



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN**

TESIS

**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.**

PRESENTADA POR:

Flavio Edgar Córdova Amésquita

ASESOR:

Magister Augusto Edmilio Quispe flores

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN, CON MENCIÓN EN: DOCENCIA SUPERIOR E
INVESTIGACIÓN**

MOQUEGUA-PERU

2017

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula.....	i
Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimientos.....	iv
Índice de contenidos.....	v
Índice de tablas y figuras.....	viii
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
Introducción.....	xiv

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Definición del problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4.
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	5
1.4.1. Justificación.....	5
1.4.2. Limitaciones.....	6
1.5. Variables.....	6
1.6. Hipótesis de la investigación.....	11
1.6.1. Hipótesis general.....	11
1.6.2. Hipótesis específicas.....	11

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Investigación.....	12
2.2. Bases teóricas.....	14
2.2.1. Formación profesional.....	14

2.2.1.1. Naturaleza de la formación profesional...	15
2.2.1.2. Concepto...	15
2.2.1.3. El Currículo en la formación profesional...	16
2.2.1.4. Estructura del currículo...	18
2.2.2. Inserción laboral...	31
2.2.2.1. Definición...	31
2.2.2.2. Características de la inserción laboral...	31
2.2.2.3. Supuestos básicos de la inserción laboral...	32
2.2.3. Empleo...	35
2.2.3.1. Concepto...	35
2.2.3.2. Tipos de empleo...	36
2.2.3.4. Fases en el desarrollo de la empleabilidad de los Universitarios...	41
2.3. Marco conceptual...	45

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de investigación...	49
3.2. Diseño de investigación...	49
3.3. Población y muestra...	50
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos...	50
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos...	51

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variables...	54
4.1.1. Resultados de formación profesional...	55
4.1.1.1. Perfil profesional...	55
4.1.1.2. Plan de estudios...	69
4.1.1.3. Valoración final de la formación profesional en sus dos Dimensiones: perfil profesional y plan de estudios...	87
4.1.2. Resultados de inserción laboral...	88
4.1.2.1. Datos generales...	88
4.1.2.2. Datos de empleo...	90

4.1.2.3. Grado de inserción laboral.....	99
4.2. Contrastación de hipótesis.....	103
4.2.1. Correlaciones estadísticas entre las dimensiones de formación Profesional e inserción laboral.....	103
4.2.2. Correlación entre el perfil profesional e inserción laboral.....	104
4.2.3. Correlación entre plan de estudios e inserción laboral.....	104
4.3. Discusión de resultados.....	105
4.3.1. Hallazgos.....	105
4.3.2. Comparación con otros estudios.....	107

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.....	112
5.2. Recomendaciones.....	114
Bibliografía... ..	116
Anexos... ..	119

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tablas

Tabla 1: Conceptualización de las variables.....	7
Tabla 2: Operacionalización de variables.....	8
Tabla 3: Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
Tabla 4: Escala de valoración de resultados de correlación	53
Tabla 5: ¿Conoce todos los sistemas contables, tributarios, de control, de gestión y financiación de las empresas públicas y privadas?.	55
Tabla 6: ¿Formula y evalúa proyectos de inversión y gerencia de empresas?	56
Tabla 7: ¿Cuantifica, mide e interpreta las transacciones económicas, aplican- do las normas contables, financieras y laborales?	57
Tabla 8: ¿Produce información destinada a planificar, controlar y monitoreas Resultados con alto grado de valor agregado?	58
Tabla 9: ¿Es ético en el ejercicio de la profesión, en el desarrollo de proyectos De investigación y en su relación con el entorno?	59
Tabla 10: ¿Es adaptable, flexible y respeta a los demás, buscando y promovien- do el desarrollo armónico personal y comunitario?.....	60
Tabla 11: ¿Favorece y fortalece el trabajo en equipo?	60
Tabla 12: ¿Promueve la conservación del medio ambiente, el bienestar social Y el respeto a la vida?.....	61
Tabla 13: ¿Posee habilidades para desenvolverse en una ambiente altamente Competitivo, multicultural, interfuncional y globalizado?.....	62
Tabla 14: ¿Posee habilidades para integrar grupos de trabajo interdisciplinario Y guiarlos hacia el logro de metas propuestas?.....	63
Tabla 15: ¿Posee habilidades para el manejo de los diferentes medios de co- Municación?	64
Tabla 16: ¿Posee habilidades para el ejercicio de un liderazgo efectivo y situa- cional para guiar hacia el logro de metas propuestas?.....	64
Tabla 17: ¿Maneja integralmente los sistemas contables, principios, método- logías, normas y técnicas de tributación, auditoría, gestión, finanzas y otros?	65

Tabla 18: ¿Formula los estados financieros para su respectivo análisis e inter- Pretación?	66
Tabla 19: ¿Realiza la evaluación financiera y económica de los proyectos de Inversión y sistemas presupuestarios?	67
Tabla 20: ¿Realiza asesoría y orientación financiera, contable y tributaria?.....	68
Tabla 21: ¿Está informado de la problemática, necesidades, avances científi- Cos, tecnológicos y especializados a nivel global, nacional y regio- nal?.....	70
Tabla 22: ¿Está informado de la problemática, necesidades, avances científi- Co-tecnológicos y especializados en la UNAMAD?.....	71
Tabla 23: ¿Es consciente de la visión que persigue el profesional de contaba- Dad?.....	72
Tabla 24: ¿Es consciente de la misión que tiene el profesional en contabili- dad?.....	73
Tabla 25: ¿Tiene una concepción clara de la Escuela Profesional de Contabi- lidad?	74
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?.	77
Tabla 29: ¿Conoce los criterios académicos del plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAMAD?	78
Tabla 30: ¿Domina las asignaturas de las áreas de formación general y huma- Nística, investigación, profesional general y profesional de especia- lidad en contabilidad?	79
Tabla 31: ¿Ha cumplido satisfactoriamente con las asignaturas del Área de Prácticas pre-profesionales y el área de actividades y talleres?	80
Tabla 32: ¿Considera que la malla curricular de la Escuela Profesional de Contabilidad es adecuada?.....	81

Tabla 33: ¿Considera que la Escuela Profesional de Contabilidad posee los recursos humanos suficientes y adecuados?	82
Tabla 34: ¿Considera que la Escuela Profesional de Contabilidad posee los recursos físicos, logísticos, materiales y tecnológicos suficientes y adecuados?.....	83
Tabla 35: ¿Considera que la Escuela Profesional de Contabilidad posee los recursos económicos suficientes y adecuados?	83
Tabla 36: ¿Considera que la Escuela Profesional de Contabilidad alcanza los Resultados esperados en el cumplimiento de sus plan de estudios?	84
Tabla 37: ¿Percibe que el plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad se evalúa periódicamente?.....	85
Tabla 38: ¿Percibe que el plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad se está innovando constantemente?.....	86
Tabla 39: Valoración de la formación profesional... ..	87
Tabla 40: Edad... ..	89
Tabla 41: Sexo... ..	89
Tabla 42: ¿Dónde vive usted?.....	89
Tabla 43: ¿Tiene empleo?.....	90
Tabla 44: ¿Qué tipo de empleo tiene?.....	90
Tabla 45: ¿En qué sector?.....	91
Tabla 46: ¿Trabaja en su especialidad?	92
Tabla 47: Cargo que desempeña... ..	92
Tabla 48: Condición laboral... ..	93
Tabla 49: Tiempo o jornada de trabajo... ..	94
Tabla 50: Tiempo que trabaja en dicho empleo... ..	95
Tabla 51: ¿Después de egresar de la Facultad, cuántos empleos ha tenido?	95
Tabla 52: ¿Qué tiempo demoró en encontrar su primer empleo después de Egresar de la Facultad?.....	96
Tabla 53: Forma en que accedió a dicho empleo... ..	97
Tabla 54: Está satisfecho con su empleo?	98
Tabla 55: Si está insatisfecho, diga ¿por qué?	98

Tabla 56: Valoración de respuestas respecto a la inserción laboral de los egresados	99
Tabla 57: Grado de inserción laboral de los egresados.....	102
Tabla 58: Matriz de correlaciones	103
Tabla 59: Correlación entre el perfil profesional y la inserción laboral.	104
Tabla 60: Correlación entre el plan de estudios y la inserción laboral.	104
Tabla 60: Correlación entre el plan de estudios e inserción laboral	104

Figuras

Figura 1: Contenidos formativos.....	26
--------------------------------------	----

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación existente entre la formación profesional y la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios (Perú) durante los años 2014-2015, con base en la percepción de los propios egresados. Dicha relación fue determinada mediante la aplicación de dos instrumentos de investigación a 33 egresados. Una encuesta para determinar la percepción de los egresados respecto a la formación profesional en sus dimensiones de: perfil profesional y plan de estudios propuesto por la Escuela Profesional de Contabilidad y otra encuesta para determinar la inserción laboral de tales egresados luego de haber concluido sus estudios en la Universidad. Los resultados evidencian una valoración media o regular de la formación profesional, específicamente del perfil profesional y plan de estudios, es decir, que para los egresados el perfil profesional y plan de estudios propuesto por la Escuela es muy aceptable y se refleja en sus conocimientos, habilidades y competencias profesionales. Igualmente, la inserción laboral de los egresados evidencia valoraciones medias a altas, lo que significa que la mayor parte de los egresados se encuentran incorporados satisfactoriamente en el mercado laboral local. La correlación estadística entre la formación profesional y la inserción laboral encontrada es positiva pero débil, especialmente entre el perfil profesional y la inserción laboral. En consecuencia, quedan confirmadas las hipótesis planteadas al inicio de la investigación.

Palabras clave

Formación profesional, perfil profesional, plan de estudios, inserción laboral.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between professional training and the labor insertion of graduates of the Professional School of Accounting and Finance of the National University of Madre de Dios (Peru) during the years 2014-2015, with Based on the perception of the graduates themselves. This relationship was determined through the application of two research instruments, a survey to determine the perception of graduates regarding vocational training in its dimensions: professional profile and curriculum proposed by the Professional School of Accounting and another survey to determine The labor insertion of such graduates after having finished their studies in the University. The study was applied to the graduates of the Professional School of Accounting during the years 2014-2015, the same that amount to a total of 33 graduates duly identified, informed and interviewed in their respective labor centers or homes in the city of Puerto Maldonado de The Madre de Dios Region. The results show an average or regular assessment of vocational training, specifically the professional profile and curriculum, that is, that for the graduates the professional profile and curriculum proposed by the School is very acceptable and is reflected in their knowledge, Skills and competencies. Likewise, the labor insertion of the graduates evidences average to high appraisals, which means that the majority of the graduates are successfully incorporated into the local labor market. The statistical correlation between the vocational training and the labor insertion found is positive but weak, especially between the professional profile and the labor insertion. Consequently, the hypotheses raised at the beginning of the investigation are confirmed.

Keywords

Professional training, professional profile, curriculum, work placement.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis es una investigación que tiene por objetivo determinar la valoración de la formación profesional y su relación con la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2014 – 2015.

Los datos se obtuvieron del Plan de Estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2012, de las percepciones de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas 2014-2015 y de fuentes bibliográficas de autores especializados y entidades gubernamentales referenciados en la bibliografía.

El presente trabajo presenta los siguientes capítulos:

En el capítulo I se presenta la descripción de la situación problemática, el problema de investigación, los objetivos, la justificación y limitaciones de investigación, las variables, las hipótesis, la conceptualización y operacionalización de las variables.

En el capítulo II se abordan los antecedentes de investigación, las bases teóricas respecto a la formación profesional y la inserción laboral, así como el marco conceptual.

El capítulo III contiene el método de la investigación, detallando el tipo, diseño, población, técnicas e instrumentos de recolección de datos y técnicas de procesamiento y análisis de datos de la investigación.

El capítulo IV contiene la presentación y análisis de los resultados de la investigación, la contrastación de hipótesis y la discusión de resultados.

El capítulo V contiene las conclusiones y recomendaciones de la investigación. Presentándose finalmente la bibliografía utilizada y los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

Cuando la Pontificia Universidad Católica del Perú recibió el certificado ISO 9001:2000, D'Alessio, citado por Alexander (2000) expresó lo siguiente: “La universidad, para ser eficaz, debe asegurarse de que cumple con los requerimientos de sus clientes, tanto los alumnos como el mercado laboral donde ellos interaccionan. La universidad está obligada no solo a ser eficaz en su funcionamiento sino también formar profesionales con suficiente pericia para emplearse”.

El ISO 9001:2000 es un excelente modelo de gestión, las entidades no pueden ser eficaces si no le inyectan calidad al sistema, las universidades tienen que operar bajo características de excelencia, de ellas dependen los escenarios futuros de la sociedad. De esta manera, la relación entre la oferta y la

demanda educativa en el desarrollo socio – económico, es una discusión que deviene de muchos años, en el cual aparecieron teorías y estrategias que tratan de explicar este problema, a tal punto de que los organismos internacionales como UNESCO, el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo y muchos países, los convirtieron en políticas de desarrollo.

De otra parte, según algunos economistas, es innegable la relación del desarrollo productivo y la educación calificada; la inversión en la educación es la más rentable a largo plazo. Sin embargo, en las últimas décadas, particularmente en el país, la oferta de la educación superior se ha desligado un tanto de la demanda laboral, privilegiando la demanda de los educandos o clientes inmediatos. El desarrollo de ninguna manera puede ser integral si la capacidad productiva del país no es la más adecuada y eficaz; dicho de manera más prosaica, no es suficiente la presencia de más, sino existen las oportunidades suficientes para ejercer eficazmente; ello ocurre solamente si la capacidad productiva es suficiente. Si bien ninguna profesión es mejor o más necesaria que otras; podría ser más adecuada si ésta se relaciona con la necesidad productiva de un país y la formación profesional.

En la UNAMAD, particularmente en la carrera de Contabilidad, hemos observado cierta desincronización entre la formación profesional y la inserción laboral, lo cual podría suponer una reingeniería en formación profesional, incluida la malla curricular de la Escuela Profesional de Contabilidad, a fin de que los egresados puedan acceder más ventajosamente

a las oportunidades laborales que ofrece el Mercado laboral. No todos los que han culminado su carrera durante los años 2014-2015 se encuentran actualmente con empleo, y los que están laborando no siempre desarrollan actividades de su área profesional: además se encuentran ocupando cargos de muy poca importancia, no acordes a su formación y nivel profesional.

