad y computación de la FECYT de la Universidad Técnica del Norte.

5.3. MISIÓN DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CONTABILIDAD Y COMPUTACIÓN

Forma humana, científica y tecnológicamente docentes en Contabilidad y Computación, orientados a educación con énfasis en lo social, económico, cultural y ecológico, a través de propuestas educativas, creativas e innovadoras para el mejoramiento de las condiciones de vida de la población ecuatoriana.

5.4. VISION DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CONTABILIDAD Y COMPUTACIÓN

La Carrera de Contabilidad y Computación de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología con bases filosóficas y humanistas, hasta el año 2020, será una unidad académica, tecnológica con estándares de calidad en el campo educativo, que responda a la demanda social y productiva que aporte para la transformación y la sustentabilidad.

5.5. Metodología

Para realizar el informe de la empleabilidad real y desempeño profesional de los egresados y graduados, se trabajó con el método deductivo, ya que mediante las encuestas aplicadas se logró una mejor comprensión de la situación actual y además permitió mostrar resultados claros y precisos.

5.6. Resultado Obtenido

Resultados obtenidos con su respectivo gráfico estadístico en el cual se demuestra el cumplimiento del indicador de situación laboral.

Se conoce que la mayoría de egresado y graduados de la carrea son mujeres, además del total de encuestados una gran parte ya tiene el título de grado y que la minoría que falta se encuentra por terminar el proceso para poder graduarse. Así también se comprobó que muy pocos están ejerciendo la especialidad y que los demás se encuentran trabajando en distinto campos del mercado laboral.

De acuerdo a la investigación realizada los encuestados manifestaron que la mayor causa de desempleo es que en ocasiones el título no representa mucha utilidad, además hay ciertos trabajos que no son tan

beneficios para los intereses profesionales y personales de cada uno. Asimismo ha referido la mayor parte que la mejor forma de conseguir empleo es a través de concurso de méritos, enviando solicitudes de empleo y por medio de algún contacto conocido.

En una gran mayoría aduce que en la actualidad como estudios complementarios a la carrera han optado por seguir cursos de capacitación de temas relacionados con la especialización de Contabilidad y Computación, además manifiestan que les gustaría estudiar programas de cuarto nivel para prepararse y trabajar en otra área diferente a la que se encuentran trabajando actualmente. Además expresan que la acción de mayor utilidad para la inserción laboral realizada por la Universidad son las ferias de ciencia e innovación seguido de los programas de emprendimiento y por ultimo pero no menos importante los programas de formación continua.

Así también la mayoría de los encuestados consideran que en la Universidad se encuentran docentes de calidad, así como también se manifiesta que la infraestructura física se encuentra en excelentes condiciones lo cual facilita el desarrollo de un estudio correcto y eficiente por parte de los estudiantes.

Con respecto a los escenarios de práctica se puede decir que existe un gran apoyo ya que se lo puede realizar en la Institución anexa al colegio, en los servicios adicionales que existe en la institución es excelente ya que podemos utilizar en gran cantidad sus espacios verdes, biblioteca, laboratorios y demás departamentos que tiene la Universidad.

La mayor parte de los encuestados consideran satisfactorios los conocimientos, habilidades y destrezas desarrolladas y aprendidas durante todo el periodo de formación académica, ya que han servido de apoyo para

el eficiente desempeño profesional y personal en los diferentes campos de trabajo.

Desempeño Profesional De Los Egresados Y Graduados De La Carrera De Contabilidad Periodos 2012, 2013, 2014, 2015 Y 2016

La consideración de los empleadores en cuanto al desempeño profesional del talento humano que maneja fue bastante satisfactoria, puesto que manifestaron que el desenvolvimiento en laboral de sus trabajadores era muy bueno, además manifestaron que las características que más distinguían en sus empleados son la formación académica y humana, así como también resaltaban el conocimiento efectivo del uso de las Tics.

Los entrevistados afirman que los graduados aplican en su trabajo los conocimientos, habilidades, destrezas adquiridos durante su desempeño laboral, en lo que más se destacan está: Capacitación de reflexión sobre su propio trabajo, Trabajo en equipo, Asumir responsabilidades. Por lo que podemos llegar a la conclusión que los egresados y graduados de la Facultad de Educación Ciencia y Tecnología de la carrera de Contabilidad y Computación están muy bien preparados para desempeñar su trabajo en cualquier ámbito que se les asigne.

Se concluye que las cualidades que más se destacan en los profesionales de la Universidad Técnica del Norte, son las habilidades que tiene para ejecutar las tareas designadas, así como también tienen conocimiento sólidos en cuanto a los temas relacionados con la carrera de especialización y los valores positivos que se destacan al interactuar en el que se rodean.

6.7. Impactos

Educativo

El impacto educativo que generó esta guía fue positivo ya que se espera que tanto graduados como egresados utilicen la misma, de tal forma que sea un aporte más a los conocimientos de cada uno de ellos.

Además se considera que puede servir como un instrumento útil para la búsqueda eficiente y eficaz de empleo, ya que cuenta con una serie de pasos a seguir para lograr el éxito de los objetivos profesionales planteados.

Social

El fin de la propuesta es contribuir a la formación profesional y personal de los egresados y graduados, sin embargo la propuesta puede ser utilizada por cualquier persona, ya que representa utilidad en el aspecto de la mejora de la empleabilidad de cada persona.

