

## INFORME FINAL

Cumpliendo con lo estipulado en el Capítulo IV, Art. 9, literal f) del reglamento del Curso Preprofesional de la Universidad Técnica de Cotopaxi, informo que el Grupo de Tesis conformado por: Carmen Andrade Tirado, Lina Ronquillo Cando y Nelly Ronquillo Cando, ha desarrollado su trabajo de investigación de grado de acuerdo a los planteamientos formulados en el Plan de Tesis.

El grupo consigue gracias al rigor metodológico alcanzar los objetivos propuestos y comprobar la hipótesis planteada.

Existe una sólida vinculación entre problema, hipótesis, objetivos, resultados y conclusiones.

En virtud de lo antes expuesto considero que el grupo se encuentra habilitado para presentarse al acto de Defensa de Tesis sobre: **"ESTUDIO SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI PARA LOS EGRESADOS DE LA ESPECIALIDAD DE CONTABILIDAD Y COMPUTACIÓN, DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI."**

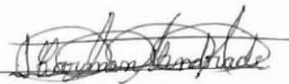
Latacunga, marzo 23 del 2000

**POR LA VINCULACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CON EL PUEBLO.**

  
Lic. Carmita Terán P. Msc.  
**DIRECTORA DE TESIS.**

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI	
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA	
No.....	Año.....
Fecha.....	Declaró.....

“El presente trabajo de investigación es de exclusiva responsabilidad de las autoras”.



Carmen Andrade

050231368-7



Lina Ronquillo

050217920-3



Nelly Ronquillo

050237204-8

# **UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

**CARRERA:** *CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
HUMANÍSTICAS Y DEL HOMBRE*

**ESPECIALIDAD:** *CONTABILIDAD Y COMPUTACIÓN*

## **TESIS DE GRADO**

**TEMA:**

*ESTUDIO SOBRE MERCADO DE TRABAJO EN LA PROVINCIA  
DE COTOPAXI PARA LOS GRADUADOS Y EGRESADOS DE LA  
ESPECIALIDAD DE CONTABILIDAD Y COMPUTACIÓN DE LA  
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI.*

**TÍTULO A OBTENER:**

*LICENCIADAS EN CONTABILIDAD Y COMPUTACIÓN*

**POSTULANTES:**

*ANDRADE CARMEN*

*RONQUILLO NELLY*

*RONQUILLO LINA*

**ASESOR:** *LIC. CARMITA TERÁN MSC.*

# DEDICATORIA

Al culminar una etapa más de mi vida estudiantil dedico a mis padres; ya que con nobleza de alma y corazón depositaron en mí confianza y sus mensajes fueron contenidos de esperanza y de cimiento firme y de largo recorrer.

CARMEN

A mis padres que han sido para mí el pilar fundamental en los momentos difíciles y de manera especial a mi hijo Bryan Homero compañero fiel y angel guardián en mis horas de sacrificio, que con sus caricias y su llanto fue el soporte moral para cumplir el objetivo de ser profesional.

NELLY

A mi hijo Jorge Wladimir, inspirador y compañero principal del presente trabajo, como pequeño acto de amor y retribución por el tiempo que le robé para realizarlo; como simbólico acto de recompensa al esfuerzo de mis padres por mejorar la educación de sus hijos y de la sociedad ecuatoriana.

LINA

# **AGRADECIMIENTO**

A Dios por habernos encaminado a la culminación de nuestra tesis, a nuestros padres por el gran apoyo moral que nos brindaron en los momentos más difíciles de nuestra trayectoria educativa.

Especial agradecimiento a los profesionales que contribuyeron con sus sabios conocimientos durante el desarrollo del trabajo de investigación.

A nuestra asesora de tesis Lic. Carmita Terán Msc. que con su vasta experiencia supo poner el esfuerzo e interés merecido para la culminación de esta Tesis, siendo así un aporte para el cambio de una educación conformista.

## **RESUMEN**

En la presente Tesis se analizan aspectos fundamentales del Mercado de Trabajo existente en la provincia de Cotopaxi para los Graduados y Egresados en Contabilidad y Computación de la Universidad Técnica de Cotopaxi, lo que permitirá realizar la comprobación de la hipótesis y la formulación de la Propuesta de Lineamientos Generales para el reclutamiento, selección y contratación de profesionales en el área de Contabilidad y Computación, el tratamiento de la temática es abordado desde distintos enfoques para poder establecer la situación laboral actual y recomendar opciones para ampliar las posibilidades de trabajo en el campo de la docencia.

Abordamos los fundamentos teóricos empezando por la interpretación general del mercado de trabajo y posteriormente enmarcándonos en el campo educativo; también hay un tratamiento sobre Oferta, Demanda y Calidad de Trabajo que permite establecer las bases para el entendimiento de la investigación

Además consideramos importante abarcar los requisitos para el Ingreso al Magisterio que establece la Ley y el Reglamento de Carrera docente y Escalafón del Magisterio Nacional con un análisis en los artículos requeridos.

La parte más importante de esta investigación corresponde al Capítulo II que es la interpretación y análisis de los resultados, donde existen preguntas que nos permiten hacer un estudio académico de los profesionales que laboran en las Instituciones Educativas de Nivel Medio en el área de Contabilidad y Computación y las posibilidades de trabajo para los Graduados y Egresados en dicha especialidad.

La Propuesta de Lineamientos abarca el III Capítulo en donde constan otros aspectos que ayudarán a mejorar la selección de profesionales para el ingreso al Magisterio.

# SUMMARY

In the present Thesis are analyzed aspects work market that exist in Cotopaxi for the Graduates and Egresados in Accounting and computing of the Technical University of Cotopaxi, what will allow to carry out the confirmation of the hypothesis and the formulation of the Proposal of General Limits for the recruitment, selection and professionals' recruiting in the area of Accounting and computing, the treatment of the thematic is approached from different focuses to be able to establish the current labor situation and to recommend options to enlarge the work possibilities in the field of the docencia.

We tried about the theoretical foundations beginning with the general interpretation of the work market and later on framing us in the educational field; there is also a treatment about Offers, Demands and Quality of Work that allows to establish the bases for the understanding of the investigation.

We also consider important to embrace the requirements for the Entrance to the Teaching profession that establishes the Law and the Regulation of educational Career and Escalafón of the National Teaching profession with an analysis in the required articles.

The most important part in this investigation corresponds to the Chapter II that is the interpretation and analysis of the results, where questions that allow us to

make an academic study of the professionals that they work in the Educational Institutions of Half Level in the area of Accounting and computing and the work possibilities for the Graduate and Egresados in this specialty exist.

The Proposal of Limits embrace the III Chapter where other aspects that they will help to improve the selection of professionals for the entrance to the Teaching profession consist.

# INDICE

CONTENIDO	PÁGINAS
Dedicatoria	
Agradecimiento	
Resumen	
- Introducción	1
- Interpretación del Mercado de Trabajo	9
- Oferta de trabajo	14
- Demanda de trabajo	17
- Calidad de trabajo	18
- Determinación de Requisitos solicitados por el Ministerio de Educación para el Ingreso al Magisterio.	22
- Criterio de los Miembros de la Comisión de Ingresos y Cambios.	36
- Criterio de los Rectores de las Instituciones Educativas de Nivel Medio	40
- Criterio de los Graduados y Egresados de la especialidad de Contabilidad y Computación de la U.T.C.	50
- Propuesta de Lineamientos Generales para el reclutamiento, selección y contratación de profesionales en el área de Contabilidad y/o Computación.	59
- Conclusiones	68
- Recomendaciones	70
- Bibliografía.	72

# INTRODUCCIÓN

La investigación de mercados de trabajo sirve para orientar el índice de requerimiento de personal para ocupar un determinado campo de trabajo y sobre los demás aspectos del comportamiento del mercado.

Entonces, la presente investigación obedece básicamente a la permanente preocupación que hemos tenido los egresados en la Especialidad de Contabilidad y Computación de la Universidad Técnica de Cotopaxi, en el sentido de que una vez culminados nuestros estudios no sabemos a ciencia cierta, si podremos o no tener acceso inmediato a un trabajo, a pesar de que en la realidad conocemos de la existencia de profesionales que desempeñan la función de profesores en el área de Contabilidad y/o Computación, aunque muchos de ellos no cumplan con los requisitos necesarios para desempeñar la labor educativa en este ámbito, situación que se da por la falta de docentes capacitados científica y pedagógicamente, en tal virtud las instituciones educativas se ven obligadas a contratar dichos profesionales para cumplir con el pènsum de estudios que exige la ley de educación; por lo que surge la necesidad de diagnosticar la amplitud que nos brinda nuestra provincia para ejercer la profesión.

En la actualidad la Universidad ha preparado docentes en Contabilidad y Computación porque la mayoría de profesionales que ejercen esta actividad

no poseen títulos en docencia, además dentro de las Instituciones Educativas no valoran los títulos de docentes en Contabilidad y en Computación, dando preferencia a profesionales con formación técnica-científica, los mismos que no se encuentran preparados pedagógicamente para desenvolverse como docentes en el proceso de Enseñanza-Aprendizaje; a esto se suma el desconocimiento de la Dirección Provincial de Educación de Cotopaxi sobre la existencia de docentes en la Especialidad de Contabilidad y Computación, lo que no permite otorgar cargos a personas que realmente están capacitadas para ejercerlos.

Luego de estos antecedentes se ha establecido el **PROBLEMA** de investigación: “Estudio sobre Mercado de Trabajo en la Provincia de Cotopaxi para los Egresados de la Especialidad de Contabilidad y Computación de la Universidad Técnica de Cotopaxi”, el cual se justifica por la necesidad de conocer el mercado de trabajo disponible, su amplitud y limitación en la docencia dentro de lo que es Contabilidad y/o Computación.

Consideramos importante nuestro trabajo porque se ha realizado un estudio exhaustivo de todos los aspectos que influyen directamente en este problema, puesto que ésta es una carrera que empieza a salir al mercado de trabajo en nuestra provincia y por lo tanto en la actualidad no existe una investigación concreta.

En tal virtud se formuló la siguiente **HIPÓTESIS**: La falta de un verdadero mercado de trabajo para los Egresados de la Especialidad de Contabilidad y Computación se debe a que estas plazas en su mayor parte están subocupadas por profesionales que no reúnen las cualidades psicopedagógicas para ejercer la docencia en este campo.

Para el desarrollo de la investigación se planteó como **OBJETIVO** general:

- Realizar el estudio de mercado de trabajo para los Egresados de la Especialidad de Contabilidad y Computación en los diferentes Planteles de Educación Media públicos y privados a nivel de la Provincia de Cotopaxi.

Los objetivos específicos son:

- Determinar porcentajes aproximados de Personal con y sin formación docente que labora en el área de Contabilidad y Computación de Instituciones Educativas de la Provincia.
- Establecer lineamientos para el reclutamiento, selección y contratación de profesionales en el área de contabilidad y computación, como medio idóneo para el mejoramiento de las instituciones educativas tanto públicas como privadas

Para cumplir con los objetivos propuestos y demostrar la hipótesis planteada realizamos las siguientes **TAREAS**:

- 1.- Diagnóstico de la realidad ocupacional del Egresado en la Especialidad de Contabilidad y Computación de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

- 2.- Cuantificación y Cualificación, tanto de Egresados de Contabilidad y Computación como de Profesionales no docentes.
- 3.- Establecimiento del verdadero mercado ocupacional a todos los niveles dentro de las Instituciones Educativas.
- 4.- Elaboración de un documento con los lineamientos para el reclutamiento y selección y contratación de profesionales en el área de Contabilidad y Computación.

El procedimiento utilizado para nuestro tema de investigación es el método hipotético-deductivo, se empleo este procedimiento metodológico porque partimos de una hipótesis.

Además se utilizó el método analítico-sintético puesto que durante el desarrollo de la investigación se analizaron los resultados de las encuestas, el criterio emitido por las Autoridades de Educación en las entrevistas realizadas y los aspectos teóricos necesarios, los mismos que posteriormente fueron sintetizados.

Durante el proceso investigativo se utilizó técnicas que permitieron disponer de información válida, empleando instrumentos de medición que tengan confiabilidad y precisión, se utilizó con mayor frecuencia la técnica de fichaje ya que se compiló información de libros, revistas, periódicos y otros documentos, elaborando fichas bibliográficas y mnemotécnicas.

Se aplicó las técnicas de la encuesta y entrevista, para ello fue necesario estructurar un cuestionario, más conocido éste como instrumento, el mismo que contenía preguntas que ayudaron a medir los parámetros de cada una de las variables; de igual manera la interrelación verbal llamada entrevista se preparó con antelación, para que el contacto inicial, el avance y cierre tengan éxito.

Empleamos también como técnica el análisis crítico para poder diseñar la Propuesta y al final elaborar las respectivas conclusiones y recomendaciones.

Cabe destacar que la investigación se realizó en los colegios urbanos y rurales de la Provincia de Cotopaxi que en su pénsum de estudios conste la asignatura de Contabilidad y Computación.

En la población también se consideró a las autoridades de educación provinciales como son los Miembros de la Comisión de Ingresos y Cambios y Rectores de Nivel Medio, como también a los Graduados y Egresados de Contabilidad y Computación de la Universidad Técnica de Cotopaxi, quienes con sus opiniones nos permitieron realizar un mejor análisis crítico y plantear una propuesta más real.

En lo referente al diseño estadístico, todos los datos obtenidos de las encuestas aplicadas se tabularon en base a la Estadística Descriptiva, es



decir se elaboró los cuadros de resultados y los gráficos correspondientes, que se presentan como anexos.

Para la comprobación de la hipótesis se realizó un análisis e interpretación de datos que tienen que ver con la existencia o no de plazas de trabajo y todos los factores incidentes en éste ámbito.

Los porcentajes que se obtuvieron de la tabulación de datos sirvieron para demostrar la confirmación de la hipótesis y cumplir con uno más de los aspectos que exige este trabajo de investigación.

Como **APORTE** de nuestra investigación se planteó una Propuesta de Lineamientos Generales para el reclutamiento, selección y contratación de profesionales en el área de contabilidad y /o computación.

El Esquema de Contenidos está distribuido en tres capítulos:

En el capítulo uno consta la Interpretación del Mercado de Trabajo, Oferta, Demanda y Calidad de Trabajo, como también la determinación de requisitos solicitados por el Ministerio de Educación para el Ingreso al Magisterio.

En el capítulo dos se realiza un análisis e interpretación de los resultados obtenidos de las entrevistas y las encuestas.

En el tercer capítulo se da a conocer la Propuesta de Lineamientos Generales para el reclutamiento, selección y contratación de profesionales en el área de Contabilidad y /o Computación.

Durante el desarrollo del trabajo investigativo se presentaron ciertas **LIMITACIONES** como la falta de colaboración de algunos Rectores de las Instituciones Educativas, de los graduados y egresados de la especialidad en la aplicación de encuestas, como también del Jefe de Planeamiento de la Dirección Provincial de Educación de Cotopaxi que por razones injustificadas no accedió a la entrevista.

Todos los aspectos antes mencionados contribuyeron a la culminación del presente trabajo de investigación; ponemos entonces a consideración dicho trabajo, el mismo que pretende mejorar la situación ocupacional de los Graduados y Egresados de la especialidad de Contabilidad y Computación, que servirá como aporte al desarrollo educativo de la provincia.

# CAPÍTULO 1

EL MERCADO DE TRABAJO

desque

El presente capítulo abarca los aspectos teóricos entorno al tema de Investigación con la finalidad de comprender el significado y la importancia que tiene el Mercado de Trabajo y de esta manera obtener los conocimientos básicos para la interpretación de todo el proceso investigativo, por lo que contiene un enfoque general de la Interpretación del Mercado de Trabajo, Oferta, Demanda, Calidad de Trabajo y la relación que tiene con el campo educativo.

Para finalizar el capítulo se da a conocer lo que establece la Ley y Reglamento de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional sobre el significado de Carrera Docente y los requisitos solicitados por el Ministerio de Educación para el Ingreso a la misma, como también el análisis respectivo de los artículos que así lo requieran.

## **1.1 INTERPRETACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO**

Para la inmensa mayoría de las personas, la renta derivada de su trabajo constituye la principal fuente de ingreso, de hecho cabe decir que en nuestro sistema capitalista el trabajo es primordial, por lo que hemos considerado indispensable interpretar el significado de mercado de trabajo:

Según los economistas suelen utilizar el término Mercado de Trabajo para referirse a las transacciones en las que se contratan trabajadores o se compran servicios de trabajo. Las empresas no sólo deben contratar

trabajadores y formarlos; también deben ofrecerles incentivos para que trabajen mucho y no se vayan, así tenemos un ejemplo:

Henry Ford descubrió que podría ser rentable pagar unos salarios superiores a los de los competidores y las empresas de automóviles observaron a principios de los años 80 que unos salarios exageradamente altos podrían impedirles competir con los automóviles importados.

Como consecuencia de su importancia, el mercado de trabajo es un motivo constante de controversia, conflictos sociales y agitación política. Las batallas campales entre el trabajo y el capital del siglo pasado y las luchas actuales en favor de las mujeres y de los grupos minoritarios para obtener una remuneración equitativa no son más que dos ejemplos de los conflictos que provocan las cuestiones laborales.

Además desde la época de la gran depresión el temor de perder el trabajo se ha convertido en una preocupación importante. De acuerdo con una investigación reciente, convertirse en desempleado es uno de los mayores temores con los que se enfrenta la gente.

Desde fines de la Segunda Guerra Mundial se ha convertido en una política nacional de la mayor parte de los países el asegurar pleno empleo de sus ciudadanos. Los países comunistas buscan garantizar el empleo de todos los trabajadores, sin importar cuan subempleados o mal empleados estén.

Al respecto consideramos que esta apreciación primeramente no es real y objetiva, pues la historia nos demuestra que en los países que han avanzado en el socialismo hacia el comunismo (porque en ningún país se ha implantado el comunismo como tal) se ha elevado la productividad, la economía de la sociedad en conjunto, se ha eliminado el analfabetismo, el desempleo, se ha desarrollado la ciencia, la tecnología, y está al servicio de toda la sociedad.

Miramos así, que en Rusia en su camino hacia el socialismo, siendo una sociedad feudalista y llena de analfabetos llegó a ser Potencia Mundial con alto desarrollo tecnológico y mejores condiciones de vida para el pueblo. Hoy con su regreso al capitalismo se mueren de hambre y la pobreza crece cada día para la mayoría.