La falta de articulación entre la formación recibida y la inserción laboral, muestran una brecha considerable en el contexto de los grandes avances científicos, tecnológicos y profesionales, en desmedro de las oportunidades que puedan tener los egresados para su desarrollo profesional. Estos hechos motivan el presente estudio.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es valoración de la formación profesional y cómo se relaciona con la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2014 - 2015?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuáles es 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. ¿Cuál es el grado de inserción laboral que presentan los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2014-2015?
- c. ¿Cómo se relacionan estadísticamente 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?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. 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.

1.3.2. 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. Determinar 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.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

1.4.1. Justificación

Las reformas del sistema universitario en la actualidad exigen a las universidades articular el proceso de enseñanza – aprendizaje con todos los componentes que la integran, de tal manera que se garantice una formación de calidad, acorde a la demanda laboral y de la sociedad.

La presente investigación parte de la inquietud hipotética de que la articulación entre la formación profesional (perfil profesional y plan de estudio) y la inserción laboral de los egresados de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD es baja, el cual genera insatisfacción entre los empleadores, inestabilidad y alta rotación laboral. Es necesario conocer la relación y articulación de estos componentes, a fin de plantear alternativas que ayuden a mejorar la formación profesional.

Los resultados del estudio permiten develar la situación de la formación profesional de los Contadores Públicos y los niveles de inserción laboral, con la intención de recomendar a las autoridades universitarias

mejoras en los componentes de la formación, vale decir, el perfil profesional y el plan de estudios, para asegurar el grado de empleabilidad de los egresados. De ahí la importancia del presente estudio.

1.4.2. Limitaciones

Espacial o geográficamente, la investigación está circunscrita a la Universidad Nacional de Madre de Dios, específicamente a la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad.

Temporalmente, la investigación está abarca los años 2014-2015, es decir, aborda las características de formación profesional e inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas durante dichos años.

1.5. Variables

- Formación profesional
- Inserción laboral

Tabla 1: Conceptualización de las variables

Variables	Definición
Formación profesional	Viene a ser el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que los estudiantes adquieren y desarrollan en el transcurso de sus estudios universitarios (De Lira, 2006, pág. 2).
Inserción laboral	“Proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad” (Bisquerra, 1992, pág. 18)

Tabla 2: Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Sub-dimensiones	Indicadores
Formación profesional	Perfil profesional	Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce todos los sistemas contables, tributarios, de control, de gestión, y financiación de las empresas públicas y privadas.
			<ul style="list-style-type: none"> • Formula y evalúa proyectos de inversión y gerencia de empresas.
			<ul style="list-style-type: none"> • Cuantifica, mide e interpreta las transacciones económicas, aplicando las normas contables, financieras y laborales.
			<ul style="list-style-type: none"> • Produce información destinada a planificar, controlar y monitorear resultados con alto grado de valor agregado.
		Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Es ético en el ejercicio de la profesión, en el desarrollo de proyectos de investigación y en su relación con el entorno.
			<ul style="list-style-type: none"> • Es adaptable, flexible y respeta a los demás, buscando y promoviendo el desarrollo armónico personal y comunitario.
			<ul style="list-style-type: none"> • Favorece y fortalece el trabajo en equipo.
			<ul style="list-style-type: none"> • Promueve la conservación del medio ambiente, el bienestar social y el respeto a la vida.
		Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Posee habilidades para desenvolverse en un ambiente altamente competitivo, multicultural, interfuncional y globalizado.
			<ul style="list-style-type: none"> • Posee habilidades para integrar grupos de trabajo interdisciplinarios y guiarlos hacia el logro de metas propuestas.
			<ul style="list-style-type: none"> • Posee habilidades para el manejo de los diferentes medios de comunicación.
			<ul style="list-style-type: none"> • Posee habilidades para el ejercicio de un liderazgo efectivo y situacional y para guiar hacia el logro de metas propuestas.
		Competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Maneja integralmente los sistemas contables, principios, metodologías, normas y técnicas de tributación, auditoría, gestión, finanzas y otros.
			<ul style="list-style-type: none"> • Formula los estados financieros para su respectivo análisis e interpretación.
			<ul style="list-style-type: none"> • Realiza la evaluación financiera y económica de los proyectos de inversión y sistemas presupuestarios.
			<ul style="list-style-type: none"> • Realiza asesoría y orientación financiera, contable y tributaria.

	Plan de estudios	Marco referencial	<ul style="list-style-type: none"> • Está informado de la problemática, necesidades, avances científicos, tecnológicos y especializados a nivel global, nacional y regional.
			<ul style="list-style-type: none"> • Está informado de la problemática, necesidades, avances científicos, tecnológicos y especializados en la UNAMAD.
			<ul style="list-style-type: none"> • Es consciente de la visión que persigue el profesional en Contabilidad.
			<ul style="list-style-type: none"> • Es consciente de la misión que tiene el profesional en Contabilidad.
		Marco conceptual	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene una concepción clara de la Escuela Profesional de Contabilidad.
			<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y comprende el currículo de la Escuela Profesional de Contabilidad.
			<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y comprende el campo ocupacional y acción académico-profesional del Contador Público.
			<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y comprende las características actitudinales, aptitudinales, científicas y tecnológicas del Contador Público.
		Marco estructural	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce los criterios académicos del plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAMAD.
			<ul style="list-style-type: none"> • Domina las asignaturas de las áreas de: formación general y humanística, investigación, profesional general y profesional de especialidad en Contabilidad
			<ul style="list-style-type: none"> • Ha cumplido satisfactoriamente con las asignaturas del Área de prácticas pre-profesionales y el área de actividades y talleres.
			<ul style="list-style-type: none"> • Considera que la Malla curricular de la Escuela Profesional de Contabilidad es adecuada.
		Marco estratégico	<ul style="list-style-type: none"> • Considera que la Escuela Profesional de Contabilidad posee los recursos humanos suficientes y adecuados.
			<ul style="list-style-type: none"> • Considera que la Escuela Profesional de Contabilidad posee los recursos físicos, logísticos, materiales y tecnológicos suficientes y adecuados.
			<ul style="list-style-type: none"> • Considera que la Escuela Profesional de Contabilidad posee los recursos económicos suficientes y adecuados.
			<ul style="list-style-type: none"> • Considera que la Escuela Profesional de Contabilidad alcanza los resultados esperados en el cumplimiento de su plan de estudios.
		Marco prospectivo.	<ul style="list-style-type: none"> • Percibe que el plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad se evalúa periódicamente.
			<ul style="list-style-type: none"> • Percibe que el plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad se está innovando constantemente.

Inserción laboral	Empleo	¿Tiene empleo?	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No
	Tipo de empleo	¿Qué tipo de empleo tiene?	<ul style="list-style-type: none"> • Dependiente • Independiente • No trabaja
	Sector	¿En qué sector?	<ul style="list-style-type: none"> • Público • Privado • No trabaja
	Pertinencia	¿Trabaja en su especialidad?	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No • No trabaja
	Cargo	¿Cargo que desempeña?	<ul style="list-style-type: none"> • Contador • Asistente contable • Técnico contable • Auxiliar contable • Otro cargo • No trabaja
	Condición laboral	¿Cuál es su condición laboral?	<ul style="list-style-type: none"> • Nombrado • Contrato indefinido • Contrato temporal • Otro • No trabaja
	Tiempo de dedicación	¿Qué tiempo trabaja al día?	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo completo • Tiempo parcial • Otro tiempo • No trabaja
	Antigüedad en el empleo	¿Qué tiempo tiene en su empleo?	<ul style="list-style-type: none"> • 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?	<ul style="list-style-type: none"> • Uno solo • 2 a 3 empleos • Más de 3 empleos • No trabaja
	Tiempo que demoró en encontrar empleo	¿Qué tiempo demoró en encontrar empleo?	<ul style="list-style-type: none"> • 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?	<ul style="list-style-type: none"> • Por concurso público • Por prácticas pre-profesionales • Por recomendación de amigos o parientes • Otra forma • No trabaja
	Satisfacción con el empleo	¿Está satisfecho con su empleo?	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfecho • Insatisfecho • No trabaja
Motivo de insatisfacción con el empleo.	Si está insatisfecho, ¿Cuál es el motivo?	<ul style="list-style-type: none"> • Ningún motivo de insatisfacción • Insuficiente equipamiento • Baja remuneración • Trato personal inadecuado • Otros motivos • No trabaja 	

Fuente: elaboración propia

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. 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.

1.6.2. Hipótesis específicas

- a) La valoración de la formación profesional que se imparte la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2014-2015, es regular.
- b) 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, es baja.
- c) No existe una relación estadística significativa 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.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Investigación

Ningún trabajo parte de cero, por tanto citaremos algunos estudios que contextualizan y respaldan nuestra investigación efectuada, tanto en el ámbito internacional y nacional.

Luciano (2007) desarrolló un trabajo de investigación con el propósito de analizar la formación de Contadores Públicos en las universidades públicas y privadas de Brasil, España y Portugal, acorde a las competencias emanadas de la UNDAC (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo) y la IFAC (Federación Internacional de Contadores), a fin de saber si están preparados para desenvolverse en el mercado mundial actual. Para tal efecto, aplicó el estudio de caso a partir de las memorias institucionales de 129 universidades brasileñas, 63 españolas y 21 portuguesas. Además, se encuestó a 129 profesionales representativos de la comunidad contable de los tres países mencionados.

Entre los principales resultados se ve las diferencias en la formación de Contadores Públicos entre estas tres universidades. Las brasileñas y españolas inciden más en los conocimientos básicos de gestión, en tanto las portuguesas lo hacen en menor medida. En general, concluye que los licenciados formados en las universidades investigadas no alcanzan las competencias técnicas de las normas de educación de UNCTAD y la IFAC. Es necesario actualizar los currículos, fomentar las habilidades y actitudes y evaluar continuamente mediante examen de competencias para comprobar la capacidad profesional.

De otra parte, Echavarría (2009) estudió la empleabilidad de los profesionales de Contabilidad y Administración, y niveles de inserción laboral en el municipio de ciudad Victoria, México. Para el análisis respectivo, utilizó datos del Instituto Nacional de Estadística por medio de la Encuesta Nacional de Empleo. También, aplicó una encuesta a 150 empresas de la localidad de Ciudad Victoria del Estado de Tamaulipas. Los resultados indican que la tasa media de empleabilidad de los profesionales en Contaduría en el periodo 2000-2010 fue de 4.8%, pero de administradores fue mayor. El sector público y privado ofrecen una oferta considerable de empleo para contadores y administradores; sin embargo, muchos no desempeñan funciones por el cual fue formado.

Finalmente, Flores e Hidalgo (2013) demostró que las características profesionales que demandan las MYPES en el Perú para el Contador Público es principalmente para las actividades tributarias, respecto a la modalidad de

contratación generalmente es a tiempo parcial y ocasionalmente. El mercado laboral profesional en el Perú, estarán encabezadas por Ingeniería Industrial, Contabilidad y Negocios Internacionales.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Formación profesional

Para el presente trabajo de investigación la definición de formación profesional lo sustentaremos considerando:

La Formación Profesional ha concentrado en la última década un creciente interés por parte de los actores del mundo del trabajo y de la producción, los gobiernos nacionales, provinciales y municipales y los organismos internacionales. Las profundas transformaciones socio-laborales, culturales, tecnológicas y económicas le otorgan a la Formación Profesional, junto con la formación básica y los sistemas de investigación y desarrollo, el carácter de instrumento estratégico para el mejoramiento de las condiciones sociales, éticas y materiales de vida. (INET, 2001, pág. 2)

2.2.1.1. Naturaleza de la formación profesional.

En todo programa de estudio se debe asegurar continuamente la formación que se da a los estudiantes, debe incluir la integridad de los procesos que en ella interviene.

Al respecto, Ortiz (1998) indica que los componentes de las disciplinas que se imparten difieren una de otras, debido a la actividad profesional inherente y a las bases científicas, técnicas, filosóficas y culturales que la componen. Son estos rasgos que la diferencian de un oficio o una simple ocupación. Ello implica una íntima relación con determinadas ciencias teóricas y aplicadas, que le sirven de sustento y determinan su campo de acción (Ortiz, 1998, pág. 71).

2.2.1.2. Concepto

Al respecto, De Lira (2006) indica:

La formación profesional de la universidad está conformada por un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que los estudiantes deben adquirir y desarrollar en el transcurso de sus estudios universitarios. Los conocimientos que conforman esa formación pertenecen al campo de la ciencia, la tecnología

y las humanidades. Las habilidades y actitudes propias de cada carrera profesional giran en torno a esos conocimientos. De esta manera, los planes de estudio contienen una serie de asignaturas en las que se contempla el estudio de los conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos necesarios para la formación de los alumnos; así mismo se incluyen otras asignaturas y talleres en los que se estudia la manera de aplicar esos conocimientos en situaciones concretas; también se señalan de manera explícita aquellas habilidades y actitudes que deben desarrollar y adquirir los alumnos. (De Lira J. , 2006, pág. 2)

2.2.1.3. El currículo en la formación profesional

Existen diversas definiciones de currículo, pero para la presente investigación consideramos que:

Viene a ser en primer término la expresión organizada de la misión y visión institucional; y, en segundo término, las demandas sociales que la requiere. En ese sentido, refleja la acumulación de saberes y la historia institucional, así como la reflexión permanente acerca del quehacer educativo por parte de sus académicos. (Universidad de la Frontera, 2007, pág. 12)

De otra parte, Arnaz (1981) lo considera como un plan que norma y conduce coherentemente un proceso concreto y determinante de enseñanza-aprendizaje que se desarrolla en una institución educativa. Es decir, relaciona conceptos, proposiciones y normas, estructurado en forma anticipada a acciones que se quieren organizar, destinada a conducir acciones. Se compone de cuatro elementos: objetivos curriculares, plan de estudios, cartas descriptivas y sistema de evaluación.

En tanto Coll (1994) considera como la relación directa entre la teoría educativa y práctica pedagógica; así como entre la planificación y la acción, es decir, entre lo que se prescribe y lo que realmente sucede en las aulas. En consecuencia, la elaboración del currículum ocupe un lugar central en los planes de reforma educativa y a menudo como punto de referencia para guiar otras actuaciones y asegurar la coherencia de las mismas.

Para Luna y López (2011) mencionan que, dentro de las concepciones existentes, la palabra currículum etimológicamente proviene del latín *Currere*, que en español traduce “recorrer un camino”, o dirección del recorrido con el propósito de alcanzar una meta. Es por eso que el concepto currí-culo se relaciona con la secuenciación e interacción de las distintas actividades que se desarrolla dentro del proceso educativo. Históricamente, con el avance de las ciencias, los

diferentes cambios sociales y culturales han generado grandes variaciones en el concepto, y a su vez en la aplicación dentro de la educación.

