

LA FORMACIÓN PROFESIONAL

y su relación con la
inserción laboral de
egresados universitarios

Franklin Jara Rodríguez
Flavio Córdova Amésquita
Edward Pandia Yañez



Instituto Latinoamericano de Altos Estudios



**La formación profesional y su
relación con la inserción laboral
de egresados universitarios**

INSTITUTO
LATINOAMERICANO
DE ALTOS ESTUDIOS

Franklin Jara Rodríguez

E-mail [franklinjarar@gmail.com]

ORCID [<https://orcid.org/0000-0002-5668-0637>]

Siete años de experiencia profesional: Docente contratado a tiempo completo en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Docente en la Universidad Andina del Cusco, Docente en la Universidad Telesup. Asesor de tesis de pregrado, Administrador y Contador General en Manutata s.a.c. Gerente General de JR Soluciones Contables & Financieras s.a.c. Miembro del Comité Técnico Nacional de Administración y Finanzas y miembro del Consejo Directivo del Colegio de Contadores Públicos de Madre de Dios.

Flavio Edgar Córdova Amésquita

E-mail [fcordova@unamd.edu.pe]

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

Profesional en Contabilidad con estudios de Maestría en Docencia Superior e Investigación en la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, con experiencia en las áreas de administración, contabilidad, orientación tributaria y financiera por el desempeño en SUNAT; Auditor junior en la Sociedad Auditora Sardón Pariente y Asociados S. C.; Contador General de empresas importantes en Madre de Dios y en empresas nacionales constructoras: Odebrecht Perú y Construcción SAC. Docente en la Universidad Nacional Amazónica Madre de Dios y la Universidad Andina del Cusco. Director de imagen institucional del Colegio de Contadores de Madre de Dios.

Edward Jimmy Pandía Yañez

E-mail [epandia@unamad.edu.pe]

ORCID [<https://orcid.org/0000-0003-1637-6697>]

Contador Público colegiado certificado, con más de 17 años de contador independiente rubro privado, comercial e industrial del departamento de Madre de Dios. Socio y Gerente de A&E Company Consulting SAC, encargado de impuestos y cálculos tributarios de empresas de la región. Socio y Gerente de A&E Peruvian Wood SAC, empresa dedicada a la comercialización de maderas duras destino a Lima para su exportación a China. Gerente promotor y Director de Educación Privada Nuestra Señora de Guadalupe EIRL, empresa dedicada a los servicios de educativos de niños de cero a cinco años. Funcionario certificado osce, asesor contable y presupuestario en las municipalidades de Tahuamanu – Iñapari, Las Piedras, Laberinto y San Lorenzo. Contador principal en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios. Contador de la Dirección Regional de Educación. Tesorero y Contador de la Universidad Amazónica de Madre de Dios. Liquidador de proyectos de obras en dirección de agricultura, transportes y gobierno regional.

**La formación profesional y su
relación con la inserción laboral
de egresados universitarios**

***Vocational training and its relationship
with the labor market integration of
university graduates***

Franklin Jara Rodríguez
Flavio Edgar Córdova Amésquita
Edward Jimmy Pandia Yañez

INSTITUTO
LATINOAMERICANO
DE ALTOS ESTUDIOS

Queda prohibida la reproducción por cualquier medio físico o digital de toda o una parte de esta obra sin permiso expreso del Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–.

Publicación sometida a evaluación de pares académicos, mediante el sistema de “doble ciego”, requisito para la indexación en la Web of Science de Clarivate (*Peer Review Double Blinded*).

Esta publicación está bajo la licencia Creative Commons
Reconocimiento - NoComercial - SinObraDerivada 4.0 Unported License.

Reproduction by any physical or digital means of all or part of this work is prohibited without express permission from ILAE.

Publication submitted to evaluation by academic peers, through the “double blind” system, a requirement for indexing in the Clarivate Web of Science (Peer Review Double Blinded).

*This publication is licensed under the Creative Commons license.
Attribution - Non-Commercial - No Derivative Work 4.0 Unported License*



ISBN 978-628-7661-89-9

- © Franklin Jara Rodríguez / Flavio Edgar Córdova Amésquita / Edward Jimmy Pandia Yañez, 2026
- © Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–, 2026

Derechos patrimoniales exclusivos de publicación y distribución de la obra
Exclusive economic rights to publish and distribute of the work
Cra. 18 # 39A-46, Teusaquillo, Bogotá, Colombia
PBX: (571) 601 232-3705
www.ilae.edu.co

Revisión de textos, diseño de carátula y composición / *Text review, cover design and text composition*
Harold Rodríguez Alba [harorudo10@gmail.com]

Editado en Colombia
Published in Colombia

Contenido

INTRODUCCIÓN	11
<hr/>	
CAPÍTULO PRIMERO	
IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL DISEÑO CURRICULAR EN LAS UNIVERSIDADES	15
I. Importancia de la formación profesional	15
II. El currículo en la formación profesional	16
III. Diseño curricular para la formación profesional	16
A. Perfil profesional	16
B. Plan de estudios	17
1. Consideraciones para la elaboración del plan de estudios	18
<hr/>	
CAPÍTULO SEGUNDO	
EL EMPLEO Y EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS UNIVERSITARIOS	21
I. Concepto de empleo	21
II. Proceso de inserción laboral	22
III. Etapas del desarrollo de la empleabilidad de universitarios	24
<hr/>	
CAPÍTULO TERCERO	
ESTUDIOS PREVIOS SOBRE LA FORMACIÓN ACADÉMICA EN UNIVERSIDADES Y LA OPORTUNIDAD LABORAL DE SUS EGRESADOS	27

CAPÍTULO CUARTO

RELACIÓN ENTRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS. ESTUDIO DE CASO	33
I. Formulación del problema	33
A. Problema general	34
B. Problemas específicos	34
II. Objetivos de la investigación	34
A. Objetivo general	34
B. Objetivos específicos	35
III. Justificación de la investigación	35
IV. Hipótesis de la investigación	35
A. Hipótesis general	35
B. Hipótesis específicas	36
V. Sistema de variables	36
VI. Tipo y diseño de investigación	40
A. Tipo de investigación	40
B. Diseño de investigación	40
VII. Población y muestra	41
VIII. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
IX. Procesamiento de datos recopilados	41
X. Análisis e interpretación de resultados	42
A. Resultados de la formación profesional	43
B. Resultados de la inserción laboral	61
XI. Contrastación de hipótesis	71
XII. Discusión de resultados	72
Conclusiones	74
Recomendaciones	75

CAPÍTULO QUINTO

FORMACIÓN PROFESIONAL Y LA ERA DIGITAL DURANTE LA PANDEMIA: RETOS Y DESAFÍOS DE LAS UNIVERSIDADES	77
---	----

REFERENCIAS

Índice de tablas

TABLA 1.	Operacionalización de las variables	36
TABLA 2.	Escala de valoración de los resultados de correlación	42
TABLA 3.	¿Conoce todos los sistemas contables, tributarios, de control, de gestión y financiación de las empresas públicas y privadas?	43
TABLA 4.	¿Formula y evalúa proyectos de inversión y gerencia de empresas?	43
TABLA 5.	¿Cuantifica, mide e interpreta las transacciones económicas, aplicando las normas contables, financieras y laborales?	44
TABLA 6.	¿Produce información destinada a planificar, controlar y monitorear resultados con alto grado de valor agregado?	44
TABLA 7.	¿Es ético en el ejercicio de la profesión, en el desarrollo de proyectos de investigación y en su relación con el entorno?	45
TABLA 8.	¿Es adaptable, flexible y respeta a los demás, buscando y promoviendo el desarrollo armónico personal y comunitario?	45
TABLA 9.	¿Favorece y fortalece el trabajo en equipo?	46
TABLA 10.	¿Promueve la conservación del medio ambiente, el bienestar social y el respeto a la vida?	46
TABLA 11.	¿Posee habilidades para desenvolverse en un ambiente altamente competitivo, multicultural, interfuncional y globalizado?	47
TABLA 12.	¿Posee habilidades para integrar grupos de trabajo interdisciplinarios y guiarlos hacia el logro de metas propuestas?	47
TABLA 13.	¿Posee habilidades para el manejo de los diferentes medios de comunicación?	48
TABLA 14.	¿Posee habilidades para el ejercicio de un liderazgo efectivo y situacional para guiar hacia el logro de metas propuestas?	48
TABLA 15.	¿Maneja integralmente los sistemas contables, principios, metodologías, normas y técnicas de tributación, auditoría, gestión, finanzas y otros?	49
TABLA 16.	¿Formula los estados financieros para su respectivo análisis e interpretación?	49
TABLA 17.	¿Realiza la evaluación financiera y económica de los proyectos de inversión y sistemas presupuestarios?	50
TABLA 18.	¿Realiza asesoría y orientación financiera, contable y tributaria?	50
TABLA 19.	¿Está informado de la problemática, necesidades, avances científicos, tecnológicos y especializados a nivel global, nacional y regional?	51

TABLA 20.	¿Está informado de la problemática, necesidades, avances científicos, tecnológicos y especializados en la UNAMAD?	52
TABLA 21.	¿Es consciente de la visión que persigue el profesional en Contabilidad?	52
TABLA 22.	¿Es consciente de la misión que tiene el profesional en Contabilidad?	53
TABLA 23.	¿Tiene una concepción clara de la Escuela Profesional de Contabilidad?	53
TABLA 24.	¿Conoce y comprende el currículo de la Escuela Profesional de Contabilidad?	54
TABLA 25.	¿Conoce y comprende el campo ocupacional y acción académico-profesional del contador público?	54
TABLA 26.	¿Conoce y comprende las características actitudinales, aptitudinales, científicas y tecnológicas del contador público?	55
TABLA 27.	¿Conoce los criterios académicos del plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAMAD?	55
TABLA 28.	¿Domina las asignaturas de las áreas de formación general y humanística, investigación, profesional general y profesional de especialidad en contabilidad?	56
TABLA 29.	¿Ha cumplido satisfactoriamente con las asignaturas del Área de prácticas preprofesionales y del Área de actividades y talleres?	56
TABLA 30.	¿Considera que la malla curricular de la Escuela Profesional de Contabilidad es adecuada?	57
TABLA 31.	¿Considera que la Escuela Profesional de Contabilidad posee los recursos humanos suficientes y adecuados?	57
TABLA 32.	¿Considera que la Escuela Profesional de Contabilidad posee los recursos físicos, logísticos, materiales y tecnológicos suficientes y adecuados?	58
TABLA 33.	¿Considera que la Escuela Profesional de Contabilidad posee los recursos económicos suficientes y adecuados?	58
TABLA 34.	¿Considera que la Escuela Profesional de Contabilidad alcanza los resultados esperados en el cumplimiento de su plan de estudios?	59
TABLA 35.	¿Percibe que el plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad se evalúa periódicamente?	59
TABLA 36.	¿Percibe que el plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad se está innovando constantemente?	60
TABLA 37.	Valoración de la formación profesional	60
TABLA 38.	Edad	61
TABLA 39.	Sexo	61
TABLA 40.	¿Dónde vive usted?	61
TABLA 41.	¿Tiene empleo?	62
TABLA 42.	¿Qué tipo de empleo tiene?	62
TABLA 43.	¿En qué sector?	63

TABLA 44.	¿Trabaja en su especialidad?	63
TABLA 45.	Cargo que desempeña	63
TABLA 46.	Condición laboral	64
TABLA 47.	Tiempo o jornada de trabajo	64
TABLA 48.	Tiempo que trabaja en dicho empleo	65
TABLA 49.	Después de egresar, ¿cuántos empleos ha tenido?	65
TABLA 50.	¿Qué tiempo demoró en encontrar su primer empleo después de egresar de la Facultad?	66
TABLA 51.	Forma en que accedió a dicho empleo	66
TABLA 52.	¿Está satisfecho con su empleo?	67
TABLA 53.	Si está insatisfecho, diga el por qué	67
TABLA 54.	Valoración de respuestas respecto a la inserción laboral de los egresados	68
TABLA 55.	Grado de inserción laboral de los egresados	70
TABLA 56.	Matriz de correlaciones	71
TABLA 57.	Correlación entre perfil profesional e inserción laboral	71
TABLA 58.	Correlación entre plan de estudios e inserción laboral	72
TABLA 59.	Correlación entre las dimensiones plan de estudios y perfil profesional	72

Introducción

En la actualidad, una formación profesional adecuada en las universidades garantiza la inserción laboral eficaz de sus egresados. Para que dicha formación se lleve a cabo, es necesario que las universidades conozcan los cambios científicos, tecnológicos y laborales que se generan a nivel global, con el fin de implementar mejores estrategias pedagógicas que conlleven a una formación académica apropiada.

En ese sentido, se evalúa la valoración de los egresados de un área específica en cuanto a la formación profesional que han recibido y su relación con la inserción laboral. Para ello, el presente libro se estructura en cinco capítulos.

En el capítulo primero, se aborda la temática teórica respecto a la importancia de la formación profesional y el diseño curricular, con énfasis en las consideraciones para la elaboración del perfil profesional y el plan de estudios.