En nuestro país el desempleo es un serio problema que afecta a la economía nacional, es una gran tragedia ver grandes cantidades de capital y recursos inactivos durante meses inclusive durante años.

Afortunadamente, sin embargo el capital humano se adapta mucho más a las condiciones económicas cambiantes del capital físico. La maquinaria, el equipo y las herramientas tienen normalmente un uso muy específico y a menudo no se pueden transferir fácilmente a otros usos. Pero el capital humano siempre es no específico. Los trabajadores pueden realizar una

variedad de tareas y se los puede volver a capacitar para realizar otras tareas que se adapten a la nueva situación económica. No obstante esto, la flexibilidad de la fuerza de trabajo no elimina las dificultades de cambiar de trabajo o encontrar uno nuevo.

Una característica del mercado de trabajo que ha menudo pasan por alto los economistas académicos es la medida en la cual el mercado es tanto destructor como un creador de empleos. Como ha declarado el economista laboral Richard B. McKenzie: "El Progreso económico tiene dos <sup>partes</sup> patas. Una es eliminar los trabajos con nuevas tecnologías, la otra encontrar nuevas tareas para los trabajadores". Y no es solo la innovación lo que hace obsoletas las tareas sino la competencia extranjera. Esto puede parecer un producto dañino del mercado, pero McKenzie describe las ventajas no reconocidas de la destrucción del empleo, el cual argumenta puede ser una medida útil del éxito económico. Su defensa de la destrucción del empleo no es una justificación de la eliminación del trabajo ordenado por el gobierno a través de legislación proteccionista o de los salarios mínimos. En vez, argumenta que la eliminación de trabajo en el mercado es un elemento necesario de las economías dinámicas y va <sup>de</sup> mano con mano con la creación del empleo.

Refiriéndonos al criterio de este autor podemos manifestar que toda sociedad debe producir bienes materiales para vivir y desarrollarse, debemos entender también que, existen sociedades (esclavismo, feudalismo,

capitalismo) en las que entre sus miembros unos trabajan para otros, y el criterio del empleador y el empleado es diferente.

Así vemos que para McKenzie considera ventajoso la destrucción del empleo de acuerdo a los intereses económicos del empleador, la pregunta es ¿Qué sucede con la economía de los empleados (y que pueden pasar a ser desempleados) y de la sociedad en conjunto?, por lo que no estamos de acuerdo con esta posición porque una verdadera economía dinámica debe provocar permanentes cambios y desarrollo, solucionando la economía de la sociedad y no de unos pocos.

Luego de haber realizado estas consideraciones generales nos enmarcaremos dentro del campo educativo especialmente en lo que respecta a las plazas de trabajo en las <sup>especialidades de la 1ª y 2ª. Sección</sup> asignaturas de Contabilidad y Computación, entonces diremos que Mercado de Trabajo es el conjunto formado por todos los profesionales relacionados con la especialidad que están buscando ocupación, que constituyen por lo tanto, la oferta de trabajo, y por todas las personas responsables de las Instituciones Educativas Públicas y Privadas que necesitan fuerza de trabajo intelectual que constituye la demanda de trabajo.

Por lo tanto la función del mercado consiste en poner en contacto a los compradores (Autoridades responsables de las Instituciones Educativas Públicas y Privadas encargadas de la contratación de personal docente) y

vendedores (profesionales relacionados con la especialidad) de fuerza de trabajo intelectual.

La realización de esta función por los mercados de trabajo ha sido siempre parcial e imperfecta; parcial ya que la contratación de personal no es constante por la falta de plazas de trabajo, imperfecta puesto que no siempre se contrata al personal idóneo

## **1.2 LA OFERTA DE TRABAJO**

Para desarrollar este aspecto en relación al tema de investigación es necesario dar a conocer su significado general.

Oferta de Trabajo es la cantidad de servicios que se ponen a disposición del mercado. Cada oferta se corresponde con una demanda que determinará el precio que los consumidores están dispuestos a pagar por dicho servicio.

La oferta de trabajo se refiere al número de horas que desea trabajar la población en actividades remuneradas en fábricas, en la agricultura, en otras actividades, en la administración pública o en establecimientos sin fines de lucro. Los principales determinantes de la oferta de trabajo son el volumen de población y la forma en que ésta gasta su tiempo.

La limitación de la oferta de trabajo de cualquier categoría laboral en comparación de todos los demás factores productivos elevará probablemente su salario, en tanto que un aumento de la oferta tenderá, manteniéndose todo lo demás constante, a reducirlo.

Cabe destacar que la decisión del individuo sobre la conveniencia de trabajar o no y sobre la cantidad de trabajo que debe realizar depende del salario que pueda percibir y de muchos otros factores como el hecho de que esté estudiando o no, de que tenga hijos o padres mayores que mantener y de que tenga que devolver un crédito.

Aquí nos fijaremos en la influencia del salario en la decisión del individuo sobre su oferta de trabajo. Nos preguntaremos primero si una subida salarial eleva o reduce la cantidad de trabajo que desea realizar el individuo. Para comenzar supondremos que éste pertenece a la población activa, que está trabajando y que se pregunta cuántas horas debe trabajar en cada período para maximizar la utilidad.

Para continuar indicaremos el significado de salario real y salario nominal.

Salario Real.- Es el que expresa qué medios de sustento y qué cantidad puede comprar el trabajador para él y para su familia con la suma de dinero que gana.



Salario Nominal.- Es el salario expresado en dinero, el mismo que no puede demostrar el verdadero nivel de la retribución de trabajo.

Luego podemos decir que la cantidad de trabajo que desee realizar el individuo no depende del salario nominal sino del real.

Después de haber analizado en forma general, destacaremos en este capítulo la Oferta de trabajo en el Campo Educativo; que se la define como aquella que está constituida por el número de profesionales asalariados o en búsqueda de empleo asalariado, por el número de horas que cada individuo trabaje efectivamente o esté dispuesto a trabajar, y por intensidad efectiva del trabajo o la que el profesional esté dispuesto a desplegar.

Lo anterior posee un elemento subjetivo, referente al ánimo y disposición que debe tener el propietario de la fuerza de trabajo, para venderla en cierto lapso, con cierta intensidad y a cambio de una suma de dinero.

La Oferta de Trabajo dentro de las asignaturas <sup>o especialidad de Ingeniería</sup> de Contabilidad y Computación se considera a todo el personal profesional dispuesto a prestar sus servicios en la carrera docente de las Instituciones educativas públicas y privadas.

### 1.3 LA DEMANDA DE TRABAJO

En este punto tomaremos en cuenta las siguientes consideraciones generales:

Demanda de Trabajo es el conjunto de servicios que los consumidores están dispuestos a adquirir a cada nivel de precios.

Un servicio es demandado si un comprador quiere y puede procurárselos: la cantidad adquirida depende al mismo tiempo de un deseo o una necesidad que se puede pagar.

La demanda de trabajo es determinada por su productividad marginal en la producción del producto nacional.

El impulso de demanda de trabajo se da por la calidad de trabajo, unido a la acumulación de capital y a los avances tecnológicos.

Con los antecedentes mencionados podemos determinar un concepto de Demanda de Trabajo dentro de nuestro campo de investigación:

Constituye el conjunto de personas (Autoridades responsables de las Instituciones Educativas Públicas y Privadas encargadas de la contratación de personal docente) que necesitan adquirir fuerza de trabajo intelectual.

Por la falta de atención gubernamental al sector de la educación no existe una verdadera reforma estructural que permita la creación de nuevas plazas de trabajo y el control permanente en la adjudicación de nombramientos y contratos a profesionales que reúnan los requisitos legales.

En tal virtud podemos decir que existen Instituciones educativas Públicas y Privadas que no alcanzan a absorber el número de profesionales que están aptos para trabajar.

#### **1.4 LA CALIDAD DE TRABAJO**

Generalmente la Calidad de Trabajo se refiere a la capacidad para leer y escribir, al nivel de estudios, a la formación y a las cualificaciones de la población trabajadora. Un país cuya población trabajadora sea analfabeta difícilmente puede confiar en utilizar las tecnologías modernas que exige el empleo de complejas computadoras y maquinaria. Por ejemplo un ingeniero necesita muchos años de estudios para poder diseñar equipos de precisión. Un médico para realizar con éxito una operación en el cerebro se necesita una década de formación. Esas acumulaciones de capital humano dan un gran impulso a la productividad del trabajo.

La cantidad y la calidad de los factores que cooperan con el trabajo también influyen en la productividad. Pero la cantidad y la calidad de los factores no

lo es todo. Dos regiones pueden estar igualmente dotadas de recursos y de trabajo, pero si una de ellas utiliza unos métodos empresariales y tecnológicos mejores, su productividad puede ser muy superior.

Se puede decir que un trabajo de mejor calidad, unido a la acumulación de capital y a los avances tecnológicos, da un enorme impulso a la producción del trabajo y a la demanda de trabajo.

Crear una fuerza de trabajo capaz de una producción elevada, a partir de las personas que integran una sociedad primitiva equivale a ayudar a hombres y mujeres a encontrar una nueva forma de vida. La responsabilidad principal recae sobre la dirección, ya sea pública o privada. El trabajador habituado a la autoridad personal fijará sus esperanzas y temores en el director. Pero éste no puede, simplemente, considerar el ambiente social como dato, traer equipo y adiestrar a los hombres en su funcionamiento: tiene también que ayudarles a vivir en un sitio diferente y según un modelo diferente de trabajo, ocio y gasto. Su conocimiento técnico le servirá de poco a menos que también sepa manejar a las personas.

Pero existen pruebas de que la fuerza de trabajo de las sociedades emergentes puede responder a los métodos, que en una sociedad desarrollada, se consideran como de buena administración de la mano de obra.

Los medios que se pueden utilizar para aumentar la calidad de la fuerza de trabajo en una economía emergente como la nuestra ha quedado para el final la consideración de los medios que dado el marco social adecuado, actúan más directamente, es decir, el adiestramiento. Este incluye la enseñanza tanto general como vocacional. Un sistema efectivo de educación elemental supone un gran empleo de recursos y al advertir que los analfabetos pueden capacitarse perfectamente en determinados oficios, algunos observadores han dudado que se pueda dar prioridad a la educación en una economía aún pobre. Pero no se trata solo de la cuestión de que pudiendo ofrecer a los hombres la luz de la enseñanza no se les pueda negar sin dejarlos deliberadamente en la obscuridad.

Una educación elemental parece también un pre-requisito para la mayor parte del adiestramiento industrial, no solo porque son muchos los empleos que requieren que el trabajador sepa leer, escribir o calcular, sino principalmente porque el analfabeto es menos capaz de razonar, comunicarse y sobre todo, adaptarse a las nuevas necesidades. Se puede intentar una distinción, en la medida en que la educación general existe, para desarrollar al alumno y enriquecer su vida, y así se trata de un fin en sí mismo, mientras que la capacidad vocacional es solo un medio subordinado a un fin, el de la producción.

El proceso de formación de la fuerza de trabajo es una actividad tanto de las economías desarrolladas como de las emergentes.

Ahora, refiriéndonos a la calidad de trabajo respecto a nuestro ámbito investigativo, es la forma de ejecutar las actividades docentes cumpliendo con las condiciones previamente establecidas en dicho campo.

Además, se la considera muy importante puesto que se está trabajando con seres humanos, lo que implica que la formación científica y pedagógica del profesional encargado de desarrollar el proceso docente-educativo debe estar acorde a las necesidades y exigencias de la sociedad educativa actual para que pueda desempeñar su labor en forma óptima, y así logre realizar un trabajo de calidad.

Lamentablemente a la Calidad de Trabajo Educativo no le dan el nivel de importancia que tiene, porque para el desempeño del mismo no existen en su mayoría individuos que reúnan las cualidades científico pedagógicas necesarias y por lo tanto, no se podría hablar de una calidad de trabajo, entonces primeramente se debería tomar en cuenta los aspectos básicos que debe reunir un profesional para otorgarle un cargo, es decir cumplir con lo que la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y su reglamento solicita en el momento del reclutamiento y selección de profesionales para llenar vacantes de docentes ya sea con contrato o con nombramiento, puesto que las personas que hayan sido favorecidas se encontrarán en capacidad de realizar su trabajo con la calidad que exige la

sociedad y las mismas autoridades encargadas de la selección y control de ellos.

Hay que manifestar que la Calidad de Trabajo no únicamente quiere cumplir con los requisitos y las obligaciones encomendadas sino, dar un poco más de sí buscando el bien común y el mejoramiento de la educación, innovando constantemente sus conocimientos, mejorando su pedagogía e incrementando nuevas metodologías para el proceso enseñanza-aprendizaje, que permita cumplir con los objetivos principales de la educación como son formar y educar al individuo.

### **1.5 DETERMINACIÓN DE REQUISITOS SOLICITADOS POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN PARA EL INGRESO A LA CARRERA DOCENTE.**

Según la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional :

Se entiende por carrera docente el ejercicio de la profesión de docente conforme a las leyes de la materia y reglamentos pertinentes; regula el ingreso, permanencia y ascenso en el Magisterio para el mejoramiento cualitativo y cuantitativo de la educación, y profesionalización del Magisterio y la jerarquización de funciones.

Art. 6 Para ingresar a la carrera docente se requiere:

- a) Ser ciudadano ecuatoriano y estar en goce de los derechos de ciudadanía;
- b) Poseer título docente reconocido por la ley; y,
- c) Participar y triunfar en los correspondientes concursos de merecimientos y de oposición;

Con respecto a este artículo consideramos:

En el literal a), tienen preferencia los ciudadanos ecuatorianos que están en pleno goce de sus derechos, pero también dejan abierta la posibilidad para los extranjeros que poseen su residencia en el país.

Literal b) y c), es un requisito consagrado en forma general, para todos los ciudadanos ecuatorianos en pleno goce de sus derechos de ciudadanía, aquellos que tengan título universitario, pero que en la vida práctica, hay casos en los cuales se ingresa al Magisterio Nacional sin tener el título en referencia, pero que se presentan en el respectivo concurso de merecimientos y oposición en lugares cuyo puesto de ejercicio de la docencia es muy alejado del perímetro urbano en el cual participan bachilleres y que al no tener contrincantes resultan ser los ganadores.

En cuanto a esta disposición de ingresar a la Carrera Docente es muy favorable, siempre y cuando se apliquen con criterios humanos, capacidad,

probidad y honradez desde el inicio, durante y hasta la culminación del Concurso de Merecimientos y Oposición.

Así, para llenar las vacantes y poder ingresar a la Carrera Docente respectiva se establece un procedimiento a seguir, en el que se hace referencia al curriculum personal, cursos de capacitación y a la oposición que versa sobre los conocimientos de la materia.

Art. 7 Se reconoce los siguientes títulos para el ejercicio de la docencia;

- a) "Bachilleres en Ciencias de la Educación, Bachiller Técnico, Bachiller en Arte y Técnico en el nivel superior, en sus diversas especializaciones."
- b) "Profesor de educación Pre-primaria, profesor de primaria, profesor de segunda enseñanza, profesor de educación especial y psicólogo educativo";
- c) Licenciado en Ciencias de la Educación, en sus distintas especialidades;
- d) Doctor en Ciencias de la Educación, en sus distintas especialidades y,
- e) Otros títulos de profesionales universitarios y que el sistema educativo requiera.

Art. 8 Cuando un profesional de la educación tenga dos o más títulos docentes; para efectos de esta ley, se considerará el de mayor categoría.

Como se puede apreciar en el artículo 7 y 8, para el ejercicio de la docencia se reconoce desde títulos de Bachiller, Profesor de Educación Media, Especial, Licenciado en Ciencias de la Educación, Doctorados y más títulos que el sistema educativo requiera, cuyos documentos tienen valores diferentes y en el caso que una persona tenga dos o más títulos se da puntaje al de mayor jerarquía.

Los títulos para que sean reconocidos como tal deben estar debidamente conferidos por establecimientos educativos de nivel medio y superior cuya existencia jurídica esté enmarcada dentro de la normatividad vigente del estado o con su respectivo reconocimiento por las autoridades nacionales, esto implica la refrendación obligatoria ante el Ministerio de Educación y Cultura.

Por regla general cuando se ingresa a la Carrera Docente y si ha ganado el respectivo Concurso de Merecimientos y Oposición tendrá que posesionarse del cargo previa las formalidades del caso.

Art. 9 Los títulos Docentes obtenidos en el exterior, se equiparán a los títulos reconocidos por esta ley, previa la revalidación por parte de las instituciones correspondientes.

Art. 10 El ejercicio profesional en la educación se iniciará desde la posesión en el cargo.



Art. 11 Todos los docentes que ingresen al sistema educativo deberán iniciarse trabajando en la zona rural.

Como requisito para iniciar la carrera docente se establece el ejercicio profesional en el sector rural por un tiempo determinado, cuyo objetivo radica en que se contribuya y brinde su aporte a los sectores más necesitados y aislados del país, para que de esta manera retribuya en algo al Estado Ecuatoriano, así también para el ascenso de categoría en el sector rural cada 3 años, mientras que en el sector urbano se da cada 4 años.

Pero en la mayoría de casos, de acuerdo a las influencias personales no se da cumplimiento a este artículo ubicándoles a los docentes en lugares cercanos al perímetro urbano, pero que son considerados como sectores rurales.

Art. 12 Se establece la siguiente carrera docente

A.- Para el servicio docente:

- 1) Profesores
- 2) Administradores y
- 3) Supervisores

B.- Para el servicio técnico docente:

- 1) Técnico-docente
- 2) Jefes y
- 3) Supervisores

Art. 13 El acceso a cualquiera de las funciones enumeradas en el artículo precedente será por concurso de merecimientos en forma progresiva.

## DEL INGRESO AL MAGISTERIO

Según el Reglamento:

Art. 6 Para ingresar al magisterio se requiere cumplir con lo establecido en el artículo 6, 11, y 13 de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional.

Art.7 Los aspirantes deberán presentar su documentación en las respectivas direcciones provinciales de educación, en el plazo comprendido entre los 90 y 30 días anteriores a la iniciación de matrículas del año lectivo correspondiente.