2.2.1.4. Estructura del currículo

Para Ortiz (1998) los elementos básicos del currículo son:

Investigación, diagnóstica, fundamentación científica, perfiles, objetivos, contenidos, estrategias didácticas y evaluación. Los tres primeros de tipo teórico y doctrinario indican qué se pretende con el currículo, siendo el elemento orientador de la planificación, por lo que no deben faltar. Los otros tienen un carácter instrumental, pues permiten la concreción del plan curricular. Entre dichos elementos deberá existir una adecuada articulación y secuencia (pág. 72).

Bajo este contexto, podemos denotar que otros elementos ineludibles del currículo, es el perfil profesional que vendría a ser el resultado de la formación recibida en relación a las capacidades que requiere el mercado laboral que debe estar circunscrito en el currículo.

2.2.1.4.1. Perfil Profesional

a. Concepto

Se considera como una posibilidad de reflexión y transformación paulatina del conjunto de esfuerzos de orden curricular, académico y administrativo para promover un ideal de formación que contribuya a la educación de sujetos más participativos y creativos en la resolución de problemas y en el uso de diferentes mediaciones conceptuales, tecnológicas y democráticas para contribuir a la sociedad que los acoge” (Gonzalez, Mortigo, & Verdugo, 2014, pág. 178).

Díaz Barriga (2012) indica que lo constituye un conjunto de componentes caracterizados por los aspectos cognitivos, procedimientos, habilidades y actitudes, para alcanzar tal nivel de relación es necesario definir la profesión, el cual incluye un conjunto de acciones que implican conocimientos, técnicas y algunas veces, una formación cultural, científica y filosófica. Por tanto, definir una profesión implica determinar las actividades ocupacionales y sociales que dependen del contexto en donde se practiquen (pág. 2).

Por su parte Hawes (2005) agrega dos lecturas: (a) el perfil profesional como conjunto de rasgos identificadores de competencias que recién recibe su título o grado –que corresponde al profesional básico; y (b)

el perfil profesional como caracterización de un sujeto que se ha desempeñado en la profesional durante un tiempo razonable, que permite calificarlo como profesional experto (pág. 13).

b. Importancia del perfil profesional

Según expresa Hawes (2005), el perfil profesional del egresado de una escuela profesional universitaria encuentra su importancia en la demanda ocupacional, el cual definirá el reclutamiento de los estudiantes, el diseño curricular y las evaluaciones de desempeño, para garantizar la inserción de los egresados al campo laboral (pág. 14).

El proceso de reclutamiento implica dar una lectura objetiva al perfil profesional, a fin de dar a conocer a los futuros estudiantes como serían los resultados de su formación si es que eligen nuestra institución. Es decir que definirá nuestra ventaja competitiva el cual nos diferenciará de otras instituciones. Lo cierto es que un buen perfil permitirá desarrollar un currículo coherente que siga los procesos de seleccionar los contenidos, los métodos de enseñanza y las estrategias de evaluación más recomendables. La construcción del perfil, parte de la necesidad de los empleadores, de los estándares de desempeño emanados por los colegios profesionales y otros gremios (Hawes, 2005, pág. 14).

En síntesis, podemos destacar la importancia que tiene el perfil profesional en la organización y selección de estrategias de formación, toda vez que permitirá construir el currículo de estudios de manera sostenible, y en cuanto surgen cambios en el mercado entonces se podrá adoptar las actualizaciones pertinentes en un contexto de internacionalización, asegurando los indicadores de logro que deben alcanzar en cada fase de la formación profesional (Hawes, 2005, págs. 15-16).

c. Fuentes referenciales para la elaboración o modificación del perfil profesional.

Hawes (2005), plantea los argumentos para elaborar el perfil profesional como el proceso reflexivo y dialogante, considerando componentes como la globalización económica, la internacionalización de los servicios profesionales, los estándares de educación de la carrera, las tendencias del sistema universitario, la demanda laboral, las tecnologías de información (pág. 8).

d. Componentes del perfil profesional

Díaz Barriga citado por Pérez (2012, pág. 2), menciona que los componentes básicos que debe contener el perfil profesional son:

- La especificación de las áreas generales de conocimiento en las cuales deberá adquirir dominio profesional.
- La descripción de las tareas, actividades, acciones, etc., que deberá realizar en dichas áreas.
- La delimitación de valores y actitudes adquiridas que son necesarias para su buen desempeño como profesional.
- El listado de las destrezas que tiene que desarrollar (pág. 2).

e. Pasos para obtener el perfil profesional

Los pasos a seguir para obtener el perfil profesional son los siguientes:

- Investigación de los conocimientos técnicos y procedimientos de las disciplinas seleccionadas para la solución de los problemas detectados.
- Investigación de las áreas en la que podrá intervenir el trabajo del profesional.
- Análisis de las tareas potencialmente realizables por el profesional.
- Determinación de niveles de acción y poblaciones donde podría intervenir el trabajo del profesional (Pérez, 2012, pág. 3)

2.2.1.4.2. Plan de estudios

a. Definición

Parte del proceso de enseñanza aprendizaje es el documento curricular conformado principalmente por el plan de estudios que permite la planificación de las actividades a realizar por los docentes. Al respecto, Carbajal (1984) lo define como “una síntesis instrumental mediante la cual se organizan y ordenan una serie de factores tales como propósitos, metas, disciplinas, recursos y perfiles, para fines de enseñanza y aprendizaje de una profesión que se considere social y culturalmente importante” (pág. 64); debe incluir los perfiles de ingreso y egreso, los objetivos educacionales, la malla curricular, los criterios y estrategias de enseñanza-aprendizaje, de evaluación y titulación; además, es flexible e incluye asignaturas orientadas a generar una sólida base científica, humanística con sentido de ciudadanía y responsabilidad social; y consideran una práctica pre profesional (SINEACE, 2016, pág. 20).

En este orden de ideas, el plan de estudios es la vía por seguir para alcanzar las metas de aprendizaje, tiene como objetivo mostrar de forma lógica e integral los diferentes cursos, contenidos, características, modelos y procesos de evaluación que orienta la gestión educativa.

Esto significa que el plan de estudios de un sistema educativo está íntimamente relacionado con los propósitos de ese sistema, el tipo de necesidades sociales o individuales que se consideraron en su elaboración, las áreas de formación en que está organizado y las nociones básicas de cada una de dichas áreas; eso con el fin de obtener un plan de estudios que permita visualizar la forma en que se apoyan e integran los diferentes contenidos de las asignaturas, garantizando de ese modo, que no se repitan contenidos y que se integren los aprendizajes (Roldán, 2005, pág. 117).

En la actualidad, como efecto de la reforma universitaria que experimenta nuestro país, exige a las universidades implementar el currículo basados en competencias, en este proceso se recomienda que el plan de estudios debe estar organizado por módulos formativos, entendiendo como un bloque asociado a una unidad de competencia correspondiente a una carrera profesional, de tal manera que posibilita certificaciones progresivas al estudiante para que pueda insertarse al campo laboral (MINEDU, 2014).

b. Proceso de elaboración de un plan de estudios

Para tal fin nos basaremos en las etapas propuesta por Miguel Zabalza:

b.1. Definición del perfil profesional

Es ineludible definir el perfil profesional, toda vez que forma parte del plan de estudios, actúa como punto de partida y organiza el proceso de enseñanza – aprendizaje, debe integrar los contenidos seleccionados, las prácticas que se incorporen, la articulación de los mismos. La definición, por tanto, debe tomar en cuenta todos los elementos suficientes de tal manera que el plan de estudios resulte completa y coherente (Zabalza, 2003, págs. 5-6).

b.2. Selección de los contenidos formativos.

En esta parte hay que dilucidar la generalidad de la especialización, la formación técnica de la formación humanística, universalidad de la situacionalidad; de lo contrario no se conseguirán los objetivos del plan de estudios. Como hemos indicado anteriormente, el módulo formativo debe estar asociado a una unidad de competencia, con la intención de que los estudiantes alcancen las capacidades esperadas, tales como identificar, analizar, ejecutar, elaborar, controlar, entre otros.

Zabalza (2003) resalta la importancia que, en este proceso de seleccionar los contenidos formativos, deben primar los contenidos de cultura general, contenidos formativos generales, contenidos

formativos de disciplinas generales, disciplinas especializadas y el prácticum. Los mismos que resumimos a continuación:

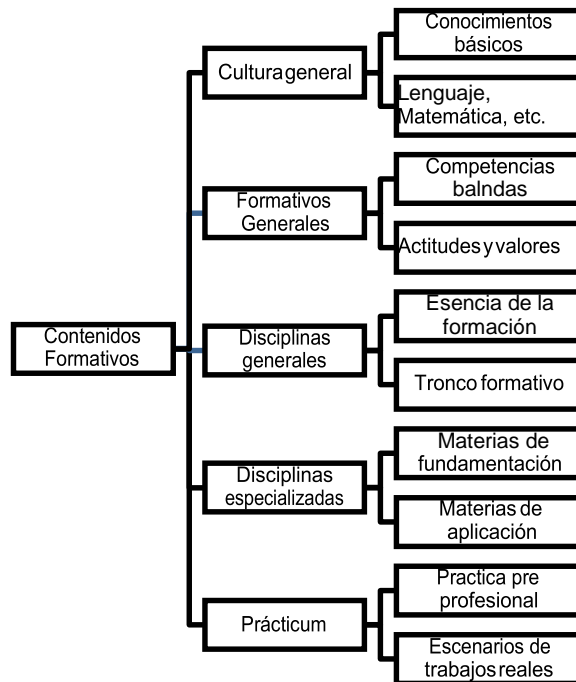


Gráfico 1: Contenidos formativos

Fuente: Zabalza M. (2003) Curriculum Universitario Innovador.

c. El marco organizativo del Plan de Estudios.

Una vez concluida las dos fases anteriores hay que centrarse en organizar y dar la estructura coherente y sostenible. Ello implica, considerar la estructura cíclica del plan de estudio, la temporalidad de las asignaturas, el dilema entre disciplinaridad e interdisciplinaridad y la distribución general de materias y experiencias en los cursos (Zabalza, 2003, págs. 11-14).

d. Las condiciones pragmáticas para el desarrollo del plan de estudios.

El reto de poner en práctica el plan de estudio siempre es una posibilidad por considerar y ello dependerá de cada institución educativa, no obstante, esto requerirá de muchos elementos que debemos asegurar, tales como personal, infraestructura, equipamiento, laboratorios, bibliotecas actualizadas, entre otros componentes. En otras palabras, hay que considerar:

- El aseguramiento de recursos y medios como libros, aula virtual, biblioteca virtual, base de datos que permitan el trabajo autónomo por parte de los estudiantes.
- El establecimiento de “relaciones inter-institucionales” para el desarrollo de los diversos componentes del programa de formación (Zabalza, 2003, pág. 14).

e. Previsiones en torno a la evaluación del Plan de Estudios

La evaluación es una categoría clave para el éxito de un plan de estudio, vale decir que su flexibilidad, integridad y actualidad se debe ir evaluándose continuamente, en el caso del Perú es cada tres años, ello no significa esperar ese tiempo sino de buscar mecanismos de su vigencia.

Lo mismo indica Zabalza (2003) al considerar que no se trata de algo inmutable, fijo y estándar, como si se tratara de las Tablas de la Ley o la Constitución de un Estado, sino de la flexibilidad y temporalidad con el cual debe actuar. La actualización es inherente a los cambios que se dan en la sociedad, la economía, el mercado y las tendencias globales (págs. 15-17).

A pesar de la complejidad y el requerimiento de este proceso signifique sacrificios de recursos, creemos que es necesario para garantizar la formación profesional. Lo importante es que la universidad adopte un sistema evaluación del plan de estudios, a fin de conocer su nivel de implementación y efectividad en la formación, de tal manera que si se nota deficiencias se hagan los reajustes necesarios, para llegar a los resultados esperados (Zabalza, 2003, pág. 16).

f. Caminos que puede seguir la innovación curricular en la Universidad.

La mejora continua del plan de estudios debe ser una constante en la gestión educativa, así lo entiende Zabalza (2003) quien destaca los puntos siguientes:

Flexibilización

Este proceso implica que el plan de estudios facilita la transición entre los programas de estudio, debido a la existencia de cursos comunes que permitan la homologación o convalidación.

Reforzamiento del sentido formativo de los planes de estudio

El esfuerzo de la formación no solo se debe limitarse a la parte técnica o profesionalizante, sino resaltar las competencias generales, articulando programas de humanidades, sentido social a través del desarrollo de proyectos de responsabilidad social y asignaturas de historia y cultura del propio país.

Aligeramiento de la carga lectiva a los estudiantes

En un programa de estudio generalmente los estudiantes llevan entre 5 a 6 cursos equivalentes de 22 a 23 créditos, con esta carga lectiva es muy probable que no se consigan los objetivos de aprendizaje, por ello es necesario aligerar esta carga, a fin de consolidar las capacidades que se pretenden.

g. Evaluación del plan de estudios.

En toda institución educativa es necesario plantear procedimientos de evaluación curricular, esto pasa por diagnosticar la efectividad del plan de estudios y la actualización conveniente, como indica Roldan (2005):

Evaluar permitirá conocer los aspectos de la efectividad, las deficiencias, las debilidades y el riesgo de no alcanzar los resultados esperados, de tal manera que sabremos que puntos se deben actualizar, claro está sin dejar de lado el contexto tecnológico, económico, social y político (pág. 111).

En esta misma línea Stabback (2011) considera que la evaluación es una etapa del ciclo del currículo y hay que establecer los criterios que conlleven a valorar la eficacia del currículo. En resumen, el programa de estudios asegura su pertinencia interna revisando periódica y participativamente el plan de estudios.

Por tanto, la importancia de evaluar el plan de estudio permitirá identificar en primer término los componentes que están débiles frente a los objetivos plasmados, dándonos la posibilidad de plantear el rediseño de los planes, las actualizaciones y puesta en marcha con

los cambios insertados, asegurando su vigencia (Roldán, 2005, pág. 113).

2.2.2. Inserción laboral

2.2.2.1. Definición

La inserción laboral es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar. (García Blanco & Gutierrez, 1996, pág. 269)

2.2.2.2. Características de la inserción laboral

En un contexto de desigualdad en el acceso al mercado de trabajo, la inserción laboral, de acuerdo a García y Gutiérrez, presenta las siguientes características:

- a) Constituye un magnífico observatorio de los procesos de generación de la desigualdad socioeconómica.