6.8. Referencias

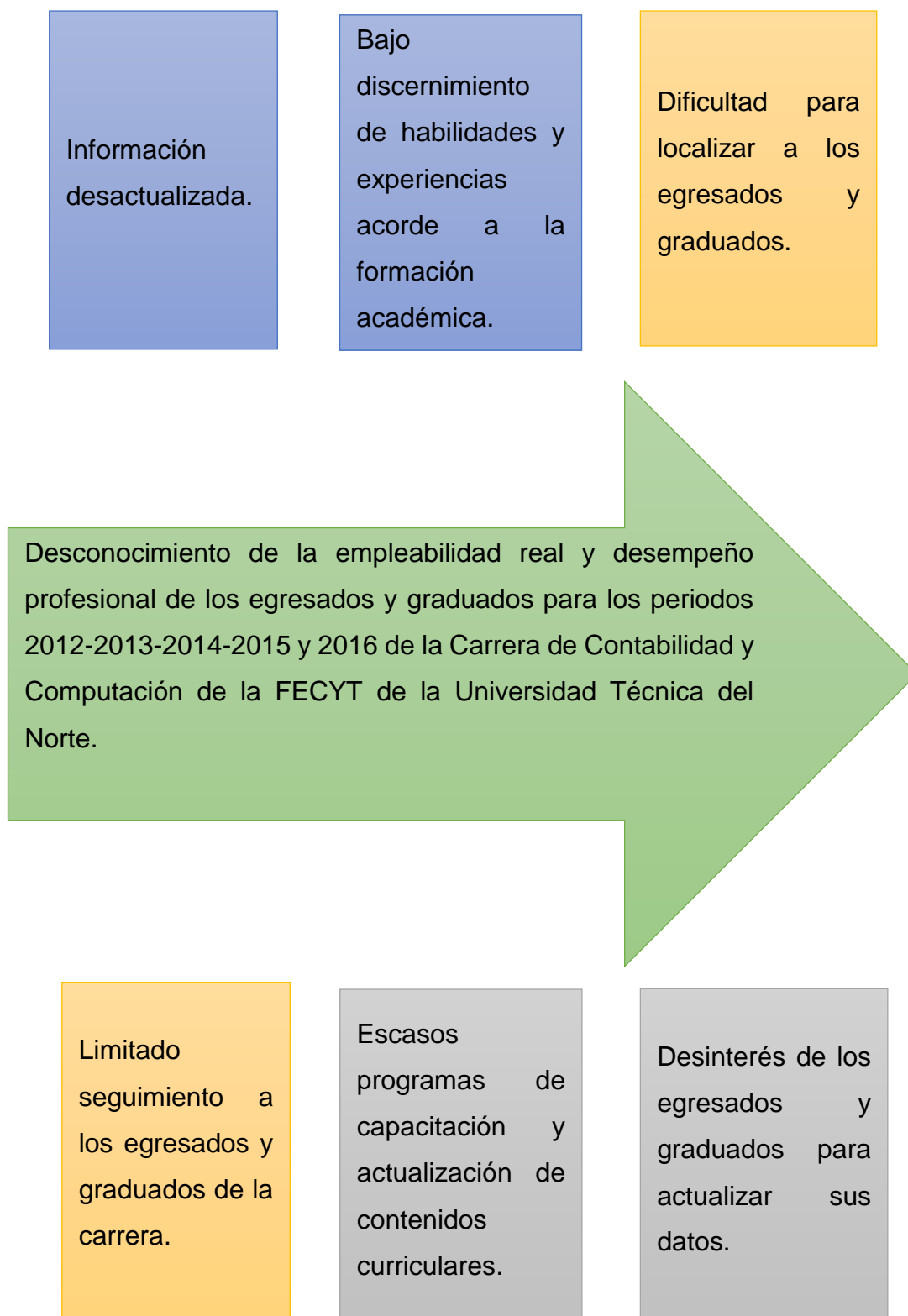
- RRHH-WEB. (23 de MARZO de 2017). Obtenido de <http://www.rrhh-web.com/reclutamientoyseleccion.html>
- Adminblog. (18 de MARZO de 2017). *Administración de empresas*. Obtenido de <http://admindeempresas.blogspot.com/2008/05/reclutamiento-externo.html>
- Aebli, H. (2015). *Formas básicas de enseñar*. Madrid: Narcea.
- Alles, M. (2008). *Dirección estratégica de Derechos humanos*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alles, M. (2014). *Educación ecuatoriana paso a paso*. Quito: Editorial LEXUS.
- Bandura, A. (2013). *www.howspa.com*. Retrieved from Recuperado el 08 de mayo del 2014: www.howspa.com
- Bandura, A. (11 de Mayo de 2013). *www.howspa.com*. Recuperado el 08 de mayo de 2014, de www.howspa.com: www.howspa.com
- Calabero, J. (2010). *La multimedia del siglo xxi*. México: Edimundo.
- Chaveniato, I. (2011). *Gestión del Talento Humano*. Editorial McGraw.
- Cherre, J. (2012). *Producción Multimedia*. Lima: Editorial Macro.
- Cherre, Juan. (2012). *Producción Multimedia*. Lima: Editorial Macro.
- CMAP. (2017, marzo 03). *www.cmap.upb.edu.com*. Retrieved from www.cmap.upb.edu.com: www.cmap.upb.edu.com
- Cooper, D. (2004). *Reclutamiento y Selección de Personal*. Buenos Aires.
- Delgado, S. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. San Bernardino 3era.Edición.
- Dessler, G. (2014). *Administración de Personal*. Mexico.
- Dolan, S. Y. (2007). *La Gestión de Recursos Humanos 3era Edición*. Editorial Alta Vista.
- Freire, P. (18 de Agosto de 2013). *www.uhu.es/*. Obtenido de www.uhu.es/: www.uhu.es/

