

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**



**TESIS**

**“PERFIL PROFESIONAL E INSERCIÓN LABORAL DE LOS BACHILLERES DE  
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN  
CRISTÓBAL DE HUAMANGA, PERIODO 2016-2017”**

Para optar el Título Profesional de Contadora Pública

**Presentada por**

Bach. Edy Mirian Crisóstomo Lapa

Bach. Leydi Diana Chavez Diaz

**Asesor**

CPC René Martínez Zea

**Ayacucho - Perú**

2022

**DEDICATORIA**

A mis padres y hermano, por el constante e incondicional apoyo brindado durante el proceso de mi formación académica.

Edy Mirian Crisóstomo Lapa

A mis padres, hermanas y personas especiales en mi vida; fueron pilar fundamental y apoyo en mi formación académica.

Leydi Diana Chávez Díaz

### **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, *alma máter* de la educación regional, por habernos cobijado en sus aulas y ser parte de su comunidad.

Un agradecimiento especial a los docentes de la Escuela Profesional de Contabilidad y Auditoría, por haber compartido sus conocimientos con nosotros.

A nuestro asesor, CPC René Martínez Zea, por su constante apoyo y orientación durante el proceso del trabajo de investigación.

A todas las personas que directa o indirectamente colaboraron con la concreción de este trabajo académico,

## RESUMEN

La investigación denominada *Perfil profesional e inserción laboral de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, periodo 2016-2017* surgió tras una observación detallada de que año tras año muchos bachilleres en ciencias contables, al buscar oportunidades de trabajo en el mercado laboral, se enfrentan a una serie de dificultades para su inserción inmediata; por otro lado, si eran acogidos en un centro de trabajo, no han sido remunerados de manera justa, inclusive no se les ofreció las condiciones laborales esenciales. El objetivo principal fue determinar de qué manera el perfil profesional se asocia con la inserción laboral de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, aplicado, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo integrada por 116 bachilleres, a quienes se les aplicó el instrumento de cuestionario preelaborado. El contraste de las hipótesis se realizó por medio de la prueba Chi cuadrado de Pearson. La conclusión fundamental dio a conocer que el perfil profesional se asocia significativamente con la inserción laboral de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; en ese sentido, se afirma que el perfil profesional es de gran importancia para insertarse en un puesto de trabajo.

**Palabras claves:** Perfil profesional, inserción laboral, bachilleres.

## ABSTRACT

The research called *Professional profile and labor insertion of Accounting and Auditing bachelors of the National University of San Cristobal de Huamanga, period 2016-2017* arose after a detailed observation that year after year many bachelors in accounting sciences, when looking for job opportunities in the labor market, face a series of difficulties for their immediate insertion; on the other hand, if they were welcomed in a work center, they are not fairly remunerated, even they would not be offered the essential working conditions. The main objective was to determine how the professional profile is associated with the labor market insertion of Accounting and Auditing graduates. The study has a quantitative essential, applied, descriptive-correlational level and non-experimental design. The sample consisted of 116 baccalaureate graduates, to whom the pre-elaborated questionnaire instrument was applied. The hypotheses were contrasted by means of Pearson's Chi-square test. The fundamental conclusion shows that the professional profile is significantly associated with the labor market insertion of the graduates of Accounting and Auditing of the National University of San Cristobal de Huamanga; in this sense, it is affirmed that the professional profile is of great importance to be inserted in a job position.

**Key words:** Professional profile, labor market insertion, high school graduates.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTOS .....	III
RESUMEN .....	IV
ABSTRACT.....	V
ÍNDICE .....	VI
ÍNDICE DE TABLAS.....	VIII
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPÍTULO I REVISIÓN DE LITERATURA .....	16
1.1 Marco histórico.....	16
1.1.1 Perfil profesional.....	16
1.1.2 Inserción laboral .....	17
1.2 Sistema teórico .....	19
1.2.1 Teorías asociadas al perfil profesional. ....	19
1.2.2 Teorías relacionadas a la inserción laboral. ....	27
1.3 Marco conceptual.....	31
1.4 Marco referencial .....	32
CAPÍTULO II MATERIALES Y MÉTODOS.....	36
2.1 Tipo y nivel de investigación.....	36
2.2 Población y muestra.....	36
2.3 Fuentes de información .....	37
2.4 Diseño de investigación .....	37
2.5 Técnicas e instrumentos .....	38
2.6. Método de análisis de datos .....	39
CAPÍTULO III RESULTADOS .....	41
3.1 Resultados descriptivos .....	41
3.1.1 <i>Resultado de la encuesta</i> .....	41

3.1.2.	<i>Resultado del análisis documental</i> .....	55
3.2	Resultados inferenciales.....	56
3.2.1	<i>Contraste de la hipótesis general</i> .....	56
3.2.2	<i>Contraste de la hipótesis específica 1</i> .....	57
3.2.3	Contraste de la hipótesis específica 2.....	59
3.2.4	Contraste de la hipótesis específica 3.....	61
CAPÍTULO IV DISCUSIÓN.....		64
CONCLUSIONES.....		69
RECOMENDACIONES.....		70
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....		71
ANEXO.....		78
Anexo 1: Matriz de consistencia.....		79
Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables.....		80
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento.....		81
Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos.....		82
Anexo 5: Validación de los instrumentos.....		87
Anexo 6: Base de datos.....		92

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> <i>Tiempo de duración del estudio de pregrado de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017.....</i>	41
<b>Tabla 2.</b> <i>Cursos del plan de estudio considerados como útiles para el ejercicio de un trabajo de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017.....</i>	42
<b>Tabla 3.</b> <i>Grado académico alcanzado actualmente por los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017.....</i>	43
<b>Tabla 4.</b> <i>Formación recibida después de haber obtenido el grado académico de bachiller, por parte de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017 .....</i>	44
<b>Tabla 5.</b> <i>Capacidades con las que debe de contar el profesional en contabilidad para lograr un puesto de trabajo, según los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017 .....</i>	44
<b>Tabla 6.</b> <i>Habilidades más importantes para postular a un trabajo, según los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017 .....</i>	45
<b>Tabla 7.</b> <i>Algún tipo de trabajo relacionado a la contabilidad durante los años de estudio de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017.....</i>	46
<b>Tabla 8.</b> <i>Experiencia acumulada después de haber obtenido el grado de bachiller de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017, expresado en meses .....</i>	46
<b>Tabla 9.</b> <i>Número de empleos obtenidos hasta la actualidad, después de haber obtenido el grado de bachiller, de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017.....</i>	47
<b>Tabla 10.</b> <i>Rama de la profesión en la que han acumulado mayor experiencia los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017 .....</i>	47
<b>Tabla 11.</b> <i>Razones por las que se produjeron cambios de trabajo, de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017 .....</i>	48



<b>Tabla 12.</b> <i>Contribución de la experiencia obtenida antes del grado de bachiller en la consecución del primer empleo de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017</i> .....	48
<b>Tabla 13.</b> <i>Tiempo de espera para conseguir un empleo, desde la obtención del grado de bachiller, por parte de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017</i> .....	49
<b>Tabla 14.</b> <i>Tiempo de espera para conseguir el actual trabajo de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017</i> .....	49
<b>Tabla 15.</b> <i>Vías utilizadas con mayor frecuencia para la búsqueda de empleo por parte de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017</i> .....	50
<b>Tabla 16.</b> <i>Remuneración del primer trabajo de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017</i> .....	51
<b>Tabla 17.</b> <i>Remuneración actual de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017</i> .....	51
<b>Tabla 18.</b> <i>Presencia de un incremento de los sueldos en el actual empleo de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017</i> .....	52
<b>Tabla 19.</b> <i>Razones del incremento de los sueldos de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017</i> .....	52
<b>Tabla 20.</b> <i>Jornada laboral actual de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017</i> .....	53
<b>Tabla 21.</b> <i>Tipo de contrato actual de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017</i> .....	69
<b>Tabla 22.</b> <i>Tipo de entidad en la que laboran actualmente los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017</i> .....	53
<b>Tabla 23.</b> <i>Sector al que pertenece la entidad en la que trabajan actualmente los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017</i> .....	54
<b>Tabla 24</b> <i>Cargos que ocupan actualmente los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017</i> .....	54

<b>Tabla 25</b> <i>Índice académico de notas (distribución y agrupación) de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017</i> .....	55
<b>Tabla 26.</b> <i>Análisis de índice académico de notas de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017</i> .....	55
<b>Tabla 27.</b> <i>Tabla cruzada entre el perfil profesional y la inserción laboral</i> .....	56
<b>Tabla 28.</b> <i>Prueba de correlación entre el perfil profesional y la inserción laboral</i> .....	57
<b>Tabla 29.</b> <i>Tabla cruzada entre la formación académica y la búsqueda de empleo</i> .....	58
<b>Tabla 30</b> <i>Prueba de correlación entre la formación académica y la búsqueda de empleo</i> .....	59
<b>Tabla 31.</b> <i>Tabla cruzada entre las competencias profesionales y los sueldos</i> .....	60
<b>Tabla 32</b> <i>Prueba de correlación entre las competencias profesionales y los sueldos</i> .....	61
<b>Tabla 33.</b> <i>Tabla cruzada entre experiencia laboral y condición laboral</i> .....	62
<b>Tabla 34</b> <i>Prueba de correlación entre experiencia laboral y condición laboral</i> .....	63

## INTRODUCCIÓN

Con el pasar del tiempo, la educación ha ido cobrando gran relevancia, debido a que un óptimo desarrollo permite a una persona poder acceder a una mejor calidad de vida; ello producto de encontrarse más atractivo para el mercado laboral y con habilidades que le podrían permitir contribuir con la solución de problemas sociales.

En el ámbito internacional, de acuerdo a lo mencionado por Rosas (2015), existen serios problemas de inserción laboral; los cuales tienen un mayor efecto en las personas con mayor vulnerabilidad, como los jóvenes. Ello pese incluso a que hayan culminado algún tipo de estudio; lo cual, sin duda, generaría efectos en sus ingresos, satisfacción de necesidades, motivación de logro, generación de mayor experiencia laboral y sobre todo su empleabilidad.

Se presume que parte de dicha situación y las dificultades para insertarse en el mercado se debió al perfil profesional que poseen las personas; pues, muchas veces, no buscarían afianzar mucho más sus conocimientos, llevar a cabo una actualización de estos, quedándose así únicamente con los conocimientos que se le otorgaron en su formación profesional (en las aulas de la universidad), lo cual los haría menos atractivos para las organizaciones públicas o privadas (Gestión.org, 2016).

En el ámbito nacional, lo expresado no resulta diferente; pues, según lo manifestado por el Diario Gestión (2017), hoy por hoy, son muchos los jóvenes que egresan de las universidades e institutos con muchas expectativas en el aspecto laboral. No obstante, tuvieron que afrontar una serie de retos, como la experiencia laboral, que es requerida al presentarse a una convocatoria de trabajo y que, muchas veces, limita el acceso a un puesto de trabajo, dado que otros jóvenes sí la tienen. Asimismo, la formación académica y las competencias profesionales también resultaron ser aspectos vitales, razón por la cual una persona debe buscar destacar sus aptitudes y logros académicos, no dejar de actualizarse e informarse respecto a las últimas tendencias que se manifiestan en la especialidad o carrera profesional que ejerce (Diario Gestión, 2017).

Todo lo antes expuesto no sería ajeno a la realidad local; pues, por medio de la observación, se conoció que año tras año son muchos los egresados y bachilleres de la carrera profesional de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, que tras la culminación de sus estudios e ir en busca de oportunidades laborales, se enfrentan a una serie de retos un tanto complejos y que, de alguna manera, demorarían su inserción laboral; como también, al encontrar un trabajo, no serían remunerados adecuadamente o no tendrían las condiciones laborales básicas.

Tal y como se indicó líneas arriba, se presume que parte de esta situación estaría asociada al perfil profesional con que contarían muchos de ellos, pues la gran mayoría de las instituciones públicas y privadas serían muy exigentes en cuanto sus requerimientos, lo que limitaría que estas personas puedan conseguir un empleo adecuado de manera rápida. A su vez, la experiencia laboral también resultaría un factor importante en la inserción; pues muchos, al concluir sus estudios, no efectuaron alguna labor relacionada a su campo profesional, lo cual limitaría que puedan acceder a un trabajo o que se desenvuelvan de manera adecuada.

En ese sentido, se prevé que de continuar con los problemas antes explicados, en el futuro muchos de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría sigan accediendo a empleos en condiciones no adecuados, es decir, en donde no se le otorguen los beneficios laborales necesarios, o incluso que estos tengan que trabajar en otras actividades no relacionadas a la formación académica obtenida, generando menores niveles de satisfacción y desmotivación de logro.

Orientado a ello, se llevó a cabo el presente estudio que tiene como finalidad principal dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿De qué manera el perfil profesional se asocia con la inserción laboral de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, periodo 2016 - 2017?

Orientado a tal fin, el objetivo general que se planteó fue: determinar de qué manera el perfil profesional se asocia con la inserción laboral de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, periodo 2016-2017.

Los objetivos específicos fueron los siguientes: (A) Analizar de qué manera la formación académica se asocia con la búsqueda de empleo de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría; (B) Analizar de qué manera las competencias profesionales se asocian con los sueldos de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría y (C) Analizar de qué manera la experiencia laboral se asocia con la condición laboral de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría.

Orientado a tales fines, la metodología se ciñó a un enfoque cuantitativo de tipo Aplicado, de nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental-transversal; contando con una muestra de 116 bachilleres, a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de información.

Es preciso indicar que el desarrollo de este estudio se encuentra justificado, porque recurre a diversas teorías, entre ellas la teoría cognitiva social de Bandura y la teoría de capital humano de Gary Becker; las mismas brindan un adecuado soporte teórico al estudio. Asimismo, debido a que no existen suficientes estudios similares en el ámbito local y nacional, se generó un nuevo antecedente, al cual podrán recurrir los futuros investigadores.

Tras la aplicación del instrumento y su posterior procesamiento, se pudo conocer los siguientes resultados: Del total de bachilleres en Contabilidad y Auditoría de la UNSCH que fueron encuestados (116), el 30.17 % concluyó sus estudios de pregrado en 5 años; el 19.83 %, en 6 años; el 16.36 %, en 7 años; y el 33.62 %, en 8 años a más. Además, en la actualidad, el 63.8 % posee solo el grado académico de Bachiller en Contabilidad, el 31.9% alcanzó el Título Profesional de Contador Público y el 4.3 % logró alcanzar el grado académico de Magister.

En cuanto a la búsqueda de empleo, el 38.79 % indicó que con mayor frecuencia presenta su Currículo Vitae a diferentes instituciones, el 16.38 % utiliza la Bolsa de empleo del Ministerio de Trabajo, el 19.83 % emplea Páginas Web (Linkedin, Computrabajo, etc.), el 14.66 % realiza la búsqueda por medio del Colegio Profesional de Contadores y el 10.34 % mediante su red de contactos. Además, para el 35.34 %, la experiencia laboral obtenida

antes del grado de bachiller, si le ayudó para conseguir su primer empleo; mientras que, para el 64.66% ello no contribuyó para conseguir su primer empleo.

De otro lado, para el 86.21 % de los bachilleres una de las capacidades con las que debe contar un profesional de contabilidad para lograr un puesto de trabajo se encuentra la comunicación, el 66.38% indicó que la capacidad necesaria es la toma de decisiones, el 48.28% consideró que es la planificación, el 32.76% la organización, el 39.66% aseveró que es la resolución de problemas y el 45.69% indicó que es la negociación. Asimismo, el 56.90% indicó que dentro de las habilidades más importantes para postular a un trabajo se encuentra el autoaprendizaje, el 45.69 % indicó que es el liderazgo, el 32.76 % aseveró que es el compromiso, el 33.62 % consideró que es la responsabilidad, el 45.69 % indicó que es el trabajo en equipo y el 22.41% indicó que es la adaptabilidad. Por lo tanto, se puede decir que desde la perspectiva de los bachilleres en contabilidad la mayoría considera que el autoaprendizaje, el trabajo en equipo y liderazgo resultan ser las habilidades de mayor importancia al postular a un trabajo.

Respecto a los sueldos, en el primer trabajo que tuvieron los bachilleres de contabilidad, el sueldo del 59.48 % fue menor a S/ 1000, del 39.66% se encontró entre S/ 1000 a S/1500 soles, y del 0.86% se encontró entre S/1501 a S/2000 soles. Mientras que en la actualidad, el sueldo del 46.55 % se encuentra entre S/ 1000 a S/1500, del 28.45% se encuentra entre S/ 1501 a S/2000 soles, del 9.48 % se encuentra entre S/ 2001 a S/2500 soles, del 8.62 % se encuentra entre S/ 2501 a S/3000 soles y del 6.90% resulta ser superior a los S/3000 soles. Entonces se puede decir que, inicialmente, los bachilleres percibían sueldos menores a los S/1000 soles, y en la actualidad, la mayoría perciben sueldos entre S/1000 a S/ 1500 soles.

El estudio concluyó en que el perfil profesional tiene una asociación significativa con la inserción laboral de los bachilleres analizados, según la prueba estadística Chi cuadrado de Pearson, con un p- valor igual a 0.000; así mismo, se demostró que la formación académica se asocia con la búsqueda de empleo; además, que las competencias profesionales se asocian significativamente con los sueldos de los

bachilleres; así como, la experiencia laboral tiene una asociación significativa con las condiciones laborales de los mismos.

Para una mejor comprensión del estudio, el trabajo se estructuró en diversos capítulos. El primer capítulo, revisión de literatura, evidencia el marco histórico, sistema teórico, marco conceptual y marco referencia de las variables de investigación; las mismas que se encuentran sustentadas desde diversos enfoques y postura de autores. El segundo capítulo, materiales y métodos, da a conocer todo el aspecto metodológico en el que se diseñó la investigación, los mismos que se encuentran acordes con el propósito principal del estudio. El tercer capítulo, resultados, muestra todos los hallazgos del estudio tras la aplicación de los instrumentos de investigación, tanto a nivel descriptivo como inferencial (contraste de las hipótesis). El cuarto capítulo, discusión, muestra el contraste de todos los resultados que se obtuvieron con la revisión de la literatura. Las páginas finales corresponden a las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y el anexo.

## **CAPÍTULO I**

### **REVISIÓN DE LITERATURA**

#### **1.1 Marco histórico**

##### **1.1.1 Perfil profesional**

###### **1.1.1.1 Evolución de la formación académica.**

En tiempos remotos, surgió en las personas la inquietud por aumentar sus conocimientos y abastecerse de tal manera que pudieran sobrevivir ante situaciones difíciles. Sin embargo, las labores que desarrollaban eran generalmente similares, pues habían adoptado las destrezas de sus padres o antecesores al realizar cualquier labor; de modo que el aprendizaje desarrollaba, desde entonces, de manera intuitiva, observacional, por remedo, pero también por iniciativas personales (Dirección General de Cultura y Educación, 2010).

La historia de la formación profesional se remonta a la Edad Media. Lo que se denomina como formación profesional era similar en toda Europa Occidental. Fue hasta la Revolución Industrial cuando se dio la adaptación a las nuevas necesidades cualificación (Nebreda, 2019). Entonces nacieron los modelos clásicos de formación profesional, en las que sus características fueron tomando consistencia durante la primera mitad del siglo XX, y que con ciertas transformaciones persisten hasta el día de hoy.