- b) Los logros de estatus de las primeras etapas de la vida laboral están muy cercanos temporalmente de los factores a los que se les supone una influencia mayor, como el origen familiar o el nivel educativo, por lo que la observación de esa influencia puede ser más precisa.
- c) Además, en el proceso de inserción laboral inicial y su permanencia, suceden cambios de percepción de las funciones de la carrera, producto de la movilidad socioeconómica.
- d) El análisis de unas y de otras (primeras posiciones y movilidad inicial) genera visualizar con mayor objetividad las desigualdades en el acceso al campo laboral.
- e) Su “densidad sociológica” es tal que la más conocida propuesta sobre las variantes de modelos de estratificación en las sociedades postindustriales se basa en una característica que tiene mucho que ver con la inserción laboral; más en concreto, con la capacidad de los diferentes modelos de estratificación postindustrial para crear oportunidades de entrada al mercado de trabajo y por el carácter de esas posiciones de entrada en estatus y en apertura hacia otras posiciones”. (García Blanco & Gutierrez, 1996, pág. 270)

2.2.2.3. Supuestos básicos de la inserción laboral.

García y Gutiérrez (1996) considera que dentro de un mercado competitivo y abierto, la oferta educativa estará en función al

requerimiento de dicho mercado, el mismo que influye en las competencias y capacidades que deben impartirse dentro del sistema universitario (pág. 271)

a) Carreras laborales como procesos de ajuste

En el campo laboral se requiere invertir en una serie de capacidades que al final generará en el trabajador mayores oportunidades de desarrollo profesional. Pero, estas condiciones deben empezar en la juventud, vale decir en la formación profesional, de tal manera que los beneficios se obtendrán en las competencias que adquiere el profesional y el perfil del puesto que reconoce su nivel y la recompensa de percibir un salario justo (García Blanco & Gutierrez, 1996, pág. 271).

b) La variedad de las carreras laborales

La principal diferencia en las carreras laborales de los individuos proviene de sus desiguales niveles de inversión en capital humano. Aquellos que han efectuado inversiones más elevadas en formar su capacidad productiva durante su juventud no sólo obtendrán después recompensas laborales más elevadas, sino que sus curvas de ingresos en relación con la edad crecerán más

rápidamente que las de aquellos que han invertido menos en su formación laboral. (García Blanco & Gutierrez, 1996, pág. 273)

c) **Aprendizaje y exploración**

Según García, las etapas iniciales de la carrera laboral representan para los individuos el período decisivo para realizar dos tipos de actividades que condicionarán todo su desarrollo posterior: la exploración y el aprendizaje. Dentro de la lógica general de la movilidad laboral, todas las experiencias iniciales girarán en torno a esas dos actividades. Por un lado, en estas etapas los individuos realizan una serie de actividades que responden a necesidades emocionales de autoexploración de sus propias habilidades, preferencias y actitudes, así como a las necesidades propias de información y valoración de sus oportunidades laborales. Hay que suponer que la intensidad de la conducta exploratoria en esta fase – una importante fuente de variedad en los logros posteriores – viene facilitada si ocurre en edades en las que todavía hay ausencia de responsabilidades familiares. Por otro lado, las primeras experiencias laborales siguen siendo todavía parte del proceso de inversión en capital humano. De hecho, representan la etapa decisiva para la adquisición de cualificaciones laborales cognitivas (generales y específicas) mediante la formación en el puesto de trabajo, que

complementarían las cualificaciones y características de base (educación, actitudes, etc.). Las cantidades gastadas (directas e indirectas) y la duración del periodo de aprendizaje repercutirán también en los posteriores logros de la carrera laboral. (García Blanco & Gutierrez, 1996, pág. 275)

2.2.3. Empleo

2.2.3.1. Concepto

El empleo es una relación que vincula el trabajo de una persona con una organización dentro de un marco institucional y jurídico que está definido independientemente de aquella, y que se constituye antes de su ingreso en la empresa. Es una relación laboral que permanece en el tiempo y tiene un carácter mercantil, pues se intercambia por un salario asignado individualmente; goza de ciertas garantías jurídicas y de la protección social y está normado mediante una clasificación resultante de reglas codificadas en los estatutos profesionales o en los convenios colectivos de trabajo. (Neffa, 1999, pág. 11)

Para el Banco Mundial, el empleo es un factor determinante para lograr el desarrollo económico y social. Más allá de la importancia crucial que reviste para el bienestar individual, es el eje de muchos objetivos más amplios de la sociedad, como la reducción de la

pobreza, el aumento de la productividad en toda la economía y la cohesión social. Los beneficios que genera el empleo en el desarrollo incluyen la adquisición de conocimientos especializados, el empoderamiento de la mujer y la estabilización de sociedades que salen de conflictos. Los empleos que contribuyen a lograr estos objetivos más amplios resultan valiosos no solo para quienes los tienen, sino también para la sociedad en su conjunto: son empleos beneficiosos para el desarrollo. (Banco Mundial, 2013, pág. VII)

Los empleos que generan más beneficios para el desarrollo son aquellos que hacen que las ciudades funcionen mejor, conectan la economía con los mercados internacionales, protegen el medio ambiente, promueven la confianza y la participación cívica o reducen la pobreza. Es fundamental señalar que estos trabajos no se encuentran solo en el sector formal; según el contexto del país de que se trate, los empleos informales también pueden tener un efecto transformador. (Banco Mundial, 2013, pág. VII)

2.2.3.2. Tipos de empleo

De acuerdo a (Barba, 2011), existen varios tipos o niveles de empleo que pueden clasificarse en los siguientes:

a) Pleno empleo

Desde la perspectiva económica se entiende como la población económicamente activa (PEA), es decir todos los ciudadanos en edad laboral cuentan con empleo digno y seguro.

b) Empleo formal

Se caracteriza por su fuerte connotación legal, de exigencia u obligación que ejerce el Estado a los contribuyentes para contratar trabajadores. Reúne al sector público y al sector privado moderno, generalmente cubiertos por sistemas de protección.

c) Empleo informal

Agrupación a los trabajadores independientes no profesionales, a microempresarios y al servicio doméstico. Tradicionalmente las actividades informales se han caracterizado por falta de protección social y menor estabilidad que la proporcionada por los empleos formales. Aunque no realice actividades ilícitas puede anclarse en la ilegalidad.

d) Autoempleo

Es la actividad de una persona que trabaja para sí misma de forma directa en unidades económicas (un comercio, un oficio o un negocio) de su propiedad, que las dirige, gestiona y que obtiene ingresos de las mismas. Es una alternativa al mercado laboral cuando quien necesitando empleo y no le es posible o no desea encontrar un empleador, se convierte en emprendedor. El auto empleado crea su propio puesto de trabajo utilizando su ingenio, su capital y su esfuerzo para generar oferta de trabajo, y a medida que pase de ser un emprendedor a ser un empresario, con el tiempo puede convertirse en un generador de empleo para más gente.

e) Subempleo

Es cuando una persona capacitada para una determinada ocupación, cargo o puesto de trabajo opta por tomar trabajos menores en los que generalmente se gana poco. También ocurre en algunas empresas donde la persona comienza con un cargo menor y después se capacita y se titula. En caso de personas que no trabajan un número mínimo de horas a la semana o que lo hacen sólo de modo esporádico, sin suficiente regularidad. Ejemplo claro son profesionales con nivel de licenciatura o maestría concluidas que terminan vendiendo enciclopedias, de cajeros o simples dependientes de mostrador a causa

de la fuerte competencia y la alta tasa de desempleo. (Barba, 2011, págs. 5-10)

2.2.3.3. Empleabilidad y empleo

El empleo puede definirse como una situación dicotómica que separa a los trabajadores entre ocupados y desempleados. Estar empleado es tener un trabajo; tener empleabilidad implica poseer las capacidades necesarias para mantenerse ocupado y progresar en el ámbito profesional. El empleo y la obtención de un empleo era el fin perseguido en las sociedades industriales. En entornos de trabajo estables primaba la figura del empleo “para toda la vida”. El acceso a los títulos universitarios estaba restringido a las élites y permitía el ingreso en las escalas superiores de las empresas, administraciones públicas y el ejercicio de las profesiones liberales. La posesión de un título reflejaba por sí sola la competencia técnica de los individuos.

Las sociedades post-industriales introducen acelerados procesos de cambios tecnológicos y sociales, conllevando importantes riesgos de desactualización de conocimientos y de descualificación de los trabajadores. En paralelo, se produce una democratización en el acceso a la universidad, multiplicándose paulatinamente el número de titulados universitarios. Se producen frecuentes situaciones de movilidad en el empleo y el título universitario por sí solo ya no

garantiza ni la estabilidad en el empleo ni la actualización del conocimiento. En ese momento comienzan las críticas a la universidad, definida en ocasiones como “fábrica de parados”, debido a que el mercado de trabajo ya no tiene una capacidad inmediata para absorber a todos los titulados en puestos de trabajo adecuados. Se acusa a la universidad de un alejamiento de la realidad, y de ofrecer titulados que no responden a las demandas del tejido socio productivo. (Oliván, 2014, pág. 1)

Sin embargo, desde la universidad se defiende la postura que en un entorno de cambio acelerado, la universidad no puede ni debe responder a todas las nuevas demandas externas que se producen y que pueden incluso llegar a ser de carácter coyuntural. El papel de la universidad debe ser el mantenerse a una distancia óptima de las demandas del tejido socio productivo, lo suficientemente cerca para cubrir sus necesidades y lo suficientemente lejos para ofrecer una formación flexible y adaptable a los titulados. El desarrollo de las capacidades de aprendizaje continuo y de competencias transversales adquiere mayor protagonismo ante el incesante cambio de las demandas productivas. Por otra parte, no debe olvidarse que el rol actual de las universidades no es simplemente el docente, sino que debe cumplir una triple misión: docencia, investigación y transferencia a la sociedad. (Oliván, 2014, pág. 1)

2.2.3.4. Fases en el desarrollo de la empleabilidad de los universitarios

El proceso de desarrollo de la empleabilidad de los universitarios puede ser dividido en cinco fases: elección educativa, formación universitaria, búsqueda de empleo, inserción laboral inicial y desarrollo profesional. (Oliván, 2014, pág. 6)

Fase 1. Elección educativa

La mayor parte de los estudiantes acceden a la formación universitaria de manera continua tras la finalización de sus estudios de educación secundaria, aunque cada vez es más frecuente el número de personas adultas que se incorporan por primera vez o que retornan al ámbito universitario. Por tanto existe una primera fase de toma de decisiones sobre la continuidad en los estudios y, en ese caso, sobre el nivel de los mismos (universitarios, profesionales, enseñanzas artísticas superiores,...). En el caso de que se opte por la universidad, se abre un nuevo abanico de decisiones en cuanto al tipo de institución (pública o privada), localización (próxima al domicilio o distante) y titulación. Sin embargo, esta elección de estudios no tiene un carácter totalmente libre, sino que cuenta con importantes restricciones de carácter académico (notas de corte) y financiero que deben ser valorados por los estudiantes y sus familias. (Oliván, 2014, pág. 6)

Fase 2. Formación universitaria

Una vez imbuidos en la dinámica formativa universitaria, los estudiantes pueden aprovechar en mayor o menor medida los recursos educativos disponibles en función de su esfuerzo y capacidades. Por otra parte, el sistema universitario oferta servicios educativos complementarios (formación en idiomas, movilidad nacional e internacional, prácticas curriculares y extracurriculares) que pueden suponer un valor añadido para los estudiantes y un refuerzo para sus competencias. Si bien el currículum formativo debe asegurar que todo titulado alcance unos determinados resultados de aprendizaje (niveles competencias y contenidos), el nivel de rendimiento y aprovechamiento de los recursos educativos entre los estudiantes lógicamente nunca será idéntico. (Oliván, 2014, pág. 6)

Fase 3. Búsqueda de Empleo

El proceso de encaje y demanda de puestos de trabajo está muy condicionado por el contexto económico y temporal, así personas con niveles similares de empleabilidad pueden encontrar inserciones laborales muy distintas. Un ejemplo de brusco cambio en las posibilidades de inserción laboral lo constituyen los titulados universitarios en titulaciones asociadas a la construcción, que han pasado de una situación de desempleo friccional a encontrarse con

grandes dificultades de inserción en el momento actual. (Oliván, 2014, pág. 6)

Tras la finalización de los estudios universitarios la mayor parte de los titulados salen al mercado de trabajo en busca de su primer empleo, si bien en ocasiones es simultánea o se retrasa esa búsqueda con la prolongación de los estudios a través de estudios de máster universitario u otra formación complementaria. Normalmente los titulados disponen en ese momento de su título universitario y las competencias asociadas al mismo, así como las experiencias y certificaciones complementarias que hayan podido obtener durante su proceso formativo. (Oliván, 2014, pág. 6)

Fase 4. Inserción Laboral Inicial

Los primeros pasos de la trayectoria profesional de los titulados son, en gran medida, consecuencia de las competencias y el título con que han accedido al mercado de trabajo. Sin embargo, una vez inician su trayectoria profesional, las competencias de los titulados continúan desarrollándose a través de la experiencia profesional inicial. Las primeras ocupaciones de los titulados pueden ofrecer oportunidades para seguir aprendiendo. Las características de las actividades de los titulados y del entorno en que las realizan condicionan el grado en que la experiencia profesional inicial promueve el desarrollo competencial

de los titulados en términos de mejora profesional. (Oliván, 2014, pág. 6)

Fase 5. Desarrollo profesional

En la fase final, el rendimiento de los titulados en su entorno profesional tras haber adquirido experiencia práctica, depende tanto de las capacidades desarrolladas hasta ese momento por los individuos como de las características de la organización en que están trabajando y de las tareas y responsabilidades concretas que tienen asignadas. El cambio en puestos de trabajo asociado a promociones en la empresa o el cambio a puestos de trabajo en otras organizaciones ofrecen oportunidades para continuar adquiriendo nuevas capacidades en diferentes entornos laborales. Conforme va pasando el tiempo respecto al momento de la inserción laboral inicial, la importancia del título universitario (fundamental para la inserción laboral inicial y para la movilidad en determinadas profesiones reguladas) va quedando difuminada dentro de los factores de empleabilidad del individuo, adquiriendo mayor relevancia los asociados a su experiencia profesional. (Oliván, 2014, pág. 7)

2.3. Marco conceptual

Plan de Estudios

Estructura que orienta la planificación del proceso de aprendizaje y constituye un resumen operativo de forma organizada de los conceptos, propósitos, metas, contenidos, recursos y las estrategias de evaluación e innovación curricular para fines de enseñanza y aprendizaje de una profesión.