- Genesis. (18 de FEBRERO de 2017). *GENESIS.USAUAG.MX*. Obtenido de <http://genesis.uag.mx/edmedia/material/RH/selpersonal.pdf>
- Hammoud, J. (2006). *El video en clases*.
- Jaume, C. (2006). *Teorías del aprendizaje y tecnología de la enseñanza*. Quito: Saleciana.
- Jaume, C. (2006). *Teorías del aprendizaje y tecnología de la enseñanza* . Quito: Saleciana.
- La vanguardia. (2015, Agosto 18). *La Vanguardia*. Retrieved from <http://www.lavanguardia.com/economia/management/20150818/54434895963/que-es-la-gestion-por-competencias.html>
- Madelaine, M. (2014). *Los Tests de Selección de Personal*. Barcelona: Ediciones Deusto.
- Martinez, S. (2009). *Fundamentos filosóficos del uso de las tecnologías en la educación*. Buenos Aires.
- Martínez, S. R. (18 de Marzo de 2009). Fundamentos filosóficos del uso de las tecnologías en la educación. Buenos Aires .
- Moreira, W. (2011). *El Aprendizaje Significativo*. México: Anaya.
- Ortiz. (2013). *Las tics en la sociedad actual*. Retrieved from Recuperado el 11 de Febrero de 2014: <http://www.taringa.net/posts/info/12642720/Las-tics-en-la-sociedad-actual.html>.
- Ortiz, A. R. (12 de Enero de 2013). <http://www.taringa.net/posts/info/12642720/Las-tics-en-la-sociedad-actual.html>. Recuperado el 11 de Febrero de 2014, de <http://www.taringa.net/posts/info/12642720/Las-tics-en-la-sociedad-actual.html>: <http://www.taringa.net/posts/info/12642720/Las-tics-en-la-sociedad-actual.html>
- Oviedo, L. A. (2016, mayo 17). *arearh*. Retrieved from <http://www.arearh.com/rrhh/podermotivacion.htm>
- Piaget. (2012). *JEAN PIAGET Y SU INFLUENCIA EN LA PEDAGOGÍA*. España: CTALA.

- Piaget, J. (2014). *La génesis del número en el niño*. Buenos Aires: Guadalupe.
- Piajet. (2017). *CMAP*.
- Quijano, J. V. (2 de septiembre de 2015). *Monografias.com*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos69/reclutamiento-seleccion-personal/reclutamiento-seleccion-personal.shtml>
- Robles, R. (2013). *Pedagogía y la actualidad*. Santiago de Chile: Bristol.
- Salomón, J. (2015). *Recursos Humanos*. Quito.
- Samuelson, P. (2010). *El nivel de empleo*.
- Wild, M., & Wild, R. (2013). *Recursos*.
- William, N. (2010).

ANEXOS

Anexo 1 Árbol de Problemas



Anexo 2 Matriz De Coherencia

Tabla 24 *Matriz de Coherencia*

OBJETIVO GENERAL	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA
<p>Contribuir con la mejora del nivel de empleabilidad real y el desempeño profesional de los egresados y graduados para los periodos 2012- 2013– 2014-2015 y 2016 de la carrera de contabilidad y computación de la FECYT de la Universidad Técnica del Norte.</p>	<p>¿El estudio de seguimiento a egresados y graduados para los periodos 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016 de la Carrera de Contabilidad y Computación de la FECYT de la Universidad Técnica del Norte, permitirá conocer la empleabilidad real y desempeño profesional de los mismos?</p>
INTERROGANTES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<p>1. ¿Cuál es la Situación actual de la empleabilidad real y el desempeño profesional de los egresados y graduados de la Especialidad en Contabilidad y Computación?</p> <p>2. ¿La sustentación teórica orientara a la investigación es aspectos relacionados con la empleabilidad y el desempeño profesional?</p> <p>3. ¿Qué propuesta será necesaria para mejorar la empleabilidad y el desempeño laboral de los estudiantes para fortalecer carrera de Contabilidad y Computación?</p> <p>4. ¿Difundir la propuesta, permitirá optimizar la empleabilidad real y la situación laboral de los egresados y graduados de la Especialidad de Contabilidad y Computación de la FECYT periodos 2012-2013-2014-2015 y 2016 de la Universidad Técnica del Norte?</p>	<p>1. Diagnosticar la situación actual de la empleabilidad real y el desempeño profesional de los egresados y graduados de la Especialidad en Contabilidad y Computación.</p> <p>2. Sustentar teóricamente lo aspectos relacionados con la empleabilidad, campo ocupacional, desempeño profesional, perfiles y competencias.</p> <p>3. Elaborar una propuesta alternativa en base a los resultados de la investigación que fortalezca la carrera.</p> <p>4. Difundir la propuesta diseñada a las autoridades, egresados y graduados de la carrera de Contabilidad y Computación, para que a través de esta exista una mejora en la empleabilidad de los mismos.</p>