Art. 8 La Documentación a que se refiere el artículo anterior comprende:

1. Solicitud de ingreso suscrita por el interesado en especie valorada, dirigida al respectivo director provincial.
2. Copia certificada del título o del acta de grado, debidamente refrendada.
3. Copia certificada de los documentos de identidad y méritos personales, y
4. Certificados autenticados por escalafón nacional o provincial, que acrediten experiencia docente en caso de tenerla y de no haber sido sancionada con destitución.

Art. 9 En la Dirección Provincial de Educación respectiva encargada del estudio y calificación de los documentos para los ingresos, cambios y promociones del personal docente de los subsistemas, niveles y modalidades contemplados en la Ley de Educación, y su Reglamento; las mismas que estarán integrados de la siguiente manera:

#### NIVEL MEDIO

1. El Director Provincial de Educación respectivo o su delegado quien la presidirá.
2. Un supervisor provincial de educación de nivel medio elegido por el respectivo Director Provincial, de la terna elaborado en la asamblea de supervisores.
3. Un rector del colegio o instituto fiscal, elegido por el respectivo Director Provincial de la terna elaborada en la asamblea de rectores.
4. Un representante de la Unión Nacional de Educadores Provincial, y
5. El Jefe del Departamento Técnico o su delegado.

Art. 10 Las comisiones permanentes sesionarán con un mínimo de 4 de sus miembros y elaborarán los cuadros de ingresos y cambios, hasta cinco días antes de la iniciación del período de matrículas. Los cuadros, en orden de puntajes, legalizados con la firma de los integrantes de la comisión serán exhibidos en un sitio visible de la Dirección Provincial de Educación respectiva.

En el nivel medio se elaborarán por especialidades.

Art. 12 Para efectos de calificación de títulos se aplicará la siguiente escala:

#### NIVEL MEDIO

- Doctor en Ciencias de la Educación  
siempre que la licenciatura sea en  
la especialización requerida. 35 puntos
- Licenciado en Ciencias de la Educación 30 puntos
- Profesor de segunda enseñanza 25 puntos
- Profesor técnico graduado en Instituto  
superior en la especialización requerida 15 puntos
- Otros títulos profesionales de nivel  
académico superior que tengan relación  
con la especialización requerida 20 puntos

En todos los subsistemas se concederá puntaje únicamente al título de mayor jerarquía.

Art. 13 La experiencia docente en los niveles pre-primario y primario, educación especial, nivel medio y educación popular, se regirá por la siguiente escala:

1. Por cada dos años de servicio

- |  |          |
|--|----------|
| en el respectivo nivel y especialización:                                    | 2 puntos |
| 2. Por cada dos años de servicio en otros niveles o especializaciones        | 1 punto  |
| 3. Por cada dos años de servicio en programas de educación básica de adultos | 1 punto  |

Art. 14 Para efectos de calificación de otros méritos profesionales se registrará por la siguiente escala:

- |  |          |
|--|----------|
| 1. Cursos en el área docente realizados en el país o en el exterior: |          |
| - Curso de 120 horas o más   | 5 puntos |
| - Curso de 60 horas o más  | 3 puntos |
| - Curso de 30 horas o más  | 2 puntos |

Para efectos de puntaje se sumarán aquellos que han tenido una duración menor a 30 horas.

- |  |                    |
|--|--------------------|
| 2. Obras:  |                    |
| - Por cada obra pedagógica publicada                       | 6 puntos           |
| - Por cada obra pedagógica inédita calificada y registrada | 2 puntos           |
| - Por creación de materiales didácticos innovadores        | 2 puntos           |
| 3. Otros:  |                    |
| - Por cada dos años de espera desde la fecha de graduación | 1 punto (máximo 6) |

- Por haber trabajado en la docencia  
del nivel un mínimo de tres años en  
la región amazónica e insular 5 puntos

Art. 17 Producida la vacante en los establecimientos de nivel medio el rector en el término de ocho días, convocará en uno de los periódicos de mayor circulación del país, a un concurso de merecimientos y oposición determinando los requisitos, categoría y especialidad.

Cuando se convoca a concurso de merecimientos y oposición generalmente éste se lo realiza a través de un periódico de circulación provincial, en donde el rector de la institución da a conocer los requisitos necesarios para llenar la vacante, los mismos que van de acuerdo a la Ley y a los intereses del establecimiento educativo, podemos manifestar que en ciertos casos no siempre se da cumplimiento cabal a lo establecido en la ley porque previo a dicho concurso ya existe el candidato seleccionado para ocupar la vacante y solo se convocó para cumplir una parte de lo que establece la Ley de Carrera Docente.

Art. 18 Recibidos los documentos, el rector, en el término de tres días los remitirá a la Dirección provincial de Educación respectiva, para que la comisión correspondiente proceda a su estudio, calificación y recepción de las pruebas de oposición.

En este aspecto la Comisión de Ingresos y Cambios de nivel medio es la encargada de estudiar y calificar las carpetas y de receptar las pruebas de oposición posterior a la entrega de cuestionarios a los postulantes.

Art. 19 La comisión, una vez calificada la documentación y receptadas las pruebas de oposición, emitirá un informe en un término no mayor de ocho días. Los resultados serán exhibidos en un lugar visible de la Dirección Provincial de Educación.

Durante la calificación de los documentos y las pruebas de oposición se tomarán en cuenta los títulos de mayor jerarquía y la capacitación psicopedagógica del candidato, otorgando los puntajes de acuerdo a lo que se estipula en la Ley, es así que el candidato que obtenga el mayor puntaje será el ganador, para lo cual la comisión tiene un plazo de ocho días para dar a conocer los resultados.

Art. 20 Las pruebas de oposición, para llenar las vacantes de nivel medio, versarán fundamentalmente sobre psicología del aprendizaje, didáctico de la especialización y asignaturas de la especialización, en base a un banco de preguntas que serán conocidas previamente por los concursantes.

Las pruebas serán calificadas de 1 a 50 puntos.

Estas pruebas no siempre dan a conocer la capacidad del profesional puesto que al momento de entregar los cuestionarios es una forma de facilitar y anticipar la preparación sobre los conocimientos exactos que se requieren.

Art. 21 El aspirante podrá apelar de las decisiones adoptadas por las comisiones calificadoras provinciales, para ante la Comisión de Defensa Provincial, en primera instancia; y, en segunda y definitiva, ante la Comisión Nacional de Defensa Profesional.

La apelación deberá presentarse dentro del término de ocho días posteriores a la exhibición de los resultados.

Presentada que fuere la apelación, las Comisiones de Defensa Profesional, en el término de quince días, emitirán su dictamen. De no hacerlo, el Ministerio de Educación establecerá las sanciones administrativas a que hubiere lugar.

En caso de inconformidad del aspirante por los resultados emitidos del concurso ya sea en la calificación de las carpetas o de las pruebas de oposición, puede presentar su reclamo a las respectivas comisiones en un plazo de ocho días a partir del primer día de haberse exhibido los resultados, para que se dé el trámite correspondiente.

Art. 22 El candidato triunfador se hará acreedor al nombramiento que será expedido por la respectiva autoridad nominadora.

Luego de haber sido exhibidos los resultados, y de no haberse presentado ningún inconveniente, el Director Provincial de Educación como autoridad nominadora es el que procede a extender el nombramiento al triunfador, y el Rector de la Institución solicitante el encargado de la posesión.

# CAPÍTULO 2

ANÁLISIS CRÍTICO DEL DIAGNÓSTICO DE LA  
REALIDAD OCUPACIONAL



Durante el proceso de investigación se desarrolla un aspecto fundamental como es el Análisis Crítico de la realidad ocupacional el mismo que se realizó de acuerdo a los criterios emitidos en las entrevistas y encuestas aplicadas a las Autoridades de Educación, Graduados y Egresados en la especialidad de Contabilidad y Computación de la U.T.C. respectivamente.

Dentro de este capítulo, con los resultados obtenidos se estableció un análisis cuantitativo y cualitativo de la situación actual del Mercado de Trabajo en el sector educativo con respecto al área de Contabilidad y /o Computación, las principales factores por los que no existen fuentes de trabajo y las causas del problema en el reclutamiento, selección y contratación de profesionales docentes por parte de las Autoridades de Educación de la provincia.

### **CRITERIOS DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE INGRESOS Y CAMBIOS DE LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE EDUCACIÓN DE COTOPAXI.**

Mediante una entrevista realizada al Lic. Guillermo Yanchapaxi Director Provincial de Educación de Cotopaxi, al Lic. Mario Vicente Herrera Representante de los Rectores, al Lic. Jaime Galarza Representante de UNE, al Lic. Hugo Segovia Supervisor Provincial de nivel medio a excepción del Lic. Lenin Basantes Jefe de Planeamiento que por razones injustificadas no dio a conocer su opinión; podemos establecer los criterios de las autoridades

educativas de la provincia respecto a las preguntas que les formulamos; sobre las fuentes de trabajo criterios que se resumen a continuación:

- Respecto a la atención por parte del gobierno a las Instituciones Educativas y la dotación de partidas docentes consideramos que existen muchas diferencias en los criterios de cada uno de los miembros, pues unos manifiestan que no se atiende correctamente al sector educativo, ya que lo toman como un gasto; mientras que la mayoría coincide en que el gobierno sí presta la atención requerida a la educación y que no hacen falta partidas docentes, porque para la dotación de las mismas el M.E.C. se basa en el cuadro de necesidades docentes presentadas por la Dirección provincial, quienes elaboran este cuadro de acuerdo a la población estudiantil y al pènsum de estudios de los establecimientos educativos.

Al respecto podemos manifestar que estamos de acuerdo en que no existen partidas docentes suficientes porque no hay la atención debida por parte del gobierno central para con la educación.

- Sobre la demanda de profesionales en la área de Contabilidad y Computación la mayor parte de los miembros de la comisión han manifestado que existe falta de profesionales docentes en Contabilidad, en cambio en Computación existiese, si las Instituciones Educativas

realizaran cambios dentro de su p nsum de estudios incluyendo en él computación, y si contaran con el equipamiento necesario para su desarrollo, a pesar de que manifiestan que se da preferencia a los servicios de profesionales con título de tecnólogos, analistas e ingenieros en sistemas, lo que influye poderosamente en las pocas posibilidades para los graduados de la U. T.C., luego de estos antecedentes establecen que Cotopaxi no es una provincia apta para abrir un mercado de trabajo para los docentes en Contabilidad y Computación.

Consideramos que si se deben dar cambios en el p nsum de estudios de las instituciones educativas para que puedan establecer computación como una asignatura en forma legal, y de esta manera exista mayor demanda de profesionales; en lo que no estamos de acuerdo es en que se d  preferencia a profesionales que tienen únicamente formación científica como son ingenieros, analistas y tecnólogos en sistemas y no a docentes en computación los mismos que poseemos formación científica y pedagógica que es muy importante dentro del proceso enseñanza-aprendizaje, lo que no deberían ignorar dichas autoridades al momento de emitir los nombramientos.

De acuerdo a la actuación profesional de los miembros en la designación de cargos determinan que siempre han desempeñado sus funciones en forma honesta y de acuerdo a lo que establece la Ley y el Reglamento de

Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, es decir que no se han designado profesionales con títulos que no vayan de acuerdo con la especialidad requerida.

Al final los miembros de la comisión de ingresos y cambios concuerdan en la importancia que tiene la formación docente de los profesionales que laboran en el campo educativo y que la única forma para llenar vacantes dentro de las instituciones educativas es a través del Concurso de Merecimientos y Oposición que establece la Ley y el Reglamento de Carrera Docente.

En lo que se refiere al cumplimiento de la ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, no podemos decir que estamos de acuerdo o en desacuerdo con lo que los miembros han manifestado puesto que no tenemos fundamentos que así lo respalden. Y en lo que estaríamos de acuerdo es en que para llenar las vacantes cumplan con lo que ellos manifiestan.

**CRITERIOS DE LOS RECTORES DE LAS INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS DE NIVEL MEDIO DE LA PROVINCIA DE  
COTOPAXI**

Para poder elaborar el criterio de los Rectores, se aplicó una encuesta a 20 autoridades de las instituciones que tienen las asignaturas de Contabilidad y/o Computación, en la misma que consta aspectos sobre título que posee, el tiempo que desempeña sus funciones, también si está o no de acuerdo con la estructura curricular de las asignaturas antes mencionadas, los procedimientos que utilizan para la selección de personal y el título que poseen los mismos, además aspectos fundamentales sobre la formación docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, las posibilidades de trabajo que tenemos los graduados y egresados de dicha especialidad y por último cuáles son las necesidades docentes de sus instituciones.

El mayor porcentaje de los Rectores de las Instituciones Educativas de la provincia de Cotopaxi poseen títulos de Licenciados en Ciencias de la Educación, un número reducido tiene formación de cuarto nivel, pero lamentablemente existen personas al frente de las Instituciones que no se encuentran preparadas en aspectos pedagógicos, de planeación y administración educativa, ya que es una gran responsabilidad dirigir un grupo humano que se está formando científica, técnica y humanísticamente,

por lo que las autoridades de educación deberían tomar en cuenta estos parámetros para mejorar la calidad de la educación.

Con relación al tiempo de servicio prestado en las funciones de Rector tenemos que el 20% de los encuestados prestan sus servicios a la Institución un tiempo de 4 años considerándolo como el mayor porcentaje; mientras que los demás fluctúan entre 10 años.

Al respecto podemos decir que los profesionales que se encuentran al frente de la Institución pueden aportar con sus conocimientos y opiniones para la comprobación de la Hipótesis planteada en la presente investigación.

Hay que aclarar que la experiencia, también es un aspecto importante dentro del perfil profesional para desempeñar de mejor manera las actividades encomendadas, pero no se puede dejar de lado la preparación académica que legalmente solicitan las Autoridades Educativas para designar a un profesional que asuma el cargo de Rector.

## **ESTRUCTURA CURRICULAR DE LA ESPECIALIDAD DE CONTABILIDAD Y/O COMPUTACIÓN**

Sobre si están o no de acuerdo con la estructura curricular de Contabilidad 13 Rectores que equivale al 65% responden que SI, el 20% responden que NO y un 15% no contestan.

De computación un 50% contestan que SI, un 35% contestan NO y un 15% no contestan.

Entonces los más altos porcentajes se ubican en un 65% y 50% de Contabilidad y Computación, respectivamente que SI están de acuerdo con la estructura curricular, pero debemos notar que la mayoría comparte el criterio en la asignatura de Contabilidad, lo que demuestra que la mitad de profesionales encuestados NO están de acuerdo en la estructura curricular de Computación.

Consideran estar de acuerdo porque se han dado mejoras académicas y la enseñanza es más práctica, de acuerdo a las necesidades del medio para así lograr una educación integral; a lo contrario los que responden negativamente manifiestan que la estructura curricular no está acorde al desarrollo social y científico, lo que no capacita al estudiante para desempeñarse de la mejor manera en el mundo del trabajo.

De acuerdo a estos resultados podemos decir que en Computación un gran número de Rectores encuestados, apoyan la estructura curricular, pero en Contabilidad no sucede lo mismo ya que los programas de estudio se hallan caducos por lo que es necesario realizar reformas que mejoren el sistema educativo y no conformarse con lo que establece la ley. (Ver Anexo 1)

### **PROCEDIMIENTOS UTILIZADOS PARA SELECCIONAR PERSONAL DOCENTE EN EL ÁREA DE CONTABILIDAD Y/O COMPUTACIÓN**

De acuerdo a los procedimientos utilizados para seleccionar personal docente en estas áreas, en el caso de extender nombramiento 14 Rectores con el 70% manifiestan que se realiza a través del Concurso de Merecimientos y Oposición, y un 30% no contesta.

Con contrato 6 que equivale al 30% lo hacen de acuerdo al título y experiencia, un 5% por medio de entrevistas, un 40% no tienen profesores a contrato y un 25% no contestan,

Lo que quiere decir que para seleccionar personal docente con nombramiento la mayoría lo hacen basándose en la Ley y Reglamento de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, apenas 6 Instituciones tienen profesores a contrato, las mismas que lo seleccionan por medio un estudio de títulos y experiencia.

Consideramos que tanto las Instituciones públicas y privadas seleccionan su personal docente a través de los procedimientos que las autoridades educativas lo solicitan. (Ver Anexo 2)

## **TÍTULOS QUE POSEEN LOS PROFESIONALES DEL ÁREA DE CONTABILIDAD Y /O COMPUTACIÓN**

De los profesionales que laboran en el área de Contabilidad un 14% son Lic. en Contabilidad Pedagógica, el mismo número son Lic. en Contabilidad y Computación, un 11% Lic. en Comercio y Administración, un 5% Lic. en Contabilidad y Auditoría, un 12 % Lic. en Administración, el 2% Ing. Comercial y Doctor en Ciencias de la Educación; y el 3% Economistas.

En el área de Computación en su mayoría son Tecnólogos con un 18% en relación a los demás profesionales que fluctúan entre un 2 y 5 %.

Al final podemos observar que también existen 8 bachilleres con un 12% que laboran en distintas áreas.

Al respecto podemos decir que de 66 profesionales de las Instituciones encuestadas que laboran en la área de Contabilidad y/o Computación apenas 26 poseen títulos en Ciencias de la Educación y los 40 restantes poseen otros títulos técnicos, lo que quiere decir que las autoridades educativas han contratado personal sin formación pedagógica, quizá por falta de dichos profesionales, y sobre todo en la asignatura de Computación, la cual vendría a constituirse en una posibilidad más para los graduados y egresados de la especialidad de Contabilidad y Computación de la U.T.C. (Ver Anexo 3)

## FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CONTRATACIÓN DE PROFESIONALES SIN FORMACIÓN DOCENTE

De los factores fundamentales que influyen en la contratación de profesionales sin formación docente se desprende que 5 que corresponde al 25% de personas encuestadas lo realizan por la falta de profesionales con formación docente, un 20% por falta de partidas docentes, un 10% porque la ley faculta y la lejanía en que está ubicada la Institución, el 3% porque se emite nombramientos inconsultos y en otras Instituciones no existen casos, no contestan en un 25%.