Currículo

Se refiere al conjunto de competencias y capacidades, en el cual se declaran los objetivos, las sumillas, contenidos, metodología de enseñanza y estrategias de evaluación que se emplean en el proceso de formación.

Coherencia

El currículo oficial de referencia debe relacionar los objetivos, los contenidos y los criterios de evaluación con los fines últimos de la educación obligatoria desde el punto de vista de la ciudadanía y lo vital-personal. Debe articularse en torno a todos los ámbitos vitales.

Mercado Laboral

Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado en donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. En el mercado de trabajo los individuos intercambian servicios de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores.

Empleabilidad

Capacidad de acceder, crear y gestionar un empleo, conservarlo o transitar hacia otro sin mayor dificultad permitiendo a la persona garantizar su propia estabilidad socioeconómica dentro el mercado laboral. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2012, pág. 92)

Políticas de Empleo

Medidas e instrumentos de distinta naturaleza en el ámbito económico, social e institucional que afectan el nivel y la calidad del empleo. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2012, pág. 94).

Profesional

Desde un punto de vista funcional, un profesional es una persona que posee las competencias habilitantes para el desempeño profesional que le permiten tomar decisiones fundadas en teorías actualizadas, para intervenir en situaciones complejas, variadas y variables, asumiendo la responsabilidad de los resultados de sus decisiones. El conocimiento acumulado en dominios afines a los de la práctica profesional, la autonomía, la vocación de servicio, la estimación de la demandas de los potenciales clientes de la profesión, la dimensión ética y social de su hacer, la versatilidad, el imperativo de una permanente actualización conforman una concepción del ser profesional. (Universidad de la Frontera, 2007)

Perfil profesional del egresado

El perfil profesional de egresado caracteriza a un profesional que está siendo acreditado por la universidad o la institución competente, como poseedor de las competencias fundamentales que definen a la profesión. Documento que contiene las definiciones o descripciones que informan de las competencias características que se espera que adquieran los estudiantes como resultado de la formación, cuya adquisición será acreditada por la institución ante la sociedad mediante una certificación denominada “título profesional” o “grado académico” según corresponda. (Gawes & Corvalan, 2005, pág. 44)

Inserción laboral

La inserción laboral es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil. (García Blanco & Gutierrez, 1996, pág. 269)

Empleo

Se define como todas las personas, empleadas o trabajadores por cuenta propia, dedicadas a alguna actividad productiva comprendida dentro de la frontera de producción del Sistema de Cuentas Nacionales y que está a cargo de una unidad institucional residente. (INEI, 2012, pág. 236)

CAPÍTULO III

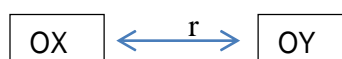
MÉTODO

3.1. Tipo de Investigación

La investigación es de enfoque cuantitativo, debido a que efectúa una medición cuantitativa 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.

3.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación define la estrategia utilizada para alcanzar los objetivos de estudio así como la verificación y demostración de las hipótesis correspondientes. En este caso se trata de una investigación descriptiva, correlacional, transversal y no experimental, es decir, se caracterizan las variables y se establecen las correlaciones estadísticas en un momento determinado. No se efectúan modificaciones o alteraciones en las variables de estudio, ni se establecen relaciones de causa a efecto entre las mismas.



3.3. Población y muestra

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.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Tabla 3: Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas	Instrumentos	Objetivo	Procedimientos
Revisión documental	Registro informático de datos. Para el acopio, revisión y análisis de los documentos normativos de la formación profesional en la Escuela Profesional de Contabilidad (perfil profesional, plan de estudios y otros relativos al empleo de egresados universitarios).	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.

Encuestas	Cuestionarios Se construyó 2 cuestionarios, el primero referido a la formación profesional con 34 reactivos (perfil y plan de estudios). El segundo referido a la inserción laboral con 16 reactivos referidos a la inserción laboral y condiciones laborales de cada uno de los egresados.	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 de cada uno de los egresados.	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.
-----------	---	---	---

Fuente: elaboración propia

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

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.

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 la letras $\rho_{x,y}$, 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

Interpretación

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

Valores	Interpretación
1.00	Correlación positiva perfecta
0.50 a 1.00	Correlación positiva fuerte
0.00 a 0.50	Correlación positiva débil
0.00	Ninguna correlación
0.00 a -0.50	Correlación negativa débil
0.50 a -1.00	Correlación negativa fuerte
-1.00	Correlación negativa perfecta

Fuente: elaboración propia

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS POR VARIABLES

Los resultados que se presentan a continuación son la expresión cuantitativa de las percepciones y apreciaciones de los egresados de Contabilidad de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Tal como fue previsto en el capítulo anterior, se les aplicó dos encuestas, la primera conteniendo aspectos relativos a la formación profesional expresados en sus dimensiones de: perfil profesional y plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad y la segunda relativa a las características de la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas.

La presentación de resultados se efectúa en dos partes, la primera está referida a la formación profesional en sus dimensiones de perfil profesional y plan de estudios, así como a las características de la inserción laboral de los egresados. La segunda parte de los resultados está referido a la relación

estadística existente entre la formación profesional y la inserción laboral de los egresados.

4.1.1. RESULTADOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

4.1.1.1 PERFIL PROFESIONAL

4.1.1.1.1. CONOCIMIENTOS

Tabla 5: ¿Conoce todos los sistemas contables, tributarios, de control, de gestión y financiación de las empresas públicas y privadas?

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	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

El 66.7% de los egresados señala que conoce poco de los sistemas contables, tributarios, de control, de gestión y financiación de las empresas públicas y privadas. El 24.2% señala que lo conoce suficientemente y solamente un 3% indica que lo conoce completamente. Estos resultados evidencian la honestidad de los egresados al señalar que el conocimiento que tienen

respecto a los sistemas contables, tributarios, de control, de gestión y financiación de las entidades públicas y privadas es en realidad poco, lo cual plantearía la necesidad de efectuar mejoras a nivel académico.

Tabla 6: ¿Formula y evalúa 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	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado.

Ante la pregunta de que si formula y evalúa proyectos de inversión y gerencia de empresas, un 97% de los egresados señala que esta aptitud profesional es poco (27.3%) muy poco (36.4%) o nada (33.3%) realizada en su actual desempeño profesional. Solamente un 3% de los egresados señala que formula proyectos de inversión o gerencia de empresas en su actividad profesional. Estos resultados también evidencian la necesidad de efectuar mejoras a nivel académico.

Tabla 7: ¿Cuantifica, mide e interpreta 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	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

Ante la pregunta de si cuantifica, mide e interpreta las transacciones económicas, aplicando las normas contables, financieras y laborales, un 48.5%, es decir casi la mitad de los egresados señala que poco (30.3%), muy poco (15.2%) o nada (3%). Sin embargo, un 48.5% de los egresados señala que realiza dichas actividades de manera suficiente. Solamente un 3% de los egresados indica que realiza estas actividades completamente. Estos resultados indican que se trata de actividades profesionales más frecuentemente realizadas por los egresados de la Escuela de Contabilidad.

Tabla 8: ¿Produce información destinada a planificar, controlar y monitorear 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	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

Ante la pregunta de si produce información destinada a planificar, controlar y monitorear resultados con alto valor agregado, el 6.1% señala que sí, completamente, un 30.3% señala que suficientemente, pero un 63.6% señala que esta actividad es poco (39.4%), Muy poco (21.2%) o nada (3%) realizada en su actividad laboral actual. Estos resultados indican que aproximadamente una tercera parte de los egresados desarrolla este tipo de actividad prevista en el perfil de la Escuela Profesional de Contabilidad. El resto no realiza o no interviene en la producción de ese tipo de información o interviene de manera muy baja.

4.1.1.1.2. 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?

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

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

Respecto a las actitudes de los egresados, la primera pregunta efectuada es si los egresados se consideran éticos en el ejercicio de la profesión, en el desarrollo de proyectos de investigación y en su relación con el entorno. El 63.6% considera que es completamente ético, el 33.3% que es suficientemente ético y un 3% considera que es poco ético. Los resultados respecto a esta pregunta permite afirmar que, en general, los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad consideran que sus actividades profesionales son completa o suficientemente éticas, son muy pocos los que abren la posibilidad de que sean poco éticas.

Tabla 10: ¿Es adaptable, flexible y respeta a 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	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

El ser adaptable, flexible y respetuoso de los demás, buscando y promoviendo el desarrollo armónico personal y comunitario está previsto en el perfil profesional del egresado de la Escuela Profesional de Contabilidad. Las respuestas frente a esta pregunta arrojaron los resultados siguientes: un 75.8% señala que se desempeña conforme a dichas características profesionales, un 21.2% de los egresados parece ser más cauteloso y señala que se comportan de manera suficiente de acuerdo con tales características. 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	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

Ante la pregunta de si favorece y fortalece el trabajo en equipo, existen dos grupos, los que señalan que lo realizan completamente (72.7%) y los que señalan que los realizan suficientemente (27.3%). Estos resultados indican que existe aproximadamente un tercio de egresados que reconoce que se trata de una actitud no permanente, toda vez que se trata de egresados que no ocupan aún altos cargos o cargos directivos, dada su reciente incorporación al mercado laboral.

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	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

El 69.7% de los egresados señala que desde su actual cargo y desempeño laboral, promueven completamente la conservación del medio ambiente, el bienestar social y el respeto a la vida. Un 21.2% señala que lo promueven suficientemente y un 9.1% que lo promueven poco. Estos resultados indican 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,

pero indican también la presencia de un porcentaje significativo de egresados 30.3% que no está completamente comprometida con dicha actitud.

4.1.1.1.3. 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	6.1
Suficientemente	19	57.6	63.6
Completamente	12	36.4	100.0
Total	33	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

Respecto a las habilidades profesionales, se ha preguntado a los egresados si posee habilidades para desenvolverse en un ambiente altamente competitivo, multicultural, interfuncional y globalizado. El 36.4% considera que lo posee completamente, un 57.6% que lo posee suficientemente y un 6.1% que posee poco o ninguna habilidad en ese sentido. En general, los egresados tienden a considerar que sus habilidades son suficientes como para desenvolverse en ambientes altamente competitivos, multiculturales e interfuncionales como es el mundo actual.

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	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

El trabajo interdisciplinario es una de las características de la actividad profesional actual en casi todas las entidades públicas o privadas. El perfil profesional del egresado de contabilidad de la UNAMAD, prevé esta habilidad entre sus egresados. Un 27.3% de los egresados señala que posee esta habilidad completamente, un 57.6% que la posee suficientemente, y solamente un 15.2% considera que esta habilidad es poco o nada frecuente entre los egresados. Estos resultados evidencian la autopercepción positiva de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad.

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	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

Entre los medios de comunicación se encuentran la comunicación escrita y hablada a través de los distintos medios o canales sociales y tecnológicos vigentes. En ese sentido, el 30.3% de los egresados considera que posee esta habilidad completamente, el 51.5% señala que lo posee suficientemente y un 18.2% señala que esta habilidad es poco o muy poco frecuente 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	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

Otra de las habilidades que el perfil prevé es la habilidad de ejercitar el liderazgo efectivo y situacional para guiar hacia el logro de metas propuestas. El 15.2% de los egresados señala que posee esta habilidad completamente, el 72.7% señala que lo posee suficientemente y el 12.1% señala que esta habilidad es poco o muy poco frecuente entre los egresados de Contabilidad. Los resultados indican que autopercepción de los egresados es considerablemente positiva, aunque se debe aclarar que casi todos los egresados que respondieron a la encuesta no ocupan aún cargos directivos o jefaturales, sino asistenciales o de apoyo técnico contable.

4.1.1.1.4. 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	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

Las competencias profesionales son las facultades o capacidades desarrolladas por los egresados como consecuencia de su aprendizaje pre-profesional y prácticas pre-profesionales. En ese sentido, se les preguntó a los egresados si manejan integralmente los sistemas contables, principios, metodologías, normas y técnicas de tributación, auditoría, gestión, finanzas y otros. Las respuestas ante esta pregunta fueron un poco más prudentes que en otras preguntas. Ya que solamente el 6.1% de los egresados señalaron que lo manejan completamente, el 63.6% señala que lo maneja suficientemente, esto quiere decir que si bien conocen los aspectos señalados no los manejan totalmente. Un 27.3% señala que lo maneja poco y un 3% señala que los maneja muy poco. Si unimos las dos últimas opciones de respuesta, obtendremos un 30.3% de egresados que manejan poco o muy poco los sistemas contables, principios, metodologías, normas y técnicas referidas a los aspectos tributarios, de gestión, finanzas y otros.

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	54.5
Suficientemente	11	33.3	87.9
Completamente	4	12.1	100.0
Total	33	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

La formulación de estados financieros para su respectivo análisis e interpretación es una competencia profesional propia de quienes ejercen procesos contables integrados o se dedican a la consultoría contable o financiera. El 12.1% de los egresados señala que formula tales estados completamente, el 33.3% señala que los formula suficientemente, el 30.3% señala que los formula poco y el 24.2% señala que los formula muy poco o ninguna oportunidad. Es decir, más de la mitad de los egresados ejerce poco, muy poco o nunca dicha competencia profesional. La explicación de esta realidad debe estar en el hecho de que la casi totalidad de los egresados encuestados no ejercen aun actividades de consultoría o asesoría contable, se dedican por el momento a tareas de apoyo técnico o asistencial en su especialidad.

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	84.8
Suficientemente	5	15.2	100.0
Total	33	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

Realizar evaluación financiera y económica de los proyectos de inversión y sistemas presupuestarios es otra de las principales competencias del profesional contable. El 15.2% de los egresados señala que ejerce dicha competencia suficientemente, el 45.5% señala que lo ejerce poco, el 24.2% indica que lo ejerce muy poco y el 15.2% señala que nunca lo ejerce. Estos resultados indican claramente de que se trata de una competencia cuyo ejercicio es poco frecuente entre los recientemente egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad. Si sumamos las alternativas poco, muy poco y nada, obtenemos un 84.8% de encuestados que señalan que esta competencia es poco o muy poco ejercida entre los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad.

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	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

Finalmente, se preguntó a los egresados si realizan asesoría y orientación financiera, contable o tributaria. El 6.1% de los encuestados señala que si realizan completamente, el 18.2% señalan que realizan suficientemente. El 75.8%, es decir, la gran mayoría de ellos señalan que esta competencia la realizan poco, muy poco o nunca. Estos resultados evidencian claramente de que se trata de profesionales recientemente egresados y cuyo ejercicio profesional aún no se encuentra en situaciones de asumir competencias de gran responsabilidad y complejidad como es la asesoría y orientación financiera, tributaria y contable.

