

A photograph of three people (two men and one woman) sitting at a wooden table in a library, surrounded by bookshelves. They are looking at books and papers, with one man holding a pen. The scene is well-lit and academic.

EDITORIAL
NAVEGANTE

A decorative graphic in the bottom left corner consisting of several concentric circles in shades of blue and orange.

LA FORMACIÓN PROFESIONAL UNIVERSITARIA
Y LA INSERCIÓN LABORAL DE EGRESADOS

Flavio Edgar Córdova Amesquita
Roberto Danilo Pérez Marroquín
Ana Luisa Barriga Zegarra

LA FORMACIÓN PROFESIONAL UNIVERSITARIA

Y LA INSERCIÓN LABORAL DE EGRESADOS

Flavio E. Córdova

Roberto D. Pérez

Ana L. Barriga

Flavio Edgar Córdova Amésquita

Correo de contacto: flaviocordova666@gmail.com; fcordova@unamad.edu.pe

Perfil: Profesional en Contabilidad en la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, con estudios de Maestría en Docencia Superior e Investigación en la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, Docente Universitario en la Universidad Nacional Amazónica Madre de Dios y Universidad Andina del Cusco con experiencia como contador y asesor de empresas en las áreas de auditoría, administración, contabilidad, tributación, finanzas y laboral. .

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1405-9594>

Afiliación: Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Roberto Danilo Pérez Marroquín

Perfil: Licenciado en Administración, Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa, Doctor en Administración, Facilitador educativo, con capacidad de construir propuestas, planes curriculares, proyectos de investigación e Docencia Técnica y Universitaria, Servicio al cliente, control de calidad, dirección del talento, capital, potencial humano, manejo logístico, estrategias de marketing educativo, relaciones humanas, con muy buena disposición para el cumplimiento de objetivos, metas y desarrollo organizacional, caracterizándose por ser una persona responsable, leal, confiable, asertiva y proactiva, Capacidad para trabajar bajo altos niveles de presión, manteniendo relaciones adecuadas a todo nivel.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9507-0981>

Afiliación: Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Ana Luisa Barriga Zegarra

Correo de contacto: anitakemi1973@gmail.com

Perfil: Contador Pública Colegiada y Magister en Gestión Pública, con amplia experiencia en cargos directivos de administración pública: Dirección Abastecimiento, Dirección de administración planificación y ejecución de Programas Presupuestales –MINEDU y Direcciones Generales de Educación Superior Tecnológica Pública y Privada; Asimismo, me desempeño brindando servicios de contabilidad asesoramiento y consultoría en contrataciones del estado.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7020-5886>

Afiliación: Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Todas nuestras publicaciones son sometidas a revisión doble-ciego de pares académicos (*Peer Review Double Blinded*).

Esta publicación cuenta con licencia Creative Commons Reconocimiento - NoComercial - SinObraDerivada 3.0 Unported License.



ISBN 978-628-7623-26-2

© Flavio Edgar Córdova Amésquita

© Roberto Danilo Pérez Marroquín

© Ana Luisa Barriga Zegarra

2023

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8411863>

© Editorial Navegante

www.editorialnavegante.com

Este libro es resultado de la investigación *Formación profesional e inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2014-2015*, realizada en la Universidad José Carlos Mariátegui.

Queda prohibida la reproducción bajo cualquier modalidad de toda o una parte de esta obra sin autorización expresa del titular de los derechos.

Edición electrónica: Editorial Navegante

Editado en Colombia / *Published in Colombia*

ÍNDICE

ÍNDICE DE FIGURAS	8
ÍNDICE DE TABLAS	9
INTRODUCCIÓN	13

CAPÍTULO I

DESARROLLO FORMATIVO DE LOS UNIVERSITARIOS EN FUNCIÓN DE SU PROFESIÓN	15
1.1. Conceptos de formación humana	16
1.2. Educación como principal factor para la formación de estudiantes	19
1.3. Clasificación de la formación de universitarios	21
1.3.1. Formación personal	22
1.3.2. Formación profesional	23
1.3.3. Formación social	24
1.4. Estructura de un currículo para una formación profesional	24

CAPÍTULO II

EMPLEO: CONOCIMIENTOS MEDULARES Y SU POLÍTICA DE APLICACIÓN	27
2.1. Definiciones de empleo	29
2.1.1. Empleo desde la perspectiva de mercado	30
2.1.2. Empleo como fuente de satisfacción de necesidades	31
2.2. Categorización del empleo	33
2.2.1. Empleo formal	33
2.2.2. Empleo informal	34
2.2.3. Autoempleo	35
2.2.4. Subempleo	36
2.2.5. Pleno empleo	37
2.3. Políticas nacionales relacionadas con el empleo	38

CAPÍTULO III

ASPECTOS CENTRALES DE INSERCIÓN DE UNIVERSITARIOS EN EL CAMPO LABORAL	41
3.1. ¿Qué es la inserción laboral?	42
3.2. Desarrollo Profesional	45
3.3. Situación de la contratación laboral de universitarios latinoamericanos	47

CAPÍTULO IV

DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE EGRESADOS DE CONTABILIDAD Y FINANZAS: UN ANÁLISIS CORRELACIONAL.....	53
4.1. Objetivos.....	54
4.1.1. Objetivo General.....	54
4.1.2. Objetivos específicos.....	54
4.2. Hipótesis	55
4.2.1. Hipótesis general	55
4.3. Método de la Investigación	56
4.3.1. Tipo de Investigación.....	56
4.3.2 Diseño de Investigación	56
4.3.3 Sistema de variables.....	56
4.4. Población.....	59
4.5. Recolección De Información.....	60
4.6. Método de análisis	61
4.7. Estadística	61
4.8. Análisis e interpretación de resultados	62
4.8.1. Análisis descriptivo	62
4.8.2. Resultados de formación profesional - perfil profesional – conocimientos	63
4.8.3. Resultados de formación profesional - perfil profesional – actitudes.....	65
4.8.4. Resultados de formación profesional - perfil profesional – habilidades.....	67
4.8.5. Resultados de formación profesional – perfil profesional – competencias.....	69
4.8.6. Resultados de formación profesional – plan de estudios – marco referencial.....	72
4.8.7. Resultados de formación profesional – plan de estudios – marco conceptual	75
4.8.8. Resultados de formación profesional – plan de estudios – marco estructural.....	77
4.8.9. jResultados de formación profesional – plan de estudios – marco estratégico.....	80
4.8.10. Resultados de formación profesional – plan de estudios – marco prospectivo.....	82
4.8.11. Valoración final de la formación profesional en sus dos dimensiones: perfil profesional y plan de estudios	83
4.8.12. Resultados de inserción laboral – datos generales.....	84
4.8.13. Resultados de inserción laboral – datos de empleo.....	85
4.8.14. Resultados de inserción laboral – grado de inserción laboral.....	92
4.9. Contrastación de hipótesis	94
4.9.1. Correlaciones estadísticas entre las dimensiones de formación profesional	

e inserción laboral.....	94
4.10. Discusión	95
4.11. Comparación con otros estudios	96
4.12. Conclusiones	99
4.13. Recomendaciones	101

CAPÍTULO V

FORMACIÓN PROFESIONAL COMO FACTOR RELEVANTE PARA LA INSERCIÓN DE EGRESADOS EN EL CAMPO LABORAL.....	103
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	109

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Factores que determinan la inserción laboral</i>	42
Figura 2 <i>Situación laboral de los egresados de la licenciatura en economía, según el sexo</i>	47
Figura 3 <i>Dimensiones del proceso de enseñanza-aprendizaje en la formación profesional</i>	106

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Políticas nacionales de empleo	40
Tabla 2	Operacionalización de las variables	57
Tabla 3	Técnicas, instrumento, objetivo y procedimiento de recolección de datos	60
Tabla 4	Escala de valoración de resultados de correlación	62
Tabla 5	Conocimientos relacionados a la gestión contable	63
Tabla 6	Formulación y evaluación de proyectos de inversión y gerencia de empresas	64
Tabla 7	Cuantificación, medición e interpretación de las transacciones económicas, aplicando las normas contables, financieras y laborales	64
Tabla 8	Producción de información destinada a la planificación, el control y el monitoreo de resultados con alto grado de valor agregado	65
Tabla 9	¿Es ético en el ejercicio de la profesión, en el desarrollo de proyectos de investigación y en su relación con el entorno?	65
Tabla 10	¿Es adaptable, flexible y respetuoso con los demás, buscando y promoviendo el desarrollo armónico personal y comunitario?	66
Tabla 11	¿Favorece y fortalece el trabajo en equipo?	66
Tabla 12	¿Promueve la conservación del medio ambiente, el bienestar social y el respeto a la vida?	67
Tabla 13	¿Posee habilidades para desenvolverse en un ambiente altamente competitivo, multicultural, interfuncional y globalizado?	67
Tabla 14	¿Posee habilidades para integrar grupos de trabajo interdisciplinarios y guiarlos hacia el logro de metas propuestas?	68
Tabla 15	¿Posee habilidades para el manejo de los diferentes medios de comunicación?	68

Tabla 16	¿Posee habilidades para el ejercicio de un liderazgo efectivo y situacional para guiar hacia el logro de metas propuestas?	69
Tabla 17	¿Maneja integralmente los sistemas contables, principios, metodologías, normas y técnicas de tributación, auditoría, gestión, finanzas y otros?	69
Tabla 18	¿Formula los estados financieros para su respectivo análisis e interpretación?	70
Tabla 19	¿Realiza la evaluación financiera y económica de los proyectos de inversión y sistemas presupuestarios?	71
Tabla 20	¿Realiza asesoría y orientación financiera, contable y tributaria?	71
Tabla 21	Producción de información destinada a la planificación, el control y el monitoreo de resultados con alto grado de valor agregado	72
Tabla 22	¿Está informado de la problemática, necesidades, avances científicos, tecnológicos y especializados en la UNAMAD?	73
Tabla 23	¿Es consciente de la visión que persigue el profesional en contabilidad?	73
Tabla 24	¿Es consciente de la misión que tiene el profesional en Contabilidad?	74
Tabla 25	¿Tiene una concepción clara de la Escuela Profesional de Contabilidad?	75
Tabla 26	¿Conoce y comprende el currículo de la Escuela Profesional de Contabilidad?	75
Tabla 27	¿Conoce y comprende el campo ocupacional y acción académico-profesional del Contador Público?	76
Tabla 28	¿Conoce y comprende las características actitudinales, aptitudinales, científicas y tecnológicas del Contador Público?	76
Tabla 29	¿Conoce los criterios académicos del plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAMAD?	77

Tabla 30	¿Domina las asignaturas de las áreas de formación general y humanística, investigación, profesional general y profesional de especialidad en contabilidad?	78
Tabla 31	¿Ha cumplido satisfactoriamente con las asignaturas del área de prácticas-pre-profesionales y el área de actividades y talleres?	78
Tabla 32	¿Considera que la malla curricular de la Escuela Profesional de Contabilidad es adecuada?	79
Tabla 33	¿Considera que la Escuela Profesional de Contabilidad posee los recursos humanos suficientes y adecuados?	80
Tabla 34	¿Considera que la Escuela Profesional de Contabilidad posee los recursos físicos, logísticos, materiales y tecnológicos suficientes y adecuados?	80
Tabla 35	¿Considera que la Escuela Profesional de Contabilidad posee los recursos económicos suficientes y adecuados?	81
Tabla 36	¿Considera que la Escuela Profesional de Contabilidad alcanza los resultados esperados en el cumplimiento de su plan de estudios?	81
Tabla 37	¿Percibe que el plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad se evalúa periódicamente?	82
Tabla 38	¿Percibe que el plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad se está innovando constantemente?	82
Tabla 39	Valoración de la formación profesional	83
Tabla 40	Edad	84
Tabla 41	Sexo	84
Tabla 42	Ubicación de domicilio	83
Tabla 43	Empleo	83

Tabla 44 Tipo de empleo	86
Tabla 45 Sector laboral	86
Tabla 46 Ejercicio de la especialidad	87
Tabla 47 Cargo que desempeña	87
Tabla 48 Cargo que desempeña	88
Tabla 49 Tiempo o jornada de trabajo	88
Tabla 50 Tiempo que trabaja en dicho empleo	89
Tabla 51 Número de empleos posteriores al egreso de la carrera	90
Tabla 52 Tiempo que demoró en encontrar el primer empleo después del egreso	90
Tabla 53 Forma en que accedió a dicho empleo	91
Tabla 54 Satisfacción laboral	91
Tabla 55 Motivos de la insatisfacción laboral	92
Tabla 56 Motivos de la insatisfacción laboral	92
Tabla 57 Matriz de correlaciones	94

INTRODUCCIÓN

Los centros educativos, principalmente la universidad, son agentes de gran relevancia en el proceso de enseñanza-aprendizaje, pues su objetivo principal es brindar una formación profesional de calidad que permita a los estudiantes posteriormente ser competentes en el mercado laboral. Bajo dicho contexto, es necesario que la institución superior instaure estrategias de aprendizaje y consolide las capacidades de su plan de aprendizaje, con la finalidad de darle mayores oportunidades a sus egresados en el mundo laboral.

Una de las estrategias de aprendizaje, por ejemplo, puede ser consolidar los programas de estudios, también llamados formativos, durante su formación profesional. Como indica Pérez et al. (2017), los programas de estudios se refieren a los archivos en los que desarrollan los propósitos de educación, las guías metodológicas, disposiciones para la planeación de la evaluación y otros contenidos de cursos para la enseñanza-aprendizaje del egresado universitario.

En la inserción laboral, la formación profesional que lleva cada universitario juega un rol importante; siendo así que, el plan de estudio va a inculcar gran aporte en la enseñanza-aprendizaje del egresado universitario. Asimismo, para Murillo y Vanga (2018), la orientación educativa y curricular ayuda a establecer un plan de estudio en la medida en que el egresado universitario se inserte en el mercado laboral, proporcionando una formación profesional de habilidades y competencias para fortalecer la eficacia en el desempeño de trabajo dentro de la organización.



Es necesario considerar también que dentro del mundo globalizado existe una estrecha relación entre la educación de nivel universitario superior recibida y la incorporación de los jóvenes en el mundo laboral. Dicho esto, la inserción dentro del mercado laboral se proporcionará en óptimas condiciones para los jóvenes universitarios si es que reciben una formación profesional de calidad, es decir si desarrollan las habilidades competitivas necesarias para afrontar las exigencias del mercado, no solo profesionales sino personales, sociales y todas aquellas que fortalezcan el capital humano del egresado (Hidalgo, 2020).

Ahora bien, en los siguientes capítulos se abordarán cuestiones relacionadas a la formación de los egresados universitarios en función de los conocimientos adquiridos para su actuación profesional, los conocimientos modulares con respecto al empleo y aspectos centrales de la participación de los nuevos egresados universitarios en el mercado laboral. Asimismo, se desarrollará un estudio de análisis correlacional entre la formación profesional y la inserción laboral desde la perspectiva de los diplomados de unos estudios en particular y se señalará la importancia que tiene seguir una carrera profesional en una institución educativa superior como es la universidad.



CAPÍTULO I

DESARROLLO FORMATIVO DE LOS UNIVERSITARIOS EN FUNCIÓN DE SU PROFESIÓN

La formación universitaria es hoy en día reconocida como el nivel más alto de formación regular que puede adquirir una persona para desempeñarse satisfactoriamente en un ámbito específico. La noción de formación especializada en determinadas competencias trae a colación la creación de los primeros ministerios monásticos en Europa, abocados a la enseñanza de nociones básicas tales como lectura y escritura, con el fin de que los futuros miembros de la iglesia católica desempeñen un adecuado rol en la transmisión de la doctrina cristiana. Más adelante la necesidad de comprender las distintas doctrinas del pensamiento humano libremente, así como dar constancia de dicha actividad, darían origen a la creación de universidades.

Las universidades han atravesado proceso de transformación principalmente en cuanto a la expresión y reafirmación de la finalidad para la que fueron creadas. Ruiz y López afirman que, aunque la universidad ha sido originalmente creada con la idea de formar a los individuos en saberes específicos hoy en día se reconoce a sí misma como un integral y convergente espacio dedicado a la investigación y la formación integral humana (2019). La mirada que se tiene a la formación profesional se encuentra, pues, íntimamente ligada a la formación que en general reciben los universitarios y que no se basa únicamente en competencias específicas de su doctrina de estudio, sino que implica aspectos tales como



formación personal y social. Se considera que las capacidades necesarias para lograr la formación humana a dicho nivel corresponden también a otros aspectos que el individuo posee y que se irían fortaleciendo a medida que permanezca en la universidad, determinando los valores, actitudes y cualidades.

Pérez y Castaño (2016) resaltan la importancia de que la universidad se convierta en un espacio donde se forme humanísticamente a los alumnos; este tipo de educación permitiría no solamente adquirir de manera plena nuevos conocimientos, sino que posibilitaría ser capaz de adaptarse a las diferentes circunstancias que la vida vaya presentando a lo largo del tiempo. Es necesario, pues, que dicha idea se siga transmitiendo no solamente a nivel social, sino que se acentúe y difunda dentro de la propia universidad como parte del currículo universitario, que se discuta y se critique activamente. Desde su instauración para grupos interesados en el saber, pasando por la predominancia del modelo alemán, la educación universitaria ha reconceptualizado su finalidad (Ruiz y López, 2019); actualmente se ha ligado a la formación profesional especializada que se espera transmita a sus miembros la formación personal y social. La integridad de la formación universitaria para instruir a futuros profesionales es, al parecer, el paradigma de la educación del siglo XXI.

1.1. Conceptos de formación humana

El concepto de formación humana es sumamente amplio pues el hombre se reconoce a sí mismo como un ser complejo. Para establecer el concepto de formación humana se tienen en cuenta, en primer lugar, los distintos ámbitos en que las personas pueden desarrollarse y, por otra parte, cuál es manera más idónea en que dicho desarrollo beneficia tanto al



individuo como su entorno y sociedad; para lo primero hoy en día casi no se reconocen límites y, en cuanto a lo segundo, se apuesta por la idoneidad de los resultados.

La comprensión de la idea de hombre es necesaria para entender cómo se construye el proceso de su formación. La noción de individuo se constituye de cuatro momentos o fases, el yo puntual que subsiste, el organismo biológico, la cultura y la acción libre (Choza, 2016). Tales principios constituyen a un individuo que llega a ser lo que se espera de él a partir de que se concibe, a medida que se realiza en la naturaleza, se forma por medio de los aprendizajes comunes y se da cuenta de que puede tomar decisiones propias. El individuo posee aspectos integrados y desde su concepción hasta el auge de su desarrollo va adquiriendo los medios para desarrollar todas sus potencialidades en dichos aspectos.

A lo largo de la historia la noción de formación ha ido adquiriendo distintos sentidos pese a que se relaciona casi siempre la idea de formación con la adquisición de los saberes necesarios para vivir satisfactoriamente. Sin embargo, la comprensión moderna de la formación humana ha ido reconociendo la necesidad de que tales aspectos, variados, se integren mutuamente. Actualmente la idea de formación humana se comprende como el hecho que el individuo se apropie de los elementos necesarios para su desenvolvimiento en lo personal, social y profesional, proceso que no cesa nunca y que parece iniciar por la formación de aspectos éticos de la persona. Fresno (2017) considera que un factor imprescindible de la formación humana en el siglo XXI es la integración prioritaria de valores humanísticos, científicos y técnicos a los distintos ámbitos de formación vigentes. La formación humana



no se entiende como la transmisión aislada de conocimientos; se espera que los distintos procesos de transmisión del conocimiento tengan relación; la manera en que se relacionan está, pues, vinculada a la comprensión de su importancia para el ‘buen vivir’.

Únicamente la comprensión de una finalidad compromete al hombre con su proceso de formación. Si se comprende por qué es necesario para vivir que se desarrollen capacidades personales como la resiliencia, capacidades sociales como el respeto, capacidades profesionales tales como utilizar bien tal herramienta laboral, se asumirá como necesario prestar atención al ‘valor’ de tales capacidades e incluso contribuir a su mejora y transmisión. Sin embargo, lo que se conoce como los valores son anteriores al proceso de adquisición de conocimientos pues disponen previamente el actuar del sujeto propiciando el vivir, experimentar, relacionarse de una determinada manera, la esperable, en el contexto propio (Vidal y Pérez, 2016).

Un último aspecto a considerar es que en el proceso de formación muchos aspectos confluyen y facilitan o dificultan el desarrollo humano. En el aspecto de formación personal se encuentran variables tales como el idioma, las habilidades innatas, la herencia genética; la formación social depende en cierta medida de la posición socioeconómica, la crianza, incluso la época en que uno nazca; la formación profesional se ve influenciada por factores tales como las oportunidades, rol familiar, respaldo económico.