En el capítulo segundo, se explica sobre los tipos de empleo y el proceso de inserción laboral de los universitarios, así como también se detalla cada etapa del desarrollo de la empleabilidad del universitario, puesto que las habilidades y actitudes adquiridas durante su formación le servirán para desempeñarse de manera profesional.

En el capítulo tercero, se presentan diversos estudios preliminares en cuanto a la formación académica de contadores públicos que han egresado y cómo esto influye en su proceso de inserción laboral. También se muestran estudios en los que se resaltó la importancia de evaluar a los egresados para mejorar las estrategias pedagógicas en función del mercado laboral actual.

En cuanto al capítulo cuarto se analiza un estudio de caso, enfocado en la relación entre la formación profesional y la inserción laboral de los egresados de la carrera de Contabilidad de la UNAMAD. En este estudio se aplica dos cuestionarios a un grupo de 33 egresados, cuyos resultados obtenidos serán comparados con estudios previos, se realizará el contraste de hipótesis, se mostrarán las conclusiones, y por último, se dispondrá de recomendaciones.

Por último, en el capítulo quinto se presenta un ensayo en el cual se exponen los retos y desafíos que han enfrentado diversas universidades durante la pandemia para adaptarse a la era digital de la enseñanza, así como también las estrategias a tener en cuenta para una formación profesional que se adecúe al mercado laboral reciente y que sea flexible a los cambios futuros.

Introduction

Currently, adequate professional training at universities guarantees the effective integration of graduates into the workforce. For this training to be effective, universities need to be aware of the scientific, technological, and labor changes occurring globally, in order to implement better pedagogical strategies that lead to appropriate academic training.

In this regard, the evaluation of graduates from a specific field is assessed in terms of the professional training they have received and its relationship to their employment. To this end, this book is structured into five chapters.

The first chapter addresses the theoretical issues regarding the importance of professional training and curriculum design, with emphasis on considerations for developing the professional profile and the curriculum.

Chapter Two explains the types of employment and the process of labor market integration for university students, and details each stage of the development of university student employability, since the skills and attitudes acquired during their training will help them to perform professionally.

Chapter Three presents several preliminary studies on the academic training of certified public accountants and how this influences their entry into the workforce. It also includes studies highlighting the importance of evaluating graduates to improve teaching strategies in light of the current job market.

Chapter Four analyzes a case study focused on the relationship between professional training and the labor market integration of graduates from the Accounting program at UNAMAD. This study involves administering two questionnaires to a group of 33 graduates. The results obtained will be compared with previous studies, hypotheses will be tested, conclusions will be presented, and finally, recommendations will be offered.

Finally, Chapter Five presents an essay outlining the challenges faced by various universities during the pandemic in adapting to the digital age of education, as well as strategies to consider for professional training that is suited to the current labor market and flexible to future changes.

Importancia de la formación profesional y el diseño curricular en las universidades

I. IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

En aras de mejorar las competencias de los profesionales debido a los cambios que se han producido en los últimos años a nivel social, tecnológico, científico y económico, muchas universidades han modificado las estrategias de formación profesional con el fin de que sus estudiantes adquieran las habilidades necesarias y procuren adaptarse al mercado laboral actual. Entonces, la formación profesional está intrínsecamente ligada a las funciones que una persona deberá desempeñar respecto a su especialización, ya sea en humanidades, ciencias, tecnología, entre otras.

Además de los conocimientos que se imparten siguiendo un plan de estudios, también se valoran las habilidades y actitudes adquiridas durante su formación en las universidades. Todo ello es parte del diseño curricular que implementan las instituciones para generar profesionales competentes en sus áreas.

II. EL CURRÍCULO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL

El currículo se define como un plan estructurado que contiene los propósitos y los métodos necesarios para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de una institución, con el fin de garantizar una formación profesional adecuada.

Durante la elaboración del currículo para un área específica, se requiere contemplar tanto los avances científicos como tecnológicos, en función de ciertos parámetros que conlleven al desarrollo de las competencias del profesional, de allí deviene la importancia de contar con un diseño curricular en las universidades.

III. DISEÑO CURRICULAR PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Todo diseño curricular debe estar conformado por el perfil profesional y el plan de estudios, así como las estrategias pedagógicas que se plantearán para garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos dentro del currículo.

A. Perfil profesional

Según GONZÁLEZ *et al.*¹, el perfil profesional es resultado de un conjunto de conocimientos y habilidades que se desarrollan durante su formación académica en relación con su entorno sociocultural, con el fin de que el individuo sea competente en el campo laboral.

Este perfil se define en el transcurso de su formación académica y se consolida a través de la experiencia adquirida en su centro de trabajo (prácticas preprofesionales).

Relevancia del perfil profesional

El perfil profesional debe ser revisado de manera constante en las universidades, ya que este se plantea según las demandas del mercado

1 KAROLINA GONZÁLEZ, ADRIANA MORTIGO y NORMA BERDUGO. “La configuración de perfiles profesionales en la educación superior y sus implicaciones en el currículo”, *Revista Científica General José María Córdova*, vol. 12, n.º 14, 2014, pp. 165 a 182, disponible en [<https://revistacientificaesmic.com/index.php/esmic/article/view/62>].

actual internacional, con el fin de que el profesional esté capacitado para brindar las soluciones necesarias a la empresa y así generar una mayor productividad en la misma.

Elementos del perfil profesional

De acuerdo con el INBAS², el perfil profesional está conformado por:

- El nombre del perfil, el cual designa la acción que será desarrollada por el individuo.
- Los conocimientos, competencias y actitudes relacionados con las funciones que desempeñará el individuo.
- Las actividades que ejecutará el profesional en su puesto de trabajo.

¿Cómo se obtiene el perfil profesional?

Para obtener el perfil profesional es necesario realizar una investigación exhaustiva en relación con una disciplina específica, luego se analiza las actividades principales que realizará el profesional y, por último, se determina el campo laboral del profesional.

B. Plan de estudios

Se refiere a la manera en que se organizan los objetivos, contenidos de aprendizaje, métodos de evaluación y recursos acorde con la disciplina determinada, dicho plan de estudios será empleado por los docentes para formar a los futuros profesionales.

2 INSTITUTO PARA FORMACIÓN PROFESIONAL, POLÍTICAS SOCIALES Y DE MERCADOS LABORALES. *Metodología para la elaboración de los perfiles profesionales del catálogo de perfiles profesionales – CPP*, Madrid, EUROSOCIAL, 2020, disponible en [<https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/11/Metodologia-CPP-24-09-2020.pdf>], p. 20.

1. Consideraciones para la elaboración del plan de estudios

La importancia de un plan de estudios radica en los contenidos, propósitos y procesos de evaluación que la integran, ya que esto será aplicado por los docentes para formar profesionales competentes en el ámbito laboral. También son imprescindibles las consideraciones sociales y culturales para lograr los objetivos de aprendizaje establecidos.

A continuación, se detalla la propuesta de plan de estudios de ZABALZA³:

Definir el perfil profesional

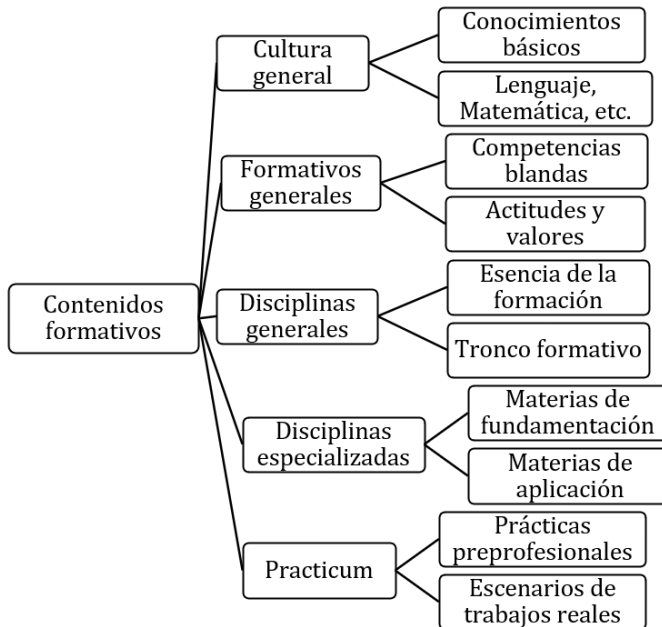
Una adecuada descripción del perfil profesional permitirá delimitar los contenidos, habilidades y actitudes que serán considerados para la formación del profesional en una disciplina determinada. Todo ello servirá como base para la elaboración del plan de estudios.

Selección de contenidos formativos

En esta parte se toma en cuenta los aspectos cognoscitivos y actitudinales concernientes a la especialización, tanto los contenidos generales como específicos, lo cual se detallará en el siguiente gráfico:

3 MIGUEL ÁNGEL ZABALZA. “Curriculum universitario innovador. ¿Nuevos planes de estudio en moldes y costumbres viejas?”, en *Conferencia sobre cómo establecer un nuevo plan de estudios*, Universidad Politécnica de Valencia, 2003, disponible en [<http://www.upv.es/europa/doc/00-%20III%20JORNADA%20Planes%20Estudio.pdf>].

FIGURA 1. Esquema de los contenidos a tratar en el plan de estudios



Fuente: adaptado de MIGUEL ÁNGEL ZABALZA. “Curriculum universitario innovador. ¿Nuevos planes de estudio en moldes y costumbres viejas?”, en *Conferencia sobre cómo establecer un nuevo plan de estudios*, Universidad Politécnica de Valencia, 2003, pp. 6 a 11.

Al finalizar estas dos etapas, se debe organizar todo en el plan de estudios considerando su estructura iterativa, el tiempo de duración de cada curso y el carácter interdisciplinario de las carreras establecidas.

Ejecución del plan de estudios

Una de las dificultades que aborda toda universidad es la ejecución del plan de estudios, para ello se requiere un personal altamente capacitado, contar con los recursos necesarios (bibliotecas y laboratorios modernizados) y establecer convenios con otras instituciones para la implementación de diferentes programas que contribuyan a una formación adecuada de los universitarios.

Evaluación del plan de estudios

Según STABBACK⁴, la evaluación es una etapa importante dentro de la formación del currículo, la cual se realiza de manera periódica a partir del establecimiento de criterios apropiados, con el fin de estimar la eficiencia de las estrategias implementadas, el plan de estudios, entre otros elementos.

Cabe resaltar que el periodo de evaluación de un plan de estudios está determinado en cada país –por ejemplo, en el Perú se realiza cada tres años– sin embargo, esto no debe ser impedimento para que cada universidad efectúe evaluaciones constantes para garantizar su eficacia respecto a la formación de los futuros profesionales, sobre todo por los cambios que se puedan suscitar en el mercado laboral global. Entonces, la implementación de un sistema de evaluación que mida la efectividad del plan de estudios permitirá realizar los ajustes pertinentes, y así, cumplir los objetivos propuestos.

Según ZABALZA y LODEIRO⁵, la evaluación del plan de estudios también tiene como objetivo garantizar la acreditación nacional e internacional de la universidad, pues de este modo se comprueba si se cumple de forma satisfactoria con lo establecido en este.

4 PHILIP STABBACK. “Qué hace a un currículo de calidad”, en *Cuestiones fundamentales y actuales del currículo y el aprendizaje*, n.º 2, 2016, pp. 1 a 40, disponible en [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000243975_spa].

5 MIGUEL ÁNGEL ZABALZA BERAZA y LAURA LODEIRO ENJO. “El desafío de evaluar por competencias en la universidad. Reflexiones y experiencias prácticas”, *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, vol. 12, n.º 2, 2019, pp. 29 a 48, disponible en [<https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/riee2019.12.2.002>].

CAPÍTULO SEGUNDO

El empleo y el proceso de inserción laboral de los universitarios

I. CONCEPTO DE EMPLEO

Se refiere a toda persona que realiza alguna actividad, ya sea para obtener un producto o brindar un servicio, en una empresa ajena o propia, con el fin de generar ingresos o cobrar un salario por dicha actividad laboral.

Según el Banco Mundial⁶, el empleo es símbolo de progreso económico y social, pues obtener un trabajo permite el crecimiento del conocimiento de un profesional y la mejora de sus competencias; además, las empresas que generan empleo con un enfoque multidisciplinario garantizan mayores beneficios para la sociedad y para el individuo.

6 BANCO MUNDIAL. *Informe sobre el desarrollo mundial 2013. Panorama general: empleo*, Washington D. C., Banco Mundial, 2012, disponible en [<https://www.bivica.org/file/view/id/546>], p. 7.