4.1.1.2. PLAN DE ESTUDIOS

El plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad es una estructura programática de materias, objetivos y contenidos tendientes a garantizar la formación de los futuros profesionales de Contabilidad. Posee cinco dimensiones: el marco referencial, conceptual, estructural, estratégico y prospectivo, diseñados para garantizar la calidad y la eficiencia formativa de los profesionales. Era de esperar que los egresados valoren este plan de estudios desde fuera de la universidad y desde su ejercicio profesional. Los resultados que a continuación se presentan intentan reflejar dicha valoración.

4.1.1.2.1. MARCO REFERENCIAL

Tabla 21: ¿Está informado de la problemática, necesidades, avances científicos, tecnológicos y especializados a nivel global, nacional y regional?

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	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

Ante la pregunta, de si está informado de la problemática, necesidades, avances científicos, tecnológicos y especializados a nivel global, nacional y regional, un 6.1% señalan que están informados completamente, un 48.5% indican que están informados suficientemente, un 36.4% que están poco informados y un 9.1% que están muy poco informados. Si observamos el porcentaje acumulado podemos notar que el 45.5%, es decir, casi la mitad de los egresados están poco o muy poco informados acerca de la problemática, necesidades, avances científicos, tecnológicos y especializados relativos a su carrera profesional a nivel global, nacional y regional. Lo cual evidencia su poca apertura al mundo globalizado de hoy.

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	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

Estar informado respecto a la problemática, necesidades, avances científicos, tecnológicos y especializados en la UNAMAD, constituye también parte de plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad. Al respecto, un 3% de los egresados señala que está informado completamente, un 42.4% señala que está informado suficientemente, un 39.4% indica que está poco informado, un 12.1% indica que está muy poco informado y un 3% que no está nada informado. Si tomamos en cuenta el porcentaje acumulado, el 54.5%, es decir, más de la mitad de los egresados encuestados afirma no estar suficientemente informados de la problemática, necesidades, avances científicos, tecnológicos y especializados (se entiende en el área contable) en la UNAMAD, esto revela que existen carencias o deficiencias de información que la Universidad debería corregir particularmente en la Escuela Profesional de Contabilidad.

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	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

Se espera que todo egresado de la Escuela Profesional de Contabilidad sea consciente de la visión que persigue el profesional en contabilidad, sin embargo, ante tal pregunta, el 30.3% 62 de los egresados señalan que son conscientes completamente, el 45.5% que están conscientes suficientemente, el 21.2% que son poco conscientes y el 3% que no son conscientes de la visión que persigue el profesional de Contabilidad. ¿Qué es lo que verdaderamente persigue el profesional en Contabilidad?, ¿la eficiencia económica, el uso racional de los recursos? ¿El control eficaz de los recursos? ¿El orden y claridad en el manejo de los recursos? Esto no parece estar muy claro entre los egresados de Contabilidad, aun cuando una mayoría señala que es consciente de ello.

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	54.5
Completamente	15	45.5	100.0
Total	33	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

El rol social que desempeña el profesional en contabilidad, que en términos estratégicos se denomina misión, es otro de los aspectos que debería quedar claro entre los profesionales de contabilidad luego de su formación académica. Al respecto, un 45.5% de los egresados señala que es completamente consciente de dicha misión, el 45.5% señala que es suficientemente consciente. Solamente un 9.1% de los egresados considera que es poco consciente o muy poco consciente de dicha misión. La misión del profesional de Contabilidad de acuerdo a los documentos normativos de la Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAMAD es: desempeñar un rol activo en la organización, administración, análisis y ejecución de los sistemas de información económico, patrimonial y financiero de las entidades en las que hará ejercicio de sus conocimientos y habilidades adquiridas.

4.1.1.2.2. 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	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

Ante la pregunta de si tiene una concepción clara de la Escuela Profesional de Contabilidad, el 21.2% de los egresados afirmaron que la tienen completamente, el 48.5 que la tienen suficientemente y el 30.3% señala que tienen poca o muy poca claridad respecto a la concepción de la Escuela Profesional de Contabilidad. Es decir, casi la tercera parte de los egresados aún no han podido dilucidar con meridiana claridad 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	6.1
Poco	10	30.3	36.4
Suficientemente	18	54.5	90.9
Completamente	3	9.1	100.0
Total	33	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

Conocer y comprender la estructura curricular de la Escuela Profesional de Contabilidad es fundamental para todo estudiante de dicha carrera profesional. El 9.1% de los egresados señala que los conoce y comprende, el 54.5% señala que los conoce y comprende suficientemente, el 36.4% señala que los conoce y comprende poco, muy poco o nada. Este último porcentaje es significativo ya que compromete a un poco más de la tercera parte de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad, los mismos que no tienen una comprensión cabal de la estructura curricular de la Escuela aún después de haber concluido sus estudios.

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	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

El 30.3% de los egresados señala que conoce y comprende completamente el campo ocupacional y acción académico-profesional del Contador Público; el 63.6% señala que los conoce y comprende suficientemente; sin embargo, existe un 6.1% de egresados que indica su poco conocimiento y comprensión respecto al campo ocupacional y acción académico-profesional del Contador Público. Este último porcentaje es afortunadamente pequeño ya que la mayor parte de los egresados está plenamente o suficientemente consciente del campo ocupacional y profesional del Contador Público.

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	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

Respecto al conocimiento y comprensión de las características actitudinales, aptitudinales, científicas y tecnológicas del Contador Público, el 21.2% de los egresados señala que los conoce y comprende completamente, el 69.7% indica que los conoce suficientemente; el 9.1% señala que los conoce y comprende poco o muy poco. Es verdad que la mayor parte de los egresados afirma conocer y comprender tales características, pero se debe tomar en cuenta que la afirmación “suficientemente” parece contener cierta deficiencia o carencia que la aproxima a un nivel regular de familiarización, que no es precisamente el más óptimo.

4.1.1.2.3. 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	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado.

Respecto a los criterios académicos del plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAMAD, solamente un 3% de los egresados señala que los conoce completamente y el 30.3% que los conoce suficientemente. Sin embargo, el 66.7% de los egresados reconoce que los conoce poco, muy poco o nada, lo cual significa que la mayor parte de los egresados desconoce los criterios académicos utilizados para la estructuración del plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad.

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	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado.

Ninguno de los egresados señala que domina completamente la totalidad de las asignaturas del plan de estudios, no obstante, el 63.6% de los egresados señala que los domina suficientemente, es decir, con ciertas carencias y deficiencias. Sin embargo, el 36.4% de los egresados afirma que tienen poco o muy poco dominio de las asignaturas del plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad. Estos resultados evidencian que más de la tercera parte de los egresados no tiene un dominio cabal de las asignaturas aprendidas en su formación profesional.

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	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

El 51.5% de los egresados señalan que cumplieron completa y satisfactoriamente con las asignaturas del área de prácticas pre-profesionales, actividades y talleres de la Escuela Profesional de Contabilidad. El 36.4% de los egresados señala que cumplieron suficientemente, y el 12.1% indican que cumplieron poco con las prácticas pre-profesionales, actividades y talleres. A pesar de que una mayoría de egresados señala haber cumplido satisfactoriamente con las prácticas pre-profesionales, actividades y talleres, existe un 12.1% que considera que tales prácticas no fueron necesariamente satisfactorias para su formación profesional.

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	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado.

Las respuestas frente a esta pregunta difiere mucho de las restantes, en el sentido en que existe una gran mayoría de egresados (90.9%) que considera que la malla curricular de la Escuela Profesional de Contabilidad es poco o muy poco adecuada para su formación profesional. Solamente un 9.1% consideran que dicha malla curricular es suficientemente adecuada para su formación profesional. Estos resultados evidencian cierta insatisfacción de los egresados con la malla curricular de su carrera profesional.

4.1.1.2.4. 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	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

Un 12.1% de los egresados señala que la Escuela Profesional de Contabilidad posee los recursos humanos suficientes y adecuados, no obstante, el 87.9% de los egresados señalan que la suficiencia o adecuación de dichos recursos es poca (48.5%) o muy poca (39.4%). Se observa una posición crítica de los egresados respecto a los recursos humanos de la Escuela Profesional, que la entidad educativa debe tomar en cuenta.

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	6.1	6.1
Muy Poco	15	45.5	51.5
Poco	15	45.5	97.0
Suficientemente	1	3.0	100.0
Total	33	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

Respecto a los recursos físicos, logísticos, materiales y tecnológicos, solamente un 3% de los egresados considera que tales recursos, en la Escuela Profesional de Contabilidad, son suficientes. La mayor parte de los egresados (97%) señala que tales recursos son poco o muy poco suficientes y adecuados para las necesidades de la Escuela Profesional.

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	15	45.5	97.0
Suficientemente	1	3.0	100.0
Total	33	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

Respecto a los recursos económicos que posee la Escuela Profesional de Contabilidad, Solamente un 3% de los egresados considera que tales recursos son suficientes, la mayor parte de ellos (97%) considera que tales recursos son pocos (45.5%), muy pocos (42.4%) o totalmente insuficientes e inadecuados (9.1%). Hay que tomar en cuenta que la Universidad es nacional y los recursos con que cuenta dependen casi totalmente de las transferencias del Estado. A partir de tales respuestas es posible inferir las limitaciones que tiene la Escuela en el proceso de formación académica de sus 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	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

Solamente un 15.2% de los egresados considera que la Escuela Profesional de Contabilidad alcanza los resultados esperados en el cumplimiento de su plan de estudios, el resto de los egresados considera que es poco (57.6%), muy poco (24.2%) o definitivamente no se alcanza los resultados esperados en el cumplimiento del plan de estudios de la Escuela Profesional de

Contabilidad. Es decir, no se alcanza la formación profesional altamente competitiva, la capacidad investigativa y el sentido de responsabilidad social entre los egresados de la Escuela Profesional de contabilidad.

4.1.1.2.5. MARCO PROSPECTIVO

El marco prospectivo del plan de estudios de una Escuela Profesional Universitaria, constituye la capacidad o posibilidad de que con los medios y recursos que se posee, se pueda proyectar el desarrollo y la innovación futura de la Escuela profesional y por ende mejorar la formación del estudiante de la especialidad que sea, para lo cual se hace necesario una evaluación permanente del estado actual del plan de estudios.

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	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado.

Un 6.1% de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad percibe que el plan de estudios se evalúa periódica y suficientemente, el 21.2% señala que es poco lo se hace en ese sentido, el 48.5% señala que es muy poco lo que se hace por evaluar el plan de estudios, y, finalmente el 24.2% de los egresados considera que dicha evaluación no ocurre, haciendo que la Escuela no disponga de los elementos de juicio y criterios válidos para efectuar una modificación o actualización de 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	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado.

Solamente un 9.1% de los egresados percibe que el plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad se está innovando constantemente. La gran mayoría (90.9%) considera que se innova poco (39.4%), muy poco (24.2%) o no se efectúa ninguna innovación (27.3%). Esta percepción de los egresados debería tomarse en cuenta para efectos de realizar un seguimiento,

evaluación o renovación de los planes de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad en la UNAMAD.

4.1.1.3. VALORACION FINAL DE LA FORMACION PROFESIONAL EN SUS DOS DIMENSIONES: PERFIL PROFESIONAL Y PLAN DE ESTUDIOS.

Los resultados finales de la valoración realizada a la formación profesional por los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad durante los años 2014-2015, de acuerdo a los puntajes señalados en la escala de Likert a cada una de las dimensiones e indicadores de la encuesta, son los siguientes:

Tabla 39: Valoración de la Formación profesional

Valoración	Rango	Puntajes intervalo	%	%
Alto	34	136-170	3	9.09
Medio	33	101-135	28	84.85
Bajo	33	68-101	1	3.03
Muy bajo	33	34-67	1	3.03
Total			33	100.00

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado.

Estos resultados evidencian claramente que la mayor parte de los egresados (84.85%) valora positivamente (nivel medio) la formación profesional impartida por la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad

Nacional Amazónica de Madre de Dios. Incluso existe un 9.09% de egresados que consideran que la formación profesional impartida por dicha Escuela es alta, es decir, que tanto el perfil profesional como el plan de estudios que la operativiza están bien diseñados y responden a las necesidades del mercado laboral en el cual actualmente se encuentran insertos.

4.1.2. RESULTADOS DE INSERCIÓN LABORAL

4.1.2.1. DATOS GENERALES

Tabla 40: Edad

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
20 a 25 años	25	75.8	75.8
26 a 30 años	5	15.2	90.9
Más de 30 años	3	9.1	100.0
Total	33	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

La mayor parte de los egresados encuestados (75.8%) se encuentran entre las edades 20 a 25 años, un 15.2% entre 26 a 30 años y un 9.1% más de 30 años. Esto indica que en su mayoría se trata de egresados o profesionales recientemente egresados 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	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

La mayor parte de los egresados encuestados son de sexo femenino (57.6%), el resto es de sexo masculino. Esta proporción guarda relación con la proporción de estudiantes de la Escuela Profesional de Contabilidad.

Tabla 42: ¿Dónde vive usted?

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Puerto Maldonado	33	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

La totalidad de los egresados residen en la ciudad de Puerto Maldonado, no existen estudiantes de otras provincias de Madre de Dios o estudiantes que procedan de otras regiones y que residan temporalmente en la ciudad de Puerto Maldonado.

4.1.2.2. DATOS DE EMPLEO

Tabla 43: ¿Tiene empleo?

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

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado.

El 90.9% de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad durante los años 2014-2015 tienen empleo y se encuentran trabajando en distintas instituciones públicas o privadas, solamente un 9.1% de egresados se encuentra (al momento de efectuar la encuesta) sin empleo. Estos resultados evidencian una alta tasa de empleabilidad entre los egresados.

Tabla 44: ¿Qué tipo de empleo tiene?

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Independiente	3	9.1	9.1
Dependiente	28	84.8	93.9
No trabaja	2	6.1	100.0
Total	33	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

El 93.9% de los egresados se encuentra trabajando, ya sea como dependiente (84.8%) o independiente (9.1%). La proporción de egresados que han optado por un empleo dependiente es bastante mayor a los egresados que han optado por un empleo independiente. Los que se desenvuelven independientemente están dedicados generalmente a efectuar trabajos de consultoría o asesoría contable. En cambio los que trabajan dependientemente desempeñan cargos de asistentes, técnicos o auxiliares en diversos centros de empresas privadas.