Hoy en día se procura que las distintas condiciones de vida de los individuos no determinen negativamente el desarrollo de su formación integral; adquirir los saberes necesarios



para vivir y desarrollarse plenamente, el acto de educarse, es considerado un derecho humano. La formación del hombre no culmina con la adquisición de ciertos saberes en general y en competencias específicas; saber ser, saber conocer y saber hacer es imprescindible para que el individuo alcance el correcto desarrollo en las distintas áreas de su vida (Cejas et al, 2019).

1.2. Educación como principal factor para la formación de estudiantes

La idea de que la formación humana puede ser encaminada en base a ideas comunes surge de la convicción de que el conocimiento tiene un mismo origen y valor. La educación es un concepto que responde a la necesidad de brindar determinados conocimientos sobre los distintos ámbitos en los que nos involucramos, es decir, de formar al hombre; su necesidad es antiquísima y su desarrollo hasta devenir en lo que hoy denominamos ‘educación’ ha tenido profundos procesos de continuidad, irrupción y transformación.

La educación desde su primigenia instauración es moldeada de acuerdo con lo que la cultura en que el individuo se halla inmerso considera que es apropiado conocer, conservar y transmitir. Touriñán (2017) afirma que la noción de educación integral está orientada por el lugar y tiempo, así como el currículo en que uno se encuentra y, por ello el conocimiento de lo que es la educación posibilita que la misma sea comprendida desde las áreas culturales que se entretajan con ella y la guíen como acción de educación, experiencia de la cultura y experiencia profesional y vocacional.



El actual concepto de educación no ha perdido su original motivo, formar al hombre, pese a que con los distintos avances de la cultura se haya desarrollado hacia espacios más controlados y uniformes. La educación del siglo XXI está determinada por los gobiernos, quienes a su vez procuran respetar los distintos tratados de educación convenidos internacionalmente; se desea formar a los individuos de cara a un contexto global.

Tébar señala que el proceso de la educación exige la participación de todos los individuos de la sociedad pues implica transmitir su herencia cultural y encargarse del legado de construir un mundo mejor; la misión de conseguir una educación por competencias, con valores y humanizadora da sentido a la vida de cada individuo (2016). La educación es el principal factor de la formación humana en todos los ámbitos posibles; de la correcta transmisión de los saberes, nociones y prácticas que guían y sostienen la cultura dependerá incluso la subsistencia del hombre como especie.

Ahora bien, el papel de educación como formadora del hombre implica que la misma se encuentre bien fundamentada conceptual, metodológica y empíricamente para su quehacer. Los participantes del quehacer educativo, el educando y los alumnos, incluso los miembros de sociedad a la que pertenecen, deben poseer la predisposición necesaria para permitir que la educación cumpla su misión como formadora del hombre. Un aspecto imprescindible para la formación humana es el pensamiento crítico, pues fomenta el rigor intelectual y la formación autónoma; los distintos elementos de la cultura se ven transformados por el juicio que se realiza pertinentemente sobre ellos (Botero et al, 2017).



La ONU reconoce el valor de la educación integral para la formación del individuo. En los objetivos de desarrollo sostenible, un conjunto de metas que se espera que para el año 2030 el hombre logre conseguir como especie, se resalta el rol de la educación. De ahí surge la necesidad de brindar una adecuada educación o educación de calidad, es decir, la certeza de que la principal herramienta formativa del hombre debe procurar cumplir su objetivo cabalmente. Por tanto, como indica de Vicenzi (citado por Téllez, 2021), para que se pueda asumir el compromiso de propiciar el mejorar las competencias y habilidades de los individuos a partir de los ámbitos educativos favoreciendo la igualdad de oportunidades para que éstos puedan acceder

1.3. Clasificación de la formación de universitarios

En tiempos históricos y en la actualidad, la población ha respaldado a las universidades como la institución que forja la formación de profesionistas, cuya contribución han beneficiado a sociedad mediante la innovación de carreras universitarias para profesionales futuros. Por ello, la universidad busca como institución de educación superior, formar a los individuos a realizarse como grandes profesionales a través de conocimientos obtenidos durante su carrera académica. Para Julca (2016), la educación universitaria es de gran interés para la sociedad en general —tanto para los profesiones y estudiantes que es fuente primordial para el funcionamiento de una universidad —, ya que es considerado como un espacio de excelencia y dedicación a la transmisión de conocimientos. Por su parte, para el Estado y las organizaciones, aporta gran interés a la formación profesional, ya que, a través de ello, demuestra la capacidad y los conocimientos adquiridos de su formación profesio-



nal para ser aplicado a la inserción laboral. En ese sentido, la educación universitaria tiene como reto y desafío la formación profesional de la población en general, siendo que ellos mismos, se integren al campo laboral con su carrera de estudio.

Por ende, como punto de partida, la formación universitaria está clasificada en: formación personal, formación profesional y formación social, que son adquiridos durante su formación académica universitaria.

1.3.1. Formación personal

Uno de los componentes más beneficiosos para el universitario es la formación personal adquirida durante la etapa profesional y de manera diaria. La universidad no solo se encarga de impartir conocimientos; sino, nos hace desarrollar como persona y tener una identidad propia. En ese sentido, la educación superior proporciona y facilita el fortalecimiento de los valores intrínsecos e inherentes de la persona, con la intención de mejorar nuestra conciencia e identidad propia como persona. Vale decir, la formación personal impulsa la adquisición de habilidades y la creación de valores éticos para la construcción del capital humano en el ser interior del ciudadano.

Por otro lado, la educación universitaria concibe la formación personal de la ciudadanía, como punto de integración e interrelación dentro del aprendizaje de autodesarrollo. En ese sentido, la educación integral u holística tiene como propósito el desarrollo integral del universitario como ser humano y como ciudadano en solucionar problemas sociales que nos acarrea (Chero, 2019).



1.3.2. Formación profesional

Los conocimientos adquiridos durante la carrera profesional es considerada como una transformación permanente de la larga duración; mediante el cual, el profesional se apodera de un conjunto de saberes, de prácticas y de experiencias rutinarias en relación con una carrera profesional; a través de la interacción con otros profesionistas. Durante el tiempo de carrera, va formando el desarrollo de su personalidad propia, de las experiencias y competencias profesionales que se irá orientando para un mejor desempeño laboral, mejorando así, el empleo y la construcción del propio ciudadano.

Para Ronquillo *et al.* (2019), la formación profesional se refiere al proceso de educar la personalidad del ciudadano en profesionales, sensibilizarlos con su mundo real, cuya transformación se sienta sobre la concepción científica de su entorno. Es decir, el ciudadano domina los métodos científicos para usarlo y enseñar como utilizarlo en su campo laboral. Ahora bien, el proceso de formación profesional constituye una unidad para descubrir y fortalecer los ámbitos de la personalidad profesional del universitario. Dicha función es una responsabilidad social que ejerce las instituciones superiores de educación.

La formación de un profesional se hace énfasis necesariamente su instrucción educativa, por ello, la dimensión de instrucción es una de los componentes que integran el concepto de formación, lo que supone conceder al educando todas las competencias y destrezas primordiales para su carrera profesional y formarlo para utilizarlas en la inserción laboral como es en un puesto de trabajo. Sin embargo, no solo basta con la instrucción educativa,



sino es necesaria la actualización de la instrucción en relación de la profesión, es decir, es necesario la dimensión desarrolladora del profesional (Llerena, 2015).

1.3.3. Formación social

Es considerada también como una formación ciudadana frente a la sociedad, como indica Jara *et al.* (2019), es un elemento primordial de socialización política, mediante el cual, los universitarios aprenden y adoptan patrones de comportamiento individual. La formación social ha germinado como objeto de interés social y académico en nuestra formación profesional.

La universidad tiene el desafío continuo de brindar un proceso de formación social, en donde los estudiantes puedan desenvolverse en su entorno laboral, ejercer su profesión de manera interactiva y colaborativa con otros miembros de la ciudadanía. Como señala Varona (2021), la formación universitaria no solo se encarga de proporcionar conocimientos de una carrera profesional, también incluye proporcionar acciones sociales para la formación humanística del universitario.

El desarrollo y formación social ejercida en los universitarios se concibe a lo largo de nuestra vida, que pertenece a un proceso de socialización entre ciudadanos ante la adquisición de creencias, valores y conductas adecuadas y/o apropiadas del entorno social (Riesco, 2016).

1.4. Estructura de un currículo para una formación profesional

Antes de conocer acerca de la estructura que está sujeto un currículo para una formación profesional, primero hay que conocer acerca de la definición que se tiene de ello.



Para Concepción y Rodríguez (2016) indica que un currículo universitario es considerado como un proyecto de educación; en el cual, se gestiona el proceso y seguimiento de la enseñanza de aprendizaje para la formación profesional del universitario. Por ello, en un currículo se gestiona a través de las funciones de direccionamiento un proceso de base sobre la enseñanza didáctico del profesional.

Es como un documento que anticipa los resultados de la institución educativa que el profesional ha adquirido en su campo de estudio. E incluso, es como la síntesis de componentes culturales como los conocimientos, los valores, las costumbres, las creencias y los hábitos que componen una propuesta política-educativa impulsado por un profesional universitario.

Ahora bien, en cuanto a la estructuración de un currículo de formación profesional está compuesta por el perfil laboral y el programa académico.

Por un lado, cuando se habla del perfil profesional hace referencia al conjunto de elementos que se caracterizan por las competencias logradas en la formación, además de las capacidades obtenidas durante las experticias, para lograr el nivel de profesionalismo necesario para afrontar las funciones y tareas. Según Vargas (citado por Dirección General de Educación Superior, 2019), un perfil profesional es el agregado de destrezas y saberes que la institución educativa certifica al estudiante por adquirir competencias de formación profesional, permitiendo que el universitario sea reconocido por la población como un profesional futuro. Vale decir, es la evidencia mostrada por un individuo de su formación profesional.



Por otro lado, se establece estudiar las características esenciales de un alumno en donde debe ser identificado por su carrera profesional. En ese sentido, el diseño curricular de una carrera es considerado como una totalidad de aprendizajes que fueron enfocados para la enseñanza de las competencias necesarias de los estudiantes a nivel universitario en un mejor desempeño profesional. Cuyas unidades de aprendizajes se ejecuta con dirección a cargo de una institución académica permitiendo la apreciación de todo el proceso de enseñanza durante su formación profesional (Reyes, 2016).

Como indica Ordóñez (2017), un el diseño curricular se establece partiendo de la pieza clave de una oferta de estudio, siendo una representación que permite la integración y la articulación los universitarios; mediante el cual, permite fortalecer la edificación de las habilidades y competencias desde un orientación significativa del universitario.

En síntesis, el plan de estudios es considerado como un diseño curricular que manejan las instituciones educativas, dentro de ella, incluye el desarrollo y preparación de la formación profesional. Con la intención de buscar que los universitarios obtengan un conjunto de responsabilidades acerca de su vida profesional (Hernández y Chilón, 2021).



CAPÍTULO II

EMPLEO: CONOCIMIENTOS MEDULARES Y SU POLÍTICA DE APLICACIÓN

Actualmente, con todos los cambios en los campos de la cibernética, la tecnología y la industria tecnificada, ¿se puede hablar de formas de producción tradicionales? Dentro de la *sociedad del consumo* y de la *sociedad del espectáculo*, los ejes rectores del empleo y del trabajo se presentan inestables cada año en vista de los avances científicos y de la inteligencia artificial. Lo que hace cinco o diez años era un anuncio, hoy, más que nunca, se presenta como claro indicio de que hay un desfase en la *mano de obra* (*capital humano*) (López *et al.*, 2017; Pedraza, 2018), puesto que en la actualidad muchas actividades laborales están siendo realizadas por robots e inteligencias artificiales en los países más desarrollados. En ese sentido, hablar de los mecanismos del empleo en el tercer decenio del siglo XXI resulta crucial, ya que los planes que cada humano tiene proyectado para su vida deben estar encaminados a utilizar las tecnologías más recientes y desarrollar sus potencialidades.

En líneas generales, la noción tradicional del empleo lo muestra como la relación que conecta el trabajo de una persona con una empresa en el ámbito institucional y jurídico (González-Páramo, 2018). Se trata, en buena medida, de una relación laboral que se mantiene en el tiempo, cuya característica primigenia es la mercantil, ya que se presenta el intercambio de un salario individual aunado a obligaciones legales y de amparo social, normados en una categorización que resulta de los reglamentos dentro de las disposiciones profesionales o en los acuerdos gremiales laborales.



En ese sentido, los puestos de trabajo son un elemento crucial para el sostenimiento económico y el bienestar de la sociedad, ya que es el foco de objetivos variados para la sociedad global, por ejemplo, la disminución de los rangos de pobreza, el incremento de la producción y la unión entre la economía y el tejido social. Además, presenta diferentes beneficios, por ejemplo, el aumento de profesionales especializados y la estabilización de sociedades. Bajo esa óptica, los empleos que ayudan a cumplir estos objetivos se tornan importantes para la sociedad en general, como empleos beneficiosos para el desarrollo.

En este ámbito, la generación de puestos de trabajo que propician ambientes beneficiosos para el crecimiento de las ciudades las convierten en ciudades eficientes, los que vinculan con las economías globales, que privilegian la buena relación con el ambiente, promoviendo la participación de las comunidades y generando una confianza cívica, o los que disminuyen las carencias en la población. Estos empleos se hallan tanto en el sector formal como en los informales pudiendo generar un efecto transformador en la sociedad.

En el plano de las *sociedades posindustriales*, los cambios sociales y tecnológicos son vertiginosos, esto implica un riesgo de obsolescencia, de desconocimiento de avances en conocimientos y descalificación de recursos humanos. Paralelamente, en el plano universitario, se democratiza el acceso a las oportunidades de estudios superiores y se incrementa el número de egresados de las instituciones de educación superior. No obstante, hay casos de movilidad de trabajo, ahí el título universitario no garantiza la estabilidad laboral. En ese punto, se presentan las críticas contra la universidad, llamada *fábrica de parados* (Jordi et al., 2016; Sacristán, 2018), pues el mercado laboral no genera los suficientes puestos de trabajo para



abastecer en puestos adecuados a los egresados universitarios. Entonces, a la casa de estudios superiores se le acusa de no ser realista en la oferta de carreras que presenta, siendo una oferta que no se ajusta a las exigencias socio productivas de la sociedad.

Pese a ello, desde el campus universitario, se propugna la tesis de que en cambios acelerados no debe haber respuesta por parte de la universidad ante cada exigencia externa propuesta, que pueden ser coyunturales. En ese aspecto, el papel de la universidad debe alejarse de las demandas del contexto socio-productivo, aun así, debe permanecer cerca para cumplir las exigencias y alejarse lo necesario para permitir la flexibilidad en la formación de los egresados.

2.1. Definiciones de empleo

Se puede describir como una relación en dos direcciones, por una tenemos los la fuerza laboral empleada y por la otra la desempleada. En ese sentido, ser empleado implica tener un trabajo; a la par, tener empleabilidad significa disponer de las condiciones necesarias para estar empleado y avanzar profesionalmente profesional (Beier *et al.*, (2017).

En las sociedades industriales el objetivo que buscaba la masa trabajadora era la obtención de un empleo. Siempre aspirando mantener esta fuente laborar por largos periodos de tiempo, siendo un grupo reducido de la sociedad quienes tenían la posibilidad de estudios 0universitarios, haciéndose necesario poseer estos estudios para escalar posiciones en las compañías, en la hacienda pública y en el libre ejercicio de la profesion. El poseer un título era signo de la competencia técnica de cada individuo.



2.1.1. Empleo desde la perspectiva de mercado

Debido al avance tecnológico, las formas de producción están cambiando los modos en que se produce y se trabaja. En ese aspecto, hay una creciente preocupación sobre el futuro del trabajo tal como se lo conoce (Weller *et al.*, 2019). Preguntas como ¿qué profesiones caducarán?, ¿cuántos puestos de trabajo se reducirán a causa de la mano de obra tecnológica?, ¿podrá hablarse de reinserción laboral en otras ocupaciones?, ¿qué políticas públicas se requerirán para hacer frente a los cambios tecnológicos y a sus efectos negativos?, son las que se deben discutir en todos los espacios de la sociedad.

A pesar de que ya se ha evidenciado distintos procesos de transformación de empleos en el contexto de los cambios tecnológicos, tales procesos no han mermado en los niveles de empleo (OECD, 2019). Esto se evidencia en el caso de los países más avanzados en tecnología, donde ha habido un incremento de las tasas de ocupación mientras que las tasas de desocupación se han ubicado en niveles bajos, aunque se debe señalar que la coyuntura económica es el factor que influye en tales variables.

Pese a esto, no se debe dejar de lado que en el futuro el impacto generado por los cambios tecnológicos sea más rotundo que en la actualidad. Aunque hasta la fecha hay diferencias en referencia a los efectos de estas transformaciones de los mercados laborales y las fechas en que aquellos sucederán, es indudable para todos que esta temática se debe considerar en el diseño de las políticas más acertadas para contrarrestar tales efectos.



En esa línea, para tratar estos cambios, se debe aludir a la *teoría clásica de la compensación del mercado laboral*, que da respuestas a los cambios tecnológicos. Esta teoría presenta seis posibles vías de compensación (Weller *et al.*, 2019):

- a. **Nueva maquinaria.** Se generan nuevos puestos de empleo a causa del mismo proceso tecnificador que desplaza a los trabajadores.
- b. **Nuevas inversiones.** Es posible invertir las ganancias obtenidas a nivel empresarial debido al haber implementado nuevas tecnologías.
- c. **Nuevos productos.** Podrían aparecer nuevas actividades económicas que generen más oportunidades de trabajo.
- d. **Precios más bajos.** Con las nuevas tecnologías, los costos disminuyen. Así, la demanda se estimula y se generan oportunidades de empleo y de producción.
- e. **Salarios disminuidos.** Este escenario se origina a causa del desplazamiento de trabajadores por nuevas tecnologías, lo que genera una demanda laboral mínima.
- f. **Salarios incrementados.** En caso los trabajadores no desplazados reciban una parte de las ganancias de productividad luego de introducidas las nuevas tecnologías, sus salarios subirán y con ello el consumo aumentará.

2.1.2. Empleo como fuente de satisfacción de necesidades

Varios estudios señalan que hay una correlación intrínseca entre la satisfacción laboral y la del cliente. En ese sentido, existen diversos componentes de la administración general de servicios que al cumplirse a cabalidad con las directivas de gerencia el resultado será una



empresa exitosa. En este aspecto, se debe entender que el empleo también se puede analizar desde la óptica de satisfacción de necesidades (Mora y Mariscal, 2019). Para que esto surta efecto, el componente esencial es el personal, el cual debe estar altamente motivado y con buena actitud para efectuar las actividades asignadas a su papel con tal de evitar la insatisfacción del cliente (de nada sirve disponer de políticas, procedimientos, manuales de trabajo, protocolos, etc.). En general, un empleado satisfecho lleva una actitud positiva que se ve reflejada en clientes felices, esto permite que haya rentabilidad en la empresa.

En ese sentido, se tiene que considerar como principal meta la atención al cliente, por lo cual, se deben satisfacer sus necesidades mediante un servicio dado por personal comprometido con la empresa. La satisfacción laboral está relacionada con un grupo de variables como equidad en los incentivos, formación continua, relaciones interpersonales, etc. Es decir, debe haber un personal capacitado, entrenado, con beneficios acordes a sus logros que satisfaga a los clientes (Parra *et al.*, 2018).

Estudiar la satisfacción de un cliente es importante pues un cliente satisfecho se concentra en el servicio ya prestado anteriormente, por lo cual, deja de lado a la competencia y contará sus experiencias positivas con la empresa en cuestión. En ese sentido, las organizaciones deben ver a los empleados como clientes internos quienes deben ser motivados satisfaciendo sus necesidades y expectativas. Actualmente, el secreto del éxito no recae en vender productos o servicios, sino en mantener contentos a los clientes para asegurar una demanda a largo plazo rentable.



2.2. Categorización del empleo

Ahora bien, el empleo muestra una serie de categorizaciones como lo son: formal, informal, autoempleo, subempleo y pleno empleo. Abordando algunos conceptos medulares de cada uno de ellos.

