



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA



**MERCADO LABORAL Y LAS HABILIDADES PROFESIONALES DE LOS
EGRESADOS DE LA CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD DEL
ISTP "VILCANOTA" DE SICUANI, CUSCO, AÑO 2019.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO
ACADÉMICO DE MAESTRO EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Presentado por:

Bach. Rosa Hurtado Vargas

ASESORA:

MG: Edith Verónica Yucra Mamani

CUSCO – PERÚ

2021



Señor Director de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina del Cusco.

Señores Dictaminantes:

En cumplimiento al Reglamento Específico de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado, ponemos a vuestra consideración el trabajo de investigación intitulado: **MERCADO LABORAL Y LAS HABILIDADES PROFESIONALES DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD DEL ISTP “VILCANOTA” DE SICUANI, CANCHIS – CUSCO – 2019**, con el objetivo de optar el Grado de Magister.

Bach. Rosa Hurtado Vargas



Agradecimientos

A DIOS todo poderoso: Por este maravilloso día, por guiarnos a diario en nuestros caminos, por darnos la sabiduría para cumplir este trabajo de investigación y bendecirnos por tener la oportunidad de disfrutar cada día con las personas que más amamos.

Bach. Rosa Hurtado Vargas



Dedicatoria

La presente tesis la dedico en primer lugar a Dios quien es el ser que pudo guiarme por el buen camino, ser mi fortaleza para seguir adelante y no desmayar ante las adversidades de la vida, de igual forma con todo mi amor y cariño a mis queridos padres que en paz descansen y a mis hijos que fueron mi motor de arranque, mi motivación durante esta etapa y siempre. Los amo.

Bach. Rosa Hurtado Vargas



Índice

Agradecimientos	ii
Dedicatoria	iii
Índice	iv
Resumen	vi
Abstract	vii
CAPÍTULO I	8
1.1 Planteamiento del problema	8
1.2 Formulación del problema	12
1.2.1 Problema general	12
1.2.2 Problemas específicos.....	12
1.3 Objetivos de la investigación	12
1.3.1 Objetivo general	12
1.3.2 Objetivos específicos	12
1.4 Justificación de la investigación	13
1.4.1 Relevancia social	13
1.4.2 Implicancias prácticas.....	13
1.4.3 Valor teórico	13
1.4.4 Utilidad metodológica	14
1.4.5 Viabilidad o factibilidad	14
1.5 Delimitación de la investigación	14
1.5.1 Delimitación Temporal.....	14
1.5.2 Delimitación Espacial.....	14
1.5.3 Delimitación Conceptual	14
CAPÍTULO II	55
MARCO TEÓRICO	15
2.1 Antecedentes de la investigación.....	16
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	16
2.1.2 Antecedentes Nacionales	20
2.1.3 Antecedentes Locales	23
2.2 Bases teóricas	26
2.2.1 Mercado Laboral	26
2.2.2 Habilidades Profesionales.....	39



2.3	Definición de Términos	50
2.4	Hipótesis.....	53
2.4.1	Hipótesis General	53
2.4.2	Hipótesis Específica	53
2.5	Variable e Indicadores	53
2.5.1	Identificación de Variables	53
2.6	Operacionalización de Variables e Indicadores	54
CAPÍTULO III.....		55
MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....		55
3.1	Tipo y diseño de la investigación	55
3.2	Alcance de la investigación.....	55
3.3	Población y muestra de investigación.....	56
3.3.1	Población.....	56
3.3.2	Muestra	56
3.4	Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	56
CAPÍTULO IV.....		58
4.2	RESULTADOS POR VARIABLES Y POR DIMENSION.....	59
4.1.1.	VARIABLE: MERCADO LABORAL	59
4.1.2.	VARIABLE: HABILIDADES PROFESIONALES	85
CAPÍTULO V		58
a.	Hallazgos más relevantes del estudio.....	113
b.	Limitaciones del estudio.....	115
c.	Comparación de la literatura existente.....	115
CONCLUSIONES.....		116
RECOMENDACIONES.....		118
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		119
ANEXOS		124
ANEXO N° 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE		125
ANEXO N° 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN		126
ANEXO N° 03: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS		127
ANEXO N° 04: EVIDENCIAS DE RECOLECCIÓN.....		130



Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo determinar el grado de relación del mercado laboral con las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota” de Sicuani, Cusco año 2019. Metodológicamente el enfoque es cuantitativo, de alcance descriptivo correlacional, con diseño de la investigación no experimental de corte transversal.

La población del estudio ha sido los estudiantes egresados de la carrera profesional de contabilidad del instituto superior técnico público Vilcanota. La muestra de tipo no probabilística fue de 25 estudiantes egresados donde se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento ha sido el cuestionario.

Así mismo, la prueba de Hipótesis determina que existe relación muy alta positiva entre el “Mercado laboral y habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota” de Sicuani, Cusco, año 2019”; $r=0.908$; así lo demuestra la figura N°33 y la tabla N°35, según la escala de coeficiente de correlación de Pearsson.

Palabras clave: Mercado Laboral, Habilidades Profesionales.



Abstract

The objective of this research work is to determine the degree of relation of the labor market with the professional skills of the students graduates, of the professional career of accounting of ISTP Vilcanota from Sicuani Cusco, subsidiary in 2019. Methodologically the approach is quantitative, with a correlational descriptive scope, with design of non-experimental cross-sectional research.

The study population has been the students graduates of the professional career of accounting from the public technical higher institute Vilcanota. The not probabilistic sample was 25 students graduates, where the survey technique was applied and the instrument has been the questionnaire.

Likewise, the Hypothesis test determines the relationship between labor market with the professional skills of the students graduates, of the professional career of accounting of ISTP “Vilcanota” from Sicuani Cusco, subsidiary in 2019; $r=0.908$; subsidiary. This is demonstrated by the methods figure N°33 and the table N°35, according to the pearsson correlation coefficient scale.

Keywords: Labor Market, Professional Skills



CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

La formación de los profesionales en los institutos tecnológicos, es una herramienta articuladora entre el mercado laboral y la oferta formativa, por lo que busca fortalecer la oferta formativa para fortalecer los conocimientos y habilidades profesionales, tomando en cuenta los requerimientos de las entidades empresariales y personales, de esta manera mejorar la empleabilidad de los estudiantes egresados siendo competitivos en el mercado laboral.

A nivel internacional, Upegui (2015), señala “la existencia de desigualdades entre la pertinencia de la oferta formativa con las necesidades del sector productivo, por lo que es necesario buscar una aproximación precisando que la pertinencia de la educación debe examinarse constantemente debido al cambio del mercado de trabajo” (p. 38).

En el Perú los diferentes institutos tecnológicos públicos y privados, que ofrecen las carreras de carácter técnico en contabilidad no ponen énfasis en la calidad de la enseñanza centrado en el estudiante, por falta de modelos educativos, en consecuencia pedagógicos; donde el docente cumple un papel fundamental para el logro del aprendizaje, es por ello, que en la actualidad el estado ha tenido que tomar acciones a través de regulaciones a fin de garantizar las cuestiones básicas de calidad, por ende políticas educativas para que los docentes desarrollen materias contempladas en el plan de estudios, que deben responder al perfil del egresado definido por la institución educativa en su proyecto educativo, y si este no contempla aspectos acordes a los cambios globales el desempeño del profesional contable no será idóneo.



Realizando un diagnóstico, se percibe que existe debilidad en la oferta educativa y el mercado laboral de trabajo puesto que estas guardan relación con la oferta formativa y la que solicita las entidades públicas y privadas empresariales, en ese sentido la formación a los estudiantes no se evidencia el desarrollo de la innovación, investigación y desempeño de las habilidades profesionales.

Según el MINEDU (2016): Los Institutos de Educación superior Tecnológicos, han mostrado poca reacción a la demanda del sector productivo empresarial, han evidenciado rigidez y poca capacidad para ofertar una formación que responda de manera adecuada a las innovaciones tecnológicas y a los nuevos requerimientos de las empresas, lo que evidencia dificultades de pertinencia y adaptación a las demandas cambiantes de los sectores productivos. Pero es importante, señalar que la excesiva normatividad y el centralismo, han contribuido que esto suceda (p.11).

A su vez no se viene contemplando la investigación durante el desarrollo del futuro contador, limitando hacia una formación técnica. En consecuencia, el profesional contable, es un experto que debe responder y satisfacer a ciertos sectores; esto genera una restricción en el Contador que le impide tener protagonismo en el desarrollo de la sociedad y la mejora de los fundamentos contables. En ese sentido, la formación del profesional contable en el Perú no considera esos factores fundamentales para un desarrollo integral del futuro Contador, que aporte con sentido crítico a una sociedad cada vez más global y cambiante, considerando que la disciplina contable es de carácter social. Por otra parte la integración mundial producto de la globalización, ha traído consigo mayor complejidad en el ámbito empresarial exigiendo profesionales técnicos que respondan a estos cambios, tal es el hecho que la profesión técnica se ha visto afectada por una serie de fraudes



contables en grandes compañías y entidades en tanto ha generado una pérdida de credibilidad en la profesión ante la sociedad. Por esto, la Federación Internacional de contadores (IFAC) se ha pronunciado desde hace tres décadas, promoviendo la estandarización de la formación contable en la etapa base y continua, mediante la emisión de normas internacionales de formación. Enron, (2008)

Nos preguntamos si esto, es la solución para formar profesionales íntegros que afronte una sociedad demandante de cambios concretos así como lo manifiesta los estudios. Vivimos en un mundo globalizado, donde el cliente está cada vez más informado y es más exigente; por ello, las organizaciones necesitan conocer el perfil de la formación profesional, del mismo modo, de lo contrario no conseguirán satisfacer adecuadamente sus necesidades y expectativas, llegando como consecuencia a perderlos. En una institución de educación superior técnico público y privada, los estudiantes son los clientes y dependerá en gran medida de cómo las organizaciones ejecuten la gestión de entrega del servicio educativo, para que éstos terminen siendo fidelizados o en caso contrario rompiendo el vínculo con la institución. Bajo este contexto, especifican que conocer las características de los ingresantes es una herramienta para operar sobre algunos de estos aspectos en la búsqueda de una mejor y más rápida inserción del estudiante en la vida universitaria y lograr reducir el índice de deserción. DI Santos, (2008).

Por lo tanto, no siendo ajeno el Instituto Superior Técnico Público de Vilcanota del distrito de Sicuani, en su papel de formadora, antes de buscar mejorar los planes académicos y desarrollar programas de fidelización, es necesario que conozca a sus clientes, para garantizar así, una educación técnica e integral acorde a las necesidades y expectativas de los estudiantes. Conocer el perfil del egresantes del instituto técnico antes mencionado, es esencial e imperativa, ya que permite



identificar- cómo egresa, con qué herramientas y capital cuenta para iniciar esta nueva etapa para su inserción al mercado laboral y así mismo con que habilidades profesionales, sean estas habilidades blandas y habilidades duras cuenta el egresado para el desenvolvimiento en el contexto laboral.

En ese sentido se ha realizado un diagnóstico de carácter laboral en los estudiantes egresados de la carrera profesional de contabilidad con el objetivo de percibir y observar en que entidades o instituciones tanto privados y estatales se desempeñan nuestros alumnos egresados de esta Institución Superior; se percibe que no todos tienen las mismas oportunidades de trabajar o desempeñarse en su carrera profesional que cuentan, de allí nace el interés de investigar el mercado laboral en sus dimensiones: oferta de trabajo, demanda de trabajo y demanda laboral, en tanto si esta variable se relaciona con las habilidades profesionales que se formaron en el I.S.T. Vilcanota; teniendo en consideración que las entidades o instituciones privadas o estatales reclutan trabajadores con habilidades profesionales de formación no teniendo en cuenta de que institución superior vienen, si no que buscan con que habilidades blandas y duras cuentan los egresados de la carrera profesional de contabilidad; es por ello nuestro interés de relacionar estas variables en los egresado de la carrera profesional de contabilidad del Instituto Superior Tecnológico Vilcanota de Sicuani-2019.

En consecuencia, con la experiencia en el campo de la investigación nos permite observar que la provincia de Canchis en particular el distrito de Sicuani, en el contexto cuenta con organizaciones y entidades públicas y privadas que buscan el desarrollo de la provincia, para ello requieren y cuentan con profesionales egresados del Instituto Superior Técnico Vilcanota ya que esta institución cuenta con la carrera profesional de técnico en contabilidad. En este marco estas organizaciones y



entidades ofrecen mercado laboral para profesionales con habilidades blandas y duras. Ello nos permite detectar los problemas que se suscitan en la oferta de trabajo y demanda de trabajo en relación a las habilidades profesionales y consecuentemente nos preguntamos, ¿cuál es el nivel de relación del mercado laboral en las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP Vilcanota?

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de relación del mercado laboral en las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota” de Sicuani, Cusco-2019?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de mercado laboral de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota” de Sicuani, Cusco-2019?
- b) ¿Cómo es el nivel de habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota” de Sicuani, Cusco-2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar el nivel de relación del mercado laboral y las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota” de Sicuani, Cusco-2019.

1.3.2 Objetivos específicos



- a) Identificar el nivel de mercado laboral de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota” de Sicuani, Cusco-2019.
- b) Identificar el nivel de habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota” de Sicuani, Cusco-2019

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Relevancia social

Los resultados obtenidos de la presente investigación tienen relevancia social, que se convierten en propuestas significativas para los actores educativos, sociales y gestión políticas, por lo que se podrá utilizar como propuesta de planificación de acciones para vincular la entidades públicas y privadas así articular con la educación superior relacionado con el perfil de los estudiantes que realmente se corresponda el mercado laboral en el que deben desenvolverse con las hábiles profesionalmente.

1.4.2 Implicancias prácticas

La investigación serán de gran utilidad en principio para los institutos de educación superior Tecnológico Publico Vilcanota, así también a la instituciones que forman a los estudiantes en la carrera de contabilidad; por lo que se buscó conocer si los estudiantes que culminaron la carrera de contabilidad del periodo 2019, se encuentran insertados en el mercado laboral de la provincia de Canchis.

1.4.3 Valor teórico

En el desarrollo de la investigación recogimos conocimientos teóricos pertinentes al tema de estudio. Dichos conocimientos serán sistematizados y ordenados. Esto será un aporte teórico para que los investigadores que se aproximen al tema encuentren información teórica pertinente y clara como fundamento del trabajo de campo que se pueda realizar empíricamente.



1.4.4 Utilidad metodológica

La utilidad metodológica propone una estrategia para generar conocimiento valido y confiable, a través de la técnica e instrumento diseñado y empleado en el desarrollo del presente trabajo de investigación, dichos instrumentos son de hecho un aporte metodológico que investigaciones futuras puedan aplicar si lo consideran conveniente.

Así mismo el enfoque metodológico que se aborda también constituye un antecedente metodológico para investigaciones futuras sobre la materia.

1.4.5 Viabilidad o factibilidad

Para el presente trabajo de investigación se contó con el acceso a la información de las instituciones financieras, también se contó con los recursos para poder desarrollar y se tiene un adecuado conocimiento de la metodología de investigación para dar la viabilidad.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Delimitación Temporal

En la Provincia de Canchis departamento Cusco del año 2019.
El presente trabajo de investigación se realizó en las instalaciones de las entidades financieras, oficina de organizaciones y empresas del distrito de Sicuani, Canchis – Cusco -2019.

1.5.2 Delimitación Espacial

El presente trabajo de investigación se circunscribe al estudio a la carrera profesional de contabilidad del Instituto Superior Tecnológico Publico “Vilcanota” sito en la Av. Confederación S/n del distrito de Sicuani, Provincia de Canchis departamento Cusco del año 2019.

1.5.3 Delimitación Conceptual

El presente trabajo de investigación se delimita conceptualmente, en las variables de Mercado Labora y las Habilidades Profesionales de los egresados



de la carrera profesional de contabilidad del ISTP Vilcanota de Sicuani, Cusco
– 2019.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO



2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

El trabajo de investigación realizado por **García (2015)**, en su investigación intitulada “El mercado laboral de los egresados de la licenciatura en educación de la UAEM.” Con diseño de investigación no experimental, en dicha En dicha investigación se trabajó con una muestra de 19 egresados de la licenciatura en educación de diversas generaciones (2004-2008,2005-2009, 2006- 2010). Para la obtención de información se utilizó un cuestionario basado en el instrumento que propone la ANUIES, en el Esquema Básico para Estudios de Egresados, adaptándolo para obtener la información requerida y que el tiempo para contestarlo fuera el mínimo, llegando a las conclusiones:

- a) Concluyendo que Las IES necesitan identificar las tendencias del mercado de trabajo para obtener una visión contrastada y completa de la realidad. Partiendo de que las empresas tienen la condición de clientes que reciben al egresado como un producto, las opiniones de los empleadores respecto a la idoneidad de la formación, actitudes y habilidades de los egresados, se entienden como esenciales para las IES, las cuales deben preocuparse por mejorar la calidad de formación que imparten cada una de ellas.
- b) Estas situaciones las podemos conocer por medio de los estudios sobre el desempeño de los egresados ya que estos constituyen una alternativa de autoconocimiento para la consolidación de las instituciones educativas.
- c) Con base en los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados; al momento de concluir la licenciatura, el 68% de los egresados dijo tener empleo y un 32% no, lo que parece un buen indicador puesto que un porcentaje alto sí está inmerso en el campo laboral.
- d) Los empleos en los que se insertaron los egresados muestran una fuerte articulación con el sector educativo. De lo que no tenemos pleno conocimiento es del hecho de que su inserción y desempeño estén directamente relacionados con la formación recibida o si se han desempeñado a partir de procesos de capacitación recibidos en la empresa o institución, puesto que un porcentaje alto se insertó en el nivel de Educación Superior, pero tanto en Media Superior y Básica también están laborando. Mientras que un porcentaje pequeño se insertó en la industria.



- e) En cuanto al tiempo que les llevó conseguir el empleo; un alto porcentaje el 76%, indicó que tardaron menos de seis meses después del egreso. Como se puede observar el ingreso al campo laboral fue en un periodo corto de tiempo. El régimen

El trabajo de investigación realizado por, **Upegui (2015)**, en su investigación “Demanda de profesionales en el mercado laboral como una aproximación a la pertinencia de la educación superior en Colombia”, con diseño de investigación no experimental, con una población de 50 estudiantes egresados, se propone como objetivo realizar un análisis descriptivo de la demanda de profesionales en el mercado de trabajo en Colombia que le permita lograr la descripción del mercado laboral de capital humano calificado y revelar si las instituciones educativas del nivel superior que ofertan opciones laborales están cumpliendo con formar personas en función a los requerimientos de los variados sectores económicos de Colombia. Como muestra del estudio se trabajó con graduados por programa en las diferentes IES del país, así como de los programas de Educación de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. La variable pertinencia a de la educación superior (PES) fue analizada desde la perspectiva de desarrollo económico, la cual es una variable no observable que ese evaluó desde aspectos como:

Normatividad: (Nor) políticas que incentivan la pertinencia tanto desde la educación superior y el mercado laboral. Brecha entre la oferta y demanda del mercado laboral: (Bod) se analizó desde las cantidades de graduados y el comportamiento de la demanda. Participación de los graduados en el mercado laboral: (Pml) se utilizó la tasa de cotizantes como una proxy de graduados vinculados al mercado laboral. Remuneraciones: (Ing) ingreso en el mercado laboral de los programas académicos. Además se realizó un análisis descriptivo durante el 2010 y 2015, por medio de políticas tanto de oferta como de demanda, al igual que de documentos sobre las demandas de mercado laboral y datos sobre la oferta de profesionales en educación superior. En cuanto a la variable demandas del mercado laboral, se abordó a partir de 13 documentos (informes y noticias), los cuales hacían referencia a cuáles eran las necesidades de profesionales en el mercado laboral y se



realizó un ejercicio de comparación con los datos de la cantidad de graduados según las áreas de conocimiento obtenidas del Observatorio Laboral. A partir de este análisis descriptivo se define si la oferta de estudiantes y graduados corresponde con las carreras más demandadas según las necesidades del mercado laboral.

El trabajo de investigación realizado por **Padilla (2017)**, Titulado: “La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de centro universitario de los altos”, con diseño de la investigación no experimental, con una población y sujetos de estudio son egresados de 2012- 2014 de las carreras de: Administración, Negocios Internacionales y Contaduría Pública. El universo de los entrevistados quedó conformado de la siguiente manera: Los entrevistados de Administración fueron 17 de 25 egresados, los de Contaduría 29 de 36, y los de Negocios Internacionales 27 de 37. No hubo un proceso con criterios definidos para establecer el número de entrevistados, sino que estos números responden a dos situaciones: Una es a quienes se les localizó y la otra, es quienes quisieron participar del estudio mediante una entrevista telefónica. La técnica y el instrumento de investigación aplicada es de entrevistas cuyo diseño se basa en las propuestas de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior Anuiés, arribando a las conclusiones siguientes:

Concluye que Después de analizar las características de los egresados de las carreras administrativas de los tres grupos, del periodo comprendido entre el 2012-2014. Podemos observar que la composición de los tres grupos presenta diferencias y similitudes. Mientras que el grupo de los egresados de administración se desarrolló en un contexto cultural precario, por lo que su éxito en la inserción laboral dependió casi exclusivamente de su capital humano, producto de la experiencia laboral complementada y enriquecida por la formación académica universitaria, para los grupos de los egresados de la carrera de negocios internacionales y de contaduría los datos muestran que su desarrollo se dio en un contexto cultural más solvente aunque no óptimo, por lo que su éxito en la inserción laboral ha dependido de la combinación de



formación académica complementada con la experiencia laboral más las relaciones establecidas en su contexto social y cultural.

Si observamos la escolaridad de los padres de los egresados del programa de Licenciatura en Administración, la mayoría se encuentra en el nivel educativo de primaria y el 44% de los padres labora en actividades del sector agropecuario. Ambos datos permiten una visualización del entorno cultural del que los egresados han obtenido parte de su formación informal. En este caso cabe destacar que aunque la formación de los padres se encuentra en el nivel básico inferior, su actividad laboral es en el sector en el que destaca la región a nivel nacional. Por lo que es probable que los conocimientos sobre este sector hayan sido heredados como capital cultural a los jóvenes universitarios. A lo que suma, el hecho de que el 86% de los jóvenes obtuvo su empleo antes de terminar la carrera. Por lo que se puede concluir que para este grupo, los estudios universitarios no han sido su principal motor en su inserción laboral en el mercado. La obtención del título universitario ha venido complementar su capital humano, y probablemente les ha permitido un mejorar su posicionamiento dentro del mercado laboral.

En el caso del grupo de egresados del programa de Licenciatura en Negocios Internacionales, se observa que: La mayoría de los padres se concentran en la formación básica del nivel educativo de secundaria, y el 30% de ellos tienen como actividad económica el comercio. Las otras actividades reportan un menor porcentaje. Pareciera que el nivel cultural de los padres es mayor que el de los padres del grupo anterior, si se toma en cuenta sólo el nivel educativo. Sin embargo, no podemos afirmar esto de manera certera. Lo que sí se observa es que el 64% de los egresados de este grupo obtuvo su empleo después de haber terminado la carrera. Lo que probablemente signifique que el capital humano que se obtuvo durante la formación universitaria es el factor dominante para el logro de la inserción laboral de estos jóvenes. Pero, hay un dato interesante, el 44% de ellos obtuvo el empleo vía una recomendación. ¿Cómo podemos interpretar este dato? Para hacer una mejor interpretación habría sido importante saber más sobre la naturaleza de la recomendación, si corresponde al círculo familiar, de amistades, de conocidos, o de contactos hechos durante el proceso de



formación universitaria. Se puede concluir grosso modo que la formación universitaria ha contribuido a la inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Estudios Internacionales.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

El trabajo de investigación realizado por, **Camacho et al (2015)**, intitulada “Estudio de demanda laboral de ocupaciones en las macroregiones norte y sur”, cuyo diseño de la investigación es no experimental, con una población de estudio elaborando 3 mapa de cadena productiva, con un objetivos fueron determinar la potencialidad de ocupaciones que demanden mayor mano de obra en la macro región norte (Cajamarca, Lambayeque, Piura y Tumbes) y elaborar 3 mapas de cadenas productivas o de servicios reconocidos, indicando los puestos de empleo que más se requieren, aplicando la técnica y el instrumento de entrevistas y cuestionario para el levantamiento de la información de la macroregiones. El estudio se trabajó con empleadores y trabajadores del sector público y privado, a quienes se les aplicaron encuestas y entrevistas, para recoger información sobre la demanda laboral de ocupaciones en las macro regiones, poniendo énfasis en indicadores como: Población económicamente activa, perspectivas y estrategias de desarrollo regionales, actividades económicas regionales más importantes, productividad regional, índice de empleo, mercado laboral regional y cadenas productivas, arribaron a la siguientes conclusiones:

Se concluye en el estudio que, en la macro región norte del Perú se ha incrementado la demanda de carreras técnicas ligadas al sector agroindustrial y servicios a empresas, teniendo en cuenta que en Lambayeque, Piura y Cajamarca las áreas de cultivos agroindustriales han aumentado, generándose en la última década mayores puestos de trabajo en el sector servicios, como hoteles, restaurantes, supermercados, entre otros. Además en la macroregión norte las carreras técnicas que tienen alta demanda de trabajo son de orden técnico – operativo, las mismas que no se corresponden con lo que ofertan las universidades e institutos superiores por lo que la demanda laboral no está relacionada mayormente con su respectiva oferta. El estudio de Camacho y Odar refleja lo que sucede en la región Piura: desarticulación entre oferta educativa y lo que requiere o demanda el sector productivo-empresarial,



además que durante los últimos años se ha ampliado la frontera agrícola con las instalación de empresas agroexportadoras y agroindustriales generando gran cantidad de puestos de trabajo para técnicos agropecuarios, por lo que advertimos la necesidad de encadenar la oferta educativa de los institutos sus respectivas certificaciones de competencias y apostar en la formación de emprendedores. Tecnológicos públicos con la demanda laboral. Es urgente acopiar información relevante para innovar perfiles profesionales.

El trabajo de investigación realizado por, **Cruzado (2018)**, en su investigación Titulado: “Competencias blandas en la empleabilidad de la universidad privada del Norte-Sede los Olivos, año 2018” Con diseño de investigación no experimental, en dicha en dicha investigación se trabajó con una población 82 alumnos egresados de la Facultad de Negocios de la Carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte-Sede Los Olivos, año 2018. Para la obtención de información se utilizó un cuestionario basado en el instrumento a aplicación del software SPSS versión 25 se determinará el valor sig. Calculado que será contrastado con el valor sig. Teórico que es 0.05 si es menor se aceptará la hipótesis alterna. (Bernal, 2016, p. 189), llegando a las conclusiones:

- a) Las competencias blandas dependen del 91.1% de las competencias blandas en la empleabilidad en la Universidad Privada del Norte-Sede Los Olivos, año 2018.
- b) Las competencias blandas dependen del 66.9% de las habilidades en la Universidad Privada del Norte-Sede Los Olivos, año 2018.
- c) Las competencias blandas dependen del 78.3% de las cualidades personales en la Universidad Privada del Norte-Sede Los Olivos, año 2018.
- d) Las competencias blandas dependen del 82.2% de la competencia en la Universidad Privada del Norte-Sede Los Olivos, año 2018.