– Tipos de empleo

En este apartado se tomará en cuenta los niveles de empleo según NEFFA *et al.*⁷, los cuales también concuerdan con la situación de los universitarios en su búsqueda por un puesto de trabajo:

- *Pleno empleo.* Se refiere a aquellos ciudadanos que se encuentran produciendo algún bien o servicio, es decir, poseen un empleo estable.
- *Empleo formal.* Se refiere a aquellos trabajadores que mantienen un contrato legal con una empresa pública o privada.
- *Empleo informal.* Está conformado por aquellas personas que laboran de manera independiente y reciben un pago sin los beneficios legales, también se incluye a los que brindan servicio doméstico y a los microempresarios.
- *Autoempleo.* Se refiere a aquella persona que crea un negocio propio, lo administra e invierte en el crecimiento del mismo. Incluso, genera empleo para otros al convertirse en empresario.
- *Subempleo.* Se refiere a aquellos ciudadanos que están capacitados para desempeñar una función específica, pero optan por un puesto de trabajo con sueldo menor al promedio o laboran una mínima cantidad de horas semanales. Por ejemplo, un profesional con maestría que ocupa un puesto de recepcionista debido al incremento de desempleo en su país.

II. PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL

La inserción laboral se define como un proceso de integración de una persona a realizar un trabajo, ya sea en una empresa o como emprendedor.

7

JULIO CÉSAR NEFFA, DEMIAN T. PANIGO, PABLO E. PÉREZ y JULIANA PERSIA. *Actividad, empleo y desempleo: Conceptos y definiciones*, Buenos Aires, CEIL-CONICET, 2014, disponible en [<https://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2014/08/Neffa-Panigo-Perez-Persia-Actividad.pdf>].

Sin embargo, ZÚÑIGA y SORIANO⁸ afirman que hoy en día existe desigualdad en cuanto al acceso de oportunidades de empleo, ya sea porque la formación recibida no está acorde con el puesto de trabajo solicitado o debido a que la remuneración no es la adecuada. Por ello, para llevar a cabo este proceso de inserción con facilidad, REÁTEGUI⁹ señala que el profesional debe estar constantemente actualizando sus conocimientos, de esta manera demuestra que se puede adaptar a los cambios generados en el mercado laboral con el fin de incrementar la productividad de la empresa.

Importancia de la inversión en la capacidad intelectual

Toda persona necesita desarrollar las competencias necesarias que le permitan obtener un trabajo estable, para ello requiere invertir en su formación profesional.

Así mismo, adquirir nuevos conocimientos y habilidades ligados a su oficio a una edad temprana –etapa juvenil– supone una ventaja salarial en comparación con aquellos que destinaron una menor inversión a su formación intelectual.

Iniciación de los universitarios en el campo laboral

Las primeras fases de la inserción laboral para los universitarios se caracterizan por dos acciones: la exploración y el aprendizaje, dado que ponen en práctica las habilidades y conocimientos adquiridos durante su formación profesional, de esta manera obtienen experiencia laboral. Dicho proceso inicial también formará parte de su desarrollo profesional, con el fin de fortalecer sus cualidades cognitivas y actitudinales.

-
- 8 RICARDO MANUEL ZÚÑIGA GUEVARA y ENCARNACIÓN SORIANO AYALA. “Influencia de la formación en las perspectivas de inserción laboral del colectivo joven” *Tia-Melaua*, vol. 13, n.º 46, 2019, disponible en [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7387025>], p. 157.
- 9 VÍCTOR RAÚL REÁTEGUI PAREDES. “Gestión del conocimiento e inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020” (tesis de doctorado), Lima, Universidad Nacional Federico Villarreal, 2021, disponible en [<https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/5054>], p. 33.

III. ETAPAS DEL DESARROLLO DE LA EMPLEABILIDAD DE UNIVERSITARIOS

Para OLIVÁN¹⁰, la empleabilidad se refiere a las habilidades que posee una persona para desempeñar un oficio y mejorar profesionalmente, mientras que el empleado es aquel que desarrolla algún trabajo. Sin embargo, se ha observado a través de los años que la posibilidad de obtener un empleo ha cambiado en función de las necesidades de las empresas.

Desde la formación de las sociedades industriales, la obtención de empleo era prioridad para todas las personas, pues se ofrecía un contrato permanente en su centro de labores. Además, solo la clase social privilegiada tenía acceso a las universidades para poder ascender de puesto en las empresas, por lo que un título profesional era la prueba indiscutible de que se contaba con las capacidades adecuadas para ejercer dicha posición laboral.

Luego, se produjo un rápido avance del ámbito tecnológico y social, lo cual permitió que las empresas notaran la falta de actualización de sus empleados, y a su vez se permitió que diferentes estratos sociales tengan la oportunidad de acceder a una universidad. Debido a ello, se obtuvo una cantidad excesiva de titulados que, según las empresas, no cumplían con los estándares de formación profesional para ocupar un puesto de trabajo adecuado de manera inmediata, es decir, no contaba con un nivel de empleabilidad apropiado.

No obstante, las universidades consideran que son instituciones que capacitan en función de las demandas del mercado, pero también brindan las herramientas para que estos profesionales puedan adaptarse a los cambios que se generen en el ámbito laboral. Por lo tanto, las universidades cumplen un rol esencial para garantizar la empleabilidad de sus estudiantes, pero también se requiere de su compromiso y pensamiento crítico.

De acuerdo con OLIVÁN¹¹, para el desarrollo de la empleabilidad de los universitarios se consideran cinco etapas:

10 CARLOS OLIVÁN VILLOBAS. “Empleabilidad y empleo: Formación universitaria y mercado de trabajo en España y Aragón”, España, Gobierno de Aragón, Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón, 2016, disponible en [https://acpua.aragon.es/sites/default/files/140511_empleabilidad_y_empleo.pdf], p. 1.

11 Ibid., pp. 6 a 7.

Etapa 1: Selección de educación profesional

Muchos estudiantes optan por continuar con una formación universitaria al finalizar sus estudios de educación secundaria, incluso, algunos adultos se interesan por seguir una carrera universitaria. Dada la diversidad de carreras e instituciones, primero se debe tomar una decisión basados en sus preferencias y oportunidades financieras.

Etapa 2: Proceso de formación universitaria

En esta etapa se dispone de los recursos académicos necesarios para adquirir habilidades y conocimientos novedosos, relacionados con la disciplina elegida. También se cuenta con otros servicios que ofrece la universidad, tales como clases de idiomas, becas nacionales, oportunidades de intercambio con universidades extranjeras, prácticas preprofesionales, entre otros, lo cual genera un valor agregado en la formación de los universitarios y permite el desarrollo de otras competencias que complementan sus estudios. Dado que esto no es aprovechado por todos, el nivel de aprendizaje de los universitarios será diferente al finalizar sus estudios.

Etapa 3: Búsqueda de oportunidad laboral

Una vez culminada la formación universitaria, muchos profesionales buscan empleo por primera vez, oportunidad que es distinta para cada uno, pues depende de las posibilidades de demanda del mercado laboral. Incluso, algunos demoran un mayor tiempo en iniciar esta etapa porque continúan sus estudios, con el fin de obtener una maestría o complementar sus habilidades con cursos de especialización.

Etapa 4: Inicios de la inserción laboral

La incorporación de un profesional en el ámbito laboral es el primer paso para que este adquiera experiencia y desarrolle sus competencias; el empleo obtenido formará parte de su trayectoria como profesional.

Etapa 5: Desarrollo profesional

En esta última etapa se evidencia que el profesional ya ha obtenido experiencia en el campo laboral, por lo que está dispuesto a tener la

oportunidad de ascender en la empresa o cambiar de organización empresarial, con el fin de buscar otras opciones que le permitan desarrollar sus competencias; por ende, la adquisición de nuevas experiencias a nivel profesional prevalece sobre la obtención un título universitario. Todo ello formará parte de su desarrollo profesional.

CAPÍTULO TERCERO

Estudios previos sobre la formación académica en universidades y la oportunidad laboral de sus egresados

A continuación, se presentarán algunas investigaciones realizadas respecto a la inserción laboral de contadores públicos que han egresado:

De acuerdo con la investigación efectuada por ROSA¹² sobre el nivel académico profesional con el que cuentan los contadores públicos de universidades estatales y privadas en Brasil, Portugal y España para tener una oportunidad laboral a nivel mundial, se aplicó una encuesta a 129 profesionales, de los que se obtuvieron los siguientes resultados: en las universidades de Brasil y España se persevera en la enseñanza de gestión, mientras que en Portugal se realiza en menor grado. En síntesis, las habilidades académicas adquiridas son insuficientes para alcanzar un puesto de trabajo según la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo –UNCTAD– y la Federación In-

12 LUCIANO ROSA. “La formación del profesional de contabilidad en las universidades frente a las necesidades del mercado: Una comparación del caso brasileño, español y portugués” (tesis de doctorado), Valencia, Universidad de Valencia, 2007, disponible en [<https://roderic.uv.es/items/1cfea329-e936-4397-8e30-7c17ed8d7of3>].

ternacional de Contadores –IFAC–, por lo que se requiere una mejora del plan curricular y una evaluación periódica de las capacidades desarrolladas en el transcurso de su formación profesional.

Por otro lado, en el estudio de ECHAVARRÍA¹³ respecto a la inserción laboral de los profesionales de Contabilidad y Administración en México, se obtiene como resultado que la tasa media de empleabilidad de los contadores es del 4,8%, mientras que para los administradores es superior. Además, tanto empresas públicas como privadas brindan variedad de oportunidades laborales para estos profesionales; no obstante, mucho de ellos están ocupando cargos que difieren de su formación profesional.

En cuanto a la investigación realizada en universidades de Lima por FLORES e HIDALGO¹⁴, estos autores concluyen que las MYPES requieren profesionales en contabilidad para ocupar cargos tributarios; además, prefieren contratarlos a tiempo parcial, solo reclutan a tiempo completo de manera ocasional. Incluso, los autores manifiestan que, según los resultados obtenidos, las carreras más cotizadas en los próximos años serán Contabilidad, Ingeniería Industrial y Negocios Internacionales.

Según el estudio de GETTE *et al.*¹⁵ sobre las competencias que los contadores públicos han formado en una universidad de Argentina para desarrollarse en el campo laboral, se concluye que es necesario mantener un constante seguimiento de los contadores públicos egresados para que la universidad defina las estrategias adecuadas que

-
- 13 ANABELL ECHAVARRÍA SÁNCHEZ. “Mercado de trabajo para los profesionistas de la Contaduría y la Administración: Una visión global y el caso de CD Victoria”, *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, n.º 109, 2009, pp. 1 a 18, disponible en [<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2009/aes.htm>].
 - 14 ADRIÁN ALEJANDRO FLORES KONJA y MANUEL ALBERTO HIDALGO TUPIA. “Principales competencias profesionales requeridas al contador público colegiado por las micro y pequeñas empresas del Perú”, *Quipukamayoc*, vol. 21, n.º 39, 2013, pp. 13 a 18, disponible en [<http://dx.doi.org/10.15381/quipu.v21i39.6266>].
 - 15 MIGUEL ÁNGEL GETTE, EDUARDO PORDOMINGO, RAMIRO RODRÍGUEZ y LEANDRO ANTONIETTI. “Inserción laboral y trayectoria profesional de los contadores públicos egresados de la FCEYJ de la UNLPam”, *Revista Perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas*, vol. 8, n.º 2, 2018, pp. 81 a 98, disponible en [<https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/perspectivas/article/view/3467/3779>].

permitan a estos profesionales incorporarse en el ámbito laboral con facilidad y estas deben ajustarse a los cambios surgidos en el mercado laboral para mejorar las capacidades de sus profesionales.

También, se cuenta con estudios recientes sobre la inserción laboral y el proceso de enseñanza-aprendizaje en las universidades; tal es el caso de la investigación de SALDAÑA¹⁶, cuyos resultados obtenidos advierten un nivel de empleabilidad bajo en la ciudad de Cajamarca respecto a los contadores públicos egresados, debido a que las capacidades adquiridas durante su formación profesional no son compatibles con lo esperado por las diversas empresas encuestadas para conseguir un puesto de trabajo. Por lo tanto, es necesario que las universidades implementen un nuevo sistema educativo profesional acorde con la demanda del mercado laboral, lo cual también es recomendado en el presente estudio.

En cuanto a la investigación efectuada por PADRÓ¹⁷, en la cual se relaciona la inserción laboral con la formación académica de los egresados de Contabilidad, Administración y Sistemas de Información, se concluye que los planes de estudio son valorados de manera regular, ya que se requiere implementar prácticas profesionales en estos con el fin de facilitar la incorporación de los egresados al ámbito laboral.

DAMIÁN¹⁸ realiza una investigación sobre la condición laboral de los contadores en México, cuya muestra supera los 5.000 profesionales egresados, de lo cual concluye que hay una gran cantidad de contadores que poseen un trabajo acorde con su formación profesional, pero el ambiente laboral es deficiente en cuanto a infraestructura, salario

-
- 16 LITA ELVIRA SALDAÑA DÁVILA. “Competencias y empleabilidad del profesional contable de la Universidad Nacional de Cajamarca sede Chota” (tesis de doctorado), Lambayeque, Perú, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo, 2021, disponible en [<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9719>].
- 17 SILVIA INÉS PADRÓ. “Inserción laboral y satisfacción con la preparación académica de egresados de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Adventista del Plata”, *Enfoques*, vol. 31, n.º 2, 2019, pp. 29 a 45, disponible en [<https://publicaciones.uap.edu.ar/index.php/revistaenfoques/article/view/892>].
- 18 JAVIER DAMIÁN SIMÓN. “Empleabilidad y situación laboral de los egresados de Contaduría en México: período 2005-2018”, *Diálogos sobre Educación, Temas Actuales de Investigación Educativa*, año 11, n.º 21, 2020, pp. 1 a 30, disponible en [<https://dialogossobreeducacion.cucsh.udg.mx/index.php/DSE/article/view/640>].

y jornadas laborales, en su mayoría por pertenecer a MYPES. Incluso, aquellos que son licenciados ocupan puestos no acordes con sus competencias y son pocos los que ascienden a cargos de jefe o coordinador en sus centros de labores. Cabe resaltar que se evidencian cambios en cuanto a la demanda laboral en el rubro de Contabilidad, por lo que algunos profesionales requieren de otras habilidades para ocupar puestos de trabajos, las cuales no han sido consideradas dentro del plan curricular de las universidades.