Entonces se puede decir que, estos hechos tuvieron repercusión y obligaron a fomentar cambios en el modo de vida de los individuos, por lo que las formas de sobrevivir tuvieron pautas diferentes, cambiando la sociedad de ser permanente y conformista para convertirse en un ámbito con cambios frecuentes y con nuevas inquietudes sobre nuevos conocimientos. Dicho conocimiento ya no sería logrando imitando y observando; sino, promulgada por las nuevas fábricas, en la cual se dejó de lado la fuerza física de los hombres para someter a distintos procesos a maquinarias que en la actualidad aún son el sostén de las empresas; hacen que,



con simples capacitaciones de los empleados, se ejecuten las labores de manera más rápida, sencilla y eficiente

Con el pasar de los años, los hombres adquirirán nuevos conocimientos, basados específicamente en cada área en que desarrollaron sus funciones. En este sentido, se empezó a entregar al mundo laboral a profesionales capacitados y formados profesionalmente; de modo que, a diferencia de años anteriores, se presentaban a los trabajos a hombres profesionales y no solo trabajadores. Actualmente, las formaciones profesionales tienen el propósito de desarrollar mayor conocimiento en los individuos para que estos puedan ejecutar en sus centros de trabajo destrezas proactivas y satisfactorias para ellos y para su comunidad de trabajo (Benitez & Mena, 2016).

En 1963 los médicos de la Universidad Cayetano Heredia son los pioneros en delinear los primeros perfiles en el campo de las ciencias médicas, años después el ministerio de educación solicita el aporte de estos médicos para que se comience a elaborar perfiles, catálogos, especificaciones requeridas según los intereses, necesidades de la comunidad peruana. En cuanto a la formación del nivel básico, ya finales de los años 80 las universidades comienzan a cobrar notoria importancia sobre el particular, elaborando sus planes curriculares conteniendo claramente el desarrollo de los perfiles bajo una técnica (Deliza, 2012)

### **1.1.2 Inserción laboral**

De acuerdo a lo indicado por Weller (2007): “la inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permiten participar en acciones colectivas” (p. 62). En ese sentido, se puede deducir que la inserción en el aspecto laboral de una persona le brinda un espacio de participación ciudadana, representa el progreso y le da sentido de vida.

Por otro lado, en América Latina fue trasladada el Estado Bienestar, ello como orientación para el diseño de instituciones y políticas públicas, no obstante, tuvo que enfrentar ciertas condiciones estructurales muy diferentes a las existentes en los países

desarrollados. Entre estas se encontró lo referido a la inserción laboral, en donde las tendencias que sobresalieron en el mundo laboral fueron: la primera, el decrecimiento de la participación de los hombres en los trabajos; la segunda, el crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado laboral; de modo que se evidencia la reducción de brechas de género en el aspecto laboral (Tokman, 2006).

### **1.1.2.1 Inserción laboral de los jóvenes en el Perú.**

Las difíciles situaciones laborales que se evidencian en muchas de las vidas de los individuos han hecho que la inserción laboral se aborde de manera más compleja. Existen iniciativas por parte del Estado y de las entidades privadas para hacerle seguimiento a la inserción laboral; sin embargo, las políticas del mercado laboral hacen que esta labor se torne más compleja. Debido a ello, en el presente estudio, se concentran experiencias que brindan apoyo a determinados sectores que brindan empleos, tanto en educación, formación académica, salud, entre otros; pues estos temas tienen influencia directa en el progreso del contrato laboral de los estudiantes. En este contexto, se priorizaron experiencias que engloban a estudiantes, los cuales resultan ser los principales favorecidos en esta situación. Por consiguiente, el presente estudio trata de establecer las principales prácticas que existen en los programas de inserción laboral con el objetivo de examinar los contenidos que se hayan estudiado anteriormente, a fin de hacer comentarios sobre la importancia que esta temática tiene sobre la formación profesional de los estudiantes (Chacaltana, 2004).

A nivel general, se encontraron dos tipos de accionar:

- **Regulaciones.** Decisiones reglamentarias e institucionales que están orientadas a otorgar un cierto apoyo en su etapa estudiantil.
- **Programas específicos.** Se encuentran orientadas a apoyar la inserción, los cuales pueden tipificarse en dos programas, que dependerá de la naturaleza del trabajo (dependiente o independiente).

## **1.2 Sistema teórico**

### **1.2.1 Teorías asociadas al perfil profesional.**

#### **A. Teoría de la complejidad**

Esta teoría hace referencia a elementos que tienen la capacidad de salvaguardar acciones que posean origen complejo. Puede aplicarse en las explicaciones de los procesos de formación académica.

El perfil profesional viene a ser la representación de características que son requeridas por las organizaciones para contratar personal de servicios, los cuales están encaminados a resolver inquietudes y problemas en la sociedad. Estos profesionales se formarán luego de recibir la debida enseñanza concerniente a su área laboral (Arnaz, 1981). En este contexto, el perfil profesional es un método para describir las cualidades de los profesionales. El perfil profesional de una persona se encuentra compuesto por el conocimiento y la habilidad, como elementos de las actitudes de los individuos (Díaz, 1999).

#### **B. El principio hologramático**

Esta teoría reside en la idea de que una parte envuelve a todo; asimismo, todo envuelve a la parte. Los procesos de formación académica están definidos por tres componentes, el instructivo, educativo y desarrollador. Cada componente aporta cualidades específicas en la formación académica.

El perfil profesional se encuentra basado en el principio hologramático, el mismo que es definido como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores con compromiso y responsabilidad social, lo cual hace referencia a las tres dimensiones: instructiva, desarrolladora y educativa (Horruitiner, 2006). Igualmente (Arnaz, 1981) precisa que una persona será considerada como un profesional después de haber participado en el sistema de instrucción.

#### **C. Teoría cognitiva social de Bandura**

La teoría cognitiva social fue desarrollada por Albert Bandura, quien explicaba que el aprendizaje es un proceso que permite la adquisición de conocimientos por medio de la

cognición de la información. Asimismo, indicaba que el aspecto social se encuentra ligado al origen de los pensamientos y acciones humanas, que resultan tener un carácter social (Olaz, 2001). Por otro lado, Bandura explicaba que los motivos y comportamientos de un individuo se basan en la experiencia, que pueden dividirse en tres categorías principales

- Una persona está influenciada por la autoeficacia o lo que cree que puede lograr.
- Una persona se ve influenciada por lo que ven lograr otras personas y las acciones que realizan.
- Una persona está influenciada por factores que la rodean y que no puede controlar.

En el desarrollo profesional, la teoría cognitiva social ayuda a explicar cómo una persona puede establecer su plan de desarrollo profesional para alcanzar el éxito. A través de una visión positiva de sus propias habilidades y rodeándolo de una red positiva de mentores, una persona tiene más posibilidades de lograr sus objetivos profesionales.

#### **D. Teoría del capital humano, de Gary Becker**

De acuerdo a lo indicado por Becker (1964), citado por Cardona *et al.* (2007), el capital humano es entendido como el conglomerado de capacidades productivas que una persona adquiere por medio de la acumulación de conocimientos tanto generales como específicos.

Asimismo, Becker indicaba que una persona, para elevar su nivel de instrucción o formación, llega a incurrir gastos de educación como también a ciertos costos de oportunidad, por ser parte de la población económicamente inactiva y no percibir algún tipo de renta; no obstante, en un futuro, las posibilidades de percibir sueldos más elevados y puestos de trabajo más adecuados se elevan, dado que su formación le puede otorgar ello. Es importante indicar también que la productividad de los trabajadores no solo tiene dependencia de la aptitud y la inversión efectuada en la formación de los mismos, sino también en la intensidad de su esfuerzo y la motivación que presenten (Becker, 1964; Cardona *et al.*, 2007).

##### **1.2.1.1 Perfil profesional**

Existen diversos aportes referidos al perfil profesional. A continuación, se expondrán algunos de ellos:

De acuerdo a lo indicado por Moreno & Marcaccio (2014), el perfil profesional se encuentra referido tanto al producto obtenido por una persona por medio de una experiencia educativa como también a sus características que lo definen.

Díaz (1999) indica, en referencia al perfil profesional, que se encuentra constituido por un conglomerado de habilidades y conocimientos, así como también actitudes. Es decir, todo ello, en conjunto, delimita el ejercicio profesional.

Al respecto, Arnaz, citado por Moreno & Marcaccio (2014), indicó también que el perfil profesional viene a ser la descripción de las características que necesita un profesional para poder abarcar y contribuir con la solución a los requerimientos a nivel social. También precisa que una persona será considerada como un profesional después de haber participado en el sistema de instrucción.

Pérez (1985), citado por Martínez *et al.* (2016), manifestó que el término perfil profesional viene a ser un proceso que integra un conglomerado de habilidades, actitudes, destrezas y conocimientos que debe de poseer una persona profesional al culminar sus estudios. Asimismo, lo entiende como un recurso que tiene gran importancia en el planeamiento estratégico de la educación superior.

Finalmente, para la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional del Ecuador (2011), el perfil profesional viene a ser el marco referencial para el desempeño del futuro profesional; se encuentra expuesto por medio de las competencias laborales; permite dar idea de si un individuo se encuentra calificado para una ocupación en específico, ello basado en los parámetros y requerimientos del mercado.

En ese sentido, tras lo antes referido, se puede decir que, para que un individuo se encuentre profesionalmente capacitado, debe formarse mediante el componente instructivo, el cual es un elemento que encierra íntegramente la

definición de formación, brindando herramientas que dotan a los estudiantes de conocimientos científicos y destrezas que son fundamentales de acuerdo a sus profesiones y al puesto de trabajo para el que se ha preparado.

Asimismo, si bien el perfil profesional está constituido por destrezas y conocimientos, no resulta suficiente solo el hecho de tener conocimiento para avalar que el trabajo de los egresados universitarios sea eficiente; de modo que, también, se considera necesario la actualización de conocimientos y el desarrollo de nuevas habilidades, acordes con las necesidades del mercado.

Los perfiles profesionales, necesariamente, son formados para conseguir concretar representaciones de profesionales capaces de resolver cualquier tipo de dificultad que se le presente en su área de trabajo (González *et al.*, 2004). Diversos autores han analizado campos curriculares y han llegado a la conclusión de que el perfil profesional necesita tener distintos aspectos, como:

- ✓ Ciertos aspectos del ámbito personal con los que cuenta un profesional de modo particular; es decir, los rasgos de personalidad que posee.
- ✓ Las destrezas y habilidades que requiere para su adecuado desempeño.
- ✓ Las habilidades, conocimientos y actitudes que se requieren para ejercer su profesión.
- ✓ Las acciones a nivel general y específico que llevará a cabo un profesional en el campo de acción que le toque desarrollar, en el cual contribuya con las soluciones a los requerimientos sociales.

#### **1.2.1.2 Funciones del perfil profesional.**

De acuerdo a lo indicado por Sánchez *et al.* (2017), el perfil profesional posee las siguientes funciones:

- ✓ Brinda una imagen o precepto de un profesional, en un tiempo y lugar establecido.
- ✓ Permite establecer y definir los propósitos curriculares de la formación, además de los métodos, contenidos, proyectos y programas de estudio.

- ✓ Contribuye óptimamente para valorar la calidad de la formación académica que se viene impartiendo.
- ✓ Brinda información relevante respecto a las posibles destrezas de un individuo profesional.
- ✓ Ofrece una imagen o idealización contextualizada del profesional en un momento y lugar determinado.

Acorde con lo anterior, se podría decir que, efectivamente, el perfil profesional posee muchísimas funciones, y estarían orientadas a posicionar y brindar alcances de una persona en el aspecto profesional.

### **1.2.1.3 Perfil profesional de un contador público de la UNSCH.**

De acuerdo a lo señalado por la curricula de estudio (2004) de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, un contador público egresado de dicha universidad debe cumplir con el perfil que se menciona a continuación:

- A. A nivel general. Debe de encontrarse en adecuadas condiciones para poder llevar a cabo la planificación, dirección, evaluación e interpretación de la situación financiera de las empresas, sean estas pertenecientes al sector público o privado. Asimismo, efectuar el manejo de transacciones y operaciones económicas, auditorías, prestar servicios a nivel profesional en materia de consultoría y asesoría, y generar empresa.
- B. A nivel personal. Ser una persona con una alta responsabilidad con las personas que interactúa, y sobre todo consigo mismo; que genere confianza, que tenga bien afianzados sus valores personales (honestidad, libertad, justicia y solidaridad).
- C. A nivel cultural. Deberá poseer una óptima formación, acorde con los avances de la globalización y requerimientos del mercado laboral actual. Además, se encontrará adecuadamente capacitado para llevar a cabo el análisis del contexto social, económico, tecnológico de la carrera. Buscará

estar cada vez más informado respecto a lo que sucede en el micro y macro entorno, para de esa manera contribuir con la mejora.

- D. A nivel profesional. Deberá de encontrarse adecuadamente capacitado para llevar a cabo la planificación, conducción y control de los sistemas de información de gestión de diversas instituciones; conocer todo lo correspondiente a los estados financiero, ello con la intención de que efectúe la formulación, análisis, interpretación y determinación; conocer y efectuar proyectos orientados al campo de la contabilidad, como también ligado a la investigación científica.

#### **1.2.1.4 Dimensiones del perfil profesional.**

##### **1.2.1.4.1 Formación académica.**

De acuerdo a lo manifestado por la Universidad del Rosario (2017), la formación académica viene a ser el conglomerado de conocimientos que fueron adquiridos con el paso del tiempo, los cuales actuarán como herramientas que le permitirán a un individuo consolidar sus competencias.

De modo similar, De Lira (2006) indicó que la formación profesional que brinda una universidad se encuentra integrada por un conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que los estudiantes necesariamente deben adquirir y desarrollar en el transcurso de sus estudios en el nivel universitario. Cabe precisar que los conocimientos que integran dicha formación tienen que encontrarse orientados al campo o carrera profesional

En ese sentido, la determinación de la formación académica del bachiller se medirá por medio de los años de estudio. Plan de estudio y el grado académico alcanzado.

##### **1.2.1.4.2 Competencias profesionales.**

Al referirnos a las competencias profesionales, se hace referencias a las capacidades y destrezas que desarrolla una persona con la intención de afianzar sus conocimientos y que le permita efectuar sus tareas y roles de mejor manera.



Al respecto, la OCDE (2005) indica las competencias vienen a ser mucho más que conocimientos y destrezas. Estas involucran ciertas habilidades que permitan hacer frente a las demandas complejas, apoyándose en lo anterior y movilizándolo recursos psicosociales en un contexto en específico.

Para la OCDE (2005):

Una competencia también es un factor importante en la contribución de los individuos a cambiar o transformar el mundo, no solo la forma en que le hacen frente. Así como las competencias se relacionan con las características principales y las demandas de la vida moderna, también están determinadas por la naturaleza de nuestras metas, tanto como individuos y como sociedad. (p. 5)

Acorde con lo anterior, se puede decir que las competencias se encuentran asociadas con los conocimientos, habilidades y destrezas; su desarrollo contribuye con la solución de situación de más compleja envergadura. En ese sentido, resulta necesario que las instituciones educativas orienten sus planes de estudio o currículos a desarrollar el perfil de profesional de sus graduados en base a las demandas de la sociedad, afianzando las competencias que le permitirán desempeñarse más óptimamente en el campo que abarque en el futuro (Moreno & Marcaccio, 2014).

Por lo tanto, en el presente estudio, las competencias necesarias en un profesional contable se medirán a partir de las capacidades y habilidades

#### **1.2.1.4.3 Experiencia laboral.**

Según lo referido por Westreicher (2020), viene a ser un conglomerado de conocimientos y aptitudes que fueron adquiridos por un individuo por medio del desarrollo laboral en un puesto de trabajo en específico o durante un tiempo determinado.

Es importante indicar que la experiencia laboral resulta ser una variable de gran relevancia en el mercado laboral, ello debido a que muchas veces es un factor

decisivo para la selección de un personal. Forma parte del perfil profesional, es requerida para ciertas plazas de trabajo, pero no puede ser enfocada en su formación.

Al respecto, Cardona *et al.* (2007) indican que, cuando se hace referencia al capital, no solo se entiende a la educación, sino también involucra otros pilares, como la experiencia y el entrenamiento brindado por la aplicación en el campo laboral. A modo empírico, la experiencia laboral resulta ser muy valorada por muchas empresas e instituciones, ello debido a que resulta ser un factor que beneficia a los conocimientos técnicos de una persona en su desenvolvimiento profesional y en un tiempo en específico, puede llegar a convertirse en un factor que genere retribuciones al mismo.

López (2017) precisa que contar con un título profesional no es garantía de que cuente con las condiciones imprescindibles para el desempeño de su labor en el mercado laboral, siendo más relevante que el profesional haya desarrollado experiencia de servicios, sus habilidades y competencias en algún tiempo; se consideran como experiencias a las pasantías preprofesionales o algún empleo ejercido, porque la competencia en el mundo laboral exige cada vez más a profesionales con mayor tiempo de experiencia.

Así mismo, la misma López (2017) considera que: “el área de experiencia laboral es relevante, porque permite al profesional percibir la realidad en la que va a desempeñar sus funciones al insertarse en el mundo laboral” (p. 116). A partir de ello, se puede deducir que solo al desenvolverse en determinada área de trabajo es cuando incrementa su capacidad de desarrollo de conocimiento y habilidades. De similar forma, afirma que la experiencia laboral, como parte de la formación profesional en la actualidad, debe considerar la promoción del trabajo en equipo, entre otras habilidades; porque saber relacionarse con sus compañeros de trabajo o ser un líder son las competencias ideales que espera ver el empleador.

Por lo tanto, se puede decir que la experiencia laboral resulta ser considerada como esencial en formación, para ser competitivo en el mercado laboral (Cardona *et al.*, 2007). En el presente estudio, la medición de la experiencia laboral se efectuará por medio del tiempo de experiencia laboral, número de empleos y el área donde labora.

### **1.2.2 Teorías relacionadas a la inserción laboral.**

#### **A. Teoría del capital humano**

Esta teoría fue explicada por Becker en 1964, quien indicaba que el capital humano viene a ser el conglomerado de capacidades productivas que adquiere un individuo con el transcurso del tiempo; ello a través de la acumulación de los conocimientos generales y específicos. Asimismo, indicaba que un individuo efectúa una serie de gastos por concepto de educación; también, una serie de costos de oportunidad por permanecer en la población económicamente inactiva en dicho proceso, dado que no percibe ingreso alguno por el hecho de estar educándose. Sin embargo, la formación en la que viene invirtiendo tiempo y dinero le permitirá acceder a mejores empleos y percibir mejores salarios. Cabe precisar que la productividad de una persona no depende necesariamente de la aptitud y la inversión que hace en sus estudios, sino también en la intensidad de sus esfuerzos y motivación (Cardona *et al.*, 2007).

#### **B. Teoría de la movilidad profesional.**

Por medio de esta teoría, se explica que una persona, a través de la acumulación de cualificaciones en el tiempo, logra ir escalando su trayectoria; lo cual le permitiría adquirir puestos laborales de mejor calidad (García, 1998). En ese sentido, se podría decir que explica la importancia de la educación en la adquisición de mejores ofertas laborales, salarios, recompensas, etc.

#### **C. Teoría credencialista.**

Esta teoría fue propuesta inicialmente por Randall Collins en 1978, quien indicaba que el funcionamiento meritocrático permite segregar puestos laborales y

conservar la reproducción de la élite. En ese sentido, explicaría que la certificación de las habilidades y el acceso a puestos de trabajo óptimos se encuentran asociadas principalmente a las creencias políticas, culturales y económicas con las que cuenta el empleador en la búsqueda de trabajadores potenciales; los mismos que, necesariamente, deben compartir la matriz valórica del empleador (Didier, 2014).