La investigación realizado por **Castro et al (2019)**, en su investigación Titulado: “Estudio sobre la empleabilidad en los egresados de la escuela profesional de administración de la universidad nacional de Tumbes, 2014-



2016”, con diseño de investigación no experimental, de tipo transversal toda vez que no existió manipulación deliberada de variables y se centró en analizar el estado de las variables en un momento dado, no generalizando ni aplicando los datos presentados a situaciones futuras, con un población 175 estudiantes egresados de la escuela de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes en el período 2014- 2016, y tomaron una muestra de 52 egresados, en la técnica se utilizó el análisis documental y la encuesta. Instrumento: El instrumento de aplicación para el recojo de información es el cuestionario, herramienta constituida por un conjunto de preguntas formuladas por escrito a ciertas personas que opinan sobre el tema de estudio o problema, direccionada sobre las variables de investigación llegando a las conclusiones:

- a) La empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes, estuvo determinada por las competencias intelectuales e interpersonales ubicadas en el nivel medio y las tecnológicas en el nivel bajo.
- b) Las competencias intelectuales del egresado estuvieron estructuradas en tres atributos demostrándose: la solución de problemas con el 50%, toma de decisiones 38% y la creatividad en 12%; competencias profesionales adquiridas en base a los conocimientos impartidos en las diversas asignaturas estructuradas en el plan de estudio instrumento del Diseño Curricular de la Escuela profesional de Administración.
- c) Las competencias interpersonales están referidas a trabajar con personas, desarrollarlas para lograr la sinergia y efectividad organizacional, el trabajo corporativo, sistemático y la iniciativa e independencia en el desenvolvimiento administrativo y organizacional de cada uno de los egresados, se representó al liderazgo con 63%, trabajo en equipo 29% y proactividad 8% competencia adquiridas en los trabajos académicos en grupo, en las practicas pre profesionales como asignatura del plan de estudio y en la accesibilidad laboral posteriormente.
- d) Las competencias tecnológicas son de gran relevancia en la empleabilidad, se fundamentan en el manejo de las TIC’S, manejo de procesos administrativos y manejo y uso de software, este conocimiento es adquirido en mayor parte en los procesos de inducción laboral.



e) En el periodo 2014 – 2016, egresado de la Escuela Profesional de Administración estuvo empleado en la condición de empleado el 67%, y desocupado el 33% precisándose esta cifra última al empleo por contratos laborales interrumpidos.

2.1.3 Antecedentes Locales

La investigación realizado por, **Muñiz (2019)**: “Determinantes de la inserción laboral de los egresados del organismo no gubernamental “centro para el desarrollo del niño y el adolescente” de la provincia del cusco, departamento del cusco, 2018-2019.”, En esta investigación el diseño es no experimental; ya que no se manipulará las variables independientes. En este caso el período de análisis de la incidencia de las variables para la presente investigación será para el año 2018-2019, La población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Siendo así que queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.” (p. 81). La muestra poblacional estará constituida por 108 egresados del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente”, en la técnica se utilizó la encuesta y cuestionario. Con el instrumento: Análisis de la información. Se realizó la sintetización de datos mediante el programa estadístico SPSS 18, llegando a las conclusiones:

- a) De la investigación realizada se concluye que los determinantes de la inserción laboral de los egresados del organismo no gubernamental centro para el desarrollo del niño y el adolescente de la provincia del Cusco, departamento del Cusco en el período 2018-2019, son las competencias académicas, las competencias laborales y las características demográficas tienen una relación significativa con la inserción laboral. Por otro lado se concluye que los egresados de la ONG CEDNA una vez culminado las capacitaciones tuvieron una inserción en el mercado de trabajo, desarrollando todas sus capacidades exitosamente en el lugar de trabajo.
- b) Las competencias académicas influyen significativamente en la inserción laboral. Conforme se evidencia en la tabla 36 y figura 38 se observa que en su



totalidad los encuestados afirman que las competencias académicas permiten al egresado desempeñarse en el mercado de trabajo. En la tabla 50 y figura 52 se evidencia también que la competencia académica es alta teniendo un 63,9%. Afirmándose que los indicadores de esta variable como la aptitud académica y la importancia de los cursos prácticos y teóricos influyen en la inserción de los egresados de CEDNA. Afirmándose la hipótesis específica 1.

- c) Las competencias laborales influyen significativamente en la inserción laboral. Evidenciándose en la tabla 34 y figura 35, con un 57,4% en donde los encuestados afirman que tienen las competencias laborales para insertarse laboralmente. Se afirma también en la tabla 48 y figura 49 que los egresados de CEDNA tienen una competencia laboral alta determinada con el 62%. Afirmándose así que los indicadores de esta variable influyen positivamente en la inserción de los egresados. Afirmándose la hipótesis específica.
- d) La variable características demográficas viene a ser un factor significativo en la inserción laboral en donde el género y la edad actúan como determinantes. Tal como se observa en la tabla N° 44 y figura N°46 determinado con un 43,5% de encuestados afirman que la edad influye significativamente. En la tabla 46 y figura 48 se afirma que el 38% de encuestados indican que el género influye en la inserción laboral. Por otro lado se concluye también que en su gran mayoría de los egresados pertenecen a la zona urbana. Afirmándose la hipótesis específica.

La investigación realizado por, **Ccorihuaman et al (2018)**: Factores que inciden en la calidad del empleo de los trabajadores del mercado laboral en el departamento del cusco, en el periodo 2014-201, En esta investigación el diseño es poder explicar las variables y analizar su incidencia e interrelacionar en la actualidad, por ello se hará uso del diseño no experimental – transaccional todo basado en una dimensión temporal. Población: El estudio tomara en cuenta a la población que está conformada por los individuos que laboran en el mercado laboral del Departamento del Cusco, que se localizan trabajando en condiciones formales e informales para el periodo de estudio, Para nuestra caso viene a representar un total de 2444 observaciones, Técnicas de recolección de datos nuestro estudio se basó tomando como base fundamental a la información extraída de la ENAHO del módulo convergente a empleo e Ingresos, este módulo es el que contiene mayor información para la investigación, para lo



cual mediremos la incidencia de las variables independientes sobre la variable dependiente (la calidad de empleo). El instrumento: Como siguiente paso se hará la formulación del modelo econométrico y así poderlo aplicar al programa econométrico STATA 13, así llegando a las conclusiones:

- a) Los factores más importantes que incidieron en la calidad del empleo (medida por el índice de calidad de empleo ICE) de los individuos que laboran en el Departamento de Cusco en el periodo 2014-2015, fueron la informalidad empresarial, sectores productivos tradicionales, y el tamaño de firma.
- b) En cuanto a la calidad del empleo según sexo, el 52% de hombres contaba con un nivel bajo de calidad de empleo, mientras que un 36% con un nivel medio y el 12% restante contaba con un nivel alto (o bueno) de calidad de empleo. Sin embargo las mujeres muestran una situación no tan buena, es decir que del total de mujeres de la PEA ocupada, el 67% contaba con empleos de baja calidad, un 28% con empleos de calidad media y tan solo 5% con empleos de alta calidad, cifra muy inferior a la de los hombres. Por lo que dicho hallazgo evidencia una brecha por género en la calidad de empleo³⁴.
- c) En cuanto a la calidad de empleo según la informalidad empresarial, se encontró que del total de la PEA ocupada en el sector formal, un 21% de los empleos contaba con baja calidad de empleo, mientras que en el sector informal, el nivel fue de 79% (claramente muy superior al formal). A partir de lo anterior se deduce que el sector informal es el que ofrece una mayor proporción de empleos de baja calidad.
- d) En cuanto a la calidad de empleo y el sector productivo la investigación comprueba que del 100% de los empleos que ofrecen el sector primario (agricultura, pesca y minería) el 60% son empleos de calidad baja y tan solo un 6% empleos de calidad alta. Por otro lado el sector manufactura presenta un 53% empleos de baja calidad y 8% de calidad alta, mientras que el sector restaurantes y hoteles, que para nuestro caso en donde la economía del Departamento del Cusco, muestra una vocación eminentemente turística, este sector ofrece lamentablemente un 73% de los puestos de trabajo en condiciones mediocres y tan solo un 3% de puestos de trabajo en condiciones buenas.



2.2 Bases teóricas

2.2.1 Mercado Laboral

Existen diversas conceptualizaciones en torno al mercado laboral, una de las principales se basa en el desarrollo de la presente investigación es la teoría de Requelme, (2018). El mercado laboral es de vital importancia para la sociedad y la economía, a partir del mismo se derivan variables de interés para la nación, tales como la oferta y demanda de empleos, las tasas de ocupación por género o por edades y niveles de capacitación entre otras, que indudablemente también tendrán efecto sobre la productividad (p. 85).

Así también:

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

Existen diversas conceptualizaciones entorno al mercado laboral, una de las principales en el cual se basa el desarrollo de la presente investigación es la teoría de Requelme (2018), Afirma que:

El mercado laboral es de vital importancia para la sociedad y la economía, a partir del mismo se derivan variables de interés para la nación, tales como la oferta y demanda de empleos, las tasas de ocupación por género o por edades y niveles de capacitación entre otras, que indudablemente también tendrán efecto sobre la productividad. (p. 99)

Para concluir, en la sociedad es muy importante el mercado laboral, porque mediante ello genera movimiento económico, con ello también se genera la oferta y la demanda del empleo.

Según: Cepal, (2015) sostuvo al respecto que, en referencia el mercado laboral también se denomina a todas las ser humano que brinda los servicios de trabajo, asimismo indicar que los que compran los servicios vienen a ser los empleadores o las organizaciones, en tal efecto vienen a configurar la demanda del trabajo, y los servidores que venden sus servicios vienen a conformar la oferta de trabajo.



El concepto de mercado laboral, “permite poner en práctica la habilidad adquirida que habilita a la persona para desempeñarse de la mejor forma en el mercado laboral”.

Según el Proyecto Tunning, (2006), así también “las competencias laborales se categorizan en competencias instrumentales que desarrollan destrezas cognitivas y metodológicas; competencias personales o habilidades”. (p. 49)

Según la institución del estado, Sineace, (2014) indica que, “La educación Técnica Superior ofrece programas de formación en ocupaciones de carácter operativo e instrumental y de especialización en su respectivo campo de acción. Sus competencias se elaboran en base a un perfil para los profesionales egresados de institutos, definiéndose en perfiles para cada una de las carreras”. (p. 63)

2.2.1.1 Oferta de Trabajo

Desde la posición de Cepal, (2015) sostuvieron al respecto que:

La oferta de trabajo vendría a representar aquella parte de las personas que están trabajando en una organización pública o privada en el cual el individuo brinda al mercado un tiempo determinado por sus servicios, la cual la persona da horas diarias de su vida y esto relacionada a las labores que realiza en la institución ya sea fuera o dentro de la misma. (p, 19).

Para concluir, el trabajo o empleo realizado se brinda con la finalidad de percibir un sueldo, para cubrir nuestras necesidades en la vida cotidiana.

2.2.1.2 Área de oferta

Según la opinión de: Alcántara et al, (2019)

“El área de oferta laboral, demanda que los trabajadores y profesionales no sólo tengan conocimientos sino con un conjunto de habilidades genéricas acorde a los nuevos contextos”. (p.152). por ello, el área de la oferta del mercado laboral es denominado como el espacio donde convergen la oferta y la demanda donde los empleados perciben un salario por brindar servicio mediante actividades en las distintas organizaciones e instituciones.

El área de oferta en relación con el mercado laboral, es donde se compra o vende el factor de la producción mediante el trabajo. Por otro lado Así también, la oferta de trabajo está integrada por todos los trabajadores que



brindad y venden su habilidades a una respectiva área laboral. Concluimos asimismo, que la demanda está relacionada con todas las organizaciones, que requieren personas con habilidades para desempeñarse en un respectivo proceso de producción.

2.2.1.3 Perfil del egresado

Según, Zúñiga, (2017) Plantea que “el perfil de egresado debe orientarse hacia el manejo de habilidades y competencias que determinan las capacidades de los egresados como persona y como profesional, velando siempre por la excelencia académica y entendiendo la formación inicial como el punto de partida para una educación para la vida”. (p. 62)

Zúñiga, (2017) Afirma que la “Orientada a crear estudiantes una versatilidad mental y una capacidad para adquirir nuevos conocimientos, considerando que la formación profesional es un activo en perfecto desarrollo, para desarrollar las siguientes habilidades genéricas personales: Trabajo en equipo, Comunicativa, Pensamiento sistémico y Creatividad” (p.19). por ello, una nueva visión de las instituciones que brindad servicio educativo, tendrá la ardua labor de orientar, crear y potenciar en los estudiantes egresados con una versatilidad mental y la capacidad para adquirir nuevos conocimientos, guiando su formación personal y profesional acorde a la competitividad de los nuevos tiempos y contextos.

Referirnos al perfil profesional de los estudiantes es dar cuenta sobre del esquema curricular que dentro de ello esta los contenidos y demandas sociales, relacionado a lo mencionado en este sentido Jaramillo, (2013) sostuvo al respecto:

Como punto estratégico de las instituciones públicas y privadas para poder lograr una formación profesional con calidad y pertinencia en el ámbito social, que califique en los distintos contextos y que el profesional tenga un buen desempeño laboral en un campo cada vez más cambiante. “Entendiendo por perfil profesional lo que se debe saber para ser y ejercer, es decir, la adquisición de los saberes, destrezas y habilidades para el desempeño profesional y la adaptación a las tendencias de la recuperación, organización, tratamiento, gestión y difusión de la información” (p.85)



Según, Montañez, (2011) el egresado o graduado es aquel sujeto que ha concluido sus estudios, y obtenido un título o graduación académica, normalmente de rango Técnico no universitario. El significado más preciso de egresar es formarse, y se usa como sinónimo de graduarse, por ello egresado lo es de graduado o formado.

Mientras que perfil laboral corresponde a los saberes, destrezas y habilidades que se adquieren después de graduarse en la universidad, este perfil es adquirido por la experiencia de empleabilidad, los cambios que exige el entorno donde se labora, por las condiciones de adaptabilidad, flexibilidad y por habilidades para solucionar problemas; es lo que se debe hacer para el ejercicio eficiente de la profesión Jaramillo, (2013).

En consecuencia, el perfil profesional egresado está delimitado por un conjunto de conocimientos y habilidades que determinan el ejercicio profesional y satisfacen las demandas del medio laboral; por lo tanto, su formación debe ser la fusión de un conjunto de conocimientos con el desarrollo de capacidades y habilidades propias del área, de tal manera que proporcionen una base sólida, tanto teórica como práctica, que permitan su aplicación a distintos entornos. Pues es desde el medio laboral donde se establece la relación contractual, desde donde el profesional logra desplegar las capacidades, habilidades y competencias para realizar las funciones propias del área, bajo las demandas de la sociedad y las exigencias del empleador, quien espera la mayor y mejor competencia profesional para el logro de los objetivos propuestos por la institución y, por ende, una excelente relación cargo-función-responsabilidad, como resultante de componentes actitudinales, habilidades y destrezas requeridas para el desempeño profesional. Jaramillo,(2013)

Por lo tanto, para poder elaborar un perfil de egreso que responda a las necesidades del mercado laboral y sea una guía para el desarrollo profesional de los alumnos, se debe considerar la información interna y externa a la institución.

Al respecto, Hawes et al (2006) elaboraron un procedimiento para producir un perfil de egreso. Este inicia con la decisión de la universidad, a



partir de las necesidades sociales, de ofrecer un plan de formación. Luego, se procede a organizar y seleccionar la información; para esto, se pueden utilizar técnicas de recolección de datos como focus group, análisis crítico del discurso y análisis de contenido. La información se debe presentar en términos de competencias de acuerdo al campo o ámbito de desempeño.

A continuación, se procede a definir el perfil en base a tres elementos interdependientes y relacionados. Hawes et al (2006).

La elaboración del perfil de egreso conlleva la identificación de las competencias y Habilidades Blandas que un egresado debe alcanzar al final de su desarrollo académico. Estas habilidades, según Hofstadt y Gomez (2006), han alcanzado un rol importante en la formación universitaria porque no solo ayudan a conseguir un empleo, sino también tener un desempeño sobresaliente en este. Asimismo, las universidades se preparan para responder a las necesidades de las empresas y se están formando dentro de ellas institutos y centros especializados en el desarrollo de estas habilidades profesionales, como las llaman los autores, mostrando que estas son cada vez más relevantes para el desarrollo de los estudiantes. Hofstadt et al,(2006)

Según, Caballero et al, (2014), son las siguientes:

- Formar valores en la persona como ser honesto, leal, responsable, resolución de problemas (p. 27).
- Formar vínculos con terceros como organizar, planificar, equipos de trabajo, liderar grupos (p. 27).
- Uso de TICs: utilización de programas informáticos básicos y avanzados, aprender base de datos (p. 27).
- Formar al alumno en elaborar su currículum vitae y para la entrevista laboral (p. 27).
- Contar con bolsa de trabajo con seguimiento de características de los egresados como trabajos encontrados (p. 27).
- La existencia en el centro de bolsas de trabajo, vinculada a empresas o instituciones como la Cámara de Comercio (p. 27).



- Dominar idioma extranjero para que el alumno tenga herramientas como redacción de informes, asistencia de reuniones (p. 27).
- Existencia de foros empresariales para buscar empleos donde las empresas se muestran al público, también la realización de entrevistas en la propia universidad

Según, Centeno, (2015) en relación a los perfiles indica lo siguiente:

- a. Está capacitado para aplicar sus conocimientos y actividades teóricos - prácticos profesionales, en la investigación desde una perspectiva interdisciplinaria, transversal y en trabajo multidisciplinario - científico.
- b. Desarrolla su capacidad de análisis y profundiza sus conocimientos que les permitan asumir eficientemente la función de asesorías en sus áreas de competencia de conocimiento.
- c. Perfecciona sus habilidades necesarias para desempeñarse en el ámbito académico, en temas relativos a su área y dar soluciones a los problemas que competen a su especialidad.
- d. Cultiva una disposición inquisitiva, crítica y valorativa ante los problemas identificados en la realidad desde una perspectiva científica, 27 siendo capaz de utilizar los conocimientos, procedimientos y habilidades necesarias para realizar investigaciones que aporten soluciones y alternativas válidas, generando nuevos conocimientos en las disciplinas a través de los métodos adecuados propios de la investigación científica.

Según, Martelo, (2016) el perfil laboral o profesional Técnico, es la descripción “conjunto de capacidades que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo. Cuando intentamos conseguir un puesto laboral es importante que podamos transmitir a través de nuestra presentación todo nuestro conocimiento y experiencia”. (p. 164)

Para finalizar indicamos que, “el perfil del egresado son un conjunto de rasgos, conocimientos, actitudes y/o habilidades que caracterizan a este al terminar el plan de estudios, para nuestro estudio el perfil específico que nos interesa definir es el del profesional Técnico en Contabilidad” que se pretende



formar en la Carrera de Contabilidad del Instituto Superior Tecnológico Publico” Vilcanota” de Sicuani Cusco.

2.2.1.4 Salario del Trabajador

Las remuneraciones y compensaciones desde la posición Según, Loufft. (2012) que surge desde “el proceso técnico de la administración del potencial humano y que se encarga de retribuir el desempeño laboral de sus trabajadores con un pago en valor monetario o de servio/especie, estas últimas denominadas también como prestaciones, compensaciones” (p 12).

La remuneración Según, Alles. (2011) debe estar estrictamente relacionada con el “personal y su rendimiento y con la visión a los valores empresariales que respeten su rendimiento. Dos de los factores más importantes que influye sobre el rendimiento y los resultados son el clima de la institución sus valores y cultura y su práctica de gestión, que influye la remuneración”. (p. 346)

Todo esfuerzo en ofrecimiento de un bien o servicio debe ser remunerado, en este sentido (Pérez Porto & Merino, 2011) sostuvo al respecto que:

Considera que cuando una persona realiza un trabajo profesional o cumple con una determinada tarea en una empresa, espera recibir un pago por su esfuerzo. Dicha recompensa o retribución se conoce como remuneración, un concepto que deriva del vocablo latino remunerativo. Es necesario que la remuneración adquiera la forma de un sueldo o salario mensual. Esto quiere decir que, al final de cada mes, el trabajador recibe una remuneración fija por las tareas realizadas.

Según, Alles (2011) a diferencia de lo que se cree, que “esta evaluación no solo sirve para aumentar los sueldos, es utilizada para identificar necesidades de capacitación, identificar elementos clave en la organización, mejorar la actuación futura de las personas, entre otros objetivos Según (p. 48).

Según la teoría de, Chunga. (2016) Todo trabajo debe ser remunerado, por lo que todo trabajador debe recibir un salario mínimo denominado de esa manera a nivel internacional por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y que en nuestro país se le llama remuneración mínima vital (RMV), que recibe un trabajador por 8 horas de trabajo diario, y que la fija el Estado



con la intervención de los trabajadores y empleadores basados en la Constitución del año 1993. “Salario es el dinero, especie u otra 49 percepción, que recibe un trabajador por haber brindado un servicio profesional”. (p. 48)

2.2.1.5 Necesidades de Producción

Según, Uriona, (2013) la responsabilidad como trabajadores, y se habla de resultados no solo como productos finales en un proceso de producción de un bien cualquiera, sino en lo referente a la productividad que demuestra los trabajadores en las responsabilidades y tareas que se les encarga. La productividad implica sacrificio, compromiso, responsabilidad e identificación con el trabajo que realiza y con la empresa a la cual representa. Producir más, genera mejores ganancias, y colateralmente mejoras en la situación laboral, económica y de clima laboral del trabajador.

Según la posición de Bocangel. (2013) un clima “consistente” provoca una mayor productividad, una atmósfera autónoma, no estructurada, deja mayor margen a las aptitudes y talentos individuales y contribuye en mayor medida al rendimiento laboral del colaborador individual, el producido personalmente. Un clima “específico” produce un rendimiento laboral cualitativamente superior y mejor. Así, la relación que une al clima organizacional con el rendimiento laboral parece depender.

Según, Martínez, (2017). “Es el indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios”. (p.75)

2.2.1.6 Demanda de Trabajo

Desde la posición de Cepal. (2015) el concepto demanda de trabajo dentro del mercado laboral viene a representar la proporción de personas que laboran dentro de una firma o personas que están dispuestos a que formen parte de su empresa. Las firmas personas que labores dentro de las mismas para poder ejercer sus diferentes actividades y así poder adquirir el máximo beneficio a través de las ventas de bienes y servicios que produce la misma .

Por otra parte Tobon. (2015) La demanda de puestos de trabajo está muy condicionada por el contexto económico así personas con niveles similares de empleabilidad pueden encontrar inserciones laborales muy



distintas, la finalización de los estudios universitarios la mayor parte de los titulados salen al mercado de trabajo en busca de su primer empleo, si bien en ocasiones se retrasa esa búsqueda con la prolongación de los estudios a través de estudios posgrado. (p. 6).

Según, Tobon. (2015) Los primeros pasos de la trayectoria profesional de los titulados son, en gran medida, consecuencia de las competencias y el título con que han accedido al mercado de trabajo. Sin embargo, una vez inician su trayectoria profesional, las competencias de los titulados continúan desarrollándose a través de la experiencia profesional inicial. Las primeras ocupaciones de los titulados pueden ofrecer oportunidades para seguir aprendiendo. Las características de las actividades de los titulados y del entorno en que las realizan condicionan el grado en que la experiencia profesional inicial promueve el desarrollo competencial de los titulados en términos de mejora profesional. (p. 15).

2.2.1.7 Aumento Salarial de los Trabajadores

Desde la posición de Mintra. (2012) se define aumento salarial, “al pago de dinero registrados en los libros de planillas, que recibe el trabajador por haber prestado sus servicios a un empleador o a una organización”

Del misma forma afirma Reyes.(2014) el salario de los trabajadores “La palabra que tiene su origen en el término latino *solīdus* (“sólido”),... El concepto de sueldo se refiere a la remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional”. “El término salario, deriva de “sal”, aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pagó por ella” (p.65).

Según, Robbins. (2014) muchas entidades han adoptado los programas de compensación que pagan el desarrollo de habilidades y conocimiento. En este sentido Según Robbins. (2014) sostuvo que:

El pago de habilidades representa una alternativa al pago basado en el cargo que la persona ocupa, y que en lugar que el puesto es un sujeto determine su categoría salarial, es fija los niveles que pago de acuerdo con la capacidad que poseen los empleados (p.202).



Desde la posición de Robbins (2004), “El pago basado en las habilidades también ayuda a los empleados y organizaciones a adaptarse a los rápidos cambios técnicos en el mercado”. (p.135)

Desde la posición de Flinnery. (2010) el aumento salario de los trabajadores está relacionada al incremento en sus remuneraciones con el desarrollo de las “nuevas habilidades y conocimiento necesarios en un medio ambiente determinado, una organización, el mundo está cambiando rápidamente y se espera de ustedes cambien al mismo ritmo, pero le compensaremos por el crecimiento que ese cambio requiere”.

En los empleados esta adquieren nuevas habilidades y competencias, ya que serán capaces de desempeñarse en múltiples áreas, así mismo desarrollan un conocimiento más amplio de los procesos laborales con mejor comprensión de su importancia a la contribución a la organización.

2.2.1.8 Contrato Laboral

El contrato laboral Según, Jiménez. (2017) es aquel pacto o acuerdo entre “trabajador y empresario en virtud del cual el trabajador se compromete, de manera voluntaria, a la realización o prestación de determinados servicios, por cuenta del empresario y dentro de un ámbito de organización y dirección, a cambio de una retribución” (p. 152)

Cuando se incorpora a los trabajadores a la empresa se realiza formalmente con el contrato laboral del empleado. Es ese momento, pertenece a la organización y se eleva un contrato, dentro de la dirección de recursos humanos, el interlocutor valida una contratación con el empleado.

2.2.1.9 Experiencia Laboral

Sobre la base de Según, Meyer. (2007) podríamos definir “una experiencia laboral como la respuesta interna y subjetiva de los trabajadores ante cualquier contacto directo o indirecto con alguna práctica, política o procedimientos de gestión de personas” (p. 17)

Según Arbaiza. (2017) ser empleable supone ser atractivo para el mercado, anticiparse a sus cambios y demandas, actualizarse



profesionalmente y adquirir competencias no solo relacionadas con el puesto que se quiere ocupar sino con trabajos interdependientes o complementarios, de modo que el trabajador pueda movilizarse y asumir nuevos y mejores papeles en la organización (p. 370).