Tabla 45: ¿En qué sector?

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Público	8	24.2	24.2
Privado	23	69.7	93.9
No trabaja	2	6.1	100.0
Total	33	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

El 69.7% de los egresados trabaja en el sector privado y el 24.2% en el sector público. Entre las entidades del sector privado se encuentran pequeñas y micro empresas de los sectores agroindustrial, minero, comercial y de servicios. Los que se desenvuelven en el sector público, realizan sus funciones principalmente en el gobierno regional, local, organismos desconcentrados y otros.

Tabla 46: ¿Trabaja en su especialidad?

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Si	31	93.9	93.9
No trabaja	2	6.1	100.0
Total	33	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

El 93.9% de los egresados se desenvuelve en su especialidad, es decir, ocupan cargos que tienen relación directa con ciencias contables y financieras, esto equivale a la totalidad de egresados ocupados, lo que constituye un dato sumamente importante para la Escuela Profesional de Contabilidad, pudiéndose afirmar que no solo la empleabilidad de los egresados es alta, sino, además, que la empleabilidad de los egresados en el mercado laboral contable es alta.

Tabla 47: Cargo que desempeña

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Contador	1	3.0	3.0
Asistente contable	17	51.5	54.5
Técnico contable	1	3.0	57.6
Auxiliar contable	5	15.2	72.7
Otro cargo	7	21.2	93.9
No trabaja	2	6.1	100.0
Total	33	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

El 72.7% de los egresados desempeñan cargos relacionados con las ciencias contables y financieras, de los cuales el 3% desempeña el cargo de contador, el 51.5% el cargo de asistente contable, el 3% el cargo de técnico contable y el 15.2% el cargo de auxiliar contable. Sin embargo, un 15.2% de egresados desempeña cargos afines al área contable tales como técnicos de auditoría, auxiliares de abastecimiento y otros. Estos resultados evidencian el nivel de captación de personal del mercado laboral contable en Puerto Maldonado.

Tabla 48: Condición laboral

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Nombrado	1	3.0	3.0
Contrato indefinido	6	18.2	21.2
Contrato temporal	22	66.7	87.9
Otro	2	6.1	93.9
No trabaja	2	6.1	100.0
Total	33	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

El 66.7% de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad viene trabajando bajo la modalidad de contrato temporal, el 18.2% bajo la modalidad de contrato indefinido, el 3% bajo la modalidad de nombrado y el 6.1% bajo otras modalidades. Estos resultados reflejan las formas más comunes de contrato laboral que se desarrollan en el país. Los contratos temporales tienen generalmente la duración de 1 año, al cabo de los cuales

puede o no ser renovado. Incluso, en algunos casos los contratos son solamente por 3 o 6 meses, dependiendo del tipo de entidad.

Tabla 49: Tiempo o jornada de trabajo

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Tiempo completo	20	60.6	60.6
Tiempo parcial	11	33.3	93.9
No trabaja	2	6.1	100.0
Total	33	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

El 60.6% de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad se desempeñan laboralmente a tiempo completo, es decir, cumpliendo una jornada normal de 8 horas. El 33.3% de los egresados se desempeña a tiempo parcial. Esta última modalidad de cumplimiento laboral está generalmente asociado al cumplimiento de tareas contables independientes o en su defecto a la modalidad de contrato establecido especialmente por 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	13	39.4	78.8
1 a 2 años	3	9.1	87.9
2 a 3 años	1	3.0	90.9
Más de 3 años	1	3.0	93.9
No trabaja	2	6.1	100.0
Total	33	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

El 39.4% de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad viene trabajando desde hace menos de 6 meses, el 39.4% desde hace 6 meses a 1 año, el 9.1% desde hace 1 a 2 años, el 3% desde hace 2 a 3 años, y finalmente el 3% desde hace más de 3 años. Estos resultados revelan que la mayor parte de los egresados, es decir, el 78.8% de los egresados, ha encontrado trabajo desde menos de 1 año. Algunos venían trabando desde hace 1 a 3 años, pero proporcionalmente muy pocos.

Tabla 51: ¿Después de egresar de la Facultad, cuántos empleos ha tenido?

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Uno solo	23	69.7	69.7
Dos a tres empleos	8	24.2	93.9
Ninguno	2	6.1	100.0
Total	33	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

El 69.7% de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad ha tenido recién su primer empleo, solamente el 24.2% de los egresados está trabajando en sus segundo tercer empleo. Estos datos indican que la mayor parte de los egresados de los año 2014-2015 cuentan actualmente con su primer empleo, desde hace 1 años o menos. Algunos egresados ya contaban con empleo incluso antes de terminar su carrera profesional, pero se trata de un porcentaje bastante pequeño.

Tabla 52: ¿Qué tiempo demoró en encontrar su primer empleo después que egresar de la Facultad?

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Menos de 1 mes	17	51.5	51.5
1 a 3 meses	12	36.4	87.9
3 a 6 meses	1	3.0	90.9
6 meses a 1 año	1	3.0	93.9
No trabaja	2	6.1	100.0
Total	33	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

El 51.5% de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad (2014-2015), encontraron empleo casi inmediatamente después de haber egresado de la Universidad, es decir, dentro del primer mes de haber egresado de la Escuela Profesional. El 36.4% encontraron empleo dentro de los tres meses siguientes a la fecha de su egreso de la Facultad, el 3% encontraron empleo

al cabo 3 a 6 meses de haber egresado de la facultad y finalmente el 3% encontró empleo al cabo de 6 meses a 1 año después de haber egresado de la Escuela Profesional. Estos resultados evidencian la velocidad con que los egresados encuentran empleo en el mercado laboral contable.

Tabla 53: Forma en que accedió a dicho empleo

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Por prácticas pre-profesionales	19	57.6	57.6
Por concurso público	4	12.1	69.7
Por recomendación de amistades	8	24.2	93.9
No trabaja	2	6.1	100.0
Total	33	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

La forma más frecuente de acceder al mercado laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad es a través de las prácticas pre-profesionales (57.6%), seguido por la recomendación de amistades o familiares (24.2%) y finalmente por concurso público (12.1%). Estos resultados evidencian la importancia que tienen las prácticas pre-profesionales como mecanismo de inserción laboral de los egresados. Las recomendaciones también funcionan en el mercado laboral actual, data la desregulación laboral vigente. No obstante, el concurso público constituye también una forma de acceso al mercado laboral, aunque en proporciones poco significativas.

Tabla 54: ¿Está satisfecho con su empleo?

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Satisfecho	28	84.8	84.8
Insatisfecho	3	9.1	93.9
No trabaja	2	6.1	100.0
Total	33	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

El 84.8% de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad (2014-2015) se encuentran satisfechos con su empleo actual, solamente un 9.1% no está satisfecho. Estos resultados son en cierto modo comprensibles, habida cuenta que se trata en la mayor parte de los casos del primer empleo. No obstante, no todos los egresados que cuentan con un empleo están totalmente satisfechos, existen algunos que a pesar de estar satisfechos con su actual empleo señalan algunas deficiencias del sistema laboral tal como se podrá observar en la tabla siguiente:

Tabla 55: Si está insatisfecho, diga ¿por qué?

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Baja remuneración	5	15.2	15.2
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	21	63.6	93.9
No trabaja	2	6.1	100.0
Total	33	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado

El 63.6% de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad que tienen empleo, señalan que perciben algunos motivos de insatisfacción laboral como: la baja remuneración (15.2%), el insuficiente equipamiento con que cuentan algunas entidades y empresas (6.1%) el trato personal inadecuado (3%), etc. Estos resultados evidencian que el motivo de mayor insatisfacción laboral actual es la baja remuneración que perciben.

4.1.2.3. GRADO DE INSERCIÓN LABORAL

Para la determinación de la inserción laboral se ha evaluado la totalidad de las preguntas formuladas en el cuestionario 2, con excepción de las tres primeras preguntas, quedando 13 preguntas orientadas a la determinación de las características y condicionales laborales de los egresados. Los puntajes establecidos para la evaluación de las preguntas puede observarse en la siguiente tabla:

Tabla 56: Valoración de respuestas respecto a la inserción laboral de los egresados.

Nº	Preguntas y alternativas de respuesta	Puntaje	Máximo	Mínimo
1	¿Tiene empleo?			
	si	2	2	1
	No	1		
2	¿Qué tipo de empleo tiene?			
	Dependiente	3	3	1
	Independiente	2		
	No trabaja	1		

3	En qué sector?			
	Público	3	3	1
	Privado	2		
	No trabaja	1		
4	Trabaja en su especialidad?			
	Si	3	3	1
	No	2		
	No trabaja	1		
5	Cargo que desempeña			
	Contador	6	6	1
	Asistente contable	5		
	Técnico contable	4		
	Auxiliar contable	3		
	Otro cargo	2		
	No trabaja	1		
6	Condición laboral?			
	Nombrado	5	5	1
	Contrato indefinido	4		
	Contrato temporal	3		
	Otro	2		
	No trabaja	1		
7	Qué tiempo trabaja?			
	Tiempo completo	4	4	1
	Tiempo parcial	3		
	Otro tiempo	2		
	No trabaja	1		
8	Tiempo que trabaja en dicho empleo			
	Menos de 6 meses	6	6	1
	Más de tres años	5		
	De 2 a 3 años	4		
	De 1 a 2 años	3		
	De 6 meses a 1 año	2		
	Menos de 6 mees	1		
	No trabaja			
9	Después de egresar de la Facultad, ¿Cuántos empleos ha tenido?			
	Uno solo	4	4	1
	2 a 3 empleos	3		
	Más de 3 empleos	2		
	No trabaja	1		

10	Qué tiempo demoró en encontrar empleo después de egresar de la Facultad			
	Menos de 1 mes	6	6	1
	1 a 3 meses	5		
	3 a 6 mees	4		
	6 meses a 1 año	3		
	Más de 1 año	2		
	No trabaja	1		
11	Forma en que accedió a dicho empleo?			
	Por concurso público	5	5	1
	Por prácticas pre profesionales	4		
	Por recomendación de amigos o parientes	3		
	Otra forma	2		
	No trabaja	1		
12	Está satisfecho con su empleo actual?			
	Satisfecho	3	3	1
	Insatisfecho	2		
	No trabaja	1		
13	Si está insatisfecho, diga por qué?			
	Ningún motivo de insatisfacción	6	6	1
	Insuficiente equipamiento	5		
	Baja remuneración	4		
	Trato personal inadecuado	3		
	Otros motivos	2		
	No trabaja	1		
	Puntaje total y mínimo generales		56	13

Fuente: Elaboración propia

El cuadro anterior muestra los puntajes mínimos y máximos otorgados a las respuestas de los egresados según su situación laboral actual, siendo el puntaje máximo acumulado de 56 puntos y el mínimo acumulado 13 puntos.

Los resultados finales se presentan a continuación:

Tabla 57: Grado de inserción laboral de los egresados

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	11	24-34	0	0.00
Inserción laboral muy baja	11	13-23	2	6.06
Total			33	100.00

Fuente: Elaboración propia

Los resultados que aparecen en cuadro precedente, señalan que la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAMAD, es fundamentalmente regular (54.55%), es decir: casi todos los egresados tienen empleo, ya sea dependiente o independiente, se desempeñan en áreas de su especialidad, ocupando generalmente cargos de contabilidad o asociados a ella, poseen contrato generalmente temporal, a tiempo completo o parcial, se encuentran trabajando desde hace menos de 1 año, es generalmente su primer empleo, consiguieron trabajo en un periodo igual o menor a 3 meses después de haber egresado de la Escuela Profesional, la forma más común de inserción en el mercado laboral fue a través de las prácticas pre-profesionales, aunque también funcionaron las recomendaciones y la participación directa en concursos públicos, se encuentran mayoritariamente satisfechos con su empleo aunque existe un porcentaje significativo de egresados que no está plenamente satisfecho con su empleo debido a las bajas remuneraciones en el mercado laboral.

Un 39.39% de egresados presenta una alta inserción laboral, es decir, que todas los indicadores laborales evaluados arrojan resultados ventajosos y satisfactorios para los egresados.

Solamente un 6.6% de los egresados, es decir, 2 personas de un total de 33, presentan una inserción laboral muy baja, es decir, carecen actualmente de empleo.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1. CORRELACIONES ESTADÍSTICAS ENTRE LAS DIMENSIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL E INSERCIÓN LABORAL

Tabla 58: Matriz de Correlaciones

		Perfil	Inserción laboral	Plan
Perfil	Correlación de Pearson	1	,406*	,590**
	Sig. (bilateral)		.019	.000
	N	33	33	33
Inserción laboral	Correlación de Pearson	,406*	1	.316
	Sig. (bilateral)	.019		.073
	N	33	33	33
Plan	Correlación de Pearson	,590**	.316	1
	Sig. (bilateral)	.000	.073	
	N	33	33	33

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

4.2.2. Correlación entre el Perfil Profesional e Inserción Laboral

Tabla 59: Correlación perfil profesional e inserción laboral

Correlación de Pearson	0.406
Significación bilateral	0.019
N	33

Fuente: Elaboración propia

En este caso, tenemos que $r = 0.406$, lo cual indica una correlación positiva débil entre el perfil profesional y la inserción laboral, al 0.019 de nivel de significación (menor a 0.05), lo que implica que existe cierta relación entre la inserción laboral alcanzada por los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad y el perfil profesional establecido para el egresado de dicha Escuela. En otras palabras, la inserción laboral alcanzada por los egresados tiene una leve relación con el perfil profesional definido por la Escuela Profesional de Contabilidad.

4.2.3. Correlación entre Plan de Estudios e Inserción laboral

Tabla 60: Correlación entre plan de estudios e inserción laboral

Correlación de Pearson	0.306
Significación bilateral	0.073
N	33

Fuente: Elaboración propia

El valor de r es igual a 0.306, lo que indica una correlación positiva débil entre el plan de estudios y la inserción laboral alcanzada por los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad. Sin embargo, siendo el nivel de significación (0.073) mayor a 0.05, aceptamos la hipótesis nula, luego entonces, no hay relación entre ambas variables.

Tabla 61: Correlación plan de estudios y perfil profesional

Correlación de Pearson	0.590
Significación bilateral	0.000
N	33

Fuente: Elaboración propia

En este caso el valor de r es igual a 0.590, lo cual indica que existe una correlación positiva fuerte entre el plan de estudios y el perfil profesional de la Escuela Profesional de Contabilidad, al 0.0001 de nivel de significación. Estos resultados indican que desde la perspectiva de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad, el perfil profesional y el plan de estudios muestran una correlación fuerte o significativa.