En tal circunstancia las autoridades de las Instituciones Educativas se ven en la obligación de contratar profesionales sin formación docente por no existir el personal adecuado, pues según la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional al no presentarse profesionales con formación docente la ley faculta que se emita nombramientos a profesionales con títulos académicos que se relacionen con la especialidad, en este caso lo importante es promocionar a los nuevos profesionales en Contabilidad y Computación de la U.T.C. que sí nos encontramos en la capacidad de desarrollarnos dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje. (Ver Anexo 4)



## INGRESO AL MAGISTERIO Y FORMACIÓN DOCENTE

En lo referente a la formación docente 20 Rectores que corresponde al 100% de la totalidad de los encuestados manifiestan que SI es importante dicha formación, porque esto permite el manejo adecuado de procesos didácticos y pedagógicos; pues el docente tiene que ser guía no solamente en la Pedagogía sino en la formación ética y espiritual del estudiante para así mejorar el proceso enseñanza- aprendizaje, por lo que no están de acuerdo en la contratación de personal sin formación docente en un 90% y apenas el 10% lo hace porque no existen profesionales que reúnan todas las características que exige la signatura a dictarse.

Compartimos el criterio sobre la importancia de la formación docente, ya que sin ella el proceso docente-educativo no se llevaría a cabo en una forma eficiente.

Sobre el conocimiento del perfil profesional de los graduados y egresados de Contabilidad y Computación de la U.T.C. manifestaron un 65% que NO conocen porque no se ha presentado ninguna oportunidad, un 30% contestan que SI porque profesionales de la U.T.C. se encuentran a su servicio y el 5% no contestan.

De acuerdo a estos datos podemos ver que en un porcentaje alto existe desconocimiento sobre el perfil profesional del graduado y egresado de la U.T.C. lo cual indica que sería importante que se dé a conocer por parte de la Universidad.

Con respecto al ingreso al magisterio un 55% contestan que NO se da cumplimiento a lo establecido en la ley porque existen demasiadas influencias políticas y compromisos de amistad, un 45% dicen que SI porque se cumple estrictamente lo que determina la ley, que existen sistemas de aplicación y control de las comisiones de ingresos y cambios de la Dirección Provincial de Educación de Cotopaxi.

En este caso es lamentable que las mismas autoridades, dirigentes de los establecimientos educativos, manifiesten que no se da cumplimiento a lo que establece la ley, con lo que no estaríamos de acuerdo porque estas situaciones no se deberían permitir, y las mismas autoridades de los colegios tienen que ser las primeras en reclamar las anomalías que se presenten. (Ver Anexo 5)

## **PROFESIONALES CON LOS QUE SE OBTIENEN MEJORES RESULTADOS EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE**

En lo referente a los profesionales con los que se obtienen mejores resultados en el proceso enseñanza-aprendizaje se puede observar que 16

Rectores con un 80% manifiestan que se obtienen mejores resultados en el proceso enseñanza-aprendizaje con profesionales con formación científica, técnica, humanística y pedagógica, un 10% con profesionales con formación científica y pedagógica y un 5% con formación técnica y científica, y con el mismo porcentaje con formación humanística.

Compartimos con el criterio emitido por parte de los Rectores puesto que el estudiante necesita de un profesor que domine la asignatura, pueda compartir sus conocimientos en forma teórica - práctica, y que al mismo tiempo se guía y orientador de sus alumnos, para que de esta manera se obtenga mejores resultados en el inter-aprendizaje. (Ver Anexo 6)

### **POSIBILIDADES DE TRABAJO**

En cuanto a las posibilidades de trabajo a futuro, los encuestados lo consideran de la siguiente manera: el 50% manifiestan que las oportunidades de trabajo son considerables, el 10% son escasas y el 40% no contestan.

Por lo tanto creemos que si la Universidad promociona a sus profesionales, y los mismos se encargan de demostrar su capacidad, tendremos oportunidad de acceder a fuentes de trabajo en un tiempo no muy lejano y de acuerdo a nuestra preparación universitaria. (Ver Anexo 7)

## **NECESIDADES DE PERSONAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

Sobre las necesidades de personal docente de las Instituciones Educativas únicamente el 35% necesitan del incremento de profesionales de Computación, en igual porcentaje no tienen necesidad y el 30% no contestan.

Entonces por el momento las Instituciones en donde se aplicó las encuestas no requieren de profesionales en Contabilidad, pero en Computación si existe un aceptable porcentaje de establecimientos que necesitan el servicio de estos profesionales, el problema está en la creación de partidas docente por parte del M.E.C. y en la acertada selección de los mismos. (Ver Anexo 8)

**CRITERIO DE LOS GRADUADOS Y EGRESADOS DE LA  
ESPECIALIDAD DE CONTABILIDAD Y COMPUTACIÓN DE LA  
U.T.C.**

Aplicada una encuesta a los graduados y egresados de la Carrera Ciencias Administrativas, Humanísticas y del Hombre en la Especialidad de Contabilidad y Computación deseamos conocer aspectos fundamentales sobre su desarrollo profesional como son el conocimiento del perfil profesional de su especialización, si ejerce o no la docencia, o el tipo de actividad que está desempeñando, las dificultades presentadas para la búsqueda y ubicación del trabajo, si se da o no cumplimiento a lo que establece la Ley y el Reglamento Carrera Docente para el ingreso al Magisterio, también si Cotopaxi es una Provincia apta para abrir un mercado de trabajo en nuestra especialización y por último solicitar sugerencias para solucionar el problema del mercado de trabajo para los graduados y egresados de la U.T.C.

## DESARROLLO PROFESIONAL

Sobre el conocimiento del perfil profesional de la especialidad de Contabilidad y/o Computación 37 Graduados y egresados con un 74% manifiestan NO haber conocido el perfil profesional de su especialidad por la falta de información de las autoridades universitarias al inicio de la carrera, el 26% consideran que SI porque obtuvieron información de fuentes externas.

Sobre el escogitamiento acertado de la profesión un 70% determinan que NO porque no existió un guía profesional a tiempo, por falta de vocación y se han dado cuenta que las plazas de trabajo son escasas, un 30% indican que SI porque es una especialidad que va acorde con el avance tecnológico y porque les gusta desempeñarse como docentes

Respecto a los resultados obtenidos sobre el conocimiento del perfil profesional de la especialidad de Contabilidad y Computación y su escogimiento acertado podemos manifestar que en verdad no existió la información necesaria por parte de la Universidad, lo que ha incidido directamente en la mala elección de la profesión y las pocas personas que conocían el perfil profesional obtuvieron información de fuentes externas.

Del ejercicio de la docencia un 90% responden que NO trabajan, el 10% que SI, de los que no trabajan apenas el 6% han presentado sus documentos para el ingreso al Magisterio porque desean obtener empleo y el 90% no porque no tienen la documentación necesaria para el ingreso al Magisterio ya que la Universidad no emite los títulos a tiempo.

Sobre si desempeña o no actividades relacionadas con su preparación universitaria un 82% determinan que NO porque no existen fuentes de trabajo y algunos se han dedicado a realizar la tesis, un 16% contestan que SI realizan actividades contables e informáticas y el 2% no contestan.

De acuerdo al ejercicio de la docencia es preocupante observar que casi en su totalidad los profesionales no ejercen la docencia, un factor importante ha sido la falta de emisión de títulos a tiempo; pero también existen egresados que prefieren realizar la tesis antes de ubicarse en un trabajo. (Ver Anexo 9)

### **TIEMPO QUE EJERCE LA DOCENCIA**

De los que ejercen la docencia el 4% trabajan 2 años, el 2% trabajan 4 años, en el mismo porcentaje 4 y 3 meses, un 90% no contestan porque no ejercen la docencia.

Las pocas personas que ejercen la docencia no tienen un tiempo de trabajo mayor a 4 años porque no contaban con los requisitos necesarios para el

desempeño en la carrera docente; además el tiempo transcurrido a partir del egresamiento de la primera promoción en la especialidad de Contabilidad y Computación no va más allá de 2 años. (Ver Anexo 10)

### **ESPECIALIZACIÓN EN LA QUE TRABAJA**

En cuanto a la especialidad en la que trabaja 2 docentes con el 4% son profesores de primaria, el 2% en Inglés, en igual porcentaje en Matemáticas, Estadística y Computación, el 90% no contestan porque no ejercen la docencia.

De acuerdo a estos resultados se puede constatar que la mayor parte de los profesionales que ejercen la docencia lo realizan en otras asignaturas que no tienen relación con su preparación universitaria porque apenas 1 docente trabaja en Computación, lo que indica la poca demanda de profesionales en Contabilidad y Computación. (Ver Anexo 11)

### **TIPO DE INSTITUCIÓN EN LA QUE TRABAJA**

En relación al tipo de institución en la que trabajan los graduados y egresados en Contabilidad y Computación de la U.T.C. el 8% laboran en el sector fiscal, el 2% en el sector particular y el 90% no contestan por no ejercer la docencia.

Podemos notar que existe una mayor aceptación por parte del sector fiscal, porque las necesidades de personal docente de estas instituciones también son mayores, mientras que en las instituciones privadas las necesidades son reducidas. (Ver Anexo 12)

### **TIEMPO SIN TRABAJO A PARTIR DEL EGRESAMIENTO**

Sobre el tiempo sin trabajo a partir del egresamiento 38 encuestados con el 76 % responden que no trabajan 2 meses, el 2% 1 año y no contestan el 22%.

Se puede observar que el tiempo sin trabajo de la mayor parte de profesionales es únicamente a partir del egresamiento el mismo que no es mayor a dos meses, por lo que creemos que es un tiempo prudencial para poder empezar a buscar fuentes de trabajo y que posteriormente se podría determinar si existe o no facilidad para ubicarse en dicho trabajo. (Ver Anexo 13)

## **FRECUENCIA DE PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS PARA EL INGRESO AL MAGISTERIO**

Para el ingreso al Magisterio presentaron sus documentos el 6% cuando se presentan Concursos de Merecimientos y Oposición, el 6% cada año lectivo, el 4% al inicio de cada período escolar y el 84% no han presentado.

Con los resultados obtenidos en la encuesta sobre el ingreso al magisterio determinamos que la mayoría no han presentado su documentación, y no lo han realizado por falta de requisitos como por ejemplo el título que extiende la Universidad, el cual no fue entregado a tiempo. (Ver Anexo 14)

## **ACTIVIDAD QUE DESEMPEÑA**

En cuanto a las actividades que desempeñan los graduados y egresados el 4% laboran como contadores, el 2% en un centro de cómputo; en igual porcentaje perito judicial en la área contable, instructor y emisor de planillas de agua potable, el 88% no contestan.

Entonces podemos notar que del total de profesionales que laboran en otras actividades casi todos desempeñan labores totalmente diferentes con su preparación universitaria, porque todavía no han podido ingresar al magisterio ya que quizá al momento no han encontrado vacantes disponibles dentro de las Instituciones Educativas de Nivel Medio. (Ver Anexo 15)



## **DIFICULTADES QUE ENCONTRÓ AL UBICARSE EN EL TRABAJO**

Al respecto de las dificultades que encontró para ubicarse en el trabajo 7 encuestados con un 14% no encontró ninguna dificultad, el 6% no tenían la documentación necesaria, el 2% manifestó que su problema fue los conocimientos desactualizados, el 78% no contestan.

De todas las personas que trabajan en cualquier actividad indicada en la encuesta la mayoría no tuvo problemas para su ubicación, mientras que en los demás la falta de documentación sigue siendo un obstáculo. (Ver Anexo 16)

## **DEL INGRESO AL MAGISTERIO Y EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY Y REGLAMENTO DE CARRERA DOCENTE**

Sobre el ingreso al magisterio y el cumplimiento de la Ley y Reglamento de Carrera Docente 43 graduados y egresados que equivale al 86% manifiestan que NO se da cumplimiento con lo que establece la ley porque es cuestión de política y de amistad, el 14 % dicen que SI porque existen organismos de control.

Consideramos que este criterio es muy preocupante pues la mayoría manifiesta que no se da el cumplimiento legal para el ingreso al magisterio,

lo que indica una total desconfianza ante las autoridades encargadas de dicha función, pero vemos que es muy fácil emitir esta opinión, lo difícil es comprobar ya que a esto se suma los resultados obtenidos en la entrevista realizada a los miembros de la comisión de ingresos y cambios en donde todos manifiestan haber actuado apegados a lo que establece la Ley correspondiente. (Ver Anexo 17)

### **POSIBILIDADES DE ABRIR UN MERCADO DE TRABAJO EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI PARA LOS PROFESIONALES DE CONTABILIDAD Y COMPUTACIÓN**

En lo referente a las posibilidades de abrir un mercado de trabajo en la provincia de Cotopaxi 30 graduados y egresados con el 60% determinaron que Cotopaxi si es una provincia apta para abrir un mercado de trabajo porque con una verdadera promoción por parte de las autoridades de la Universidad frente a los estamentos de educación si se lo puede lograr; además porque la provincia si es capaz de crear fuentes de trabajo, a lo contrario el 40% responden negativamente porque existe mucha competencia y no confían en los profesionales de la U.T.C.

En cuanto a lo indicado compartimos con la factibilidad de abrir un mercado de trabajo en nuestra provincia y los primeros en accionar frente a esta posibilidad deberían ser las autoridades de la U.T.C.; lo que rechazamos

enérgicamente es que ciertos profesionales se marginen y se consideren menos capaces que los profesionales de otras Instituciones de Educación Superior, porque en nosotros está demostrar nuestra capacidad profesional.

(Ver Anexo 18)

### **PROBLEMAS POR LOS CUALES NO ENCUENTRA TRABAJO**

En lo referente a los problemas por los cuales no encuentra trabajo los resultados obtenidos señalamos a continuación:

En Primer Lugar	No entrega de título	con el	56%
En Segundo Lugar	No existen plazas de trabajo	con el	30%
En Tercer Lugar	Exceso de profesionales	con el	30%
En Cuarto Lugar	No ha buscado	con el	28%
En Quinto Lugar	Preparación deficiente	con el	20%

Manifestamos que el principal problema para no encontrar trabajo es la falta de entrega del título a tiempo que influye directamente en las posibilidades de acceder a un trabajo, seguido de esto se encuentra la escasez de fuentes de trabajo y el exceso de profesionales que se manifiestan como causas fundamentales. (Ver Anexo 19)

# **CAPÍTULO 3**

PROPUESTA DE LINEAMIENTOS GENERALES  
PARA EL RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y  
CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE.

Concluido el proceso de recolección y análisis de datos, tenemos una visión concreta de la realidad ocupacional de los Graduados y Egresados de Contabilidad y Computación de la U.T.C. por lo ponemos en consideración una Propuesta de Lineamientos Generales, la misma que consta de procedimientos con los cuales se puede mejorar el Reclutamiento, Selección y Contratación de Profesionales en el área de Contabilidad y/o Computación y por ende el proceso Docente-Educativo;

## **JUSTIFICACIÓN**

Para poder formular una propuesta que tenga validez es necesario fundamentarlo en la investigación realizada, en los principios y fines que establece la Ley de Educación y Cultura, en la Ley de Carrera Docente, la Reforma Curricular, la necesidad imperiosa de introducir cambios en el subsistema educativo acorde con los adelantos científico técnicos y un procedimiento de selección y contratación que permita insertar en el mercado de trabajo a profesionales preparados para desempeñar funciones en el área de contabilidad y computación con formación psicopedagógica, técnica y humanística.

Entonces proponen para concretar la propuesta el siguiente esquema: problema que enfrenta, causas que explican el problema, objetivos y diseño de operaciones.



## **1. PROBLEMA QUE ENFRENTA**

Mecanismo inadecuado de admisión a profesionales en las instituciones educativas y falta de fuentes de trabajo.

## **2. CAUSAS QUE EXPLICAN**

- No se da cumplimiento estricto a lo que establece la Ley de Carrera Docente.
- No hay mucho interés por ingresar al magisterio.

## **3. OBJETIVOS**

### **3.1. OBJETIVO GENERAL**

Optimizar los lineamientos de reclutamiento, selección y contratación de profesionales de contabilidad y computación y ampliar el mercado de trabajo.

### **3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Establecer mecanismos de selección, con la participación activa de los interesados en ingresar al magisterio.
- Sugerir a las autoridades educativas, acciones tendientes a modificar el pènsum de estudios que permita la participación activa del área de Contabilidad y Computación.

## **4. DISEÑO DE OPERACIONES**

Consideramos que para el reclutamiento, selección y contratación de profesionales en el área de Contabilidad y/o Computación, se debe tomar en cuenta los siguientes aspectos:

### **4.1 RECLUTAMIENTO**

El buscar adeptos para ejercer la profesión de maestro es una tarea que no esta contemplada en las políticas educativas del Gobierno e instituciones de educación en forma específica.

El reclutamiento de docentes debe iniciarse en base a la participación activa de los organismos y niveles responsables de la orientación educativa y bienestar estudiantil, para poder identificar las características personales del educando, orientar la vocacionalidad de formación docente.

El proceso debe iniciarse en el nivel institucional medio con la participación del Consejo y el Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil y estudiantes del tercer año de Ciclo Básico (10 de Básica) hasta terminar el tercer año del Ciclo Diversificado

El grupo de estudiantes que tengan algunas características de vocacionalidad docente deberán trabajar mediante seminarios, talleres en los que se aborden temas como la importancia de la educación, el perfil y el rol que cumple el maestro dentro de una sociedad.

En base a la información que proporcione cada departamento vocacional le corresponde participar al nivel provincial con la Sección de Orientación Educativa que deberá continuar con el trabajo realizado por los Consejos y Departamentos de las instituciones de educación media.

Los Institutos Pedagógicos y las Universidades por su parte deben realizar un proceso de reclutamiento dando a conocer el perfil profesional, el p nsun, sistema de becas, mercado de trabajo y las posibilidades de desarrollo profesional.

En el caso concreto de la presente propuesta para reclutar profesionales del área de Contabilidad y/o Computación la Universidad Técnica de Cotopaxi, la Dirección de Ciencias Administrativas Humanísticas y del Hombre debe establecer una relación básica con los estudiantes de los quintos cursos de Contabilidad, Computación y Físico Matemáticos, luego en sexto curso haciendo un seguimiento deben darse conferencias, organizar seminarios, talleres con la finalidad de reclutar futuros estudiantes para la sub-área de Ciencias de la Educación, en base a temáticas que contiene la Guía Académica.

Todas las actividades que se realicen por diferentes frentes en procura de reclutar a futuros docentes son importantes, pero tendrá mayor efecto si se establece como parte de las políticas educativas una remuneración digna al

maestro, que permita solventar las más elementales necesidades de su familia.