Según Tobon (2015) en la fase final, el rendimiento de los titulados en su entorno profesional tras haber adquirido experiencia práctica depende tanto de las capacidades desarrolladas hasta ese momento por los individuos como de las características de la organización en que están trabajando y de las tareas y responsabilidades concretas que tienen asignadas. Conforme va pasando el tiempo respecto al momento de la inserción laboral inicial, la importancia del título universitario (fundamental para la inserción laboral inicial y para la movilidad en determinadas profesiones reguladas) va quedando difuminada dentro de los factores de empleabilidad del individuo, adquiriendo mayor relevancia los asociados a su experiencia profesional. (p. 7). Según Arbaiza. (2017) por medio de la empleabilidad, la persona gana control sobre su futuro profesional, obtiene mayor satisfacción laboral, no se siente estancada en su trabajo y experimenta menor inseguridad laboral. En el plano organizacional, la empleabilidad es un factor que promueve el mejor desempeño y la ventaja competitiva del capital humano si la empresa invierte en su desarrollo. Los empleadores conscientes saben que deben incrementar la empleabilidad de sus colaboradores mediante la promoción de su aprendizaje continuo, con el propósito de lograr el compromiso y estimular la innovación y la creatividad en las prácticas y los procesos de la empresa (p. 370).

Como menciona Oliven. (2014).

“La empleabilidad se refiere a contar con capacidades necesarias para mantenerse ocupado y progresar en el ámbito profesional” (p. 18).

2.2.1.10 Desempeño de Personal

De otro lado, Alles. (2005) Sostuvo al respecto considerando, que la evaluación del desempeño es una forma de la cual dispone la dirección para supervisar al personal, buscando generar que se establezca un puente de comprensión y diálogo entre el supervisor y sus colaboradores respecto a lo



que se espera de cada uno, cómo lograr cumplir con las expectativas planteadas y cómo mejorar los resultados.

En este sentido también Montoya. (2016) actualmente, la evaluación de desempeño es la forma más utilizada para estimar o medir el actuar del individuo en sus labores y su potencial de desarrollo. Las empresas dan gran importancia en medir el desempeño de sus colaboradores para poder realizar diversos planes de acción. Se propone medir el desempeño laboral a partir 6 dimensiones:

Orientación a los resultados, Calidad, Relaciones Interpersonales, Iniciativa, Trabajo en

Equipo y Organización. Montoya. (2016) las evaluaciones de desempeño son Según Alles. (2011) “un instrumento para gerencia, dirigir y supervisar al personal” así también Alles. (2003). “Estas se aplican a los trabajadores para poder decidir sobre las promociones y remuneración de los trabajadores, conocer el comportamiento del empleado basado en la evaluación de los jefes y subordinados y, a partir de la retroalimentación, saber si es necesario que el trabajador cambie algún comportamiento” (p. 383).

2.2.1.11 Demanda laboral

La demanda laboral o demanda de trabajo constituye una variable fundamental a tener en cuenta por que nos permite corroborar los puestos de trabajo, los quehaceres distinguidos de los numerosos sectores productivos de un espacio geográfico para luego vincularla a la formación educativa. Es necesario acopiar información sobre el progreso económico, social y poblacional, que conlleve a vislumbrar el comportamiento de las oportunidades del mercado de trabajo y el requerimiento de mano de obra calificada. En ese sentido, Fontana (2003) sostiene que “La demanda laboral son las plazas de trabajo vacantes que requieren cubrir las empresas y que deben ser ocupadas por trabajadores que reúnan el perfil solicitado” (p. 122).

Consideramos que el mercado laboral o mercado de trabajo altamente tecnificado demanda trabajadores también altamente tecnificados, por lo que el reto de la oferta formativa es mucho más exigente en los tiempos actuales.



2.2.1.12 Puesto de trabajo

Puesto de trabajo son los que requieren y demandan las organizaciones empresariales para lo cual realizan una selección adecuada de los técnicos y profesionales que contribuyan a elevar la productividad a través de un desempeño eficaz. La descripción de las características del puesto de trabajo hace posible la selección competente del talento humano.

Chiavenato, (2000). Sostiene que “un puesto de trabajo es un colección de deberes y derechos que lo diferencian de otros compromisos para que los trabajadores aporten a cumplir los objetivos de la institución”

2.2.1.13 Salario

Todo trabajo debe ser remunerado, por lo que todo trabajador debe recibir un salario mínimo denominado de esa manera a nivel internacional por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y que en nuestro país se le llama remuneración mínima vital (RMV), que recibe un trabajador por 8 horas de trabajo diario, y que la fija el Estado con la intervención de los trabajadores y empleadores basados en la Constitución del año 1993. Chiavenato, (2000). Señala que el “Salario es el dinero, especie u otra percepción, que recibe un trabajador por haber brindado un servicio profesional”

2.2.1.14 Contrato laboral

Teniendo en cuenta que una de los elementos muy trascendentales en la economía de un país, es sin duda el mercado de trabajo y al interior de este juega papel importante el trabajador y el empleador quien cancela un salario al trabajador según una herramienta fundamental denominada contrato de trabajo o contrato laboral, donde se consignan una serie de pautas implícitas y explícitas que se comprometen a cumplir el trabajador y el empleador, bajo el marco de la ley del trabajo.

Los investigadores, Díaz, et al. (2009) aseguran que el contrato laboral es la herramienta o con la que se inicia la relación laboral, concibiendo deberes y derechos entre dos partes entre el empleador y empleado para que este efectúe una actividad o preste un servicio al empleador recibiendo a cambio un estipendio. Díaz et al. (2009). Además, Fuenzalida, (1950). Señala que en Chile se entiende por contrato de trabajo al acuerdo entre empleador y



el empleado, mediante el cual este último ejecuta todo tipo de trabajo o servicio material e intelectual recibiendo a cambio una remuneración determinada por parte del empleador. Garate (2007), indica que en España “contrato de trabajo es un convenio entre la organización empresarial y el trabajador, quien bajo la dirección de la empresa está obligado a brindar a la empresa sus servicios a cambio de una remuneración.”

2.2.2 Habilidades Profesionales

El concepto de Habilidad Profesional viene marcando la orientación de las iniciativas y procesos de cambio estratégico que durante la última década están poniendo en marcha distintos países en torno a cuatro ejes de actuación: el acercamiento entre el mundo laboral y la educación/formación; la adecuación de los trabajadores(as) a los cambios en la tecnología y en la organización social de la producción y el trabajo; la renovación de las entidades de educación/formación, de los equipos docentes/instructores, y de la propia oferta educativa/formativa; y de las modalidades de adquisición y reconocimiento de las cualificaciones.

El concepto de Habilidad Profesional emergió en los años ochenta como elemento del debate que se vivía en los países industrializados sobre la necesidad de mejorar la relación del sistema educativo con el productivo, en orden a impulsar una adecuada formación de la mano de obra.

Su desarrollo como punto de encuentro entre formación y empleo ha tenido lugar, progresivamente, durante la primera mitad de los noventa a partir de las distintas experiencias internacionales que desde este enfoque se fueron materializando. Estados Unidos, Canadá, Australia, Reino Unido, España..., avanzaron diferentes experiencias que fueron configurando un nuevo escenario en la forma de entender la formación para el trabajo.

Siguiendo esta estela, esa dinámica se ha abierto a los países emergentes y en vías de desarrollo, en particular los latinoamericanos. En un entorno económico globalizado, estos países están sintiendo con fuerza la necesidad de crear nuevos parámetros de formación; y partiendo de situaciones comparativas muy desfavorables, se encuentran especialmente estimulados para afrontar cambios que puedan suponer un salto cualitativo.



México, Colombia, Chile, Argentina u Honduras, entre otros, aparecen como puntas de lanza de distintos procesos de modernización formativa vinculados a la Competencia Profesional que afianzan progresivamente en ese continente una nueva forma de abordar la relación entre formación y empleo.

Desde este contexto, el enfoque de Habilidad Profesional se consolida como una alternativa atractiva para impulsar la formación en una dirección que armonice las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en general; dibujando un nuevo paradigma en la relación entre los sistemas educativo y productivo cuyas repercusiones en términos de Mercado Laboral y Gestión de Recursos Humanos no han hecho sino esbozarse en el horizonte del siglo XXI.

Las empresas hoy en día le dan más relevancia a las “habilidades blandas de los postulantes a un trabajo. En la actualidad un mayor número de empresas peruanas le da un gran peso a las habilidades blandas de los candidatos al momento de realizar sus pruebas de selección”. En ese sentido, las universidades e institutos los jóvenes estudiantes desarrollen sus competencias generales, estas son las cinco competencias más solicitadas por las empresas: A) Comunicación: B) Resolución de Problemas: C) Trabajo en equipo: D) Adaptación al cambio: E) Orientación al logro de resultados.

2.2.2.1 Habilidades Blandas

Según Cimatti. (2015) aunque se consideren que las habilidades blandas son indiferentes al desarrollo de las habilidades duras, Cimatti. (2015) “indica que una de las principales características que poseen las habilidades blandas es que están ligadas a la par del desarrollo de las habilidades duras. Consecuentemente, se puede decir que, si una persona ha desarrollado sus habilidades blandas durante su vida, ya sea por su familia o por la escuela, estas tendrán repercusiones en su actuar del día a día, así como su desenvolvimiento con la sociedad”.

Según, Ciesla. (2017) “Las competencias blandas son las que están asociadas con características psicofísicas y habilidades sociales y el enfoque principal de ellos es el comportamiento humano, las actitudes y el estilo de vida”. Algunos de los ejemplos incluyen:



- Comunicación.
- Dinamismo operacional.
- Creatividad.
- Capacidad de ser un miembro del equipo.
- Gestión del tiempo.

Según Calderon, (2017)

Las competencias blandas son un conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades que están relacionados entre sí, porque en combinación, permiten el desempeño satisfactorio de la persona que aspira a alcanzar metas superiores a las básicas. Estas habilidades también se usan como atributos, características y cualidades, puesto que son capaces de desarrollarse en el aprendizaje cotidiano. Son necesarias para la formación armoniosa, éstas son trabajo en equipo, toma de decisiones, comunicación verbal y escrita, planificación, creatividad, resolución de problemas, entre otras (p. 10).

Se conoce como habilidades blandas Según Singer, et al. (2009) “a un conjunto de habilidades no-cognitivas esenciales para aprender y desempeñarse exitosamente en el trabajo”. Estas habilidades son llamadas también del “saber ser”, es decir cómo debe ser una persona, qué habilidades debe poseer para desarrollar actividades y para relacionarse con los demás. (p. 47).

Según, Goleman (1998) sostiene en su teoría que:

Existen diversas habilidades blandas, las mismas que son respuestas a competencias que están ligadas a la inteligencia emocional de cada individuo, pues es la inteligencia emocional la que determina la capacidad potencial de que disponen las personas para aprender las habilidades prácticas que están basadas en uno de los siguientes cinco elementos compositivos: Autocontrol o autorregulación, Conocimiento de uno mismo, Motivación, Empatía y Habilidades sociales. Goleman, (1998)

Las competencias blandas son las capacidades, disposiciones o destrezas necesarias para el desarrollo de una tarea de manera efectiva, y que se



diferencia del otro al utilizar un tono agradable en este sentido Según, Vásquez et al.(2016) “una persona será catalogado de poseer habilidades blandas cuando tiene comportamientos asertivos, escucha activa, empatía, autocontrol, respeto y deseos de contribuir, entre otros. Bajo este contexto serán las competencias blandas las que determinan en gran medida el desempeño laboral, asegurando el éxito laboral cuando éstas son puestas en práctica (p. 15).

Distintos estudios realizados y la posición de Lee (2014) “alrededor del mundo resaltan la importancia de las Habilidades Blandas”, entre ellos destaca el estudio realizado también por Accenture et al (2007) en el que “tanto docentes, empleadores y egresados pusieron en primer lugar a las habilidades personales y profesionales como elemento clave en el acceso al empleo para titulados”.

Por otro lado, Manpower, (2012 al 2016), develó como uno de los principales obstáculos para cubrir vacantes la falta de Habilidades Blandas en los postulantes y, en la misma encuesta, se dio a conocer que el Perú estuvo entre los principales países con mayor dificultad para cubrir vacantes a nivel mundial. Inclusive, las empresas del mercado peruano consideran que es difícil encontrar talento joven debido a que los postulantes no cuentan con las Habilidades Blandas necesarias para el puesto según la investigación realizada por la consultora Lee (2014).

Las competencias blandas Según Calderón (2017): son un conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades que están relacionados entre sí, porque en combinación, permiten el desempeño satisfactorio de la persona que aspira a alcanzar metas superiores a las básicas. Estas habilidades también se usan como atributos, características y cualidades, puesto que son capaces de desarrollarse en el aprendizaje cotidiano. Son necesarias para la formación armoniosa, éstas son trabajo en equipo, toma de decisiones, comunicación verbal y escrita, planificación, creatividad, resolución de problemas, entre otras (p. 10).



2.2.2.2 Equipo de Trabajo

Para, (Robbins at al, (2010) “Los equipos de trabajo son grupos cuyos miembros trabajan intensamente en el cumplimiento de un objetivo común específico utilizando su responsabilidad individual, y sus habilidades complementarias” (p. 429).

Según, Blas (2016) “Los equipos de trabajo generan una sinergia por medio de un esfuerzo coordinado. Sus esfuerzos individuales dan como resultado un nivel de desempeño mayor que la suma total de los insumos individuales” (p. 10)

2.2.2.3 Manejo de Estrés

Desde la posición de Haselberger et al. (2012) este comportamiento “es la capacidad de mostrar resistencia en situaciones complicadas o estresantes, manteniendo el mismo nivel de calidad en las tareas realizadas cuando las barreras que se enfrentan en el camino, las cargas o ritmo de trabajo son diferentes de lo habitual” (p.13).

Según Hills. (2011) el manejo del estrés hacer que el empleado tenga una carga laboral demasiado pesada o asignarle plazos que son imposibles de alcanzar causan una insatisfacción en el trabajador y por ende puede generar conflictos entre empleados y supervisores y en consecuencia, se elevan los niveles de estrés en el lugar de trabajo. Es por esto, que debe haber una planificación y gestión eficaz para que el clima laboral no se deteriore.

La palabra Estrés, muchas personas la describen como la demanda de sus vidas parece estar convirtiéndose demasiado grande para ellos como para hacerle frente. El éxito en el trabajo depende en tu habilidad de manejar la presión del trabajo.

2.2.2.4 Comunicación Empática Digital

La comunicación es muy importante para poder entrelazar y entender los procesos de comunicación Según, Benavides, (2014). Sostiene que es el “Proceso de transmisión de un mensaje que se realiza gracias a un código formado por gestos, palabras, símbolos, expresiones, etc.” (pág. 205).



Según Villajuana. (2013) “Es un talento que consiste en descubrir porqué determinada persona dice lo que dice para luego hablar en función de esas razones. Dicho de otro modo, es hablar con el corazón de las personas”. (p.147).

Según Whetten et al. (2011) Sin duda, la habilidad más importante para establecer y fortalecer relaciones positivas es la capacidad de comunicarse con la gente en una forma que provoque sentimientos de confianza, apertura y apoyo (p. 139).

En ese sentido, Burillo et el. (2017) “señala que existen dos grupos de competencias profesionales, mismas que determinan el perfil del profesional: las de tipo personal y las de tipo técnico, refiriéndose como competencias técnicas a los conocimientos y destrezas instrumentales del profesional” por otra parte a las actitudes y habilidades frente al trabajo.

Asimismo, el Consulado Británico (2016) Indica que el desarrollo de estas habilidades es de un gran carácter económico, debido a que son las empresas quienes buscan colaboradores que sean capaces de solucionar los distintos problemas que un centro de labores pueda afrontar.

Colaboración y comunicación: Consideradas las habilidades básicas para sobrevivir, la colaboración y comunicación tienen un gran impacto en el estudiante cuando estas son impulsadas. Estas habilidades implican el desarrollo de la escucha efectiva, la capacidad de comunicarse de las diferentes maneras (orales, escritas y no-verbal). Además, estas son primordiales para impulsar el trabajo en equipo responsablemente demostrando los valores de respeto y empatía, cabe añadir que estas implican el uso de las TIC de una manera efectiva.

Sin embargo, se debe tener presente que la ciudadanía es un mundo completamente interconectado el cual establece que ante el surgimiento de nuevas necesidades y desafíos el ciudadano debe desarrollar características generales para poder llegar a ser una comunidad política.

Según, Salinas, (2008) alfabetización digital: Considerada como un derecho básico para los jóvenes, la alfabetización digital no puede ser dejada



de lado en el sector educativo desde que las TIC han invadido todo el globo. Las TIC. Asimismo, es importante recalcar que esta habilidad es un medio de comunicación que impulsa la creatividad, el pensamiento crítico y, hasta posiblemente, ideas de innova.

De acuerdo a Goleman (1999), la empatía es la capacidad que tienen las personas de percibir los sentimientos y puntos de vista de los otros; de esta forma, son capaces de crear los lazos más fuertes con los demás y contribuir en el desarrollo de otros. Por lo tanto, consideramos que la empatía es la habilidad que permite entender a la persona, poder orientarla y así contribuir con su desarrollo.

Es importante resaltar que esta es una de las habilidades más importantes para el mercado laboral y así lo hace saber Lippman et al. (2015) al indicar que la habilidad más solicitada por las compañías:

Los recién graduados de los primeros 5 estudiantes son los más solicitados por las organizaciones, teniendo como número uno a la comunicación oral y la comunicación escrita. Asimismo, el estudio realizado por Robles (2012) a los ejecutivos posicionó a la comunicación como la segunda habilidad más importante en el lugar de trabajo

2.2.2.5 Gestión de Conflictos

Según Ramos. (2009) Las organizaciones constituyen sistemas de interrelación entre personas y por tanto son lugares donde proliferan las situaciones de conflicto. La sociología de las organizaciones ha evitado el pronunciamiento sobre este fenómeno por sus dificultades de afrontamiento. Pero la nueva disciplina de Resolución de Conflictos aporta metodologías eficaces para atender y gestionar los conflictos de modo adecuado, consiguiendo transformar los contextos de tensión en oportunidades de crecimiento para la organización.

Tipos de conflictos

- a. Conflictos intrapersonales Este tipo de conflictos remite al conflicto interior con uno mismo. En diversas ocasiones, nos debatimos entre



aquello que queremos y aquello que debemos, conviven en nosotros alternativas que se presentan como dilemáticas.

- b. Conflictos interpersonales Se refieren a los conflictos que existen entre dos o más personas porque existen intereses, necesidades, opiniones, y valores opuestos; o bien aspectos socio emocionales que les generan conflictos.
- c. Conflictos organizacionales Son los conflictos que tienen lugar entre las diferentes áreas u objetivos aparentemente contrapuestos.

Según Ramos et al.(2009) “El elemento del que necesariamente debe partirse para implementar procesos eficaces es un diagnóstico adecuado del conflicto que de manera evidente establecerá la metodología a aplicar para su transformación en experiencias positivas”. (p. 105)

Aunque existen diversas propuestas de análisis, una de la más aplicada es la teoría de John Paul Lederach, por ser una de las que más se adecua a las organizaciones. Este método se basa en la indagación sobre tres elementos que constituyen el fundamento del conflicto.

Estos elementos son: Las personas, el Problema y el Proceso. Pero hay que decir que Jean Paul Lederach, en las causas del Problema sigue a Moore que cuatro años antes en el 1994, en la clasificación de los conflictos según su contenido ya los identificaba y añadía un quinto elemento en las causas del problema como sería el elemento estructural. (Véase apartado 4.2 del presente trabajo).

Desde la posición de Guerra Contreras, (2008) Una vez realizado el diagnóstico adecuado habrá que decidir el método de transformación de conflictos idóneo. Para ello contamos en principio con varias posibilidades que podemos dividir básicamente en dos:

Estos han sido los procedimientos clásicos de la disciplina de Resolución de Conflictos, que enfatizaban el problema en la creencia de que resolviendo esta situación se volvería a recobrar un nivel satisfactorio de relación. Pero empiezan a tomar protagonismo nuevos procedimientos que suponen un cambio de paradigma.



Según Guinjoan. (2004) estos procedimientos están fundados en la creencia de que en todo sistema humano, incluso en aquéllos en los que hay conflictos, existen aspectos que funcionan. El énfasis se realiza en ellos que son el objeto de análisis y estudio. A partir de ellos el esfuerzo se encuentra en imaginar el futuro deseado, construyéndolo colectivamente

2.2.2.6 Habilidad Ética Laboral

Desde la posición de Chiavenato. (2011) Por último, “tenemos la ética laboral que hemos definido como la habilidad de realizar acciones teniendo en mente los principios y la buena fe como premisa que guía las acciones. Hemos definido los siguientes comportamientos: Integridad, lealtad y compromiso con la organización” (p. 62).

Según, Buhler (2001) menciona que los empleadores buscan a los trabajadores que hacen lo correcto, que prefieren a los que entienden los comportamientos éticos sobre los que no porque no quieren enseñárselos. Esto es reforzado por Robles (2012) con su estudio a ejecutivos donde identifica Integridad como habilidad blanda y, dentro de esta, los siguientes comportamientos: Honestidad, ética, alta moral, valores personales, hacer lo correcto. El 93% de los participantes la consideró extremadamente importante posicionándola como la principal habilidad que buscan en el lugar de trabajo.

De acuerdo con Hills. (2011) Los empleados buscan ser tratados con respeto tanto por sus superiores como por sus colegas o semejantes. Si existe un ambiente de trabajo hostil, por lo general se genera una menor satisfacción laboral, mientras que si el ambiente es el adecuado y se respetan las normas de convivencia, el trabajador se va a sentir satisfecho.

La relación entre un trabajador y sus supervisores influyen en toda la organización puesto que se debe tener una comunicación efectiva para que se logren las metas establecidas por la empresa. No debe haber barreras de comunicación ni problemas personales que influyan en el trabajo diario y sobretodo en la toma de decisiones de la organización.



2.2.2.7 Habilidad de Adaptación

Desde la posición Robbins & Coulter, (2014) afirman que las habilidades interpersonales o humanas son las mismas que involucran la capacidad de trabajar bien con otras personas, tanto individualmente como en grupo. Como todos los gerentes tienen que tratar con personas, estas habilidades tienen la misma relevancia en todos los niveles administrativos. Los gerentes con buenas habilidades humanas consiguen lo mejor de sus subordinados. Saben cómo comunicarse con ellos, motivarlos, dirigirlos e inspirarles entusiasmo y confianza. (pág. 12)

De acuerdo con, Schermerhorn (2010) es la “capacidad para trabajar en coordinación con otras personas. Manifestándose el espíritu de confianza y compromiso, así como el desarrollo de las relaciones interpersonales. Un administrador con buenas habilidades humanas tendrá un alto grado de conocimiento de sí mismo y la capacidad para comprender o mostrar empatía con los sentimientos de otras personas”. Un componente importante de las habilidades humanas es la inteligencia emocional. Sus indicadores son los siguientes:

Habilidad para trabajar en colaboración con otros

Habilidad para manejar la inteligencia emocional.

Estas habilidades es muy importante tenerlas para poder tener la capacidad de adaptarse a los nuevos cambios que se dan en el ámbito laboral, adecuarse a las cosas nuevas y tener las aptitudes para aprender rápidamente; además, Se relacionaron tres comportamientos a esta habilidad: Flexibilidad, Creatividad e Innovación, y Tolerancia al estrés.

2.2.2.8 Habilidades Duras

2.2.2.9 Dominio de Conocimiento Especializado

Según la posición de, Werther & Guzmán. (2014) “Se refiere al saber, es decir, al bagaje de información que una persona debe procesar para desempeñar con eficacia un puesto de trabajo” (pág. 143).

De acuerdo a Isus, (2011) indica que hoy en día, ser competente en el campo profesional consiste en saber resolver problemas y situaciones del



trabajo de forma autónoma. No basta con los conocimientos aprendidos en las etapas de formación (universidad, FP, PCPI...), es necesario contar con habilidades, conocimientos y actitudes que permitan desempeñar las tareas propias de una profesión.

Teniendo en cuenta este último aspecto, Isus, (2011) resulta “evidente que para desempeñar una ocupación ya no basta con adquirir los conocimientos técnicos y teóricos, también es necesario tener una serie de conocimientos transversales, destrezas y aptitudes que puedan aplicarse a otros empleos y empresas” esto permitirá resolver algunos problemas en el ámbito profesional de forma autónoma y flexible.

2.2.2.10 Desempeño de Tareas o Funciones

Esta teoría se enfoca en tres relaciones según Bedodo. (2018) que indica lo siguiente:

- Relación esfuerzo-desempeño: “La probabilidad que percibe el individuo de que ejercer una cantidad determinada de esfuerzo llevará al desempeño”.
- Relación desempeño-recompensa: “El grado hasta el cual el individuo cree que desempeñarse a un nivel determinado lo conducirá al logro de un resultado deseado”.
- Relación recompensas-metas personales: “El grado hasta el cual las recompensas organizacionales satisfacen las metas o necesidades personales de un individuo y lo atractivas que son las mencionadas recompensas”.

Según, Manzo. (2004) Hoy en día las “organizaciones de excelencia conocen muy bien la forma correcta de retribuir a sus colaboradores; la forma en que lo hacen determina el talento humano que adquieren, la lealtad de sus trabajadores y la pasión y compromiso en las labores que desempeñan”. (p.55).

Según la teoría de Esquetini, et al, (2013) sostiene que “las competencias profesionales o laborales son el conjunto de competencias instrumentales, personales, sistémicas y transversales que desarrollan habilidades en las personas y les permite desempeñarse mejor en los distintos campos de acción.



2.2.2.11 Organización y Planificación

En las organizaciones es muy preponderante la organización y la planificación. En este sentido Según, Robbins et al. (2015) sostiene al respecto que:

Se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás. Es importante para definir los valores que orientan a la organización y a sus miembros. Los líderes asumen un papel importante en la creación y el sustento de la cultura organizacional por medio de sus acciones, sus comentarios y las visiones que adoptan. La administración de recursos humanos moderna no puede permanecer alejada de la misión de la organización. A final de cuentas, la misión se concreta por medio de las personas. Ellas desempeñan las actividades y garantizan que se realice la misión de la organización. Para ello, es necesario que los dirigentes y las personas que lideran observen un comportamiento misionero, es decir, que sepan cumplir con la misión de la organización por medio del trabajo y de la actividad en conjunto. (p. 451)

Según el aporte de, Chiavenato, (2011) “la Organización, consiste en dividir el trabajo en actividades para alcanzar objetivos planeados”.