Por otra parte, CHÁVEZ y SALVADOR¹⁹ concluyen que el problema de gestión educativa presente en el área de Contabilidad de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión –UNDAC– influye en las capacidades técnicas que el profesional adquiere durante su formación (p. ej., la incorporación de temática sobre gobiernos corporativos y cómo afrontar riesgos empresariales) y que, a su vez, son necesarias para desarrollar sus funciones en el ámbito laboral de manera adecuada. Por ello, es esencial que la universidad garantice un nivel competente en el egresado contable mediante la aplicación de programas actualizados, es decir, implementar programas en función tanto de los cambios tecnológicos y científicos como laborales a nivel mundial.

Así como se cuenta con estudios respecto a la inserción laboral de los contadores públicos egresados, también se consideran las investigaciones en diferentes universidades respecto a su gestión educativa y cómo esta influye en la inserción laboral. Entre estos, se encuentra la investigación realizada por CAÑARTE MORÁN *et al.*²⁰, quienes concluyen que las instituciones educativas superiores deben establecer nuevos convenios para que se lleven a cabo prácticas preprofesionales efectivas con el fin de potenciar las competencias de los universitarios, y así, adquieran los conocimientos necesarios para aumentar su nivel

19 MISHEL VALERY CHÁVEZ VASSI y WENDY SOLEDAD SALVADOR PEÑA. “Problemática de la educación contable en un escenario global de los estudiantes de la Escuela de Formación Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión Pasco período 2019” (tesis de pregrado), Cerro de Pasco, Perú, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2021, disponible en [<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2298>].

20 VERÓNICA ELEONOR CAÑARTE MORÁN, FREDDA MATILDE ROBEN MOREIRA, MARÍA IRASEMA DELGADO CHÁVEZ y TERESA DEL PILAR CALDERÓN LUCIO. “La educación superior frente a la profesionalización y la inclusión en el ámbito laboral”, *Revista Científica FIPCAEC*, vol. 4, n.º 1 especial, 2019, pp. 266 a 293, disponible en [<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/113>].

de empleabilidad. También afirman que es necesario que se evalúe de manera constante a los egresados con el fin de tomar en cuenta dichos resultados e implementar mejoras en la estructura del plan curricular de la especialidad requerida, acorde con el mercado laboral actual.

Por otro lado, CORCINO BARRUETA *et al.*²¹ señalan que la manera de incrementar las oportunidades de los egresados para incorporarse al mercado laboral es mediante la enfoque sistémico de enseñanza-aprendizaje, el cual consiste en adaptar el contenido de la malla curricular a la cultura, al entorno en el que se desarrollan los profesionales, permitirles que se desarrolle su pensamiento crítico, aplicar metodologías pedagógicas que involucren tanto al docente como al universitario, con la condición de mejorar sus habilidades y actitudes.

21 FERNANDO E. CORCINO BARRUETA, ANDY W. CHAMOLI FALCÓN, CLAUDIA R. OTÁLORA MARTÍNEZ y MARÍA DEL PILAR MELGAREJO FIGUEROA. “El modelo sistémico de aprendizaje y enseñanza, como apoyo en la inserción laboral”, *Investigación Valdiviana*, vol. 15, n.º 1, 2021, pp. 31 a 40, disponible en [<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/798>].

CAPÍTULO CUARTO

Relación entre la formación profesional y la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Estudio de caso

I. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Es menester de toda universidad contar con lo necesario para formar profesionales que sean eficientes y eficaces en su ámbito laboral, desde sus instalaciones hasta la adecuada elaboración del plan curricular para cada área.

Sin embargo, en el Perú aún se encuentran inconvenientes en la gestión universitaria respecto a la creación de un plan curricular en función de la inserción laboral de los profesionales, como es el caso de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios –UNAMAD–, cuyos egresados de la carrera de Contabilidad se encuentran desarrollando actividades

diferentes a lo estudiado, otros están en cargos no acordes a su nivel profesional y solo algunos han conseguido un empleo según su formación académica.

La carencia de una base profesional rigurosa que permita la inserción laboral inmediata de estos egresados, demuestra que no se toma en cuenta el contexto actual tecnológico y científico, restando importancia a estos avances, lo cual impide que ellos tengan un mejor desarrollo profesional.

A. Problema general

¿Cuál es la 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?

B. Problemas específicos

- ¿Cuál 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?
- ¿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?
- ¿Cómo se relacionan estadísticamente 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?

II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

A. 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.

B. Objetivos específicos

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

III. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La relación enseñanza-aprendizaje que se estipula en las actuales reformas del sistema universitario es un tema prioritario que debe estar acorde con formación académica de los profesionales para garantizar oportunidades laborales acordes con la demanda del mercado en el área respectiva.

Es por ello, que el presente estudio está basado en determinar la relación entre la formación profesional de los egresados de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD y su inserción laboral, con la finalidad de conocer el panorama actual de esta situación y brindar posibles soluciones que contribuyan a mejorar la formación de los universitarios.

IV. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

A. 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 es baja.

B. Hipótesis específicas

- La valoración de la formación profesional que se imparte en la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios es regular.
- 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 es baja.
- 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 la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

V. SISTEMA DE VARIABLES

- Variable 1: Formación profesional

Dimensiones: perfil profesional y plan de estudios.

- Variable 2. Inserción laboral

TABLA 1. Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores
Formación profesional	Perfil profesional	Conocimientos	Nociones avanzadas de sistemas contables, tributarios, de control, de gestión, y financiación para emplearlas en instituciones públicas y privadas.
			Diseña programas sobre inversión y gerencia de empresas.
			Determina y analiza las transacciones económicas según las normativas contables, financieras y laborales.
			Elabora reportes para coadyuvar al incremento del valor añadido de una empresa.

Formación profesional	Perfil profesional	Actitudes	Desempeña su profesión con ética.
			Construye valores como el respeto con el fin de fomentar el desarrollo personal y de la comunidad.
			Promueve y consolida la cooperación dentro de una empresa.
			Fomenta el desarrollo sostenible.
		Habilidades	Se muestra competente en un entorno pluricultural e interoperable.
			Cuenta con las capacidades necesarias para guiar grupos interdisciplinarios al logro de sus objetivos.
			Utiliza diversos medios de comunicación con eficacia.
			Demuestra actitudes de liderazgo para garantizar el éxito de la empresa.
	Competencias	Utiliza los sistemas contables, así como las normas técnicas de tributación, gestión, finanzas, entre otras.	
		Formula y analiza los estados financieros.	
		Ejecuta tanto una evaluación financiera como económica de los proyectos de inversión y los sistemas presupuestarios.	
		Brinda asesorías sobre el rubro financiero y contable.	
Formación profesional	Plan de estudios	Marco referencial	Tiene conocimiento de los desafíos y adelantos tanto tecnológicos como científicos a nivel mundial.
			Tiene conocimiento de los desafíos y adelantos tanto tecnológicos como científicos en la UNAMAD.
			Es consciente de la forma en que un contador debe cumplir sus metas profesionales.
			Es consciente de los objetivos que debe cumplir un contador.

Formación profesional	Plan de estudios	Marco conceptual	Tiene una concepción clara de la Escuela Profesional de Contabilidad.
			Conoce y comprende el currículo de la Escuela Profesional de Contabilidad.
			Conoce y comprende el campo ocupacional y acción académico-profesional del contador público.
			Conoce y comprende las características actitudinales, aptitudinales, científicas y tecnológicas del contador público.
		Marco estructural	Tiene conocimiento de los criterios académicos del plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAMAD.
			Domina las asignaturas de las áreas de formación general y humanística, de investigación, de la especialidad en Contabilidad.
			Ha culminado de manera satisfactoria las prácticas preprofesionales, así como con las actividades y talleres de la especialidad.
			Considera que la malla curricular de la Escuela Profesional de Contabilidad es apropiada.
		Marco estratégico	Considera que la Escuela Profesional de Contabilidad cuenta con los recursos humanos idóneos.
			Considera que la Escuela Profesional de Contabilidad cuenta con los elementos logísticos y tecnológicos apropiados.
			Considera que la Escuela Profesional de Contabilidad dispone de un capital económico apropiado.
			Considera que la Escuela Profesional de Contabilidad logra los resultados esperados según su plan de estudios.
		Marco prospectivo	Advierte que el plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad se evalúa de manera periódica.
			Distingue las actualizaciones constantes en el plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad.

Inserción laboral	Empleo	¿Tiene empleo?	<ul style="list-style-type: none"> - Sí - 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"> - Sí - No - No trabaja
	Cargo	¿Qué cargo 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 uno a dos años - De seis meses a un año - Menos de seis meses - No trabaja
	Número de empleos	¿Cuántos empleos ha tenido?	<ul style="list-style-type: none"> - Solo uno - De dos a tres empleos - Mas de tres empleos - No trabaja

Inserción laboral	Tiempo que demoró en encontrar empleo	¿Qué tiempo demoró en encontrar empleo?	<ul style="list-style-type: none"> - Menos de un mes - De uno a tres meses - De tres a seis meses - De seis meses a un año - Mas de un año - No trabaja
	Forma de acceso	¿De qué manera accedió al empleo?	<ul style="list-style-type: none"> - Por concurso público - Por prácticas preprofesionales - Por recomendación de amigos o parientes - Otra forma - No trabaja
	Satisfacción con el empleo	¿Está satisfecho con su empleo?	<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

VI. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

A. Tipo de investigación

Este estudio es de tipo cuantitativo, ya que se enfoca en la evaluación estadística las variables cualitativas, cuyas respuestas están basadas en las valoraciones de los egresados de Contabilidad de la UNAMAD.

B. Diseño de investigación

El presente estudio cuenta con un diseño descriptivo, correlacional, transversal y no experimental, pues se detalla cada variable de manera objetiva y se evalúa la correlación entre ambas variables en un momento establecido, con el fin de corroborar las hipótesis formuladas.



VII. POBLACIÓN Y MUESTRA

En esta investigación no ha sido necesario efectuar un cálculo muestral, dado que la población en esta investigación consta de 33 egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD. Es decir, se aplicó el cuestionario al total de egresados.

VIII. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para el procesamiento de los datos se utilizaron las siguientes técnicas:

- *Revisión documental.* Se consultó el registro de información de la Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAMAD con el fin de compilar documentación respecto al perfil profesional y el plan de estudios.
- *Encuestas.* Se aplicó dos tipos de cuestionarios a los egresados de contabilidad: el primero respecto a la formación profesional (34 preguntas cerradas) y el segundo en relación con la inserción laboral (16 preguntas cerradas), a fin de estimar y analizar la valoración de ambas variables.

IX. PROCESAMIENTO DE DATOS RECOPIRADOS

Una vez culminadas las encuestas, se procesaron los datos mediante un instrumento estadístico (SPSS v.22), a fin de obtener los resultados necesarios para el análisis descriptivo-correlacional correspondiente.

El análisis descriptivo de los datos requiere del uso de las frecuencias absolutas y relativas obtenidas con el programa SPSS. Mientras que en el análisis correlacional se aplica el coeficiente de Pearson para evaluar la correlación entre las variables de esta investigación (formación profesional y nivel de empleo). Dicho coeficiente se halla mediante esta 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} = se refiere a la covarianza de (X, Y).
- σ_x = se refiere a la desviación típica de la variable X.
- σ_y = se refiere a la desviación típica de la variable Y.

En este caso, se cuenta con un índice de correlación que varía de -1 a 1.

En la Tabla 2 se muestran las escalas de valoración para establecer la correlación entre las variables:

TABLA 2. Escala de valoración de los resultados de correlación

Valores	Interpretación
1,00	Correlación positiva perfecta
De 0,50 a 1,00	Correlación positiva fuerte
De 0,00 a 0,50	Correlación positiva débil
0,00	Ninguna correlación
De 0,00 a -0,50	Correlación negativa débil
De 0,50 a -1,00	Correlación negativa fuerte
-1,00	Correlación negativa perfecta

Fuente: adaptado de ROBERTO HERNÁNDEZ SAMPIERI, CARLOS FERNÁNDEZ COLLADO y PILAR BAPTISTA LUCIO. *Metodología de la investigación*, 6.ª ed., México, D. F., McGraw-Hill, 2014, p. 305.

X. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En este apartado se detallarán y analizarán los resultados obtenidos respecto a la valoración que manifestaron los egresados de Contabilidad de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios –UNAMAD–, basados en las dos encuestas aplicadas: la primera se enfoca en la formación profesional y sus dos dimensiones, perfil profesional y plan de estudios; mientras que la segunda se refiere a los parámetros de la inserción laboral de dichos egresados.

Por tal motivo, este subcapítulo está estructurado en acápites: en estos se evidencia los resultados en cuanto a las variables antes mencionadas, con el fin de realizar el contraste de la hipótesis sobre la correlación estadística existente entre las variables del estudio.

A. Resultados de la formación profesional

Perfil profesional

– Conocimientos

TABLA 3. ¿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	

En la tabla anterior, se evidencian los resultados respecto a la pregunta si tienen conocimiento sobre temas de contabilidad tributaria y financiera. Se aprecia que el 66,7% de los egresados tiene poco conocimiento de ello. Por otro lado, aproximadamente el 24% afirma que sí conoce suficiente del tema y el 3% señala que conoce todo sobre esta temática.

De estos resultados, se advierte que los egresados son honestos al manifestar sus que tienen poco conocimiento sobre estos temas, por lo que se debe mejorar el nivel académico en la universidad.

TABLA 4. ¿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	

En la tabla se muestran los resultados obtenidos en cuanto a la implementación de proyectos de inversión y gerencia. Se evidencia que el 36,4% de los egresados de Contabilidad realiza poco esta aptitud en su centro laboral; el 27,3% lo efectúa muy poco y el 33,3% no lo hace. Además, solo el 3% menciona que sí formula este tipo de proyectos en su trabajo actual.

De lo antes expuesto, se infiere que también se requiere mejorar el nivel académico respecto a esta disciplina.

TABLA 5. ¿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	

En la tabla se evidencian los resultados respecto a la aplicación de normas contables y financieras para calcular y analizar transacciones económicas. Se observa que aproximadamente el 30% de los egresados realiza poco esta actividad, el 15,2% lo efectúa muy poco y el 3% no lo aplica en su trabajo; mientras que aproximadamente el 50% de ellos ejecuta lo suficiente y el 3% sí efectúa estas actividades por completo.

De lo antes expuesto, se infiere que estas actividades profesionales se ejecutan con mayor frecuencia por los contadores egresados.

TABLA 6. ¿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	

En la tabla anterior, se observa si el egresado genera datos correspondientes a la planificación, control y evaluación de resultados con alto valor agregado en su centro laboral. Se aprecia que un 6,1% de los egresados sí lo realiza en su totalidad, el 30,3% solo hace lo suficiente y el 63,3% indica que lo efectúa poco, muy poco o nada.

De lo antes expuesto, se colige que aproximadamente un tercio de los egresados sí ejecuta esta actividad, la cual se encuentra en el perfil profesional de Contabilidad; mientras que los demás no desarrollan ni participan de esta actividad o su intervención es mínima.

– Actitudes

TABLA 7. ¿Es ético en el ejercicio de la profesión, en el desarrollo de proyectos de investigación y en su relación con el entorno?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Poco	1	3,0	3,0
Suficientemente	11	33,3	36,4
Completamente	21	63,6	100,0
Total	33	100,0	

En cuanto a las actitudes que manifiestan los egresados de Contabilidad sobre la ética profesional en la realización de proyectos, el 63,3% afirma que sí es totalmente ético, el 33,3% señala que es suficientemente ético y el 3% indica que es poco ético.

De los resultados obtenidos, se deduce que los egresados sí son lo suficiente o por completo éticos en el desarrollo de esta actividad, solo hay una mínima cantidad de profesional que son poco éticos.

TABLA 8. ¿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	

Respecto a los resultados mostrados sobre las actitudes de adaptación, flexibilidad y respeto, lo cual forma parte del perfil profesional del egresado de Contabilidad, se evidencia que el 75,8% desempeña su profesión manteniendo estas cualidades, el 21,2% indica que demuestran estas cualidades de modo suficiente y el 3% señala que es un comportamiento poco esperado entre los egresados.

En síntesis, la gran mayoría de los egresados sí demuestra tener estas actitudes al ejercer su profesión.

TABLA 9. ¿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	

En cuanto a la pregunta relacionada con el fortalecimiento del trabajo en equipo, el 72,7% indica que sí lo realiza por completo en su centro de labores y el 27,3% lo desarrolla de manera suficiente.

De lo antes expuesto, se infiere que la tercera parte de los egresados mantiene esta actitud de manera temporal debido a que no ocupan cargos de gerente o jefe inmediato, dada su reciente inserción en el campo laboral.

TABLA 10. ¿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	

En la tabla anterior, se evidencian los resultados respecto a si los egresados fomentan la conservación ambiental y el bienestar social en su centro laboral. Se aprecia que el 69,7% sí promueven ello, mientras que el 21,2% indica que lo fomenta de modo suficiente, y aproximadamente para el 9% es poco frecuente en promover dichas actividades.

De lo expuesto, se colige que una gran cantidad de egresados de Contabilidad está comprometida con la protección ambiental y fomentar una buena calidad de vida; sin embargo, un 30% de los egresados no considera ejercer esta actitud por completo.

– Habilidades

TABLA 11. ¿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	

En cuanto a si el egresado cuenta con las habilidades para desarrollarse de manera profesional en un entorno de alta competitividad y globalizado, se advierte que el 36,4% de los egresados sí cuenta con todas las habilidades para desempeñar sus funciones en el entorno laboral, el 57,6% señala que solo dispone de habilidades suficientes y el 6,1% no está capacitado para ello.

De lo expuesto, se infiere que las habilidades de los egresados son suficientes para desarrollarse profesionalmente en el ámbito laboral.

TABLA 12. ¿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	

La actividad profesional de las empresas estatales o privadas hoy en día se caracteriza por su cualidad interdisciplinaria, esta habilidad también forma parte del perfil profesional del egresado de Contabilidad. En la Tabla 12 se muestra los resultados respecto a esta habilidad, donde el 27,3% de los egresados indica que sí la posee por completo, el 57,6% señala que posee los suficiente de esta habilidad y el 15,2% no la considera o es poco frecuente.

De lo antes expuesto, se deduce que los egresados se autoperciben de manera positiva, es decir, consideran que sí poseen las habilidades necesarias para cumplir con los objetivos propuestos en su trabajo.

TABLA 13. ¿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	

En la tabla anterior se observan los resultados respecto a si los egresados tienen las habilidades para utilizar medios de comunicación (informar de manera escrita y oral mediante el uso de la tecnología actual). Se aprecia que el 30,3% de los egresados sí posee esta habilidad, el 51,1% indica que posee lo suficiente para manejar medios de comunicación y el 18,2% señala que es poco o muy poco frecuente que use esta habilidad.

TABLA 14. ¿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	

Por último, en la tabla se muestran los resultados respecto a si los egresados cuentan con las habilidades para ejercer el liderazgo efectivo y situacional en sus centros laborales. Se evidencia que el 12,1% no posee esta habilidad o es poco frecuente, el 72,7% indica que lo posee de manera suficiente y el 15,2% que sí lo posee por completo.

De lo antes expuesto, se infiere que los egresados valoran estas habilidades de manera positiva, a pesar de ocupar puestos de trabajo relacionados con la asistencia o apoyo técnico en contabilidad.

– Competencias

TABLA 15. ¿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	

Los egresados desarrollan estas competencias durante su formación profesional, es decir, al realizar las prácticas preprofesionales. En tal aspecto, la tabla muestra que el 6,1% de los egresados sí posee estas competencias, el 63,6% menciona que solo maneja lo suficiente de estas competencias a pesar de sí tener conocimiento de las mismas, por otro lado, el 27,3% los emplea poco y el 3% muy poco.

De lo antes expuesto, se colige que aproximadamente un 30% emplea mínimamente estas competencias. Cabe señalar que los egresados fueron más cautelosos al momento de responder esta pregunta, a diferencia de las demás.

TABLA 16. ¿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	

Los resultados mostrados en la tabla, aluden una competencia profesional relacionada con aquellos que cumplen funciones contables integradas en su empleo o que ofrecen asesoría contable y financiera. En ese sentido, se evidencia que el 12,1% de los egresados realiza estos procesos financieros por completo en su centro de labores, el 33,3% lo efectúa de manera suficiente, el 30,3% lo realiza muy poco y el 24,2% no lo formula o lo hace muy poco.

De lo antes expuesto, se infiere que menos del 50% de los egresados pone en práctica esta competencia debido a que aún no ejercen funciones de asesoría contable, ya que por el momento se desempeñan como técnicos o asistentes contables.

TABLA 17. ¿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	

Los resultados presentados en la tabla se relacionan con una de las principales competencias profesionales de los contadores: ejecutar la evaluación financiera y económica de proyectos contables. Se observa que el 15,2% de los egresados efectúa esta competencia de manera suficiente, el 45,5% lo realiza poco y el 39,4% lo pone en práctica muy poco o nunca.

De lo antes expuesto, se infiere que los egresados ejercen esta competencia con poca frecuencia, aproximadamente un 84% del total de encuestados.

TABLA 18. ¿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	

Por último, en la tabla se presentan los resultados respecto a si brindan asesoría financiera. En este caso, se evidencia que aproximadamente el 6% de los egresados sí brinda estas consultorías y asesorías por completo, el 18,2% indica que las efectúa de manera suficiente y el 78,5% indica que las realiza con poca frecuencia (poco, muy poco o nunca).

De lo antes expuesto, se deduce que los egresados están ejerciendo recién su profesión, por lo que no han enfrentado situaciones que requieran del uso de estas competencias complejas.

Plan de estudios

A continuación, se muestra los resultados obtenidos sobre la valoración que manifiestan los egresados de Contabilidad respecto al plan de estudios, el cual está esquematizado en función del marco referencial, conceptual, estratégico, estructural y prospectivo con la finalidad de lograr una formación profesional eficiente.

– Marco referencial

TABLA 19. ¿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	

En la tabla anterior, se muestran los resultados respecto a si los egresados cuentan con la información necesaria sobre el desarrollo tecnológico y científico actual en el mundo. Se evidencia que el 6,1% de los egresados sí está totalmente informado, el 48,5% dispone de información suficiente, el 36,4% solo cuenta con poca información y el 9,1% dispone de muy poca información.

De lo antes expuesto, se colige que casi la mitad de los egresados cuenta con una mínima cantidad de información respecto a la innovación tecnológica y de investigación en contabilidad y finanzas, lo cual advierte que no hay una actualización constante de los cambios suscitados en el mundo.

TABLA 20. ¿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	

Se observa que solo el 3% de los egresados está informado por completo sobre el progreso tecnológico y científico en su universidad, lo cual también es parte del plan de estudios de la E. P. de Contabilidad; el 42,2% indica que cuenta con información suficiente, alrededor de un 12% señala que dispone de muy poca información y otro 3% no dispone de información.

De lo antes expuesto, se colige que más del 50% de los egresados no dispone de suficiente información relacionada con estos tópicos, esto evidencia que la universidad proporciona escasa información sobre estos temas, lo cual deberá solucionar, y así, mejorar el plan de estudios de esta disciplina.

TABLA 21. ¿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	

En la tabla se muestran los resultados respecto a si se tiene conocimiento de las metas establecidas para un egresado en Contabilidad. Se aprecia que el 30,3% de los egresados es totalmente conscientes de ello, el 45,5% indica que está consciente a un grado suficiente y el 24,2% es poco nada consciente de esto.

Por lo tanto, ¿dichas metas están ligadas a la eficacia en el empleo de los recursos económicos o en el control de estos? De lo antes expuesto, se colige que no hay un consenso entre los egresados respecto

a la visión de su carrera profesional, a pesar de que más de la mitad de ellos indique lo contrario.

TABLA 22. ¿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	

Se muestran los resultados sobre el reconocimiento de las funciones que deben realizar los egresados en Contabilidad; se evidencia que el 45,5% es plenamente consciente de ello y otro porcentaje similar de egresados indica que es suficientemente consciente; mientras que el 9,1% señala que es poco o muy poco consciente de esto.

De lo antes expuesto, se deduce que los egresados sí son conscientes de que un profesional en Contabilidad tiene como misión estructurar, gestionar y analizar sistemas de información económica y financiera de diversas instituciones, para ello deberán aplicar todas las competencias obtenidas durante su formación profesional.

– Marco conceptual

TABLA 23. ¿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	

En la tabla se evidencia que el 21,2% de los egresados sí tiene un pleno conocimiento de la E. P. de Contabilidad, el 48,5% tiene una concepción suficientemente clara de esta y el 30,3% indica que tiene una concepción mínima.

De lo anterior, se infiere que un tercio de los egresados no ha esclarecido este concepto de manera explícita.

TABLA 24. ¿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	

En cuanto a los resultados sobre los egresados que reconocen el esquema curricular de la E. P. de Contabilidad, el 9,1% indica que sí conoce y entiende el currículo, el 54,5% solo comprende lo suficiente y el 36,4% afirma que no lo conoce o sabe muy poco de ello.

De lo antes expuesto, se infiere que más de un tercio de los egresados no reconoce ni entiende por completo el diseño curricular, incluso al terminar su formación profesional.