La institución educativa que capte los recursos humanos para formar profesionales de la educación deberá hacer un seguimiento de las aptitudes y actitudes docentes desde el ingreso hasta el egresamiento y/o graduación con el uso de códigos con la finalidad de dar información a la Comisión de Ingresos y Cambios de Nivel Medio para reforzar la calificación obtenida en el proceso de formación profesional de esta manera el reclutamiento responderá a un proceso y no solo al hecho de convocar por los medios de información a Concurso de Merecimientos y Oposición.

## 4.2 SELECCIÓN

Para seleccionar debe tomarse en cuenta algunos aspectos:

- Dar cumplimiento con lo que establece la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, especialmente en el Art.6 literal c), que dice: participar y triunfar en los Concursos de Merecimientos y Oposición .

En el Concurso de Merecimientos la autenticación debe consistir en los siguientes aspectos:

- a) Presentación de la documentación con dos copias y el original, una copia para el concurso y otra para el interesado, mismos que deben tener

numeración y fe de presentación con la firma de la persona responsable de Archivo.

- b) Ratificación de la validez de los documentos presentados por la institución o autoridad otorgante mediante comunicación escrita vía fax o al menos vía telefónica, por pedido de la Comisión de Ingresos y Cambios de Nivel Medio.
- c) Deben ser considerados méritos la trayectoria estudiantil, la participación social, cultural y deportiva.

Respecto al concurso de Oposición debería proceder de la siguiente manera:

- a) Entrega de un banco de preguntas relacionadas con el área del conocimiento que solicita en el concurso, instrumentos de planificación y aspectos humanistas, quince días antes del concurso.
- b) Debate sobre temas relacionados con el cargo a ejercer, donde la acreditación se exprese en forma cualitativa o cuantitativa, tomando en cuenta: Conocimiento científico, aptitudes psico-pedagógicas y expresión oral.
- c) Clase demostrativa en un plantel que por sorteo asigne la Comisión.

- Para la aplicación de entrevistas a los postulantes, la Comisión de Ingresos y Cambios del Nivel Medio deberá incorporar un miembro designado por la institución que requiera del profesional, para que de esta manera intervenga en la selección verificando que dicho profesional vaya de acuerdo a las necesidades del establecimiento.

- Se debería dar un estricto control de las labores que viene realizando la Comisión de Ingresos y Cambios por parte de los organismos superiores correspondientes.

### 4.3 CONTRATACIÓN

Una vez terminado el proceso de selección, deben ser controlados en forma inmediata quienes hayan triunfado en el Concurso de Merecimientos y Oposición, para ello el Sr. Director Provincial de Educación dispondrá que se les entregue los formularios sin ningún trámite para legalizarlo en el plazo máximo de veinte y cuatro horas, ya que previo al concurso el postulante presentó toda la documentación habilitante.

Para la ubicación del profesional contratado debe tomarse en cuenta un parámetro importante como el designar un profesional preferentemente de la zona, de esta manera se estaría evitando distracciones y por lo tanto se entregará integro al trabajo y mejoraría las condiciones psico-sociales que permita dinamizar la educación.

Todas estas posibilidades podrían ser estudiadas y llevadas a cabo si las Autoridades de Educación se preocuparían de la calidad de profesionales que desean integrar a la labor Educativa, y de nosotros los Graduados y Egresados en demostrar la capacidad técnica científica y humanística que hemos adquirido durante nuestra preparación universitaria.

**CONCLUSIONES**

**Y**

**RECOMENDACIONES**

## CONCLUSIONES

Una vez desarrollados todos los capítulos establecidos podemos expresar las conclusiones del trabajo de investigación, que se realizaron en base al análisis profundo de los criterios emitidos sobre el mercado de trabajo, destacando la limitación de las fuentes de trabajo para dichos profesionales.

- Realizada la investigación correspondiente y de acuerdo al Cuadro de Necesidades Educativas de Nivel Medio de la Provincia de Cotopaxi se ha llegado a determinar que existe un reducido mercado de trabajo para los Graduados y Egresados de la especialidad de Contabilidad y Computación de U.T.C., pero un considerable porcentaje ha manifestado que existe posibilidades de abrir nuevas fuentes de trabajo.
- El principal problema para acceder a las pocas fuentes de trabajo que existe en el Magisterio se debe a que los títulos no son entregados oportunamente por la Universidad, lo que dificulta el ejercicio de la docencia o de otro trabajo.
- La mayoría de profesionales que laboran en las Instituciones Educativas de Nivel Medio en el área de Contabilidad y Computación no poseen formación psicopedagógica, especialmente en lo que respecta a Computación.

- El factor político y de amistad tiene gran peso en lo que se refiere al correcto y adecuado procedimiento para el ingreso al Magisterio.
- El disponer de un proceso de reclutamiento, selección y contratación permitirá que se integren recursos humanos conscientes de la misión que debe cumplir el profesional de la educación en general y en particular en el área de Contabilidad y/o Computación, a la vez la Comisión de Ingresos y Cambios, como los funcionarios de la Dirección que tengan que ver con este proceso tendrían más cuidado de cometer errores y de esta manera los interesados no se sentirán perjudicados y lo que es mas ganaría la educación con un proceso transparente

## RECOMENDACIONES

Finalmente expresamos nuestras sugerencias con el afán de contribuir al mejoramiento del sistema educativo y al mismo tiempo ampliar las posibilidades de nuevas fuentes de trabajo relacionados con nuestra profesión.

- Que la Universidad dé a conocer a la sociedad el perfil profesional de los Profesores de Segunda Enseñanza y Licenciados en Contabilidad y Computación.
- En cuanto al reclutamiento, selección y contratación de profesionales en el área de Contabilidad y/o Computación solicitamos a los Miembros de la Comisión de Ingresos y Cambios de Nivel Medio de la Dirección Provincial de Educación de Cotopaxi, den un estudio de factibilidad a la propuesta planteada en esta investigación con el fin de mejorar los procedimientos utilizados para el ingreso al Magisterio.
- Realizar un estudio cabal de Mercado de trabajo por parte de las autoridades competentes de la U.T.C. previo a la apertura de una nueva especialidad dentro de las carreras existentes.
- Es importante que los Directores de Carrera de la U.T.C. se responsabilicen de la emisión de los títulos en forma oportuna con el fin



de que los profesionales se encuentren habilitados a tiempo para acceder a una fuente de trabajo.

- Para que exista fuentes de trabajo en la especialidad de Computación las Instituciones Educativas de Nivel Medio deberían realizar innovaciones curriculares dentro de su pénsun de estudios, e incorporar Computación en el mismo..

## BIBLIOGRAFÍA

- ❖ ANDERSEN ARTHUR; **Diccionario ESPASA Economía y Negocios**, Editorial Espasa Calpe S.A., Madrid 1997.
- ❖ ANÓNIMO, **Enciclopedia Técnica de la Educación**, Diagonal Santillana s/a
- ❖ ARÉVALO, Albert; **Elementos de Contabilidad General**, Novena edición, Editorial Selección Contable s/a.
- ❖ AVANSINY, Guy; **La pedagogía en el siglo XXI**, Segunda Edición, Madrid, Editorial Mareca s/a
- ❖ BASTRA. GI; **El Mercado de Trabajo y Generación de Empleos**, 4377 bytes. s/a
- ❖ BEEKMAN, George; **Computación e Informática Hoy**; Editorial Addison Wesley Iberoamericana. s/a
- ❖ BRESINKA, Golfag; **Conceptos básicos de la ciencia de la educación**, Barcelona Herder 1990.

- ❖ COLECCIÓN OCEANO, **El Mundo de la Computación**; Tomos I, II y III. s/a
  
- ❖ DOLTRENS, Robert; **Como Mejorar los programas escolares.** s/a
  
- ❖ FARREL, Gilda; **Mercado de Trabajo Urbano y Movimiento Sindical**; IIE- PUCE-ILDIS. Ecuador. s/a
  
- ❖ GILBERT, Roger; **Las ideas actuales en Pedagogía**, Tercera Edición México, Editorial Grijalbo. s/a
  
- INTERNET:
  
- ❖ JEAN, Georges; **El profesor, su cultura y su acción pedagógica**; Editorial Narcea S.A. Ediciones Madrid s/a.
  
- ❖ KOHLER, Earl R. **Diccionario de términos económicos y contables**; Corporación Editora Continental, Perú 1980.
  
- ❖ KOHLER, Earl R. **Diccionario de términos económicos y contables**; Corporación Editora Continental, Perú 1980.
  
- ❖ KREKEMANS, A; **Pedagogía General**; Tercera Edición, Barcelona Edición Herder 1987.

- ❖ LEMUS, Luis A; **Pedagogía**; Buenos Aires, Editorial Kapeluz.1990
- ❖ MUNTAN, Ramón Rivas; **Investigación de Mercados**; INDEX, Madrid Barcelona s/a.
- ❖ NASSIF, Ricard; **Pedagogía de nuestro tiempo**;Buenos Aires; Editorial Kapeluz 1990
- ❖ PAULET J.P.; **Diccionario de Economía y Empresa**, Ediciones Gestión. s/a
- ❖ RAVAGLIOLI, Fabrizio; **Perfil de la Teoría Moderna de la Educación**; México; Editorial Grijalbo s/a.
- ❖ SAMUELSON, Paul; **Economía**; Editorial Mc Graw-Hill. s/a
- ❖ SAMUELSON, Paul; **Economía**; Editorial Mc Graw-Hill. s/a
- ❖ SMITH, Anthony D; **El Mercado de Trabajo y la Inflación**; Editorial siglo XXI. s/a
- ❖ STGLITZ JOSEPH; **Economía**, Editorial Ariel S.A., Barcelona España. s/a
- ❖ UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI; **Guía Académica**, 1995.

- ❖ WEBSTER, Frederick; **Curso de Mercadotecnia**; Editorial Harla S.A.  
De C.V. s/a
  
- ❖ WOODWARD, Jeff; **Manual Práctico de Computación, Excel 5. Y Power Point 4.0**; Editorial Mc Graw Hill s/a.

## ANEXO 1

### CONOCIMIENTO DE LA ESTRUCTURA CURRICULAR DE LA ESP. DE CONTABILIDAD Y COMPUTACIÓN

ALTERNATIVAS	SI	%	NO	%	NC	%	TOT	%
CONTABILIDAD	13	65	4	20	3	15	20	100
COMPUTACIÓN	10	50	7	35	3	15	20	100

CUADRO Nº 1

MUESTRA: 20 Rectores de la Provincia de Cotopaxi

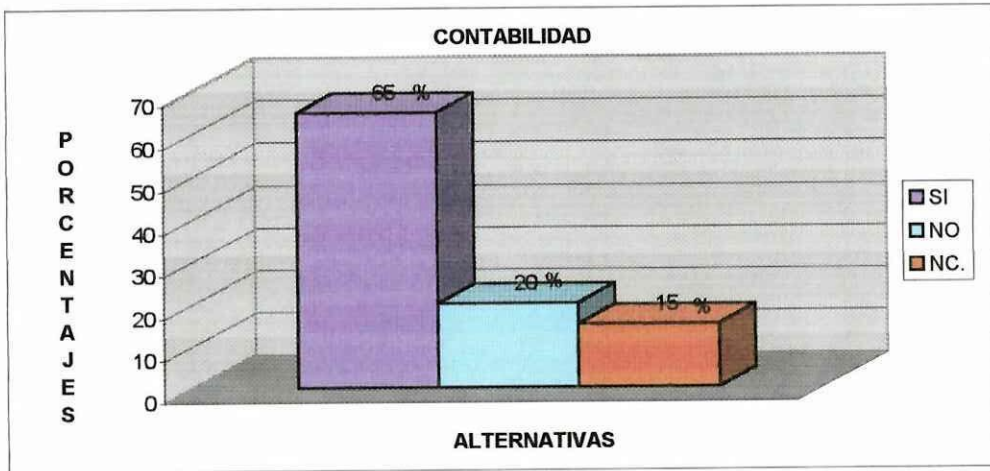


GRÁFICO Nº 1

FUENTE: Rectores de la Provincia de Cotopaxi

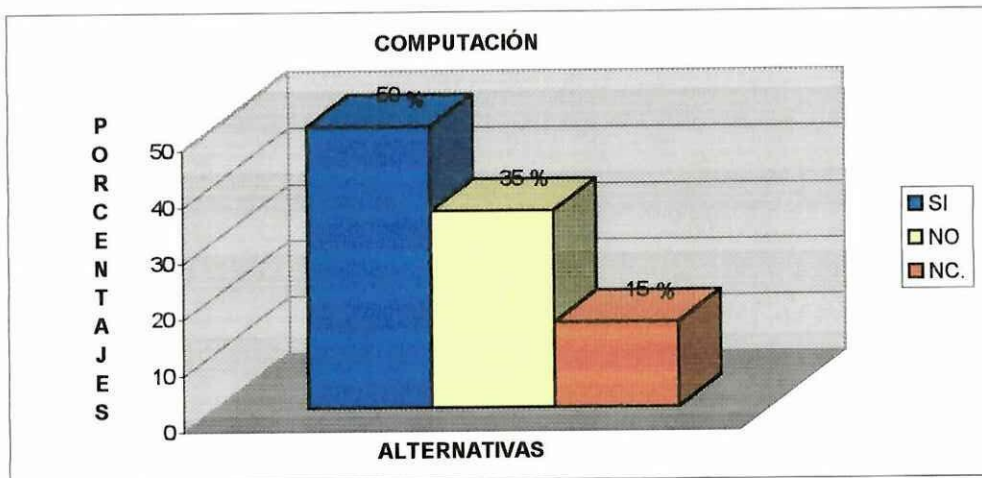


GRÁFICO Nº 1.1

FUENTE: Rectores de la Provincia de Cotopaxi

## ANEXO 2

### PROCEDIMIENTOS UTILIZADOS PARA SELECCIONAR PERSONAL DOCENTE EN EL ÁREA DE CONTABILIDAD Y COMPUTACIÓN

ALTERNATIVAS	Nº	%
<b>CON NOMBRAMIENTO</b>		
a) Concurso de Merecimientos	14	70
b) NO CONTESTAN	6	30
<b>CON CONTRATO</b>		
a) Por medio de entrevista	1	5
b) De acuerdo al título y exper.	6	30
c) No tienen	8	40
d) NO CONTESTAN	5	25
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

CUADRO Nº 2

MUESTRA: 20 Rectores de la Provincia de Cotopaxi

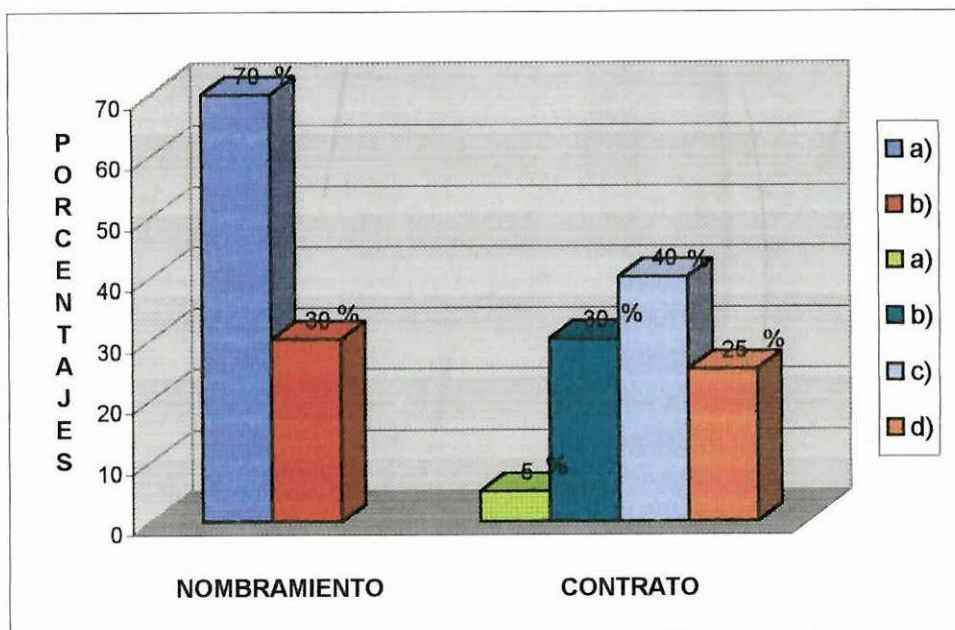


GRÁFICO Nº 2

FUENTE: Rectores de la Provincia de Cotopaxi

### ANEXO 3

## TÍTULOS QUE POSEEN LOS PROFESIONALES DE LA ÁREA DE CONTABILIDAD Y COMPUTACIÓN

ALTERNATIVAS	N°	%
a) Lic. En C.C.E.E. Esp. Cont. Pedag.	9	14
b) Lic. En C.C.E.E. esp. Cont. y Comp.	9	14
c) Lic. En C.C.E.E. esp. Comer. Y Adm.	7	11
d) Lic. En Contabilidad y Auditoría	3	5
e) Lic. En Administración	8	12
f) Doctor en C.C.E.E.	1	2
g) Lic. Docencia Técnica	1	2
h) Ing. Comercial	1	2
i) Economista	2	3
j) Analista en Sistemas	2	3
k) Tecnólogo	12	18
l) Ing. En Sistemas	3	5
m) Bachiller	8	12
Total	66	100