2.3 Definición de Términos

Habilidad

La Habilidad es una capacidad multidimensional para realizar actividades de manera satisfactoria. Incluye conocimiento específico y habilidades técnicas para una actuación exitosa en el trabajo. Más allá de la adquisición de habilidades o de conocimientos, incluye hacer frente a lo incierto y a lo irregular en la situación de trabajo. Esta capacidad de hacer frente a situaciones es la base de una efectiva flexibilidad y adaptabilidad del trabajador Dranke, (1994).

Currículo

El currículo es la expresión del proyecto educativo que los integrantes de un país o de una nación elaboran con el fin de promover el desarrollo y la socialización de las nuevas generaciones y en general de todos sus miembros; en el currículo se plasman en mayor o menor medida las intenciones educativas del país, se señalan las pautas de



acción u orientaciones sobre cómo proceder para hacer realidad estas intenciones y comprobar que efectivamente se han alcanzado. Evans, (1967).

Demanda Social

Se define la demanda social como la carencia o desproporción existente entre el estado de las relaciones sociales en un momento dado y el estado de la producción; constituye el signo de que las relaciones sociales -materia prima siempre ya ahí- deben ser transformadas perpetuamente. Raga, (2019)

Egresado

Egresado o graduado es aquel sujeto que ha concluido sus estudios, y obtenido un título o graduación académica, normalmente de rango Técnico no universitario. El significado más preciso de egresar es formarse, y se usa como sinónimo de graduarse, por ello egresado lo es de graduado o formado. Montañez. (2011)

Formación Profesional

En la actualidad las universidades enfrentan el gran reto de ampliar su capacidad de respuesta a las exigencias sociales, a las demandas crecientes que enfrentan los profesionales en formación para que alcancen a insertarse plenamente en los procesos sociales, productivos y científicos en un contexto de alta complejidad, caracterizado por la desigual situación económica, los vertiginosos cambios tecnológicos y la amplia diversidad sociocultural.

Por formación profesional se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida. Companioni, (2015)

Mercado Laboral

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

El **mercado laboral** es de vital importancia para la sociedad y la economía, a partir del mismo se derivan variables de interés para la nación, tales como la oferta y demanda de empleos, las tasas de ocupación por género o por edades y niveles de



capacitación entre otras, que indudablemente también tendrán efecto sobre la productividad. Requelme, (2018)

Perfiles de Egresado

El perfil de egresado está orientado hacia el desarrollo de habilidades que determinan las capacidades del egresado como persona y como profesional, velando siempre por la excelencia académica y entendiendo la formación inicial como el punto de partida para una educación para la vida. Orientada a crear en los estudiantes una versatilidad mental y una capacidad para adquirir nuevos conocimientos, considerando que la formación profesional es un activo en perfecto desarrollo, “para desarrollar las siguientes habilidades genéricas personales: Trabajo en equipo, Comunicativa, Pensamiento sistémico y Creatividad. Zuniga, (2014).

Perfil Profesional

El perfil laboral o profesional es la descripción clara del conjunto de capacidades y habilidades que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo.

Gestionar los recursos necesarios para el logro de los objetivos de la organización; dirigir y coordinar la conformación del equipo humano pertinente con el tipo de organización; diseñar e implementar metodologías y herramientas de control y evaluación de las actividades administrativas; comprender la realidad humana y social del medio en que desarrolla su actividad profesional, para actuar con ética y responsabilidad social; diseñar, asimilar e implementar políticas, estrategias y sistemas en beneficio del logro y mantenimiento de los niveles de productividad; contribuir al desarrollo socioeconómico mediante la creación de empresa.. Martelo, (2017)

Plan de Estudios

Un plan es un modelo sistemático que se desarrolla antes de concretar una cierta acción con la intención de dirigirla. En este sentido, podemos decir que un plan de estudio es el diseño curricular que se aplica a determinadas enseñanzas impartidas por un centro de estudios. Kelly, (1989)



2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis General

El mercado laboral se relaciona significativamente con las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP Vilcanota de Sicuani, Cusco-2019.

2.4.2 Hipótesis Específica

- a) El nivel de mercado laboral es muy alta de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota” de Sicuani, Cusco-2019
- b) El nivel de habilidades profesionales es muy alta de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota” de Sicuani, Cusco-2019.

2.5 Variable e Indicadores

2.5.1 Identificación de Variables

Variable 1: Mercado Laboral.

Variable 2: Habilidades Profesionales.



2.6 Operacionalización de Variables e Indicadores

Variable	Dimensiones	Indicadores
<p>Mercado Laboral:</p> <p>El mercado laboral es de vital importancia para la sociedad y la economía, a partir del mismo se derivan variables de interés para la nación, tales como la oferta y demanda de empleos, las tasas de ocupación por género o por edades y niveles de capacitación entre otras, que indudablemente también tendrán efecto sobre la productividad. Requielme, (2018) p. 99</p>	<p>Oferta de Trabajo:</p> <p>A través de este subsistema se capta, procesa, clasifica, actualiza, proporciona y conserva información sobre: los bienes, servicios y obras, adquiridos, precio y condiciones de compra, seguridad, garantía que ofrecen, acciones de seguimiento y control a realizar, etc. requeridas por la entidad y sus diversas. Tobón, T. (2015).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Áreas de oferta. 1,2 • Perfil del egresado 3,4 • Salario del trabajador 5,6 • Necesidad de producción
	<p>Demanda de Trabajo:</p> <p>La demanda de puestos de trabajo está muy condicionada por el contexto económico así personas con niveles similares de empleabilidad pueden encontrar inserciones laborales muy distintas, la finalización de los estudios universitarios la mayor parte de los titulados salen al mercado de trabajo en busca de su primer empleo, si bien en ocasiones se retrasa esa búsqueda con la prolongación de los estudios a través de estudios posgrado. Tobón, T. (2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento salarial de los trabajadores.9,10 • Contrato trabajo 11,12 • Experiencia laboral 13,14 • desempeño del personal.
	<p>Demanda Laboral:</p> <p>La demanda laboral son las plazas de trabajo vacantes que requieren cubrir las empresas y que deben ser ocupadas por trabajadores que reúnan el perfil solicitado. Fontana (2003) p.122.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Puesto de trabajo 17.18 • Salario 19.20 • Contrato laboral 21.22
<p>Habilidades Profesionales:</p> <p>Las empresas son conscientes de la importancia de contar en plantilla con trabajadores cuyo perfil profesional se adapte a las demandas del mercado. El egresado será: Hábil, Capaz de diseñar, Evaluar y, dar seguimiento a los procesos que apoyen la toma de decisiones en toda organización. Trabajo en equipo, Espíritu emprendedor, Sentido ético Crítico, Creativo, Estético, Multicultural, Humanista y Superación continúa.</p>	<p>Habilidades Blandas:</p> <p>Las habilidades blandas son el resultado de una combinación de habilidades sociales, de comunicación, de forma de ser, de acercamiento a los demás, entre otras; que forjan a una persona capaz de relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros. Este componente es muy apreciado en la actualidad por las empresas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de estrés 17,18 • Comunicación empática digital 19,20 • Gestión de conflicto 21,22 • Habilidad ética laboral 23.24 • Habilidad de adaptación
	<p>Habilidades Duras:</p> <p>Las habilidades duras o Hard Skills son aquellas capacidades y competencias que va adquiriendo a lo largo de su vida en relación a su trabajo. Son ese valor añadido de estudios y preparación en su especialidad que permite desarrollarse de forma satisfactoria en la empresa donde trabaja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de conocimiento especializado 27,28 • Desempeño de tareas o funciones 29 , 30 • Organización y planificación. 31,32

Fuente: Elaboración Propia



CAPÍTULO III

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación

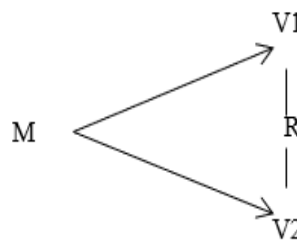
Corresponde a la investigación de tipo correlacional ya que relacionamos dos variables: Mercado laboral y habilidades profesionales, con un enfoque cuantitativo, dado que medimos los resultados obtenidos a través de la estadística descriptiva e inferencial, así como también, median te el uso de las teorías utilizadas en el marco teórico según las variables y sus pertinentes dimensiones.

3.1.2. Diseño de investigación

Por su alcance la investigación es de tipo no experimental y su diseño corresponde explicativo correlacional por que comprende los siguientes pasos:

- Se recoge los datos respecto a cada variable para explicar el comportamiento de la variable en función a sus dimensiones
- Se aplica un modelo estadístico de correlación para hallar su coeficiente de correlación y tomar la decisión correspondiente a la hipótesis general.

El esquema que corresponde a la investigación es:



Dónde:

V1: Mercado laboral

V2: Habilidades Profesionales

R: Coeficiente de Correlación de Pearson

M: Muestra de Estudio.

3.2 Alcance de la investigación

La investigación tiene un alcance explicativo-correlacional, porque busca explicar las características importantes de las personas, en este caso en los egresados de la



carrera de contabilidad del instituto superior tecnológico Vilcanota sicuani-2019; que las mismas vienen trabajando en diferentes entidades o empresas tanto privados y particulares y consecuente la relación de sus dos variables: mercado laboral y habilidades profesionales.

3.3 Población y muestra de investigación

3.3.1 Población.

La población está constituida por los 45 alumnos egresados de la carrera de contabilidad del Instituto Superior Tecnológico Vilcanota Sicuani-2019; las mismas que vienen trabajado en las diferentes entidades financieras, municipios distritales, estudios de contabilidad etc.

3.3.2 Muestra

Para la determinar la muestra se ha considerado a todos los estudiantes egresados de la carrera profesional del I.S.T.V, de Sicuani-2019 que vienen laborando en las entidades mencionadas; esta determinación se ha realizado según los intereses de la investigadora; en tanto representa 55% la muestra de los alumnos egresados de esa promoción 2019. A continuación, se detalla en la tabla N°01. Aclarando que el género no ha sido parte del estudio.

TABLA N.º 01

Muestra según entidades financieras que laboran los egresados de la Carrera profesional del Instituto Superior Tecnológico Vilcanota de Sicuani-2019

ENTIDADES Y/O EMPRESAS	ALUMNOS DE LA CARRERA PROFISIONAL DE CONTABILIDAD DEL I.S.T.V-SICUANI-2019	TOTAL
CAJA CUSCO	5	5
CAJA AREQUIPA	5	5
SANTO DOMINGO	4	4
CREDICOOP	6	6
COOPERATIVA PROGRESO	5	5
TOTAL		25

FUENTE: Escalafón – de las entidades financieras

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se ha empleado las siguientes técnicas e instrumentos:



Técnicas: se aplicó la técnica de encuesta para cada variable y su respectiva dimensión.

Instrumento: se aplicó un cuestionario de encuesta para cada variable y sus indicadores.

3.1. Forma de tratamiento de los datos

Para el tratamiento de datos, se procedió a la codificación de los instrumentos aplicados y se utilizó el paquete estadístico SPSS para los cálculos de coeficiente de correlación de Pearson. Para ello se elaboró la sabana de datos por cada sujeto entrevistado o encuestado y luego se procedió a almacenar en el paquete estadístico SPSS.

Diseño de contrastación de hipótesis.

- a) Se define el coeficiente de correlación con la siguiente formula:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

- b) Así mismo se considera los parámetros como una regla de decisión según la escala de valores de Pearson:
- c) Por otra parte se ha utilizada la prueba de hipótesis t de student con un nivel de significancia; así mismo se ha sometido los datos a intervalos de confianza de un 95%

TABLA N°02

ESCALA DE VALORES DE CORRELACION DE PEARSON

VALOR DE : r		INTERPRETACION
	±1,00	Correlación perfecta (positiva o negativa)
±0,90	± 0,99	Correlación muy alta (positiva o negativa)
±0,70	± 0,89	Correlación alta (positiva o negativa)
±0,40	± 0,69	Correlación moderada (positiva o negativa)
±0,20	± 0,39	Correlación baja (positiva o negativa)
±0,01	± 0,19	Correlación muy baja (positiva o negativa)
±0,00		Correlación nula (positiva o negativa)

- d) Seguidamente se formuló la hipótesis estadística para la prueba de hipótesis con el coeficiente de correlación de Pearson (r) y su nivel de significancia en base a la muestra determinada con las variables V1 y V2.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 DESCRIPCIÓN

De acuerdo a lo expuesto y sostenido en el marco teórico del capítulo segundo, cuyas teorías utilizadas respecto a las variables: mercado laboral y habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota” de Sicuani, cusco, año 2019 han sido procesados siguiendo la metodología planteada en el capítulo anterior; aplicación y recojo de datos con el instrumento de encuesta a los egresados de la carrera de contabilidad del I.S.T. Vilcanota de Sicuani 2019 , en cuanto al procesamiento se datos se utilizó el programa de Excel para crear las sabanas según los resultados y luego someter estos datos para hallar el coeficiente de correlación y “R” de Pearson y así mismo someter a la gráfica de dispersión; por otra parte se utilizó el software paquete de SPSS para crear las tablas y sus respectivas figuras según los resultados de la encuesta aplicada para luego interpretar estos resultados, así mismo se ha probado la hipótesis estadístico utilizando el programa SPSS y modelo estadístico T de student y correlación de Pearson para rechazar o aceptar la hipótesis nula.

4.3 RESULTADOS POR VARIABLES Y POR DIMENSION

4.1.3. VARIABLE: MERCADO LABORAL

a) DIMENSION: OFERTA DE TRABAJO

TABLA N°03

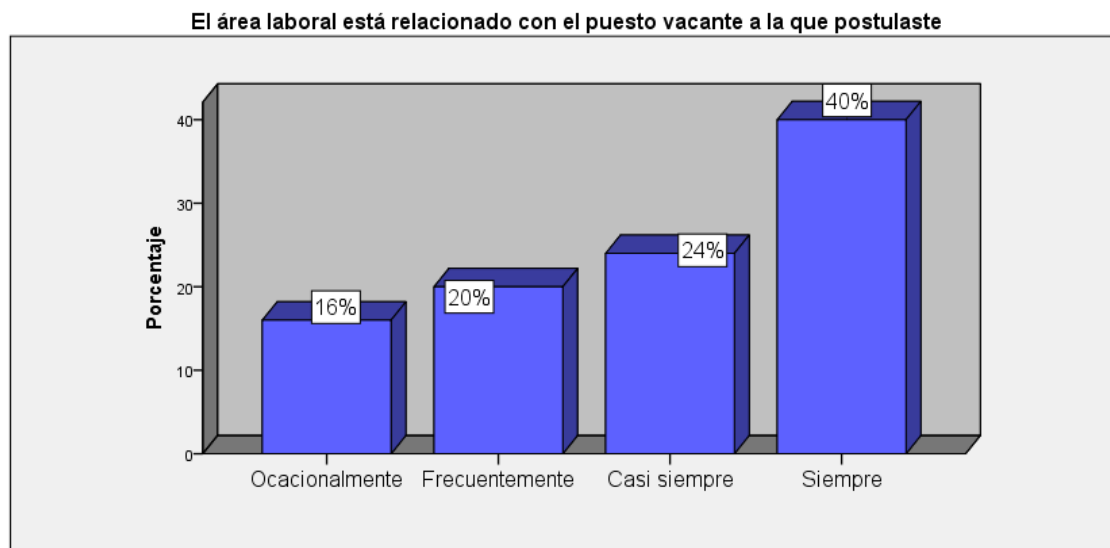
El área laboral está relacionado con el puesto vacante a la que postulaste

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ocasionalmente	4	16,0	16,0	16,0
Frecuentemente	5	20,0	20,0	36,0
Válidos Casi siempre	6	24,0	24,0	60,0
Siempre	10	40,0	40,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021



FIGURA N°01



INTERPRETACIÓN:

La presente tabla nos muestra respecto a: “El área laboral está relacionado con el puesto vacante a la que postulaste”, los resultados son como sigue:

El 40% de encuestados respondieron que siempre está relacionado al área laboral a que postularon; así mismo el 24% de egresados del Instituto respondieron: casi siempre se encuentran laborando al área que postularon en la entidad; por otra parte el 20% de los encuestados respondieron que se encuentran frecuentemente en el área laboral que postularon y finalmente un 16% de observados indican ocasionalmente se encuentran en el área laboral. En consecuencia, la mayoría de encuestados indican siempre se encuentran laborando en el área pertinente, así como manifiesta Requielme (2018) que el mercado laboral es de vital importancia para la sociedad y la economía, a partir del mismo se derivan variables de interés para la nación, tales como la oferta y demanda de empleos, las tasas de ocupación por género o por edades y niveles de capacitación entre otras, que indudablemente también tendrán efecto sobre la productividad.



TABLA N°04

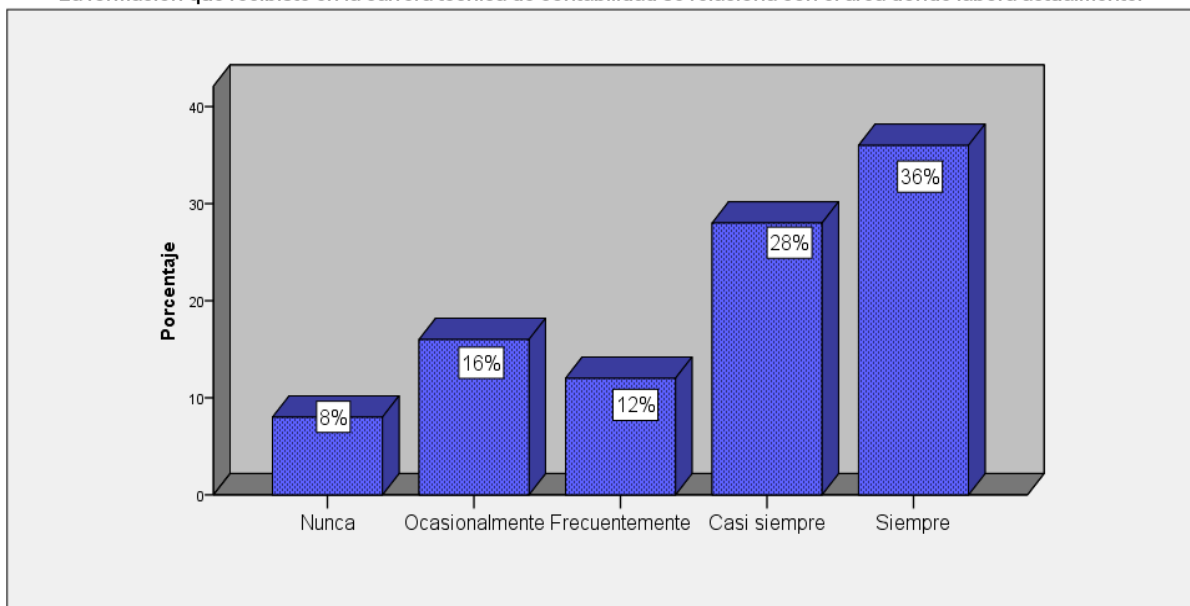
La formación que recibiste en la carrera técnica de contabilidad se relaciona con el área donde labora actualmente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	8,0	8,0	8,0
Ocasionalmente	4	16,0	16,0	24,0
Frecuentemente	3	12,0	12,0	36,0
Válidos Casi siempre	7	28,0	28,0	64,0
Siempre	9	36,0	36,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°02

La formación que recibiste en la carrera técnica de contabilidad se relaciona con el área donde labora actualmente.



INTERPRETACIÓN:

En la tabla N°04 se puede observar los resultados respecto a: “la formación que recibiste en la carrera técnica de contabilidad se relaciona con el área donde labora actualmente”, los resultados son como sigue:

El 36% de encuestados indican “siempre” está relacionado la carrera de formación académica con el área de trabajo donde laboran; así mismo el 28% indican “casi siempre” y por otra parte el 16% de observados manifiestan “ocasionalmente”, también se puede observar el 12% de encuestados indican frecuentemente su formación académica está relacionado con el área de trabajo; sin embargo hay un menor porcentaje de 8% de



observados indican “nunca”; este último dato nos hace deducir que se encuentran trabajando en otras áreas ajenos a su formación académica.

En conclusión, podemos deducir que la mayoría de los encuestados manifiestan que si está relacionado su formación académica con el área donde se desempeñan en la entidad que los contrataron; como manifiesta: Mercado laboral es el espacio donde convergen la oferta y la demanda de trabajadores que perciben un salario por realizar actividades en las empresas e instituciones. Alcántara, 2006; Fontana, 2003; Martínez, 1994; Santomé, (2010). En consecuencia, la tabla N°02 nos permite contrastar y afirmar nuestra hipótesis de investigación.

TABLA N°05

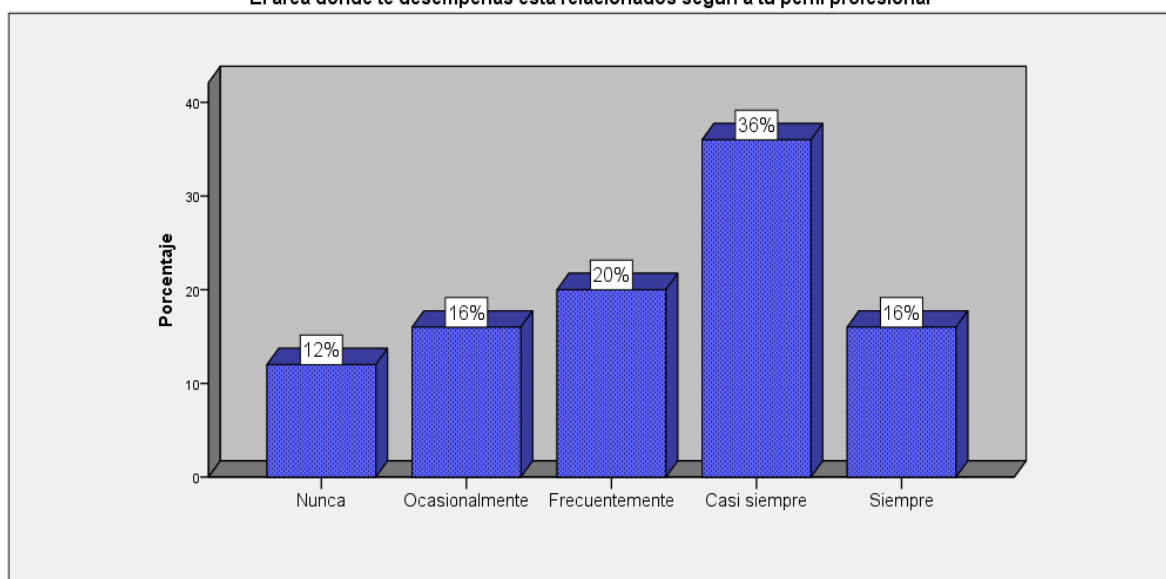
El área donde te desempeñas esta relacionados según a tu perfil profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	12,0	12,0
	Ocasionalmente	4	16,0	28,0
	Frecuentemente	5	20,0	48,0
	Casi siempre	9	36,0	84,0
	Siempre	4	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°03

El área donde te desempeñas esta relacionados según a tu perfil profesional





INTERPRETACIÓN:

La anterior tabla N°05 nos permite observar respecto al ítems: “el área donde te desempeñas esta relacionados según a tu perfil profesional”, los datos obtenidos:

El 36% de encuestados manifiestan “casi siempre”; el 20% de observados indican “frecuentemente”; por otra parte el 16% de trabajadores egresados del Instituto Superior Tecnológico de Vilcanota de la carrera profesional de Contabilidad indican “siempre” esta relacionado su labor con el perfil del estudio o formación académica; también tenemos el dato de 16% de encuestados indican “ocasionalmente% están laborando en el área de trabajo según su perfil profesional. Sin embargo hay un dato de 12% de observados indican “nunca”, lo que indicaría ellos trabajan en otras área ajenas a su perfil profesional. Cabe mencionar la manifestación de: el perfil laboral corresponde a los saberes, destrezas y habilidades que se adquieren después de graduarse en la universidad, este perfil es adquirido por la experiencia de empleabilidad, los cambios que exige el entorno donde se labora, por las condiciones de adaptabilidad, flexibilidad y por habilidades para solucionar problemas; es lo que se debe hacer para el ejercicio eficiente de la profesión (Jaramillo, 2013).

En consecuencia la mayoría de los egresados del Instituto Superior Tecnológico de Vilcanota de la carrera profesional de Contabilidad se desempeñan según su perfil profesional.

TABLA N°06

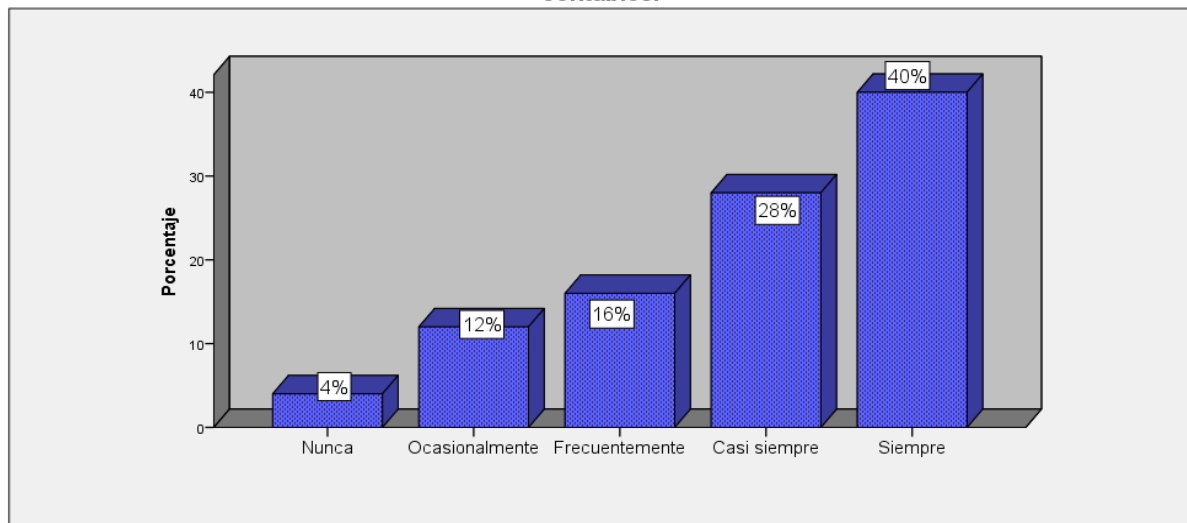
Según su perfil profesional en la institución donde labora: investiga e innova sobre los problemas contables.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	4,0	4,0
	Ocasionalmente	3	12,0	16,0
	Frecuentemente	4	16,0	32,0
	Casi siempre	7	28,0	60,0
	Siempre	10	40,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°04

Según su perfil profesional en la institución donde labora: Investiga e innova sobre los problemas contables.