Según lo indicado por Bills y Brow, citados por Didier (2014), el credencialismo educacional presenta tres acepciones principales. La primera se encuentra referida en la medida en que la sociedad brinde a las personas una serie de puestos de acuerdo a la jerarquía profesional alcanzada y también basado en los certificados educacionales obtenidos; la segunda, basado en la tendencia persistente de la búsqueda de mayores niveles de calificación, ello con la intención de ir mejorando y conseguir mejores puestos laborales. Y tercero, como un retorno no lineal sobre la inversión efectuada para la educación.

#### **D. Teoría del mercado dual.**

De acuerdo a lo explicado por Riascos (2007), la teoría del mercado dual indica la existencia de una relación entre la interacción del mercado informal y formal de trabajo. En otras palabras, dentro de un estado ideal de las cosas, se presenta un pleno equilibrio simultáneo en ambas estructuras. De acuerdo a esa lógica, se podría decir que el mercado informal que se trabajó opera acorde con las características propias del mercado formal de empleo.

#### **E. Teoría del acoplamiento al puesto de trabajo.**

Esta teoría explica que la movilidad interna y externa de una persona se debería principalmente a la búsqueda de la adecuación del trabajador al puesto laboral. Además, la existencia de desajustes en cuanto a la cualificación de una persona y el puesto en el que se desarrolla conducirán a la búsqueda de un equilibrio; es decir, la movilidad profesional (García, 1998).

### 1.2.2.1 Inserción laboral

De acuerdo con lo indicado por García & Gutiérrez (1996), la inserción laboral viene a ser un término que es empleado de manera habitual para hacer referencia al proceso de incorporación a la actividad económica de personas. Cabe indicar que este proceso, por lo general, puede llegar a coincidir para muchos de los miembros de una sociedad actual.

De modo similar a lo anterior, Pelayo (2012) indica que la inserción al mercado laboral resulta ser un procedimiento que se efectúa cuando los componentes de la empleabilidad, tales como: destrezas, competencias, habilidades, experiencia laboral, formación académica, entre otros interactúan y permiten el acceso a un puesto de trabajo.

Cabe precisar que, en referencia a ello, la inserción laboral incluye tanto el aspecto de la incorporación de una persona a un puesto de trabajo como también su mantenimiento en este (Romero *et al.*, 2004).

Por otro lado, como se indicó líneas arriba, la inserción laboral se encuentra ligada a la empleabilidad que cuente la persona. En ese sentido, Poquis *et al.* (2020) indican que la empleabilidad se encuentra basada en un contrato psicológico que desarrolla la esperanza en los empleados para poder conseguir oportunidades en entornos desafiantes con más diversidades de habilidades.

Asimismo, Yorke & Knight (2016) consideran que la empleabilidad de una persona se encuentra integrada por un conglomerado de logros (atributos, habilidades y destrezas propias); lo cual genera que los graduados se encuentren mucho más propensos a desarrollarse y poseer éxito en el puesto en que elijan; lo cual resulta beneficioso tanto para sí mismos, la fuerza laboral y la sociedad. Es decir, se podría decir que la empleabilidad sería como una mezcla de factores que le permiten a una persona poder avanzar en su profesión.

### **1.2.2.2 Dimensiones de la inserción laboral.**

#### **1.2.2.2.1 Búsqueda de empleo.**

Según lo manifestado por Moreno & Marcaccio (2014), el empleo posee un significado muy importante en la vida de los individuos mayores de edad y sus familias, ello debido a que resulta ser su fuente de ingresos, con el cual puedan hacer frente a sus propias necesidades.

Para el Banco Mundial (2013), el empleo resultaría ser un factor vital que contribuye con el desarrollo económico y social. Asimismo, a modo personal, le brinda la oportunidad a efectuar relaciones y valoraciones; pues, a medida que una persona asume un puesto laboral, va desarrollando un perfil, conocimiento y experiencia que, en un futuro, le resultará muy beneficioso.

En cuanto al contexto del estudio, si bien muchas veces la búsqueda de empleo resulta ser un tanto difícil, más aún en individuos que recién se encuentran culminando sus estudios, no cuentan con las exigencias y requerimientos suficientes del mercado. La medición de esta dimensión se realizará en función al tiempo de búsqueda de trabajo, portales de empleo (plataforma).

#### **1.2.2.2.2 Sueldo**

Es la remuneración fija que un trabajador recibe por intercambiar un trabajo específico durante un lapso o jornada laboral, es decir que, la cantidad de pago y la cantidad de tiempo no varía en la actividad de trabajo asignada. (Pacheco, 2019)

Viene a ser la remuneración percibida por un individuo por el desempeño de un cargo o servicio profesional. Así, el empleado es beneficiario de su contribución tanto en esfuerzo y tiempo de la empresa que lo contrata (Caballero, 2015).

Cabe precisar que el precio que se paga a cambio del trabajo que efectúa una persona es determinado por la oferta y demanda laboral (Caballero, 2015). La medición del sueldo de los bachilleres en Contabilidad y Auditoría se realizará en función al sueldo inicial, sueldo actual e incremento del sueldo.

#### **1.2.2.2.3 Condiciones laborales.**

De acuerdo a lo indicado por Chiavenato (2009), las condiciones laborales vienen a ser las circunstancias físicas o características en las que un trabajador se desenvuelve al ocupar un puesto laboral en una organización. Dentro de estas condiciones, se pueden encontrar las correspondientes al ambiente, el tipo de empleo, obtención de beneficios sociales, etc.

Acorde con lo anterior, la medición de las dimensiones se efectuará en base a la jornada laboral. Tipo de contrato, tipo de entidad, sector de la actividad laboral y puesto de trabajo.

### 1.3 Marco conceptual

**Perfil profesional.** De acuerdo a lo indicado por Moreno & Marcaccio (2014), el perfil profesional se encuentra referido tanto al producto obtenido por una persona por medio de una experiencia educativa, como también, a las características que lo definen.

**Formación académica.** Concordando con la Universidad del Rosario (2017), la formación académica viene a ser el conglomerado de conocimientos que fueron adquiridos con el paso del tiempo, los cuales actuarán como herramientas que permitirá a un individuo consolidar sus competencias.

**Competencias profesionales.** Al respecto, la OCDE (2005) indica que las competencias vienen a ser mucho más que conocimientos y destrezas. Estas involucran ciertas habilidades que permiten hacer frente a las demandas complejas, apoyándose en lo anterior y movilizándolo recursos psicosociales en un contexto en específico.

**Experiencia laboral.** Según lo indicado por Westreicher (2020), la experiencia laboral viene a ser un conglomerado de conocimientos y aptitudes que fueron adquiridos por un individuo por medio del desarrollo laboral en un puesto de trabajo en específico, o durante un tiempo determinado.

**Inserción laboral.** De modo similar a la anterior, Pelayo (2012) indica que la inserción al mercado laboral resulta ser un procedimiento que se efectúa cuando los componentes de la empleabilidad, tales como las destrezas, competencias, habilidades,

experiencia laboral, formación académica, entre otros; interactúan y permiten el acceso a un puesto de trabajo.

**Búsqueda de empleo.** Según lo manifestado por Moreno & Marcaccio (2014), el empleo posee un significado muy importante en la vida de los individuos mayores de edad y sus familias, ello debido a que resulta ser su fuente de ingresos con el cual puedan hacer frente a sus propias necesidades.

**Sueldo.** Es la remuneración fija que un trabajador recibe por intercambiar un trabajo específico durante un lapso o jornada laboral, es decir que, la cantidad de pago y la cantidad de tiempo no varía en la actividad de trabajo asignada. (Pacheco, 2019)

**Condiciones laborales.** De acuerdo a lo indicado por Chiavenato (2009), las condiciones laborales vienen a ser las circunstancias físicas o características en las que un trabajador se desenvuelve al ocupar un puesto laboral en una organización. Dentro de estas condiciones, se pueden encontrar lo correspondientes al ambiente, al tipo de empleo, a la obtención de beneficios sociales, entre otros.

#### **1.4 Marco referencial**

Córdova (2017) desarrolló la investigación denominada *Formación profesional e inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2014-2015*, que estableció como objetivo fundamental identificar cómo la formación profesional se encuentra relacionada con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional antes mencionada. La conclusión a la que se arribó fue que, en la universidad de estudio, se evidencia que la formación profesional que se imparte se encuentra en un nivel regular o medio, razón por la cual los egresados darían muestra de satisfacción y percepción positiva. En cuanto a la inserción en el mercado laboral, resulta encontrarse en un nivel regular; ello debido a que así fue percibido por el 54.55 % de los egresados que fueron encuestados, indicando que los empleos a los que acceden resultan ser lo suficientemente aceptables.

Guibert (2015) desarrolló el estudio denominado *Las competencias profesionales y el perfil académico de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Contables, Económicas*



y *Financieras de la Universidad de San Martín de Porres, año 2014*, en el cual se planteó como objetivo primordial identificar cómo se asocian las competencias profesionales con el perfil académico de los estudiantes de la institución antes mencionada. La conclusión a la que se llegó fue que las competencias profesionales se encuentran relacionadas con el perfil académico obtenido por los estudiantes; además, dichas competencias, a nivel profesional, también se asocian con la responsabilidad social, sensibilidad moral y ética, actitud proactiva y creativa.

Becerra & La Serna (2010) desarrollaron la investigación titulada *Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad*, en la cual plantearon como objetivo fundamental analizar las competencias requeridas por el mercado laboral, específicamente de los profesionales que pertenecen al campo de las ciencias empresariales. Asimismo, muchas de las compañías necesitan que sus trabajadores sean proactivos, con iniciativa, y que sus acciones se encuentren orientadas a los resultados. También, requieren compromiso, capacidad de adaptación, responsabilidad, entre otros; finalmente, por el lado un tanto más técnico, requieren que los postulantes posean un manejo del idioma inglés en un nivel avanzado, programas de apoyo, entre otros.

López et al. (2016) desarrollaron la investigación *Relación del perfil profesional con la contratación de profesionales en Administración de Empresas Hoteleras de la Universidad Internacional del Ecuador – extensión Guayaquil en el año 2015*, en la cual estableció como objetivo primordial conocer cómo se encuentran relacionados el perfil profesional y la contratación de los profesionales. La conclusión a la que se arribó fue que, efectivamente, el perfil de los profesionales que se gradúan en la carrera de Administración de Empresas Hoteleras presenta influencia en su posterior contratación laboral; ello debido a que, si bien la mayoría cuenta con un empleo en calidad de estable, muchos de estos no están asociados al sector turismo u hotelería, por lo cual se daría evidencia de una falta de coherencia entre lo estudiado y las áreas de desarrollo profesional.

Rodríguez (2015) desarrolló la investigación que se denominó *Influencia de las prácticas pre profesionales en el perfil del egresado en contabilidad de la Universidad Nacional de Piura, periodo 2015*, en la cual se estableció como objetivo fundamental determinar cómo las prácticas preprofesionales influyen en el perfil de los egresados de Contabilidad de la universidad antes mencionada. La conclusión a la que se llegó fue que las prácticas profesionales poseen una influencia significativa en el perfil que puedan desarrollar los egresados en Contabilidad de la UNP.

Ortiz (2016) desarrolló su tesis denominada *Perfil profesional del Contador Auditor en sector portuario y aeroportuario de la provincia de Esmeralda, periodo 2016*, en la cual estableció como objetivo principal conocer el perfil profesional con el que cuentan los contadores auditores en el sector antes mencionado. La conclusión a la que llegó el autor fue que, en la provincia de Esmeralda, el sector portuario y aeroportuario requieren que los profesionales de la rama de la contabilidad y auditoría cuenten con los conocimientos suficientes y sólidos en materia financiera, administrativa y contable; ello con la intención de que puedan llevar óptimamente sus roles en sus labores cotidianas. Asimismo, que tengan vastos conocimientos en materia legal relacionado a la contabilidad nacional e internacional. Sumado a lo anterior, solicitan que los profesionales cuenten con las competencias correspondientes al dominio de plataformas y softwares digitales.

Carbajulca (2019) llevó a cabo la investigación denominada *Perfil de competencias y empleabilidad del egresado en turismo de la Universidad Nacional de Santiago de Antúnez de Mayolo, periodo 2014-2018*, en la cual estableció como objetivo fundamental identificar cómo el perfil de competencias se encuentra relacionado con la empleabilidad de los egresados de turismo de la institución antes mencionada. La conclusión a la que se llegó fue que muchos de los egresados de la UNASAM no cuentan con las competencias que el mercado laboral requiere, de tal forma que los haga empleables. Dentro de algunos de los requerimientos, está el dominio de idiomas, manejo de recursos digitales, elaboración de proyectos, habilidades ligadas a la sociabilidad, entre otros. Estos

mencionados, muchas veces, no son muy abordados en las aulas, lo cual estaría generando una amplia brecha para que puedan cubrir un puesto laboral.

## CAPÍTULO II

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 2.1 Tipo y nivel de investigación

##### 2.1.1 Tipo de investigación

El tipo de estudio fue Aplicado, ello debido a que se analiza un tema en concreto, sustentado en teorías ya existentes, con la intención de acrecentar los conocimientos, reducir los vacíos existentes en torno a las variables y sobre todo cumplir con los objetivos establecidos (Hernández *et al.*, 2014). Cabe precisar que también busca contribuir a la sociedad sugiriendo alternativas de solución a sus problemas por medio de las recomendaciones.

##### 2.1.2 Nivel de investigación

El nivel es descriptivo-correlacional. Al respecto, Carrasco (2018) indica que este tipo de estudios se caracteriza por partir de la descripción de las variables; para, en lo posterior, buscar conocer la relación o grado de asociación existente entre estas.

La investigación partió describiendo las variables perfil profesional e inserción laboral, para luego demostrar la relación existente entre la variable 1 y la variable 2.

#### 2.2 Población y muestra

##### 2.2.1 Población

La población fue de 165 bachilleres de la Escuela Profesional de Contabilidad y Auditoría bachilleres entre los años 2016 y 2017, quienes estuvieron laborando en instituciones del sector público y privado.

##### 2.2.2 Muestra

La muestra fue de 116 bachilleres, determinado mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple, valiéndose de la siguiente fórmula.

$$\frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

**Donde**

**N:** Tamaño de la población objeto de estudio = 165

**n:** Tamaño de la muestra = x

**Z:** Nivel de confianza = 1.96

**p:** Probabilidad de éxito= 0.5

**q:** Proporción de fracaso (1-p) = 0.5

**d:** Error muestral =0.05

Realizando el reemplazo de los valores, se obtuvo lo siguiente:

$$n = \frac{165 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * 164 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 116$$

$$n_{2016} = \frac{92}{165} * 116 = 65$$

$$n_{2017} = \frac{73}{165} * 116 = 51$$

Por tanto, la muestra fue de 116 bachilleres; de los cuales 65 corresponden al año 2016 y 51, al año 2017.

## **2.3 Fuentes de información**

### **2.3.1 Primaria**

Las fuentes primarias corresponden a la información obtenida por las investigadoras producto de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

### **2.3.2 Secundaria**

Las fuentes secundarias a las que se recurrió fueron el registro de bachilleres de los años 2016- 2017.

## **2.4 Diseño de investigación**

El presente estudio, de acuerdo a los objetivos planteados, tuvo un diseño de tipo no experimental-transversal. Al respecto, Hernández *et al.* (2014) indican que este tipo de estudio se caracteriza porque no se efectúa manipulación deliberada a las variables, y únicamente se describen y cumplen los propósitos en función a lo que se observa en el contexto normal.

De igual modo, presenta un corte transversal y descriptivo, dado que se procedió con la recolección de datos en un solo momento, del cual se realizó el estudio, con el fin de evaluarlos para contrastar la hipótesis con la realidad y llegar a una conclusión.

## **2.5 Técnicas e instrumentos**

### **2.5.1 Técnicas**

La técnica que permitió el cumplimiento de los objetivos trazados en el presente estudio fue la encuesta y análisis documental.

**Encuesta.** Viene a ser una técnica que se encuentra caracterizada por ser social y que permite la recolección de información por medio del suministro de interrogantes a las unidades de información.

**Análisis documental.** Viene a ser una técnica en la cual se realiza el análisis a documentos, nóminas, etc.; ello con la intención de recolectar información valiosa que permita cumplir con los objetivos de la investigación.

### **2.5.2 Instrumentos**

El instrumento al que se recurrió para la recolección de la información fue el cuestionario y la guía de análisis documental.

**Cuestionario.** Instrumento aplicado que permitió la recolección de información de toda la muestra establecida de manera rápida y conjunta.

**Guía de análisis documental.** Viene a ser aquel instrumento donde se registra la información proveniente de nóminas, documentos, y archivos.

#### **2.5.2.1. Validación de instrumentos.**

Para la aplicación de los instrumentos se realizó tres pruebas piloto. La primera fue aplicada a 30 bachilleres de la escuela de contabilidad y auditoría, en donde se conoció ciertas deficiencias del instrumento que se tuvieron que subsanar. Posteriormente, tras la corrección se realizó la segunda aplicación, también a 30 bachilleres de la escuela de contabilidad y auditoría, esta permitió ayudar a corregir términos que generaban confusión y reemplazarlos por los de fácil comprensión. Y finalmente, se realizó la tercera aplicación, en esta ya no se encontraron más observaciones.

Después de haber realizado las pruebas piloto, se recurrió a la validación por juicio de expertos, quienes fueron los siguientes:

Experto 1: Dr. Edwin Huarancca Rojas

Experto 2: Mg. Efraín Castillo Quintero

Los jurados expertos realizaron la revisión de cada uno de los ítems del cuestionario y brindaron algunas sugerencias para la mejora e indicaron que el instrumento resulta ser aplicable y buena, además de que responden a los indicadores, permiten medir las variables de estudio y conseguir los objetivos propuestos.

En ese sentido, tras la realización de las sugerencias de mejora se aplicó el cuestionario a la muestra de la investigación.

## **2.6. Método de análisis de datos**

Tras la aplicación de los instrumentos se realizó la tabulación de los datos obtenidos de cada uno de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría que fueron encuestados. Para tal propósito se hizo uso de programas como Microsoft Excel y SPSS en su versión 26.

Asimismo, para lograr los objetivos de la presente investigación, se empleó la estadística descriptiva lo que permitió describir el perfil profesional y la inserción laboral de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, en frecuencias absolutas y relativas. Asimismo, se empleó la estadística inferencial para demostrar las correlaciones de las variables de estudio.

Para la elección de la prueba estadística se tiene que cumplir los siguientes 6 criterios:

- Conocer el tipo de estudio. (Aplicada)
- Nivel de investigación. (Descriptivo - correlacional)
- Diseño de investigación. (No experimental - Transversal)
- Escala de medición de la variable de estudio. (Nominal - Nominal)
- Comportamiento de la variable de estudio.

Teniendo en cuenta los anteriores criterios, se empleó la prueba de correlación estadística de Chi – cuadrado de Pearson.

La prueba Chi-cuadrado de Pearson, es apropiada para examinar la asociación entre dos variables nominales. Lo cual se basa a partir de tabulación cruzada o tablas de contingencia a partir de las frecuencias observadas y frecuencias esperadas, asimismo la fuerza de correlación se muestra a partir del coeficiente de contingencia.

Es importante indicar que al tratarse de variables cualitativas tipo nominal, la prueba Chi- cuadrado de Pearson resulta más idónea. Asimismo, dado su naturaleza no requiere de un análisis de normalidad de distribución de datos, ello debido a que no se tiene dentro de la información recolectada datos en escala intervalo.



## CAPÍTULO III

### RESULTADOS

#### 3.1 Resultados descriptivos

##### 3.1.1 Resultado de la encuesta

En este apartado se evidencian todos los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario a los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017.