Anexo 3 Encuesta a Egresados y Graduados



ENCUESTA ACERCA DEL SEGUIMIENTO A EGRESADOS Y GRADUADOS

De nuestra consideración: Graduado/a Egresado/a

La presente encuesta tiene el objetivo de diagnosticar el grado de funcionalidad que tuvieron las asignaturas impartidas en esta Carrera en los cuatro años (8 semestres) de estudio y de receptar las sugerencias que Ud. considere necesarias.

Marque con una X la opción que crea Ud. conveniente para usted:

1. Datos informativos o demográficos

Nombres y apellidos: _____	
Género: femenino ()	masculino ()
Teléfono en domicilio: _____ Trabajo: _____	
Correo electrónico: _____	
Lugar y dirección de la o las instituciones donde trabaja: _____	
Condiciones: graduado ()	egresado: ()

2. ¿Actualmente, está laborando?

Si	
No	

3. ¿Cuándo comenzó a trabajar?

Antes de graduarse	
Después de graduarse	

4. ¿Su trabajo actual corresponde a la especialidad que estudió en la Universidad?

SI	
NO	

5. ¿Por qué no trabaja?

Porque estudia	
Porque no consigue trabajo	
Porque tienen otras actividades personales	
Porque el título de su especialidad no corresponde al área laboral	

6. ¿Cómo logró Ud. el trabajo actual? (Marque una sola opción)

Por concurso de méritos	
Enviando solicitudes de empleo	
Con la ayuda de profesores	
Por convenios inter institucionales (prácticas, pasantías)	
Por medio de relaciones y contactos personales	
Con la ayuda de los compañeros de Carrera	
Tengo mi propio negocio/empresa	
Aún no he encontrado ocupación alguna	

7. En forma general, la preparación recibida en sus años de estudio en la Carrera y en su desempeño profesional ha sido:

Muy Satisfactoria	
Satisfactoria	
Muy Buena	
Buena	
Limitada	

8. ¿Cuál es su promedio de ingreso mensual?

a) Menores de 300 usd	
b) Entre 301 – 500usd	
c) Entre 501 y 1000 usd	
d) Más de 1000 usd	

9. Las condiciones de estudio durante su formación en la carrera fueron:

CONDICIONES DE ESTUDIO	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
Docencia					
Infraestructura física					
Laboratorios					
Escenarios de práctica					
Acceso a material bibliográfico					
Comunicación y relaciones interpersonales					
Servicios sociales a los estudiantes					

10. Hasta qué punto los estudios en los que se graduó han significado ayuda. Responda cada uno de los aspectos señalando el criterio que más se ajuste a su apreciación, considerando que (1) corresponde a NINGUNA AYUDA Y (5) corresponde a EN UN GRADO MUY ALTO.

Diplomado	
Especialización	
Maestría	
Doctorado	
Otra carrera	
Capacitación	
Ninguna	

11. ¿Qué estudios adicionales ha realizado usted o se encuentra realizando?

ASPECTOS	ESCALA				
	5	4	3	2	1
A encontrar un trabajo satisfactorio					
Preparación para las tareas de su trabajo actual					
En sus perspectivas profesionales a largo plazo					
En el desarrollo de su personalidad					
Preparación para otras esferas de la vida					
Otras:					

12. ¿Cuál sería el propósito al decidir participar en programas de cuarto nivel?

Actualizar sus conocimientos	
Prepararse para trabajar en otra área	
Mejorar sus trayectoria profesional	
Prepararse para trabajar por cuenta propia	

13.Valores las acciones de la Universidad que promueve la inserción laboral (del 1 al 3, siendo 3 la nota máxima).

Programa de Emprendimiento	
Ferias de ciencia innovación y desarrollo	
Programas de formación continua	

14. ¿Cuál sería la principal razón para querer volver a esta institución?

Calidad de la formación	
Calidad de los profesores	
Reconocimiento de la institución	
Fundamentación para crear empresa	
Los recursos de apoyo al proceso de formación	
Posibilidad de encontrar empleo rápidamente	

Anexo 4 Encuesta a Empleadores / Directivos

Estimado (a) Señor (a):



ENCUESTA ACERCA DE SEGUIMIENTO A GRADUADOS

Nos dirigimos a usted con el propósito de solicitarle información relacionada con ciertos asuntos que tienen que ver con el desempeño profesional de los egresados y graduados de la Universidad Técnica del Norte.

La finalidad de este estudio es contar con referencias que permitan tomar decisiones para fortalecer y/o mejorar la formación profesional.

Instrucciones:

Marque las respuestas con una o con un visto , cuando dicha opción corresponda a la pregunta formulada.

GENERALES:

Nombre de la Empresa/Organización/Institución:
Dirección:
Correo Electrónico:
Teléfono:
Apellidos y Nombres del Representante:

1. ¿Evalúa el desempeño del personal de la institución que dirige?