CUADRO N° 3

MUESTRA: 20 Rectores de la Provincia de Cotopaxi

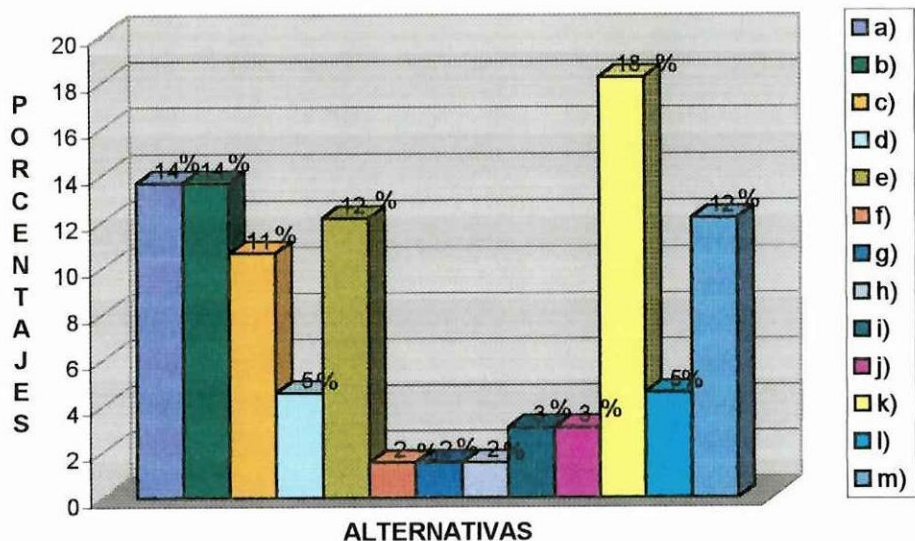


GRÁFICO N° 5

FUENTE: Rectores de la Provincia de Cotopaxi



## ANEXO 4

### FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CONTRATACIÓN DE PROFESIONALES SIN FORMACIÓN DOCENTE

ALTERNATIVAS	Nº	%
a) Falta de prof. docentes	5	25
b) Falta de partidas docentes	4	20
c) La ley Faculta	2	10
d) Lejanía de la Institución	2	10
e) No existen casos	1	5
f) Nombramientos inconsultos	1	5
g) NO CONTESTAN	5	25
TOTAL	20	100

CUADRO N° 4

MUESTRA: 20 Rectores de la Provincia de Cotopaxi

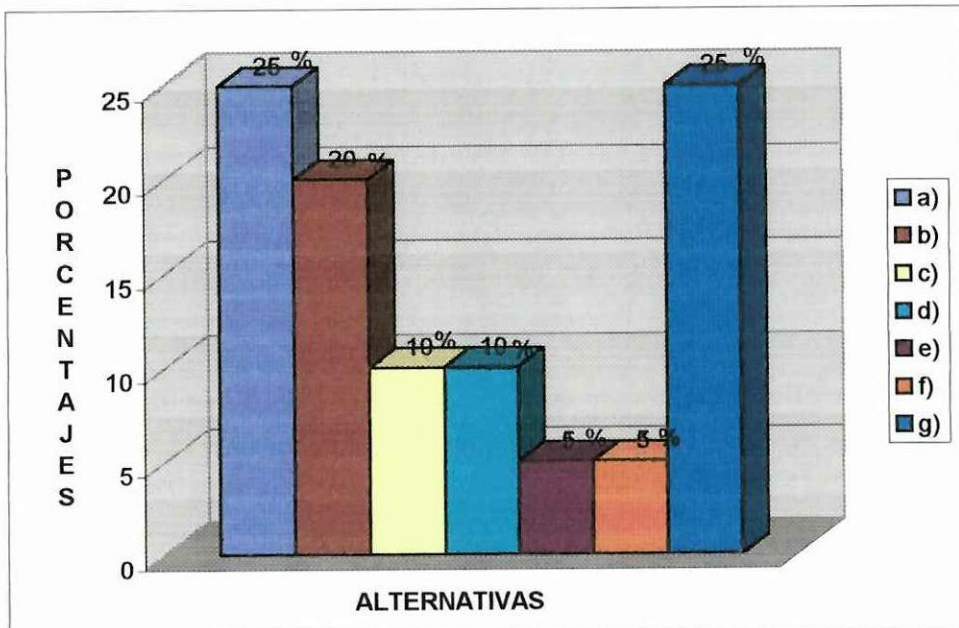


GRÁFICO N° 4

FUENTE: Rectores de la Provincia de Cotopaxi

## ANEXO 5

### INGRESO AL MAGISTERIO Y FORMACIÓN DOCENTE

ALTERNATIVAS	SI	%	NO	%	NC	%	TOT	%
a) Considera importante la formación docente	20	100	0	0	0	0	20	100
b) Está de acuerdo con la contratac. de prof. sin formación docente	2	10	18	90	0	0	20	100
c) Conoce el perfil prof.	6	30	13	65	1	5	20	100
d) Se da cumplimiento a lo estab. en la ley	9	45	11	55	0	0	20	100

CUADRO Nº 5

MUESTRA: 20 Rectores de la Provincia de Cotopaxi

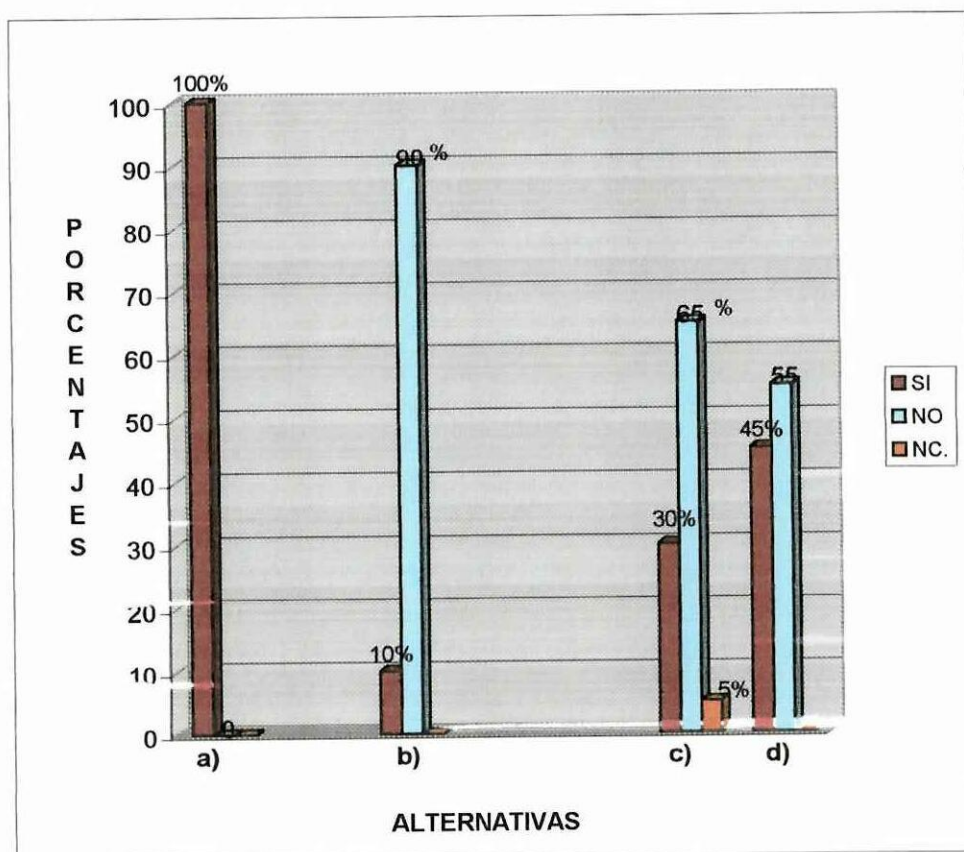


GRÁFICO Nº 5

FUENTE: Rectores de la Provincia de Cotopaxi

## ANEXO 6

### PROFESIONALES CON LOS SE OBTIENEN MEJORES RESULTADOS EN EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

ALTERNATIVAS	N°	%
a) Prof. con form. técnica y científica	1	5
b) Prof. con form. científica y pedag.	2	10
c) Prof. con form. humanística	1	5
d) Prof. con form. científica, técnica, humanística y pedagógica	16	80
TOTAL	20	100

CUADRO N° 6

MUESTRA: 20 Rectores de la Provincia de Cotopaxi

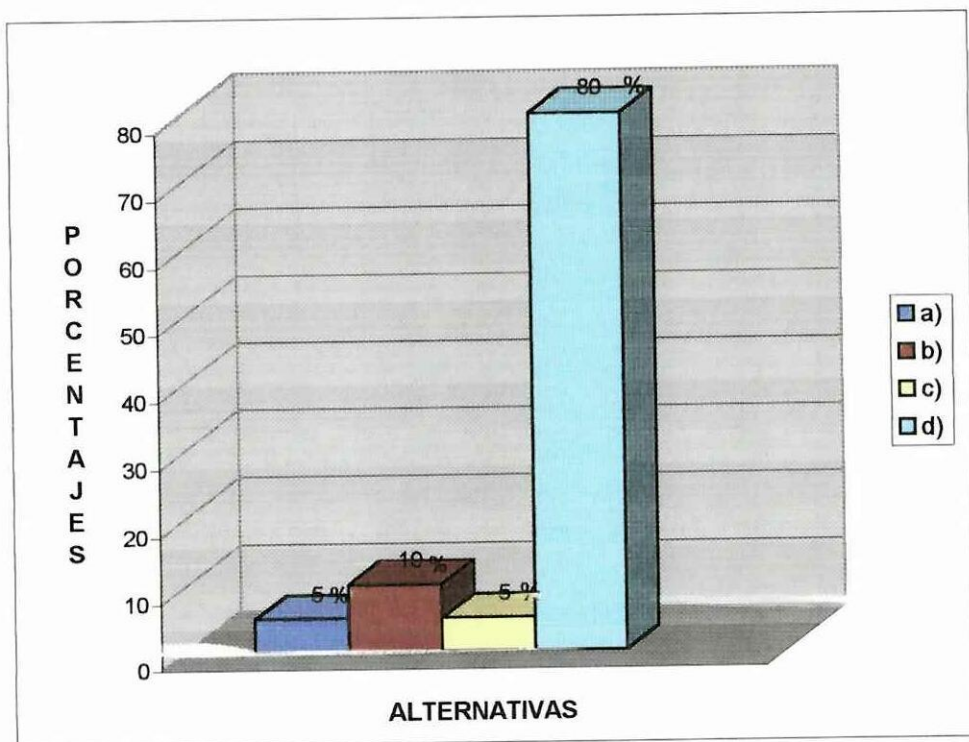


GRÁFICO N° 6

FUENTE: Rectores de la Provincia de Cotopaxi

## ANEXO 7

### POSIBILIDADES DE TRABAJO

ALTERNATIVAS	N°	%
a) NINGUNA	0	0
b) ESCASA	2	10
c) CONSIDERABLE	10	50
d) NC.	8	40
TOTAL	20	100

CUADRO N° 7

MUESTRA: 20 Rectores de la Provincia de Cotopaxi

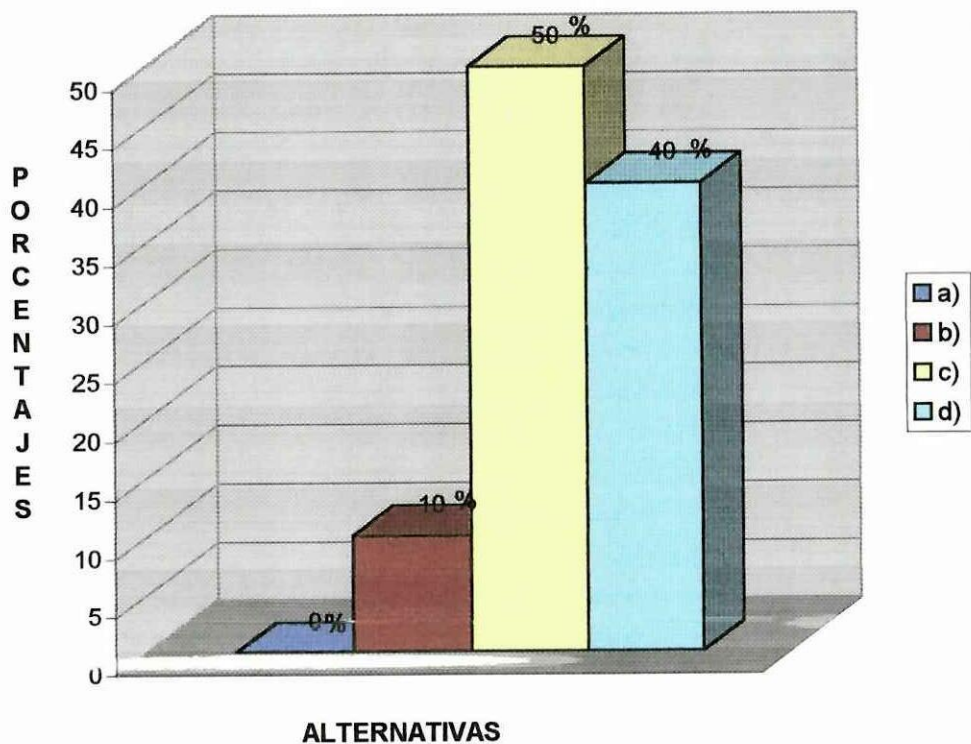


GRÁFICO N° 7

FUENTE: Rectores de la Provincia de Cotopaxi

## ANEXO 8

### NECESIDADES DE PERSONAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

ALTERNATIVAS	N°	%
a) Incremento de Prof. en Comp.	7	35
b) No tienen	7	35
c) No contestan	6	30
TOTAL	20	100

CUADRO N° 8

MUESTRA: 20 Rectores de la Provincia de Cotopaxi

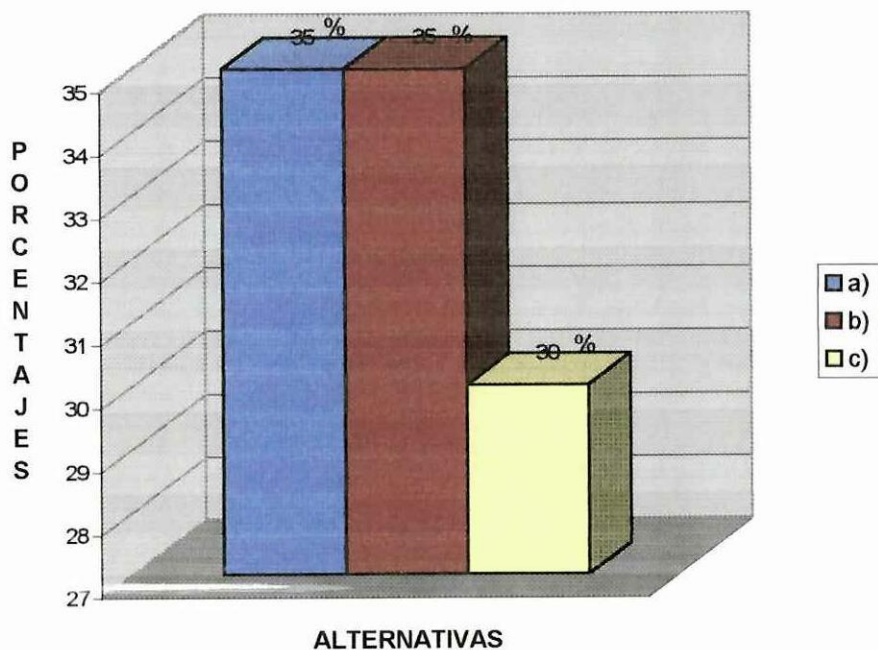


GRÁFICO N° 8

FUENTE: Rectores de la Provincia de Cotopaxi

## ANEXO 9

### DESARROLLO PROFESIONAL

ALTERNATIVAS	SI	%	NO	%	NC	%	TOT.	%
a) Conoce el perfil prof. de su especialización	13	26	37	74			50	100
b) Considera haber escogido acertadamente su profesión	15	30	35	70			50	100
c) Ejerce la profesión de docente	5	10	45	90			50	100
d) Presentó sus docum. para el ingreso al Mag.	3	6	45	90	2	4		
e) Desempeña actividad relacionadas con su preparac. universitaria	8	16	41	82	1	2	50	100

CUADRO N° 9

MUESTRA: 50 Graduados y Egresados en Cont. y Comp. de la U.T.C.

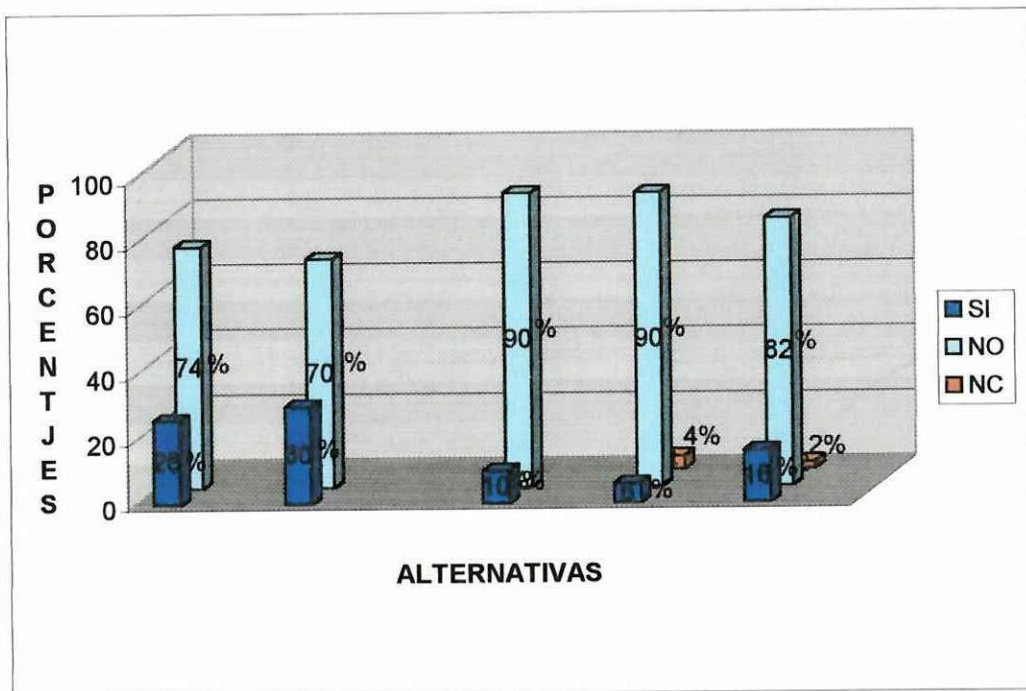


GRÁFICO N° 9

FUENTE: Graduados y Egresados en Cont. y Comp. de la U.T.C.

## ANEXO 10

### TIEMPO QUE EJERCE LA DOCENCIA

ALTERNATIVAS	N°	%
4 Años	1	2
2 Años	2	4
4 Meses	1	2
3 Meses	1	2
N.C.	45	90
TOTAL	50	100

CUADRO N° 10

MUESTRA: 50 Graduados y Egresados en Cont. y Comp. de la U.T.C.