TABLA 25. ¿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	

En la tabla se evidencian los resultados respecto a los egresados que comprenden totalmente el ámbito laboral y las actividades profesionales de un contador. Se aprecia que el 30,3% sí lo comprende y el 63,6% indica que entiende lo suficiente; mientras que un 6,1% señala que entiende poco de esto.

De lo antes expuesto, se colige que la mayoría de los egresados sí tienen conocimiento respecto a las actividades que debe realizar un contador en el campo laboral y profesional.

TABLA 26. ¿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	

La anterior tabla muestra la información sobre los egresados que entienden y conocen tanto las habilidades como las actitudes científicas y tecnológicas de los contadores, donde se observa que el 21,2% entiende esto por completo y el 69,7% señala que solo entiende y conoce lo suficiente. Por otra parte, el 9,1% indica que conoce poco o muy poco sobre estas características.

De lo expuesto, se colige que la mayoría de los egresados conoce sobre el tema; sin embargo, el grado de suficiencia –que fue la respuesta de mayor porcentaje– indica que los egresados no cuentan con la información idónea.

– Marco estructural

TABLA 27. ¿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	

Se evidencia que el 3% de los egresados conoce los criterios establecidos en el plan de estudios respecto a la carrera de Contabilidad, el 30,3% solo sabe lo suficiente y el 66,7% tiene conocimiento limitado sobre el tema.

De lo antes expuesto, se infiere que más de la mitad de los egresados no sabe o ignora cuáles son los criterios definidos en el plan de estudios de Contabilidad.

TABLA 28. ¿Domina las asignaturas de las áreas de formación general y humanística, investigación, profesional general y profesional de especialidad en contabilidad?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Muy Poco	1	3,0	3,0
Poco	11	33,3	36,4
Suficientemente	21	63,6	100,0
Total	33	100,0	

En la tabla se observa que ningún egresado domina estas asignaturas por completo, mientras que el 63,6% solo domina lo suficiente, esto quiere decir que aún carecen de ciertos conocimientos. Por otro lado, el 36,4% de los egresados indica que dominan poco o muy poco estas asignaturas.

De lo antes expuesto, se colige que más del 60% de los egresados tiene un dominio promedio de estas asignaturas, cuyo conocimiento fue adquirido durante sus estudios en la UNAMAD.

TABLA 29. ¿Ha cumplido satisfactoriamente con las asignaturas del Área de prácticas preprofesionales y del 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	

La tabla muestra si los egresados ejecutaron de modo apropiado las prácticas preprofesionales y otros talleres; se observa que el 51,1% sí cumplieron con dichas áreas en su totalidad, el 36,4% indica que solo hicieron lo suficiente y el 12,1% afirma que cumplieron poco con estas actividades.

De lo expuesto con anterioridad, se deduce que la mayoría de egresados sí cumplió de manera adecuada con estas actividades y prácticas preprofesionales, pero una minoría señala que estas actividades fueron poco gratas durante su formación profesional.

TABLA 30. ¿Considera que la malla curricular de la Escuela Profesional de Contabilidad es adecuada?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Muy poco	12	36,4	36,4
Poco	18	54,5	90,9
Suficientemente	3	9,1	100,0
Total	33	100,0	

En la tabla anterior se muestran los resultados respecto a la malla curricular de la E. P. de Contabilidad. Cabe indicar que las respuestas dadas en esta pregunta discrepan de las demás, pues se evidencia un aproximado de 90% de egresados que consideran poco apropiada la malla curricular y el 9,1% indica que es acertada a un grado suficiente.

De lo antes expuesto, se deduce que los egresados están disconformes con la malla curricular que se ha implementado en la carrera de Contabilidad.

– Marco estratégico

TABLA 31. ¿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	

Se evidencia que el 12,1% de los egresados sí considera que hay recursos humanos apropiados en Contabilidad, mientras que el 87,9% asevera que los recursos humanos son insuficientes o inadecuados.

En síntesis, la mayoría de egresados muestran insatisfacción en cuanto a la cantidad de recursos humanos que posee la E. P. de Contabilidad, lo cual debe mejorar la institución.

TABLA 32. ¿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	

En cuanto a los materiales y recursos tecnológicos que posee la E. P. de Contabilidad, la tabla muestra que el 3% de los egresados considera que hay suficientes recursos, mientras que el 97% indica que estos recursos son deficientes para cumplir satisfactoriamente con las necesidades que se presenten durante la formación profesional en Contabilidad.

TABLA 33. ¿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	

En cuanto a los recursos económicos de la E. P. de Contabilidad, se evidencia que el 3% de los egresados considera que estos recursos son suficientes, mientras que el 97% considera que estos recursos son deficientes o inapropiados. Cabe resaltar que esta E. P. pertenece a una universidad estatal, por lo que es el Estado quien proporciona la mayor parte de sus recursos económicos.

De lo antes expuesto, se deduce que la E. P. de Contabilidad tiene fondos económicos limitados para cubrir con todos los requerimientos implicados en la formación académica de los universitarios.

TABLA 34. ¿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	

Respecto al cumplimiento de los objetivos en el plan de estudios en la E. P. de Contabilidad, se observa que el 15,2% de los egresados sí considera haber logrado los resultados esperados. Por otro lado, el 81,8% indica que estos resultados se han logrado poco o casi nada y el 3% señala que no se logró ello.

De lo antes expuesto, se deduce que los egresados no logran una competitividad alta durante su formación profesional, el nivel de investigación desarrollado es bajo y no hay una adecuada implementación de responsabilidad social en la E. P. de Contabilidad.

– Marco prospectivo

Este marco se refiere a los recursos, capacidades y métodos que serán implementados en el plan de estudios de la E. P. de Contabilidad, con la finalidad de mejorar la calidad de formación del estudiante. Por lo tanto, es esencial que se realiza una evaluación constante del plan de estudios, para verificar si este ha sido actualizado de manera adecuada.

TABLA 35. ¿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	

Se evidencia que el 6,1% de los egresados percibe una periódica y suficiente del plan de estudios, mientras que el 69,7% indica que se realiza poco o muy poco. Por otra parte, el 24,2% afirma que no se efectúa evaluación alguna del plan de estudios.

En síntesis, los egresados consideran que el plan de estudios no ha sido evaluado de manera constante, por lo tanto, la institución carece de juicio valorativo para actualizar o cambiar algún aspecto del mismo.

TABLA 36. ¿Percibe que el plan de estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad se está innovando constantemente?

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Nada	9	27,3	27,3
Muy poco	8	24,2	51,5
Poco	13	39,4	90,9
Suficientemente	3	9,1	100,0
Total	33	100,0	

En la tabla se advierte que el 9,1% de los egresados percibe que sí se innova de manera continua el plan de estudios de la E. P. de Contabilidad, mientras que el 90,9% indica que dicho plan de estudios es poco, muy poco o nada innovado.

Estos resultados deben ser considerados por la institución para actualizar el plan de estudios según los cambios que se susciten en el mercado laboral global y a nivel profesional.

– Valoración final de la formación profesional respecto a sus dimensiones: perfil profesional y plan de estudios

TABLA 37. Valoración de la formación profesional

Valoración	Rango	Puntajes intervalo	%	% acumulado
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

Se observa que el 84,85% de los egresados valoran de manera positiva la formación profesional de la E. P. de Contabilidad. Así mismo, el 9,09% afirma que esta variable tiene una alta valoración debido a que las dimensiones de plan de estudios y perfil profesional han sido elaboradas según las necesidades del mercado laboral actual.

B. Resultados de la inserción laboral

– Datos generales

TABLA 38. 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	

Se evidencia que el 75,8% de los encuestados tiene entre 20 y 25 años; el 15,2% entre 26 y 30 años; además, el 9,1% es mayor que 30 años. En síntesis, se deduce que la mayoría son egresados o profesionales recién egresados de Contabilidad.

TABLA 39. Sexo

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Femenino	19	57,6	57,6
Masculino	14	42,4	100,0
Total	33	100,0	

Se evidencia que el 57,6% de los egresados es de sexo femenino y los demás son de sexo masculino. Estos resultados son proporcionales a la cantidad de estudiantes de la E. P. de Contabilidad.

TABLA 40. ¿Dónde vive usted?

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Puerto Maldonado	33	100,0	100,0

Se observa que todos los egresados encuestados residen en Puer-
to Maldonado. Así mismo, se estima que no hay estudiantes de otras
provincias o de una región diferente y que vivan en esta ciudad de
manera temporal.

– *Datos de empleo*

TABLA 41. ¿Tiene empleo?

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Sí	30	90,9	90,9
No	3	9,1	100,0
Total	33	100,0	

La tabla muestra los resultados sobre la situación de empleo de los
egresados, se evidencia que el 90,9% sí cuenta con un trabajo, ya sea
una empresa privada o en una institución pública. Por otra parte, el
9,1% no ha encontrado empleo.

De lo antes expuesto, se colige que la tasa de empleabilidad de los
egresados en Contabilidad es alta.

TABLA 42. ¿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	

En cuanto a la tabla anterior, que muestra los resultados sobre el tipo
de empleo de los egresados, el 93,9% afirma que trabaja de manera in-
dependiente y el 9,1%, de forma dependiente, solo un 6,1% no cuenta
con un empleo.

Cabe destacar que los independientes se desempeñan como con-
sultores contables, mientras que los dependientes se dedican a oficios
de auxiliares o asistentes en empresas privadas.

TABLA 43. ¿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	

En la tabla se muestra el sector en el cual trabajan los egresados, donde se observa que el 69,7% labora en el sector privado (pequeñas y microempresas de producción agrícola, industrial, minera, entre otros), mientras que el 24,2% trabaja en el sector público (entidades gubernamentales locales y regionales, entre otros organismos).

De lo antes expuesto, se colige que más de la mitad de los egresados se encuentra trabajando en el sector privado.

TABLA 44. ¿Trabaja en su especialidad?

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Sí	31	93,9	93,9
No	2	6,1	100,0
Total	33	100,0	

Respecto a si los egresados trabajan en el rubro de su especialidad, el 93,9% afirma que sí ocupan cargos relacionados con su carrera. Esto indica que hay una alta tasa de empleabilidad en cuanto al mercado laboral financiero y contable.

TABLA 45. 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	

Se evidencia que el 3% de los egresados trabaja como contador; el 51,5% como asistente contable; un 3% como técnico contable y el 5,2% se desempeña como técnico de auditoría, auxiliar de abastecimiento, entre otros. En total, el 72,7% sí cuenta con un puesto de trabajo de su especialidad.

De lo antes expuesto, se infiere el rango de captación de las empresas de la ciudad de Puerto Maldonado respecto a los empleos ofrecidos.

TABLA 46. 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	

En la tabla se muestran los resultados sobre la modalidad de trabajo de los egresados; se observa que el 66,7% tiene un contrato temporal, el 18,2% indica que tiene contrato indefinido, el 3% ya es nombrado y el 6,1% señala que tiene otra modalidad de trabajo.

De lo antes expuesto, se deduce que estas modalidades de trabajo son las que se suelen utilizar en el sector laboral del Perú. Por lo general, los contratos temporales duran un año y al finalizar este periodo la empresa decide renovar o no el contrato; en algunos casos suelen establecer un tiempo de tres a seis meses, dependiendo de la empresa.

TABLA 47. 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	

La tabla muestra las jornadas laborales de los egresados, se aprecia que el 60,6% de estos trabajan jornadas completas en su empresa (ocho horas por día), mientras que el 33,3% solo ha conseguido trabajo de medio tiempo.

Por lo general, el trabajo a tiempo parcial se refiere a que el egresado realiza actividades financieras o contables en modalidad independiente o es contratado por empresas privadas bajo dicha modalidad.

TABLA 48. Tiempo que trabaja en dicho empleo

Escala	Frecuencia	%	% acumulado
Menos de seis meses	13	39,4	39,4
De seis meses a un año	13	39,4	78,8
De uno a dos años	3	9,1	87,9
De dos a tres años	1	3,0	90,9
Más de tres años	1	3,0	93,9
No trabaja	2	6,1	100,0
Total	33	100,0	

Se observa que el 39,4% de los egresados empezó a trabajar en su centro de labores hace menos de seis meses, mientras que un porcentaje similar de egresados está trabajando desde hace seis meses a un año. Por otro lado, el 9,1% labora desde hace uno a dos años, el 3% trabaja desde hace dos a tres años y un porcentaje semejante está trabajando más de tres años.

De lo antes expuesto, se colige que la mayoría de los egresados empezó a trabajar desde hace menos de un año, por otra parte, una cantidad mínima de egresados está trabajando desde hace uno a tres años.

TABLA 49. Después de egresar, ¿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	

La tabla muestra la cantidad de empleo que han tenido los egresados hasta el momento de la encuesta, se observa que el 69,7% recién obtuvo un trabajo y solo el 24,2% indica que es su segundo o tercer trabajo.

De lo expuesto con anterioridad, se infiere que la mayoría de egresados ha obtenido su primer trabajo en un lapso de un año o menos. Por otro lado, hay una mínima cantidad de egresados que ya contaba con un empleo antes de finalizar su formación profesional.