Siempre	
Casi siempre	
A veces	

2. ¿Cuáles son las funciones más importantes que desempeña un /a educador de la carrera de contabilidad y computación de la Universidad Técnica del Norte?

Elaboración de material académico.	
Planificación	
Elaboración de planificación	
Creatividad	
Formación académica	

3. ¿Promueve la capacitación permanente del talento humano que dirige?

Siempre	
Casi siempre	
A veces	

4. ¿Qué características identifican a los profesionales graduados en la UTN?

Principios Éticos	
Formación Técnica	
Formación Académica	
Formación Humana	
Tic	
Idiomas	
Otros	

5. ¿En qué medida él o los Graduados de la UTN bajo su dirección, aplican en su trabajo los conocimientos, habilidades, destrezas adquiridas durante su desempeño laboral?

Dominio de Idioma extranjero	
Dominio de Informática	
Planificación, coordinación y organización	
Habilidad para resolver problemas	
Capacidad de reflexión sobre su propio trabajo	
Creatividad e innovación	
Trabajo bajo presión	
Administración del tiempo	
Trabajar en equipo	
Iniciativa para tomar decisiones	
Capacidad de adaptación a nuevas situaciones	
Comportamiento ético	
Habilidad para comunicarse oralmente	
Capacidad de liderazgo	
Asumir responsabilidades	
Habilidad para buscar información	
Conocimientos suficientes del campo de estudio y la profesión	
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	
Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	

6. ¿En qué aspectos de las competencias anteriormente citadas le gustaría que mejoras en los profesionales procedentes de la UTN?

Dominio de Idioma extranjero	
Dominio de Informática	
Planificación, coordinación y organización	
Habilidad para resolver problemas	
Capacidad de reflexión sobre su propio trabajo	
Creatividad e innovación	
Trabajo bajo presión	
Administración del tiempo	
Trabajar en equipo	
Iniciativa para tomar decisiones	
Capacidad de adaptación a nuevas situaciones	
Comportamiento ético	
Habilidad para comunicarse oralmente	
Capacidad de liderazgo	
Asumir responsabilidades	
Habilidad para buscar información	
Conocimientos suficientes del campo de estudio y la profesión	
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	
Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	

7. Entre las cualidades profesionales que se destacan en los Graduados de la UTN, usted destacaría.

Los conocimientos sobre su disciplina de formación	
Las habilidades para ejecutar tareas	
Las actitudes frente al trabajo	
Los valores asociados por tareas fundamentales	
Todas las anteriores	

Anexo 5 Nominas de egresados y graduados

Tabla 25 *Estudiantes graduados en 2016*

ESTUDIANTES GRADUADOS EN 2016

Licenciado(a) en Contabilidad y Computación

Nº	CEDULA	NOMBRE	FECHA	ACTA - RESOLUCIÓN
1	1725884389	CACHIGUANGO ARELLANO LU MARINA	27/07/2016	270-16
2	1004342463	CANCA CHUQUIN NOEMI IRENE	28/04/2016	105-16
3	1003719182	ESPINOZA ALDS MAYRA ELEJANDRA	24/02/2016	54-16
4	0401293444	GUERRERO SANCHEZ AURA YESENIA	05/07/2016	190-16
5	1003227699	HERRERA ALVAREZ EDISON RAFAEL	05/07/2016	198-16
6	1003673264	HERRERA BARRERA JONATHAN HERNÁN	10/10/2016	300-16
7	1003556691	HIDALGO TABANGO LIGIA GABRIELA	23/02/2016	401-05
8	1003607577	IBADANGO ANGAMARCA DANIELA KARINA	02/06/2016	157-16
9	1003330972	JURADO MENDOZA TATIANA LIZBETH	28/04/2016	106-16
10	1002706586	LÓPEZ MALDONADO ROLANDO MEDARDO	02/06/2016	158-16
11	1003513312	LÓPEZ MORALES JOHANNA PAOLA	23/11/2016	384-16
12	1002527420	MONTENEGRO REINOSO MARIELA ISOLINA	21/07/2016	120-10
13	1002609863	QUINTANA TERÁN CRISTINA SOLEDAD	28/07/2016	269-16
14	0401633458	SALAZAR PASPUEZAN ÁNGELA CRISTINA	25/04/2016	104-16
15	1004036420	SANTILLÁN GUITARRA LUIS FABIÁN	24/07/2016	55-16
16	1003338322	TERÁN MORALES MISHEL ESTEFANÍA	27/07/2016	274-16
17	1001838984	TORRES FLORES NANCY VERÓNICA	28/04/2016	114-16 EX/C
18	1003191150	TUGUMBANGO SUAREZ GUADALUPE ESPERANZA	10/10/2016	299-16
19	1003035761	VARGAS CHAGNA EVELIN TATIANA	05/07/2016	191-16