INTERPRETACIÓN:

La presente tabla nos muestra los resultados de: “según su perfil profesional en la institución donde labora: investiga e innova sobre los problemas contables”.

El 40% de encuestados nos indican que “siempre” investigan e innovan sobre los problemas contables; por otra parte, indican que el 28% de observados manifiestan “casi siempre”, así mismo el 16% manifiestan “frecuentemente” están investigando e innovando en las instituciones. Sin embargo hay un menor porcentaje de 4% de egresados de esta Institución Superior que “nunca”; lo cual es preocupante, es más la investigación y la innovación son pilares de todo profesional egresados de la carrera de contabilidad. Así como manifiesta: Estas habilidades, según Hofstadt y Gomez (2006), han alcanzado un rol importante en la formación universitaria porque no solo ayudan a conseguir un empleo, sino también tener un desempeño sobresaliente en este.

En conclusión, la mayoría de los encuestados están investigando e innovando en las instituciones donde laboran, por ende, demostrando su perfil profesional.

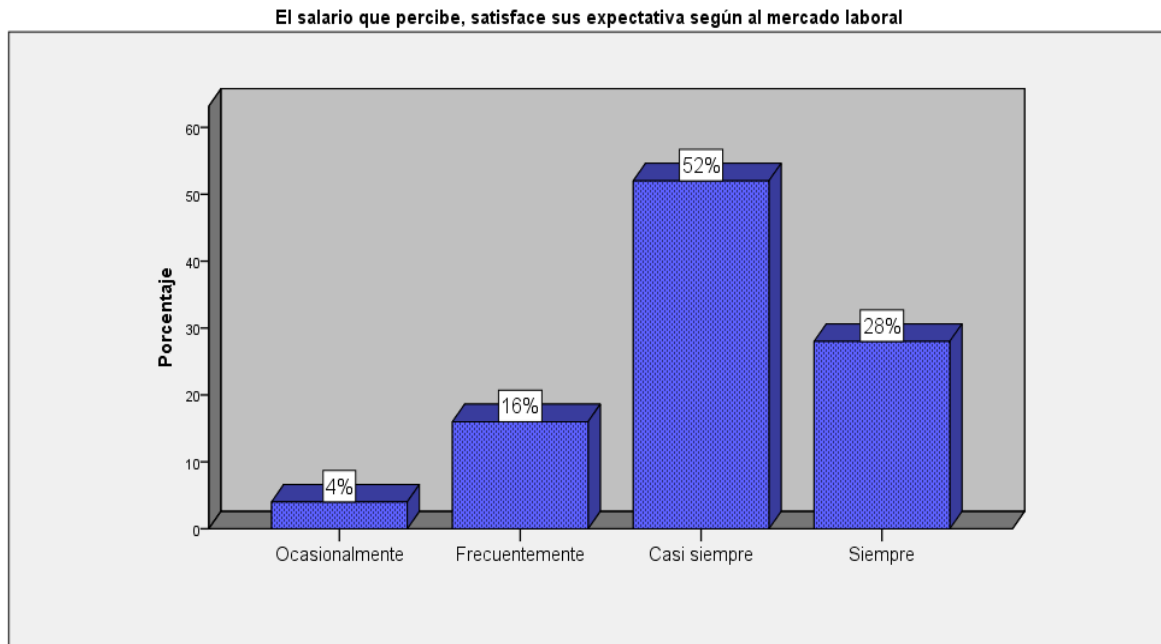
TABLA N°07

El salario que percibe, satisface sus expectativa según al mercado laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ocasionalmente	1	4,0	4,0	4,0
Frecuentemente	4	16,0	16,0	20,0
Válidos Casi siempre	13	52,0	52,0	72,0
Siempre	7	28,0	28,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°05



INTERPRETACIÓN:

La tabla N°07 nos presenta los resultados de: “el salario que percibe, satisface su expectativa según al mercado laboral” y es como sigue:

El 52% de encuestados indican “casi siempre” y existe otro grupo de observados que indican “siempre” que hace el 28% del total; por otra parte, el 16% de encuestados indican “frecuentemente”; cabe mencionar también que el 4% de encuestados indican “ocasionalmente”; este último dato nos hace deducir que su salario que percibe no satisface sus necesidades básicas, lo cual es preocupante. Sin embargo la mayoría de los encuestados indican que perciben salarios que satisfacen sus necesidades y sus expectativas según el mercado laboral. Consideramos que el salario es muy vital para el trabajador, así como indica: Julián Pérez Porto, (2014) que cuando una persona realiza un trabajo profesional o cumple con una determinada tarea en una empresa, espera recibir un pago por su esfuerzo. Dicha recompensa o retribución se conoce como remuneración, un concepto que deriva del vocablo latino remunerativo. Es necesario que la remuneración adquiera la forma de un sueldo o salario mensual. Esto quiere decir que, al final de cada mes, el trabajador recibe una remuneración fija por las tareas realizadas. En efecto los resultados nos muestran que las entidades o instituciones donde laboral egresados del Instituto Tecnológico Vilcanota son bien remunerados así lo demuestran los datos estadísticos.

TABLA N°08



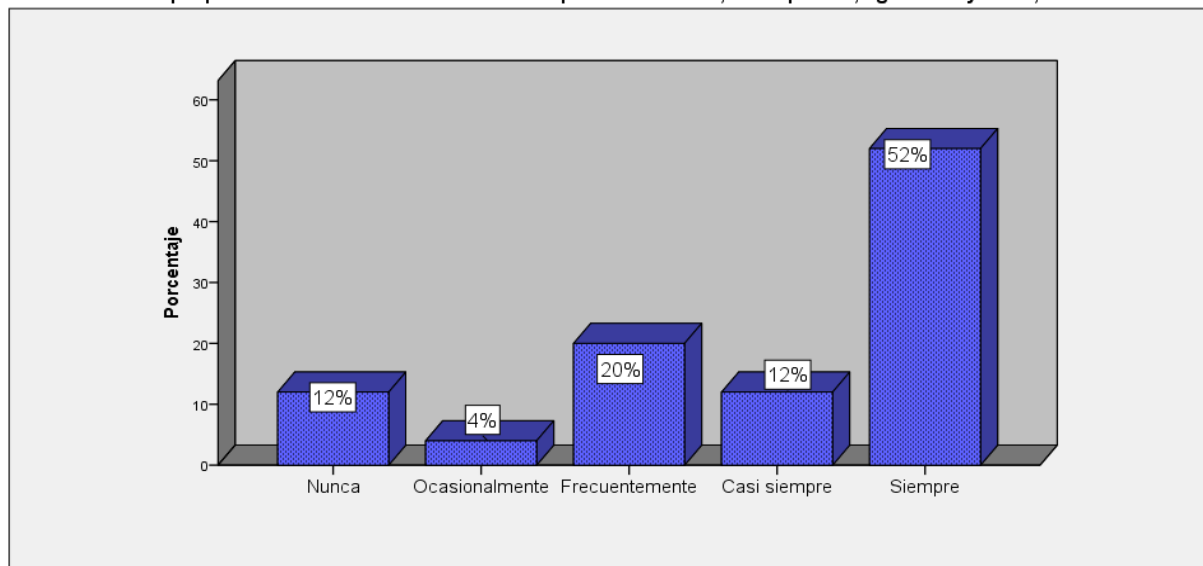
Los beneficios que percibe de la entidad donde labora por: escolaridad, fiesta patrias, aguinaldo y otros, usted considera

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	12,0	12,0
	Ocasionalmente	1	4,0	16,0
	Frecuentemente	5	20,0	36,0
	Casi siempre	3	12,0	48,0
	Siempre	13	52,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N06

Los beneficios que percibe de la entidad donde labora por: escolaridad, fiesta patrias, aguinaldo y otros, usted considera



INTERPRETACIÓN:

En cuanto a la pregunta: “los beneficios que percibe de la entidad donde labora por: escolaridad, fiestas patrias, aguinaldo y otros, usted considera”; la tabla N°08 nos muestra los datos y es como sigue:

El 52% de encuestados mencionan “siempre” perciben sus beneficios; así mismo el 20% de preguntados indican “frecuentemente”, por otra 12% de encuestados indican “casi siempre”; de estos resultados llegamos a la conclusión de que la mayoría de encuestados indican que si gozan de beneficios por escolaridad, fiestas patrias, aguinaldo y otros, lo que indica que se cumplen la leyes en estas entidades. A ello cabe mencionar la opinión de: Chunga “Salario es el dinero, especie u otra percepción, que recibe un trabajador por haber brindado un servicio profesional”.



TABLA N°09

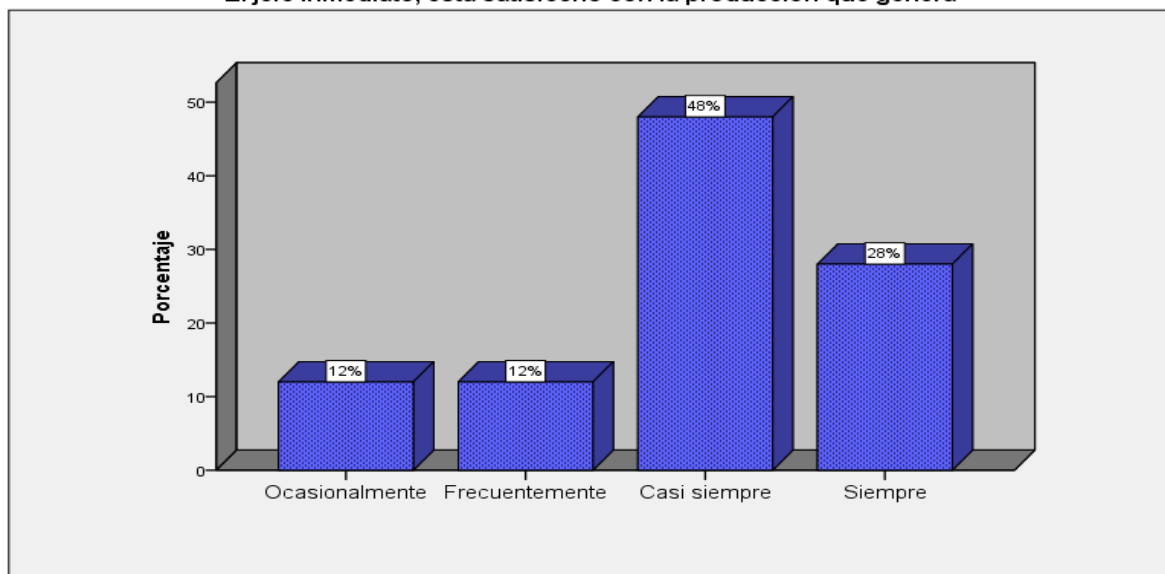
El jefe inmediato, está satisfecho con la producción que genera

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ocasionalmente	3	12,0	12,0	12,0
Frecuentemente	3	12,0	12,0	24,0
Válidos Casi siempre	12	48,0	48,0	72,0
Siempre	7	28,0	28,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°07

El jefe inmediato, está satisfecho con la producción que genera



INTERPRETACIÓN:

La tabla N°09 nos muestra los resultados de: “el jefe inmediato, está satisfecho con la producción que genera” y los datos son:

El 48% de encuestados responden “casi siempre”; por otra parte, el 28% de preguntados respondieron “siempre”, así mismo 12% indican “frecuentemente y ocasionalmente”. Como se puede observar la tabla y la gráfica, se demuestra que su jefe está satisfecho por la labor y la producción que realizan los egresados del Instituto Superior Tecnológico Vilcanota. A ello incrementamos la opinión de: Uriona (2013) La productividad implica sacrificio, compromiso, responsabilidad e identificación con el trabajo que realiza y con la empresa a la cual representa. Producir más, genera mejores ganancias, y colateralmente mejoras en la situación laboral, económica y de clima laboral del trabajador.

TABLA N°10

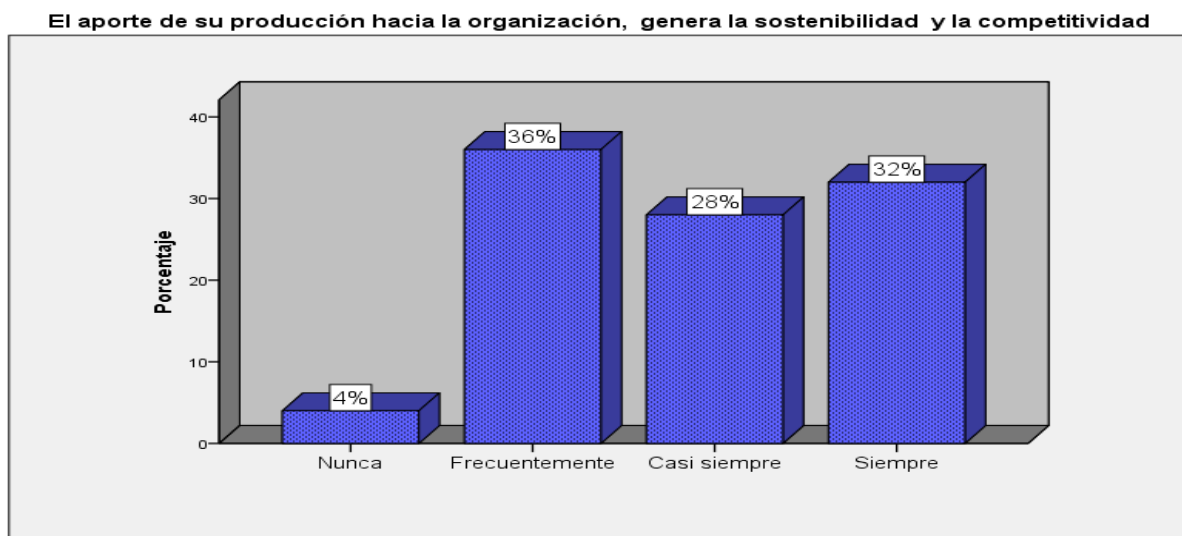


El aporte de su producción hacia la organización, genera la sostenibilidad y la competitividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	4,0	4,0	4,0
Frecuentemente	9	36,0	36,0	40,0
Válidos Casi siempre	7	28,0	28,0	68,0
Siempre	8	32,0	32,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°08



INTERPRETACIÓN:

La anterior tabla N°10 nos demuestra respecto a la pregunta: “el aporte de su producción hacia la organización, genera la sostenibilidad y la competitividad”; frente a esta pregunta las respuestas fueron:

El 36% de encuestados responde “frecuentemente”; así mismo el 32% de encuestados manifiestan “siempre”; por otra parte, el 28% de encuestados indican “casi siempre”. Estos datos de 28% y 32% nos hacen deducir que la mayoría de los trabajadores egresados del Instituto Superior Tecnológico Vilcanota aportan su producción a la sostenibilidad y la competitividad de la entidad donde laboran, lo cual demuestra su perfil profesional y la responsabilidad.

b) DIMENSIÓN: OFERTA DE DEMANDA

TABLA N°11

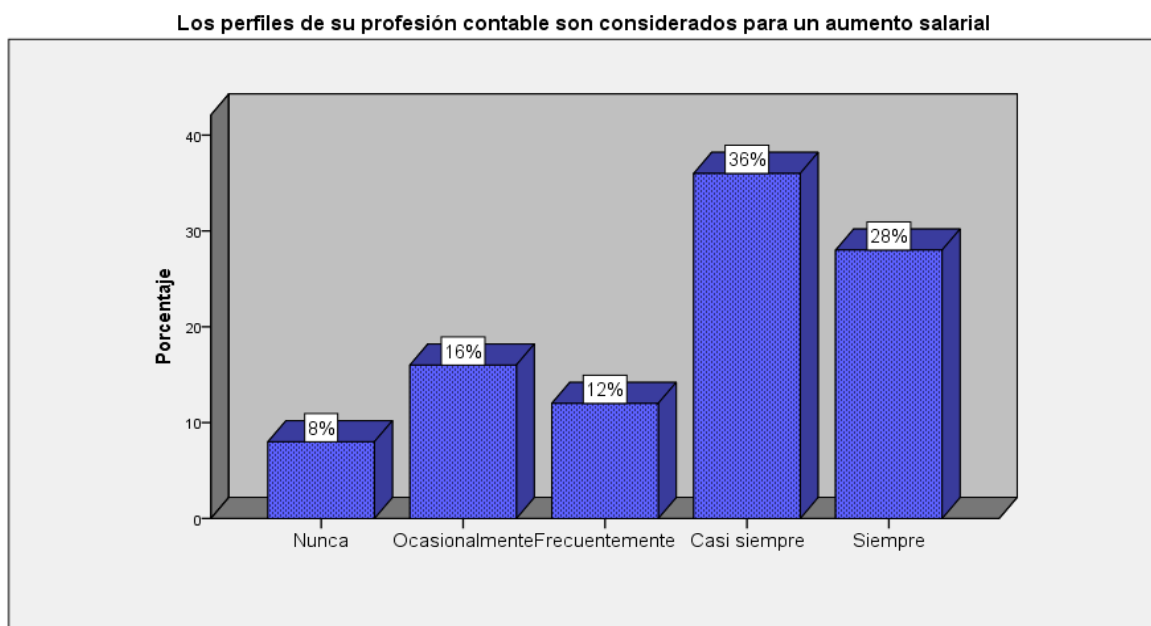


Los perfiles de su profesión contable son considerados para un aumento salarial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	8,0	8,0	8,0
Ocasionalmente	4	16,0	16,0	24,0
Frecuentemente	3	12,0	12,0	36,0
Casi siempre	9	36,0	36,0	72,0
Siempre	7	28,0	28,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°09



INTERPRETACIÓN:

En cuanto a la pregunta: “los perfiles de su profesión contable son considerados para un aumento salarial”; las respuestas fueron:
El 36% de encuestados manifiestan “casi siempre” son considerados sus perfiles para el aumento salarial; por otra parte el 28% de observados indican “siempre”; y así mismo existe un 12% de egresados que indican “frecuentemente”; también se puede observar en la gráfica que el 16% responden “ocasionalmente”. Finalmente, estos resultados nos demuestran que su formación profesional es meritorio en el mercado laboral y además demuestran habilidades laborales, lo cual es considerado por la entidad donde trabajan los egresados del Instituto Superior Tecnológico de Vilcanota de Sicuani. A ello corroboramos según: Según Robins (2004) muchas organizaciones han adoptado los programas de compensación que pagan el desarrollo de habilidades y conocimiento. El pago de habilidades representa una alternativa al pago vasado en el cargo que la persona ocupa, y que en lugar que el puesto es



un sujeto determinante su categoría salarial, es fija los niveles que pago de acuerdo con la capacidad que poseen los empleados.

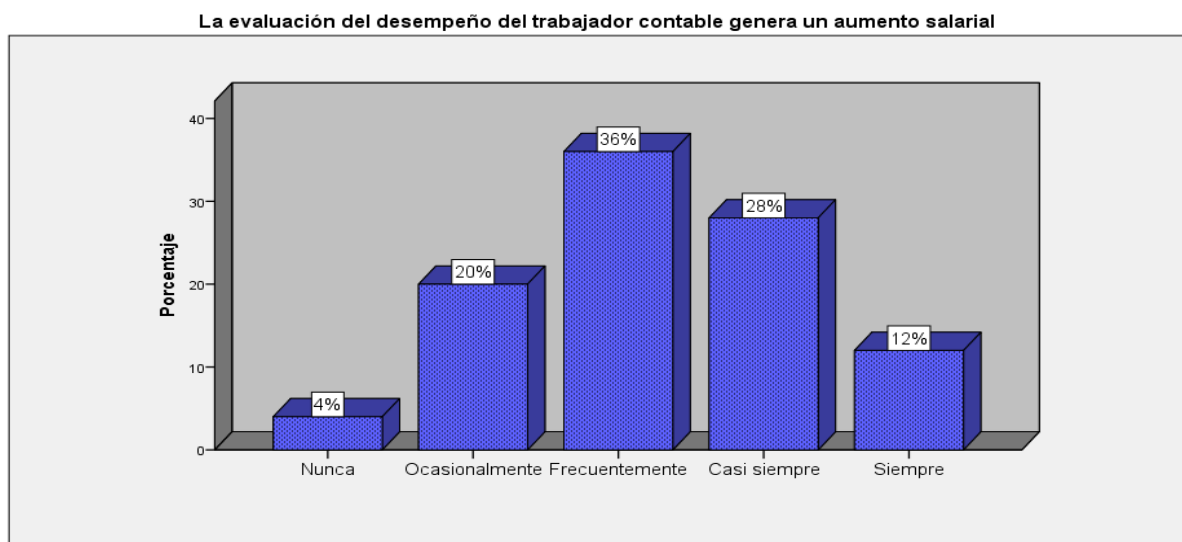
TABLA N°12

La evaluación del desempeño del trabajador contable genera un aumento salarial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	4,0	4,0	4,0
Ocasionalmente	5	20,0	20,0	24,0
Frecuentemente	9	36,0	36,0	60,0
Casi siempre	7	28,0	28,0	88,0
Siempre	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°10



INTERPRETACIÓN:

La tabla N°12 nos muestra los resultados de la pregunta: “la evaluación del desempeño del trabajador contable genera un aumento salarial”; es como sigue:

El 36% de encuestados manifiestan, en cuanto al desempeño laboral y aumento salarial es “frecuente”; por otra parte el 28% indican “casi siempre”; por otra parte 12% de encuestados indican “siempre”; sin embargo cabe mencionar que el 20% de observados indican “ocasionalmente; de estos datos podemos llegar a deducir que en su mayoría la evaluación de desempeño laboral les permite también un aumento salarial, sin embargo cabe recordar que la gráfica N°08 indica claramente el aumento salarial es por producción. En cuanto al tema de evaluación de desempeño es necesario contrastar con el autor, Alles (2005) considera que la evaluación del desempeño es una forma de la cual dispone la dirección para



supervisar al personal, buscando generar que se establezca un puente de comprensión y diálogo entre el supervisor y sus colaboradores respecto a lo que se espera de cada uno, cómo lograr cumplir con las expectativas planteadas y cómo mejorar los resultados.

TABLA N°13

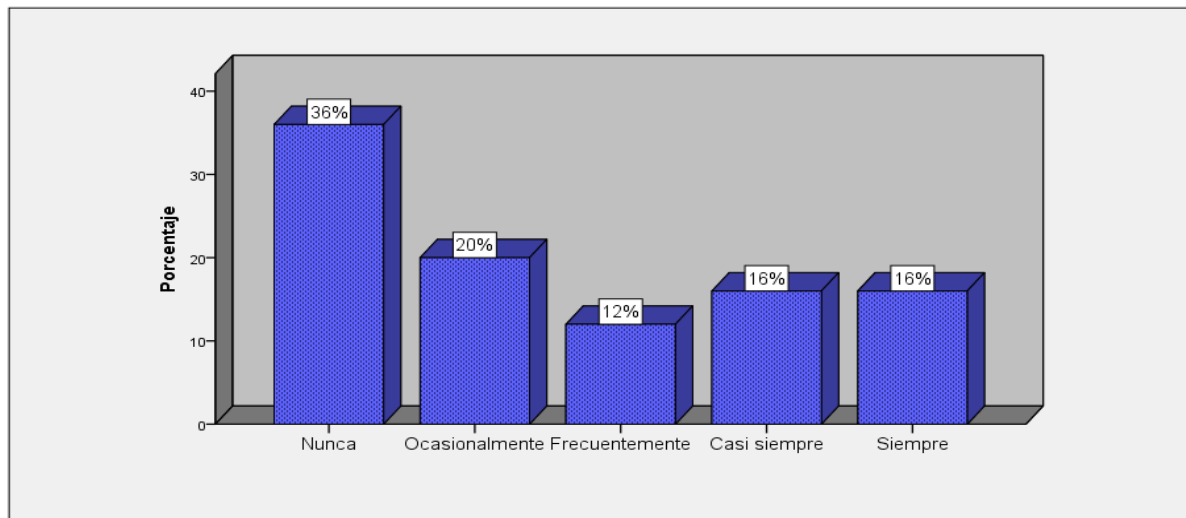
La entidad a contratar trabajadores considera siempre que los ingresos que consigan por su labor sean mayores que el salario.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	9	36,0	36,0
	Ocasionalmente	5	20,0	56,0
	Frecuentemente	3	12,0	68,0
	Casi siempre	4	16,0	84,0
	Siempre	4	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

GRAFICA N°11

La entidad a contratar trabajadores considera siempre que los ingresos que consigan por su labor sean mayores que el salario.



INTERPRETACIÓN:

La tabla N°13 nos demuestra los datos de la encuesta: “la entidad a contratar trabajadores considera siempre que los ingresos que consigan por su labor sean mayores que el salario”; y los resultados son:

El 36% de encuestados respondieron “nunca”; y el 20% de preguntados indicaron “ocasionalmente”; así mismo el 16% de observados manifiestan “casi siempre” como también “Siempre”. En consecuencia, los resultados indican que nunca consignan que sean mayores a salarios por su labor; lo cual los trabajadores por el propio mérito de su labor y



desempeño profesional son incrementados sus salarios según su productividad. A ello podemos incrementar la opinión de: Porto, (2014) considera que cuando una persona realiza un trabajo profesional o cumple con una determinada tarea en una empresa, espera recibir un pago por su esfuerzo. Dicha recompensa o retribución se conoce como remuneración, un concepto que deriva del vocablo latino remunerativo. Es necesario que la remuneración adquiera la forma de un sueldo o salario mensual. Esto quiere decir que, al final de cada mes, el trabajador recibe una remuneración fija por las tareas realizadas.

TABLA N°14

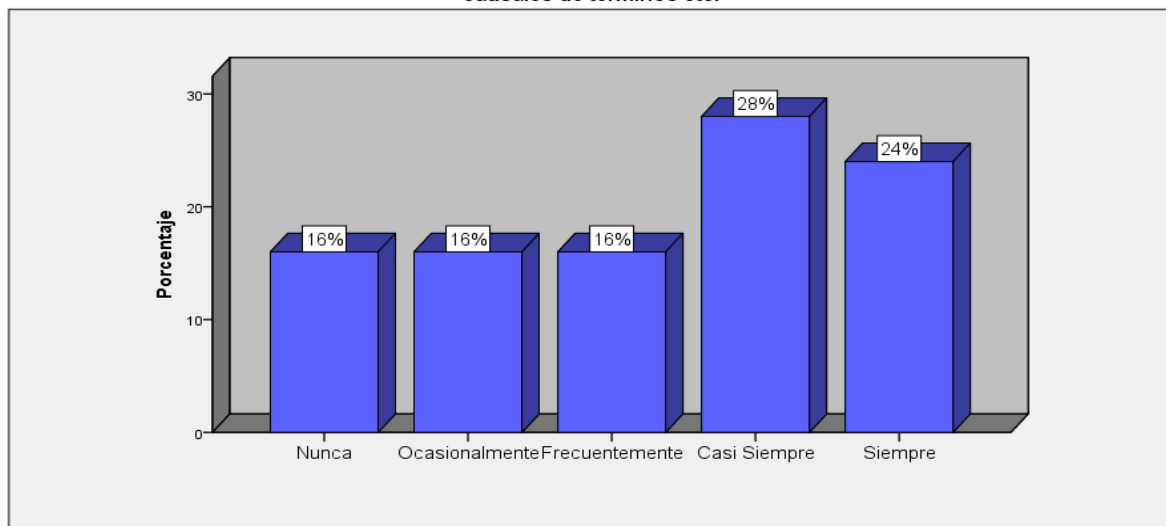
Los trabajadores deben conocer los términos de contrato como horas de trabajo, el monto de su sueldo, horarios, causales de términos etc.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	16,0	16,0	16,0
Ocasionalmente	4	16,0	16,0	32,0
Frecuentemente	4	16,0	16,0	48,0
Casi Siempre	7	28,0	28,0	76,0
Siempre	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°12

Los trabajadores deben conocer los términos de contrato como horas de trabajo, el monto de su sueldo, horarios, causales de términos etc.