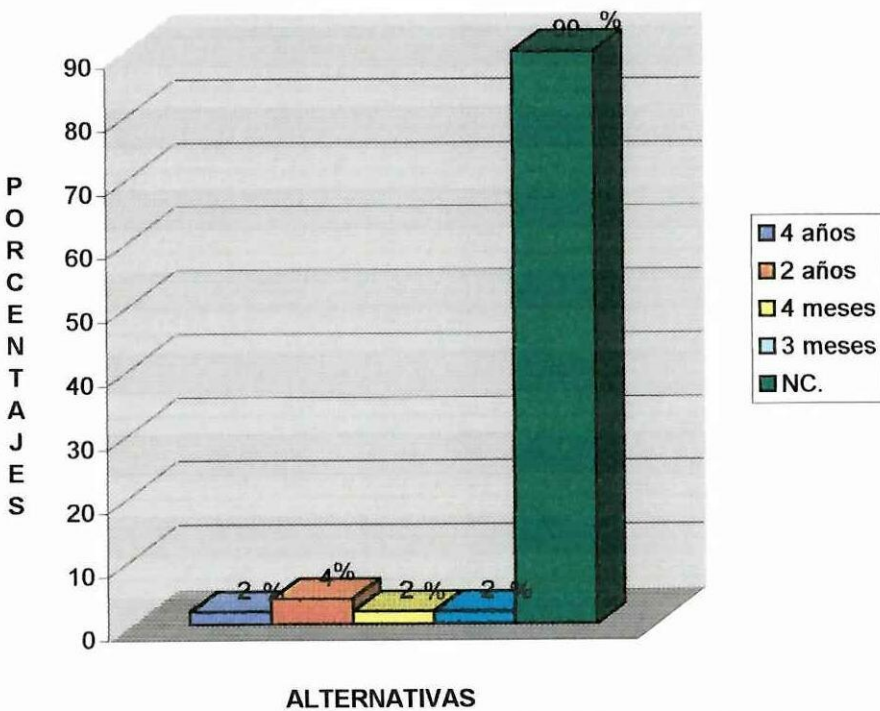


GRÁFICO N° 10

FUENTE: Graduados y Egresados en Cont. y Comp. de la U.T.C.

## ANEXO 11

### ESPECIALIZACIÓN EN LA QUE TRABAJA

ALTERNATIVAS	N°	%
a) Inglés	1	2
b) Matemática	1	2
c) Prof. Primaria	2	4
d) Estadística y Comp.	1	2
e) NO CONTESTAN	45	90
TOTAL	50	100

CUADRO N° 11

MUESTRA: 50 Graduados y Egresados en Cont. y Comp. de la U.T.C.

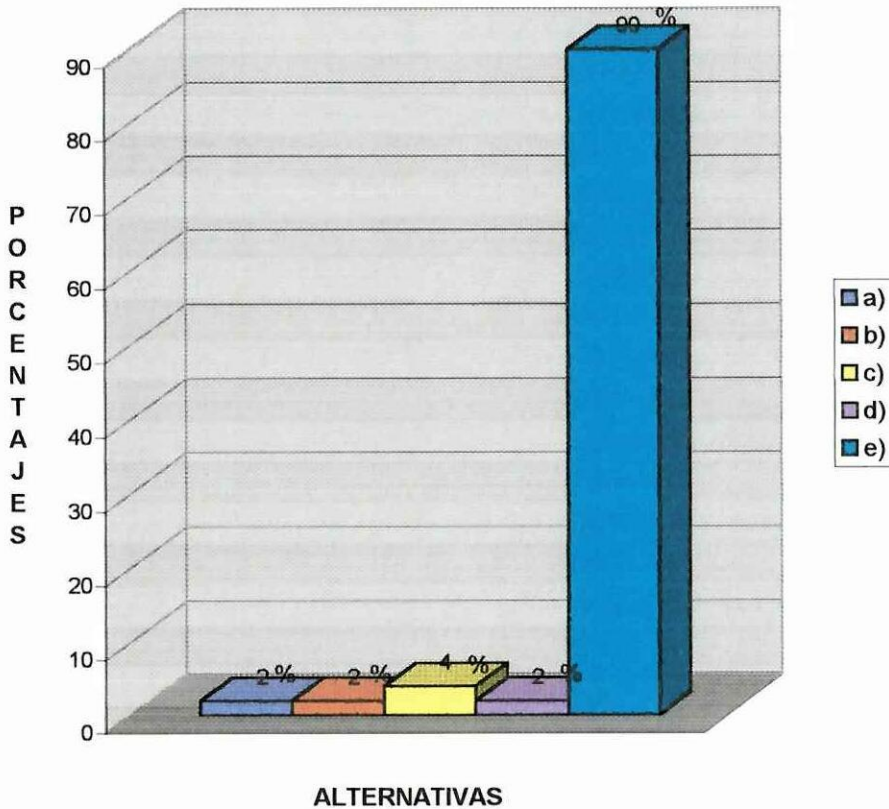


GRÁFICO N° 11

FUENTE: Graduados y Egresados en Cont. y Comp. de la U.T.C.

## ANEXO 12

### TIPO DE INSTITUCIÓN EN LA QUE TRABAJA

ALTERNATIVAS	N°	%
a) FISCAL	4	8
b) PARTICULAR	1	2
c) FISCO-MISIONAL	0	0
d) MUNICIPAL	0	0
e) N.C.	45	90
TOTAL	50	100

CUADRO N° 12

MUESTRA: 50 Graduados y Egresados en Cont. y Comp. De la U.T.C.

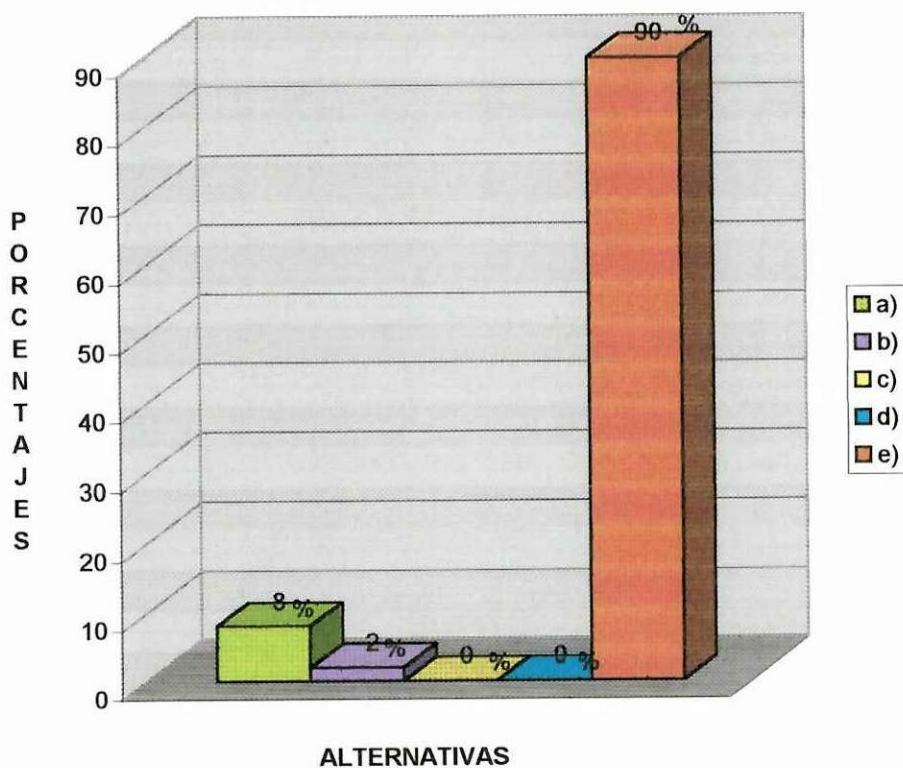


GRÁFICO N° 12

FUENTE: Graduados y Egresados en Cont. y Comp. de la U.T.C.

# ANEXO 13

## TIEMPO SIN TRABAJO A PARTIR DEL EGRESAMIENO

ALTERNATIVAS	N°	%
1 AÑO	1	2
2 MESES	38	76
N.C.	11	22
TOTAL	50	100

CUADRO N° 13

MUESTRA: 50 Graduados y Egresados en Cont. y Comp. de la U.T.C.

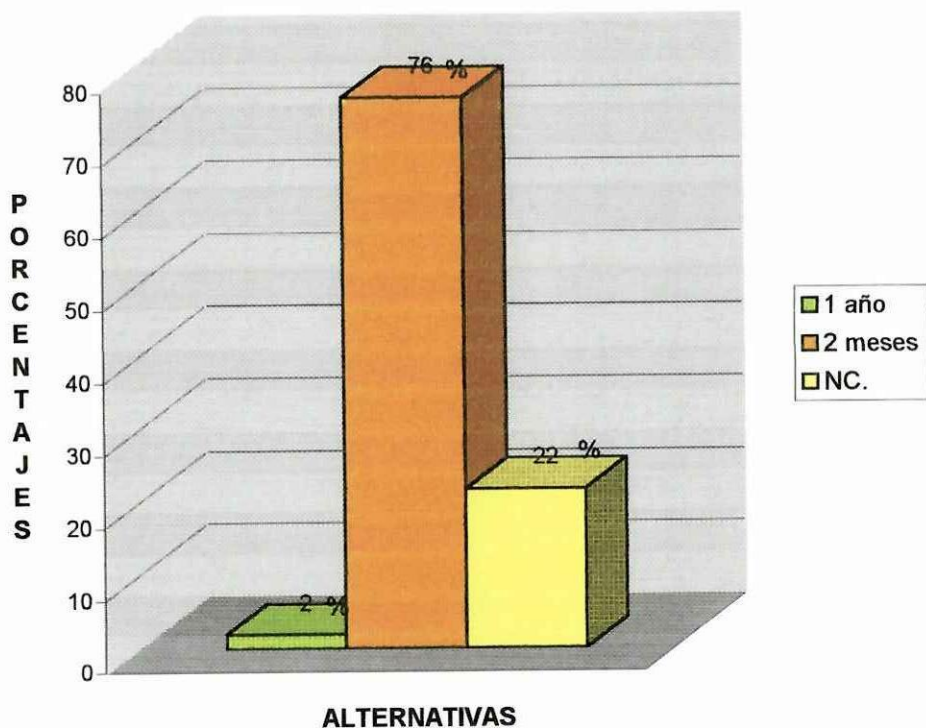


GRÁFICO N° 13

FUENTE: Graduados y Egresados en Cont. y Comp. de la U.T.C.

## ANEXO 14

### FRECUENCIA DE PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS PARA EL INGRESO AL MAGISTERIO

ALTERNATIVAS	N°	%
a) Al inicio del período escolar	2	4
b) Cuando se presentan Conc.de Merec.	3	6
c) Cada año lectivo	3	6
d) No ha presentado	42	84
TOTAL	50	100

CUADRO N° 14

MUESTRA: 50 Graduados y Egresados en Cont. y Comp. de la U.T.C.

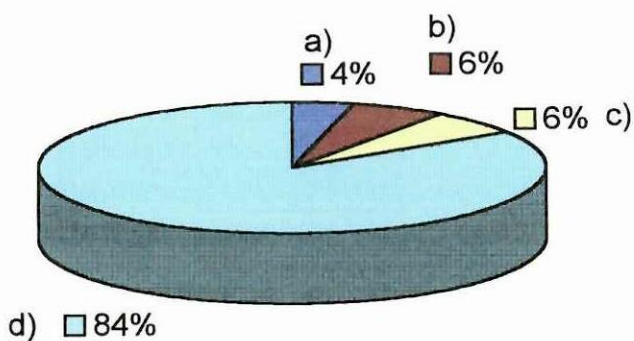


GRÁFICO N° 14

FUENTE: Graduados y Egresados en Cont. y Comp. de la U.T.C.

## ANEXO 15

### ACTIVIDAD QUE DESEMPEÑA

ALTERNATIVAS	N°	%
a) Trabaja en un Centro de Computo	1	2
b) Contador	2	4
c) Perito Judicial en el área contable	1	2
d) Instructor informático	1	2
e) Emisión de planillas de Agua Potable	1	2
f) N. C.	44	88
TOTAL	50	100

CUADRO N° 15

MUESTRA: 50 Graduados y Egresados en Cont. y Comp. de la U.T.C.

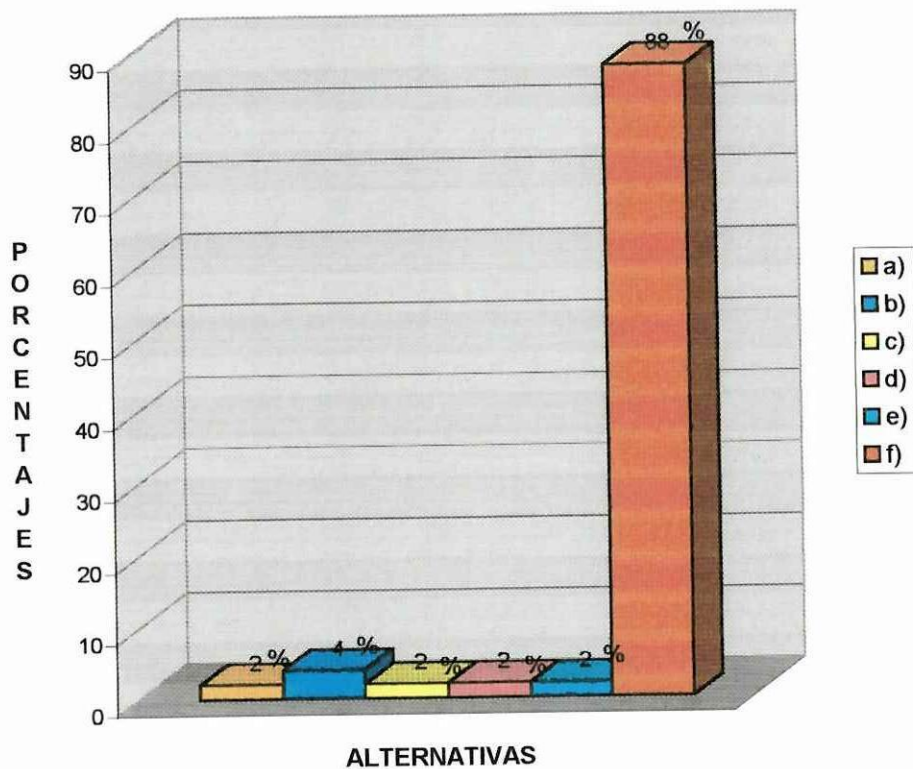


GRÁFICO N° 15

FUENTE: Graduados y Egresados en Cont. y Comp. de la U.T.C.

## ANEXO 16

### DIFICULTADES QUE ENCONTRÓ AL UBICARSE EN EL TRABAJO

ALTERNATIVAS	N°	%
a) No tener docum. Necesaria	3	6
b) Conocimientos desactualizados	1	2
c) Ninguna	7	14
d) N. C.	39	78
TOTAL	50	100

CUADRO N° 16

MUESTRA: 50 Graduados y Egresados en Cont. y Comp. de la U.T.C.

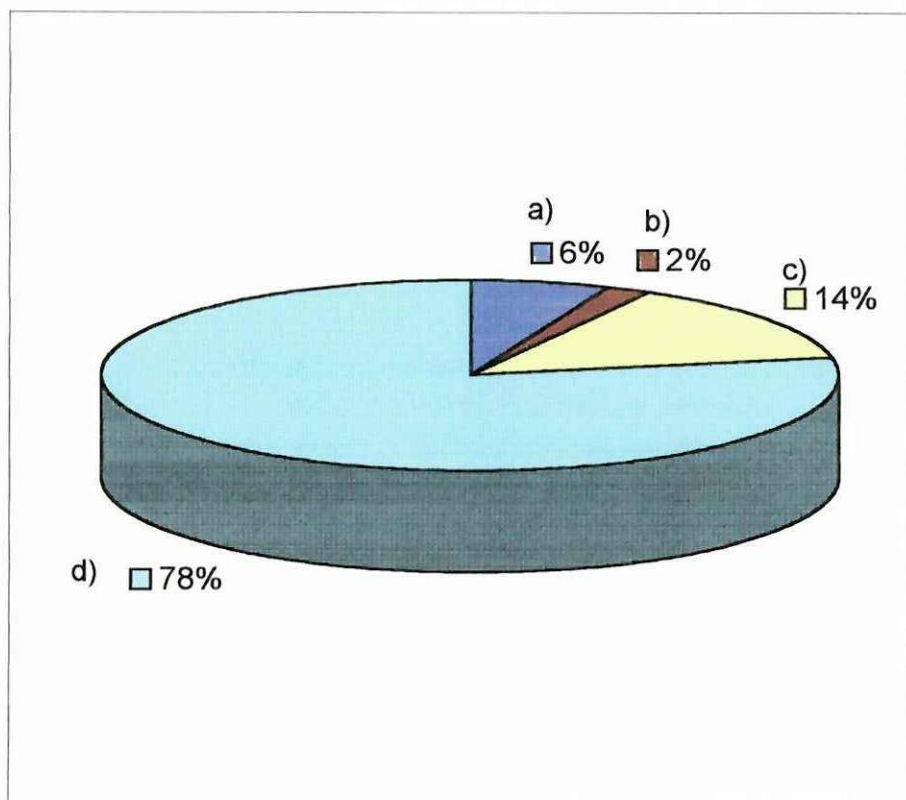


GRÁFICO N° 16

FUENTE: Graduados y Egresados en Cont. y Comp. de la U.T.C.



## ANEXO 17

### DEL INGRESO AL MAGISTERIO Y EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY Y REGLAMENTO DE CARRERA DOCENTE

ALTERNATIVAS	SI	%	NO	%	TOT	%
Se da cumplimiento a lo establecido en la Ley y R. de C. D.	7	14	43	86	50	100

CUADRO N° 17

MUESTRA: 50 Graduados y Egresados en Cont. y Comp. de la U.T.C.