##### 3.1.1.1. Respecto a la variable 1: Perfil profesional.

##### 3.1.1.1.1. Dimensión 1: Formación académica.

**Tabla 1.**

*Tiempo de duración del estudio de pregrado de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017*

	Frecuencia	Porcentaje
5 años	35	30.19
6 años	23	19.83
7 años	19	16.36
De 8 años a más	39	33.62
Total	116	100.00

**Nota:** Encuestas, elaboración propia

**Interpretación.** Del total de bachilleres en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga que fueron encuestados (116) se pudo conocer que, el 30.19 % concluyó sus estudios de pregrado en 5 años, el 19.83 % lo concluyó en 6 años, el 16.36 % lo concluyó en 7 años, y el 33.62 % los concluyó en 8 años a más. Esto indica que un gran porcentaje de los bachilleres terminaron sus estudios en 8 años a más, pero también hubo un porcentaje considerable que concluyó en 5 años, los mismos que establece la currícula.

**Tabla 2.**

*Cursos del plan de estudio considerados como útiles para el ejercicio de un trabajo de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017*

	Poco útil		Útil		Muy útil	
	n	%	n	%	n	%
Estados Financieros	4	3.4	40	34.5	72	62.1
Tributación	2	1.7	43	37.1	71	61.2
Contabilidad Financiera	8	6.9	49	42.2	59	50.9
Contabilidad de costos	17	14.7	55	47.4	44	37.9
Contabilidad de Sociedades	18	15.5	54	46.6	44	37.9
Gestión empresarial	13	11.2	61	52.6	42	36.2
Auditoría tributaria	13	11.2	62	53.4	41	35.3
Contabilidad Gubernamental	23	19.8	54	46.6	39	33.6
Contabilidad Gerencial	19	16.4	59	50.9	38	32.8
Proyectos de inversión	24	20.7	56	48.3	36	31
Gestión financiera	14	12.1	68	58.6	34	29.3
Auditoría Financiera	16	13.8	66	56.9	34	29.3
Auditoría Gubernamental	34	29.3	49	42.2	33	28.4
Contabilidad de gestión	17	14.7	66	56.9	33	28.4
Contabilidad Superior	19	16.4	65	56	32	27.6
Gestión presupuestaria Publica	29	25	55	47.4	32	27.6
Organización y Administración Empresarial	27	23.3	60	51.7	29	25
Auditoría de Gestión	30	25.9	59	50.9	27	23.3
Estadística	48	41.4	52	44.8	16	13.8
Administración de personal	39	33.6	61	52.6	16	13.8
Contabilidad Bancaria	60	51.7	41	35.3	15	12.9
Peritaje Contable Judicial	56	48.3	45	38.8	15	12.9
Contabilidad Agropecuaria	51	44	56	48.3	9	7.8
Deontología	47	40.5	61	52.6	8	6.9
Mercadotecnia	50	43.1	58	50.0	8	6.9
Contabilidad Ambiental	69	59.5	40	34.5	7	6

**Nota:** Encuestas, elaboración propia

**Interpretación.** Al consultar a los bachilleres en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga respecto a la utilidad de los cursos que fueron considerados en el plan de estudios, ellos indicaron lo siguiente: En cuanto a Estados financieros lo calificaron como muy útil el 62.1%, seguido por Tributación con un 61.2% y contabilidad financiera con 50.9%.

Por lo tanto, se puede decir que, dentro de los cursos que se consideran muy útiles por los bachilleres en Contabilidad y Auditoría están Tributación, Estados financieros, Contabilidad financiera, Contabilidad de costos, Contabilidad de sociedades y otros. Mientras que los de poca utilidad son: Contabilidad Ambiental, Contabilidad Bancaria, Peritaje Contable Judicial, Mercadotecnia, Estadística, Deontología, Contabilidad Agropecuaria, y otros. Esto refiere que los bachilleres dan la importancia del caso a los cursos mencionados, dependiendo al sector dónde se desempeñan.

**Tabla 3.**

*Grado académico alcanzado actualmente por los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017*

	Frecuencia	Porcentaje
Bachiller	74	63.8
Título	37	31.9
Maestría	5	4.3
Total	116	100.0

**Nota:** Encuestas, elaboración propia

**Interpretación.** Del total de bachilleres en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga que fueron encuestados (116), se pudo conocer que, el 63.8 % actualmente posee el grado académico de Bachiller en Contabilidad, el 31.9% alcanzó el Título Profesional de Contador Público y el 4.3 % logró alcanzar el grado académico de Magister.

**Tabla 4.**

*Formación recibida después de haber obtenido el grado académico de bachiller, por parte de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017*

	Recibió		No recibió		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Total	%
Informática	67	57.76%	49	42.24%	116	100%
Idioma	1	0.86%	115	99.14%	116	100%
Diplomado	12	10.34%	104	89.66%	116	100%
Talleres y seminarios	67	57.76%	49	42.24%	116	100%
Ninguno	3	2.59%	113	97.41%	116	100%

**Nota:** Encuestas, elaboración propia

**Interpretación.** Se pudo conocer que tras la obtención del grado académico de bachiller el 57.76 % recibió formación en informática, mientras que el 42.24% no recibió formación en informática; el 0.86 % recibió formación en idiomas, mientras que el 99.14% no; el 10.34% recibió formación por medio de diplomados mientras que 89.66% no recibió formación; en lo que concierne a talleres y seminarios, el 57.76% recibió formación, mientras que el 42.24% no llevo talleres y seminarios. Y finalmente, el 2.59 % no recibió ninguna formación adicional tras el culmino de sus estudios. Lo anterior permitió conocer que, dadas las necesidades de inserción laboral, los bachilleres buscaron recibir formación adicional, principalmente en el aspecto de informática y diplomados, talleres y seminarios.

### 3.1.1.1.2. Dimensión 2: Competencias profesionales

**Tabla 5.**

*Capacidades con las que debe de contar el profesional en contabilidad para lograr un puesto de trabajo, según los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017*

	Cuenta		No cuenta		Total	%
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje		
Comunicación	100	86.21%	16	13.79%	116	100%
Toma de decisiones	77	66.38%	39	33.62%	116	100%
Planificación	56	48.28%	60	51.72%	116	100%
Organización	38	32.76%	78	67.24%	116	100%
Resolución de problemas	46	39.66%	70	60.34%	116	100%
Negociación	53	45.69%	63	54.31%	116	100%

**Nota:** Encuestas, elaboración propia

**Interpretación.** Fue posible conocer que, para el 86.21 % una de las capacidades con las que debe contar un profesional de contabilidad para lograr un puesto de trabajo es la

comunicación, mientras que para el 13.79%, ello no resulta importante; el 66.38% indicó que la capacidad necesaria es la toma de decisiones mientras que para el 33.62% no es importante; el 48.28% consideró que es la planificación por otro lado el 51.72% no es importante la planificación; el 32.76% la organización mientras que para el 67.24% no es relevante; el 39.66% aseveró que es la resolución de problemas, pero el 60.34 menciona lo contrario y el 45.69% indicó que es la negociación por otro lado el 54.31% asevero que no es importante. Entonces se puede decir que, desde la perspectiva de los bachilleres en contabilidad, las capacidades que principalmente se requieren para lograr un puesto de trabajo es la comunicación y la toma de decisiones.

**Tabla 6.**

*Habilidades más importantes para postular a un trabajo, según los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017*

	Importante		No importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Autoaprendizaje	66	56.90%	50	43.10%	116	100%
Liderazgo	53	45.69%	63	54.31%	116	100%
Compromiso	38	32.76%	78	67.24%	116	100%
Responsabilidad	39	33.63%	77	66.37%	116	100%
Trabajo en equipo	53	45.69%	63	54.31%	116	100%
Adaptabilidad	26	22.42%	90	77.58%	116	100%

**Nota:** Encuestas, elaboración propia

**Interpretación.** Respecto a las habilidades más importantes para postular a un trabajo, el 56.90 % de los bachilleres encuestados indicó que es el autoaprendizaje, mientras que el 43.10% no lo considera importante; el 45.69 % indicó que es el liderazgo, pero el 54.31% indico que no es importante; el 32.76 % aseveró que es el compromiso, mientras que el 67.24% indico que esta habilidad no es tan importante; el 33.63 % consideró que es la responsabilidad, mientras que el 66.37% considera que no es importante; el 45.69 % indicó que es el trabajo en equipo, pero el 54.31% considera que no es importante; y el 22.42% indicó que es la adaptabilidad, pero para el 77.58 está habilidad no es importante. Por lo tanto, se puede decir que desde la perspectiva de los bachilleres en contabilidad la mayoría considera que el autoaprendizaje, el trabajo en equipo y liderazgo resultan ser las habilidades de mayor importancia al postular a un trabajo.

### 3.1.1.1.3. Dimensión 3: Experiencia laboral.

**Tabla 7.**

*Algún tipo de trabajo relacionado a la contabilidad durante los años de estudio de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017*

	Frecuencia	Porcentaje
Esporádicamente	37	31.90
De forma habitual	4	3.45
Solo me dediqué a estudiar	75	64.65
Total	116	100.00

**Nota:** Encuestas, elaboración propia

**Interpretación.** Del total de bachilleres en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga que fueron encuestados (116), se pudo conocer que, durante sus años de estudio, el 31.90 % contó esporádicamente con algún tipo de trabajo, el 3.45 % contó con un trabajo de forma habitual, mientras que el 64.66 % solo se dedicó a estudiar. Se puede decir que, durante sus años de estudio, la mayoría de los bachilleres de contabilidad se dedicó principalmente a estudiar o realizaron algunos trabajos de forma esporádica.

**Tabla 8.**

*Experiencia acumulada después de haber obtenido el grado de bachiller de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017, expresado en meses*

	Frecuencia	Porcentaje
De 24 a 30 meses	45	38.79
De 31 a 36 meses	42	36.21
De 37 a 42 meses	20	17.24
Más de 42 meses	9	7.76
Total	116	100.0

**Nota:** Encuestas, elaboración propia

**Interpretación.** Del total de bachilleres en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga que fueron encuestados (116), se pudo conocer que, después de haber obtenido el grado de bachiller, el 38.79 % acumuló una experiencia de 24 a 30 meses, el 36.21 % acumuló una experiencia de 31 a 36 meses, el 17.24% acumuló una experiencia de 37 a 42 meses, y solo el 7.76 % acumuló una experiencia mayor a los 42 meses.

**Tabla 9.**

*Número de empleos obtenidos hasta la actualidad, después de haber obtenido el grado de bachiller, de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017*

	Frecuencia	Porcentaje
1	21	18.10
2	63	54.31
3	32	27.59
Total	116	100.00

**Nota:** Encuestas, elaboración propia

**Interpretación.** Del total de bachilleres en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga que fueron encuestados (116), se pudo conocer que, hasta la actualidad y después de haber obtenido el grado académico de bachiller, el 18.10 % obtuvo solo un empleo; el 54.31 %, dos empleos y el 27.59 % tres empleos.

**Tabla 10.**

*Rama de la profesión en la que han acumulado mayor experiencia los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017*

	Frecuencia	Porcentaje
Finanzas	9	7.76
Auditoría	11	9.49
Contabilidad empresarial	28	24.14
Contabilidad gubernamental	36	31.03
Tributación	21	18.10
Peritaje	1	0.86
Costos y presupuestos	2	1.72
Otros	8	6.90
Total	116	100.00

**Nota:** Encuestas, elaboración propia

**Interpretación.** Del total de bachilleres en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga que fueron encuestados (116), se pudo conocer que el 7.76 % presenta mayor experiencia en el campo de las finanzas; el 9.49 %, en auditoría; el 24.14 %, en la contabilidad empresarial; el 31.03 %, en contabilidad gubernamental; el 18.10 %, en tributación; el 1.72 % en costos y presupuestos y el otro 6.90 %, en otras áreas.

**Tabla 11.**

*Razones por las que se produjeron cambios de trabajo, de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017*

	Frecuencia	Porcentaje
Finalización de contrato	74	63.79
La empresa decidió prescindir de mis servicios	1	0.86
Decidí cambiar a otro trabajo mejor	13	11.21
Decidí cambiar voluntariamente	7	6.03
Total	95	81.90

**Nota:** Encuestas, elaboración propia

**Interpretación.** De los bachilleres en Contabilidad y Auditoría que fueron encuestados (95), indicaron haber tenido más de un trabajo, de los cuales se pudo conocer que, el 63.79 % cambió de trabajo a causa de la finalización de su contrato; el 0.86%, porque la empresa decidió prescindir de sus servicios; el 11.21%, porque decidió cambiar a otro trabajo mejor; y el 6.03 % debido a que decidió cambiar de trabajo de manera voluntaria. Entonces se puede decir que, la mayoría de los bachilleres cambiaron de trabajo debido a la finalización de su contrato. El 18% (21) no tuvieron razones para cambiar de trabajo.

### **3.1.1.2. Respecto a la variable 2: Inserción laboral.**

#### **3.1.1.2.1. Dimensión 1: Búsqueda de empleo**

**Tabla 12.**

*Contribución de la experiencia obtenida antes del grado de bachiller en la consecución del primer empleo de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	41	35.34
No	75	64.66
Total	116	100.00

**Nota:** Encuestas, elaboración propia

**Interpretación.** Del total de bachilleres en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga que fueron encuestados (116), se pudo conocer que, para el 35.34 %, la experiencia laboral obtenida antes del grado de bachiller, si le ayudó para conseguir su primer empleo; mientras que, para el 64.66% ello no contribuyó para conseguir su primer empleo. Entonces, se puede decir que la mayoría de los



bachilleres considera que la experiencia laboral que obtuvo antes de obtener el grado de bachiller no resultó ser muy importante y vital para que puedan conseguir empleo, ello se debería a que las labores efectuadas no se encontrarían muy ligadas al campo de la contabilidad.

**Tabla 13.**

*Tiempo de espera para conseguir un empleo, desde la obtención del grado de bachiller, por parte de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017*

	Frecuencia	Porcentaje
No me tomó tiempo	15	12.93
De 1 a 3 meses	34	29.31
De 4 a 6 meses	40	34.48
De 7 a 9 meses	22	18.97
De 10 a 12 meses	5	4.31
Total	116	100.00

**Nota:** Encuestas, elaboración propia

**Interpretación.** Del total de bachilleres en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga que fueron encuestados (116), se pudo conocer que, para el 12.93 %, no hubo el tiempo de espera para conseguir un empleo, desde la obtención del grado de bachiller; el 29.31 % indicó que le tomó entre 1 a 3 meses; el 34.48 % indicó que le tomó entre 4 a 6 meses; el 18.97 % indicó que le tomó entre 7 a 9 meses; y al 4.31% le tomó entre 10 a 12 meses conseguir un empleo. Entonces se puede decir que, a la mayoría de los bachilleres en contabilidad, tras la obtención de su grado, les tomó entre 4 a 6 meses conseguir un empleo.

**Tabla 14.**

*Tiempo de espera para conseguir el actual trabajo de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017*

	Frecuencia	Porcentaje
No me tomó tiempo	5	4.31
De 1 a 3 meses	82	70.69
De 4 a 6 meses	23	19.83
De 7 a 9 meses	4	3.45
De 10 a 12 meses	2	1.72
Total	116	100.00

**Nota:** Encuestas, elaboración propia

**Interpretación.** Del total de bachilleres en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga que fueron encuestados (116), se pudo conocer que, para el 4.31 %, no hubo el tiempo de espera para conseguir su actual empleo; el 70.69% indicó que le tomó entre 1 a 3 meses; el 19.83 % indicó que le tomó entre 4 a 6 meses; el 3.45 % indicó que le tomó entre 7 a 9 meses; y al 1.72% le tomó entre 10 a 12 meses conseguir un empleo con el que actualmente cuenta. Entonces se puede decir que, a la mayoría de los bachilleres en contabilidad, les tomó entre 1 a 3 meses conseguir un empleo que poseen en la actualidad.

**Tabla 15.**

*Vías utilizadas con mayor frecuencia para la búsqueda de empleo por parte de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017*

	Frecuencia	Porcentaje
Presentando el currículum vitae a diferentes instituciones	45	38.79
Bolsa de empleo del Ministerio de Trabajo	19	16.38
Páginas web (Linkedin, Computrabajo, etc.)	23	19.83
Mediante Colegio Profesional de Contadores	17	14.66
Red de contactos	12	10.34
Total	116	100.0

**Nota:** Encuestas, elaboración propia

**Interpretación.** Del total de bachilleres en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga que fueron encuestados (116), se pudo conocer que, para la búsqueda de empleo. el 38.79 % con mayor frecuencia presenta su Currículo Vitae a diferentes instituciones, el 16.38 % utiliza la Bolsa de empleo del Ministerio de Trabajo, el 19.83 % emplea Páginas Web (Linkedin, Computrabajo, etc.), el 14.66 % realiza la búsqueda por medio del Colegio Profesional de Contadores y el 10.34 % mediante su red de contactos.

### 3.1.1.2.1. Dimensión 2: Sueldo

**Tabla 16.**

*Remuneración del primer trabajo de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017*

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de S/1000	69	59.48
De S/1000 a S/1500	46	39.66
De S/ 1501 a S/ 2000	1	0.86
Total	116	100.00

**Nota:** Encuestas, elaboración propia

**Interpretación.** Del total de bachilleres en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga que fueron encuestados (116), se pudo conocer que, en el primer trabajo que tuvieron, el sueldo del 59.48 % fue menor a S/ 1000, del 39.66% se encontró entre S/ 1000 a S/1500 soles, y del 0.86% se encontró entre S/1501 a S/2000 soles. Entonces se puede decir que, inicialmente, los bachilleres percibían sueldos menores a los S/1000 soles.

**Tabla 17.**

*Remuneración actual de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017*

	Frecuencia	Porcentaje
De S/1000 a S/1500	54	46.55
De S/ 1501 a S/ 2000	33	28.45
De S/ 2001 a S/ 2500	11	9.48
De S/ 2501 a S/ 3000	10	8.62
Más de S/3000	8	6.90
Total	116	100.00

**Nota:** Encuestas, elaboración propia

**Interpretación.** Del total de bachilleres en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga que fueron encuestados (116), se pudo conocer que, en su actual trabajo, el sueldo del 46.55 % se encuentra entre S/ 1000 a S/1500, del 28.45% se encuentra entre S/ 1501 a S/2000 soles, del 9.48 % se encuentra entre S/ 2001 a S/2500 soles, del 8.62 % se encuentra entre S/ 2501 a S/3000 soles y del 6.90% resulta ser superior a los S/3000 soles. Por lo tanto, se puede decir que la mayoría de los bachilleres, en la actualidad, perciben sueldos entre S/1000 a S/ 1500 soles.

**Tabla 18.**

*Presencia de un incremento del sueldo en el empleo actual de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	71	61.21
No	45	38.79
Total	116	100.00

**Nota:** Encuestas, elaboración propia

**Interpretación.** Del total de bachilleres en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga que fueron encuestados (116), el 61.21 % indicó que, en su actual empleo, sí ha presentado un incremento en el sueldo, mientras que el 38.79 % indicó lo contrario.

**Tabla 19.**

*Razones del incremento en el sueldo de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017*

	Frecuencia	Porcentaje
Por el tiempo de servicio	4	3.45
Por las competencias profesionales adquiridas	6	5.17
Por un ascenso (ascenso de categoría)	28	24.14
Por adquirir un mayor grado académico	18	15.52
Por cumplimiento de metas	9	7.76
Por proactividad	6	5.17
Total	71	61.21

**Nota:** Encuestas, elaboración propia

**Interpretación.** De los bachilleres en Contabilidad y Auditoría que fueron encuestados el (71) indicaron haber obtenido un incremento en el sueldo, de los cuales se pudo tener como referencia que, para el 3.45 % la razón de su incremento fue por el tiempo de servicio; para el 5.17 %, las competencias profesionales adquiridas; para el 24.14 %, es por un ascenso; para el 15.52 %, por adquirir un mayor grado académico; para el 7.76 %, por el cumplimiento de metas; y para el 5.17 %, por la proactividad demostrada. Mientras que para el 38.79% (45) bachilleres no tuvieron incremento de sueldos.