Tabla 26 *Estudiantes Graduados en 2015*

ESTUDIANTES GRADUADOS EN 2015

Licenciado(a) en Contabilidad y Computación

Nº	CEDULA	NOMBRE	FECHA	ACTA - RESOLUCIÓN
1	0401620695	ARCOS CASTRO VERÓNICA MARICELA	23/04/2015	338-15
2	1004681522	ARIAS CORONADO JOHSELYN KARINA	16/12/2015	656-15
3	1002865630	BENAVIDES VÁSQUEZ PAOLA VALERIA	16/12/2015	658-15
4	1715636682	BERNAL MÉNDEZ ROSA AURORA	16/12/2015	653-15
5	1721009510	BERNAL VELASCO LAURA MARIBEL	14/01/2015	9-15
6	1004494488	CACHIGUANGO ANRRANGO ANA JHASMÍN	10/12/2015	613-15
7	0401666012	CAMPAÑA YAR DARWIN ALEXANDER	17/04/2015	325-15
8	1003641303	CASTILLO RAMÍREZ ÁNGELA IVON	26/01/2015	38-15
9	1003451109	CASTRO POZO MAGALY ALEXANDRA	02/02/2015	55-15
10	1003032602	CASTRO VALLEJO YAMIR SEBASTIAN	13/02/2015	483-15
11	1003424031	CEVALLOS GUERRERO NADIA PAMELA	20/02/2015	113-15
12	1003021118	CHICAIZA JUMA LILIAN IRENE	16/02/2015	663-15
13	0401728514	CUAMACAS POZO JENNY ELIZABETH	01/12/2015	596-15
14	1003562228	CUASQUI VALVERDE VERÓNICA EMPERATRIZ	17/12/2015	672-15
15	1003646179	DE LA CRUZ QUISHPE ROSA AZUCENA	02/02/2015	54-15
16	1001634250	DIAZ IBADANGO NARCISA NOHEMI	20/02/2015	114-15
17	1002833539	FARINANGO CHICAIZA ANA DEL ROCIO	17/12/2015	670-15
18	1721897146	FIERRO POMASQUI ARACELY ALEXANDRA	24/04/2015	555-15
19	1003696851	FUEL IPIALES ROBERTO CARLOS	24/04/2015	554-15
20	1004196205	GUAJAN MORAN NELLY VANESSA	17/12/2015	671-15
21	1003694096	HERNANDEZ FLORES KARLA VANESSA	23/12/2015	719-15
22	1003694252	HERNANDEZ FLORES LIZETH SOFIA	23/12/2015	720-15
23	1003788880	HERNANDEZ GUADALUPE MIRIAN EUGENIA	21/07/2015	447-15
24	1003425145	IBADANGO NRANGO EDWIN ROMAN	09/02/2015	81-15
25	0401624168	LOPEZ IRUA GLORIA ESPERANZA	23/04/2015	399-15
26	1002464293	MARCILLO LUCIMI ROSA MARLENE	20/02/2015	115-15
27	1003449673	MEZA PEREZ VINICIO BLADIMIR	22/04/2015	335-15
28	1721817102	OÑA PUJOTA GLORIAA ELIZABETH	01/12/2015	597-15
29	0401344189	PAILLACHO CASTRO ALEXIS ARMANDO	09/02/2015	82-15
30	0802111211	PALLO GUAITA ALBA LUCIA	20/02/2015	117-15
31	1003645957	PILATAXI PULAMARIN PABLO ANIBAL	20/12/2015	654-15
32	1002984126	POZO HERRERA CINTHIA LISSETH	14/01/2015	16-15
33	0401767546	QUINTANCHALA TAQUEZ MARIA CARMEN	10/12/2015	612-15
34	1002932356	ROJAS EGAS TATIANA ELIZABETH	14/01/2015	10-15
35	0401453121	RUEDA CARLOSAMA PATRICIA ELIZABETH	17/04/2015	323-15
36	0401754403	TAUTAS CHAUCANES ANGELA CAROLINA	14/01/2015	15-15
37	1003016324	VACA TOBAT JOHANNA VALERIA	20/02/2015	119-14
38	0802357137	VELEZ SALGADO CRISTHIAN LUIS	20/02/2015	120-15

Tabla 27 *Estudiantes Graduados en 2014*

ESTUDIANTES GRADUADOS EN 2014

Licenciado(a) en Contabilidad y Computación

Nº	CEDULA	NOMBRE	FECHA	ACTA - RESOLUCIÓN
1	1003421425	AREVALO JIMENEZ EDISON JAVIER	18/11/2014	SN
2	0915984405	GUDIÑO QUINTEROS VERONICA MARCIA	03/06/2014	1412-14
3	0401873542	HERNANDEZ LOPEZ ERIKA TATIANA	12/11/2014	SN
4	1003333620	HERNANDEZ MARTINEZ EVELYN ESTEFANIA	21/03/2014	1219
5	1003010996	LLORE CEVALLOS ANA VIVIANA	13/11/2014	SN
6	1002546396	MOLINA CRIOLLO VERÓNICA DEL ROCIO	20/02/2014	116-15
7	1003576962	PIPIALES PUIPIALES SISA PACARI	15/12/2014	SN
8	1003831086	SALTOS NAVARRETE EVELIN PATRICIA	15/12/2014	SN
9	1003570437	SANTACRUZ PADILLA DIANA MADELEIDY	26/02/2014	1218-14
10	1002005740	TERAN ANDRADE SANTIAGO ROBERTO	20/02/2014	118-15
11	1003551684	TORRES BENAVIDES JEFFERSON MARCELO	17/11/2014	SN