2.2.1. Empleo formal

Este tipo de empleo es legal, es regido por las leyes y genera un gravamen a la hacienda pública. El total del salario acordado no llega por completo a las cuentas del empleado a causa de las deducciones de su sueldo (impuestos, seguros de salud y sistemas de pensiones). En ese sentido, se puede afirmar que el Estado exige a los contribuyentes al momento de contratar trabajadores. En la rama del empleo formal, existen patrones públicos y patrones privados, los cuales están regulados por sistemas de protección (He y Mchenry, 2016).

Una de las principales características del empleo formal radica en el amparo del Estado, lo que implica más ventajas para todos los empleados, pues están regidos por lineamientos y leyes, y por el sueldo mínimo. De igual modo, tener un empleo formal genera más oportunidades para el trabajador y le da mayor seguridad al haber un contrato legal con todas las regulaciones y beneficios inmediatos: utilidades, seguros de salud, seguro de desempleo, utilidades, vacaciones y demás prestaciones (Molina-Vera, 2021).

Pese a ello, debido a la alta demanda laboral, el acceso a una vacante se hace cada vez más complicado, lo que lo hace más difícil a diferencia de un empleo informal. En ese sentido,



una de las desventajas de todo empleo formal redundan en las leyes sobre impuestos y las demás deducciones que vulneran la remuneración bruta (Sánchez y García-Almada, 2020).

2.2.2. Empleo informal

Se lo conoce también como *empleo en negro*, *trabajo irregular* o *empleo ilegal*. Implica cualquier actividad no registrada ni avalada por el Estado con tal de generar ganancias. En este rubro, ingresan las personas que hacen actividades laborales no profesionales, así como los pequeños empresarios y los de prestación de asistencia doméstica. Lo característico de este tipo de empleo radica en la ausencia de protección social y en una menor estabilidad a diferencia de los empleos formales. En algunos casos, puede llegar hasta a la ilegalidad (Roumpakis, 2020).

El punto decisivo que diferencia un trabajo informal de uno formal radica en la *ausencia de un contrato*, en este sentido, estando ausente las obligaciones legales de parte del patrono. Algunas de las características del empleo informal redundan en la inestabilidad, pues no existe ninguna responsabilidad por parte de ninguna de las partes involucradas. Además, se vincula a empleos de menores calificaciones, aunque actualmente resulta cada vez más común hallar este tipo de modalidad en vacantes que necesitan personal calificado (Jackson, 2019).

Entre las ventajas de este tipo de empleo, se debe señalar que, para las empresas, significa el ahorro de dinero al empleador, ya que queda exonerado del pago correspondiente al seguro social o a cualquier prestación (jubilación, utilidades) y no corre el riesgo de padecer



repercusiones legales frente a despidos injustificados (Tenorio, 2020). Para el empleado, la mayor ventaja está en el hecho de que no estará obligado a cancelar impuestos ni deducciones de salario, por lo que recibirá la remuneración bruta acordada con el empleador. En el ámbito de la sociedad, el trabajo informal implica la reducción del porcentaje de personas sin empleo, por lo que el empobrecimiento se dilata. En cambio, para el Estado, significa la privación de importes considerables por el cobro de impuestos.

2.2.3. Autoempleo

Este concepto implica que una persona trabaje para sí misma, por ejemplo, en una venta o en un negocio de su propiedad, por lo cual debe estar apta para gestionar, y así obtener ingresos de tales actividades. El autoempleo es una opción cuando la oferta de empleo es insuficiente y la dinámica económica impide la generación de nuevos empleadores. En ese sentido, el autoempleo genera una actividad económica para su propio sustento y de acuerdo a sus posibilidades, sus capacidades y a los bienes y herramientas que posee para ofertar posibilidades de bienes y servicios, con lo que puede pasar de emprendedor a empresario (Ciruela et al., 2016). En general, el autoempleo implica la generación de ingresos de forma autónoma, engloba a los propietarios de emprendimientos unipersonales y expertos autónomos que ofertan sus bienes o servicios. Pese a que el autoempleado no reciba el sueldo de una compañía, tendrá su propia fuente de subsistencia. Hay dos tipos de autoempleo:

- **Autónomo.** El empleado brinda de forma autónoma bienes y servicios; puede disponer de varios clientes (esporádicos o permanentes). En esta categoría, ingresan abogados, arquitectos, diseñadores gráficos.



- **Empresa Unipersonal.** La conforma un solo individuo, que la regenta, dirige el emprendimiento y se dispone de las utilidades generadas.

Una de las ventajas del autoempleo es la flexibilidad de horarios laborales, pues se pueden adecuar al estilo de vida de uno. Asimismo, el autoempleador definirá sus propias directrices teniendo independencia en la toma de decisiones. Con el tiempo, puede dar trabajo a otras personas. Entre las desventajas del autoempleo, se encuentran el desembolso de gravámenes y de las gestiones que se relacionen con el estado, por ejemplo, la obtención de permisos. Hay incertidumbre en cuanto a los ingresos, pues varían según la época. Además, en algún momento, puede darse un suceso de pérdida o de quiebra (Van der Zwan *et al.*, 2017).

2.2.4. Subempleo

También conocido como *infraempleo* (Cabrera y González, s. f.). Esta modalidad de empleo sucede en el momento que una persona que tiene las capacidades y formación para un puesto específico y decide ingresar en cargos de menor rango que por lo general ofrecen un sueldo más bajo. También se da en las empresas cuando una persona empieza a trabajar en puestos para personas con pocas capacidades y luego se forma y se titula. Un ejemplo sería el de profesionales con licenciatura y maestría obtenidas que vendan enciclopedias o trabajen como pagadores o en atención al público en mostrador debido a la saturación y poca demanda en el mercado laboral (Heyes *et al.*, 2017).

En palabras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el subempleo se origina debido a la poca demanda laboral, obligando a la masa trabajadora a reducir su jornada



laboral y productividad para no caer en el desempleo. Esta alteración de la demanda imposibilita la creación de nuevas fuentes de empleo (López, 2017). Este hecho provoca que los trabajadores sufran un detrimento en sus ingresos.

Entre los agentes causales del subempleo, se encuentra la alta tasa de desempleo, la falta de manejo de estrategias activas de generación de empleo, los altos niveles de desempleo existentes, la creación de fuentes de empleo, un modelo de producción que no propone cambios en la diversificación de la oferta y la sobrecualificación desproporcionada en función de la demanda (Pérez, 2018).

Entre los tipos de subempleo, se pueden citar dos: a) subempleo por empleo inadecuado, sucede cuando las expectativas de ingreso de parte del trabajador son muy superiores a los ingresos recibidos, generando el deseo de cambio de empleo; b) subempleo por insuficiencia de horas, sucede cuando un trabajador en ambiente de servicio señala sus deseos de cambiar de trabajo, con tal de trabajar más horas.

2.2.5. Pleno empleo

Esta categoría de empleo implica que todos los ciudadanos de un país, que estén en condiciones de trabajar y lo deseen, se hallen, en efecto, trabajando, ya sea como empleados o como autoempleados. Económicamente hablando, se trata de la población económicamente activa (PEA), en otras palabras, la fuerza de trabajo en edad para trabajar que dispongan de un empleo digno y seguro.



Cuando se da esta modalidad de empleo, la demanda de trabajo se iguala a la oferta, de forma que el mercado laboral se equilibre. Esto significa que, en un país donde haya pleno empleo, todos los trabajadores de la PEA que buscan empleo lo encuentran. No obstante, pese a que se logre el pleno empleo, aún habrá personas desempleadas, a esto se lo conoce como *desempleo friccional* (Zúñiga, M., 2017).

La noción de pleno empleo es más teórica, puesto que es casi imposible hallar un caso real donde el desempleo sea nulo. Esto sucede porque en la práctica en el mercado laboral hay muchísimas imperfecciones (asimetrías de información, regulaciones que vulneran los incentivos de los empleados y de las compañías, etc.).

A esto se añade el dinamismo del mercado laboral, donde es usual que haya cierto nivel de desempleo friccional, pues los trabajadores requieren tiempo para hallar el puesto de trabajo adecuado. Esto implica que haya la oferta y la demanda, pero hay una demora para llegar al equilibrio. Para un país, el llegar al pleno empleo se muestra como una meta deseable por sus implicancias económicas, sociales y morales. Sin embargo, existen discrepancias sobre los métodos para lograr esto: algunos proponen movimientos del Estado para proporcionar empleos fijos y obligatorios (Frey y MacNaughton, 2016).

2.3. Políticas nacionales relacionadas con el empleo

Las políticas nacionales de empleo conforman un plan amplio y práctico para cumplir los objetivos de empleo de los países. Son necesarias para ellos puesto que los desafíos laborales cada vez se están volviendo más complejos (Leung, 2020). Las causas de esto



son variadas, por ejemplo, las tendencias demográficas influyen bastante en los mercados laborales. Al mismo tiempo, se debe señalar que, las formas informales de empleo en el mundo laboral aún están vigentes, el cual no presenta protecciones sociales y legales. De ahí que el crecimiento económico no se traduzca de inmediato en una mayor cantidad de empleos decentes.

En ese sentido, se puede indicar los siguientes problemas que las políticas nacionales de empleo deben enfrentar:

- El aumento del número de trabajadores que están incluidos en la categoría de trabajadores pobres.
- El incremento de la desigualdad laboral a nivel mundial.
- La mano de obra femenina es mayor que la masculina, no obstante, la calidad de su empleabilidad (condiciones de trabajo y salarios) aún es inferior que la de los hombres.
- Los empleos a tiempo completo con beneficios ya no son considerados como el modelo a seguir.
- El alto índice de desempleo juvenil hace que los jóvenes abandonen el mercado laboral.
- Poco retorno de beneficios a los trabajadores en un espacio de crecimiento económico



El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (s. f.) propone seis políticas nacionales de empleo, de las cuales se detallarán los ejes principales de cada una de ellas:

Tabla 1 Políticas nacionales de empleo

POLÍTICA	LINEAMIENTOS
Política 1: Inversión	Promover la inversión privada nacional Propiciar la productividad sostenida con transferencia tecnológica Promover la competitividad del país Promover el crecimiento económico sostenible a nivel rural y la unión de productores del campo
Política 2: Promoción de empleo	Apalancar los prestadores de servicio públicos a través de la institucionalización del empleo Sistematizar la información del mercado de trabajo Promover el empleo para los jóvenes Impulsar el desarrollo a través de procedimientos que permitan la integración nacional, regional y local Proteger a los trabajadores ante la pérdida de empleo
Política 3: Capacitación laboral	Propiciar la formación para el trabajo, así como programas educativos de nivel técnico Promover la acreditación para las instituciones de formación profesional Capacitar a los trabajadores para mejorar su productividad Fortalecer el perfeccionamiento y la especialización laboral
Política 4: Promoción del emprendimiento	Promover los emprendimientos propios que puedan ser permitidos y lucrativos. Propiciar el avance de las habilidades para el emprendimiento y las iniciativas empresariales. Promover el emprendimiento y la asociatividad de MYPE.
Política 5: Igualdad	Propiciar la igualdad de género. Promover condiciones y circunstancias igualitarias para todos, y la no discriminación en el mercado laboral. Propiciar la inserción de grupos vulnerables en los programas estatales.
Política 6: Coordinación nacional	Crear enlaces entre diferentes territorios y diferentes sectores a modo de fortalecer estos espacios de coordinación, logrando la articulación de estrategias laborales entre ellos. Promover el consenso entre los diferentes representantes de la sociedad para lograr acuerdos de participación entre los emprendedores generadores de empleo.

Nota. Adaptado de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (s. f.)



CAPÍTULO III

ASPECTOS CENTRALES DE INSERCIÓN DE UNIVERSITARIOS EN EL CAMPO LABORAL

Sin duda alguna, en la actualidad, la demanda de fuentes de empleo atraviesa por situaciones complejas en casi todo el mundo, debido a que la crisis global (de aspecto económico) y el aumento paulatino de la ciudadanía han influenciado de manera directa en la inserción laboral. Los profundos cambios acaecidos en el entorno laboral de modo global ha ocasionado un ambiente más diversificado y especializado, cuya prevalencia incide en el alto número de desempleo.

Por ello, estos cambios que acarea el campo laboral, presentan una incidencia directamente en la posibilidad de empleo de los egresados de educación superior, de tal modo, se requiere universitarios más competentes y preparados en decidir de manera rápida la toma de decisiones, cuyos aspectos radica en la empleabilidad del puesto. En ese sentido, el ingreso al campo laboral de los profesionales recién graduados está sujeta en el modo en que las carreras profesionales se conectan con los requisitos de la demanda laboral.

Según Castillo *et al.* (2021), la inserción laboral se refiere al proceso de incorporar al universitario o ciudadano a un empleo para que genere actividad económica. Este proceso incide a toda persona que busca un empleo o quiera realizarse con su carrera de estudios. Cabe señalar, que las prácticas profesionales por parte de los universitarios van a fortalecer sus



habilidades y competencias necesarias para ejercer con su carrera profesional y tendrá una buena oportunidad en la inserción laboral.

En otro sentido, los universitarios egresados con formación profesional ven la inserción laboral como una oportunidad que les ayuda a conseguir un puesto de trabajo, buscando a cumplir con sus expectativas laborales, de acuerdo a su formación y trayectoria de profesionalismo, en donde serán capaces de fortalecer sus habilidades y competencias al momento de iniciar su trabajo en el mundo laboral. No obstante, solo algunos egresados lograrán conseguir un empleo según su carrera a fin, pero otros, solo serán resignados a aceptar cualquier empleo fuera de su carrera profesional (Anaya y Arévalo, 2019).

3.1. ¿Qué es la inserción laboral?

Una de las misiones que tiene las instituciones superiores de educación es formar a los universitarios de modo profesional para sobresalir y desarrollar competencias para que sea insertado en un puesto de trabajo, con la intención de conseguir mejores oportunidades de empleo.

Es inevitable mencionar que el ingreso al campo laboral de los profesionales recién graduados en la educación superior se ha convertido es una situación compleja últimamente, puede estar caracterizado por varios motivos, como mayor exigencia en el puesto de trabajo y los requisitos competentes del trabajo. En ese sentido, para Haro (2021), la inserción laboral es uno de los grandes percances que afronta cada país, debido a que la economía a nivel mundial es perjudicada en sectores empresariales e institucionales, ocasionando so-



bre todo bajos niveles de empleo a los egresados profesionales. Sin embargo, el desarrollo de las capacidades y competencias sociales como personales del universitario durante su formación profesional va ser un ente influenciador para conseguir un puesto de trabajo.

Para García y Cárdenas (2018), la inserción laboral es considerado como una trayectoria de incorporación al mercado laboral sujeta para los ciudadanos o egresados profesionales. Vale decir, es la etapa en que la persona potencializa sus conocimientos y habilidades para obtener un empleo.

Según Hernández y Chilón (2021), la inserción laboral es un procedimiento que anexa distintos factores para su ejecución, desde las características personales, individuales, sociales y profesionales que muestra los ciudadanos y los beneficios que brinda el mercado de trabajo, produciendo una relación positiva entre el grado de adaptabilidad que tiene un trabajador en conseguir y mantener un empleo y sus capacidades para ocupar un puesto de trabajo.

En mención en líneas anteriores, la inserción laboral hace énfasis a dos factores que condicionan la inserción laboral; por un lado, la empleabilidad consiste en la oportunidad que tiene la persona en permitirle acceder a un puesto de trabajo para que cumpla con sus perspectivas profesionales; y por otro lado, la ocupabilidad consiste en la oportunidad que tiene la persona para la inserción laboral.



Figura 1. Factores que determinan la inserción laboral

Empleabilidad	Ocupabilidad
Importancia que se le concede al trabajo	Estructura, características y tendencias del mercado laboral
Interés por trabajar y buscar empleo	
Autoestima personal y profesional	
Madurez ocupacional	Coyuntura económica
El lugar de control y atribución de los éxitos y fracasos	Las ofertas de empleo
	Demandas del empleo y las concurrencias
COMPETENCIAS	
Competencias transversales	Índices económicos
Competencias básicas	Cambios demográficos
Competencias relacionales	Política laboral del entorno
Competencias profesionales	Reestructuración del mercado del trabajo
Formación y titulación académica, experiencia laboral	Edad
FACTORES SOCIALES	Género
El contexto personal	Nacionalidad
Situaciones de rechazo	

Nota. Adaptado de Romero (citado por García *et al.*, 2018)

Otros factores que determinan que una persona ocupe un puesto de trabajo o se inserte en un empleo se relacionan con: el perfil profesional, el mercado de trabajo y la institución de estudios, respectivamente. Por un lado, la persona quien tiene reconocimientos en su formación profesional, quién tiene experiencias laborales y quien haya estudiado en centros de estudios reconocido por sus estándares de calidad tendrán mayores oportunidades en la inserción laboral (Corcino *et al.*, 2021).

Ante el proceso complejo de la inserción laboral después de ser egresados, es necesario enfocarse a las estrategias que se debe utilizar para insertarse en un puesto de trabajo, y estas son las siguientes: la profesional debe desarrollar competencias sociales y personales durante su formación profesional, el profesional debe incluirse en la malla curricular de



los dos últimos ciclos ya que potencializará sus conocimientos de forma profesional, el profesional debe considerar la validación de las prácticas preposicionales para ejercer experiencias previas en el puesto de trabajo y por último, el profesional debe incorporar su currículum vitae en las bolsas de trabajo de diversas páginas del internet (Rabanal *et al.*, 2020).

3.2. Desarrollo Profesional

El desarrollo profesional, tiene como concepto la formación continua patente por el individuo de superación en su profesión. Vale decir, cuando el universitario, a través del tiempo transcurrido en su enseñanza de carrera, almacena, enriquece y progresa sus conocimientos y experiencias laborales. Por consiguiente, el objetivo del desarrollo profesional es inherente a la ampliación y perfeccionamiento del individuo para su evolución profesional de su carrera respectiva, incluso, para incitar la eficiencia y eficacia en el puesto que ejerce dentro de una organización. Asimismo, el desarrollo profesional recorre tiempos largos para adquirir conocimientos profesionales.

Como menciona Guevara (2015), el desarrollo profesional está sumergido en etapas para lograr el perfil universitario, y estas son las siguientes:

- La primera etapa de crecimiento (0 hasta los 25 años): preparación para el trabajo consiste en que el universitario priorice obtener conocimientos, habilidades y competencias para el ingreso a un puesto laboral.
- La segunda etapa de exploración (18 hasta los 25 años): consiste en que los universitarios obtienen nombramiento profesional para insertarse al campo laboral.



- La tercera etapa de establecimiento (25 hasta los 40 años): el universitario consigue empleo y se adapta a la organización.
- La cuarta etapa de sostenimiento (40 hasta los 55 años): el universitario reajusta sus metas a realizar teniendo presente la toma de decisión adecuada y apropiada para su desarrollo profesional.
- La quinta etapa de declinación (desde los 55 años), el universitario tras desempeñar un empleo, se alista para la jubilación próxima.

Sin embargo, dentro del desarrollo profesional se involucra el perfil universitario. En ese sentido, el perfil universitario u profesional de un centro de estudios comprende la responsabilidad a todos los empleados integrantes de la casa de estudios, cuya coordinación realizan en equipos para el desarrollo de un plan de estudio renovado. De esta manera, para Martínez *et al.* (2016)., el diseño de un perfil universitario refleje la participación conjunta, desde las autoridades mayores hasta los docentes de enseñanza de distintas disciplinas, con el propósito de desarrollar una propuesta enseñanza-aprendizaje para el universitario.

Asimismo, el desarrollo del perfil profesional está sujeto a las exigencias de la demanda de empleo que se convierte en el único factor de la formación profesional dentro de la educación superior universitaria, siendo en vista que las carreras futuras serán abarcadas según la demanda de mercado laboral exclusivamente en el campo de estudios.

Es necesario considerar que la retroalimentación influye en el desarrollo profesional del universitario. Según Cárcamo (2020) indica que la retroalimentación es de suma relevancia



e importante dentro de la institución superior universitaria, ya que esto compromete a los recientes paradigmas que se suscitan en el momento de evaluar, orientar y guiar por parte de los profesores e incluso muestra una planificación inicial en torno a la enseñanza universitaria. No obstante, la retroalimentación es como un factor de enseñanza-aprendizaje que ayuda a realizar cambios y corrección durante el desarrollo del perfil profesional.

Por otro lado, la incorporación de las tecnologías de información a nivel académico admite la existencia de prácticas innovadoras para el desarrollo del perfil profesional, proporcionando la interacción comunicativa entre los universitarios, eficacia en la búsqueda de los contenidos de información en un mismo entorno, lo que involucra de que haya un adecuado manejo de desarrollo profesional a nivel universitario.