### 3.1.1.2.3. Condiciones laborales

**Tabla 20.**

*Jornada laboral actual de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017*

	Frecuencia	Porcentaje
A tiempo completo	116	100.00

**Nota:** Encuestas, elaboración propia

**Interpretación.** Del total de bachilleres en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga que fueron encuestados (116), se pudo conocer que, en la actualidad, el 100 % posee una jornada laboral a tiempo completo.

**Tabla 21.**

*Tipo de contrato actual de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017*

	Frecuencia	Porcentaje
Contrato fijo y determinado	73	62.93
Sin contrato	43	37.07
Total	116	100.00

**Nota:** Encuestas, elaboración propia

**Interpretación.** Del total de bachilleres en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga que fueron encuestados (116), se pudo conocer que, en la actualidad, el 62.93 % presenta un contrato fijo y determinado en la empresa o institución en la cual labora, mientras que el 37.07 % no contaría con un contrato laboral.

**Tabla 22.**

*Tipo de entidad en la que laboran actualmente los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017*

	Frecuencia	Porcentaje
Privado	68	58.62
Público	48	41.38
Total	116	100.00

**Nota:** Encuestas, elaboración propia

**Interpretación.** Del total de bachilleres en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga que fueron encuestados (116), se pudo conocer

que, en la actualidad, el 58.62 % labora en una entidad perteneciente al sector privado, y el 41.38 % labora en una entidad del sector público.

**Tabla 23.**

*Sector al que pertenece la entidad en la que trabajan actualmente los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017*

	Frecuencia	Porcentaje
Agropecuario	4	3.45
Comercial	16	13.79
Servicio (consultoría - estudios contables)	20	17.24
Construcción	19	16.38
Sector financiero	9	7.76
Sector público	48	41.38
Total	116	100.00

**Nota:** Encuestas, elaboración propia

**Interpretación.** Del total de bachilleres en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga que fueron encuestados (116), se pudo conocer que, en la actualidad; el 3.45% labora en una entidad perteneciente al sector agropecuario; el 13.79 %, en el sector comercio; el 17.24 %, en el sector servicios (específicamente en consultoría – estudios contables); el 16.38 %, en el sector construcción; el 7.76 %, en el sector financiero; y el 41.38 %, en el sector público.

**Tabla 24**

*Cargos que ocupan actualmente los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017*

	Frecuencia	Porcentaje
Director	4	3.45
Administrador	59	50.86
Auxiliar o asistente	53	45.69
Total	116	100.00

**Nota:** Encuestas, elaboración propia

**Interpretación.** Del total de bachilleres en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga que fueron encuestados (116), se pudo conocer que, en la actualidad, el 3.45 % ocupa el cargo de director; el 50.86 %, de administrador; y el 45.69 %, de auxiliar o asistente. En ese sentido se puede decir que, los bachilleres de

contabilidad ocupan cargos importantes, como administradores; sin embargo, también existe una gran proporción que ocupan cargos de asistentes o auxiliares.

### 3.1.2. Resultado del análisis documental.

**Tabla 25**

*Índice académico de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017*

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 10	10	8,62
De 10 a 12	48	41,38
De 12.01 a 14	52	44,83
Más de 14.01	6	5,17
Total	116	100,00

**Nota:** Análisis documental, elaboración propia

**Interpretación.** Del total de bachilleres en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga que fueron encuestados (116), se pudo conocer que, del 8.62 % el índice de notas del último semestre fue menor a 10, el índice de notas del 41.38 % se encontró entre 10 a 12, del 44.83 % estuvo entre 12.01 a 14, y del 5.17 % fue mayor a 14.01. Se observó que la mayoría de los bachilleres fueron regular durante su formación académica.

**Tabla 26.**

*Análisis de índice académico de notas de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la UNSCH, periodo 2016-2017*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Nota	116	8,41	14,72	11,8954	1,40535
N válido (por lista)	116				

**Nota:** Análisis documental, elaboración propia

**Interpretación.** Del total de bachilleres en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga que fueron encuestados y analizados (116), se pudo conocer que el índice académico mínimo obtenido fue de 8.41, mientras que el mayor, 14.72. En promedio el índice de notas de los bachilleres fue de 11.89.

## 3.2 Resultados inferenciales

### 3.2.1 Contraste de la hipótesis general

**Ho:** El perfil profesional no se asocia significativamente con la inserción laboral de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, periodo 2016 2017

**Hi:** El perfil profesional se asocia significativamente con la inserción laboral de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, periodo 2016 2017

#### Tabla cruzada

**Tabla 27.**

*Tabla cruzada entre el perfil profesional y la inserción laboral*

		¿Con que tipo de contrato cuentas actualmente?				Total	
		Contrato fijo y determinado		Sin contrato			
		N	%	N	%	N	%
Grado académico alcanzado actualmente:	Bachiller	31	26.72%	43	37.07%	74	63.79%
	Título	37	31.90%	0	0.00%	37	31.90%
	Maestría	5	4.31%	0	0.00%	5	4.31%
Total		73	62.93%	43	37.07%	116	100.00%

**Nota:** Encuesta, elaboración propia

Del total de bachilleres en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga que fueron encuestados (116) se pudo conocer que, en la actualidad, el 63.79% alcanzaron el grado de bachiller, de ellos el 26.72% posee un contrato fijo y determinado, mientras que el 37.07% no posee un contrato. El 31.90% consiguió el título profesional de Contador Público, de ellos el 31.90% posee un contrato fijo y determinado. Y solo el 4.31% alcanzó el grado de magíster, de ellos el total (4.31%) posee un contrato fijo y determinado.

#### Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

#### Criterio de decisión

P valor < 0.05, se rechaza la Ho



P valor > 0.05, no se rechaza la Ho

### Prueba de correlación

**Tabla 28.**

*Prueba de correlación entre el perfil profesional y la inserción laboral*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38,781 <sup>a</sup>	2	0.000
Razón de verosimilitud	52.331	2	0.000
Asociación lineal por lineal	33.985	1	0.000
N de casos válidos	116		

**Nota:** Encuesta, elaboración propia

**Interpretación.** La tabla 28 evidencia la prueba de correlación Chi cuadrado de Pearson respecto al perfil profesional y la inserción laboral de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, debido a que la significación asintótica (bilateral) o p-valor presentó un valor igual a 0.000, menor al nivel de significancia del 5 % (0.05); brindó criterio empírico suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. En ese sentido, es factible indicar que el perfil profesional se asocia significativamente con la inserción laboral de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

#### **3.2.2 Contraste de la hipótesis específica 1**

**Ho:** La formación académica no se asocia de manera significativa con la búsqueda de empleo de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría

**Hi:** La formación académica se asocia de manera significativa con la búsqueda de empleo de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría

**Tabla cruzada****Tabla 29.***Tabla cruzada entre la formación académica y la búsqueda de empleo*

		¿Qué vía has utilizado con mayor frecuencia para buscar empleo?										Total	
		Presentando el currículum vitae a diferentes instituciones		Bolsa de empleo del ministerio de trabajo		Páginas web (Linkedin, Computrabajo, etc.)		Mediante Colegio Profesional de Contadores		Red de contactos			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Grado académico alcanzado actualmente:	Bachiller	33	28.45%	14	12.07%	16	13.79%	0	0.00%	11	9.48%	74	63.79%
	Título	10	8.62%	4	3.45%	6	5.17%	17	14.66%	0	0.00%	37	31.90%
	Maestría	2	1.72%	1	0.86%	1	0.86%	0	0.00%	1	0.86%	5	4.31%
Total		45	38.79%	19	16.38%	23	19.83%	17	14.66%	12	10.34%	116	100.00%

**Nota:** Encuesta, elaboración propia

Del total de bachilleres en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga que fueron encuestados (116) se pudo conocer que, el 63.79% alcanzaron en la actualidad el grado de bachiller, de ellos el 28.45% utiliza como principal vía para la búsqueda de empleo la presentación de currículum vitae a diferentes instituciones; el 12.07% utiliza la bolsa de empleo del Ministerio de Trabajo; el 13.79%, las páginas web (como LinkedIn, Computrabajo, u otros); y el 9.48%, sus redes de contactos. El 31.90% hasta la actualidad alcanzaron el título profesional de Contador Público; de ellos el 8.62% utiliza como principal vía para la búsqueda de empleo la presentación de currículum vitae a diferentes instituciones; el 3.45% utiliza la bolsa de empleo del Ministerio de Trabajo; el 5.17%, las páginas web; y el 14.66%, al Colegio Profesional de Contadores. Y el 4.31% alcanzó el grado de magíster; de ellos el 1.72% utiliza como principal vía para la búsqueda de empleo la presentación de currículum vitae a diferentes instituciones; el 0.86% utiliza la bolsa de empleo del Ministerio de Trabajo; el 0.86%, las páginas web; y el 0.86%, sus redes de contactos.

**Nivel de significancia**

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

**Criterio de decisión**

P valor < 0.05, se rechaza la  $H_0$

P valor > 0.05, no se rechaza la  $H_0$

### **Prueba de correlación**

**Tabla 30**

*Prueba de correlación entre la formación académica y la búsqueda de empleo*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	45,397 <sup>a</sup>	8	0.000
Razón de verosimilitud	51.726	8	0.000
Asociación lineal por lineal	2.862	1	0.091
N de casos válidos	116		

**Nota:** Encuesta, elaboración propia

**Interpretación.** La tabla 30 evidencia la prueba de correlación Chi cuadrado de Pearson respecto a la formación académica y la búsqueda de empleo de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, debido a que la significación asintótica (bilateral) o p-valor presentó un valor igual a 0.000, menor al nivel de significancia del 5 % (0.05); brindó criterio empírico suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. En ese sentido, es factible indicar que la formación académica se asocia de manera significativa con la búsqueda de empleo de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

#### **3.2.3 Contraste de la hipótesis específica 2**

**Ho:** Las competencias profesionales no se asocian de manera significativa con los sueldos de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría.

**Hi:** Las competencias profesionales se asocian de manera significativa con los sueldos de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría.

**Tabla cruzada****Tabla 31.***Tabla cruzada entre las competencias profesionales y los sueldos*

		¿A cuánto asciende tu remuneración actual?										Total	
		De S/1000 a S/1500		De S/ 1501 a S/ 2000		De S/ 2001 a S/ 2500		De S/ 2501 a S/ 3000		Más de S/3000			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
En base a su experiencia, que habilidad (es) consideras que es la más importante para postular a un trabajo:	Una habilidad	7	6.03%	1	0.86%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	8	6.90%
	Dos habilidades	30	25.86%	22	18.97%	8	6.90%	7	6.03%	2	1.72%	69	59.48%
	Tres habilidades	10	8.62%	9	7.76%	3	2.59%	3	2.59%	4	3.45%	29	25.00%
	Cuatro habilidades	7	6.03%	1	0.86%	0	0.00%	0	0.00%	1	0.86%	9	7.76%
	Seis habilidades	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	0.86%	1	0.86%
	Total	54	46.55%	33	28.45%	11	9.48%	10	8.62%	8	6.90%	116	100.00%

**Nota:** Encuesta, elaboración propia

Del total de bachilleres en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga que fueron encuestados (116) se pudo conocer que, el 6.90% considera que solo una habilidad es más importante; de ellos, en la actualidad, el 6.03% posee una remuneración que se encuentra entre S/1000 a S/1500; y el 0.86%, una remuneración entre S/1501 a S/2000. El 59.48% considera que son dos las habilidades más importantes; de ellos, el 25.86% posee una remuneración que se encuentra entre S/1000 a S/1500; el 18.97%, una remuneración entre S/1501 a S/2000; el 6.9%, una remuneración entre S/2001 a S/2500; el 6.03%, una remuneración entre S/2501 a S/3000; y el 1.72%, una remuneración mayor a S/3000. El 25% considera que son tres las habilidades más importantes; de ellos, el 8.62% posee una remuneración que se encuentra entre S/1000 a S/1500; el 7.76%, una remuneración entre S/1501 a S/2000; el 2.59%, una remuneración entre S/2001 a S/2500; el 2.59%, una remuneración entre S/2501 a S/3000; y el 3.45%, una remuneración mayor a S/3000. El 7.76% considera que son cuatro las habilidades más importantes; de ellos, el 6.03% posee una remuneración que se encuentra entre S/1000 a S/1500; el 0.86%, una remuneración entre S/1501 a S/2000; y el 0.86%, una remuneración mayor a S/3000. Y el 0.86% considera que son seis las habilidades más

importantes; de ellos, el mismo porcentaje (0.86%) posee una remuneración mayor a los S/3000 soles.

### ***Nivel de significancia***

$\alpha = 5\% = 0.05$

### ***Criterio de decisión***

P valor < 0.05, se rechaza la Ho

P valor > 0.05, no se rechaza la Ho

### ***Prueba de correlación***

**Tabla 32**

*Prueba de correlación entre las competencias profesionales y los sueldos*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29,428 <sup>a</sup>	16	0.021
Razón de verosimilitud	24.471	16	0.080
Asociación lineal por lineal	4.161	1	0.041
N de casos válidos	116		

**Nota:** Encuesta, elaboración propia

**Interpretación.** La tabla 32 evidencia la prueba de correlación Chi cuadrado de Pearson respecto a las competencias profesionales y los sueldos de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, debido a que la significación asintótica (bilateral) o p-valor presentó un valor igual a 0.021, menor al nivel de significancia del 5 % (0.05); brindó criterio empírico suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. En ese sentido, es factible indicar que las competencias profesionales se asocian de manera significativa con los sueldos de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

### **3.2.4 Contraste de la hipótesis específica 3**

**Ho:** La experiencia laboral no se asocia de manera significativa con la condición laboral de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría.

**Hi:** La experiencia laboral se asocia de manera significativa con la condición laboral de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría.

**Tabla cruzada****Tabla 33.***Tabla cruzada entre experiencia laboral y condición laboral*

		¿En qué tipo de entidad trabajas actualmente?				Total	
		Privado		Público			
		N	%	N	%	N	%
En qué rama de la profesión has acumulado mayor experiencia	Finanzas	9	7.76%	0	0.00%	9	7.76%
	Auditoría	1	0.86%	10	8.62%	11	9.48%
	Contabilidad empresarial	28	24.14%	0	0.00%	28	24.14%
	Contabilidad gubernamental	0	0.00%	36	31.03%	36	31.03%
	Tributación	21	18.10%	0	0.00%	21	18.10%
	Peritaje	1	0.86%	0	0.00%	1	0.86%
	Costos y presupuestos	2	1.72%	0	0.00%	2	1.72%
	Otros	6	5.17%	2	1.72%	8	6.91%
Total		68	58.62%	48	41.38%	116	100.00%

**Nota:** Encuesta, elaboración propia

Del total de bachilleres en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga que fueron encuestados (116) se pudo conocer que, el 7.76% posee mayor experiencia en la rama de las finanzas; de ellos el 7.76% labora en una entidad del sector privado. El 9.48% posee mayor experiencia en la rama de la auditoría, de ellos el 0.86% labora en el sector privado y el 8.62%, en el sector público. El 24.14% posee mayor experiencia en la rama de contabilidad empresarial, de ellos el 24.14% labora en el sector privado. El 31.03% posee mayor experiencia en la rama de contabilidad gubernamental, de ellos el 31.03% labora en el sector público. El 18.10% posee mayor experiencia en la rama de tributación, de ellos el 18.10% labora en el sector privado. El 0.86% posee mayor experiencia en la rama de peritaje, de ellos el 0.86% labora en el sector privado. El 1.72% posee mayor experiencia en la rama de costos y presupuestos, de ellos el 1.72% labora en el sector privado. Y finalmente, el 6.91% indicó que posee mayor experiencia en otras ramas no mencionadas como (la contabilidad agropecuaria, proyectos, etc.), de ellos, el 5.17% labora en una entidad del sector privado y el 1.72%, en el sector público.

**Nivel de significancia**

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

**Criterio de decisión**

P valor < 0.05, se rechaza la Ho

P valor > 0.05, no se rechaza la Ho

### **Prueba de correlación**

**Tabla 34**

*Prueba de correlación entre experiencia laboral y condición laboral*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	106,068 <sup>a</sup>	7	0.000
Razón de verosimilitud	141.645	7	0.000
Asociación lineal por lineal	0.368	1	0.544
N de casos válidos	116		

**Nota:** Encuesta, elaboración propia

**Interpretación.** La tabla 34 evidencia la prueba de correlación Chi cuadrado de Pearson respecto a la experiencia laboral y la condición laboral de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, debido a que la significación asintótica (bilateral) o p-valor presentó un valor igual a 0.000, menor al nivel de significancia del 5 % (0.05); brindó criterio empírico suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. En ese sentido, es factible indicar que la experiencia laboral se asocia de manera significativa con la condición laboral de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

## CAPÍTULO IV

### DISCUSIÓN

Tras la evidencia de los resultados a nivel descriptivo e inferencial, en este capítulo, se realizará el contraste con la revisión de literatura que se desarrolló en capítulos anteriores.

El objetivo general estuvo orientado a determinar la asociación del perfil profesional y la inserción laboral. Respecto al perfil profesional, Moreno & Marcaccio (2014) indicaron que se encuentra referido tanto al producto obtenido por una persona por medio de una experiencia educativa como también a sus características que lo definen; asimismo, Díaz (1999) asevera que se encuentra constituido por un conglomerado de habilidades y conocimientos, así como también, actitudes. Es decir, todo ello, en conjunto, delimita el ejercicio profesional.

Con relación a la inserción laboral, según lo manifestado por García & Gutiérrez (1996), viene a ser el proceso de incorporación a la actividad económica de personas. Cabe indicar que este proceso, por lo general, puede llegar a coincidir para muchos de los miembros de una sociedad actual. De modo similar a lo anterior, Pelayo (2012) indica que la inserción al mercado laboral resulta ser un procedimiento que se efectúa cuando los componentes de la empleabilidad como destrezas, competencias, habilidades, experiencia laboral, formación académica, entre otros, interactúan y permiten el acceso a un puesto de trabajo.

El análisis inferencial permitió afirmar que el perfil profesional se asocia significativamente con la inserción laboral de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; ello debido a que la prueba de correlación Chi cuadrado de Pearson mostró una significación asintótica (bilateral) o p-valor igual a 0.000, menor al nivel de significancia del 5 % (0.05)(VER TABLA 28); brindando así criterio empírico suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. En ese sentido, se podría decir que el perfil profesional que



presentan los individuos tras efectuar periodos de estudio resulta ser de gran importancia y, de algún modo, repercute al momento de insertarse en un puesto de trabajo.

Estos hallazgos concuerdan con lo presentado por López *et al.* (2016), quienes concluyeron en que el perfil profesional tiene una influencia significativa en la posterior contratación de los graduados. Entonces, se podría decir que resulta necesario que los bachilleres busquen mejorar el perfil profesional, ello por medio del desarrollo de sus competencias profesionales, habilidades y destrezas. Como también, Guibert (2015) indica que el desarrollo de competencias profesionales tiene influencia en la mejora del perfil académico. Todo lo antes manifestado guarda coherencia con lo establecido por Becker en su teoría del capital humano, en la cual indicaba que una persona, para elevar su nivel de instrucción o formación, llega a incurrir en gastos de educación, como también a ciertos costos de oportunidad, por ser parte de la población económicamente inactiva y no percibir algún tipo de renta; no obstante, en un futuro, las posibilidades de percibir sueldos más elevados y puestos de trabajo más adecuados se elevan, dado que su formación le puede otorgar ello (Becker, 1964; Cardona *et al.*, 2007).