TABLA 50. ¿Qué tiempo demoró en encontrar su primer empleo después de egresar de la Facultad?

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Menos de un mes	17	51,5	51,5
De uno a tres meses	12	36,4	87,9
De tres a seis meses	1	3,0	90,9
De seis meses a un año	1	3,0	93,9
No trabaja	2	6,1	100,0
Total	33	100,0	

En la tabla se evidencia que el 51,5% de los egresados encontró empleo de inmediato, es decir, durante el primer mes luego de egresar; el 36,4% halló trabajo después de tres meses de egresar; el 3% encontró empleo luego de tres a seis meses; y un porcentaje similar de egresados consiguió empleo después de seis meses a un año de egresar.

De lo antes expuesto, se colige que más de la mitad de los egresados logró encontrar un empleo respecto a su carrera profesional en poco tiempo, esto demuestra que la prontitud en que los egresados de contabilidad pueden conseguir un trabajo en el mercado laboral de su especialidad.

TABLA 51. Forma en que accedió a dicho empleo

Descripción	Frecuencia	%	% acumulado
Por prácticas preprofesionales	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	

En cuanto a la tabla anterior, que muestra la manera en que los egresados obtuvieron el empleo, se observa que el 57,6% accedió a su puesto de trabajo por medio de las prácticas preprofesionales, el 24,2% obtuvo el empleo por influencia de familiares o amistades y el 12,1% consiguió el empleo por concurso público.

En conclusión, es de suma importancia llevar prácticas preprofesionales, ya que de esta manera los egresados se pueden incorporar al mundo laboral con facilidad. También es posible obtener un empleo mediante recomendaciones, dada la desregulación del trabajo actual.

Por otro lado, la cantidad de egresados que consiguen un empleo por concurso público es mínima.

TABLA 52. ¿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	

Según la tabla anterior sobre la satisfacción que genera el empleo conseguido por los egresados, se observa que el 84,8% se encuentra satisfecho con su puesto de trabajo y solo el 9,1% indica que está insatisfecho con ello.

En resumen, es entendible que la mayoría de egresados tenga una grata experiencia en su empleo, dado que para muchos es el primer trabajo; aunque algunos indican deficiencias en su entorno laboral y no se encuentran plenamente satisfechos, lo cual será posible advertir en la tabla que sigue.

TABLA 53. Si está insatisfecho, diga el 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	

Se observa que el 15,2% de los egresados indica que está insatisfecho por la baja remuneración, el 6,1% señala que no se cuenta con suficiente equipamiento en su centro laboral y el 3% percibe un trato inapropiado por parte del personal de la empresa donde labora.

De lo antes expuesto, se infiere que hay un alto grado de insatisfacción laboral por parte de los egresados respecto al salario que reciben en su centro laboral.

– *Grado de inserción laboral*

Para establecer el grado de inserción laboral, se ha realizado una evaluación completa de la segunda encuesta, exceptuando las tres primeras interrogantes. En la siguiente tabla se muestra los puntajes planteados para cada pregunta.

TABLA 54. Valoración de respuestas respecto a la inserción laboral de los egresados

N.º	Preguntas y alternativas de respuesta	Puntaje	Máximo	Mínimo
1	¿Tiene empleo?			
	Sí	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?			
	Sí	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	¿Cuánto 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 seis meses	6	6	1
	Más de tres años	5		
	De dos a tres años	4		
	De uno a dos años	3		
	De seis meses a un año	2		
	Menos de seis meses	1		
	No trabaja			
9	Después de egresar, ¿cuántos empleos ha tenido?			
	Uno solo	4	4	1
	De dos a tres empleos	3		
	Más de tres empleos	2		
	No trabaja	1		
10	¿Qué tiempo demoró en encontrar empleo después de egresar?			
	Menos de un mes	6	6	1
	De uno a tres meses	5		
	De tres a seis meses	4		
	De seis meses a un año	3		
	Más de un 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

En la tabla anterior se observan todos los puntajes establecidos para cada respuesta expresado por los egresados respecto a su situación laboral, con un puntaje total acumulado de 69 puntos.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos:

TABLA 55. 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

Se observa que el nivel predominante de inserción laboral de los egresados de la E. P. de Contabilidad es el regular. Esto indica que la mayoría de los egresados ocupa un cargo en su especialidad, por lo general tienen un contrato de jornada completa o parcial; además, consiguieron su primer trabajo al poco tiempo de egresar (de uno a tres meses), la manera en que se incorporaron al mercado laboral fue por medio de las prácticas preprofesionales, por recomendaciones o concurso público. Incluso, una gran cantidad de egresados se encuentra conforme con su empleo, aunque algunos manifiestan su descontento por el bajo salario que se ofrece en el mercado laboral contable.

Por otro parte, el 39,39% de los egresados manifiesta que el nivel de inserción laboral es alto; mientras que el 6,6% expresa que el nivel de inserción es bajo, debido a que no cuentan con un empleo.

XI. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

En la tabla que sigue, se observa la matriz respecto a las correlaciones estadísticas entre las dimensiones de la formación profesional y la inserción laboral, con el fin de verificar la hipótesis general planteada en este estudio: la relación entre dichas variables es baja.

TABLA 56. Matriz de correlaciones

		Perfil profesional	Inserción laboral	Plan de estudios
Perfil profesional	Correlación de Pearson	1	,406 ^a	,590 ^b
	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 de estudios	Correlación de Pearson	,590**	,316	1
	Sig. (bilateral)	,000	,073	
	N	33	33	33

Nota: (a) La correlación es significativa en el nivel 0,05 (dos colas); (b) La correlación es significativa en el nivel 0,01 (dos colas).

– *Correlación entre la dimensión perfil profesional y la inserción laboral*

TABLA 57. Correlación entre perfil profesional e inserción laboral

Correlación de Pearson	0,406
Significación bilateral	0,019
N	33

La tabla muestra los datos de la correlación entre la dimensión perfil profesional y la inserción laboral; se observa que r tiene el valor de 0,406, lo cual refleja que se trata de una correlación positiva débil; además, se advierte un grado de significación inferior a 0,05, lo cual indica la existencia de una relación entre la inserción laboral que lograron los egresados de Contabilidad y el perfil profesional definido para esta especialidad.

En síntesis, se evidencia una relación leve entre la inserción laboral lograda por dichos egresados y el perfil profesional establecido.

– *Correlación entre la dimensión plan de estudios y la inserción laboral*

TABLA 58. Correlación entre plan de estudios e inserción laboral

Correlación de Pearson	0,306
Significación bilateral	0,073
N	33

En la tabla se evidencia que r tiene un valor de 0,306, lo cual refleja que se trata de una correlación positiva débil entre el plan de estudios y la inserción laboral. No obstante, el nivel de significación es superior a 0,05, por lo que se admite la hipótesis nula; por consiguiente, estas variables no están relacionadas.

– *Correlación entre el plan de estudios y el perfil profesional*

TABLA 59. Correlación entre las dimensiones plan de estudios y perfil profesional

Correlación de Pearson	0,590
Significación bilateral	0,000
N	33

Por último, en la tabla se evidencia que r tiene un valor de 0,590, lo cual refleja una correlación positiva fuerte entre el perfil profesional y el plan de estudios, con un nivel de significación igual que 0,0001.

De lo antes expuesto, se colige que hay una correlación significativa entre estas dimensiones, según lo expresado por los egresados de Contabilidad.

XII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Según los resultados obtenidos en este estudio descriptivo, se infiere que hay una relación aceptable entre las variables de inserción laboral y formación profesional, dado que un gran porcentaje de los egresados cuenta con un trabajo de su especialidad, además de otras cualidades laborables que han sido propicias para desarrollar sus competencias profesionales en contabilidad y finanzas dentro de la ciudad donde residen.

En cuanto a la determinación de la correlación estadística entre ambas variables, se obtiene una correlación positiva débil entre el perfil profesional y el nivel de empleo (ver Tabla 57); por otra parte, se muestra que no hay correlación entre el plan de estudios y la inserción laboral (ver Tabla 58). Por último, se observa una correlación positiva fuerte entre el perfil profesional y el plan de estudios (ver Tabla 59), lo cual refleja que estas dimensiones son valoradas de manera positiva.

En resumen, los egresados manifiestan una valoración positiva respecto la formación profesional y un grado principalmente moderado o alto de inserción laboral. En cuanto al análisis de correlación evaluado entre ambas variables, se evidencia que hay una mejor coherencia entre la dimensión de perfil profesional y la inserción laboral, caso contrario entre el plan de estudios y la inserción laboral.

– Comparación de resultados con diversos estudios

ROSA²² realiza un estudio comparativo entre la formación profesional de los contadores en las universidades brasileñas, portuguesas y españolas, y la demanda del mercado laboral, en el cual concluye que hay carencias en el diseño curricular de dicha especialidad en función de los requerimientos en el mercado laboral contable actual. Dicha investigación no contrasta de manera notable con el presente estudio de caso, sin embargo, es posible destacar que el diseño curricular de la E. P. de Contabilidad de la UNAMAD cumple con las exigencias laborales locales actuales, ya que la mayoría de los egresados cuenta con un empleo.

En relación con la investigación de ECHAVARRÍA²³, en la cual se realiza un análisis del mercado laboral para contadores en México, se encuentran similitudes con el presente estudio, tales como haber hallado empleo en empresas privadas o estatales, estar trabajando de manera independiente y diversos puestos de trabajo para contadores en el sector privado. Si bien en la investigación de la autora se concluye que hay una baja posibilidad de conseguir empleo relacionado con su especia-

22 ROSA. “La formación del profesional de contabilidad en las universidades frente a las necesidades del mercado: Una comparación del caso brasileño, español y portugués”, cit.

23 ECHAVARRÍA SÁNCHEZ. “Mercado de trabajo para los profesionistas de la Contaduría y la Administración: Una visión global y el caso de CD Victoria”, cit.

lidad, difiere de lo encontrado en este estudio, pues casi todos los egresados encuestados desempeñan funciones de contabilidad o finanzas. En última instancia, la autora señala que los mecanismos para incorporarse con facilidad al mundo laboral son la responsabilidad social ejercida en su empresa y las prácticas preprofesionales; sin embargo, en el presente estudio se evidencia que el principal medio de incorporarse al ámbito laboral es la realización de las prácticas preprofesionales, así también por sugerencias de amistades y concurso público.

En comparación con la investigación de FLORES e HIDALGO²⁴, quienes concluyen que la mayoría de egresados es contratado a tiempo parcial o de manera ocasional; en el presente estudio se advierte que la jornada laboral ejercida por los egresados en su empresa es, sobre todo, a tiempo completo y solo hay un 33,3% que labora a tiempo parcial. Así mismo, los cargos que ocupan los egresados de la E. P. de Contabilidad de la UNAMAD, como parte de su primera experiencia laboral, son de asistente o auxiliar contable.

En resumen, los egresados expresan una valoración positiva respecto al perfil profesional y el plan de estudios implementados por su universidad, dado que se adecúa a los cambios que se puedan generar respecto al mercado laboral contable. En cuanto a la inserción laboral, esta variable muestra un grado regular para la mayoría de egresados y para un aproximado del 40% de los egresados es alta.

CONCLUSIONES

La valoración expresada por la mayoría de los egresados (84,85%) de la E. P. de Contabilidad respecto a la variable de formación profesional es regular, mientras que un porcentaje menor afirma que es alta y el 6,06% considera que es baja o muy baja. De esta manera, se infiere que la formación académica recibida en la UNAMAD ha sido beneficiosa para los egresados de Contabilidad.

En relación con la inserción laboral prevalece un nivel regular, en otras palabras, el 54,55% de los egresados de Contabilidad ha logrado incorporarse al mundo laboral de manera apropiada. Así mismo, el 39,39% de ellos indica un nivel alto de inserción laboral. Entre las

características primordiales de este proceso, se encuentra que más del 90% cuenta con un trabajo (predomina el tipo dependiente), ya sea por contrato temporal o completo; por lo general, para empresas privadas y con cargos correspondientes a su especialidad, como auxiliar o asistente contable.

En cuanto a la relación existente entre ambas variables, se concluye que es positiva, pero se caracteriza por ser poco confiable (débil), en particular entre la inserción laboral que lograron los egresados y el perfil profesional. Por otro lado, se cuenta con una relación positiva más confiable (fuerte) entre las dimensiones de la formación profesional (el perfil profesional y el plan de estudios). Por ende, la relación entre las variables de estudio es baja.

RECOMENDACIONES

- A las autoridades y administrativos de la Facultad de Ciencias Contables e, incluso, de la UNAMAD, se sugiere que evalúen el plan de estudios de manera reiterada mediante la implementación de instrumentos que validen la percepción de sus estudiantes y egresados de la disciplina correspondiente, con el fin de que esto coadyuve a la adecuación de la formación del profesional en función de los cambios que se puedan generar a nivel tecnológico, científico y laboral.
- Se sugiere que la E. P. de Contabilidad evalúe a sus egresados respecto a su incorporación en el ámbito laboral, con la finalidad de obtener una cantidad aceptable de información sobre su empleabilidad. Dicha evaluación puede contemplar los ítems establecidos en el estudio de caso, tales como el tipo de empleo y el nivel de satisfacción con su trabajo.
- Además de las dimensiones de la formación profesional tomadas en cuenta en el presente estudio de caso, se sugiere considerar la calidad de los docentes, los métodos didácticos implementados, entre otros, para especificar de manera más detallada la relación existente entre la inserción laboral y la formación profesional.