En ese sentido, la inserción de tecnología en el aula repercute de modo efectivo el proceso de adquirir conocimientos de los universitarios, ya que enriquece el desarrollo profesional (Piña y Torrealba, 2020).

3.3. Situación de la contratación laboral de universitarios latinoamericanos

El mercado laboral muestra relaciones que se vincula entre los factores que están presentes en la elaboración de bienes y la prestación de servicios. Por un lado, la oferta del mercado está constituida por el conjunto de egresados o empleados que están disponibles en laboral; por otro lado, la demanda del mercado constituye el conjunto de organizaciones e instituciones que contratan a los personales.



No obstante, para Astrulla (2017), el mercado laboral no funciona de modo homogénea para todas las personas, debido a la existencia de ciudadanos que llevaron una formación profesional y otros sin tener una formación académica, ante esta distinción ocurre una variación en la inserción laboral.

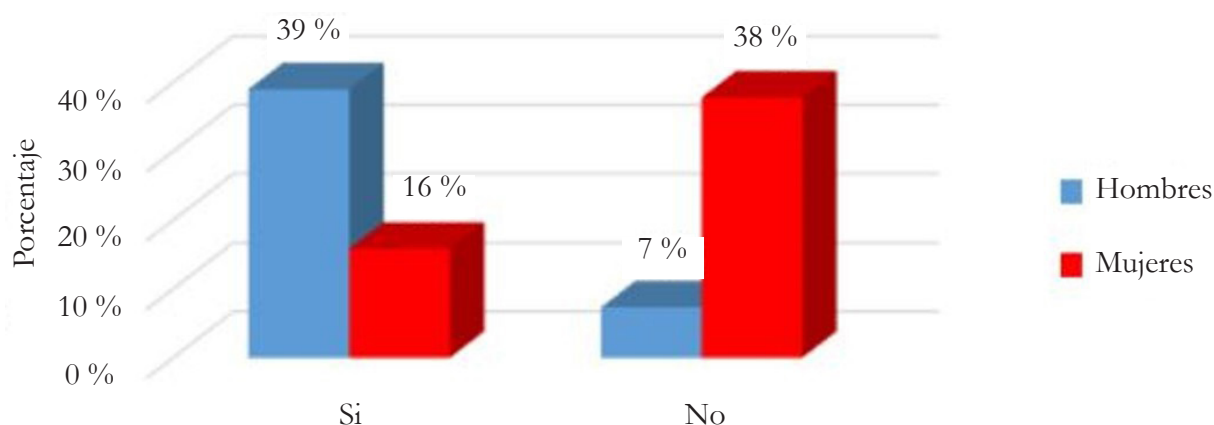
A través de esto, es importante y de suma ayuda que las universidades (públicas o privadas) conduzcan informaciones de sus egresados como la ocupación a ejercer y las condiciones laborales que aceptarían en trabajar, todo esto sería un método eficiente para evaluar las oportunidades del mercado laboral (Yanza *et al.*, 2020). En ese sentido, la Ley Orgánica de Educación Superior -LOES, respalda esta manifestación, en que las universidades deben realizar un método que permita seguir la carrera profesional de sus graduados para valorar las de mayor demanda y apreciar la situación laboral de los universitarios latinoamericanos. En este contexto, ayuda a los egresados universitarios a insertarse en el mercado laboral.

Es de menester conocer acerca de los factores que influye en el egresado (universitario en España y Latinoamérica) en correlación con el ingreso a la contratación laboral. Los factores que influyen para el éxito y contratación laboral son: el nivel socioeconómico y las experiencias laborales previas antes de su graduación influye en el puesto de trabajo a elegir; el tipo de especialidad influye en la demanda laboral; el récord académico del universitario está ligado a la contratación profesional inmediata del recién graduado; y la cualificación del profesional, en cuanto mayor sea cualificado mayores oportunidades laborales obtendrá (Solé *et al.*, 2018).



En otro sentido, a través del trabajo de Memije *et al.* (2020), infieren que la perspectiva de género involucra en la contratación profesional de los egresados de educación superior de Economía. En su mayoría, las mujeres egresadas en Economía se ubican en la situación del desempleo, quienes se ven perjudicadas en la contratación de un trabajo y se ven obligadas en insertarse a un empleo con baja remuneración; por el contrario, los hombres egresados tienen mayores oportunidades de contratación laboral en las organizaciones.

Figura 2 Situación laboral de los egresados de la licenciatura en economía, según el sexo



Nota. Tomado de Memije *et al.*, (2020)

En la Figura 2, se detalla un estudio estadístico acerca de la situación laboral de los egresados de Economía, cuya distinción evidencia la perspectiva de género en el nivel de desempleo. Según la muestra, el 39 % de los hombres están insertados en una contratación laboral frente a un 16 % de mujeres egresadas con contratación laboral; del mismo modo, la proporción de 38 % mujeres sin empleo frente a un 7 % de hombres desempleados.



En Argentina, uno de los problemas estructurales que acarrea en la inserción laboral es la desocupación juvenil; que conlleva causas centrales ante el desempleo, por ejemplo, la falta de la demanda laboral. Este factor hace presencia la vulnerabilidad de los universitarios que no cuenta con una formación profesional y el bajo empleo en el mercado laboral (Sosa, 2021).

En España, desde el año 2010, el único nivel de educación que sufrió un incremento para la contratación laboral ha sido la formación profesional de grado superior, siendo esto, los egresados de las universidades. Este acontecimiento muestra un enfoque de mayor presencia en el mercado laboral a los que realizan estudios de formación profesional frente a los que estudian niveles inferiores como técnica de carrera. En ese sentido, algunos expertos evalúan que hasta el año 2020 alrededor de dos tercios del aumento en la inserción laboral habrá lugar solo el nivel de educación superior que desarrolla una formación profesional (Del Cerro y Ramon, 2017).

En Canadá, casi el 90 % de la población coexiste en una institución de egresados, y permite acceder a un análisis en estrecha relación entre la formación profesional ofrecida por el centro de estudios superior y la inserción laboral. Donde admite ofrecer información sobre las plazas en las que desempeñan los egresados universitarios, el salario que reciben, el tiempo en hallar un puesto de trabajo y como también el índice de desempleo laboral. En Vergara *et al.* (2020), se estudia a identificar la situación de contratación profesional de los graduados universitarios de la especialidad de Odontología, en donde se identifica que casi el 82.6 % de los egresados trabajan con la carrera ejercida, el 49.8 tienen la condición



de tiempo completo en su puesto de trabajo; asimismo, casi el 73.2 % de los egresados desarrolla practicas profesional en organizaciones privadas y alrededor de 51.2 % de los egresados pertenece a la condición de empleado. En este contexto, los egresados universitarios que ejercen una formación profesional presentan circunstancias más favorables para la obtención de un empleo.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI (2019) realiza un estudio de indicadores de inserción laboral entre la Población Económica Activa y la población con empleo o ocupada según el grado de educación obtenido entre el 2007 y 2018, respectivamente. En relación a la Población Económica activa, durante el 2007, el nivel primario alcanza un 30.6 % de la población en contraste con el nivel secundario con un 41.9 %, en el nivel superior no universitario (con estudios superiores no graduado) llega alrededor con un 13.2 % en comparación con el nivel superior universitario (egresado con estudios superiores) de un 14.2 % de la población que pertenece a este nivel; durante el 2018, el nivel primario alcanza un 24.2 % de la población en contraste con el nivel secundario con un 42.8 %, en el nivel superior no universitario llega alrededor con un 15.1 % en comparación con nivel superior universitario de un 17.8 % de la población perteneciente a este nivel. Ante ello, lo característico de la población que participa activamente en el campo laboral es la mejoría de su nivel e instrucción educativa, esto se aprecia a nivel nacional como internacional la importancia que imparte el nivel de instrucción de la ciudadanía para participar en el campo laboral. Ahora en relación a la Población ocupada, durante el 2007, el nivel primario alcanza un 31.6 % de la población en contraste con el nivel secundario con un



41.4 %, en el nivel superior no universitario llega alrededor con un 13.1 % en comparación con el nivel superior universitario de un 13.9 % de la población que pertenece a este nivel; durante el 2018, el nivel primario alcanza un 25.0 % de la población en contraste con el nivel secundario con un 42.6 %, en el nivel superior no universitario llega alrededor con un 15.1 % en comparación con el nivel superior universitario de un 17.3 % de la población perteneciente a este nivel.

Es menester mencionar, acerca de la encuesta nacional aplicados a los egresados universitarios, cuyos resultados provienen del Instituto Nacional de Estadística e Informática. Como se indica, casi el 93 % de la Población Económica Activa (PEA) pertenece a los egresados universitarios y el 87.5 % pertenece a la población ocupados en la inserción laboral. Por otro lado, la ocupación laboral según el grado académico de los universitarios, un 45.9 % tiene el título profesional, un 39.5 % solo cuenta con el bachiller y un 14.6 % solo es egresado de la universidad sin título ni bachiller. Asimismo, la contratación laboral con respecto a la carrera de formación profesional, un 87.0 % de los egresados universitarios trabajan en relación a su carrera profesional, caso contrario, un 13.0 % de los egresados universitarios trabajan si fin común a su carrera (INEI, 2015).



CAPÍTULO IV

DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE EGRESADOS DE CONTABILIDAD Y FINANZAS: UN ANÁLISIS CORRELACIONAL

En la actualidad, uno de los retos y desafíos que afronta todo ciudadano es lograr ejercer una formación profesional. Asimismo, la educación superior universitaria acarrea su interés cada vez más en los adolescentes y jóvenes. Interés en llevar una educación superior universitaria de calidad y excelencia, en que los profesionales salgan competitivos en su desarrollo profesional y personal, y sean capaces de conseguir insertarse en el mundo laboral.

Por otro lado, la existencia de universidades, pública o privada, se ha acrecentado de manera exponencial junto a ello se originó el aumento de egresados de distintas carreras profesionales; por ende, un índice competitivo de inserción laboral en los egresados universitarios.

Cabe mencionar que, la correlación que existe entre la formación profesional y la inserción laboral, se vincula de modo inmediato con recién egresados. Ya que la formación profesional muestra evidencia de competencias y habilidades presenta en cada egresado; del mismo modo, la competitividad y eficacia de los egresados hará que tenga mayor oportunidad laboral.



De este modo, en la actualidad se ha propuesto realizar un análisis estadístico para evaluar que correspondencia existe entre el desarrollo de una conducta de mejor preparación profesionales y la participación en el campo laboral de los egresados de la carrera de contabilidad y finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Para tal fin, se desarrolla datos estadísticos a través de encuestas para evaluar la percepción de los titulados de contabilidad y finanzas con respecto a su formación profesional (de acuerdo a sus capacidades y competencias profesionales y Programas de estudios) y la participación en el campo laboral.

4.1. Objetivos

4.1.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la formación profesional y la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional de Madre de Dios, 2014-2015.

4.1.2. Objetivos específicos

- a. Describir la valoración de la formación profesional que imparte la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2014-2015.
- b. Estimar el grado de inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2014-2015.



- c. Analizar la relación estadística existente entre la formación profesional y la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2014-2015.

4.2. Hipótesis

4.2.1. *Hipótesis general*

La relación entre la formación profesional y la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional de Madre de Dios, 2014-2015, es baja.

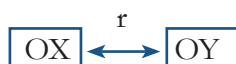
4.3. Método de la Investigación

4.3.1. *Tipo de Investigación*

La investigación es de enfoque cualitativo, debido a que efectúa un levantamiento de información del comportamiento de variables cualitativas, con base en las percepciones y valoraciones de los egresados de Contabilidad de la Universidad Nacional de Madre de Dios, durante los años 2014-2015, estableciendo un nivel de investigación relacional.

4.3.2 *Diseño de Investigación*

Se trata de una investigación descriptiva, relacional, transversal y no experimental, es decir, se caracterizan las variables y se establecen las relaciones estadísticas y el análisis de los estadísticos descriptivos. No se efectúan modificaciones o alteraciones en las variables de estudio, ni se establecen relaciones de causa a efecto entre las mismas.



4.3.3 Sistema de variables

Variable 1: Formación profesional.

Variable 2: Inserción laboral.



Tabla 2 Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Sub-dimensiones	Indicadores
Formación profesional	Perfil profesional	Conocimientos	Conoce todos los sistemas contables, tributarios, de control, de gestión, y financiación de las empresas públicas y privadas Formula y evalúa proyectos de inversión y gerencia de empresas Cuantifica, mide e interpreta las transacciones económicas, aplicando las normas contables, financieras y laborales Produce información destinada a planificar, controlar y monitorear resultados con alto grado de valor agregado
		Actitudes	Es ético en el ejercicio de la profesión, en el desarrollo de proyectos de investigación y en su relación con el entorno Es adaptable, flexible y respeta a los demás, buscando y promoviendo el desarrollo armónico personal y comunitario Favorece y fortalece el trabajo en equipo Promueve la conservación del medio ambiente, el bienestar social y el respeto a la vida
		Habilidades	Posee habilidades para desenvolverse en un ambiente altamente competitivo, multicultural, interfuncional y globalizado. Posee habilidades para integrar grupos de trabajo interdisciplinarios y guiarlos hacia el logro de metas propuestas. Posee habilidades para el manejo de los diferentes medios de comunicación. Posee habilidades para el ejercicio de un liderazgo efectivo y situacional y para guiar hacia el logro de metas propuestas.
		Competencias	Maneja integralmente los sistemas contables, principios, metodologías, normas y técnicas de tributación, auditoría, gestión, finanzas y otros. Formula los estados financieros para su respectivo análisis e interpretación. Realiza la evaluación financiera y económica de los proyectos de inversión y sistemas presupuestarios. Realiza asesoría y orientación financiera, contable y tributaria.



Variable	Dimensiones	Sub-dimensiones	Indicadores
Formación profesional	Plan de estudios	Marco referencial	Está informado de la problemática, necesidades, avances científicos, tecnológicos y especializados a nivel global, nacional y regional. Está informado de la problemática, necesidades, avances científicos, tecnológicos y especializados en la UNAMAD. Es consciente de la visión que persigue el profesional en Contabilidad. Es consciente de la misión que tiene el profesional en Contabilidad.
		Marco conceptual	Tiene una concepción clara de la Escuela Profesional de Contabilidad. Conoce y comprende el currículo de la Escuela Profesional de Contabilidad. Conoce y comprende el campo ocupacional y acción académico-profesional del Contador Público. Conoce y comprende las características actitudinales, aptitudinales, científicas y tecnológicas del Contador Público.
		Marco estructural	Conoce los criterios académicos del plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAMAD. Domina las asignaturas de las áreas de: formación general y humanística, investigación, profesional general y profesional de especialidad en Contabilidad Ha cumplido satisfactoriamente con las asignaturas del Área de prácticas preprofesionales y el área de actividades y talleres. Considera que la Malla curricular de la Escuela Profesional de Contabilidad es adecuada.
		Marco estratégico	Considera que la Escuela Profesional de Contabilidad posee los recursos humanos suficientes y adecuados. Considera que la Escuela Profesional de Contabilidad posee los recursos físicos, logísticos, materiales y tecnológicos suficientes y adecuados. Considera que la Escuela Profesional de Contabilidad posee los recursos económicos suficientes y adecuados. Considera que la Escuela Profesional de Contabilidad alcanza los resultados esperados en el cumplimiento de su plan de estudios.
		Marco prospectivo	Percibe que el plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad se evalúa periódicamente. Percibe que el plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad se está innovando constantemente.



Variable	Dimensiones	Sub-dimensiones	Indicadores
Inserción laboral	Empleo	¿Tienes empleo?	Sí / No
	Tipo de empleo	¿Qué tipo de empleo tiene?	Dependiente / Independiente / No trabaja
	Sector	¿En qué sector?	Público / Privado / No trabaja
	Pertinencia	¿Trabaja en su especialidad?	Si / No / No trabaja
	Cargo	¿Qué cargo desempeña?	Contador / Asistente contable / Técnico contable / Auxiliar contable / Otro cargo / No trabaja
	Condición laboral	¿Cuál es su condición laboral?	Nombrado / Contrato indefinido / Contrato temporal / Otro / No trabaja
	Tiempo de dedicación	¿Qué tiempo trabaja al día?	Tiempo completo / Tiempo parcial / Otro tiempo / No trabaja
	Antigüedad en el empleo	¿Qué tiempo tiene en su empleo?	Más de tres años / De dos a tres años / De 1 a 2 años / De 6 meses a 1 año / Menos de 6 meses / No trabaja
	Número de empleos	¿Cuántos empleos ha tenido?	Uno solo / 2 a 3 empleos / Más de 3 empleos / No trabaja
	Tiempo que demoró en encontrar empleo	¿Qué tiempo demoró en encontrar empleo?	Menos de 1 mes / 1 a 3 meses / 3 a 6 meses / 6 meses a 1 año / Más de 1 año / No trabaja
	Forma de acceso	¿En qué forma accedió al empleo?	Por concurso público / Por prácticas preprofesionales / Por recomendación de amigos o parientes / Otra forma / No trabaja
	Satisfacción con el empleo	¿Está satisfecho con su empleo?	Satisfecho / Insatisfecho / No trabaja
	Motivo de insatisfacción con el empleo	Si está insatisfecho, ¿Cuál es el motivo?	Ningún motivo de insatisfacción / Insuficiente equipamiento / Baja remuneración / Trato personal inadecuado / Otros motivos / No trabaja

4.4. Población

La población está conformada por los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional de Madre de Dios durante los años 2014-2015, los mismos que alcanzan a un total de 33 egresados (13 durante el 2014 y 20 el 2015). Debido al número de egresados, el estudio se aplicó en la totalidad de los mismos, no requiriéndose calcular ninguna muestra de estudio.



4.5. Recolección De Información

Tabla 3 Técnicas, instrumento, objetivo y procedimiento de recolección de datos

Técnicas	Instrumento	Objetivos	Procedimientos
Revisión documental	Cuaderno de anotaciones y observaciones	Analizar la formación profesional (particularmente del perfil y el plan de estudios) en la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.	Acopio, revisión y análisis de los documentos, utilizando medios informáticos y procesadores de texto.
	Grupo de egresados		
	Registro informático de datos de los egresados.		
	Documentos normativos de la formación profesional		
	Perfil profesional del egresado.		
	Plan de estudios de la carrera.		
Encuestas	Boletines estadísticos de empleo	Determinar y analizar la percepción de los egresados respecto a la formación profesional de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional de Madre de Dios, así como respecto a la inserción laboral y condiciones laborales.	Se entrevistó a cada uno los egresados a quienes, luego de una breve introducción y explicación de los alcances del estudio, se les aplicó los instrumentos de investigación.
	Boletines de tasas de desocupación		
	Cuestionario de formación profesional		
	Cuestionario de inserción laboral y condiciones laborales de los egresados.		

El procesamiento de los datos se efectuó utilizando procesadores de texto, hojas de cálculo y programa estadístico SPSS, Versión 22. El análisis de los datos se realizó siguiendo el método descriptivo - correlacional.

Para el análisis descriptivo se utilizó la distribución de frecuencias absolutas y relativas resultantes de la aplicación de los instrumentos de investigación, sobre cuyos resultados se efectuaron interpretaciones y análisis de tendencias y comportamientos.

Para el análisis correlacional se utilizó el coeficiente de Pearson, el cual permitió determinar si existe algún grado de correlación entre las valoraciones efectuadas por los egresados a las variables: formación profesional (en sus dimensiones de perfil profesional, plan de estudios) y nivel de empleo.



4.6. Método de análisis

El método de análisis fue fundamentalmente el método analítico-deductivo. El instrumento estadístico de correlación es el coeficiente de correlación de Pearson. Dicho coeficiente se simboliza con las letras ρ , x , y , siendo calculada a partir de la siguiente fórmula:

$$\rho_{x,y} = \frac{\sigma_{xy}}{\sigma_x \sigma_y} = \frac{E[(X - \mu_x)(Y - \mu_y)]}{\sigma_x \sigma_y}$$

Donde:

- σ_{xy} es la covarianza de (X, Y)
- σ_x es la desviación típica de la variable X
- σ_y es la desviación típica de la variable Y

4.7. Estadística

El valor del índice de correlación varía en el intervalo de -1 a 1:

- Si $r = 1$, existe una correlación positiva perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables denominada relación directa: cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en proporción constante.
- Si $0 < r < 1$, existe una correlación positiva.
- Si $r = 0$, no existe relación lineal. Pero esto no necesariamente implica que las variables son independientes: pueden existir todavía relaciones no lineales entre las dos variables.



- Si $-1 < r < 0$, existe una correlación negativa.
- Si $r = -1$, existe una correlación negativa perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables llamada relación inversa: cuando una de ellas aumenta, la otra disminuye en proporción constante.