El primer objetivo específico estuvo orientado a analizar la asociación de la formación académica y a la búsqueda de empleo. Entiéndase por formación académica como el conglomerado de conocimientos que fueron adquiridos con el paso del tiempo, los cuales actuarán como herramientas que le permitirán a un individuo consolidar sus competencias (Universidad del Rosario, 2017); de modo similar, De Lira (2006) indicó que la formación profesional que brinda una universidad se encuentra integrada por un conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que los estudiantes necesariamente deben adquirir y desarrollar en el transcurso de sus estudios en el nivel universitario. Cabe precisar que los conocimientos que integran dicha formación tienen que encontrarse orientados al campo o carrera profesional. Mientras que la búsqueda de empleo viene a ser una acción de suma importancia en la vida de los individuos mayores de edad y sus familias; debido a que, de ello, depende la fuente de los ingresos con la cual puedan hacer frente a sus propias necesidades (Moreno & Marcaccio, 2014).

Por medio de los resultados inferenciales se demostró que la formación académica se asocia de manera significativa con la búsqueda de empleo de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría, ello debido a que la prueba de correlación Chi cuadrado de Pearson mostró una significación asintótica (bilateral) o p-valor igual a 0.000, menor al nivel de significancia del 5 % (0.05) (Ver tabla 30),(tabla 29) (cruce de la pregunta n° 3 y 15); brindando así criterio empírico suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. Entonces, se puede deducir que la formación académica obtenido por los bachilleres es factor clave por tanto conduce a mejores oportunidades de empleo.

Estos hallazgos concuerdan con lo planteado por (García M. , 1998) Por medio de esta teoría, se explica que una persona, a través de la acumulación de cualificaciones en el tiempo (conocimientos), logra ir escalando su trayectoria; lo cual le permitiría adquirir puestos laborales de mejor calidad. En ese sentido, se podría decir que explica la importancia de la educación en la adquisición de mejores ofertas laborales, sueldos, recompensas, etc.

El segundo objetivo específico estuvo orientado a analizar la asociación de las competencias profesionales y los sueldos. Respecto a las competencias profesionales, la OCDE (2005) indica que las competencias vienen a ser mucho más que conocimientos y destrezas; estas involucran ciertas habilidades que permiten hacer frente a las demandas complejas, apoyándose en lo anterior y movilizandolos recursos psicosociales en un contexto en específico. Entonces, se puede decir que las competencias se encuentran asociadas con los conocimientos, habilidades y destrezas; su desarrollo contribuye con la solución de situación de más compleja envergadura. En ese sentido, resulta necesario que las instituciones educativas orienten sus planes de estudio o currículos a desarrollar el perfil de profesional de sus graduados en base a las demandas de la sociedad, afianzando las competencias que le permitirán desempeñarse más óptimamente en el campo que abarque en el futuro (Moreno & Marcaccio, 2014). Respecto a los sueldos (Pacheco, 2019) es la remuneración fija que un trabajador recibe por intercambiar un trabajo específico

durante un lapso o jornada laboral, es decir que, la cantidad de pago y la cantidad de tiempo no varía en la actividad de trabajo asignada. De igual manera (García M. , 1998) menciona que a medida que se acrecienta las competencias profesionales tendrá mejores ofertas laborales y sueldos.

A través de los resultados de carácter inferencial, se pudo conocer que las competencias profesionales se asocian de manera significativa con los sueldos de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; ello debido a que la prueba de correlación Chi cuadrado de Pearson dio evidencia de una significación asintótica (bilateral) o p-valor igual a 0.021, menor al nivel de significancia del 5 % (0.05) (*ver tabla 32*);(*ver tabla 31*)(cruce de las preguntas 5 y 17) brindando así criterio empírico suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. Entonces cabe precisar que, de darse mejoras o incremento de las competencias profesionales de una persona, ello, conducirá a que sus sueldos percibidos se vean incrementado, ello debido a que podrán efectuar mejor sus funciones, asumir más responsabilidades, lograr eficiencia y eficacia, lo cual sea compensando por medio de los sueldos.

De igual modo coincide con lo planteado por Becker en su teoría del capital humano citado por Cardona et al. (2017) donde viene a ser el conglomerado de capacidades productivas que adquiere un individuo con el transcurso del tiempo; ello a través de la acumulación de los conocimientos generales y específicos; no obstante, la formación en la que viene invirtiendo tiempo y dinero le permitirá acceder a mejores empleos y percibir mejores sueldos.

Finalmente, respecto al tercer objetivo específico, estuvo orientado a analizar la asociación de la experiencia laboral y las condiciones laborales; respecto a la experiencia laboral, Westreicher (2020) indicó que viene a ser un conglomerado de conocimientos y aptitudes que fueron adquiridos por un individuo por medio del desarrollo de actos laborales en un puesto de trabajo en específico, o durante un tiempo determinado. Mientras que, en referencia a las condiciones laborales, Chiavenato (2009) indicó que son las

circunstancias físicas o características en las que un trabajador se desenvuelve al ocupar un puesto laboral en una organización. Dentro de estas condiciones, se pueden encontrar los correspondientes al ambiente, jornada laboral, tipo de contrato, etc.

Por medio de los resultados de carácter inferencial, se conoció que la experiencia laboral se asocia de manera significativa con las condiciones laborales de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, ello debido que la prueba de correlación Chi cuadrado de Pearson arrojó una significación asintótica (bilateral) o p-valor igual a 0.000, menor al nivel de significancia del 5 % (0.05) (*ver tabla 34*), (*tabla 35*) (cruce de las preguntas 10 y 22) ; brindando así criterio empírico suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. En ese sentido, es preciso indicar que el aspecto de la experiencia resultaría ser un aspecto importante; de algún modo, influiría en las condiciones laborales que un individuo percibe.

Esto es coherente con lo planteado por (López A. , 2017), considera que: “el área de experiencia laboral es relevante, porque permite al profesional percibir la realidad en la que va a desempeñar sus funciones al insertarse en el mundo laboral” y Cardona et al.(2007) indica que, cuando se hace referencia al capital, no solo se entiende la educación, sino también involucra otros pilares, como la experiencia y el entrenamiento brindado por la aplicación en el campo laboral.

## CONCLUSIONES

Tras el desarrollo y análisis de los resultados, se pudo arribar a las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que el perfil profesional se asocia con la inserción laboral de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; ello debido a que la experiencia, competencia y formación académica de una persona son condicionantes para poder insertarse a un puesto de trabajo adecuado.
2. Se precisó que la formación académica se asocia con la búsqueda de empleo de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría; ello debido a que la formación académica obtenida por los bachilleres resulta un factor clave para la consecución de un empleo.
3. Se especificó que las competencias profesionales se asocian con los sueldos de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Entonces cabe precisar que, de darse mejoras o incremento de las competencias profesionales de una persona, ello, conducirá a que sus sueldos percibidos también se vean incrementado, ello debido a que podrán efectuar mejor sus funciones, asumir más responsabilidades, lograr eficiencia y eficacia, lo cual sea compensando por medio de los sueldos.
4. Finalmente, se determinó que la experiencia laboral se asocia con las condiciones laborales de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. En ese sentido, es preciso indicar que el aspecto de la experiencia resulta ser un aspecto importante; pues de algún modo tendría influencia en las condiciones laborales que un individuo percibe.

## RECOMENDACIONES

Fruto del estudio, a la Escuela Profesional de Contabilidad y Auditoría y Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables, recomendamos lo siguiente:

1. La formación académica se debe reforzar con prácticas continuas, vía alianzas o convenios interinstitucionales
2. La experiencia, competencia y formación académica son fundamentales, por lo que el bachiller debe enfocarse en lograr desarrollar cada una de estas dentro y fuera de la universidad.
3. Propiciar trabajos en equipo con liderazgo.
4. Aprovechar al máximo la formación académica que nos brinda los docentes, ya que nos ayudara al momento de conseguir un empleo.
5. Fomentar a los bachilleres que deben de seguir complementando sus conocimientos con estudios de maestría, diplomados, cursos entre otros.
6. Fomentar la enseñanza teórica paralelo a las prácticas voluntarias y obligatorias, para acumular experiencia laboral de los bachilleres.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Arnaz, J. (1981). *Guía para la elaboración de un Perfil del Egresado*. Revista de Educación Superior. México: Trillas.
- Banco Mundial. (2013). *Empleo: Informe sobre el desarrollo Mundial*. Washington D.C.
- Becerra, M., & La Serna, K. (2010). *Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad*. Lima: Universidad del Pacífico.  
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/1510/Las%20competencias%20que%20demanda%20el%20mercado%20laboral%20de%20los%20profesionales%20del%20campo%20economico-empresarial%20en%20la%20actualidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Benítez, S., & Mena, J. (2016). Evolución histórica de la formación y desarrollo de habilidades profesionales en la especialidad Mecánica Industrial, en Pinar del Río. *Mendive. Revista de Educación*, 14(4).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-76962016000400002&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962016000400002&lng=es&nrm=iso)
- Caballero, F. (31 de diciembre de 2015). *Salario o sueldo*. Economipedia:  
<https://economipedia.com/definiciones/salario-o-sueldo.html>
- Carbajulca, M. (2019). *Perfil de competencias y empleabilidad del egresado en turismo de la Universidad nacional de Santiago de Antúnez de Mayolo, periodo, periodo 2014-2018*. Tesis doctoral, Universidad San Martín de Porres, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/5812>

- Cardona, M., Montes, I., Vásquez, J., Villegas, M., & Brito, T. (2007). *El capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Medellín: Semillero de Investigación en Economía de EAFIT-SIEDE.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Castellanos, A. (2006). Integración Tecnológica Curricular. Reflexiones sobre un cambio de imperiosa necesidad. Webmaster de Nueva Alejandría.
- Chacaltana, J. (2004). *La inserción laboral de Jóvenes en Perú*. Lima: CEPAL.  
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/D37C40E73BA08B4A05257DB8005681BE/%24FILE/200709270009\\_4\\_2\\_0.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/D37C40E73BA08B4A05257DB8005681BE/%24FILE/200709270009_4_2_0.pdf)
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (Segunda ed.). México: McGraw-Hill.
- Córdova, F. (2017). formación profesional e inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de contabilidad y finanzas de la universidad nacional amazónica de madre de dios, 2014-2015. *Balance's*, 5(6), 3-9.  
<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/1111/95>
- De Lira, J. (2006). *Ciencia y Humanismo en la Formación Profesional Universitaria*. México: I Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología e Innovación CTS + I. [https://nanopdf.com/download/ciencia-y-humanismo-en-la-formacion-profesional-universitaria\\_pdf](https://nanopdf.com/download/ciencia-y-humanismo-en-la-formacion-profesional-universitaria_pdf)
- Deliza, M. Q. (14 de junio de 2012).  
<https://www.youtube.com/watch?v=3f0p7Q14jK8>.  
<https://www.youtube.com/watch?v=3f0p7Q14jK8>:  
<https://www.youtube.com/watch?v=3f0p7Q14jK8>



- Diario Gestión. (20 de agosto de 2017). *Tres desafíos laborales que afrontan los jóvenes en su proceso de inserción laboral*. Diario Gestión: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/tres-desafios-laborales-afrontan-jovenes-proceso-insercion-laboral-141979-noticia/>
- Díaz, F. (1999). Elaboración del Perfil Profesional. *Metodología de Diseño Curricular para Educación Superior*, 85-104. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23828w/elaboracion\\_del\\_perfil\\_profesional.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23828w/elaboracion_del_perfil_profesional.pdf)
- Didier, N. (2014). Capital humano nominal, empleabilidad y credencialismo. *Revista Iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología*, 7(2), 19-27.
- Dirección General de Cultura y Educación. (2010). *Manual para el formador de instructores*. Buenos Aires: Dirección de Formación Profesional. <https://docplayer.es/9536054-Modulo-i-manual-para-el-formador-de-instructores-modulo-i-pagina-1.html>
- García, J., & Gutiérrez, R. (1996). Inserción Laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas. *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*(75), 269-294. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=761449>
- García, M. (1998). *Recursos formativos e inserción laboral de los Jóvenes*. Madrid: CIS.
- Gestión.org. (2016). *Inserción laboral: la mejor manera de acceder al trabajo para los que más lo necesitan*. Gestión.org: <https://www.gestion.org/insercion-laboral/>
- González, M., Hernández, A., & Hernández, H. (2004). Curriculum y formación profesional. *Revista Pedagogía Universitaria*, 9(2).

- Guibert, G. (2015). *Las competencias profesionales y el perfil académico de los estudiantes de la facultad de ciencias contables, económicas y financieras de la universidad de san Martín de Porres, año 2014*. Tesis de doctorado, Universidad San Martín de Porres, Lima. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/1255>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc-Graw Hill.
- Horrutiner, P. (2006). *El modelo de la Formación*. La Habana, Cuba: Félix Valera.
- López, A. (2017). Relación del perfil profesional con la contratación de profesionales en Administración de Empresas Hoteleras de la Universidad Internacional del Ecuador - Extensión Guayaquil en el año 2015. *INNOVA*, 2(1), 113-130. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6183827.pdf>
- López, A., Larco, E., & Ortiz, C. (2016). Relación del perfil profesional con la contratación de profesionales en Administración de Empresas Hoteleras de la Universidad Internacional del Ecuador – extensión Guayaquil en el año 2015. *INNOVA Research Journal*, 2(1), 113-130. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/155/251>
- Martínez, E., Rosales, R., & Carrillo, M. (2016). La definición de perfiles profesionales universitarios: el caso del licenciado en educación inicial. *Revista San Gregorio*(14), 75-85. <http://201.159.222.49/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/291/6-EDGAR>
- Moreno, J. E., & Marcaccio, A. (2014). Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. *Ciencias Psicológicas*, 8(2).

[http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-42212014000200003](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212014000200003)

Nebreda, M. (28 de marzo de 2019). *Historia de la Formación Profesional: pasado, presente y futuro*. Campus Training:

<https://www.campustraining.es/noticias/historia-formacion-profesional-fp/>

OCDE. (2005). *La definición y selección de competencias clave*. Paris: OCDE.

Olaz, F. (2001). *La teoría social cognitiva de la autoeficacia. Contribuciones a la explicación del comportamiento vocacional*. tesis de pregrado, Universidad Nacional de Argentina, Argentina.

<https://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/olaz.pdf>

Ortiz, I. (2016). *Perfil profesional del Contador Auditor en sector portuario y aeroportuario de la provincia de Esmeraldas, periodo 2016*. Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Esmeralda.

<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/695/1/ORTIZ%20CEDENO%20INES%20JOHANNA.pdf>

Pacheco, J. (2019). *¿Cuáles son las diferencias que existe entre sueldo y salario? Web y empresas*.

Pelayo, M. (2012). *Capital social y competencias profesionales: factores condicionantes para la inserción laboral de los estudiantes de posgrado del área económico administrativas*. Tesis de posgrado, Universidad Autónoma de Nayarit, Nayarit, México.

<http://dspace.uan.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1209/2012%20capital%20social%20y%20competencia%20profesionales%20factores%20condicionantes%20para%20la%20insercion%20laboral%20de%20los%20estudiantes%20de%20posgrado%20del%20area%20economico%20adm>

- Poquis, E., Cadenillas, V., Palacios, J., Núñez, F., Buendía, G., & Chumacero, J. (2020). Análisis del perfil profesional en la empleabilidad de estudiantes de Enfermería de un Instituto Superior Tecnológico Público. *Propósitos y representaciones*, 8(3), 1-10.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.785>
- Riascos, J. (2007). Análisis introductorio al mercado dual de trabajo. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, VIII(2), 67-78.
- Rodríguez, B. (2015). *Influencia de las practicas pre profesionales en el perfil del egresado de contabilidad de la Universidad Nacional de Piura*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura, Piura.  
<http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/590/CON-ROD-HER-15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romero, V., Pérez, E., Vidal, S., & Juez, M. (2004). *Inserción ocupacional*. Barcelona: Altamar.
- Rosas, D. (2015). *Hacia una mejor inserción laboral en América Latina y el Caribe: el rol que pueden cumplir los servicios públicos de empleo*. BID.  
[https://www.oas.org/en/sedi/dhdee/labor\\_and\\_employment/pages/documentos/iacml/18IACML/WG\\_2015/GT1\\_BID\\_ESP.pdf](https://www.oas.org/en/sedi/dhdee/labor_and_employment/pages/documentos/iacml/18IACML/WG_2015/GT1_BID_ESP.pdf)
- Sánchez, B., Gómez, I., Sabán, C., & Sáenz-Rico, B. (2017). Sostenibilización del perfil profesional del educador social. Necesidades y demandas compartidas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 73, 109-130.  
<https://rieoei.org/historico/documentos/rie73a05.pdf>
- Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional del Ecuador. (2011). *Manual de levantamiento de perfiles profesionales*. Quito: Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional del Ecuador.

Tokman, V. (2006). *Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social.*

Santiago de Chile: CEPAL.

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5143/S0600222\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5143/S0600222_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Universidad del Rosario. (13 de julio de 2017). *La importancia de la formación*

*académica en la vida laboral.* Universidad del Rosario:

<https://www.urosario.edu.co/Home/Principal/noticias/La-importancia-de-la-formacion-academica-en-la-vid/>

Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. (2004). *Currículo de estudios*

*2004 revisado.* Plan de estudios, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables, Ayacucho.

<http://www.unsch.edu.pe/licenciamiento/MV1.-Curr%C3%ADculo-P14-Contabilidad-y-Auditoria.pdf>

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica:*

*Cuantitativa, cualitativa y mixta* (2da ed.). Lima: Editorial San Marcos.

Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y

desafíos. *Revista de la CEPAL*, 92, 61-82.