INTERPRETACIÓN:

La tabla anterior N°14 nos muestra los resultados de: “los trabajadores deben conocer los términos de contrato como horas de trabajo, el monto de su sueldo, horarios, causales de términos etc”; y las respuestas son:



En cuanto a esta interrogante, el 28% de encuestados manifiestan “casi siempre” conocen los términos de contrato, y el 24% también conocen “siempre” los términos de contrato, y por otra parte el 16% de encuestados respondieron “frecuentemente”, como también “ocasionalmente” y otro grupo “nunca”. En tanto podemos deducir que en la mayoría los trabajadores egresados del Instituto Superior Tecnológico Vilcanota conocen los términos de contrato en las entidades que son contratados. Así como sustenta: Jimenez (2017); El contrato laboral es aquel pacto o acuerdo entre trabajador y empresario en virtud del cual el trabajador se compromete, de manera voluntaria, a la realización o prestación de determinados servicios, por cuenta del empresario y dentro de un ámbito de organización y dirección, a cambio de una retribución

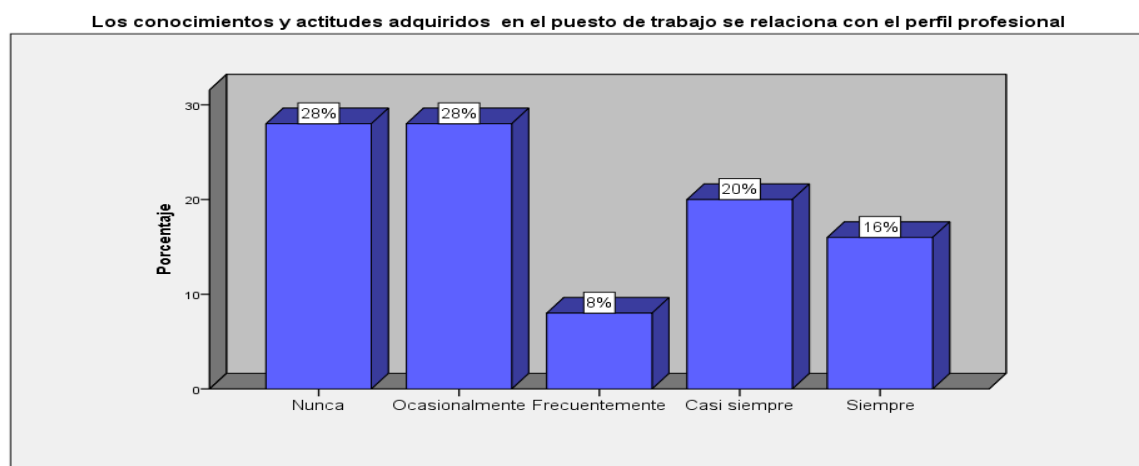
TABLA N°15

Los conocimientos y actitudes adquiridos en el puesto de trabajo se relaciona con el perfil profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	8,0	8,0	8,0
Ocasionalmente	3	12,0	12,0	20,0
Frecuentemente	2	8,0	8,0	28,0
Casi siempre	9	36,0	36,0	64,0
Siempre	9	36,0	36,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°13



INTERPRETACIÓN:



En la tabla anterior se puede observar referente a la pregunta: “los conocimientos y actitudes adquiridos en el puesto de trabajo se relaciona con el perfil profesional”; los resultados son:

El 36% de encuestados manifiestan “siempre” y el mismo porcentaje manifiestan “casi siempre”; estos datos no permiten deducir que en la labor diaria adquieren capacidades y habilidades, es decir actitudes y conocimientos y que están relacionados con su perfil profesional que obtuvieron en su formación, lo cual es muy importante como también la experiencia y practica en el campo donde se desempeñan; así mismo el 8% de encuestados indican “frecuentemente”. En conclusión, podemos indicar que la mayoría de encuestados valoran su trabajo y al mismo consideran como una de las instituciones donde siguen formándose y mejorando su calidad profesional. Indicamos también conforme pasa el tiempo en el marco de su inserción laboral inicial, la importancia profesional es fundamental, adquiriendo mayor relevancia en cuanto a su experiencia profesional.

TABLA N°16

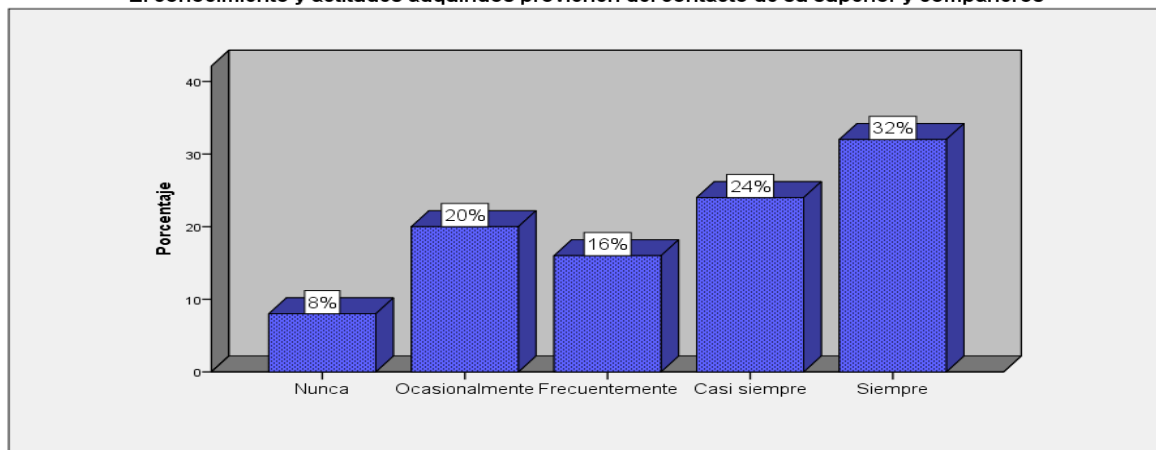
El conocimiento y actitudes adquiridos provienen del contacto de su superior y compañeros

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	8,0	8,0	8,0
Ocasionalmente	5	20,0	20,0	28,0
Frecuentemente	4	16,0	16,0	44,0
Casi siempre	6	24,0	24,0	68,0
Siempre	8	32,0	32,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°14

El conocimiento y actitudes adquiridos provienen del contacto de su superior y compañeros



INTERPRETACIÓN:



La presente la tabla N°16 indica respecto a la pregunta: “el conocimiento y actitudes adquiridos provienen del contacto de su superior y compañeros”; los datos son:

Un 32% de preguntados indican que “siempre” adquieren de sus superiores y un 24% de jóvenes trabajadores indican que “casi siempre” adquieren de sus jefes; por otra parte el 20% indican ocasionalmente y finalmente el 16% de observados manifiestan “ocasionalmente. A ello podemos indicar que efectivamente los superiores o jefes de su área influyen en la construcción de conocimientos y actitudes; lo cual es muy valorado por sus trabajadores, indicamos también que existe apoyos constantes a sus trabajadores con la única finalidad de llevar al desarrollo la entidad o empresa donde trabajan los egresados del Instituto Superior Tecnológico Vilcanota de la carrera profesional de contabilidad. Por otra parte manifestamos los empleadores conscientes saben que deben incrementar acciones de capacitación, actualización en temas de desarrollo de conocimiento y actitudes para el desarrollo potencial humano y la empresa.

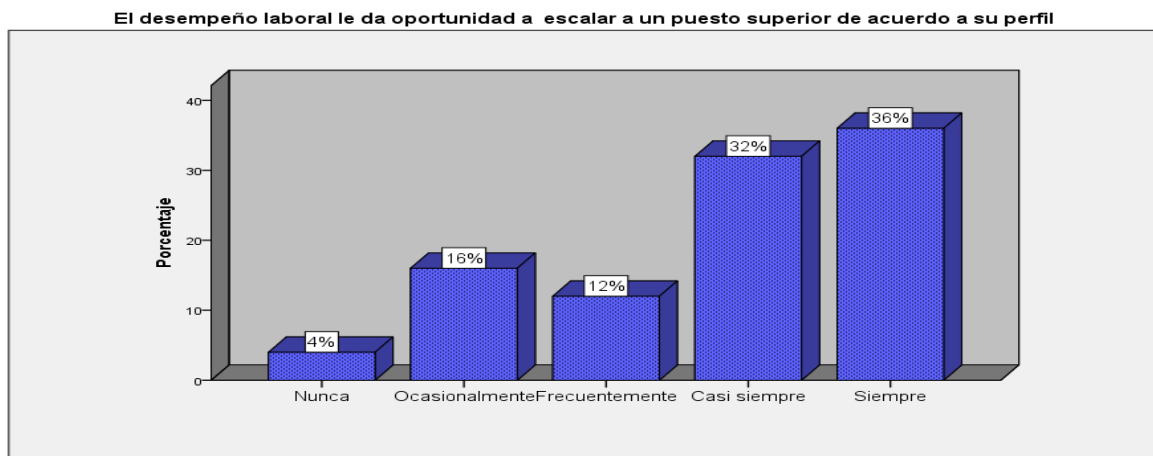
TABLA N°17

El desempeño laboral le da oportunidad a escalar a un puesto superior de acuerdo a su perfil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	4,0	4,0	4,0
Ocasionalmente	4	16,0	16,0	20,0
Frecuentemente	3	12,0	12,0	32,0
Casi siempre	8	32,0	32,0	64,0
Siempre	9	36,0	36,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°15



INTERPRETACIÓN:



Como se puede observar la tabla N°17 en cuan a la pregunta: “el desempeño laboral le da oportunidad a escalar a un puesto superior de acuerdo a su perfil”.

Se manifiesta de que el 36% respondieron que “siempre” el desempeño docente les permite escalar; así mismo el 32% de encuestados indican “Casi siempre” referente a la pregunta; por otra parte, es necesario indicar que el 16% de preguntados manifiestan “ocasionalmente”, también encontramos que el 12% de encuestados indican “frecuentemente”. Consecuentemente deducimos que la mayoría de los encuestados indican que el desempeño laboral les permite escalar a cargos de mayor responsabilidad y por ende desarrollarse profesionalmente. Cabe indicar el desempeño laboral es pues una forma de evaluar a los trabajadores de la entidad con la única finalidad de mantenerse en el puesto o asumir cargos de mayor responsabilidad y de confianza, lo cual es una oportunidad de superarse profesionalmente. Así como indica Alles (2005) considera que la evaluación del desempeño es una forma de la cual dispone la dirección para supervisar al personal, buscando generar que se establezca un puente de comprensión y diálogo entre el supervisor y sus colaboradores respecto a lo que se espera de cada uno, cómo lograr cumplir con las expectativas planteadas y cómo mejorar los resultados.

TABLA N°18

La evaluación de desempeño le permite corregir los errores detectados en el trabajo.

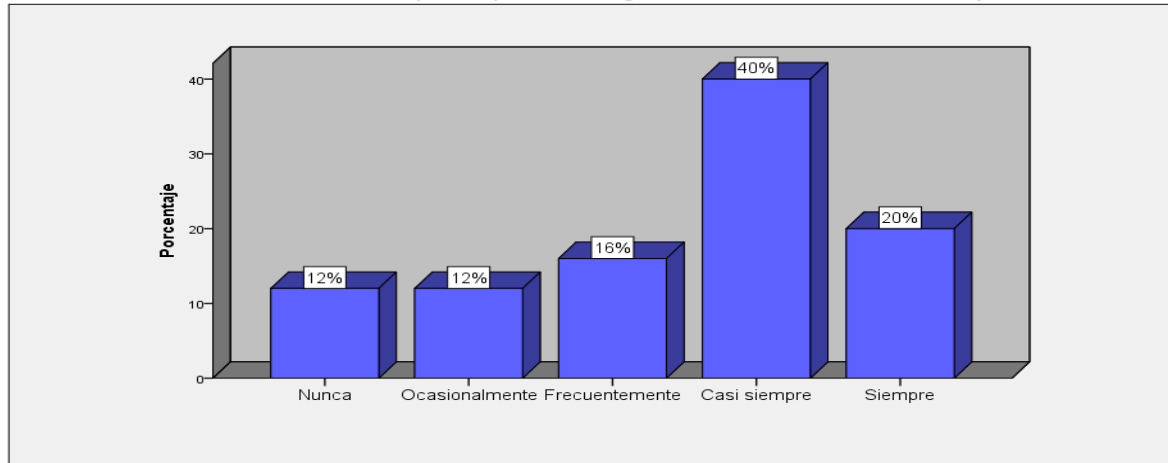
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	12,0	12,0	12,0
Ocasionalmente	3	12,0	12,0	24,0
Frecuentemente	4	16,0	16,0	40,0
Casi siempre	10	40,0	40,0	80,0
Siempre	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°16



La evaluación de desempeño le permite corregir los errores detectados en el trabajo.



INTERPRETACIÓN:

La tabla N°18 muestra los resultados de la encuesta: “la evaluación de desempeño le permite corregir los errores detectados en el trabajo”; y los datos son:

El 40% de encuestados indican que “casi siempre” la evaluación de desempeño les permite corregir los errores; así mismo también un 20% de trabajadores observados respondieron “siempre” al ítem suministrado; también el 16% de observados respondieron “frecuentemente”. Efectivamente los resultados nos permiten deducir que la evaluación de desempeño le hace autocorregirme las debilidades que tienen en el campo de trabajo; la evaluación de desempeño como un proceso les permite examinar tanto intrínsecamente y extrínsecamente para tomar decisiones y más permite posibilidades para fortalecer y consolidar las fortalezas en los trabajadores.

c) DIMENSION: DEMANDA LABORAL

TABLA N° 19

En relación al puesto de trabajo en los que se desempeñó fueron afines a los estudios realizados en el instituto.

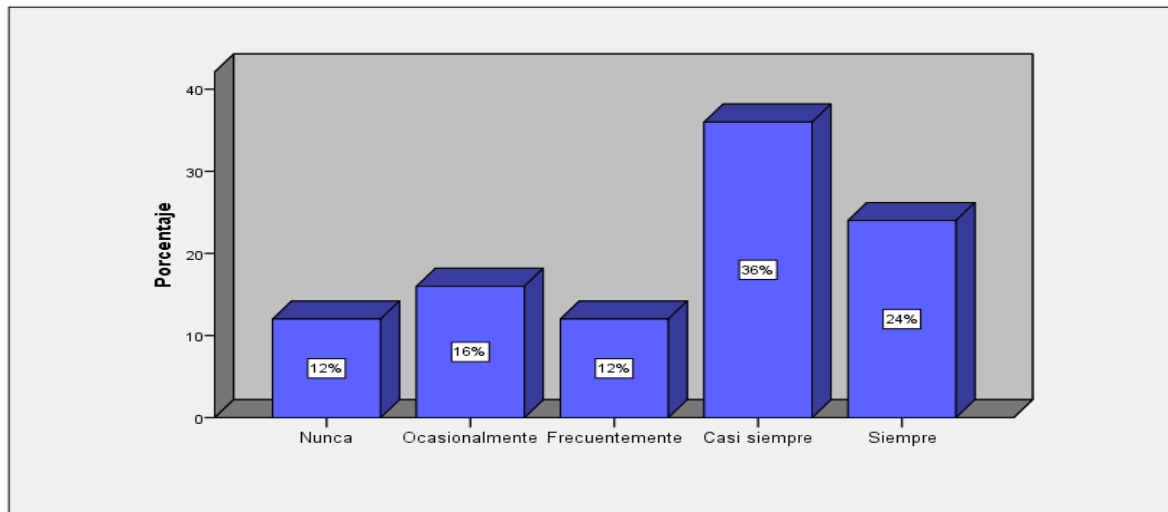
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	12,0	12,0	12,0
Ocasionalmente	4	16,0	16,0	28,0
Frecuentemente	3	12,0	12,0	40,0
Casi siempre	9	36,0	36,0	76,0
Siempre	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°17



En relación al puestos de trabajo en los que se desempeñó fueron afines a los estudios realizados en el Instituto.



INTERPRETACIÓN:

La tabla N°19 muestra los resultados de la pregunta: “en relación al puesto de trabajo en los que se desempeñó fueron afines a los estudios realizados en el instituto”, los resultados son como sigue:

El 36% de los encuestados indican en relación al puesto de trabajo que casi siempre esta relacionado con los estudios resultados en el instituto; por otra parte, el 24% de los trabajadores de la institución indican “siempre”, asimismo el 16% de los encuestados indican ocasionalmente que su puesto de trabajo esta relacionado con los estudios realizados en la institución de su formación académica. Finalmente, el 12% manifiestan nunca y frecuentemente, su puesto laboral está en relacionado con su preparación académica realizado en el Instituto. Según los resultados obtenidos, la mayoría de los Egresados del Instituto Superior Tecnológico Vilcanota, trabajan en puestos de trabajos que están preparados y capacitados en su institución educativa ya que para ello se formaron profesionalmente. Así como manifiesta Chiavenato (2000). Sostiene que “un puesto de trabajo es una colección de deberes y derechos que lo diferencian de otros compromisos para que los trabajadores aporten a cumplir los objetivos de la institución”

TABLA N°20

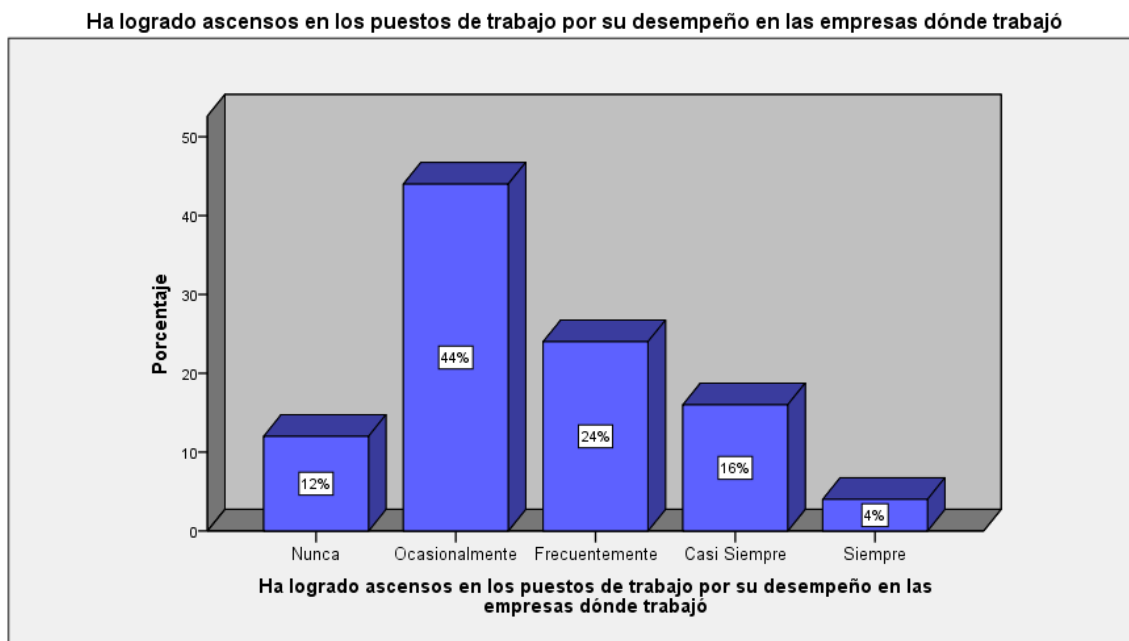


**Ha logrado ascensos en los puestos de trabajo por su desempeño en las empresas
dónde trabajó**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	12,0	12,0	12,0
Ocasionalmente	11	44,0	44,0	56,0
Frecuentemente	6	24,0	24,0	80,0
Casi Siempre	4	16,0	16,0	96,0
Siempre	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°18



INTERPRETACIÓN:

La tabla anterior nos muestra los resultados de la pregunta: “ha logrado ascensos en los puestos de trabajo por su desempeño en las empresas dónde trabajó”.

El 44% de los encuestados indican que ocasionalmente han logrado sus ascensos en su puesto de trabajo, y el 24% de los encuestados indican frecuentemente en relación al ascenso en su centro de labor, también el 16% de los encuestados manifiestan que casi siempre han logrado su ascenso y existe un menor porcentaje de 12% de trabajadores egresados del IST-Vilcanota nunca lograron su ascenso en su puesto de trabajo. Este dato nos permite analizar ya que son jóvenes recién egresados del Instituto, lo cual falta más experiencia en su labor o puesto de trabajo que mas tarde le permitirá ascender o escalar a



cargos de mayor responsabilidad. A ello corrobora, Fontana (2003) sostiene que “La demanda laboral son las plazas de trabajo vacantes que requieren cubrir las empresas y que deben ser ocupadas por trabajadores que reúnan el perfil solicitado”.

Consideramos que el mercado laboral o mercado de trabajo altamente tecnificado demanda trabajadores también altamente tecnificados, por lo que el reto de la oferta formativa es mucho más exigente en los tiempos actuales.

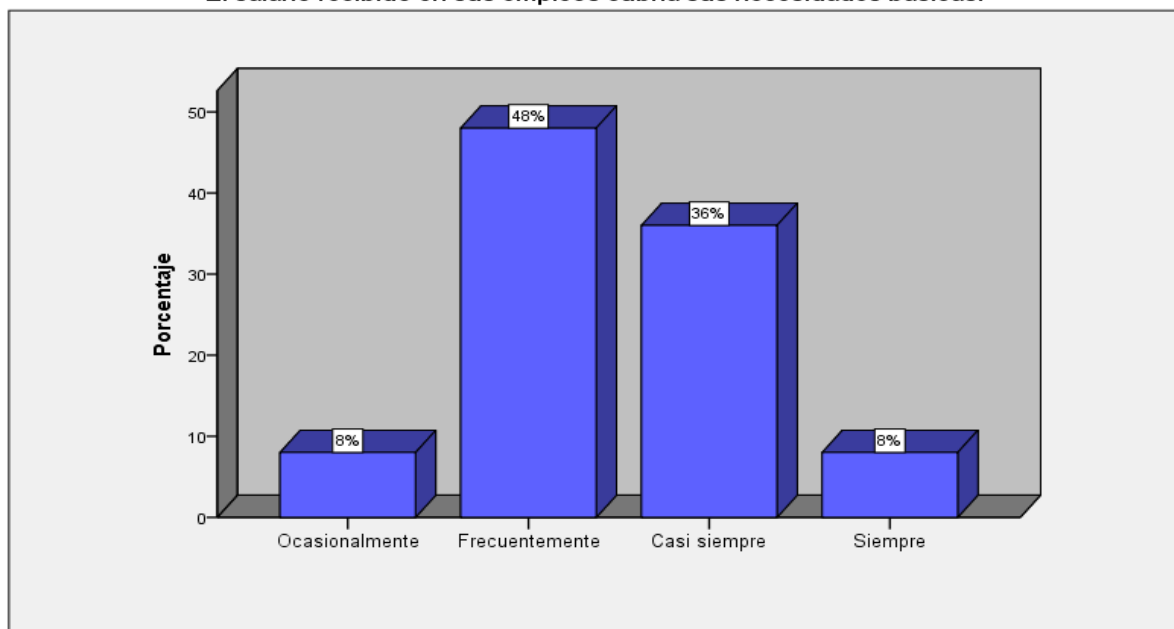
TABLA N°21
El salario recibido en sus empleos cubría sus necesidades básicas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ocasionalmente	2	8,0	8,0	8,0
Frecuentemente	12	48,0	48,0	56,0
Válidos Casi siempre	9	36,0	36,0	92,0
Siempre	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°19

El salario recibido en sus empleos cubría sus necesidades básicas.



INTERPRETACIÓN:



La tabla N°19 nos muestra los resultados de la pregunta: “el salario recibido en sus empleos cubría sus necesidades básicas”, y resultados es como sigue:

El 48% de los encuestados manifiestan frecuentemente el salario no cubre sus necesidades básicas; por otra parte el 36% manifiestan casi siempre cubre sus necesidades básicas, así mismo la tabla mencionada nos muestra que a 8% de trabajadores si cubre el salario de su trabajo, este último dato nos hace deducir que trabajadores con responsabilidad mayor o con cargos de mayor responsabilidad; por otra parte tenemos el de dato de 8% indican que ocasionalmente el salario percibido satisface sus necesidades. Este dato nos indica que estos trabajadores asumen cargos de menor responsabilidad o bien son principiantes en el campo de su trabajo. En particular opinamos todo trabajo debe ser remunerado, por lo que todo trabajador debe recibir un salario mínimo denominado de esa manera a nivel internacional por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y que en nuestro país se le llama remuneración mínima vital (RMV), que recibe un trabajador por 8 horas de trabajo diario, y que la fija el Estado con la intervención de los trabajadores y empleadores basados en la Constitución del año 1993. Chiavenato, (2000). Señala al respecto que el “Salario es el dinero, especie u otra percepción, que recibe un trabajador por haber brindado un servicio profesional”.