Tabla 4 Escala de valoración de resultados de correlación

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

4.8. Análisis e interpretación de resultados

4.8.1. Análisis descriptivo

Estos resultados representan cuantitativamente las percepciones y apreciaciones de los graduados en Contabilidad de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Como fue detallado anteriormente, se utilizaron dos instrumentos de levantamiento de información, uno relacionado a la preparación profesional del egresado, enfocándolo en dos vertientes: perfil profesional y plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabi-



lidad y el otro concerniente a las particularidades que presenta entrar en el mundo laboral o inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas.

Los resultados se presentaran en dos planos, en el primero se hará referencia a la preparación del profesional egresado, viéndolo como ya fue mencionado desde el punto de vista del perfil profesional y según la óptica del plan de estudios, en el segundo plano se tratará la inserción laboral según las particularidades observadas por los egresados. También se detallará lo referente a la relación estadística que se presenta entre formación profesional y la inserción laboral de los egresados.

4.8.2. Resultados de formación profesional - perfil profesional – conocimientos

Tabla 5 Conocimientos relacionados a la gestión contable

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Muy Poco	2	6.1 %	6.1 %
Poco	22	66.7 %	72.7 %
Suficientemente	8	24.2 %	97.0 %
Completamente	1	3.0 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

Como se observa en la Tabla 5, el 66.7 % del grupo de profesionales egresados de contabilidad y finanzas expresa que conoce poco de los sistemas contables, tributarios, de control, de gestión y financiación de las empresas públicas y privadas. El 24.2 % de este mismo grupo de encuestados indica conocer suficientemente y apenas un 3 % responde que conoce completamente los medios de gestión contable consultados. Se evidencia la buena voluntad de los encuestados al señalar el poco conocimiento que adquirieron en los temas de los sistemas contables, tributarios, de control, de gestión y financiación de las entidades públicas y privadas, lo cual lleva a plantear un posible rediseño de los programas de estudio para lograr mejoras a nivel académico.

**Tabla 6** Formulación y evaluación de proyectos de inversión y gerencia de empresas

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Nada	11	33.3 %	33.3 %
Muy Poco	12	36.4 %	69.7 %
Poco	9	27.3 %	97.0 %
Suficientemente	1	3.0 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

Como se observa en la Tabla 6, un 97 % de los encuestados piensa no reunir las competencias suficientes para el desempeño profesional, desglosado de la siguiente manera; la aptitud profesional es poco (27.3 %), muy poco (36.4 %), nada (33.3 %). Únicamente un 3 % de ellos considera que formula proyectos de inversión o gerencia de empresas en su actividad profesional. También se puede inferir la inclusión de mejoras en el plan escolar.

Tabla 7 Cuantificación, medición e interpretación de las transacciones económicas, aplicando las normas contables, financieras y laborales

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Nada	1	3.0 %	3.0 %
Muy Poco	5	15.2 %	18.2 %
Poco	10	30.3 %	48.5 %
Suficientemente	16	48.5 %	97.0 %
Completamente	1	3.0 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

Como se observa en la Tabla 7, en el uso de transacciones económicas usando normas contables la opinión de los encuestados está dividida, es decir, una mitad (51.5 %) consideran que utilizan estas herramientas de forma suficiente o completamente (48.5 % y 3 %) y la otra mitad (48.5 %) considera que no hacen uso de estas herramientas contables, desglosándola entre; poco, muy poco o nada (30.3 %, 15.2 % y 3 %). Siendo un 48.5 % un porcentaje muy alto en cuanto a la no utilización de las normas contables como he-



ramientas para un mejor desempeño profesional, estos resultados también podrían verse como indicadores de una revisión curricular.

Tabla 8 Producción de información destinada a la planificación, el control y el monitoreo de resultados con alto grado de valor agregado

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Nada	1	3.0 %	3.0 %
Muy Poco	7	21.2 %	24.2 %
Poco	13	39.4 %	63.6 %
Suficientemente	10	30.3 %	93.9 %
Completamente	2	6.1 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

Como se observa en la Tabla 8, la producción de información relevante es un tema muy importante para el buen desenvolvimiento de una empresa en el mercado, presentándose entre los encuestados que un 36.4 % (Suficiente 30.3 % y Completamente 6.1 %) de ellos desarrolla este tipo de actividad prevista en el perfil de la Escuela Profesional de Contabilidad, quedando un 63.6 % que dice realizar poco, muy poco o nada (39.4 %, 21.2 % y 3 %) esta actividad.

4.8.3. Resultados de formación profesional - perfil profesional – actitudes

Tabla 9 ¿Es ético en el ejercicio de la profesión, en el desarrollo de proyectos de investigación y en su relación con el entorno?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Poco	1	3.0 %	3.0 %
Suficientemente	11	33.3 %	36.4 %
Completamente	21	63.6 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	



Como se observa en la Tabla 9, el 97 % de los egresados ve con un alto componente ético su desempeño profesional, catalogándolo en el rango de; completamente ético y suficientemente ético (63.6 %, y 33.3 %) tan solo un 3 % considera que es poco ético.

Tabla 10 ¿Es adaptable, flexible y respetuoso con los demás, buscando y promoviendo el desarrollo armónico personal y comunitario?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Poco	1	3.0 %	3.0 %
Suficientemente	7	21.2 %	24.2 %
Completamente	25	75.8 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

La Tabla 10 muestra el comportamiento de los egresados para mantener un buen ambiente de trabajo el 97 % dice adaptarse a estas normas de trabajo, considerándolas en un 75.8% en el ítems completamente y un 21.2% como suficiente. Solamente un 3% indica que tales actitudes se encuentran poco entre los egresados.

Tabla 11 ¿Favorece y fortalece el trabajo en equipo?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Suficientemente	9	27.3 %	27.3 %
Completamente	24	72.7 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

La Tabla 11 refleja que en el grupo de egresados tienen en alto valor el trabajo en equipo puesto que a la pregunta: Favorece y fortalece el trabajo en equipo?, la respuesta fue: completamente (72.7 %) y suficientemente (27.3 %).o sea el 100 % de los encuestados toma en cuenta la importancia de trabajar en equipo.



Tabla 12 ¿Promueve la conservación del medio ambiente, el bienestar social y el respeto a la vida?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Poco	3	9.1 %	9.1 %
Suficientemente	7	21.2 %	30.3 %
Completamente	23	69.7 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

La Tabla 12 sugiere que el 90,9 % de los egresados considera qué desde sus puestos de trabajo toman acciones referentes a cuidar el ambiente y el respeto a la vida (completamente 69.7 % y suficientemente 21.2 %), tan solo un 9.1 % considera que lo promueven poco. De esto se puede deducir el compromiso de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad con el cuidado del medio ambiente, el bienestar social y el respeto a la vida.

4.8.4. Resultados de formación profesional - perfil profesional – habilidades

Tabla 13 ¿Posee habilidades para desenvolverse en un ambiente altamente competitivo, multicultural, interfuncional y globalizado?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Nada	1	3.0 %	3.0 %
Poco	1	3.0 %	6.0 %
Suficientemente	19	57.6 %	63.6 %
Completamente	12	36.4 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

Como se observa en la Tabla 13, en cuanto al criterio de tener habilidades para desenvolverse en un ambiente competitivo los encuestados consideran que el 94 % tiene las destrezas para desenvolverse en este tipo de ambiente (36.4 % completamente y 57.6 % suficientemente), un 6.0 % apenas piensa que posee poco o ninguna habilidad en ese



sentido. En general, este grupo de profesionales cree tener las habilidades para afrontar ambiente competitivo.

Tabla 14 ¿Posee habilidades para integrar grupos de trabajo interdisciplinarios y guiarlos hacia el logro de metas propuestas?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Nada	1	3.0 %	3.0 %
Poco	4	12.1 %	15.2 %
Suficientemente	19	57.6 %	72.7 %
Completamente	9	27.3 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

Como se observa en la Tabla 14, un 84.9 % de los profesionales encuestados se cree con competencias para dirigir equipos interdisciplinarios y lograr objetivos organizacionales (27.3 % con habilidad completamente y un 57.6 % lo suficientemente), un 15.2 % piensa que esta habilidad es poco o nada frecuente entre los egresados. Siendo esta una percepción muy positiva que permite a estos profesionales integrar equipos multidisciplinarios.

Tabla 15 ¿Posee habilidades para el manejo de los diferentes medios de comunicación?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Muy poco	1	3.0 %	3.0 %
Poco	5	15.2 %	18.2 %
Suficientemente	17	51.5 %	69.7 %
Completamente	10	30.3 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

Se observa en la Tabla 15 que la percepción que exponen los encuestados es que el 81.8 % de ellos presenta habilidades para el manejo de medios de comunicación relacionados a su entorno de trabajo desglosado en: 30.3 % habilidad completamente y 51.5 % suficiente-



mente, un 18.2 % señala que esta habilidad es poco (15.2 %) o muy poco frecuente (3 %) entre los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad.

Tabla 16 ¿Posee habilidades para el ejercicio de un liderazgo efectivo y situacional para guiar hacia el logro de metas propuestas?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Muy poco	1	3.0 %	3.0 %
Poco	3	9.1 %	12.1 %
Suficientemente	24	72.7 %	84.8 %
Completamente	5	15.2 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

Como se observa en la Tabla 16, En cuanto a habilidades de un liderazgo efectivo el 87.9 % expresa que se desenvuelven bien en estas competencias, siendo un 15.2 % que posee esta habilidad completamente y un 72.7 % suficientemente, un numero reducido del 12.1 % señala que es poco o muy poco frecuente (9.1 % y 3 %) esta práctica en este grupo de encuestados. Siendo esta una excelente percepción aunque se debe aclarar que casi todos los encuestados no ocupan aún cargos directivos o jefaturales, sino asistenciales o de apoyo técnico contable.

4.8.5. Resultados de formación profesional – perfil profesional – competencias

Tabla 17 ¿Maneja integralmente los sistemas contables, principios, metodologías, normas y técnicas de tributación, auditoría, gestión, finanzas y otros?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Muy poco	1	3.0 %	3.0 %
Poco	9	27.3 %	30.3 %
Suficientemente	21	63.6 %	93.9 %
Completamente	2	6.1 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	



Como se observa en la Tabla 17, en los Manejos de los sistemas contables las opiniones se centran en un punto medio de los valores de la encuesta, estando el rango de respuesta en 90.9 % la tendencia hacia el centro de estas destrezas, con 63.6 % en suficiente y 27.3 % en poco manejo, esto quiere decir que si bien conocen los aspectos señalados en cuanto a los sistemas contables, tienen dudas o vacíos que les impide su manejo totalmente. Los valores extremos se sitúan en manejo poco con un 3 % y un manejo completamente con un 6.1 %.

Tabla 18 ¿Formula los estados financieros para su respectivo análisis e interpretación?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Nada	2	6.1 %	6.1 %
Muy Poco	6	18.2 %	24.2 %
Poco	10	30.3 %	54.6 %
Suficientemente	11	33.3 %	87.9 %
Completamente	4	12.1 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

Como se observa en la Tabla 18, en la formulación de estados financieros, se observa opiniones divididas con un 45.4 % que ve su uso completamente y suficientemente (12.1 % y 33.3 %), y por otro lado un 54.6 % que lo ve como: poco, muy poco o nada (30.3 %, 12.2 % y 6.1 %), pero los datos también nos indican que el mayor valor es de tendencia central con un 81.8 % con valores medios dentro de la encuesta como lo son suficiente (33.3 %), poco (30.3 %) y muy poco (18.2 %). viendo que un grupo grande de los encuestados algo manejan sobre la formulación de estados financieros.



Tabla 19 ¿Realiza la evaluación financiera y económica de los proyectos de inversión y sistemas presupuestarios?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Nada	5	15.2 %	15.2 %
Muy Poco	8	24.2 %	39.4 %
Poco	15	45.5 %	84.4 %
Suficientemente	5	15.2 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

Como se observa en la Tabla 19, en cuanto a la evaluación financiera y económica de los proyectos el 84.8 % de los egresados opina que ejerce poco, muy poco o nada esta competencia (45.5 %, 24.2 % y 15.2 %). El 15.2 % restante ejerce dicha competencia suficientemente. De esta tabla se puede deducir que es poco frecuente el uso de estas competencias en este grupo de egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad. Es necesario acotar que la mayoría de los encuestados se desempeñan en labores de apoyo técnico o asistencia en su especialidad y no en funciones de consultoría contable.

Tabla 20 ¿Realiza asesoría y orientación financiera, contable y tributaria?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Nada	6	18.2 %	18.2 %
Muy Poco	2	6.1 %	24.2 %
Poco	17	51.5 %	75.8 %
Suficientemente	6	18.2 %	93.9 %
Completamente	2	6.1 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

Como se observa en la Tabla 20, en referencia a la asesoría financiera el 75.8 % de los encuestados informan no trabajar en esta competencia de su profesión, distribuyéndola en;



poco (51.5 %), muy poco (6.1 %) y nada (18.2 %). También hay que resaltar que un tercio (24.3 %) si utiliza estas competencias en sus trabajos (6.1 % completamente y 18.2 % suficientemente). A pesar que la mayoría (75.8 %) no utiliza o aprovecha poco estas competencias, existe aproximadamente un 25 % de la población de encuestados (24.3 %) que usa estas competencias y tratándose de un grupo de recién egresados, se podría decir que es un porcentaje muy representativo.

4.8.6. Resultados de formación profesional – plan de estudios – marco referencial

Tabla 21 Producción de información destinada a la planificación, el control y el monitoreo de resultados con alto grado de valor agregado

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Muy Poco	3	9.1 %	9.1 %
Poco	12	36.4 %	45.5 %
Suficientemente	16	48.5 %	93.9 %
Completamente	2	6.1 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

La Tabla 21 muestra que al hablar sobre el manejo de información actualizada referente a la carrera un 45.5 % dice manejarlo poco a muy poco y un 54.5 % habla de suficientemente o completamente, pero un dato bien interesante es que el 84.9 % dice manejar suficientemente (48.5 %) y poco (36.4 %) esta información, que son los valores centrales de la encuesta. Lo que nos indicaría que la gran mayoría trata de estar informado ya sea en un mayor o menor grado de la problemática, necesidades y avances en su carrera.



Tabla 22 ¿Está informado de la problemática, necesidades, avances científicos, tecnológicos y especializados en la UNAMAD?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Nada	1	3.0 %	3.0 %
Muy Poco	4	12.1 %	15.2 %
Poco	13	39.4 %	54.5 %
Suficientemente	14	42.4 %	97.0 %
Completamente	1	3.0 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

En la Tabla 22 también se ve que las respuestas se orientaron a los valores centrales de la encuesta colocándose un 94 % en suficientemente, poco y muy poco (42.4 %, 39.4 % y 12.1 %) indicando algún grado de interés en este tipo de información, los puntos extremos se ubicaron en los rangos 3 % para completamente y 3 % en nada informado. También se debe tomar en cuenta que el 54.5 %, testifica no estar suficientemente informados de la problemática, necesidades, avances científicos, tecnológicos y especializados en la UNAMAD, puede dejar ver que existen algunos vacíos de información que la Universidad debería abordar.

Tabla 23 ¿Es consciente de la visión que persigue el profesional en contabilidad?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Muy Poco	1	3.0 %	3.0 %
Poco	7	21.2 %	24.2 %
Suficientemente	15	45.5 %	69.7 %
Completamente	10	30.3 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

Como se observa en la Tabla 23, sobre la enfoque que busca un graduado en contabilidad



un 75.8 % tienen claro cuál es la visión que se busca en su carrera, desglosándolo en: suficientemente (45.5 %) y completamente (30.3 %), los que son poco conscientes se ubican en un 21.2 % y nada conscientes en 3 %.

Tabla 24 ¿Es consciente de la misión que tiene el profesional en Contabilidad?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Muy Poco	1	3.0 %	3.0 %
Poco	2	6.1 %	9.1 %
Suficientemente	15	45.5 %	54.6 %
Completamente	15	45.4 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

Se observa en la Tabla 24, en referencia al cometido que representa la carrera de Contabilidad el 90.9 % de los egresados expresa tener claro esta misión, un 45.4 % completamente y un 45.5 % suficientemente. Quedando un 9.1 % de los encuestados que es poco consciente (6.1 %) o muy poco consciente (3 %) de dicha misión. La misión del egresado en Contabilidad de según los documentos formales de la Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAMAD es: desempeñar un rol dinámico en la ejecución de los procedimientos de información económico, patrimonial y financiero de las sujetos jurídicos donde ejerza sus funciones profesionales.



4.8.7. Resultados de formación profesional – plan de estudios – marco conceptual

Tabla 25 ¿Tiene una concepción clara de la Escuela Profesional de Contabilidad?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Muy Poco	2	6.1 %	6.1 %
Poco	8	24.2 %	30.3 %
Suficientemente	16	48.5 %	78.8 %
Completamente	7	21.2 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

Se aprecia en la Tabla 25 que el 69.7 % de los egresados dicen tener claro el concepto de lo que es la Escuela Profesional de Contabilidad, 21.2 % lo ubican en completamente y el 48.5 % en suficientemente, contra un 30.3 % que señala dudas sobre esta idea, colocando su conocimiento sobre ella en; poca o muy poca claridad al respecto. Es decir, la tercera parte de estos profesionales desconocen el concepto fundamental de la Escuela Profesional de Contabilidad.

Tabla 26 ¿Conoce y comprende el currículo de la Escuela Profesional de Contabilidad?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Nada	1	3.0 %	3.0 %
Muy Poco	1	3.0 %	6.0 %
Poco	10	30.3 %	36.3 %
Suficientemente	18	54.5 %	90.8 %
Completamente	3	9.2 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

La Tabla 26 muestra que el 63.7 % de los encuestados entiende el currículo de la Escuela Profesional de Contabilidad, y un 36.3 % no tiene muy claro el plan de estudios de esta ca-



rrera, ahora bien, también se puede ver en la tabla que el 84.8 % tiene alguna comprensión sobre este currículo, poniéndolo en 54.5 % como suficientemente y un 30.3 % en poca comprensión, quedando un 9.2 % que lo conoce y comprende completamente y un 6 % que ignoran en gran medida el currículo de la carrera.

Tabla 27 ¿Conoce y comprende el campo ocupacional y acción académico-profesional del Contador Público?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Poco	2	6.1 %	6.1 %
Suficientemente	21	63.6 %	69.7 %
Completamente	10	30.3 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

La Tabla 27 muestra con claridad que la gran mayoría de los egresados 93.9 % dicen comprender el campo ocupacional del Contador Público, un 63.6 % lo conoce suficientemente y un 30.3 % completamente; se puede decir que el grupo de encuestados tiene una base clara sobre donde son necesarios sus servicios profesionales en el campo laboral.

Tabla 28 ¿Conoce y comprende las características actitudinales, aptitudinales, científicas y tecnológicas del Contador Público?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Muy Poco	1	3.0 %	3.0 %
Poco	2	6.1 %	9.1 %
Suficientemente	23	69.7 %	78.8 %
Completamente	7	21.2 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

Como se observa en la Tabla 28, el 90.9 % de los encuestados entiende que particulari-



dades debe presentar un profesional de la contaduría pública en su desempeño laboral, calificándolo en: 21.2 % que lo señala en el rango completamente y un 69.7 % lo indica en suficientemente; solo el 9.1 % dice comprenderlo poco o muy poco.

4.8.8. Resultados de formación profesional – plan de estudios – marco estructural

Tabla 29 ¿Conoce los criterios académicos del plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAMAD?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Nada	1	3.0 %	3.0 %
Muy Poco	7	21.2 %	24.2 %
Poco	14	42.4 %	66.7 %
Suficientemente	10	30.3 %	97.0 %
Completamente	1	3.0 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

La Tabla 29 muestra que el 93.9 % se ubica en los valores medios de la encuesta, o sea: suficientemente, poco y muy poco (30.3 % , 42.4 % y 21.2 %) lo que indica que algo conocen sobre los criterios académicos del plan de estudios, ahora bien, la tabla también indica que el conocimiento se enfoca más hacia el poco conocimiento con un 66.7 % calificándolo de poco (42.4 %), muy poco (21.2 %) o nada (3 %), existiendo desconocimientos y vacíos de información sobre los criterios académicos existentes en la estructuración del plan de estudios



Tabla 30 ¿Domina las asignaturas de las áreas de formación general y humanística, investigación, profesional general y profesional de especialidad en contabilidad?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Muy Poco	1	3.0 %	3.0 %
Poco	11	33.3 %	36.4 %
Suficientemente	21	63.6 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

En la Tabla 30 se observa que no hubo algún encuestado que dijera dominar completamente las asignaturas del plan de formación de la especialidad, ya esto evidencia un dato a revisar en la estructura del plan de estudio. También nos indican los datos que el 63.6 % de los egresados indica dominar suficientemente los temas de la carrera y el 36.4 % testifica que califican de poco o muy poco el dominio de las asignaturas del plan de estudios. Con estos datos se puede observar que un tercio de los encuestados no domina las materias que imparten en la carrera.