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11192/092061082\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11192/092061082_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Westreicher, G. (19 de junio de 2020). *Experiencia laboral.* Economipedia:

<https://economipedia.com/definiciones/experiencia-laboral.html>

**ANEXO**

### Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título:** Perfil profesional e inserción laboral de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, periodo 2016-2017

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES		METODOLOGÍA
¿De qué manera el perfil profesional se asocia con la inserción laboral de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, periodo 2016 - 2017?	Determinar de qué manera el perfil profesional se asocia con la inserción laboral de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, periodo 2016 – 2017	El perfil profesional se asocia significativamente con la inserción laboral de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, periodo 2016 2017	<b>VARIABLE 1</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>Tipo de investigación</b> Aplicado  <b>Nivel de investigación</b> Descriptivo-correlacional.  <b>Población y Muestra</b> <b>Población</b> 165 bachilleres  <b>Muestra</b> 116 bachilleres  <b>Diseño de la investigación.</b> No experimental-Transversal  <b>Técnicas e instrumentos.</b> <b>Técnicas</b> Encuesta Análisis documental  <b>Instrumentos</b> Cuestionario Guía de análisis documental
			Perfil Profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación académica</li> <li>• Competencias profesionales</li> <li>• Experiencia laboral</li> </ul>	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	VARIABLE 2	INDICADOR	
¿De qué manera la formación académica se asocia con la búsqueda de empleo de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría?	Analizar de qué manera la formación académica se asocia con la búsqueda de empleo de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría	La formación académica se asocia significativamente con la búsqueda de empleo de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría	Inserción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Búsqueda de empleo</li> <li>• Sueldo</li> <li>• Condiciones laborales</li> </ul>	
¿De qué manera las competencias profesionales se asocian con los sueldos de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría?	Analizar de qué manera las competencias profesionales se asocian con los sueldos de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría	Las competencias profesionales se asocian de manera significativa con los sueldos de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría			
¿De qué manera la experiencia laboral se asocia con las condiciones laborales de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría?	Analizar de qué manera la experiencia laboral se asocia con las condiciones laborales de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría	La experiencia laboral se asocia de manera significativa con la condición laboral de los bachilleres de Contabilidad y Auditoría			

### Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
<b>Perfil profesional</b>	El perfil profesional se encuentra referido tanto al producto obtenido por una persona por medio de una experiencia educativa, como también, a sus características que lo definen (Moreno & Marcaccio, 2014).	La variable perfil profesional se definirá operacionalmente por medio de la formación académica, las competencias profesionales y la experiencia laboral; la misma que será medida por medio de la encuesta y el análisis documental	Formación académica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Años de estudio</li> <li>• Plan de estudio</li> <li>• Grado académico</li> </ul>
			Competencias profesionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidades</li> <li>• Habilidades</li> </ul>
			Experiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de experiencia laboral</li> <li>• Número de empleo</li> <li>• Área de trabajo</li> </ul>
<b>Inserción laboral</b>	La inserción al mercado laboral resulta ser un procedimiento que se efectúa cuando los componentes de la empleabilidad, tales como las destrezas, competencias, habilidades, experiencia laboral, formación académica, entre otros; interactúan y permiten el acceso a un puesto de trabajo. (Pelayo, 2012).	La variable inserción laboral se define operacionalmente por medio de la búsqueda de empleo, los sueldos y las condiciones laborales; la misma que será medida por medio de la encuesta.	Búsqueda de empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de búsqueda y consecución de empleo.</li> <li>• Portales de empleo (plataformas)</li> </ul>
			Sueldo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sueldo del primer trabajo</li> <li>• Sueldo actual</li> <li>• Incremento de sueldo</li> </ul>
			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada laboral actual</li> <li>• Tipo de contrato</li> <li>• Tipo de entidad</li> <li>• Sector de la actividad laboral</li> <li>• Puesto de trabajo</li> </ul>



### Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

Variable	Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems
<b>Perfil profesional</b>	Formación académica	Años de estudio	1	¿Cuántos años tardaste en realizar tus estudios de pregrado?
		Plan de estudio	2	¿Los cursos considerados en el plan de estudio te han sido útiles para el ejercicio en el trabajo?
		Grado académico	3	Grado académico alcanzado actualmente:
	Competencias profesionales		4	¿Qué formación has recibido después de obtener el grado académico de bachiller?
		Capacidades	5	En base a su experiencia, con que capacidades (conocimiento + procedimental) debe contar el profesional en contabilidad para lograr un puesto de trabajo.
		Habilidades	6	En base a su experiencia, que habilidad (es) consideras que es la más importante para postular a un trabajo:
	Experiencia laboral	Tiempo de experiencia laboral	7	¿mientras cursabas la carrera tuviste trabajo relacionado a la contabilidad?
			8	¿Después de haber obtenido el grado de bachiller cuánto tiempo de experiencia laboral has acumulado? En meses:
		Número de empleo	9	Número de empleos que tienes hasta la actualidad después de haber obtenido el grado de bachiller:
			10	¿Si has tenido más de un empleo, por qué se produjeron los cambios?
		Área de trabajo	11	En qué rama de la profesión has acumulado mayor experiencia:
<b>Inserción laboral</b>	Búsqueda de empleo		12	¿La experiencia con la que contabas antes de obtener el grado de bachiller, te ayudó a obtener tu primer empleo?
		Tiempo de búsqueda y consecución de empleo.	13	¿Cuánto tiempo te tomó conseguir tu primero empleo desde que obtuviste el grado de bachiller? En meses .....
			14	¿Cuánto tiempo te tomó en conseguir tu actual empleo? En meses:.....
		Portales de empleo (plataformas)	15	¿Qué vía has utilizado con mayor frecuencia para buscar empleo?
	Sueldo	Sueldo Inicial del primer trabajo	16	¿A cuánto ascendió la remuneración de tu primer trabajo?.....
		Sueldo actual	17	¿A cuánto asciende tu remuneración actual?.....
		Incremento de sueldo	18	¿Has presentado un incremento de sueldo en tu actual empleo?
			19	En caso de haber presentado un incremento de sueldo. Indique la razón
	Condiciones laborales	Jornada laboral actual	20	Su jornada laboral actual es:
		Tipo de contrato	21	¿Con que Tipo de contrato cuentas actualmente?
Tipo de entidad		22	¿En qué tipo de entidad trabajas actualmente?	
Sector de la actividad laboral		23	¿A qué sector pertenece la entidad en la que trabajas?	
Puesto de trabajo		24	¿A qué cargo pertenece tu puesto de trabajo?	

## Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO

Buen día, Sr. Srta, Sra el presente cuestionario, tiene como finalidad conocer el perfil profesional de los bachilleres en contabilidad de la UNSCH los que obtuvieron el grado los años 2016 - 2017, para lo cual le pedimos que responda con sinceridad las siguientes preguntas, teniendo en cuenta que se está evaluando su situación actual después de haber obtenido el grado de bachiller en la universidad. El cuestionario es confidencial y con propósito únicamente académicos.

#### **Instrucciones**

Se le invita a marcar con un aspa (X) la opción que más se adecue a su respuesta.

#### **Formación académica**

1. ¿Cuántos años tardaste en realizar tus estudios de pregrado?

.....

#### **Plan de estudio**

2. ¿Los cursos considerados en el plan de estudio te han sido útiles para el ejercicio en el trabajo?

	Poco útil	útil	Muy útil
Administración de Personal			
Auditoría Financiera			
Auditoría Tributaria			
Auditoría Gubernamental			
Auditoría de Gestión			
Contabilidad Financiera			
Gestión Empresarial			
Gestión Financiera			
Contabilidad de Costos			
Contabilidad de Sociedades			
Contabilidad de Gestión			
Contabilidad Bancaria			
Contabilidad Superior			
Contabilidad Agropecuaria			
Contabilidad Gerencial			
Contabilidad Gubernamental			
Contabilidad Ambiental			
Estados Financieros			
Proyectos de Inversión			
Peritaje Contable Judicial			
Organización y Administración Empresarial			
Estadística			
Deontología			
Tributación			
Mercadotecnia			
Gestión Presupuestaria Pública			

**3. Grado académico alcanzado actualmente:**

- a) Bachiller
- b) Título
- c) Maestría
- d) Doctorado

**4. ¿Qué formación has recibido después de obtener el grado académico de bachiller?**

- a) Ofimática
- b) Idioma
- c) Diplomado
- d) Talleres y seminarios
- e) Ninguno

**Competencias profesionales****5. En base a su experiencia, con que capacidades (conocimiento + procedimental) debe contar el profesional en contabilidad para lograr un puesto de trabajo.**

Comunicación  
 Interpretación  
 Toma de decisiones  
 Planificación  
 Organización  
 Ejecución  
 Resolución de problemas  
 Negociación

**6. En base a su experiencia, que habilidad (es) consideras que es la más importante para postular a un trabajo:**

Autoaprendizaje  
 Liderazgo  
 Compromiso  
 Responsabilidad  
 Trabajo en equipo  
 Honestidad  
 Creatividad

**Experiencia laboral (desde que obtuviste tu grado de bachiller)****7. ¿Mientras cursabas la carrera tuviste trabajo relacionado a la contabilidad?**

- a) esporádicamente
- b) de forma habitual
- c) solo me dedique a estudiar

**8. ¿Después de haber obtenido el grado de bachiller cuánto tiempo de experiencia laboral has acumulado? En meses: .....****9. Número de empleos que tienes hasta la actualidad después de haber obtenido el grado de bachiller: .....****10. En qué rama de la profesión has acumulado mayor experiencia:**

- a) Finanzas
- b) Auditoría
- c) Contabilidad empresarial
- d) Contabilidad gubernamental
- e) Tributación
- f) Peritaje
- g) Costos y presupuestos
- h) Otro especifique.....

**11. ¿Si has tenido más de un empleo, por qué se produjeron los cambios?**

- a) Finalización de contrato
- b) La empresa decidió prescindir mis servicios
- c) Decidí cambiar a otro trabajo mejor
- d) Decidí abandonar voluntariamente

### Búsqueda de empleo

12. ¿La experiencia con la que contabas antes de obtener el grado de bachiller, te ayudó a obtener tu primer empleo?
- a) Si                      b) No
13. ¿Cuánto tiempo te tomó conseguir tu primero empleo desde que obtuviste el grado de bachiller? En meses .....
14. ¿Cuánto tiempo te tomó en conseguir tu actual empleo? En meses:.....
15. ¿Qué vía has utilizado con mayor frecuencia para buscar empleo?
- a) Presentando el curriculum vitae a diferentes instituciones.
  - b) Bolsa de empleo del ministerio de trabajo
  - c) Páginas web (Linkedin, Computrabajo, etc.)
  - d) Mediante Colegio profesional de contadores
  - e) Red de contactos.

### Sueldo

16. ¿A cuánto ascendió la remuneración de tu primer trabajo?.....
17. ¿A cuánto asciende tu remuneración actual?.....
18. ¿Has presentado un incremento de sueldo en tu actual empleo?
- a) Si
- b) No
19. En caso de haber presentado un incremento de sueldo. Indique la razón:
- a) Por el tiempo de servicio
  - b) Por las competencias profesionales adquiridas
  - c) Por un Ascenso (ascenso de categoría).
  - d) Por adquirir un mayor grado académico
  - e) Por cumplimiento de metas
  - f) Por proactividad

### Condiciones laborales

20. Su jornada laboral actual es:
- a) A tiempo completo
  - b) A tiempo parcial
21. ¿Con que Tipo de contrato cuentas actualmente?
- a) Contrato a plazo indeterminado
  - b) Contrato fijo y determinado
  - c) Contrato a tiempo parcial
  - d) Sin contrato
22. ¿En qué tipo de entidad trabajas actualmente?
- a) Privado
  - b) Público
  - c) Independiente
  - d) Mixta
  - e) ONG
23. ¿A qué sector pertenece la entidad en la que trabajas?
- a) Agropecuario
  - b) comercial
  - c) Servicio (Consultoría-estudios contables)
  - d) Construcción
  - e) Financiero

f) Sector público

**24. ¿A qué cargo pertenece tu puesto de trabajo?**

a) Director

b) Administrador

c) Auxiliar o Asistente

d) Otros



## Anexo 5: Validación de los instrumentos

## Validación del primer experto

## Validación del Experto

## I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: **HUARANCO ROJAS EDWIN**
- 1.2 Institución donde labora: **IESPP N 54**
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **CUESTIONARIO - INTERCIÓN LABORAL**
- 1.4 Autor del instrumento: **CRISTÓBAL LAPA EY MIRIAM - CHAVEZ DIAZ LEYSI D.**
- 1.5 Título de la investigación: **PERFIL PROFESIONAL E INTERCIÓN LABORAL DE LOS BACHILLERES DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA**

## II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																	✓				
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductos observables.																✓					
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																	✓				
ORGANIZACION	Existe un constructo lógico en los ítems.																	✓				
SUFICIENCIA	Valen las dimensiones en cantidad y claridad.																	✓				
INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos tratados.																	✓				
CONSISTENCIA	Útiles suficientes es referentes bibliográficos.																	✓				
COHERENCIA	Entre hipótesis, dimensiones e indicadores.																	✓				
METODOLOGIA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																	✓				
PERTINENCIA	Es activo y funcional para la ciencia.																	✓				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **EL INSTRUMENTO ASEGURA SU VALIDEZ**

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **78% (BUENA)**

LUGAR Y FECHA: **AYACUCHO VA AGOSTO 2021**

FIRMA: 

D<sup>o</sup>. Edwin Huaranco Rojas  
Céd. PROFEDU: 66093  
Reg. UNE: 3844

DNI: **28277903** TEL: **966005650**

## Validación del Experto

## I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: HUARANCA ROJAS EDWIN  
 1.2 Institución donde labora: IESPP NSL  
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO - PEREIL PROFESIONAL  
 1.4 Autor del instrumento: CRISOSTOMO LOPEZ EDY MIRIAM-CHAVEZ DIAZ, LEYDIA  
 1.5 Título de la investigación: PEREIL PROFESIONAL E INTERVENCIÓN LABORAL DE LOS BACHILLERES DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CARLOS DE HUANCABAMBILLA

## II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA								
		9	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																		✓							
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		✓							
ACTUALIDAD	Adecuado al estado de la investigación.																		✓							
ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																		✓							
SUFICIENCIA	Valen las direcciones en cantidad y claridad.																		✓							
INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																		✓							
CONSISTENCIA	Utiliza suficiente referencias bibliográficas.																		✓							
COHERENCIA	Existe homogeneidad en dimensiones e indicaciones.																		✓							
METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																		✓							
PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la ciencia.																		✓							

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: LOS ÍTEMOS RESPONDEN A LOS INDICADORES YVI. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80% (BUENA)LUGAR Y FECHA: AYACUCHO 01 de AGOSTO 2021

FIRMA:   
 Dr. Edwin Huaranca Rojas  
 Csd. PCNEDEU: 66003  
 Reg. UNE: 3844

DNI. 28237903 ... TEL. 966005650



**Validación del segundo experto**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO N° 1, QUE MIDE: PERFIL PROFESIONAL**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA  
 Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables  
 Escuela Profesional de Economía  
 Econ. Efraín Castillo Quintero  
 DOCENTE UNIVERSITARIO

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Formación Académica</b>							
1	¿Cuántos años tardaste en realizar tus estudios de pregrado?	X		X		X		
2	¿Los cursos considerados en el plan de estudio te han sido útiles para el ejercicio en el trabajo?	X		X		X		
3	Grado académico alcanzado actualmente:	X		X		X		
4	¿Qué formación has recibido después de obtener el grado académico de bachiller?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Competencias profesionales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	En base a su experiencia, con que capacidades (conocimiento + procedimental) debe contar el profesional en contabilidad para lograr un puesto de trabajo.	X		X		X		
6	En base a su experiencia, que habilidad (es) consideras que es la más importante para postular a un trabajo:	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Experiencia laboral (desde que obtuviste tu grado de bachiller)</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Mientras cursabas la carrera tuviste trabajo relacionado a la contabilidad?	X		X		X		
8	¿Después de haber obtenido el grado de bachiller cuánto tiempo de experiencia laboral has acumulado? En meses:	X		X		X		
9	Número de empleos que tienes hasta la actualidad después de haber obtenido el grado de bachiller:	X		X		X		
10	En qué rama de la profesión has acumulado mayor experiencia	X		X		X		
11	¿Si has tenido más de un empleo, por qué se produjeron los cambios?	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO N° 2, QUE MIDE: INSERCIÓN LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN I: Búsqueda de empleo</b>							
12	¿La experiencia con la que contabas antes de obtener el grado de bachiller, te ayudó a obtener tu primer empleo?	X		X		X		
13	¿Cuánto tiempo te tomó conseguir tu primero empleo desde que obtuviste el grado de bachiller? En meses	X		X		X		
14	¿Cuánto tiempo te tomó en conseguir tu actual empleo? En meses:	X		X		X		
15	¿Qué vía has utilizado con mayor frecuencia para buscar empleo?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN II: Sueldo</b>							
16	¿A cuánto ascendió la remuneración de tu primer trabajo?	X		X		X		
17	¿A cuánto asciende tu remuneración actual?	X		X		X		
18	¿Has presentado un incremento de sueldo en tu actual empleo?	X		X		X		
19	En caso de haber presentado un incremento de sueldo. Indique la razón:	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN III: Condiciones laborales</b>							
20	Su jornada laboral actual es:	X		X		X		
21	¿Con que Tipo de contrato cuentas actualmente?	X		X		X		
22	¿En qué tipo de entidad trabajas actualmente?	X		X		X		
23	¿A qué sector pertenece la entidad en la que trabajas?	X		X		X		
24	¿A qué cargo pertenece tu puesto de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

 Apellidos y nombres del juez validador. Dx/ Mg: EFRAÍN CASTILLO QUINTERO      DNI: 41784267

 Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública.

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Ayacucho, 27 de julio del 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA  
Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables  
Escuela Profesional de Economía  
  
-----  
**Econ. Efraín Castilla Quintero**  
DOCENTE UNIVERSITARIO

-----  
Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Base de datos

AÑO	E	p1	P2																								p3	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24																			
2016	E1	11	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	1	3	2	1	2	3	2	1	2	41	3	4	3	1	0	2	1	850	1000	2		1	4	2	6	3		
2016	E2	6	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	32	2	4	1	2	10	5	4	800	1500	1	4	1	2	2	6	2		
2016	E3	7	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	36	3	4	1	1	5	3	2	750	2200	1	3	1	2	2	6	2	
2016	E4	8	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	3	1	1	38	3	7	1	1	6	4	2	900	1800	1	1	1	2	1	2	2	
2016	E5	9	2	2	3	2	1	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	45	3	3	1	1	0	2	1	850	1500	2		1	4	1	2	2	
2016	E6	6	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	3	3	1	2	2	1	1	30	2	3	1	1	4	6	2	950	2800	1	6	1	2	1	4	2		
2016	E7	7	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	24	3	4	1	1	2	3	3	1000	1800	1	4	1	2	2	6	2		
2016	E8	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	3	28	2	4	1	2	8	4	1	1200	1500	2		1	4	2	6	3		
2016	E9	6	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	3	34	2	3	1	2	6	5	4	800	1400	1	3	1	2	1	2	1		
2016	E10	7	1	2	2	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	3	2	1	30	2	3	1	1	3	2	2	900	1500	1	4	1	2	1	4	2	
2016	E11	6	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	1	3	3	2	1	3	2	2	27	3	3	1	2	7	3	4	800	2000	1	3	1	2	1	4	1		
2016	E12	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	2	1	3	2	32	2	4	3	2	6	3	3	850	1300	2		1	4	2	6	3	
2016	E13	6	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	28	2	3	1	2	8	5	1	850	1800	1	3	1	2	1	4	3	
2016	E14	6	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	3	3	2	1	3	3	2	3	2	1	3	34	2	8	2	2	8	2	1	900	1500	2		1	4	1	1	3		
2016	E15	5	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	35	2	2	1	2	4	2	2	950	3500	1	4	1	2	2	6	2	
2016	E16	5	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	1	1200	2800	1	4	1	2	2	6	2	
2016	E17	5	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	26	2	1	1	2	10	6	3	1100	1700	1	5	1	2	1	5	2	
2016	E18	5	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	1	3	3	1	2	2	2	3	3	36	2	2	1	2	9	2	3	1200	1500	2		1	4	2	6	3	
2016	E19	5	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	3	3	38	3	2	4	2	6	3	1	900	1500	2		1	4	2	6	3	
2016	E20	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	34	2	4	1	2	3	1	4	850	4300	1	4	1	2	2	6	2	