TABLA N°22

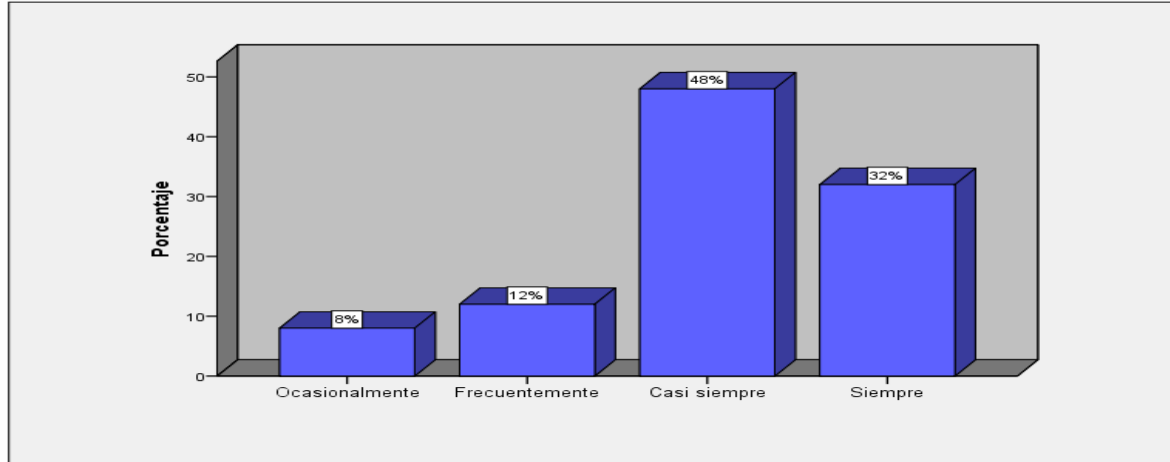
Las entidades en las que ha laborado cumplían con abonar su salario en los tiempos programados.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ocasionalmente	2	8,0	8,0	8,0
Frecuentemente	3	12,0	12,0	20,0
Válidos Casi siempre	12	48,0	48,0	68,0
Siempre	8	32,0	32,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°20

Las entidades en las que ha laborado cumplían con abonar su salario en los tiempos programados.



INTERPRETACIÓN:

La tabla anterior nos indica los resultados de la interrogante: “las entidades en las que ha laborado cumplían con abonar su salario en los tiempos programados”.

El 48% de los encuestados indican casi siempre abonar su salario en el tiempo programado; asimismo el 32% indican siempre abonar en el tiempo programado; y también el 12% de los investigados manifiestan frecuentemente cumplen con lo indicado respecto al salario y un menor porcentaje de 8% de trabajadores indican que ocasionalmente cumplen con el cronograma programado. De ello podemos concluir la mayoría de las entidades o empresas si cumplen con la responsabilidad de pagar puntualmente a sus trabajadores, el salario es muy importante para los trabajadores ya que ellos tienen responsabilidades con su familia. Así como manifiesta Chiavenato, (2000). Señala que el “Salario es el dinero, especie u otra percepción, que recibe un trabajador por haber brindado un servicio profesional”.

TABLA N°23

En las entidades públicas y/o privadas en las que ha trabajado han cumplido con los contratos laborales.

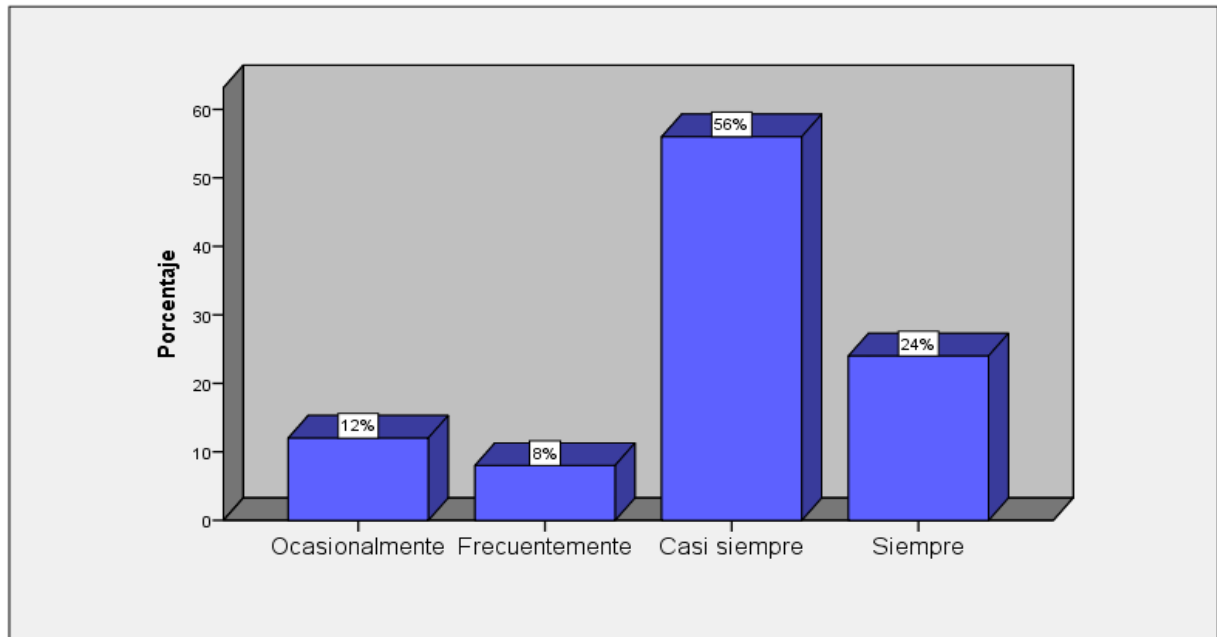
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ocasionalmente	3	12,0	12,0	12,0
Frecuentemente	2	8,0	8,0	20,0
Válidos Casi siempre	14	56,0	56,0	76,0
Siempre	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°21



En las entidades públicas y/o privadas en las que ha trabajado han cumplido con los contratos laborales.



INTERPRETACIÓN:

La tabla anterior y su figura correspondiente nos indica las respuestas de la pregunta: “en las entidades públicas y/o privadas en las que ha trabajado han cumplido con los contratos laborales”.

El 56% de trabajadores del IST-Vilcanota indican que casi siempre han cumplido con los contratos celebrados en ambas partes, asimismo el 24% de los encuestados indican que siempre han cumplido con las contrataciones de trabajo laboral, por otra parte, existe un 12% que indica, que ocasionalmente cumplen algunas entidades con los contratos de trabajo; y un 8% indican frecuentemente que algunas entidades cumplen con lo acordado. En conclusión; el mayor porcentaje de las entidades o instituciones donde trabajan los egresados del IST-Vilcanota de Sicuani cumplen con los contratos laborales. Estos datos nos permiten deducir que son entidades serias y reconocidas y cumplen con las leyes del estado Peruano; así como se manifiesta Díaz, Gómez y Bernuy (2009) aseguran que el contrato laboral es la herramienta o con la que se inicia la relación laboral, concibiendo deberes y derechos entre dos partes entre el empleador y empleado para que este efectúe una actividad o preste un servicio al empleador recibiendo a cambio un estipendio

TABLA N°24



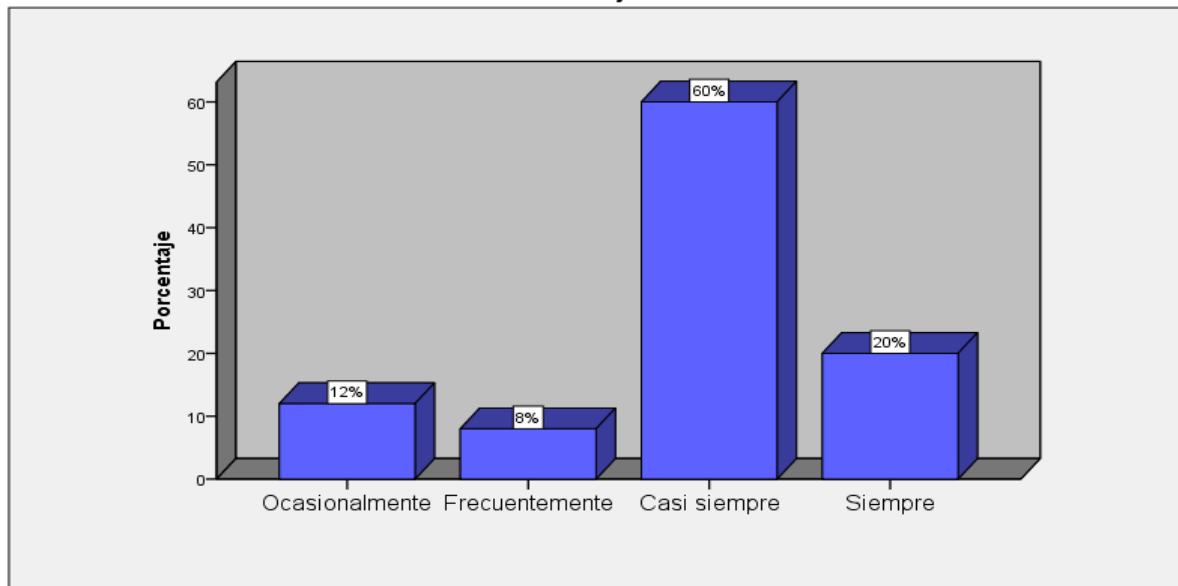
Usted al firmar los contratos laborales, estos cumplían con las normas establecidas por el ministerio de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ocasionalmente	3	12,0	12,0	12,0
Frecuentemente	2	8,0	8,0	20,0
Válidos Casi siempre	15	60,0	60,0	80,0
Siempre	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°22

Usted al firmar los contratos laborales, estos cumplían con las normas establecidas por el Ministerio de Trabajo



INTERPRETACIÓN:

La tabla N°24 muestra las respuestas de la pregunta: “usted al firmar los contratos laborales, estos cumplían con las normas establecidas por el ministerio de trabajo”; y es como sigue:

El 60% de los encuestados indican casi siempre cumplen las entidades o instituciones los contratos laborales establecidas por la Ley; y también el 20% de entrevistados manifiestan siempre cumplen con la Ley laboral; también un 12% de preguntados indican ocasionalmente cumplen con los contratos laborales, lo que significa falta de seriedad en la institución a ello, al respecto Díaz et al. (2009). Además, Fuenzalida, (1950). Señalan que en Chile se entiende por contrato de trabajo al acuerdo entre empleador y el empleado,



mediante el cual este último ejecuta todo tipo de trabajo o servicio material e intelectual recibiendo a cambio una remuneración determinada por parte del empleador. Por otra parte, Garate (2007), indica que en España “contrato de trabajo es un convenio entre la organización empresarial y el trabajador, quien bajo la dirección de la empresa está obligado a brindar a la empresa sus servicios a cambio de una remuneración.” En efecto el contrato laboral es el enlace con el trabajador y la empresa y la falta de este conlleva a sanciones tanto al trabajador y a la empresa.

4.1.4. VARIABLE: HABILIDADES PROFESIONALES

a) DIMENSIÓN: HABILIDADES BLANDAS.

TABLA N°25

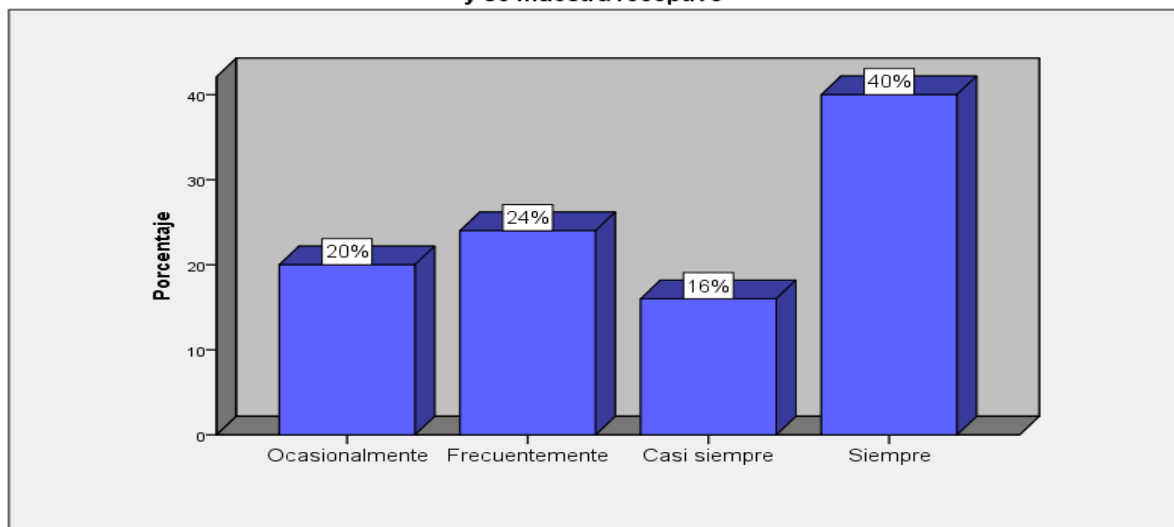
En el entorno de su labor cotidiana; controla sus emociones, enfrenta conflictos, se adapta al cambio y se muestra receptivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ocasionalmente	5	20,0	20,0	20,0
Frecuentemente	6	24,0	24,0	44,0
Válidos Casi siempre	4	16,0	16,0	60,0
Siempre	10	40,0	40,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°23

En el entorno de su labor cotidiana; controla sus emociones, enfrenta conflictos, se adapta al cambio y se muestra receptivo



INTERPRETACIÓN:



En cuanto a la pregunta: “en el entorno de su labor cotidiana; controla sus emociones, enfrenta conflictos, se adapta al cambio y se muestra receptivo”; los resultados son:

El 40% de encuestados manifiestan que “siempre” controlan sus emociones en el contexto laboral; por otra parte, el 24% indican “frecuentemente” demuestran el control de sus emociones en el ámbito laboral; así mismo el 16% de trabajadores mencionan “casi siempre” y un 20% responden “ocasionalmente”. Lo que indica que los trabajadores egresados del Instituto Superior Tecnológico de Vilcanota de Sicuani de la carrera profesional de contabilidad mantienen y controlan sus emociones y enfrenta conflictos y se adaptan fácilmente a los cambios en el contexto laboral; ello demuestra la formación profesional que recibieron en las aulas de su institución. Indicamos también que su desarrollo personal como punto de encuentro entre formación y empleo ha tenido lugar, progresivamente durante la formación.

TABLA N°26

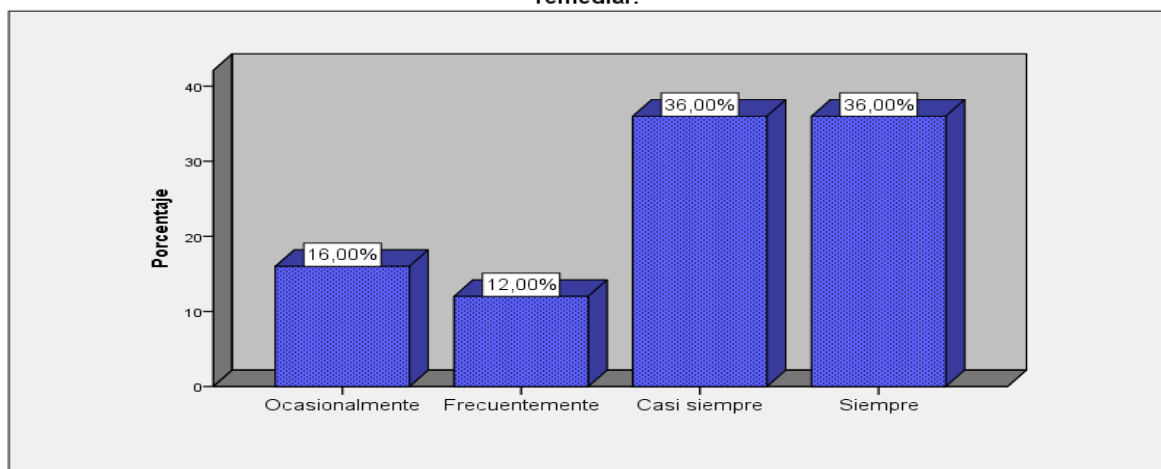
Ante una situación que te produce tensión, utilizas técnicas de relajación y/o haciendo ejercicios para remediar.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ocasionalmente	4	16,0	16,0	16,0
Frecuentemente	3	12,0	12,0	28,0
Válidos Casi siempre	9	36,0	36,0	64,0
Siempre	9	36,0	36,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°24

Ante una situación que te produce tensión, utilizas técnicas de relajación y/o haciendo ejercicios para remediar.



INTERPRETACIÓN:



En cuanto a la pregunta: “ante una situación que te produce tensión, utilizas técnicas de relajación y/o haciendo ejercicios para remediar”. Los resultados de la encuesta son:

El 36% de trabajadores egresados del Instituto mencionado indican que “siempre” utilizan técnicas de relación cuando están tensos; por otra parte, el mismo porcentaje manifiestan que “casi siempre” utilizan técnicas de relación haciendo uso de ejercicios para remediar; sin embargo existe otro dato de 16% de encuestados indica “ocasionalmente” utilizan técnicas de relación. Indudablemente el ser humano como ente social se encuentra en situaciones de depresión estrés y tensiones, a causa de interacción con otros, es más aun cuando se encuentra en una actividad constante.

Así lo manifiesta: Vásquez y Velásquez, (2016). De poseer habilidades blandas cuando tiene comportamientos asertivos, escucha activa, empatía, autocontrol, respeto y deseos de contribuir, entre otros.

TABLA N° 27

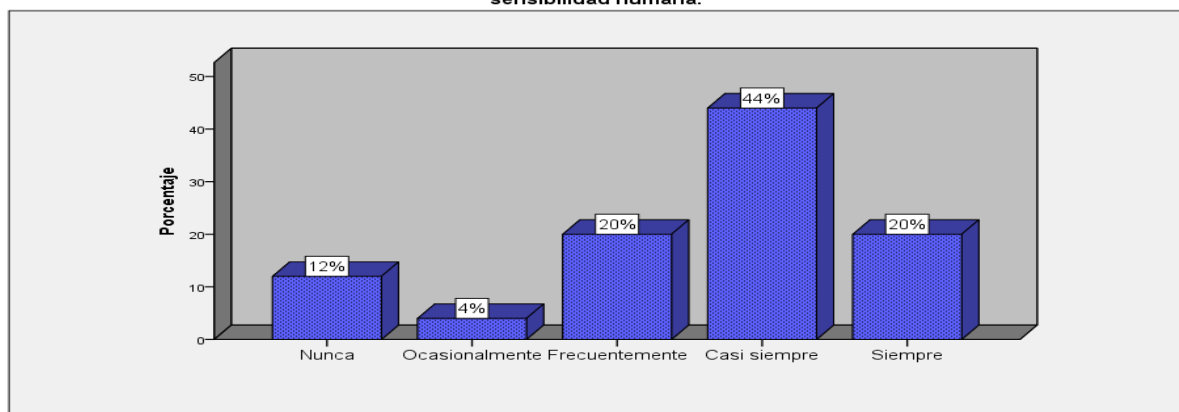
Los canales digitales y avances tecnológicos de la organización, le permiten comunicarse y hacer entender la sensibilidad humana.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	12,0	12,0	12,0
Ocasionalmente	1	4,0	4,0	16,0
Frecuentemente	5	20,0	20,0	36,0
Casi siempre	11	44,0	44,0	80,0
Siempre	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°25

Los canales digitales y avances tecnológicos de la organización, le permiten comunicarse y hacer entender la sensibilidad humana.



INTERPRETACIÓN:



Como se puede observar la tabla N°27 nos muestra los resultados de la pregunta: “los canales digitales y avances tecnológicos de la organización, le permiten comunicarse y hacer entender la sensibilidad humana”:

Se puede indicar que el 44% de encuestados indican que “casi siempre” los avances tecnológicos les permiten comunicarse con los otros (clientes); también el 20% indican “siempre” y el mismo porcentaje responden “frecuentemente”; lo que hace deducir que el uso de la tecnología en el campo laboral les facilita una adecuada comunicación para con sus clientes, también deducimos que las entidades donde laboran los egresados del Instituto Superior Tecnológico de Vilcanota de Sicuani de la carrera de contabilidad están bien equipados de tecnologías y canales digitales y ello permite comunicarse con mucha facilidad para con sus clientes o usuarios. Así como manifiesta el autor Benavides (2014). Proceso de transmisión de un mensaje que se realiza gracias a un código formado por gestos, palabras, símbolos, expresiones, etc.

TABLA N°28

Las interacciones digitales permiten a los interesados conocer, los productos o servicio que ofrecen la empresa.

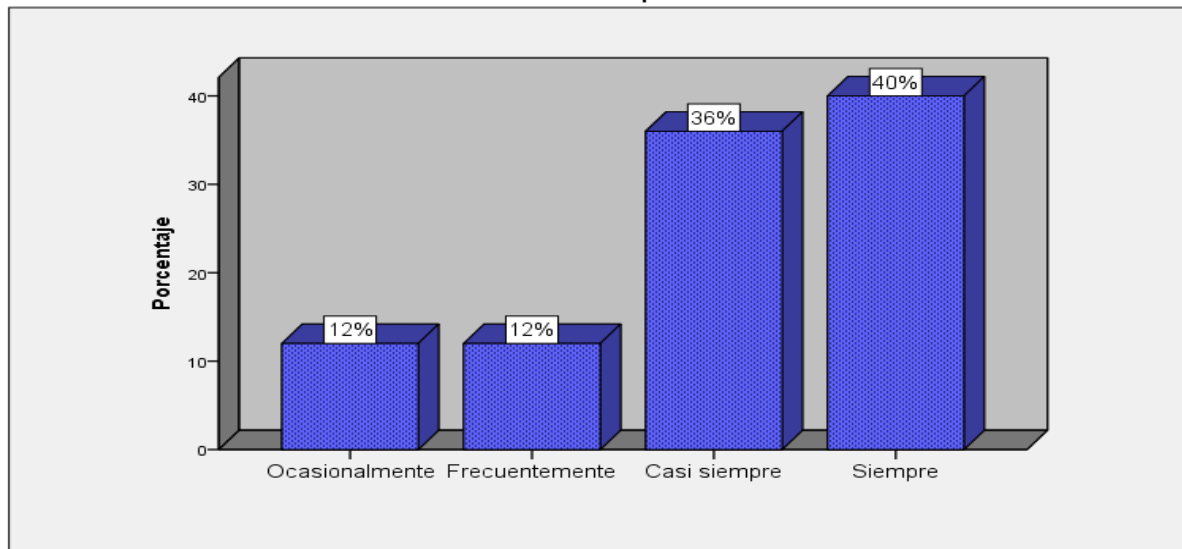
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ocasionalmente	3	12,0	12,0	12,0
Frecuentemente	3	12,0	12,0	24,0
Válidos Casi siempre	9	36,0	36,0	60,0
Siempre	10	40,0	40,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°26



Las interacciones digitales permiten a los interesados conocer, los productos o servicio que ofrecen la empresa.



INTERPRETACIÓN:

La tabla N°28 nos muestra los resultados de la Pregunta: “las interacciones digitales permiten a los interesados conocer, los productos o servicio que ofrecen la empresa”; y los resultados son:

La tabla nos muestra que el 40% de encuestados indican que “siempre” las interacciones digitales permiten conocer los productos y otros; también existe el dato de 36% de encuestados manifiestan “casi siempre permiten conocer los producto y servicios que ofrece la entidad; así mismo el 12% preguntados indican “frecuentemente y el mismo porcentaje respondieron “ocasionalmente”. De ello concluimos que la mayoría de los encuestados manifiestan que las interacciones digitales como instrumento y recurso les permiten hacer conocer sus productos o servicios que ofrecen las empresas o entidades. En todo caso los egresados del Instituto Superior Tecnológico de Vilcanota de Sicuani de la carrera de contabilidad tienen conocimiento de tecnologías digitales que les permite brindar servicios a sus clientes.

Así lo manifiesta Salinas, J. (2008). Considerada como un derecho básico para los jóvenes, la alfabetización digital no puede ser dejada de lado en el sector educativo desde que las TIC han invadido todo el globo. las TIC.

TABLA N°27



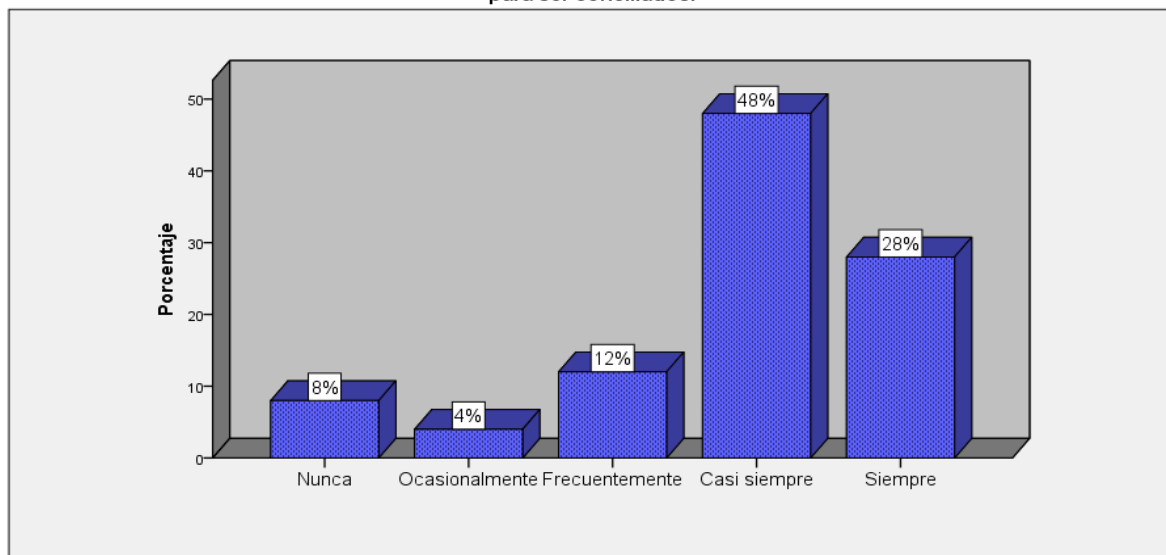
En la organización donde usted se desempeña, es habitual que existan diferencias de: estilos de vida y costumbres para ser conciliados.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	8,0	8,0	8,0
Ocasionalmente	1	4,0	4,0	12,0
Frecuentemente	3	12,0	12,0	24,0
Casi siempre	12	48,0	48,0	72,0
Válidos Siempre	7	28,0	28,0	100,0
	25	100,0	100,0	
Total				

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°21

En la organización donde usted se desempeña, es habitual que existan diferencias de: estilos de vida y costumbres para ser conciliados.



INTERPRETACIÓN:

La tabla N°27 responde a la pregunta: “en la organización donde usted se desempeña, es habitual que existan diferencias de: estilos de vida y costumbres para ser conciliados”. los resultados son:

El 48% de encuestados respondieron que “casi siempre” existe habituales diferencias; también el 28% de trabajadores respondieron que “siempre” existe habituales diferencias; por otra parte, el 12% de preguntados indican “frecuentemente”: estos datos nos confirman de que en las organizaciones o empresas si existen diferencias de: estilos de vida y costumbres para ser conciliados. Efectivamente los trabajadores provienen de diferentes contextos sociales familiares, en las cuales existen costumbres y estilos de vida; en tal razón la institución acoge a trabajadores con estilos de vida diferenciados; en este contexto debe



ponerse en práctica la conciliación en aras de mejorar el desarrollo de la entidad donde trabajan.