Tabla 31 ¿Ha cumplido satisfactoriamente con las asignaturas del área de prácticas-pre-profesionales y el área de actividades y talleres?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Poco	4	12.1 %	12.1 %
Suficientemente	12	36.4 %	48.5 %
Completamente	17	51.5 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

Como se observa en la Tabla 31, el 87.9 % de los profesionales encuestados indican efectuaron el cumplimiento satisfactorio de los cursos del área de prácticas pre-profesionales calificándolo en completamente (51.5 %) y suficientemente (36.4 %). El 12.1 % dice haber



cumplido con poca satisfacción estas prácticas pre-profesionales, en este caso (12.1 %) se debe revisar los criterios de selección de la ejecución de estas prácticas, para lograr mejorar el nivel de satisfacción en la formación de los egresados en lo que es su primer acercamiento a una experiencia laboral.

Tabla 32 ¿Considera que la malla curricular de la Escuela Profesional de Contabilidad es adecuada?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Muy Poco	12	36.4 %	36.4 %
Poco	18	54.5 %	90.9 %
Suficientemente	3	9.1 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

En la Tabla 32 se aprecia que el 90.9 % de los profesionales encuestados no valoran de forma positiva la malla curricular utilizada en la Escuela Profesional de Contabilidad catalogándola de poco o muy poco adecuada. Tampoco fue valorada por ninguno de los encuestados como completamente adecuada y solo un 9.1 % la considera suficientemente adecuada. Los datos muestran que la malla curricular que presenta la Escuela Profesional de Contabilidad no satisface las expectativas de los egresados.



4.8.9. Resultados de formación profesional – plan de estudios – marco estratégico

Tabla 33 ¿Considera que la Escuela Profesional de Contabilidad posee los recursos humanos suficientes y adecuados?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Muy Poco	13	39.4 %	39.4 %
Poco	16	48.5 %	87.9 %
Suficientemente	4	12.1 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

La Tabla 33 refleja que el 87.9 % de los encuestados indican que la capacidad en cuanto a recursos humanos que posee la escuela profesional de contabilidad es insuficiente: calificándola como: poca suficiencia o adecuación de recursos (48.5 %) o muy poca suficiencia o adecuación de recursos (39.4 %). Existe una valoración negativa respecto a la suficiencia y adecuación de los recursos humanos que esta casa de estudios debe considerar para sus futuras proyecciones.

Tabla 34 ¿Considera que la Escuela Profesional de Contabilidad posee los recursos físicos, logísticos, materiales y tecnológicos suficientes y adecuados?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Nada	2	6.0 %	6.0 %
Muy Poco	15	45.5 %	51.5 %
Poco	15	45.5 %	97.0 %
Suficientemente	1	3.0 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

Como se observa en la Tabla 34, Un gran porcentaje de los egresados (97 %) ve de forma negativa las capacidades físicas y tecnológicas de la escuela de contabilidad definiéndola como: poco, muy poco y nada suficientes y adecuados para las necesidades de la Escuela



Profesional. Apenas un 3 % la considero suficientemente y ni un solo encuestado la califico de completamente suficiente y adecuada.

Tabla 35 ¿Considera que la Escuela Profesional de Contabilidad posee los recursos económicos suficientes y adecuados?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Nada	3	9.1 %	9.1 %
Muy Poco	14	42.4 %	51.5 %
Poco	10	45.5 %	97.0 %
Suficientemente	16	3.0 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

Como se observa en la Tabla 35, un 97 % de los profesionales encuestados opina que los recursos son pocos suficientes (45.5 %), muy pocos suficientes (42.4 %) o prácticamente sin recursos (9.1 %). Se debe aclarar que la Universidad es nacional y los recursos son aportados en casi su totalidad del Estado. Se debe suponer que existen muchas restricciones presupuestarias en el proceso de formación de los estudiantes.

Tabla 36 ¿Considera que la Escuela Profesional de Contabilidad alcanza los resultados esperados en el cumplimiento de su plan de estudios?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Nada	1	3.0 %	3.0 %
Muy Poco	8	24.2 %	27.3 %
Poco	19	57.6 %	84.8 %
Suficientemente	5	15.2 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

La Tabla 36 sugiere que un 84.8 % de los egresados dice que es poco (57.6 %), muy poco (24.2 %) o prácticamente no se logran los resultados esperados en el cumplimiento del



plan de estudios. Un 15.2 % piensa que se alcanzan suficientemente los resultados, al no lograrse los objetivos de formación profesional de los egresados se ve afectada sus posibilidades de inserción laboral.

4.8.10. Resultados de formación profesional – plan de estudios – marco prospectivo

Tabla 37 ¿Percibe que el plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad se evalúa periódicamente?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Nada	8	24.2 %	24.2 %
Muy Poco	16	48.5 %	72.7 %
Poco	7	21.2 %	93.9 %
Suficientemente	2	6.1 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

Como se observa en la Tabla 37, un 93.9 % de los encuestados ve con pesimismo la revisión periódica de los planes de estudio, piensa que los planes de estudio no son evaluados calificándolo como: el 21.2 % que es poca la evaluación, el 48.5 % que es muy poco y un 24.2 % considera que no se hace ningún tipo evaluación, llevando a la institución a una desactualización constante de su plan de estudios.

Tabla 38 ¿Percibe que el plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad se está innovando constantemente?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Nada	9	27.3 %	27.3 %
Muy Poco	8	24.2 %	51.5 %
Poco	13	39.4 %	90.9 %
Suficientemente	3	9.1 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	



En la Tabla 38 se ve que la gran mayoría (90.9 %) cree que el plan de estudios se ha ido des-actualizando paulatinamente, viendo que el proceso de innovación en él es poco (39.4 %), muy poco (24.2 %) o no se efectúa ninguna innovación (27.3 %). Estos resultados sugieren una actualización o renovación de los planes de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad en la UNAMAD.

4.8.11. Valoración final de la formación profesional en sus dos dimensiones: perfil profesional y plan de estudios

En la evaluación efectuada a la formación profesional por los egresados (2014-2015) de la Escuela Profesional de Contabilidad, se señalan puntajes determinados según la escala de Likert en las dimensiones e indicadores propuestas en la encuesta. A continuación se presentan los resultados de esta valoración.

Tabla 39 Valoración de la formación profesional

Valoración	Rango	Puntajes intervalo	Frecuencia	%
Alto	34	136-170	3	9.09 %
Medio	33	101-135	28	84.85 %
Bajo	33	68-101	1	3.03 %
Muy bajo	35	34-67	1	3.03 %
TOTAL			33	100.0 %

En la Tabla 39 se muestran los datos levantados muestran que un 93.94 % de los egresados encuestados ve de forma positiva la educación como preparación al ámbito profesional recibida en la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, ubicando esta valoración en 84.85 % en nivel medio y un 9.09 % en un



nivel alto, es decir, que a pesar de las valoraciones negativas aportadas por los egresados en algunas áreas de esta evaluación, ellos consideran que tanto el perfil profesional como el plan de estudios se adaptan a las exigencias del mercado laboral existente.

4.8.12. Resultados de inserción laboral – datos generales

Tabla 40 Edad

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
20 a 25 años	25	75.8 %	75.8 %
26 a 30 años	5	15.1 %	90.9 %
Más de 30 años	5	9.1 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

La Tabla 40 muestra que la mayor parte de los egresados encuestados (90.9 %) es menor de 30 años, abarcando las edades de 20 a 25 años (75.8 %) y 26 a 30 años (15.2 %), solo un 9.1 % es mayor de 30 años. Representando un grupo de personas bastante jóvenes con pocos años de haber egresado de la UNAMAD.

Tabla 41 Sexo

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Femenino	19	57.6 %	57.6 %
Masculino	14	42.4 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

En la Tabla 41, la relación presentada con referente al sexo de los egresados encuestados, como es de esperar, guarda equilibrio a la proporción existente en los estudiantes de la Escuela Profesional de Contabilidad, siendo 57.6 % de sexo femenino y 42.4 % masculino.

**Tabla 42** Ubicación de domicilio

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Puerto Maldonado	33	100.0 %	100.0 %

La Tabla 42 presenta que el total del grupo de encuestados residen en la ciudad de Puerto Maldonado, no existiendo dentro de este grupo egresados que vengan de otras provincias o que utilicen la ciudad de Puerto Maldonado de forma temporal

4.8.13. Resultados de inserción laboral – datos de empleo

Tabla 43 Empleo

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Si	30	90.9 %	90.9 %
No	3	9.1 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

Se aprecia en la Tabla 43, el 90.9 % de los encuestados en este momentos están insertos en el mercado laboral, todos ellos egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad en los años 2014-2015, estos datos muestran una alta tasa de empleabilidad para los titulados en la carrera de contabilidad de esta institución. Solamente un 9.1 % de ellos se halla en calidad de desempleado.

**Tabla 44** Tipo de empleo

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Independiente	3	9.1 %	9.1 %
Dependiente	28	81.8 %	90.9 %
No trabaja	3	9.1 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

Por su parte en la Tabla 44, el 90.9 % de los egresados está económicamente activo en un puesto de trabajo, en algunos casos como empleado dependiente (81.8 %) y en otros como trabajador independiente (9.1 %), en el campo laboral dependiente está representado por un 84.8 % y el independiente con un 9.1 %, los que se encuentran en fuentes de trabajo independiente por lo general ofertan sus servicios como consultores en el área contable y los que se encuentran en cargos de dependencia realizan actividades relacionadas con puestos de asistentes, técnicos o auxiliares en diversos centros de empresas privadas. Solo un pequeño porcentaje (9.1 %) se encuentra desempleado

Tabla 45 Sector laboral

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Público	8	24.2 %	24.2 %
Privado	22	66.7 %	90.9 %
No trabaja	3	9.1 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

La Tabla 45 muestra que el 66.7 % de los profesionales encuestados desempeña su actividad económica en el sector privado y el 24.2 % trabaja en el sector público. Las organizaciones de índole privado que ofertan empleo se encuentran divididas en pequeñas empresas y microempresas de las actividades económicas relacionadas con la agroindustria, la minería, el



área comercial y la prestación de servicios. Entre los organismos ofertantes de empleo en el sector público están: el gobierno regional, local y organismos desconcentrados.

Tabla 46 Ejercicio de la especialidad

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Si	30	90.9 %	90.9 %
No trabaja	3	9.1 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

Como se observa en la Tabla 46, el 90.9 % de los egresados desempeñan actividades relacionadas con su especialidad, en otras palabras, sus puestos de trabajo están relacionados con ciencias contables y financieras, esta información repercute de especial importancia porque demuestra que hay una gran demanda en el mercado laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad, dejando claro que la empleabilidad de estos profesionales en el mercado laboral contable es alta.

Tabla 47 Cargo que desempeña

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Contador	1	3.0 %	3.0 %
Asistente contable	16	48.5 %	51.5 %
Técnico contable	1	3.0 %	54.5 %
Auxiliar contable	5	15.2 %	69.7 %
Otro cargo	7	21.2 %	90.9 %
No trabaja	3	9.1 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

En la Tabla 47 se muestra que el 69.7 % de los egresados se encuentran en actividades que tienen correspondencia con la carrera de contabilidad, presentando mayores porcentajes de participación los asistentes contables (48.5 %) y los auxiliares contables con 15.2 % de



participación, existiendo un 3 % con el cargo de contador y otro 3 % con el puesto de técnico contable. Se puede decir que existe un buen nivel de aceptación de los profesionales de contabilidad en el mercado laboral de Puerto Maldonado.

Tabla 48 Cargo que desempeña

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Nombrado	1	3.0 %	3.0 %
Contrato indefinido	6	18.2 %	21.2 %
Contrato temporal	21	63.7 %	84.9 %
Otro	2	6.0 %	90.9 %
No trabaja	3	9.1 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

Como se observa en la Tabla 48, el 63.7 % del grupo de profesionales encuestados se encuentran laborando bajo el esquema de contrato temporal, el 18.2 % se encuentra ubicado en el rango contrato indefinido, el 3 % bajo la figura de nombrado y el 6.0 % bajo otros modos de contratación. Siendo estas las convenciones más utilizadas al momento de ejecutar contratos de trabajo. Los contratos a tiempo determinado se ejecutan normalmente con una duración de un (1) año, siendo sustituido o no por un nuevo contrato al final de este período. en situaciones específicas los contratos son redactados con una duración de 3 o 6 meses, en función de las actividades a realizar y del cronograma de ejecución.

Tabla 49 Tiempo o jornada de trabajo

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Tiempo completo	19	57.6 %	57.6 %
Tiempo parcial	11	33.3 %	90.9 %
No trabaja	3	9.1 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	



Por otra parte, en la Tabla 49, el 57.6 % de los profesionales que suministraron la información realizan funciones laborales a tiempo completo, debiendo cumplir jornadas de 8 horas diarias. Un 33.3 % de estos profesionales trabajan en jornadas de tiempo parcial, Estando asociada trabajos contables independientes, en función a obligaciones contractuales con entidades privadas.

Tabla 50 Tiempo que trabaja en dicho empleo

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Menos de 6 meses	13	39.4 %	39.4 %
De 6 meses a 1 año	12	36.5 %	75.8 %
1 a 2 años	3	9.1 %	84.9 %
2 a 3 años	1	3.0 %	87.9 %
Más de 3 años	1	3.0 %	90.9 %
No trabaja	3	9.1 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

La Tabla 50 muestra que a mayor tiempo de permanencia en el cargo es mucho menor el porcentaje de trabajadores que se mantiene en el puesto de trabajo, también se observa que el 75.8 % de estos profesionales realizan sus funciones laborales con el empleador en un periodo menor a un año, lo que indicaría poca estabilidad laboral y una alta tasa de rotación de personal.



Tabla 51 Número de empleos posteriores al egreso de la carrera

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Uno solo	22	66.7 %	66.7 %
Dos a 3 empleos	8	24.2 %	90.9 %
Ninguno	3	9.1 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

Como se observa en la Tabla 51, para el 66.7 % de los titulados encuestados de la Escuela Profesional de Contabilidad este viene siendo su primer empleo, y de ellos, un 24.2 % está prestando servicio en su segundo y tercer empleo. Con esta información se deduce que una buena parte de estos egresados de los años 2014-2015 están laborando por primera vez con un (1) años o menos de actividad productiva laboral.

Tabla 52 Tiempo que demoró en encontrar el primer empleo después del egreso

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Menos de 1 mes	16	48.5 %	48.5 %
De 1 a 3 meses	12	36.4 %	84.9 %
3 a 6 meses	1	3.0 %	87.9 %
6 a 1 año	1	3.0 %	90.9 %
No trabaja	3	9.1 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

Se observa en la Tabla 52 que el 84.9 % de los entrevistados encontraron empleo en menos de tres meses de haber culminado sus estudios, de ellos un 48.5 % tuvo su primer empleo en un periodo menor a un mes después de haberse titulado, podría decirse que inmediatamente después de haber egresado de la Universidad. Con esta información se puede afirmar que existe un mercado laboral activo para los egresados de la escuela profesional de contabilidad.

**Tabla 53** Forma en que accedió a dicho empleo

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Por prácticas preprofesionales	18	54.6 %	54.6 %
Por concurso público	4	12.1 %	66.7 %
Por recomendación de amistades	8	24.2 %	90.9 %
No trabaja	3	9.1 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

En la Tabla 53 se sugiere que la importancia de las prácticas pre- profesionales se ve reflejada en esta tabla, ya que más de la mitad de los egresados obtuvo su primer empleo a través de esta vía (54.6 %), convirtiéndose en la primera alternativa para acceder al mercado laboral, una segunda ruta para ingresar al mundo laboral es por la recomendación de amistades o familiares (24.2 %) y por último en la participación en un concurso público (12.1 %). Siendo todas las opciones válidas para la obtención de un empleo.

Tabla 54 Satisfacción laboral

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Satisfecho	27	81.8 %	81.8 %
Insatisfecho	3	9.1 %	90.9 %
No trabaja	3	9.1 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

La Tabla 54 presenta que el 81.8 % de los entrevistados dicen estar satisfechos con el empleo que desempeñan, tan solo un pequeño grupo que representa el 9.1 % objetan el no estar satisfechos con su ocupación actual. Siendo muy entendibles estas expresiones tomando en cuenta que para la mayoría se trata de su primera experiencia laboral.

**Tabla 55** Motivos de la insatisfacción laboral

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Baja remuneración	5	15.2 %	81.8 %
Trato personal inadecuado	1	3.0 %	18.2 %
Insuficiente equipamiento	2	6.1 %	24.2 %
Otros	2	6.1 %	30.3 %
Ningún motivo de insatisfacción	20	60.5 %	90.9 %
No trabaja	3	9.1 %	100.0 %
TOTAL	33	100.0 %	

En la Tabla 55 se ve que el 60.5 % de los titulados de la Escuela Profesional de Contabilidad que están activos laboralmente indican que no tienen ningún motivo de insatisfacción en el trabajo. En cambio un 30.3 % dice tener algunos motivos de insatisfacción en el trabajo, calificándola en: baja remuneración (15.2 %), insuficiente equipamiento (6.1 %), trato personal inadecuado (3 %) y otros motivos (6.1 %). Siendo la baja remuneración el factor causante del mayor porcentaje de insatisfacción entre los encuestados.

4.8.14. Resultados de inserción laboral – grado de inserción laboral

Tabla 56 Motivos de la insatisfacción laboral

Niveles	Rango	Intervalo de puntajes	Frecuencia	%
Inserción laboral alta	11	46–56	13	39.39 %
Inserción laboral regular	11	35–45	18	54.55 %
Inserción laboral baja	0	24–34	0	0.00 %
Inserción laboral muy baja	11	13–23	2	6.06 %
TOTAL			33	100.0 %

La Tabla 56 muestra que en los datos levantados a través de las encuestas realizadas, dan como resultado un 54.55 % el grado de inserción laboral más destacable en la ta-



bla, ubicando a los titulados egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAMAD en la categoría de: Inserción laboral regular. Es decir: donde la mayoría de los egresados desempeñan algún puesto en el campo laboral, ya sea a través de una relación de subordinación con un patrono o ejecutando un emprendimiento o servicio que los hace independientes, realizando tareas específicas de su especialidad, ejerciendo actividades relacionadas con procesos contables o ligados a la carrera de contabilidad, con forma de contratación predominante transitoria, a tiempo completo o ocupando solo parte de la jornada laboral, la actividad económica la vienen realizando en un periodo menor a un año, representando en la mayoría de los casos la primera experiencia laboral, habiendo obtenido esta experiencia laboral en un lapso inferior a los tres meses después finalizar sus estudios en la Escuela Profesional, correspondiendo a las practicas pre profesionales el método de inserción laboral más utilizados por este grupo de egresados, otros métodos utilizado por estos egresados para la incorporación al campo laboral es una valoración positiva expresada a través de las recomendaciones y por último la opción de concursos públicos también representó una alternativa para el ingreso a la actividad económica laboral, un grupo mayoritario de los encuestados dice estar complacido con la práctica laboral desempeñada, y un porcentaje menor pero importante ve las bajas remuneraciones como un factor de insatisfacción.

En el grado de: alta inserción laboral aparece el 39.39 % de los egresados encuestados, para quienes todos los indicadores evaluados proyectan derivaciones ventajosas y satisfactorias. Por último, según el grado de inserción laboral, un pequeño porcentaje (6.6%) de



los egresados, están calificados de: muy baja, es decir, en este momento no tienen empleo.

4.9. Contrastación de hipótesis

4.9.1. Correlaciones estadísticas entre las variables

Tabla 57 Matriz de correlación entre las variables

Rho de Spearman	Formación profesional		Formación profesional (Agrupada)	Inserción laboral (Agrupada)
		Coeficiente de correlación	1,000	,877**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Inserción laboral	Coeficiente de correlación	,877**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

**.

 La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se observa en la Tabla 57, se tiene Rho igual a 0,877, lo cual muestra una correlación positiva alta entre la formación profesional y la inserción laboral, al 0.000 de nivel de significación (menor a 0.05), lo que enlaza las variables, creando una relación entre los conocimientos, aptitudes y habilidades aprendidas en la escuela profesional de contabilidad y el perfil profesional buscado por el mercado laboral existente, facilitando así la inclusión de los egresados en la masa laboral activa dentro de la economía local. Dicho de otra manera, el nivel de inserción laboral lograda por los egresados posee una dependencia alta con la formación profesional definida por la Escuela Profesional de Contabilidad.