Tabla 28 *Estudiantes Graduados en 2013*

ESTUDIANTES GRADUADOS EN 2013

Licenciado(a) en Contabilidad y Computación

Nº	CEDULA	NOMBRE	FECHA	ACTA - RESOLUCIÓN
1	0401549126	BENALCAZAR SANCHEZ AIDA EUGENIA	07/05/2013	1019-2013
2	1003320460	CALAPAQUI CHICAIZA KATHY ELIZABETH	15/07/2013	1025-13
3	1003159215	CASTILLO MARTINEZ KARINA JOHANA	26/06/2013	1051-13
4	0401674403	CERVANTES DELGADO CLAUDIA PAULINA	10/12/2013	1047-13
5	0401541024	CHANDI ENRIQUEZ JESSICA GABRIELA	10/12/2013	1043-13
6	1718240128	COLCHA GONZALEZ DIGNA PILAR	25/06/2013	1026-13
7	1002778072	CUESTA VALENCIA ESMERALDA DE LOS ANGELES	06/10/2013	1039
8	1003107925	DIAZ FLORES FREDY JUAN	15/11/2013	1036-13
9	1003692108	DUQUE SANDOVAL DANIELA MARISOL	21/09/2013	1050
10	1003760673	ESPINOZA RECALDE MARIA ANDREA	06/06/2013	1021-13
11	1720315553	FERNANDEZ CUSCO MERCEDES	31/07/2013	0000001042
12	1003306626	FERNANDEZ GALLEGOS MAYRA LIZETH	03/02/2013	1045-13
13	0401869318	FIGUEROA MORENO VERÓNICA ALEXANDRA	20/12/2013	849-13
14	1003178132	FUERTES IMBAQUINGO CINTYA KARRINA	30/10/2013	1038-13
15	1003324892	FUERTES IMBAQUINGO JHOSELIN EDITH	23/01/2013	1040-13
16	1003632518	GUAMAN IRUA MIRIAM LILIANA	09/10/2013	850-13
17	1003196647	GUAYASAMIN MORALES CARLA SILVANA	25/02/2013	1044-13
18	1003336060	GUDIÑO BARAHONA KATEHERINE LIZETH	12/07/2013	1031-13
19	1002971826	IBUJE IBUJES PATRICIA ALEXANDRA	07/06/2013	1016-13
20	1003156591	IRUA CHICAIZA GUÍSELA ELIZABETH	04/04/2013	1048-13
21	1002762472	JURADO CHICAIZA JESSICA DOLORES	07/03/2013	1018
22	1003154950	PASPUEZAN RAMOS ANDREA VALERIA	18/02/2013	851-13

23	0401544317	POZO BENAVIDES DIANA ELIZABETH	25/04/2013	1017-13
24	1002850376	RAMOS BEJARANO AIDA LORENA	30/10/2013	1037-13
25	1003410253	REINA TATAMUES ANDREA ELIZABETH	06/06/2013	1020-13
26	0401755475	REYEZ IBJES SILVANA MARIBEL	17/05/2013	1022-13
27	1003328125	RODRIGUEZ MORALES DAISY ALEJANDRA	22/07/2013	1029-13
28	1003391131	RUIZ MALDONAD JUAN CARLOS	10/12/2013	1046-13
29	1003656210	SANCHEZ MENA TATIANA JUDITH	23/09/2013	1027-13
30	0401463864	SANCHEZ MONTALVO SULEYCA PILAR	30/01/2013	1015-13
31	1003286166	SUAREZ CABALLERO PAMELA CAROLINA	27/06/2013	1030-13
32	1003227582	TERAN ALBA BLANCA CECILIA	22/07/2013	1023-13
33	1003142708	TOBAR CHANDI VANESSA GABRIELA	04/04/2013	1049-13
34	0401649314	TULCANAZA MIRA PATRICIA PAOLA	17/01/2013	1041-13
35	1003469242	VERA PONCE NELLY MARIBEL	22/10/2013	1032-13
36	0401444666	YAZAN CUATIN ROSA XIMENA	31/07/2013	1033-13

Tabla 29 *Estudiantes Graduados en 2012*

ESTUDIANTES GRADUADOS EN 2012

Licenciado(a) en Contabilidad y Computación

N ^o	CEDULA	NOMBRE	FECHA	ACTA - RESOLUCIÓN
1	1003798202	BASANTES RODRIGUEZ ERIKA ARACELY	18/12/2012	432-12
2	1003097522	BENAVIDE IPILAES EVELIN GABRIELA	07/02/2012	414-12
3	1003173786	CARLOZAMA GUAMAN XIMENA DEL CARMEN	29/05/2012	420-12
4	1003207246	CASTRE PERUGACHI FLOR IRALDA	08/05/2012	417-12
5	0401797865	CAYAMBE FUENTE LOURDES CRISTINA	19/09/2012	424-12
6	1003217120	ENDARA BEJARANO FAUSTO RAFAEL	07/02/2012	416-12
7	1003101373	FLORES FLORES NIDIA CECILIA	16/07/2012	421-12
8	1002970208	IBADANGO GALEANO ELIZABETH JANETH	20/09/2012	426-12
9	0401633359	JIMENEZ MIER PATRICIA ELIZABETH	15/06/2012	79-2011
10	1002855375	MACIAS RAMOS MAYRA ALEXANDRA	14/11/2012	429-12
11	0401682067	MIRA VASQUEZ EMMA LUCIA	20/09/2012	425-12
12	1003461041	PAEZ FUERTES DOLORES JANNETH	08/05/2012	418-12
13	1002867883	POZO CARRASCO GLADYS MARGOTH	18/12/2012	431-12
14	1003230735	QUIMBIULCO GALEANO GABRIELA JOHANNA	19/09/2012	423-12
15	1003477492	QUIROZ RUALES TATIANA FERNANDA	07/02/2012	413-12
16	1003175906	RODRIGUEZ CHAMORRO DENNISE ALEXANDRA	14/11/2012	430-12
17	0401543103	ROSETO YEPEZ YADIRA VERONICA	16/07/2012	422-12
18	1002732491	TORRES CABRERA LILIAN XIMENA	07/02/2012	415-12
19	1003823380	TORRES SARA IRMA ALICIA	29/05/2012	419-12
20	0401496146	VASQUEZ HERRERA SANDY MARLENE	05/10/2012	428-12
21	0401496153	VASQUEZ HERRERA WENDY ESTEFANIA	05/10/2012	427-12