CAPÍTULO QUINTO

Formación profesional y la era digital durante la pandemia: Retos y desafíos de las universidades

En los últimos años, diversos sectores (educativo, económico, político, entre otros) a nivel mundial han sido afectados por la pandemia del COVID-19, ya que se cerraron hoteles, empresas, escuelas y universidades, generando desempleo o, en caso contrario, implementado trabajos remotos. Respecto al sector educativo, este ha enfrentado un cambio acelerado en muchos países, sobre todo para aquellas instituciones que no estaban familiarizadas con los progresos tecnológicos, como es el caso de las universidades que dictaban clases de manera presencial, las cuales tuvieron que adaptarse a la enseñanza en modalidad virtual para que sus estudiantes puedan continuar con su formación académica, es decir, se impuso la era digital.

A pesar de que esta modalidad ya se implementaba en algunas universidades en línea, esta tendencia digital supuso el enfrentamiento a nuevos retos y desafíos para las universidades cuyas clases eran impartidas en modo presencial, las cuales necesitaron de la aplicación de estrategias que cumplan de manera satisfactoria con las demandas de sus estudiantes. Entonces, ¿solo basta con entregar tabletas y *laptops* a los estudiantes?, ¿la universidad puede hacer esta transición sin dificul-

tades?, ¿esta modalidad regirá en un futuro próximo?, ¿qué herramientas digitales precisarán los egresados para insertarse al ámbito laboral?

Varias interrogantes han surgido debido a esta situación, VARGAS²⁵ afirma que algunas instituciones privadas optaron por otorgar plazos a sus estudiantes para cubrir el pago de su matrícula o, incluso, brindar cursos gratuitos *online* con el fin de que continúen su formación académica. Algunos facilitaron dispositivos electrónicos a sus estudiantes, pero esto no es suficiente.

La principal preocupación de las universidades tanto públicas como privadas, se enfoca en: a) disponer de docentes capacitados en el uso de plataformas digitales y elaborar materiales didácticos para que lo puedan emplear durante sus sesiones de clase; b) modificar el plan curricular en relación con las tendencias del mercado laboral actual; y c) la evaluación constante de las estrategias implementadas para mejorar y actualizar el proceso de formación del profesional. El segundo punto es de suma importancia para aquellos estudiantes que están por realizar prácticas preprofesionales o culminan su carrera y buscan un empleo inmediato, dado que las empresas no solo requieren profesionales que estén capacitados con las habilidades tecnológicas y científicas propicias, también buscan que estos cuenten con las actitudes necesarias para cumplir con sus funciones laborales.

De acuerdo con las tendencias actuales en las modalidades de empleo, el Banco Mundial²⁶ señala que durante la pandemia se han creado nuevas oportunidades laborales, lo cual impacta en la reducción de la pobreza, fortalece el bienestar social y mejora la economía de un país, además de generar disciplinas con mayores innovaciones que algunas universidades han añadido en sus propuestas curriculares. Por ejemplo, la modalidad de teletrabajo ha permitido que muchas empresas medianas se expandan y ofrezcan más empleos, mientras que los avances científicos en cuanto a la inteligencia artificial y la realidad aumentada han generado que muchos profesionales jóvenes de la carrera de Inge-

25 FERNANDO VARGAS ZÚÑIGA. "Formación profesional en la respuesta a la crisis y en las estrategias de recuperación y transformación productiva post COVID-19", en *Panorama laboral en tiempos de la COVID-19*, Organización Internacional del Trabajo, 2020, disponible en [https://www.oitcenterfor.org/publicaciones/notas/FP_Covid_19].

26 BANCO MUNDIAL. *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2019: La naturaleza cambiante del trabajo*, Washington, D. C., Banco Mundial, 2019, disponible en [<https://www.bancomundial.org/es/publication/wdr2019>].

niería de Software encuentren empleo en el mercado laboral internacional por la alta demanda de profesionales con estos conocimientos.

Por otro lado, algunas industrias han realizado convenios con universidades para que los estudiantes realicen sus prácticas preprofesionales, lo cual es una ventaja para ellos e incrementa su posibilidad de encontrar empleo (permanecer en dicha empresa o adquirir experiencia para trabajar en otras compañías).

A medida que las universidades han regresado de manera paulatina a la modalidad presencial, varias aún mantienen la modalidad virtual como una alternativa, en consecuencia, se aplican otras políticas dentro de la universidad respecto a la formación profesional: el desarrollo de una metodología virtual para la enseñanza, la capacitación constante de los docentes en cuanto a plataformas digitales, la realización de convenios interinstitucionales para crear ventajas competitivas en comparación con otras universidades, la elaboración de planes de estudio en función de las modificaciones en el mercado laboral global y la evaluación periódica de los estudiantes y egresados para la implementación de mejoras en el plan curricular.

En síntesis, es esencial que las universidades tomen en cuenta las carencias de su sistema académico, modifiquen su plan de estudios y se adecúen a las nuevas modalidades de enseñanza, así como a los cambios en el ámbito laboral para garantizar la empleabilidad de sus egresados.

REFERENCIAS

- BANCO MUNDIAL. *Informe sobre el desarrollo mundial 2013. Panorama general: empleo*, Washington D. C., Banco Mundial, 2012, disponible en [<https://www.bivica.org/file/view/id/546>].
- BANCO MUNDIAL. *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2019: La naturaleza cambiante del trabajo*, Washington, D. C., Banco Mundial, 2019, disponible en [<https://www.bancomundial.org/es/publication/wdr2019>].
- CAÑARTE MORÁN, VERÓNICA ELEONOR; FREDDA MATILDE ROBEN MOREIRA, MARÍA IRASEMA DELGADO CHÁVEZ y TERESA DEL PILAR CALDERÓN LUCIO. “La educación superior frente a la profesionalización y la inclusión en el ámbito laboral”, *Revista Científica FIPCAEC*, vol. 4, n.º 1 especial, 2019, pp. 266 a 293, disponible en [<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/113>].
- CHÁVEZ VASSI, MISHEL VALERY y WENDY SOLEDAD SALVADOR PEÑA. “Problemática de la educación contable en un escenario global de los estudiantes de la Escuela de Formación Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión Pasco período 2019” (tesis de pregrado), Cerro de Pasco, Perú, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2021, disponible en [<https://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2298>].
- CORCINO BARRUETA, FERNANDO E.; ANDY W. CHAMOLI FALCÓN, CLAUDIA R. OTÁLORA MARTÍNEZ y MARÍA DEL PILAR MELGAREJO FIGUEROA. “El modelo sistémico de aprendizaje y enseñanza, como apoyo en la inserción laboral”, *Investigación Valdizana*, vol. 15, n.º 1, 2021, pp. 31 a 40, disponible en [<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/798>].
- DAMIÁN SIMÓN, JAVIER. “Empleabilidad y situación laboral de los egresados de Contaduría en México: período 2005-2018”, *Diálogos sobre Educación, Temas Actuales de Investigación Educativa*, año 11, n.º 21, 2020, pp. 1 a 30, disponible en [<https://dialogossobreeduacion.cucsh.udg.mx/index.php/DSE/article/view/640>].

- ECHAVARRÍA SÁNCHEZ, ANABELL. “Mercado de trabajo para los profesionistas de la Contaduría y la Administración: Una visión global y el caso de CD Victoria”, *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, n.º 109, 2009, pp. 1 a 18, disponible en [<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2009/aes.htm>].
- FLORES KONJA, ADRIÁN ALEJANDRO y MANUEL ALBERTO HIDALGO TUPIA. “Principales competencias profesionales requeridas al contador público colegiado por las micro y pequeñas empresas del Perú”, *Quipukamayoc*, vol. 21, n.º 39, 2013, pp. 13 a 18, disponible en [<http://dx.doi.org/10.15381/quipu.v21i39.6266>].
- GETTE, MIGUEL ÁNGEL; EDUARDO PORDOMINGO, RAMIRO RODRÍGUEZ y LEANDRO ANTONIETTI. “Inserción laboral y trayectoria profesional de los contadores públicos egresados de la FCEYJ de la UNLPam”, *Revista Perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas*, vol. 8, n.º 2, 2018, pp. 81 a 98, disponible en [<https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/perspectivas/article/view/3467/3779>].
- GONZÁLEZ, KAROLINA; ADRIANA MORTIGO y NORMA BERDUGO. “La configuración de perfiles profesionales en la educación superior y sus implicaciones en el currículo”, *Revista Científica General José María Córdova*, vol. 12, n.º 14, 2014, pp. 165 a 182, disponible en [<https://revistacientificaesmic.com/index.php/esmic/article/view/62>].
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, ROBERTO; CARLOS FERNÁNDEZ COLLADO y PILAR BAPTISTA LUCIO. *Metodología de la investigación*, 6.ª ed., México, D. F., McGraw-Hill, 2014.
- INSTITUTO PARA FORMACIÓN PROFESIONAL, POLÍTICAS SOCIALES Y DE MERCADOS LABORALES. *Metodología para la elaboración de los perfiles profesionales del catálogo de perfiles profesionales – CPP*, Madrid, EUROSOCIAL, 2020, disponible en [<https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/11/Metodolgia-CPP-24-09-2020.pdf>].

- NEFFA, JULIO CÉSAR; DEMIAN T. PANIGO, PABLO E. PÉREZ y JULIANA PERSIA. *Actividad, empleo y desempleo: Conceptos y definiciones*, Buenos Aires, CEIL-CONICET, 2014, disponible en [<https://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2014/08/Neffa-Panigo-Perez-Persia-Actividad.pdf>].
- OLIVÁN VILLOBAS, CARLOS. “Empleabilidad y empleo: Formación universitaria y mercado de trabajo en España y Aragón”, España, Gobierno de Aragón, Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón, 2016, disponible en [https://acpua.aragon.es/sites/default/files/140511_empleabilidad_y_empleo.pdf].
- PADRÓ, SILVIA INÉS. “Inserción laboral y satisfacción con la preparación académica de egresados de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Adventista del Plata”, *Enfoques*, vol. 31, n.º 2, 2019, pp. 29 a 45, disponible en [<https://publicaciones.uap.edu.ar/index.php/revistaenfoques/article/view/892>].
- REÁTEGUI PAREDES, VÍCTOR RAÚL. “Gestión del conocimiento e inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020” (tesis de doctorado), Lima, Universidad Nacional Federico Villarreal, 2021, disponible en [<https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/5054>].
- ROSA, LUCIANO. “La formación del profesional de contabilidad en las universidades frente a las necesidades del mercado: Una comparación del caso brasileño, español y portugués” (tesis de doctorado), Valencia, Universidad de Valencia, 2007, disponible en [<https://roderic.uv.es/items/1cfea329-e936-4397-8e30-7c17ed8d70f3>].
- SALDAÑA DÁVILA, LITA ELVIRA. “Competencias y empleabilidad del profesional contable de la Universidad Nacional de Cajamarca sede Chota” (tesis de doctorado), Lambayeque, Perú, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo, 2021, disponible en [<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9719>].

STABBACK, PHILIP. “Qué hace a un currículo de calidad”, en *Cuestiones fundamentales y actuales del currículo y el aprendizaje*, n.º 2, 2016, pp. 1 a 40, disponible en [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000243975_spa].

VARGAS ZÚÑIGA, FERNANDO. “Formación profesional en la respuesta a la crisis y en las estrategias de recuperación y transformación productiva post COVID-19”, en *Panorama laboral en tiempos de la COVID-19*, Organización Internacional del Trabajo, 2020, disponible en [https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/notas/FP_Covid_19].

ZABALZA, MIGUEL ÁNGEL. “Curriculum universitario innovador. ¿Nuevos planes de estudio en moldes y costumbres viejas?”, en *Conferencia sobre cómo establecer un nuevo plan de estudios*, Universidad Politécnica de Valencia, 2003, disponible en [<http://www.upv.es/europa/doc/00-%20III%20JORNADA%20Planes%20Estudio.pdf>].

ZABALZA BERAZA, MIGUEL ÁNGEL y LAURA LODEIRO ENJO. “El desafío de evaluar por competencias en la universidad. Reflexiones y experiencias prácticas”, *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, vol. 12, n.º 2, 2019, pp. 29 a 48, disponible en [<https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/riee2019.12.2.002>].

ZÚÑIGA GUEVARA, RICARDO MANUEL y ENCARNACIÓN SORIANO AYALA. “Influencia de la formación en las perspectivas de inserción laboral del colectivo joven” *Tia-Melaua*, vol. 13, n.º 46, 2019, pp. 144 a 168, disponible en [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7387025>].



Editado por el Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–,
en abril de 2026

Se compuso en caracteres Minion Pro de 11 y 9 pts.

Bogotá, Colombia