4.10. Discusión

Con los datos arrojados en la aplicación de la encuesta a los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad, en relación a la formación profesional y la inserción laboral, se evidencia su percepción de que existe coherencia entre la formación profesional impartida por la UNAMAD y la inserción laboral alcanzada por los egresados, es decir, que existe una articulación aceptable entre ambas variables.

Analizados desde un punto de vista descriptivo, cuantitativo y teniendo en cuenta que la gran mayoría de los egresados han entrado a integrar plazas relacionadas a las competencias financieras y contables, generando esto una inserción positiva en la distribución del empleo local.

Sin embargo, al ordenar la correlación estadística entre: formación profesional e inserción laboral, y estableciendo la afinidad de estos con el nivel de empleo, se halló una correlación positiva alta entre las variables de estudio ($Rho = 0,877$), a su vez atinamos una correlación dispersa entre el plan de estudios y la inserción laboral, es decir, estas variables no están relacionadas linealmente. Y por último al ver la afinidad existente entre el perfil profesional y el plan de estudios, encontramos una correlación positiva fuerte ($r = 0.590$), es decir, que en la valoración que dan los egresados a estas variables se crea una correlación positiva lineal generando una evolución compartida entre estas estas subdimensiones.

Existe una apreciación favorable de los egresados en relación a la formación profesional



recibida en la escuela superior de contabilidad, además de presentar una inserción laboral que se puede calificar mayoritariamente en los rangos de regular y alta. Las correlaciones entre la formación profesional y la inserción laboral, especialmente entre el perfil profesional y la inserción laboral si bien son positivas se presentan muy débiles, las correlaciones entre el perfil profesional y el plan de estudios son positivas y fuertes. A pesar de lo dicho, las correlaciones entre el plan de estudios y la inserción laboral no son significativas, y desde la visión de los egresados existe una mayor conexión entre el perfil profesional y la inserción laboral que entre el plan de estudios y la inserción laboral.

4.11. Comparación con otros estudios

Luciano (2007), hace una comparación entre distintos planes de estudio comparando la formación profesional de Contabilidad impartida en recintos universitarios de: Brasil, España y Portugal, contrastándolo con las exigencias del mercado laboral, muestra variaciones notables ofrecidas en las casas de estudio de esos países en referencia a las matrices curriculares, compartiendo el calificativo común de una inadecuada formación de conocimientos y capacidades que permita el desenvolvimiento competitivo en un mercado globalizado, esto se debe al desequilibrio existente entre los contenidos curriculares y las exigencias del mercado de trabajo; este estudio no realiza comparación alguna con otras casas de educación superior, ya que se refiere a un caso de estudio, pero según los datos aportados por los encuestados la estructura curricular que presenta la Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAMAD, responde a las exigencias del mercado laboral local, tomando en cuenta que la gran mayoría de los egresados de los años 2014-2015 están eco-



nómicamente activos desempeñando algún puesto de trabajo.

En relación al trabajo realizado por Echavarría Sánchez (2009), en el cual se definen las relaciones causales de los profesionales de Contaduría y Administración y el mercado de trabajo existente en la ciudad de Victoria, en Tamaulipas, México, Echavarría manifiesta que las posibles fuentes de empleo para el profesional de la contaduría son: desempeñarse como autónomo, trabajar en el sector público, laborar en el sector privado o la docencia, habiendo semejanzas con la presente investigación, ya que los datos muestran que los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAMAD, tienen la posibilidad de elegir realizar su actividad laboral en el sector público o privado, o como profesionales de libre ejercicio, o sea independientes. Echavarría indica además que quien tiene mayores ofertas en puestos de empleo para los profesionales en contabilidad es el sector privado; en el caso de los egresados de la escuela profesional de contabilidad de la UNAMAD, se puede decir que la mayor fuente de empleo (66.7 %) la representa el sector privado. Mientras que en el área pública laboran solamente un 24.2 %. En el trabajo de Echavarría se destaca las pocas posibilidades de encontrar un empleo en áreas relacionadas a la contabilidad, por el contrario, en el presente estudio los profesionales de contaduría encuestados, están siendo ocupados en fuentes de empleo relacionadas con su especialidad (90.9 %).

Finalmente, en el estudio de Echavarría se tiene a la labor social que se hace en las empresas como la primera opción de acercamiento productivo de los estudiantes de contabilidad y muestra como segunda oportunidad las prácticas profesionales. En nuestro caso, las practicas preprofesionales (54.6 %) fue el procedimiento más utilizado para lograr in-



gresar al mercado laboral, le sigue el conocer personas que te recomienden para el puesto (24.2 %) y por último participar en concursos públicos (12.1 %).

Respecto al trabajo presentado por Flores e Hidalgo (2013), del cual su objetivo fue determinar las principales competencias profesionales requeridas al Contador Público Colegiado en las Micro y Pequeñas Empresas del Perú, donde señala la necesidad de las micro y pequeñas empresas de los oficios de un Contador Público Colegiado para que lleve los libros contables y aplique la legislación fiscales, siendo solicitados estos servicios por lo general de forma parcial (57 %), incluso ocasional (29 %). Señala este estudio que tan solo un 14 % es requerido el servicio de estos profesionales tiempo completo, influenciados por una serie de factores como lo son: periodicidad de la demanda de estos servicios, nivel de ingresos, cultura empresarial y proyecciones de crecimiento de la empresa. En este trabajo se presentan algunas diferencias al expuesto por Flores y colaboradores, ya que según las encuestas aplicadas a los egresados de la escuela superior de contabilidad, estos profesionales se desempeñan como: asistencia contable (48.5 %) o auxiliar contable (15.2 %). Existiendo un grupo de profesionales que no trabajan en el área de contabilidad pero si cumplen funciones administrativas o de abastecimiento (21.2 %). Otro punto a destacar en este estudio es que el 57.6 % de los egresados de Contabilidad de la UNAMAD tienen empleos a tiempo completo, y un 33.3 % se desempeña en la modalidad de tiempo parcial.

El trabajo investigativo desarrollado con los egresados de los años 2014 y 2015 de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, ha sido conducido en función de establecer qué relación puede existir



entre la formación profesional y la inserción laboral, en él se pudo constatar que existe una correspondencia entre estas variables que se podría catalogar de positiva pero débil, principalmente entre el perfil profesional y la inserción laboral, esto evidencia que a mayor valoración del perfil profesional ocurre una mayor inserción laboral.

Comúnmente, el graduado egresado de la Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAMAD capta de forma positiva tanto el perfil profesional como del plan de estudios presentado por esta institución. Considera adecuado los conocimientos, actitudes, habilidades y competencias propuestas por la Escuela, además piensa que la estructura referencial, conceptual, estructural, estratégica y prospectiva del plan de estudios es acorde a las exigencias del mercado local de trabajo, todo esto en función de los datos aportados por los mismos egresados en la encuesta diseñada como instrumento de investigación.

En los datos obtenidos se calificó la inserción laboral como un nivel regular (54.55 %), existiendo además un grupo de egresados que lo colocaron en el grado de inserción laboral alta (39.39 %) siendo este el puntajes más elevado de la encuesta. Tan solo el 6.06 % de ellos, se encontraba sin empleo al momento de aplicar el instrumento de investigación.

4.12. Conclusiones

1. Los profesionales egresados de la UNAMAD en el área de contabilidad consideran que la formación impartida por esta casa de estudios diseñada en un perfil profesional y un plan de estudios, es calificada por la mayoría como media o regular (84.85 %), también siendo catalogada como alta por un 9.09 % de egresados. Solamente un 6.06 % de



egresados ve deficiente el programa de formación profesional existente en la Escuela y le da como puntuación: baja y muy baja. Estos resultados muestran un alto grado de satisfacción de los egresados en relación a la formación recibida.

2. Los datos de inserción laboral reportados en este estudio es considerada primeramente regular, así lo indica el 54.55 % de la información registrada, esta calificación nos señala que existe un alto grado de integración entre el egresado de Contabilidad de la UNAMAD y las condiciones laborales que existen en el mercado local de empleo. También entre los egresados encuestados hay un 39.39 % que dicen ponderar la inserción laboral como alta. Se mencionan las particularidades mas resaltantes arrojadas por este estudio en cuanto a inserción laboral: el 90.9 % está activo laboralmente, ejecutando un empleo de forma dependiente (81.8 %), teniendo como principal empleador el sector privado (66.7 %), desempeñando sus servicios en áreas relacionadas a su especialidad (90.9 %), en puestos de asistente contable o auxiliar contable (63.7 %), existiendo una relación laboral a través de contratos temporales (63.7 %) y en jornadas de trabajo completas (57.6 %).
3. Existe una relación estadística positiva y alta ($Rho = 0,877$) entre la formación profesional y la inserción laboral, fundamentalmente entre la ponderación del perfil profesional y la inserción laboral.



4.13. Recomendaciones

1. La Escuela Profesional de Contabilidad, la Facultad y la propia Universidad, deben tener como norte en sus prácticas cotidianas la revisión periódica de su diseño de formación profesional, especialmente lo relacionado al plan de estudios, esto como consecuencia del avance constante y continuo de los conocimientos, tecnologías y de los medios de comunicación e información, también las exigencias cambiantes y mercados emergentes hacen necesarios la actualización constante de la malla curricular. Esta evaluación del diseño curricular debe estar sustentada en la valoración de los egresados de la carrera, ya que ellos viven en carne propia las dificultades que encuentran en el mercado laboral y por supuesto en estos estudios se debe incluir también la percepción de los propios estudiantes de la escuela, de este modo tener la información pertinente que permita ratificar, modificar o cambiar los contenidos, estructuras, marcos referenciales, conceptuales, estructurales y estratégicos del plan de estudios, incluyendo en la evaluación la jerarquización de los desarrollados en contenidos en la malla curricular.
2. El conocimiento de los escenarios laborales es fundamental para los planes de actualización de la Escuela Profesional de Contabilidad, viendo esta premisa los estudios periódicos sobre las condiciones que presentan los egresados ante el tema de inserción laboral se hacen absolutamente necesarios, debiendo estar entre sus normales la realización de este tipo de investigación. Resultado de estos datos de investigación se puede crear un banco de información de empleabilidad, el cual se actualizaría con cada estudio realizado. Puede tomarse como aporte el diseño de los instrumentos utilizados



en este estudio, el cual consta de agregados: empleo actual, tipo de empleo, sector, especialidad laboral, cargo que desempeña, condición laboral, jornada laboral, sector en el que trabaja, antigüedad del empleo, número de empleos, tiempo que demoró en encontrar empleo, forma de acceso al empleo y grado de satisfacción o insatisfacción con su empleo.

3. Se exhorta la realización de otros estudios en esta área de investigación donde se aumente en tamaño y profundidad sus objetivos, para así establecer la relación estadística entre la inserción laboral y la formación profesional, agregando otras dimensiones de formación profesional como: el tiempo de estudios, las metodologías de enseñanza, el uso de tecnología, los métodos didácticos, la calidad de la docencia, el rendimiento académico de los estudiantes, entre otros, a fin de comprobar otras relaciones y/o componentes bilaterales o multilaterales, creando instrumentos confiables y de calidad que permitan el levantamiento de información datos cada vez más complejos y procesables, dando mayor exactitud y claridad a las relaciones estadísticas existente entre la formación profesional y la inserción laboral. Adicionalmente, se recomienda profundizar en los conocimientos entre la correspondencia existente sobre el plan de estudio y el proceso de formación-aprendizaje.

FORMACIÓN PROFESIONAL COMO FACTOR RELEVANTE PARA LA INSERCIÓN DE EGRESADOS EN EL CAMPO LABORAL

Se hace necesario conocer acerca de la orientación profesional, que es una de las preocupaciones e intereses que deben tener los jóvenes adolescentes, para que después puedan llevar una formación profesional a futuro.

La orientación profesional es un proceso complicado e incesante, en donde primero se debe de elegir y decidir la profesión a estudiar. En ello, los jóvenes estudiantes tienen la mayor responsabilidad en autodeterminar el aspecto profesional que se sienten implicados en su personalidad como persona; e incluso, deben conocer las características específicas de dicha profesión porque en ella a futuro desempeñarán en su campo laboral. De acuerdo con Mutango (2019), la orientación profesional debe verse como una vía necesaria para desarrollar interés en las profesiones, y ser un proceso concreto en la hora de determinar la formación profesional que uno quiere estudiar durante la etapa de su vida.

Ahora bien, después de ver sobre la importancia de la orientación profesional durante la etapa de los jóvenes adolescentes, ahora se verá acerca de la formación profesional. Según Sánchez *et al.* (2019), la formación profesional se ha visto envuelta en un sistema netamente educativo, cuya personalidad y currículo es propio del universitario que adquiere conocimientos y las destrezas que demandan los intereses laborales de las empresas ofertantes con respecto a su formación profesional. Vale decir, la preparación del egresado universi-



tario es considerado como un conjunto de aprendizajes que preparan al universitario para el mercado laboral, cuya instrucción al universitario no solo será de conocimientos, sino de métodos de didáctica y pedagógica más especializadas de interés para comprometerse con su labor en un puesto de trabajo.

Asimismo, la formación profesional se refiere a los estudios y aprendizajes direccionados hacia el universitario para la inserción, reinserción y modernización al mercado laboral, ante la base centrada de desarrollar conocimientos y aptitudes profesionales a lo largo de la enseñanza-aprendizaje adquiridos en una institución educativa superior. E inclusive, la formación profesional es un derecho netamente reconocido al interior de la Constitución Política del Perú, en la cual queda determinado que el objetivo de la educación es el desarrollo y progreso integral de la ciudadanía (Ramos *et al.*, 2019).

Es necesario destacar, las cualidades del universitario para el desarrollo de formación profesional, siendo estas imprescindibles para un adecuado proceso de formación profesional. Las cualidades del egresado profesional son tener una actitud positiva, el universitario posee los conocimientos necesarios para resolver las actividades y manifestar la disposición de ayudar a los demás; ser independiente, el universitario conserva conocimientos para desarrollar las actividades de labor; ser responsable, el estudiante muestra el compromiso frente a las responsabilidades de las actividades, ser organizado, el universitario tiene la habilidad de desarrollar las situaciones correctas para el desarrollo de las tareas de labor; ser laborioso, el universitario reacciona de modo cuidadoso para solucionar los



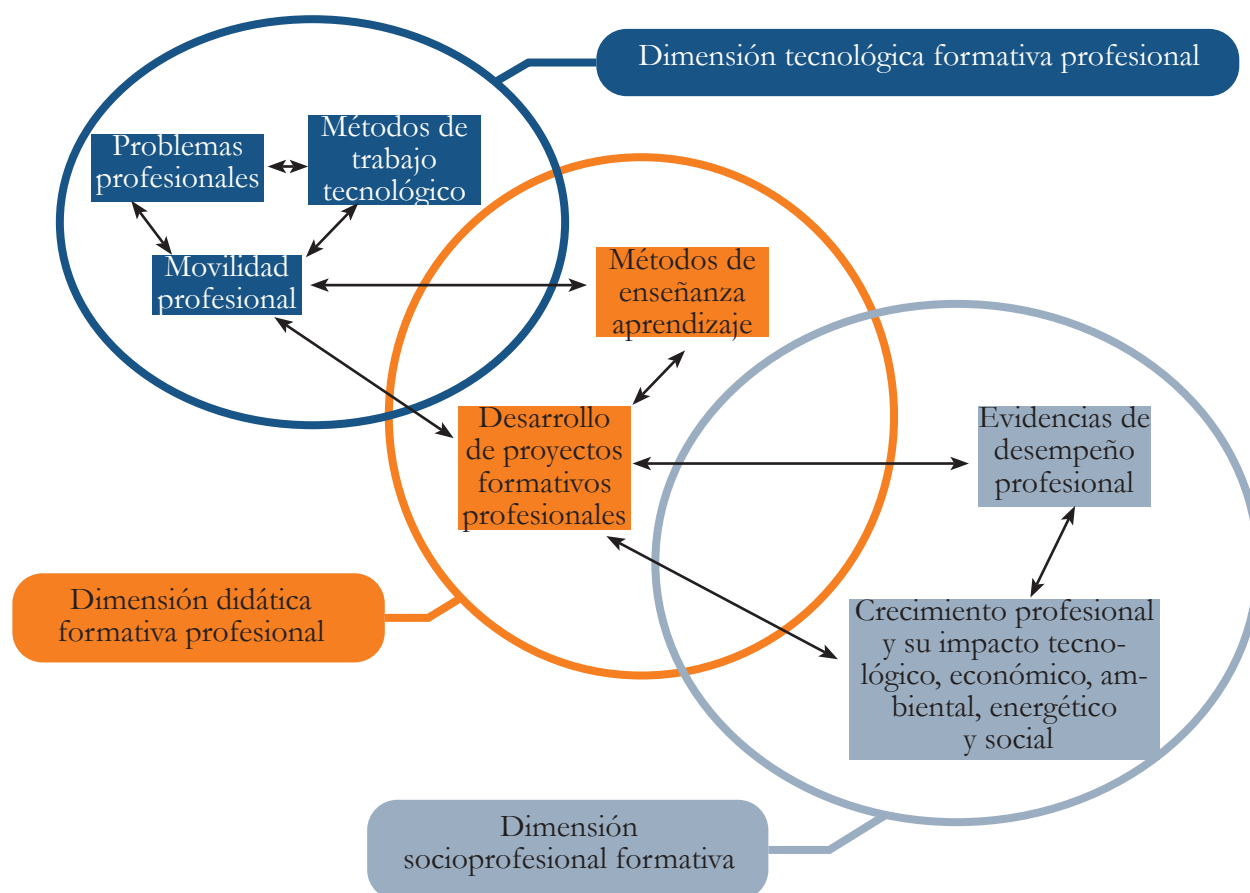
problemas de las actividades de trabajo; ser perseverante, el universitario muestra aspiraciones y motivaciones ante los logros de soluciones de problema (Leyva *et al.*, 2018). En ese sentido, el atributo del desarrollo de formación profesional tiene como finalidad lograr una concepción del mundo a través de la base sólida de todo el conocimiento científico inculcado de la institución educativa superior.

En otro aspecto, el cometido que tiene un sistema de formación para preparar profesionalmente a un individuo es crear las competencias necesarias en el universitario con relación a la educación sobre postulados políticos e ideológicos, procesos legales, teorías y modelos económicos, manejo de técnicas ambientales, habilidades para el emprendimiento, cualidades de líder, científico-tecnológico y un amplio perfil; todas estas formaciones mencionadas son pilares fundamentales que caracteriza y diferencia a la educación profesional de un egresado capaz, generador de confianza debido a su desarrollo personal.

Sin embargo, Alonso *et al.* (2020), señala que las siguientes dimensiones como: dimensión tecnológica formativa profesional está orientada hacia las tecnologías que posee el campo laboral, didáctica formativa profesional está orientada a sistematizar el proceso de contenidos de especialidad de la profesión para la inserción laboral y socioprofesional formativa está orientada hacia la apreciación del crecimiento profesional del egresado; ayudan al egresado para orientar y direccionar los pasos que definen la enseñanza-aprendizaje de su formación como graduado especializado. Cuya intención y dimension componen las esferas integradoras que establecen su direccionalidad de la formación profesional, permitiendo representar el método didáctico de formación del universitario.



Figura 3 Dimensiones del proceso de enseñanza-aprendizaje en la formación profesional



Nota. Tomado de Alonso *et al.*, (2020)

A través del trabajo de Gessler (2017), manifestó que los requisitos y exigencias del mercado laboral en condiciones de aptitudes y/o competitividades laborales han forzado a las instituciones educativas superiores (universidades) a perfeccionar la formación profesional para desarrollar una relación entre los estudios superiores y la práctica laboral. Surgiendo así, la necesaria procedencia de llevar una formación profesional a los universitarios para soslayar a los requisitos y exigencias de la inserción laboral dentro de las organizaciones.

Ahora bien, es necesario que los universitarios unan la formación general profesional que recibieron en la universidad con las competencias y habilidades específicas (proporciona



en el centro laboral), con la intención de formar profesionales con mejores competencias, que ayuda a contribuir a disminuir en menor tiempo la inserción laboral. Por ello, se debe tener en consideración que el procedimiento de la inserción laboral no dependerá solo de formación profesional que recibieron de la universidad, sino que además confluyen otros factores como sociales, económicos, competencias cognitivas e interrelacionales que posibilita la inserción laboral (Flores y Vigier, 2020).