Anexo 6 Fotografías Difusión de la propuesta

Evidencias de la difusión



Anexo 7 Fotografías - Encuestas

Encuestas a Egresados – Graduados y Empleadores



Anexo 8 Certificado Difusión de la Propuesta



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

RESOLUCIÓN ND.001-073 CEAACES-2013-13

Facultad de Educación Ciencia y Tecnología
Carrera de Licenciatura en Ciencias de la Educación Especialización Contabilidad y Computación

CERTIFICO

Que, la señorita egresada Jeniffer Alexandra Morales Loyo, de la carrera de Licenciatura en Contabilidad y Computación, cumplió con la socialización del Trabajo de Grado titulado: "ESTUDIO DE LA EMPLEABILIDAD REAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS Y GRADUADOS PARA LOS PERÍODOS 2012-2013-2014-2015 y 2016 DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y COMPUTACIÓN DE LA FECYT DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.", con los estudiantes de la carrera del curso de actualización.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

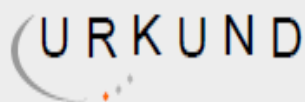
Ibarra, 24 de febrero del 2017

Atentamente,

MSc. Lucitania Montalvo
COORDINADORA DE CARRERA

SCIENTIA ET THECNICUS IN SERVITIUM POPULI

Anexo 9 Certificado URKUND



Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS-CORREGIDA-22-03-2017.docx (D26710450)
Submitted: 2017-03-24 02:23:00
Submitted By: jenifferm103@gmail.com
Significance: 7 %

Sources included in the report:

PROY.-INVEST- ERIKA MATUTE-PIN-MARZO-2015.docx (D13367032)
IVONN CASTILLO final.pdf (D12171071)
TRABAJO DE TITULACION DEFINITIVO TT2.pdf (D20989984)
PROYECTO DE GRADO COMPLETO.docx (D10510647)
trabajo final diplomado.docx (D26156633)
TESIS Coac Riobamba.pdf (D11811969)
MANUAL PATRICIA FERNANDA GALLEGOS TAPIA.docx (D14961982)
Cedillo Fernanda Tesis Maestría en Dirección de RRHH y DO.docx (D14123616)
CAPITULO.docx (D18047859)
http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/////blog/docentes/trabajos/28348_95653.pdf
<http://portalvirtualempleo.us.es/perfil-y-objetivo-profesional/>
<http://www.rrhh-web.com/reclutamientoyseleccion.html>
<http://admindeempresas.blogspot.com/2008/05/reclutamiento-externo.html>
<http://genesis.uag.mx/edmedia/material/RH/selpersonal.pdf>
<http://www.lavanguardia.com/economia/management/20150818/54434895963/que-es-la-gestion-por-competencias.html>
<http://www.monografias.com/trabajos69/reclutamiento-seleccion-personal/reclutamiento-seleccion-personal.shtml>

Instances where selected sources appear:

127

Anexo 10 Certificado de Summary

SUMMARY

This research focuses the "study of real employability and professional performance of leavers and graduates from the periods 2012, 2013, 2014, 2015 and 2016 of accounting and computer science career from the Education Science and Technology Faculty at 'Técnica del Norte' University. The main objective was the improvement of employability and job performance, since skills, knowledge, abilities and attitudes are not referring to the tools that a person has to ensure the employability, as well as, the effective and efficient professional development. The theoretical framework was based on the philosophical, pedagogical, psychological and sociological foundations, it also has information about employability, skills, professional development and other necessary content to support and develop the research work. The methodology was descriptive, exploratory, field, purposeful and documentary, in addition, the historical – logical method was used to collect historical and substantial information, inductive – deductive method helped to work from general theories to particular concepts, analytical - synthetic contributed to define the conclusions and recommendations and the statistician method served to tabulate information, the most appropriate tool to collect information was the survey. Once this was carried out, it was proceeded with the analysis and interpretation of data then it was concluded that there was a necessity to create a guide to optimize real employability and job performance, as a tool to promote a better preparation for jobseeking of leavers and graduates, because through this guide, you can learn the correct and effective process for a work application, which is matched with the professional and personal interest and in this way, to achieve the success of desired objectives.

KEYWORDS: Employability, job, performance, tool, jobseeking, improvement.