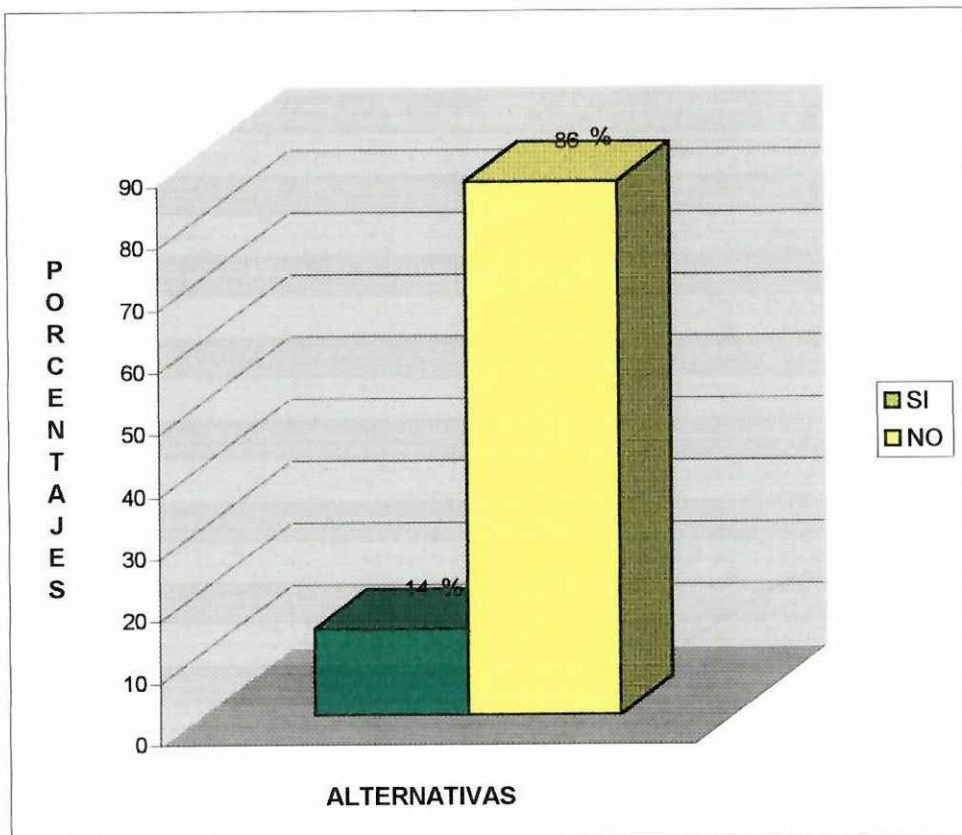


GRÁFICO N° 17

FUENTE: Graduados y Egresados en Cont. y Comp. de la U.T.C.

## ANEXO 18

### POSIBILIDAD DE ABRIR UN MERCADO DE TRABAJO EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI PARA LOS PROFESIONALES DE CONTABILIDAD Y COMPUTACIÓN

ALTERNATIVAS	SI	%	NO	%	TOT	%
Considera que Cotopaxi es una prov. apta para abrir un mercado de trabajo.	30	60	20	40	50	100

CUADRO N° 18

MUESTRA: 50 Graduados y Egresados en Cont. y Comp. de la U.T.C.

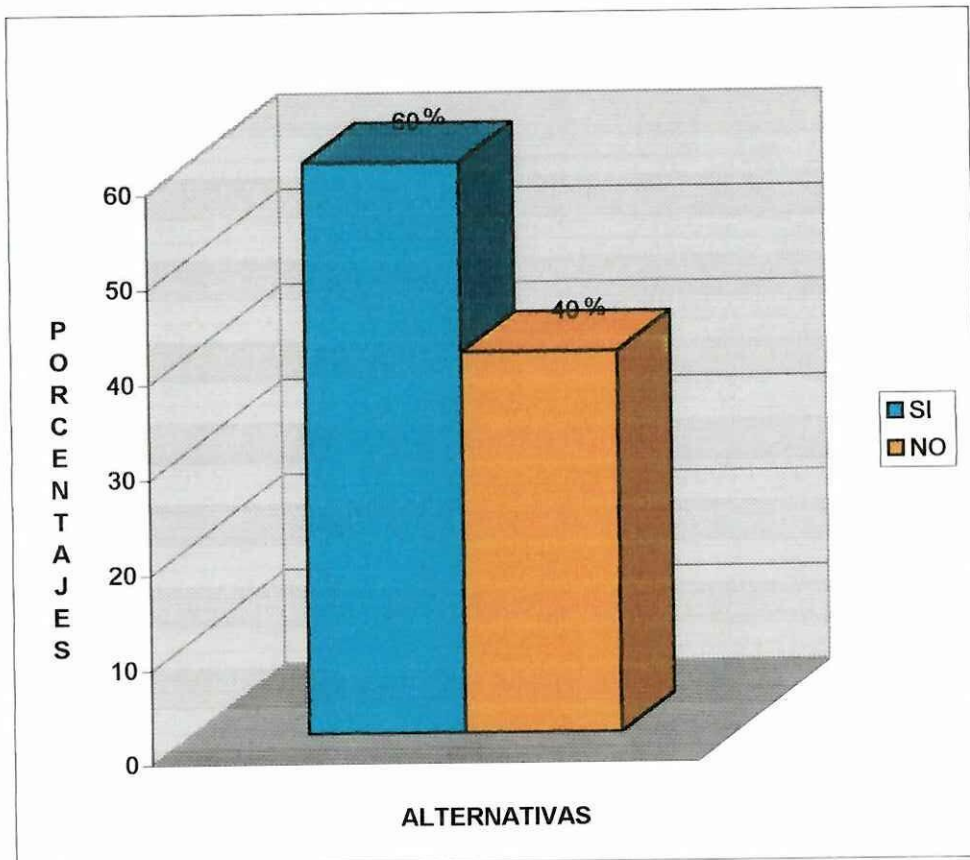


GRÁFICO N° 18

FUENTE: Graduados y Egresados en Cont. y Comp. de la U.T.C.

PROBLEMAS POR LOS CUALES NO ENCUENTRA TRABAJO

ALTERNATIVAS	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	N.C.	%	TOTAL	%
a) No ha buscado	13	26	5	10	14	28	4	8	5	10	9	18	50	100
b) No existen plazas de trab	15	30	13	26	7	14	4	8	2	4	9	18	50	100
c) Preparación deficiente	3	6	6	12	10	20	18	36	4	8	9	18	50	100
d) Exceso de Profesional	5	10	15	30	7	14	12	24	2	4	9	18	50	100
e) No entrega del título	5	10	2	4	3	6	3	6	28	56	9	18	50	100
f) N.C.	9	18	9	18	9	18	9	18	9	18				
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>		

CUADRO Nº 19

MUESTRA: 50 Egresados en Cont. y Comp. de la U.T.C.

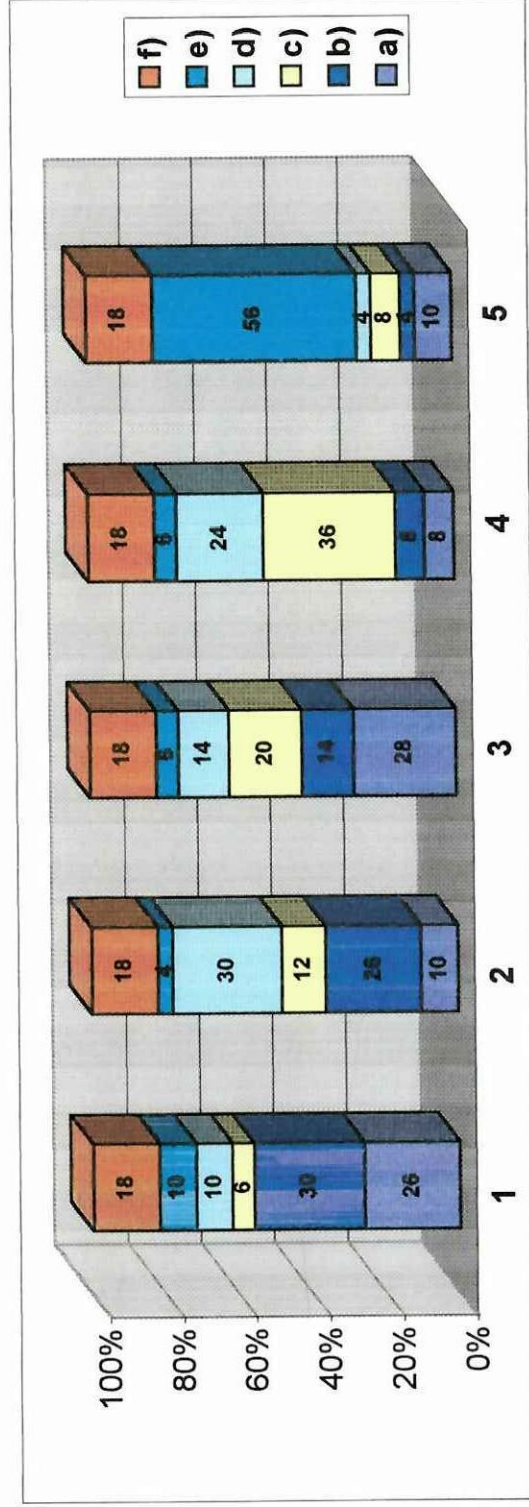


GRÁFICO Nº 19

FUENTE: Egresados y Graduados en Cont. y Comp. de la U.T.C.

## ENTREVISTA

### MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE INGRESOS Y CAMBIOS DE LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE EDUCACIÓN DE COTOPAXI.

- 1) ¿Considera Ud. que de acuerdo al avance de la Ciencia y la Tecnología, las instituciones educativas son atendidas eficiente y responsablemente por los gobiernos, dotando de partidas docentes suficientes?
- 2) ¿Según su criterio, cuál cree que sería la razón para que el gobierno no atienda con las partidas docentes necesarias, a las instituciones que requieren de las mismas?
- 3) ¿Ud. como miembro de la Comisión de Ingresos y Cambios del nivel medio, ha visto que existe una demanda de profesionales docentes en el área de Contabilidad y Computación?
- 4) ¿Considera Ud. que en las instituciones educativas hace falta profesionales docentes en Contabilidad y Computación?
- 5) Como miembro de la Comisión de Ingresos y Cambios del nivel medio, ¿cree que ha actuado con solvencia y honestidad en la designación de cargos?
- 6) ¿Considera Ud. que Cotopaxi es una provincia apta para abrir un mercado de trabajo para los egresados y profesionales docentes en Contabilidad y Computación de la U.T.C.?
- 7) ¿Existen casos en que la comisión ha designado a un (a) profesional en Contabilidad y Computación para otra especialidad?

- 8) Considera Ud. importante que los profesionales que laboran en el nivel medio deben tener formación docente, por qué?
- 9) ¿Existen casos en los que se ha designado a profesionales sin formación docente para llenar vacantes en el área de Contabilidad y Computación de las Instituciones Educativas?
- 10) ¿Como miembro de la Comisión de Ingresos y Cambios del Nivel Medio, qué sugerencias daría para que las vacantes en los colegios sean llenadas por profesionales en la especialidad?.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI  
ENCUESTA

**RECTORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA  
PROVINCIA DE COTOPAXI**

**DATOS INFORMATIVOS:**

INSTITUCIÓN:    Pública    \_\_\_\_\_    Privada    \_\_\_\_\_  
                                 Urbana    \_\_\_\_\_    Rural    \_\_\_\_\_  
SEXO:                    M            \_\_\_\_\_    F            \_\_\_\_\_

**INTRODUCCIÓN:**

Habiendo entregado a la sociedad de Cotopaxi una promoción de graduados y una de egresados en la Carrera de Ciencias Administrativas Humanísticas y del Hombre, Lic. En Ciencias de la Educación, Especialidad Contabilidad y Computación; consideramos necesario establecer un estudio del mercado de trabajo para los mismos, por lo que solicitamos a Ud. se digne responder la siguiente encuesta.

Su información permitirá determinar el amplio o reducido campo de trabajo a que tienen oportunidad dichos profesionales y a realizar una propuesta de lineamientos generales para el reclutamiento, selección y contratación de profesionales en el área de Contabilidad y Computación.

1) ¿Qué título posee?

-----

2) ¿Qué tiempo desempeña las funciones de Rector?

-----

3) ¿Está Ud. de acuerdo con la Estructura Curricular de la especialidad de Contabilidad y Computación en el nivel medio?

SI NO

Contabilidad		
Computación		

¿Por qué?

-----  
-----

4) ¿Cuál es el perfil profesional de los docentes de Contabilidad y Computación que trabajan en su Institución?

-----

5) ¿Cuál es el procedimiento que usted sigue para seleccionar personal docente al servicio de su Institución en lo que respecta al área de Contabilidad y Computación.?

- Con Contrato:

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

- Con Nombramiento:

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

6) ¿Los profesores que laboran en el área de Contabilidad y Computación de su Institución que títulos poseen?

TÍTULO	Nº
Lic. en C.C.E.E. esp. Contabilidad Pedagógica	
Lic. en C.C.E.E. esp. Contabilidad y Computación.	
Lic. en Contabilidad y Auditoría	
Lic. en Administración	
Ing. Comercial	
Economista	
Analista en Sistemas	
Tecnólogo	
Ing. En Sistemas	
Bachiller	
Otros	
TOTAL	

7) ¿Debido a qué factores, se contratan ciertos profesionales sin formación docente?

a)-----

b)-----

c)-----

8) ¿Considera Ud. Importante la formación docente del profesional que labora en su Institución?

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

¿Por qué?

-----

9) ¿Con qué tipo de profesionales se obtiene mejores resultados en el proceso enseñanza-aprendizaje?.

- a) Profesionales con formación técnica y científica ( )
- b) Profesionales con formación científica y pedagógica ( )
- c) Profesionales con formación humanística ( )
- d) Profesionales con formación científica, técnica, humanística y pedagógica ( )

10) ¿Está Ud. de acuerdo en que en una Institución Educativa, las vacantes sean ocupadas por profesionales capacitados científicamente pero sin formación pedagógica?.

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

¿Por qué?

-----  
-----

11) ¿Conoce Ud. el perfil profesional de los graduados y egresados de Contabilidad y Computación de la U.T.C.?

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

¿Por qué?

-----  
-----

12) Si la respuesta del numeral anterior fue afirmativa, responda lo siguiente:

Las posibilidades de trabajo de los profesionales graduados y egresados de la especialidad de Contabilidad y Computación, según Ud. son:

Ninguna \_\_\_\_\_

Escasa \_\_\_\_\_

Considerable \_\_\_\_\_

13) ¿Considera Ud. que para el ingreso al Magisterio se da cumplimiento a lo que establece la Ley y el Reglamento de la Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional?

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

¿Por qué?

-----  
-----

14) ¿En la actualidad cuáles son las necesidades de la institución en lo que se refiere a personal profesional en el área de Contabilidad y Computación?

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

15) ¿Cuál sería su propuesta para que las vacantes de trabajo en el área de Contabilidad y Computación de las Instituciones Educativas sean ocupadas por profesionales que están capacitados científica, técnica y pedagógicamente?.

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

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

## ENCUESTA

### GRADUADOS Y EGRESADOS DE LA ESPECIALIDAD DE CONTABILIDAD Y COMPUTACIÓN DE LA U.T.C.

#### DATOS INFORMATIVOS:

SEXO: M \_\_\_\_\_ F \_\_\_\_\_

EGRESADO \_\_\_\_\_ GRADUADO \_\_\_\_\_

#### INTRODUCCIÓN:

Preocupados por la situación ocupacional de los graduados y egresados de la carrera de Ciencias Administrativas Humanísticas y del Hombre, Especialidad Contabilidad y Computación de la U.T.C., solicitamos a Ud. se sirva contestar la presente encuesta, cuya información nos permitirá determinar las políticas y lineamientos correspondientes, que asegure una armónica relación entre el recurso humano formado y el mercado de trabajo.

1) ¿Conocía Ud. el perfil profesional de su especialización?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

¿Por qué?

-----

2) ¿Considera Ud. haber escogido acertadamente su profesión?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

¿Por qué?

-----

3) ¿Ejerce Ud. la profesión de docente?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

Si su respuesta es afirmativa conteste las preguntas 4, 5 y 6, en caso de ser negativa pase a la pregunta 7

4) ¿Qué tiempo ejerce la docencia?

-----

5) ¿En caso de ser afirmativa, en qué especialización trabaja?

-----

6) ¿Si Ud ejerce su profesión docente, en qué tipo de institución trabaja?

Fiscal \_\_\_\_\_

Particular \_\_\_\_\_

Fisco-misional \_\_\_\_\_

Municipal \_\_\_\_\_

7) ¿A partir del egresamiento qué tiempo está sin trabajo?

-----

8) ¿En caso de no ejercer la docencia presentó sus documentos para el ingreso al Magisterio?

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

¿Por qué?

-----

9) ¿En caso de ser afirmativa con qué frecuencia lo hace?

a) Al inicio del período escolar Costa ( ) Sierra ( )

b) Cuando se presentan concursos de Merecimientos ( )

c) Cada año lectivo

10) ¿Actualmente está desempeñando actividades relacionadas con su preparación universitaria?

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

¿Por qué?

-----

Si su respuesta es afirmativa conteste la pregunta 11 y 12, y si es negativa pase a la 13.

11) ¿Cuál es la actividad que está desempeñando?

-----

12) ¿Cuál fue la principal dificultad que se presentó para ubicarse en dicho trabajo?

-----

-----

13) ¿Cuál es el principal problema para que Ud. no haya podido encontrar trabajo?.

Enumere en orden de importancia (Inicie con 1)

a) No ha buscado ( )

b) No existen plazas de trabajo ( )

c) Preparación deficiente ( )

d) Exceso de profesional ( )

e) Otros ( )

-----

14) ¿Considera Ud. que para el ingreso al Magisterio se da cumplimiento a lo que establece la Ley y el Reglamento de la Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional?

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

¿Por qué?

-----

-----

15) ¿Considera Ud. Que Cotopaxi es una provincia apta para abrir un mercado de trabajo para los egresados y profesionales docentes en Contabilidad y Computación de la UTC.?

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

¿Por qué?

-----

-----

16) ¿Qué sugerencias puede dar Ud. para solucionar el problema del mercado de trabajo de los graduados y egresados de la Especialidad de Contabilidad y Computación de la U.T.C.?

a) -----

b) -----

c) -----

17) ¿Considera Ud. que los graduados y egresados de la Especialidad de Contabilidad y Computación de la U.T.C. están preparados para dar alternativas de solución a los diferentes problemas que atraviesa la sociedad?

-----

-----