Por otro lado, mediante el estudio de Brunet y Rodríguez (2017) demostraron que la experiencia adquirida dentro del trabajo afecta de manera positiva y beneficiosa en el futuro del universitario, ya que ayuda que el egresado universitario participe de modo activo en el campo laboral. Vale decir, cuanto mayor experiencia laboral tenga el egresado mayores oportunidades de trabajo conseguirá; e incluso, tendrá mayor posibilidad de aumentar sus pretensiones salariales.

Otra perspectiva, los jóvenes quienes deciden desarrollar una formación profesional entran en competición con los jóvenes vulnerables que aún no están cualificados, siendo que ellos, arriban su puesto de trabajo, Cuya finalidad de acceder de modo inmediato la experiencia laboral dado que son pocos la inserción laboral para los jóvenes e incluso la crisis económica se viene acrecentando en cada país. En este contexto, la formación profesional de los universitarios alcanza un papel muy relevante e importante, ya que instituye el soporte primordial para que los jóvenes universitarios puedan conseguir conocimientos y fortalecer las cualificaciones para insertarse en el mercado laboral (Fernández *et al.* 2019).



Indudablemente, que para lograr la inserción laboral de los egresados, un factor relevante viene a ser, el sistema de formación profesional implementado en su casa de estudios, siendo temas controvertidos para el sistema de educación y la sociedad. Por un lado, la formación profesional es prioritario para obtener conocimientos científicos y competencias de una especialidad de profesión durante la formación profesional. Por otro lado, a través de la etapa formativa profesional del universitario existe mayores oportunidades en la inserción del mundo laboral.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, L.; Cruz, M. y Olaya, J. (2020). Dimensiones del proceso de enseñanza-aprendizaje para la formación profesional. *Luz*, vol. 19, núm. 2, 2020. Universidad de Holguín. <https://www.redalyc.org/journal/5891/589164533003/589164533003.pdf>
- Anaya, A. y Arévalo, B. (2019). Significado del trabajo en graduados universitarios en Latinoamérica durante el periodo de 2014-2019: una revisión sistemática de la literatura. [tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional UCC. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/16214/1/2019_significado_graduados.pdf
- Astrulla, Y. (2017). Análisis de la situación laboral de los graduados universitarios de la facultad de Ingeniería Económica de la UNA-Puno, año 2017. [tesis de titulación, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNA. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6937/Astrulla_Cuba_Yuleisy_Yaniree.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Beier, M. Young, C. y Villado, A. (2017). “Job knowledge: its definition, development and measurement”. En *The SAGE handbook of industrial, work and organizational psychology*. D. Ones, N. Anderson, H. Sinangil y C. Viswesvaran (eds.). https://books.google.com.pe/books?id=tiZFDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=The+SAGE+Handbook+of+Industrial,+Work+%26+Organizational+Psychology,+3v&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=The%20SAGE%20Handbook%20of%20Industrial%2C%20Work%20%26%20Organizational%20Psychology%2C%203v&f=false



- Brunet Icart, I. y Rodríguez-Soler, J. (2017). 'The VET' system and industrial SMEs: the role of employees with VET' qualifications in innovation processes. *Journal of Vocational Education and Training*, 69(4), 596- 616. doi: <http://doi.org/10.1080/13636820.2017.1322130>
- Cabrera, C. y González, J. (s. f.). Informe sobre capital humano: España. Universidad Autónoma de Madrid. https://www.academia.edu/download/65938304/cap_humano.pdf
- Cárcamo, B. (2020). Classifying written corrective feedback for research and educational purposes: A typology proposal. *Profile: Issues in Teacher's Professional Development*, 22 (2), 211-221. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/profile/article/view/79924/75383>
- Castillo, C.; Ortiz, A. y Gómez, R. (2021). Situación del mercado laboral de economistas egresados de la UNAM Managua/FAREM-Estelí. *Revista Multi-ensayos*. <https://www.lamjol.info/index.php/multiensayos/article/view/12156/14064>
- Chero, J. (2019). Gestión de una educación emprendedora en la formación personal autogestionaria del ingeniero mecánico en la Universidad Nacional del Santa-Chimbote. [tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional UNPRG. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7774/BC-2882%20CHERO%20BALLENA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- Choza, J. (2016). Manual de antropología filosófica. Editorial Thémata . Segunda edición. España. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/45303/Manual%20de%20Antropolog%C3%ADa%20Filos%C3%B3fica%20%282%C2%AA%20ed.%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ciruela, A., Cuadrado, M. y Plaza, J. (2016). La economía social como alternativa de auto-empleo. El perfil del emprendedor/a en las sociedades laborales andaluzas. *Revesco*, 122, 59-85. http://dx.doi.org/10.5209/rev_REVE.2016.v122.52019
- Concepción, M. y Rodríguez, F. (2016). Gestión curricular en la adaptación al enfoque de competencias. *Revista Opción*, 32 (11), 315-335. <https://www.redalyc.org/pdf/310/31048902020.pdf>
- Corcino, F.; Chamoli, A.; Otalora, C. y Melgarejo, M. (2021). El modelo sistémico de aprendizaje y enseñanza, como apoyo en la inserción laboral. *Revista Investigación Valdizana*, 15 (1), 31-40. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586066115004/586066115004.pdf>
- Del Cerro, F. y Ramón, F. (2017). Compromiso y empleabilidad de los recién titulados de formación profesional. Conclusiones para un rediseño de la modalidad formativa. *Revista de Educación a Distancia* (54), <http://dx.doi.org/10.6018/red/54/12>



Dirección General de Educación Superior (2019). Manual para el diseño y actualización de planes de estudio de nivel superior. Universidad de Colima. https://portal.ucol.mx/content/docrevista/documento_1125.pdf

Echavarria Sanchez, A.:(2009). Mercado de trabajo para los profesionistas de la Contaduría y la Administración: Una visión global y el caso de Cd. Victoria” en Observatorio de la Economía Latinoamericana, N 109, 2009. Texto completo en <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2009/aes.htm>

Fernández, A.; García, J. y García, M. (2019). La formación profesional básica, una alternativa para atender las necesidades educativas de los jóvenes nen riesgo social. *Revista de Humanidades* 36, 211-232. file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-LaFormacionProfesionalBasicaUnaAlternativaParaAten-6882287.pdf

Flores, G. y Vigier, H. (2020). El impacto del modelo educativo dual en la formación profesional del estudiante. *Revista Colombiana de Educación* (78), 173-206. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcde/n78/0120-3916-rcde-78-173.pdf>

Flores Konja, A. A., y Hidalgo Tupia, M. A. (2013). Principales competencias profesionales requeridas al contador público colegiado por las micro y pequeñas empresas del Perú. *Quipukamayoc*, 21(39), 13–18. <https://doi.org/10.15381/quipu.v21i39.6266>



- Fresno Chávez, C. (2017). La Formación de Valores: reto del Siglo XXI. Editorial Universitaria. La Habana, Cuba. <https://docplayer.es/77726956-La-formacion-de-valores-reto-del-siglo-xxi.html>
- Frey, D. y MacNaughton, G. (2016). A human rights lens on full employment and decent work in the 2030 sustainable development agenda. *Journal of Workplace Rights*, 1-13. <https://doi.org/10.1177/2158244016649580>
- García, J.; Durán, S.; Parra, M. y Martínez, H. (2018). Inserción, integración y equidad en el ámbito laboral: escenario empresarial posconflicto en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, XXIV (3), 36-49. file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-InsercionIntegracionYEquidadEnElAmbitoLaboral-7025046.pdf
- García, M. y Cárdenas, E. (2018). La inserción laboral en la Educación Superior. La perspectiva latinoamericana. *Revista Educación XXI*, 21 (2), 323-347. <http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/16209/18088>
- Gessler, M. (2017). The lack of collaboration between companies and schools in the German Dual Apprenticeship System: historical back-ground and recent data. *International Journal for Research in Vocational Education and training*, 4 (2), 164-195. <https://journals.sub.uni-hamburg.de/hup2/ijrvet/article/view/256/64>



González-Páramo, J. (2018). Cuarta revolución industrial, empleo y estado de bienestar.

Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, 95, 89-113. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7426102&orden=0&info=link>

Guevara, M. (2015). La carrera profesional desde la perspectiva del estudiante uni-

versitario. *Sapientia Organizacional*, 2 (4), 105-118. <https://www.redalyc.org/pdf/5530/553056600005.pdf>

Haro, M. (2021). La formación técnico-productiva y la inserción laboral de los egresados

de los CETPROS-UGEL 02 Lima, periodo 2018. [tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional UIGV. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5662/TESIS_HARO%20ECHEGARAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

He, D. y Mchenry, P. (2016). Does formal employment reduce informal caregiving? *Health*

Economics, 25, 829-843. <https://doi.org/10.1002/hec.3185>

Hernández, L. y Chilón, J. (2021). Formación académica e inserción laboral de los egre-

sados de la escuela académico profesional de Sociología de la UNC 2014-2018.

[tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional UNC. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/4374/FORMACI%c3%93N%20ACAD%c3%89MICA%20E%20INSERCI%c3%93N%20LABORAL%20DE%20LOS%20EGRESADOS%20DE%20LA%20EAP%20DE%20SOCIOLOG%c3%8dA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- Heyes, J., Tomlinson, M. y Whitworth, A. (2017). Underemployment and well-being in the UK before and after the Great Recession. *Work, employment and society*, 31(1), 71-89. <https://doi.org/10.1177/0950017016666199>
- Hidalgo, C. (2020). Representaciones sociales sobre la formación por competencias y su relación con la inserción laboral en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima-2019. [Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio Institucional UWIENER. http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3982/T061_07258349_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2015). Encuesta nacional a egresados universitarios y universidades, 2014. INEI. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1298/Libro.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). Perú: evolución de los indicadores de empleo e ingreso por departamento, 2007-2018. INEI. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1678/libro.pdf
- Jackson, E. (2019). Informal employment. *Munich Personal RePEc Archive*. <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/97902>
- Jara, C.; Sánchez, M. y Cox, C. (2019). Liderazgo educativo y formación ciudadana: visiones y prácticas de los actores. *Revista Calidad en la Educación* (51). https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-45652019000200350&script=sci_arttext&tlng=n



- Jordi, C., Mañé, F. y Manjón, M. (2016). De la universidad al trabajo en tiempos de crisis; experiencia, antigüedad y conocimientos adquiridos. *Creip. Centre de Recerca en Economia Industrial i Economia Pública*. <https://www.recercat.cat/handle/2072/261529>
- Julca, E. (2016). Conceptos básicos de la educación universitaria. *Revista Cultura*, 30 (30), 31-63. https://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU_30_conceptos-basicos-de-la-educacion-universitaria.pdf
- Leung, V. (2020). Policy frameworks for transition to formality: Formalization strategy and plan and national employment policy. *Global Employment Policy Review*. http://www.oit.org/wcm5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_792080.pdf
- Leyva, A.; Mendoza, L. y Barberán, J. (2018). La formación del profesional actual: propuestas innovadoras. *Revista Opuntia* 10 (3). <http://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/543/535>
- Llerena, O. (2015). El proceso de formación profesional desde un punto de vista complejo e histórico-cultural. *Revista Electrónica de Actualidades Investigativas en Educación*, 15 (3). 1-23. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v15n3/1409-4703-aie-15-03-00567.pdf>
- López, A., Ojeda, J. y Ríos, M. (2017). La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano. Estudio de un caso. *Revista de Contabilidad*, 20(1), 36-46. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rcsar.2016.01.001>



- López, P. (2017). “Trabajar en Holanda”. El calvario de los trabajadores migrantes españoles expulsados por el paro o el infraempleo. Fundación 1 de mayo. https://eprints.ucm.es/58906/1/Trabajar_en_Holanda._EL_CALVARIO_DE_LOS.pdf
- Luciano, R. (2007). La formación del profesional de contabilidad en las universidades frente a las necesidades del mercado: una comparación del caso brasileño, español y portugués. Universidad de Valencia (Spain). <https://www.proquest.com/openview/e76293f0a4875c830201adbd127eda62/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366>
- Machado, E., y Montes de Oca, N. (2016). Formación profesional y desempeños idóneos del docente universitario. *Humanidades Médicas*, 16(1), 1-20. Recuperado en 23 de septiembre de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202016000100001&lng=es&tlng=es.
- Martínez, E.; Rosales, R. y Carrillo, M. (2016). La definición de perfiles profesionales universitarios: el caso del licenciado en Educación Inicial. *Revista San Gregorio* (14), 74-85. <file:///C:/Users/user/Downloads/291-1208-1-PB.pdf>
- Memije, N.; Ventura, P.; Zaragoza, J. y Alemán, S. (2020). Desigualdades de género en la inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Economía de la Universidad Autónoma de Guerrero, México. *Revista Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11 (20), 333-351. <http://ojs.sociologia-alas.org/index.php/CyC/article/view/160/190>



Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo. (s. f.). Políticas nacionales de empleo.

<https://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/politicas-nacionales-de-empleo/politica-1/>

Molina-Vera, A. (2021). The impact of an extension of workers' health insurance on formal employment: evidence from Ecuador. *World Development*, 141, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105364>

Mora, J. y Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(100), 1-11. <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>

Murillo, M. y Vanga, M. (2018). Desempeño laboral de los comunicadores sociales desde una perspectiva de formación profesional. *Revista Educare*, 22 (3), 55-77. <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/21/21>

Mutango, R. (2019). La orientación profesional: un reto para la formación profesional de las nuevas generaciones en la República de Angola. *Revista Electrónica para Maestros y Profesores*, 16 (1), 69-81. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/4816/4183>

Nova, A. (2015). La formación integral: una apuesta de la educación superior. *Cuestiones de Filosofía*, 1(18), 185–214. <https://doi.org/10.19053/01235095.v1.n18.2016.5363>



- OECD. (2019). How's life in the digital age? Opportunities and risks of the digital transformation for people's well-being. OECD Publishing.
- Ordóñez, E. (2017). Diseño de planes de estudios universitarios desde un enfoque competencial. [tesis de doctorado, Universidad Pablo de Olavide]. Repositorio Institucional UPO. <https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/5664/ordo%C3%B1ez-olmedo-tesis-17-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Parra, R., Arce, M. y Guerrero, M. (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *Innova Research Journal*, 3(8), 140-146. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.2018.879>
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2149/1/El%20clima%20organizacional%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20desde%20la%20percepci%C3%B3n%20del%20capital%20humano.pdf>
- Pérez, A.; Méndez, C.; Pérez, P. y García, J. (2017). Los programas de estudio en la educación superior: orientaciones para su elaboración. *Revista Perspectivas docentes* 62, 21-31. <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-LosProgramasDeEstudioEn-LaEducacionSuperior-6349281.pdf>



- Pérez Muñoz, S., y Castaño Calle, R. (2016). Funciones de la Universidad en el siglo XXI: humanística, básica e integral. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(1), 191–199. Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/reifop/article/view/202451>
- Pérez, F. (2018). *Itinerarios de inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad. Formación universitaria versus entorno*. Fundación BBVA. <https://www.ciudadesporeempleo.es/files/Itinerariosdeinsercionlaboral.pdf>
- Piña, E. y Torrealba, L. (2020). Los entornos virtuales de aprendizaje (eva). Una estrategia didáctica para la administración de unidades curriculares universitarias. *Revista Electronica de Divulgacion de Metodologias Emergente en el Desarrollo de las STEM*, 1 (2), 18-27. <http://www.revistas.unp.edu.ar/index.php/rediunp/article/view/119/104>
- Rabanal, R.; Huamán, C.; Murga, N. y Chauca, P. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVI (2), 250-257. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/280/28063431020/28063431020.pdf>
- Ramos, F.; Alfaro, M.; Fernández, C. y Quiñones, M. (2019). Formación profesional en la Universidad Nacional de Educación del Perú. *Revista Conrado*, 15 (70). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500429



- Reyes, G. (2016). Elementos del currículo y perfil profesional de la escuela profesional de Ingeniería Mecánica de Fluidos de la UNMSM. [tesis de magister, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5494/Reyes_tg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Riesco, M. (2016). Desarrollo social y personalidad. Una perspectiva interdisciplinar. *Revista de la UCLM*. <https://ruidera.uclm.es/xmlui/handle/10578/8067>
- Ronquillo, L.; Cabrera, C. y Barberán, J. (2019). Competencias profesionales: desafíos en el proceso de formación profesional. *Revista Opuntia Brava*, 11 (Especial 1). <http://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/653>
- Roumpakis, A. (2020). Revisiting global welfare regimes: gender, (in)formal employment and care. *Social Policy & Society*, 19(4), 677-689. <https://doi.org/10.1017/S1474746420000342>
- Ruiz-Corbella, M, y López-Gómez, E. (2019). La misión de la universidad en el siglo XXI: comprender su origen para proyectar su futuro. *Revista de la educación superior*, 48(189), 1-19. Epub 24 de diciembre de 2019. Recuperado en 10 de septiembre de 2023, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602019000100001&lng=es&tlng=es



- Sacristán, V. (2018). Acceso a la Universidad y equidad. UTE. *Revista de Ciències de l'Educació*, 19-44. <https://doi.org/10.17345/ute.2017.3.1938>
- Sánchez, I. y García-Almada, R. (2020). Empleo formal y libertad económica regional en México. *Economía y Sociedad*, 25(57), 1-33. <https://doi.org/10.15359/evs.25-57.7>
- Sánchez, L.; Martínez, A. y Parra. (2019). Análisis de las habilidades sociales del alumnado de formación profesional para la entrevista de trabajo. *Revista de Journal of Sport and Health Research*, 11 (Supl 1), 127-142. file:///C:/Users/user/Downloads/80938-Texto%20del%20art%C3%ADculo-263688-1-10-20200606.pdf
- Solé, M.; Sánchez, J.; Arroyo, F. y Argila, A. (2018). Los egresados universitarios y la inserción laboral: un acercamiento al panorama latinoamericano y español. *Revista CEA*, 4 (8), 67-74. <https://doi.org/10.22430/24223182.1048>
- Sosa, M. (2021). Tipología de inserción laboral de egresados técnicos en Argentina. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte* (62), 5-32. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1942/194265735002/194265735002.pdfcontratacion>
- Tenorio, D. (2020). El empleo informal en el Perú: una breve caracterización 2007-2018. *Pensamiento Crítico*, 25(1), 51-75. <http://dx.doi.org/10.15381/pc.v25i1.18477>



- Touriñán López, J. (2017). Carácter, sentido pedagógico, significado y orientación formativa temporal. Hacia la construcción de ámbitos de educación. Revista Boletín Redipe. Red Iberoamericana de Pedagogía. Vol 6 No. 12. http://dondestalaeducacion.com/files/3715/4496/1681/ReBolRedip_6_12_24-65_Dic17_Art._Concept_Educ.pdf
- van der Zwan, P., Hessels, J. y Rietveld, C. (2017). Self-employment and satisfaction with life, work, and leisure. *Journal of Economic Psychology*. 1-40. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.12.001>
- Varona, F. (2021). La formación universitaria integradora y activa: características básicas. *Revista Cubana de Educación Superior*, 40 (2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142021000200003&script=sci_arttext&tlng=pt
- Vergara, C.; Carbonell, Z. & Díaz, A. (2020). Situación laboral de los egresados de la Facultad de Odontología de la Universidad de Cartagena. *Revista Cubana de Estomatología*, 57 (2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75072020000200007&lang=es#B12
- Vidal Ledo, M., y Pérez Sánchez, A. (2016). Formación en Valores. Conceptos éticos y tecnológicos, métodos y estrategias. *Educación Médica Superior*, 30(4), 399-411. Recuperado en 10 de septiembre de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412016000400016&lng=es&tlng=es.



Weller, J., Gontero, S. y Campbell, S. (2019). *Cambio tecnológico y empleo: una perspectiva latinoamericana. Riesgos de la sustitución tecnológica del trabajo humano y desafíos de la generación de nuevos puestos de trabajo*. CEPAL.

Yanza, W.; Sanandres, L. y Orna, L. (2020). Análisis de la inserción laboral de los profesionales en Contabilidad y Auditoría-ESPOCH periodo 2018-2020 en empresas de Riobamba. *Revista Dominio de las Ciencias*, 6 (4), 397-411. file:///C:/Users/user/Downloads/1609-7768-2-PB.pdf

Zúñiga, M. (2017). Teorías económicas. <http://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/bitstream/handle/506/799/LEC%20ECO%200002%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



EDITORIAL
NAVEGANTE