20 16	E21	5	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	1	3	3	2	3	4	3	2	9	6	2	85 0	13 00	1	3	1	4	2	6	3				
20 16	E22	9	2	2	2	1	1	3	2	2	3	3	2	1	3	1	1	1	2	3	1	2	1	3	1	3	1	1	3	1	2	3	7	3	3	1	1	6	2	3	15 00	17 00	1	5	1	2	1	4	3				
20 16	E23	8	2	1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	1	3	4	3	4	4	2	2	3	1	15 00	15 00	2		1	4	2	6	3				
20 16	E24	6	1	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	1	2	1	3	3	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	3	9	2	4	1	2	3	0	5	85 0	12 00	2		1	4	2	6	3					
20 16	E25	7	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	1	3	1	1	2	3	2	3	2	2	3	1	3	9	2	4	3	2	7	1	2	85 0	10 00	2		1	4	2	6	3					
20 16	E26	9	2	2	3	1	3	3	2	1	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	3	1	2	2	1	6	3	3	1	1	0	2	1	85 0	15 00	1	1	1	2	1	2	2					
20 16	E27	9	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	2	1	1	2	3	5	4	1	2	3	1	12 00	15 00	2		1	4	1	3	3					
20 16	E28	9	2	2	1	1	1	2	3	2	3	3	3	1	2	2	3	2	1	3	3	1	3	2	2	2	1	2	2	1	3	0	3	3	1	2	0	1	3	11 00	12 00	2		1	4	1	4	3					
20 16	E29	6	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	1	3	2	3	1	2	9	3	1	75 0	13 00	2		1	4	1	4	3					
20 16	E30	8	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	3	5	3	4	1	2	1	6	4	85 0	15 00	1	4	1	2	2	6	2
20 16	E31	6	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	2	1	3	2	1	3	1	1	3	2	1	3	2	3	1	2	1	3	2	5	1	4	85 0	18 00	1	5	1	2	1	5	1					
20 16	E32	8	1	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	3	3	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	2	1	1	3	6	3	4	1	1	3	2	1	10 00	13 00	2		1	4	2	6	3				
20 16	E33	8	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	1	1	3	2	3	15 00	12 00	2		1	4	1	5	3				
20 16	E34	8	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	3	1	1	2	1	1	3	0	3	5	1	1	1	2	2	13 00	15 00	2		1	4	1	3	3				
20 16	E35	7	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	1	2	1	1	3	1	1	3	3	3	9	2	5	4	2	3	1	1	80 0	18 00	1	2	1	2	1	3	2					
20 16	E36	6	1	2	3	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	2	4	1	5		1	8	8	3	11 00	17 00	1	5	1	2	1	3	3				
20 16	E37	7	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	3	2	2	3	1	3	6	2	5	1	2	3	5	1	85 0	15 00	2		1	4	1	3	3					
20 16	E38	9	1	2	3	1	1	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	1	2	5	1	2	0	2	1	95 0	15 00	1	2	1	2	1	3	3					
20 16	E39	9	1	2	2	3	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	4	2	4	3	1	0	3	3	85 0	15 00	2		1	4	2	6	3					
20 16	E40	8	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	7	2	4	1	1	2	2	1	14 00	26 00	1	3	1	2	2	6	2					
20 16	E41	8	3	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	1	3	1	2	3	2	3	3	1	1	8	3	3	1	1	1	1	5	13 00	23 00	1	1	1	2	1	4	2					
20 16	E42	8	1	1	3	1	2	2	2	1	3	2	1	1	3	1	2	1	1	3	3	1	2	1	1	3	1	1	3	1	3	8	3	3	1	2	9	6	2	85 0	18 00	2		1	4	1	2	3					
20 16	E43	8	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	3	1	1	3	1	3	0	3	5	3	2	6	2	1	85 0	17 00	2		1	4	1	3	3					

20 16	E44	8	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	3	2	1	2	3	1	2	8	2	5	1	1	4	2	3	12 00	23 00	1	2	1	2	1	3	2		
20 16	E45	8	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	1	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	6	1	5		2	6	6	1	95 0	23 00	1	2	1	2	1	3	2		
20 16	E46	7	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	7	1	3		1	4	4	2	85 0	15 00	1	4	1	2	1	2	3		
20 16	E47	8	1	1	2	1	1	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	2	1	1	3	1	1	3	1	8	2	5	3	2	8	2	1	80 0	20 00	2		1	2	1	3	3		
20 16	E48	7	1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	2	1	1	3	1	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	1	1	0	2	4	1	1	3	3	1	85 0	14 00	2		1	4	2	6	3	
20 16	E49	8	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	1	5	1	8		1	2	2	1	10 00	23 00	1	2	1	2	2	1	2	
20 16	E50	6	1	3	3	3	2	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1	1	1	2	1	1	3	2	3	5	2	6	1	2	2	7	3	85 0	15 00	1	4	1	2	1	6	2	
20 16	E51	9	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	0	3	1	1	1	0	2	3	12 00	15 00	2		1	4	1	5	2
20 16	E52	1 0	1	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	3	2	1	1	1	0	2	3	13 00	15 00	2		1	4	1	5	2
20 16	E53	5	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1	2	1	3	1	2	3	2	3	4	1	4		2	5	5	1	85 0	22 00	1	3	1	2	2	6	2	
20 16	E54	7	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	4	1	2	6	3	4	10 00	34 00	1	4	1	2	2	6	2	
20 16	E55	9	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	8	1	1	2	1	1	75 0	20 00	2		1	2	1	1	3
20 16	E56	5	2	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	6	2	4	3	2	4	2	3	12 00	20 00	1	4	1	2	2	6	1	
20 16	E57	5	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	9	2	4	1	2	6	3	1	95 0	20 00	1	4	1	2	2	6	2	
20 16	E58	5	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	8	2	4	1	2	6	2	5	12 00	23 00	1	6	1	2	2	6	2	
20 16	E59	5	3	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	0	3	4	1	2	6	2	2	85 0	23 00	1	3	1	2	2	6	2	
20 16	E60	9	1	2	1	1	1	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	1	2	2	1	7	3	1	1	1	3	1	1	10 00	15 00	1	5	1	2	1	5	2	
20 16	E61	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	1	3	3	1	3	2	2	8	4	2	2	2	5	85 0	28 00	1	3	1	2	1	4	2	
20 16	E62	5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	8	2	3	1	2	9	3	3	85 0	18 00	1	4	1	2	1	2	2	
20 16	E63	5	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	3	9	2	4	1	2	9	2	1	12 00	15 00	2		1	4	2	6	3		
20 16	E64	5	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	5	2	2	1	2	5	3	4	10 00	43 00	1	3	1	2	2	6	2	
20 16	E65	5	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3		2	5	5	2	95 0	35 00	1	3	1	2	1	4	2	
20 17	E66	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	1	3		1	5	5	1	85 0	25 00	1	3	1	2	1	4	2	



20 17	E90	5	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	3	4 3	1	7		2	3	3	2	85 0	13 00	1	4	1	2	1	2	3	
20 17	E91	7	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	1	3	1	3	1	1	3	2	1	1	1	1	3	1	2	3	1	3	3 6	2	3	1	2	5	3	1	12 00	20 00	1	6	1	2	1	4	2		
20 17	E92	7	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2 8	1	3		1	2	2	4	85 0	13 00	1	3	1	2	1	4	2			
20 17	E93	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4 6	1	2		2	6	6	3	12 00	32 00	1	4	1	2	2	6	2			
20 17	E94	1 0	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	1	1	3	3	1	3	2	1	4 2	3	2	1	1	0	2	1	13 00	20 00	1	3	1	2	2	6	2		
20 17	E95	5	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3 6	2	4	1	2	6	3	4	90 0	18 00	1	4	1	2	2	6	2	
20 17	E96	5	2	1	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3 5	2	4	3	2	2	0	2	85 0	14 00	2		1	4	2	6	3		
20 17	E97	5	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3 0	1	1		2	10	10	3	12 00	15 00	1	6	1	2	1	5	3			
20 17	E98	9	2	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	1	2	2	3	3	2	3	2	1	1	2 4	2	4	1	1	2	3	1	75 0	12 00	2		1	4	2	6	3		
20 17	E99	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2 6	2	4	1	2	8	2	5	13 00	15 00	2		1	4	2	6	3		
20 17	E100	1 1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	1	1	3 7	3	3	1	1	0	3	3	14 00	13 00	2		1	4	1	4	3	
20 17	E101	6	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	1	2	1	3	3	1	3	1	3	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2 9	2	4	1	2	8	3	1	10 00	28 00	1	3	1	2	2	6	2		
20 17	E102	8	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	2	3	1	3	3	1	1	2 8	2	4	1	1	6	3	5	12 00	26 00	1	6	1	2	2	6	2	
20 17	E103	7	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	3 4	2	1	1	2	5	2	1	80 0	26 00	1	5	1	2	1	5	2		
20 17	E104	9	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	1	4 6	2	4	1	1	0	0	5	85 0	15 00	2		1	4	2	6	3		
20 17	E105	7	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3 9	1	5		1	3	3	3	18 00	43 00	1	5	1	2	1	4	2			
20 17	E106	8	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	1	3	3	2	3	1	1	3	1	2	3	1	3	3 2	2	3	1	2	2	2	1	85 0	13 00	2		1	4	1	2	3		
20 17	E107	1 1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	4 5	2	5	1	1	0	3	1	75 0	24 00	1	3	1	2	1	3	3
20 17	E108	5	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	2	2	3	3 9	1	4		2	5	5	2	80 0	18 00	1	3	1	2	2	6	2		
20 17	E109	7	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	2	1	3	1	2	3	2	1	3	2	3	2 9	2	5	3	2	6	2	4	12 00	15 00	1	3	1	2	1	3	3		
20 17	E110	5	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3 6	1	3		2	12	12	1	85 0	15 00	1	3	1	2	1	2	2	
20 17	E111	6	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	1	2	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3 4	1	4		2	5	5	4	15 00	15 00	1	3	1	2	2	6	2		
20 17	E112	7	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	2 7	2	5	1	1	8	0	2	12 00	19 00	2		1	2	1	3	3	



20 17	E113	5	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	6	3	3	1	2	9	5	4	95 0	35 00	1	3	1	2	1	4	2
20 17	E114	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	1	2	12	3	1	80 0	15 00	1	3	1	2	1	2	2	
20 17	E115	6	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	6	2	4	1	2	3	0	5	14 00	17 00	2		1	4	2	6	3		
20 17	E116	7	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	1	3	9	2	3	1	2	9	3	2	85 0	14 00	2		1	4	1	4	3	



**UNSCH**

**FACULTAD DE  
CIENCIAS ECONÓMICAS,  
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

DECANATO

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

**Nº 013-2022-EPCA/FCEAC/UNSCH**

1.- Apellidos y Nombres de los Investigadores:

**CRISOSTOMO LAPA, EDY MIRIAN**

**CHAVEZ DIAZ, LEYDI DIANA**

2.- Escuela Profesional **Contabilidad y Auditoria**

3.- Facultad de Ciencias **Económicas, Administrativas y Contables**

4.- Tipo de trabajo académico evaluado: **TESIS**

5.- Título del trabajo académico:

**“PERFIL PROFESIONAL E INSERCION LABORAL DE LOS BACHILLERES DE  
CONTABILIDAD Y AUDITORIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN  
CRISTOBAL DE HUAMANGA, PERIODO 2016-2017”**

6.- Software de similitud: **TURNITIN**

7.- Fecha de recepción: 05 de setiembre de 2022

8.- Fecha de evaluación: 06 de setiembre de 2022

9.- Evaluación de originalidad:

<b>Porcentaje de similitud</b>	<b>Resultado</b>
<b>* 15% (QUINCE)</b>	<b>** APROBADO</b>

\* Consignar el porcentaje de similitud

\*\* Consignar **APROBADO** si se encuentra dentro del rango de porcentaje establecido subsanar las observaciones o **DESAPROBADO** si excede el porcentaje permisible de similitud.  
**BVE Nº B001-00154609 del 23/08/2022.**

Ayacucho, 07 de setiembre de 2022

  
TOÑO FREDY ROJAS PALPAN  
Docente Instructor

# PERFIL PROFESIONAL E INSERCIÓN LABORAL DE LOS BACHILLERES DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA, PERIODO 2016- 2017

---

**Fecha de entrega:** 06-sep-2022 05:06pm (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1893918773

**Nombre del archivo:** 13\_2022\_LEYDI\_DIANA\_CHAVEZ\_DIAZ\_Y\_EDY\_MIRIAN\_CRISOSTOMO\_LAPA.pdf (2.88M)

**Total de palabras:** 28298

**Total de caracteres:** 129442

# PERFIL PROFESIONAL E INSERCIÓN LABORAL DE LOS BACHILLERES DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA, PERIODO 2016-2017

## INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	7%
2	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	revistas.unas.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	datospdf.com Fuente de Internet	<1%

repositorio.ujcm.edu.pe

8

Fuente de Internet

<1 %

9

[hdl.handle.net](http://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

<1 %

10

[matoga.webcindario.com](http://matoga.webcindario.com)

Fuente de Internet

<1 %

11

[repositorio.une.edu.pe](http://repositorio.une.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

12

[repositorio.unc.edu.pe](http://repositorio.unc.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

13

[teses.eps.ufsc.br](http://teses.eps.ufsc.br)

Fuente de Internet

<1 %

14

[www.lenhs.ct.ufpb.br](http://www.lenhs.ct.ufpb.br)

Fuente de Internet

<1 %

15

[repositorio.ug.edu.ec](http://repositorio.ug.edu.ec)

Fuente de Internet

<1 %

16

[alicia.concytec.gob.pe](http://alicia.concytec.gob.pe)

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

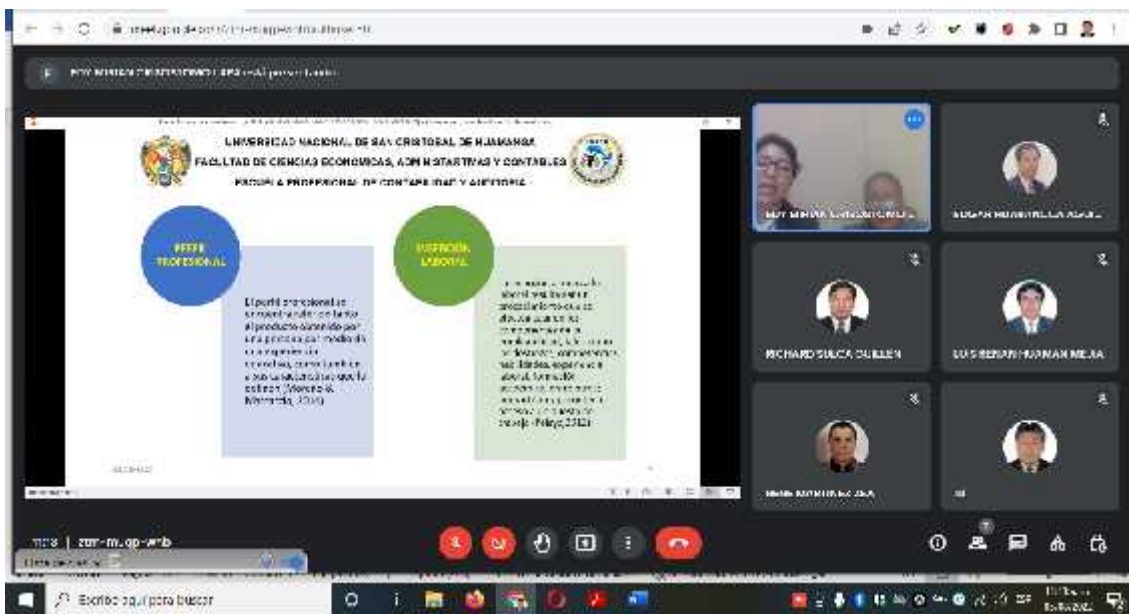
Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo

## **ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO DE LAS BACHILLERES EDY MIRIAN CRISÓSTOMO LAPA Y LEYDI DIANA CHÁVEZ DÍAZ DE FECHA 05 DE AGOSTO DEL AÑO DOS MIL VEINTIDOS**

En la ciudad de Ayacucho a los 05 días del mes de agosto de año dos mil veinte dos, siendo las once horas con dos minutos del mismo día se llevó a cabo en la Sala Virtual Google Meet mediante el enlace remitido <https://meet.google.com/ztm-muqp-wnb> de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables con la asistencia de los señores jurados: CPC. EDGAR HUARANCCA AGUILAR, CPC. LUIS RENAN HUAMAN MEJIA y el CPC RICHARD SULCA GUILLEN, presidido por el profesor Edgar Huarancca Aguilar en representación del señor Decano de la FCEAC en mérito al memorando N° 087-2022-FCEAC-UNSCH de fecha 05 de agosto 2022 y actuando como secretario Docente el CPC SIXTO SUSANO PRETEL ESLAVA, designado mediante MEMORANDO N° 085-2022-FCEAC-UNSCH de fecha 03-08-2022, con la asistencia de aproximadamente de 07 personas aproximadamente.



Acto seguido el señor presidente apertura el acto académico e invita al secretario docente de lectura a la RESOLUCION DECANAL N° 259-2022-UNSCH-FCEAC-D de fecha tres de agosto del año dos mil veintidós, que declara expedito en su artículo primero la sustentación de la tesis titulado "PERFIL PROFESIONAL E INSERCIÓN LABORAL DE LOS BACHILLERES DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA, PERIODO 2016-2017", para optar el título profesional de Contadora Pública.

Seguidamente el señor presidente solicita a las bachilleres efectuar la exposición y sustentación de la tesis mencionada anteriormente, por el tiempo de treinta minutos aproximadamente.

Terminada la exposición, el señor presidente solicita a los señores jurados docentes las respectivas preguntas y repreguntas relacionadas a la tesis referida anteriormente el orden siguiente:

**PRIMERO:** El profesor Richard Sulca Guillen, para efectuar las preguntas y repreguntas vinculadas a la tesis materia de sustentación académica, ¿expliquen la diferencia entre plan de tesis y borrador de tesis?, ¿Cuál es el problema central de su investigación?, ¿en qué periodo recopilaron sus datos?, señale los variables, ¿cuáles son las dimensiones de los variables?, cuales son los indicadores de las dimensiones?, expliquen sobre las tablas cruzadas y las asociaciones de las dimensiones, ¿cuáles son las conclusiones a que llegaron?, entre otros.

**SEGUNDO:** Continúa el profesor Luis Renan Huamán Mejía, quien efectúa las preguntas y repreguntas vinculadas a la tesis materia de sustentación académica: ¿Cómo explican el resultado de la tabla 2 y 10 en conjunto?, ¿qué opinan de la tabla 17 en cuanto al sueldo?, entre otros.

**TERCERO:** Continúa el profesor Edgar Huarancca Aguilar, para efectuar las preguntas y repreguntas vinculadas a la tesis materia de sustentación académica: ¿Cuál fue el motivo para que hagan el presente investigación?, ¿Por qué el tipo y nivel de investigación es descriptivo y correlacional? En el tiempo de la pandemia ¿cómo fue recopilar la información?, expliquen sobre la conclusión número 2, entre otros

Siendo las doce horas con cincuenta y seis minutos concluye la etapa de preguntas y repreguntas por los señores jurados docentes, seguidamente el señor presidente invita a las bachilleras y público en general abandonar la sala virtual para deliberar los resultados y la respectiva calificación correspondiente, cuyo resultado es la siguiente:

JURADO 1: 14

JURADO 2: 13

JURADO 3: 10

PROMEDIO  $37/3 =$  NOTA: (12) APROBADO POR MAYORIA

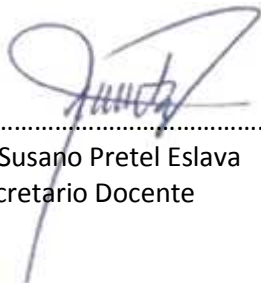
Siendo las trece horas con diez minutos del mismo día, se concluye con el acto académico y en fe de lo actuado, firman al interior del presente documento como muestra y señal de conformidad.



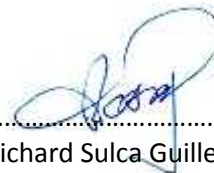
.....  
CPC. Edgar Huarancca Aguilar  
Jurado - presidente



.....  
CPC. Luis Renan Huamán Mejía  
Jurado



.....  
CPC. Sixto Susano Pretel Eslava  
Secretario Docente



.....  
CPC. Richard Sulca Guillen  
Jurado