4.3. DISCUSION DE RESULTADOS

4.3.1. Hallazgos

Los resultados que acabamos de hallar respecto a la formación profesional y la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de

Contabilidad, muestran de manera evidente que los egresados de los años 2014-2015, perciben que tanto la formación profesional impartida por la UNAMAD como la inserción laboral alcanzada por los egresados es, desde el punto de vista descriptivo, coherente, es decir, que existe una articulación aceptable entre ambas variables. Habida cuenta que casi todos los egresados se encuentran con empleo y en sectores y áreas laborales que corresponden a su especialidad y otras características labores que señalan la inserción positiva de los egresados en el mercado laboral de su ciudad.

Sin embargo, al establecer la correlación estadística entre las dimensiones de formación profesional como son: perfil profesional y plan de estudios, por una parte y el nivel de empleo por otra parte, encontramos que existe una correlación positiva débil entre el perfil profesional y la inserción laboral ($r = 0.406$), mientras que la correlación entre el plan de estudios y la inserción laboral arroja resultados dispersos, es decir, no existe una correlación entre ambas variables. Finalmente entre las valoraciones del perfil profesional y el plan de estudios, existe una correlación positiva fuerte ($r = 0.590$), es decir, que los egresados valoran positivamente tanto el perfil profesional como el plan de estudios de la Escuela Profesional de la UNAMAD.

Estos resultados muestran por un lado que los egresados tienen una percepción positiva de la formación profesional y por otro lado, presentan una inserción laboral mayoritariamente regular o alta. Las correlaciones entre la formación profesional y la inserción laboral, particularmente entre el perfil

profesional y la inserción laboral son positivas aunque débiles, las correlaciones entre el perfil profesional y el plan de estudios son positivamente fuertes, no obstante, las correlaciones entre el plan de estudios y la inserción laboral no son significativas, lo cual evidencia que existe, desde la perspectiva de los egresados, una mejor articulación o coherencia entre el perfil profesional y la inserción laboral que entre el plan de estudios y la inserción laboral.

4.3.2. Comparación con otros estudios

Con respecto a los estudios de Luciano (2007), que compara la formación profesional de Contabilidad en las universidades brasileñas, españolas y portuguesas, frente a las necesidades del mercado laboral, presentando diferencias significativas entre la formación profesional impartida en las universidades de esos tres países, con el denominador común de que les falta preparación para actuar en un mercado mundializado debido al desfase de los currículos frente a las necesidades del mercado de trabajo; la presente investigación no efectúa ninguna comparación, porque se trata de un caso de estudio, pero se podría señalar que la estructura curricular que posee la Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAMAD está respondiendo a las necesidades del mercado, al menos localmente, en la medida en que casi todos los egresados de los años 2014-2015 se encuentran actualmente empleados.

Con respecto al estudio de Echavarría Sánchez (2009), en el que se analiza el mercado de trabajo para los profesionales de Contaduría y Administración, en la ciudad de Victoria, en Tamaulipas, México, podemos señalar que existen similitudes en los hallazgos, ya que Echavarría demuestra que las posibilidades o áreas de empleo para el contador son: como autónomo, en el sector público, sector privado o docencia. En el presente estudio, se ha demostrado que los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAMAD, encuentran sus mayores opciones laborales en el sector público o privado, pero también actúan como autónomos, es decir, profesionales independientes. Echavarría demuestra igualmente que el sector privado es el que ofrece mayores puestos de trabajo a los profesionales en Contabilidad; en el presente estudio se ha encontrado efectivamente que es el sector privado el que ofrece mayores posibilidades laborales a los egresados de contabilidad (69.7%). El sector público acoge solamente al 24.2%. Echavarría también muestra que las expectativas de conseguir empleo en su propia especialidad para los contadores es baja. Sin embargo, en la presente investigación se ha encontrado que casi la totalidad de los egresados se desenvuelven en su propia especialidad (93.9%). Finalmente, Echavarría demuestra que la primera vinculación de los estudiantes de contabilidad con el sector productivo es la labor social que realizan en las empresas y la segunda posibilidad surge de las prácticas profesionales. En la presente investigación, se ha encontrado que el medio más eficaz que tienen los egresados de Contabilidad para insertarse en el mercado laboral es las prácticas pre-profesionales (57.6%), seguido de las recomendaciones de amistades (24.2%) y el concurso público (12.1%).

Respecto a las investigaciones realizadas por Flores y colaboradores (2013), que tuvo como objetivo determinar las principales competencias profesionales requeridas al Contador Público Colegiado en las Micro y Pequeñas Empresas del Perú, en la que se concluye que las micro y pequeñas empresas requieren los servicios de un Contador Público Colegiado principalmente para la función tributaria, además de que tales profesionales son requeridos frecuentemente a tiempo parcial (57%), incluso ocasionalmente (29%). De acuerdo a este estudio el requerimiento a tiempo completo alcanza solamente en el 14% de los casos, todo ello debido a los factores: periodicidad de la demanda de estos servicios, al nivel de ingresos, a la cultura empresarial y a las proyecciones de crecimiento de la empresa. Los resultados del presente estudio difieren un poco de los hallazgos de Flores y colaboradores, ya que se determinó que las funciones que desempeñan los egresados de contabilidad recientemente integrados al mercado laboral es principalmente en funciones de asistencia contable (51.5%) o auxiliar contable (15.2%). Los egresados que cumplen funciones no contables, pero en los sistemas administrativos de control o abastecimiento alcanzan a un 21.2%. Por otro lado, el presente estudio también ha encontrado que la mayor parte de los egresados de Contabilidad de la UNAMAD tienen empleos a tiempo completo (60.6%), y solamente el 33.3% de los egresados trabaja a tiempo parcial (33.3%).

En consecuencia, el presente estudio que fue orientado a identificar la relación existente entre la formación profesional y la inserción laboral de los egresados

de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, ha determinado, a través de la investigación realizada, que la relación entre la formación profesional y la inserción laboral alcanzada por los egresados de los años 2014 y 2015 es positiva pero débil, especialmente entre el perfil profesional y la inserción laboral, lo que indica que a mayor valoración del perfil profesional existe una mayor inserción laboral.

En general, el egresado de la Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAMAD tiene una buena percepción tanto del perfil profesional como del plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad. Reconoce que posee los conocimientos, actitudes, habilidades y competencias propuestas por la Escuela de Contabilidad y que la estructura referencial, conceptual, estructural, estratégica y prospectiva del plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad es adecuada y responde a las características del mercado laboral, todo ello, por supuesto, con base en las percepciones de los propios egresados a quienes se les aplicaron los instrumentos de investigación.

En cuanto a la inserción laboral, se ha verificado que existe un nivel regular de inserción laboral entre los egresados, lo cual es señalado por la mayor parte de los mismos (54.55%), incluso existe un 39.39% de egresados que valoraron su inserción laboral con puntajes elevados, es decir, de acuerdo a

su propia percepción, tienen una inserción laboral alta. Solamente un 6.06% de egresados no contaba (al momento de aplicarse la encuesta) con empleo.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1°. De acuerdo a la valoración efectuada por los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, la formación profesional impartida por la Universidad y expresada en el perfil profesional y plan de estudios, es mayoritariamente media o regular, así lo reconoce el 84.85% de los egresados encuestados, aun cuando existe un 9.09% de egresados que considera que la formación profesional impartida en la Escuela Profesional es alta. Solamente un 6.06% de egresados considera que la formación profesional de la Escuela Profesional de Contabilidad es baja y muy baja. Estos resultados evidencian la satisfacción y percepción positiva que tienen los egresados respecto a su propia formación profesional.

2°. La inserción laboral alcanzada por los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional Amazónica de Madre Dios, durante los años 2014-2015, es preponderantemente regular, así los señalan el 54.55% de los egresados encuestados, lo cual significa que la integración al mundo

laboral y las condiciones laborales en las cuales se desenvuelve el egresado de Contabilidad de la UNAMAD son bastante aceptables. Incluso existe un 39.39% de egresados que señalan que la inserción laboral alcanzada es alta. De hecho, algunas de las principales características de la inserción laboral de los egresados de Contabilidad son: el 90.9% cuenta con empleo, en forma dependiente (84.8%), principalmente en el sector privado (69.7%), desarrollando funciones relacionadas a su especialidad (93.8%), en cargos de asistente contable o auxiliar contable (72.7%), mediante contratos temporales (66.7%) y en jornada completa (60.6%).

3°. La relación estadística entre la formación profesional y la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAMAD es positiva pero débil al 0.05 de significación ($r = 0.406$), especialmente entre las valoraciones del perfil profesional y la inserción laboral alcanzada. No existe una relación entre el plan de estudios y la inserción laboral de los egresados. No obstante, la relación entre las valoraciones del perfil profesional y el plan de estudios es positiva y fuerte al 0.0001 de nivel de significación ($r = 0.590$). De manera general, estos resultados indican básicamente que, de acuerdo a la percepción y las valoraciones de los propios egresados, el perfil profesional y el plan de estudios guardan entre sí cierta coherencia y articulación, además de una relación positiva entre la valoración del perfil profesional y la inserción laboral alcanzada por los egresados de Contabilidad durante los años 2014-2015.

5.2. RECOMENDACIONES

- 1°. Se recomienda, tanto a la Escuela Profesional de Contabilidad, como a la Facultad y la propia Universidad, realizar periódicamente una evaluación de la formación profesional, particularmente del plan de estudios, debido al avance de los conocimientos, las tecnologías y los medios de comunicación, pero sobre todo a las necesidades cambiantes del mercado laboral. Dicha evaluación debe contemplar además, la aplicación de instrumentos de valoración de la percepción de los propios estudiantes y egresados de la Escuela Profesional, a fin de contar con los elementos de juicio necesarios para ratificar, modificar o cambiar los diferentes contenidos, estructuras, marcos referenciales, conceptuales, estructurales y estratégicos del plan de estudios, así como la secuencia y orden de los contenidos en la respectiva malla curricular correspondiente.
- 2°. Igualmente, se recomienda que la Escuela Profesional de Contabilidad, realice estudios periódicos acerca de la inserción laboral de sus egresados, a fin de determinar las características y condiciones laborales en que se encuentran luego de egresar de la Universidad. Tales características pueden contemplar un conjunto de datos de empleo, con los cuales se puede organizar un banco de información de empleabilidad de egresados que puede ir actualizándose periódicamente con la información proveniente de las investigaciones realizadas. Para el diseño de los instrumentos puede considerarse como aporte la encuesta aplicada en la presente investigación, la misma que cuenta con 13 ítems respecto a: 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 recomienda realizar más estudios para determinar, no solamente las condiciones y características laborales de los egresados de Contabilidad, sino para determinar la relación estadística entre la inserción laboral y la formación profesional, incorporando nuevas 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, etc., a fin de determinar mayores especificaciones y relaciones bilaterales o multilaterales, para lo cual será necesario diseñar instrumentos de recopilación de datos más complejos y acabados, todo lo cual permitirá determinar con mayor precisión la relación existente entre la formación profesional y la inserción laboral. Adicionalmente, sería conveniente también realizar estudios más específicos respecto al plan de estudios y su correspondiente articulación en el proceso de formación-aprendizaje.

BIBLIOGRAFÍA

1. Banco Mundial. (2013). *Empleo: Informe sobre el desarrollo Mundial, Panorama General*. Washington D.C.
2. Barba, J. (2011). Tipos de empleo. 12. Huejutla, Hidalgo, México: Universidad Autónoma del Estado Hidalgo.
3. Echavarría Sánchez, A. (2009). *Mercado de Trabajo para los Profesionistas de la Contaduría y la Administración: Una Visión Global y el caso de Ciudad Victoria*. Tesis, Universidad Autónoma de Tlaxcala, Tlaxcala, México.
4. Florez Konia, A., & Hidalgo Tupia, M. (2013). *Principales Competencias Profesionales requeridas al Contador Público Colegiado por las Micro y Pequeñas empresas en Perú*. Tesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
5. García Blanco, J., & Gutierrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas. (U. d. Oviedo, Ed.) *Revista Española de Investigaciones sociológicas*(75), 269-294. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=761449>
6. Gawes, G., & Corvalan, O. (2005). Construcción de un perfil profesional. *Informe*. Talca, Chile: Universidad de Talca, Instituto de Investigación y Desarrollo Educativo. Obtenido de http://www.iide.cl/medios/iide/publicaciones/revistas/Construccion_de_un_Perfil_Profesional.pdf

7. INEI. (2012). *Glosario de Términos*. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1154/glosario.pdf
8. INET. (2001). *Formación profesional, Materiales de trabajo para la formulación de un Acuerdo Marco*. Recuperado el 29 de 11 de 2016, de Ministerio de Educación, Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Argentina.: <http://www.oei.es/historico/eduytrabajo2/FPDefinitivo.PDF>
9. 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*. Tesis doctoral., Universidad de Valencia, Valencia, España.
10. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2012). *Políticas Nacional de Empleo*. Lima: Ministerio de Trabajo. Obtenido de http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica_Nacional_de_Empleo.pdf
11. Neffa, J. (1999). *Actividad, Trabajo y Empleo; Algunas Reflexiones sobre un tema en debate. Orientación y Sociedad, 1.*
12. Oliván, C. (2014). *Empleabilidad y Empleo: formación universitaria y mercado de trabajo en España y Aragón*. Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón, Aragón, España.
13. Ortiz Saybay, J. (1997). *Revista Liberabit.com*. Obtenido de La formación profesional universitaria y el currículo: http://revistaliberabit.com/es/revistas/RLE_04_1_la-formacion-profesional-universitaria-y-el-curriculo.pdf

14. Pérez, M. (2012). Teoría, Diseño y Evaluación Curricular. *Elaboración del Perfil Profesional*. (S. d. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Ed.) México, México. Obtenido de http://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/LITE/LECT70.pdf
15. Roldán, L. M. (2005). Elementos para evaluar planes de estudio en la educación superior. *Educación*, vol. 29(1), 111-123. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44029111>
16. Universidad de la Frontera. (2007). *Políticas de Formación Profesional*. Recuperado el 29 de 11 de 2016, de <http://www.bib.ufro.cl/portalv3/files/institucional-pol%C3%ADtica-de-formaci%C3%B3n-profesional-ufro.pdf>
17. Zabalza, M. (2003). Currículum Universitario Innovador: ¿Nuevos planes de estudio en moldes y costumbres viejas? Valencia, España: Universidad Politécnica de Valencia, Vice Rectorado de Coordinación académica y Alumnado.