TABLA N°28

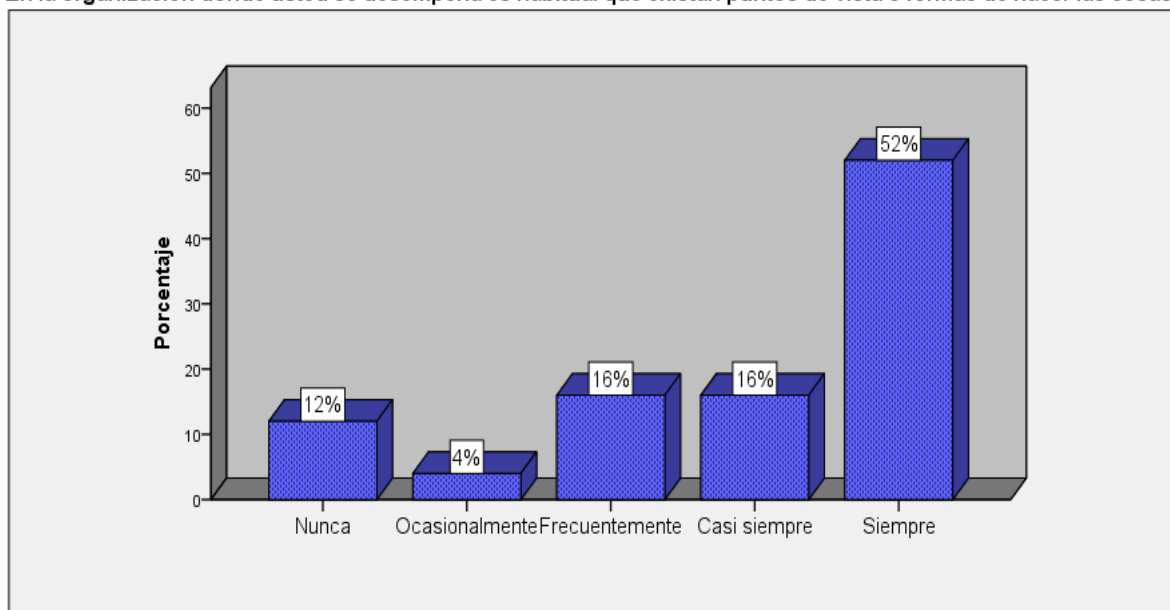
En la organización donde usted se desempeña es habitual que existan puntos de vista o formas de hacer las cosas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	12,0	12,0	12,0
Ocasionalmente	1	4,0	4,0	16,0
Frecuentemente	4	16,0	16,0	32,0
Casi siempre	4	16,0	16,0	48,0
Siempre	13	52,0	52,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°29

En la organización donde usted se desempeña es habitual que existan puntos de vista o formas de hacer las cosas.



INTERPRETACIÓN:

La tabla anterior responde a la pregunta: “en la organización donde usted se desempeña es habitual que existan puntos de vista o formas de hacer las cosas”. Los resultados son:

El 52% de preguntados respondieron que “siempre” existe puntos de vista; por otra parte el 16% de encuestados indicaron “casi siempre” y la misma cantidad de porcentaje respondieron “frecuentemente”; en consecuencia la mayoría de encuestados indican que si

existe diferencia de puntos de vista para realizar las actividades labores; pero opinamos que esta diferencias deben ser consensuados para no generar conflictos laborales. Al respecto Bilbao (2009) manifiesta. Las organizaciones constituyen sistemas de interrelación entre personas y por tanto son lugares donde proliferan las situaciones de conflicto.

TABLA N°31

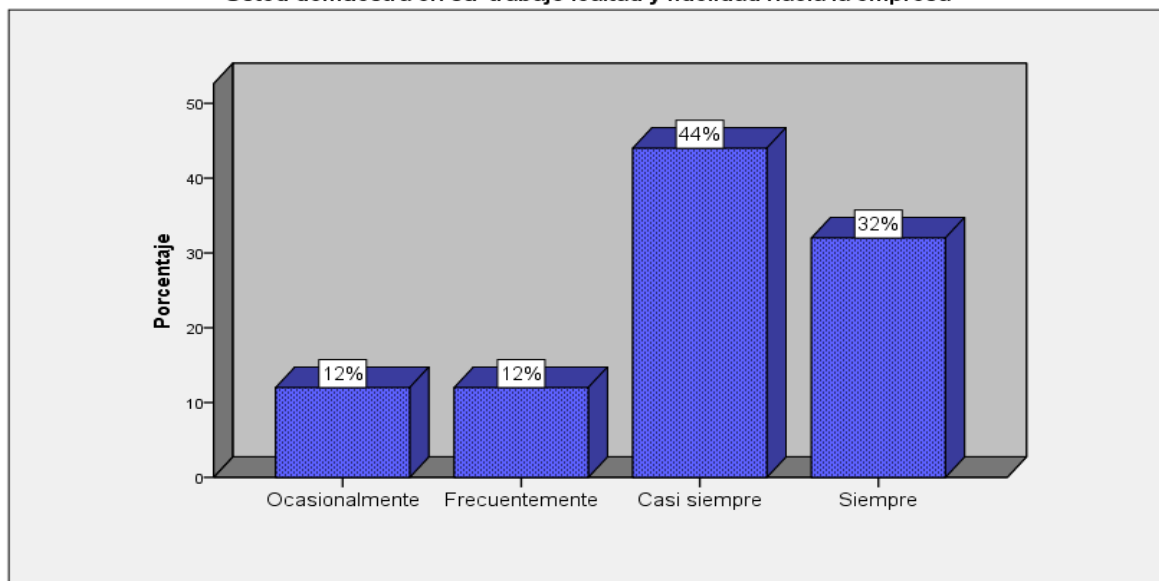
Usted demuestra en su trabajo lealtad y fidelidad hacia la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ocasionalmente	3	12,0	12,0
	Frecuentemente	3	12,0	24,0
	Casi siempre	11	44,0	68,0
	Siempre	8	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°30

Usted demuestra en su trabajo lealtad y fidelidad hacia la empresa



INTERPRETACIÓN:

La tabla anterior representa a la pregunta: “usted demuestra en su trabajo lealtad y fidelidad hacia la empresa”; las respuestas son:

El 44% de trabajadores respondieron que “casi siempre” demuestran lealtad y fidelidad a su institución; así mismo el 32% de encuestados indican “siempre” demuestran lealtad y fidelidad; por otra parte, se puede observar que el 12% de trabajadores indican “frecuentemente” y el mismo porcentaje indican “ocasionalmente”. En tanto la mayoría de los encuestados indican que demuestran lealtad y fidelidad hacia su institución donde



laboran. De ello podemos concluir que los egresados del Instituto Superior Tecnológico de Vilcanota de Sicuani de la carrera de contabilidad demuestran valores y principios para con su empresa. Según Buhler (2001) menciona que los empleadores buscan a los trabajadores que hacen lo correcto, que prefieren a los que entienden los comportamientos éticos sobre los que no porque no quieren enseñárselos. Efectivamente las empresas buscan trabajadores con valores éticos; ya que la entidad tiene competencias en el mercado de producción.

TABLA N° 32

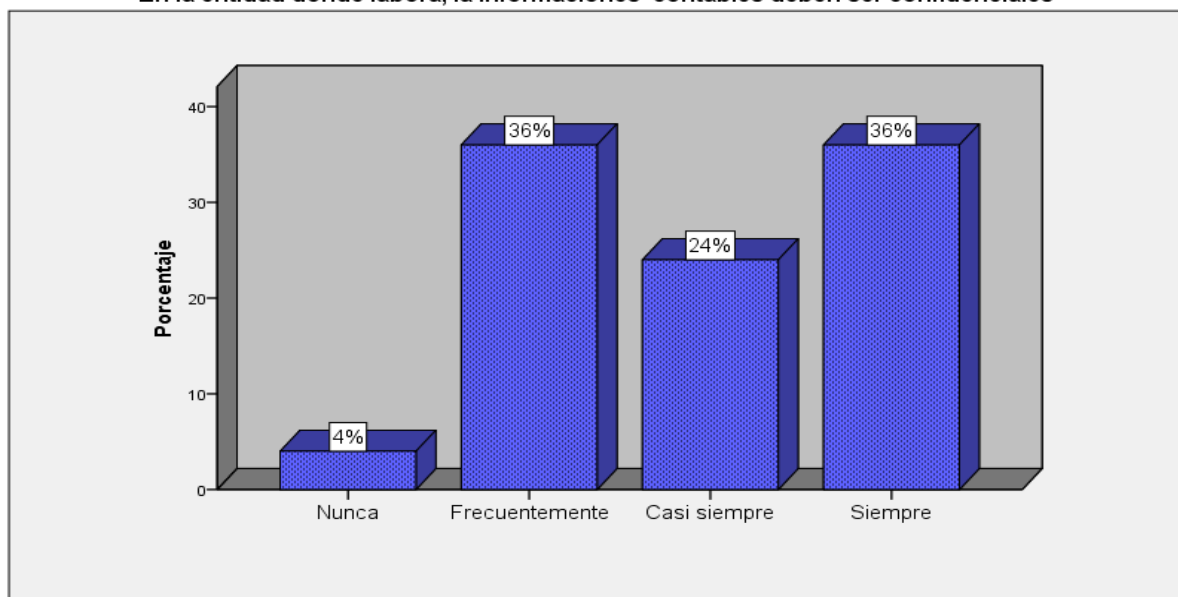
En la entidad donde labora, la informaciones contables deben ser confidenciales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	4,0	4,0	4,0
Frecuentemente	9	36,0	36,0	40,0
Válidos Casi siempre	6	24,0	24,0	64,0
Siempre	9	36,0	36,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°31

En la entidad donde labora, la informaciones contables deben ser confidenciales



INTERPRETACIÓN:

La tabla N°32 no muestra los resultados de la pregunta: “en la entidad donde labora, las informaciones contables deben ser confidenciales”; y los resultados son como sigue:

El 36% de encuestados manifiestan que “siempre” deben ser confidenciales las informaciones de la entidad; por otra parte el 24% de encuestados indican “casi siempre”;



asimismo el 36% manifiestan que la información de ser confidenciales frecuentemente. De estos datos deducimos que la mayoría de los trabajadores mantienen la ética de no fomentar las informaciones internas de la empresa. Efectivamente los trabajadores en una empresa deben guardar la fidelidad respecto a las informaciones que son propias de la empresa y es mas deben mantener la lealtad que son principios de los profesionales donde ejercen la labor como contadores.

TABLA N°33

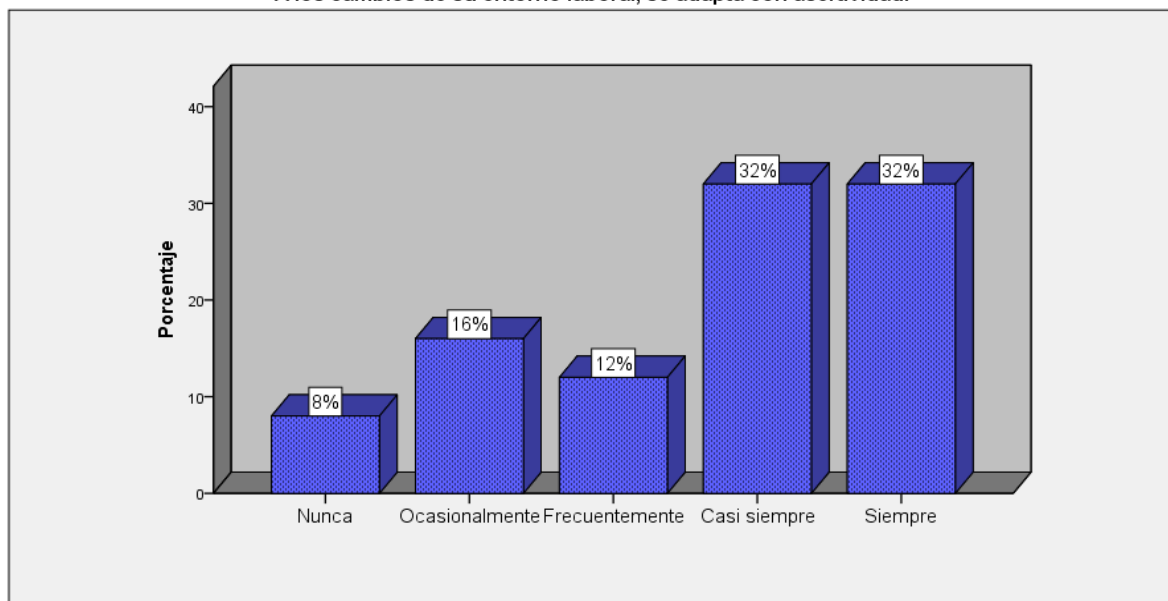
A los cambios de su entorno laboral, se adapta con asertividad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	8,0	8,0	8,0
Ocasionalmente	4	16,0	16,0	24,0
Válidos Frecuentemente	3	12,0	12,0	36,0
Casi siempre	8	32,0	32,0	68,0
Siempre	8	32,0	32,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°32

A los cambios de su entorno laboral, se adapta con asertividad.



INTERPRETACIÓN:

La anterior tabla responde a la pregunta: “a los cambios de su entorno laboral, se adapta con asertividad”: las respuestas son:



El 32% de los encuestados respondieron que “siempre” están abiertos a los cambios de su entorno y se adaptan con asertividad; el mismo porcentaje indican también “casi siempre”; también por otra parte el 12% de preguntados indican “frecuentemente”; así mismo existe el 16% de trabajadores indican “ocasionalmente. Estos resultados no permiten deducir que en su mayoría los trabajadores de las diferentes entidades están sujetos a cambio; ya sea cambio de políticas administrativas o también cambio de jefes o administradores; en los cuales los superiores aplican políticas administrativas de la empresa, en tal razón los trabajadores asumen con asertividad.

TABLA N°34

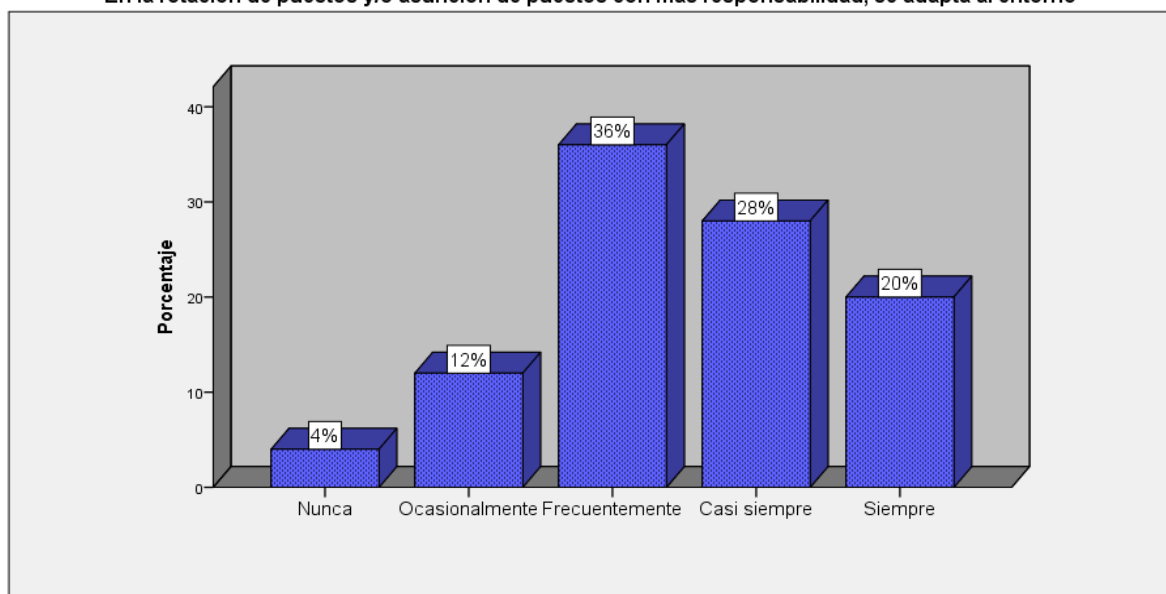
En la rotación de puestos y/o asunción de puestos con más responsabilidad, se adapta al entorno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	4,0	4,0	4,0
Ocasionalmente	3	12,0	12,0	16,0
Frecuentemente	9	36,0	36,0	52,0
Casi siempre	7	28,0	28,0	80,0
Siempre	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°33

En la rotación de puestos y/o asunción de puestos con más responsabilidad, se adapta al entorno



INTERPRETACIÓN:

En cuanto a la pregunta: “en la rotación de puestos y/o asunción de puestos con más responsabilidad, se adapta al entorno”; los resultados se muestran en la Tabla N°34:



El 36% de los encuestados respondieron que “frecuentemente” se adoptan cuando existe rotación o asunción de puestos a superiores; así mismo el 28% de los trabajadores indican “casi siempre”; también se puede observar que 20% indican “siempre” se adaptan cuando existe asunción o rotación de puestos. Lo que indica que los egresados del Instituto Superior Tecnológico de Vilcanota de Sicuani de la carrera de contabilidad se adaptan muy fácilmente.

b) DIMENSIÓN: DE HABILIDADES DURAS

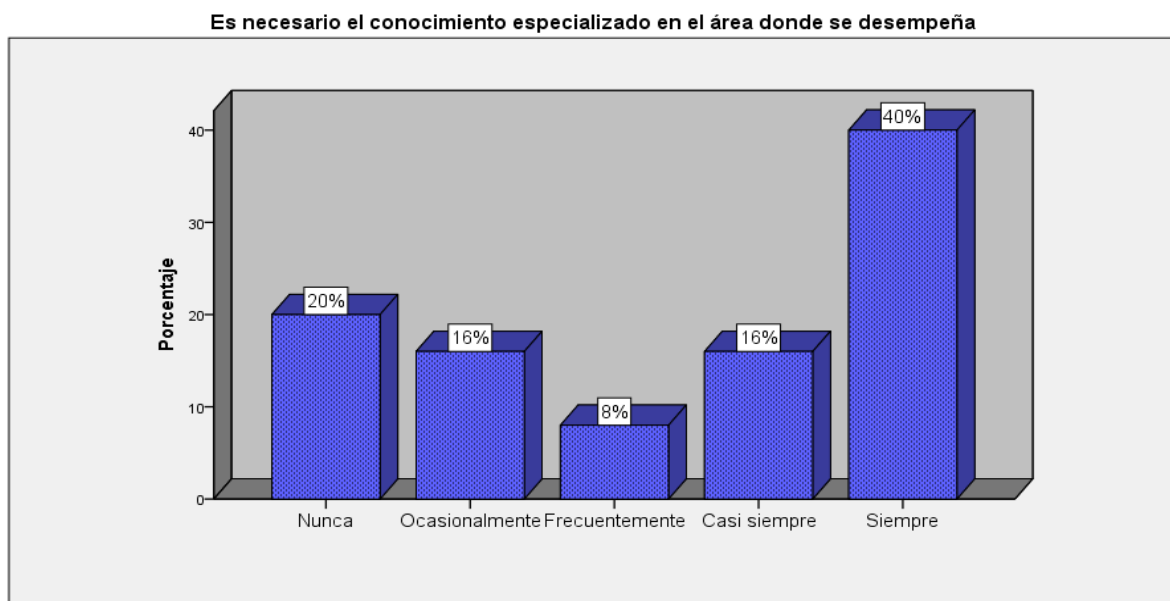
TABLA N°35

Es necesario el conocimiento especializado en el área donde se desempeña

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	20,0	20,0	20,0
Ocasionalmente	4	16,0	16,0	36,0
Frecuentemente	2	8,0	8,0	44,0
Casi siempre	4	16,0	16,0	60,0
Siempre	10	40,0	40,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°34



INTERPRETACIÓN:



La tabla anterior N°35 nos muestra los resultados de la pregunta: “es necesario el conocimiento especializado en el área donde se desempeña”; los datos son:

El 40% de encuestados indican que “siempre” es necesario el conocimiento especializado; así mismo el 16% indican “casi siempre”; por otra parte, el 16% de trabajadores egresados del Instituto Superior Tecnológico de Vilcanota de Sicuani de la carrera de contabilidad indican “ocasionalmente”. De estos datos deducimos que si es muy necesario el conocimiento especializado; lo que indica que el perfil del egresado es muy importante en campo laboral. Así como se manifiesta: Hoy en día, ser competente en el campo profesional consiste en saber resolver problemas y situaciones del trabajo de forma autónoma. No basta con los conocimientos aprendidos en las etapas de formación (universidad, FP, PCPI...), es necesario contar con habilidades, conocimientos y actitudes que permitan desempeñar las tareas propias de una profesión. (ISUS, 2011)

TABLA N°36

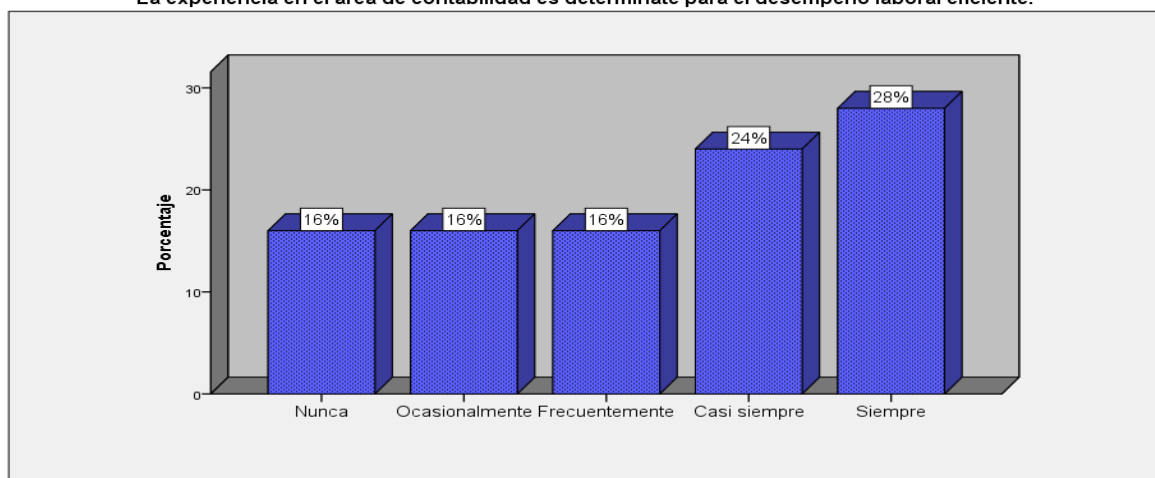
La experiencia en el área de contabilidad es determinante para el desempeño laboral eficiente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	16,0	16,0
	Ocasionalmente	4	16,0	32,0
	Frecuentemente	4	16,0	48,0
	Casi siempre	6	24,0	72,0
	Siempre	7	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°35

La experiencia en el área de contabilidad es determinante para el desempeño laboral eficiente.



INTERPRETACIÓN:



La tabla N°36 nos muestra los resultados de: “la experiencia en el área de contabilidad es determinante para el desempeño laboral eficiente”. Los resultados son:

El 28% de encuestados indican que “siempre” es necesario y determinante la experiencia laboral; así mismo el 24% de encuestados indican “casi Siempre”; por otra parte, el 16% manifiestan frecuentemente, Ocasionalmente y nunca. Consecuentemente la mayoría indican de los encuestados indican que la experiencia es determinante para el desempeño laboral. Al respecto Esquetini (2013) manifiesta: Las competencias profesionales o laborales son el conjunto de competencias instrumentales, personales, sistémicas y transversales que desarrollan habilidades en las personas y les permite desempeñarse mejor en los distintos campos de acción.

TABLA N°37

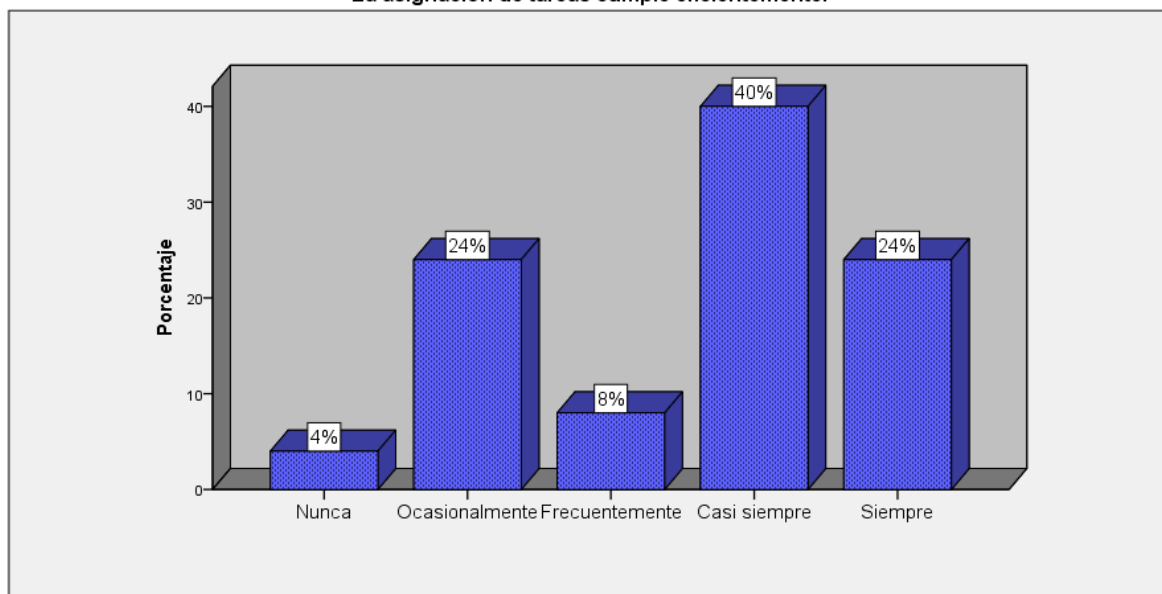
La asignación de tareas cumple eficientemente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	4,0	4,0	4,0
Ocasionalmente	6	24,0	24,0	28,0
Frecuentemente	2	8,0	8,0	36,0
Casi siempre	10	40,0	40,0	76,0
Siempre	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°36

La asignación de tareas cumple eficientemente.



INTERPRETACIÓN:



La tabla anterior nos muestra los resultados de la pregunta: “la asignación de tareas cumple eficientemente”:

El 40% de encuestados indican “casi siempre cumplen eficientemente sus tareas; por otra parte, el 24% indica “siempre”; así mismo el 24% de encuestados manifiestan “ocasionalmente”. De ello podemos concluir que los egresados del Instituto Superior Tecnológico de Vilcanota de Sicuani de la carrera de contabilidad la mayoría de ellos indican que el cumplimiento de su labor o tarea lo realizan eficientemente en las entidades donde trabajan; por otra indicamos que en la actualidad las organizaciones competentes conocen muy bien los talentos y habilidades de sus trabajadores es más confían en los trabajadores que estudiaron y egresaron de instituciones de calidad.

TABLA N°38

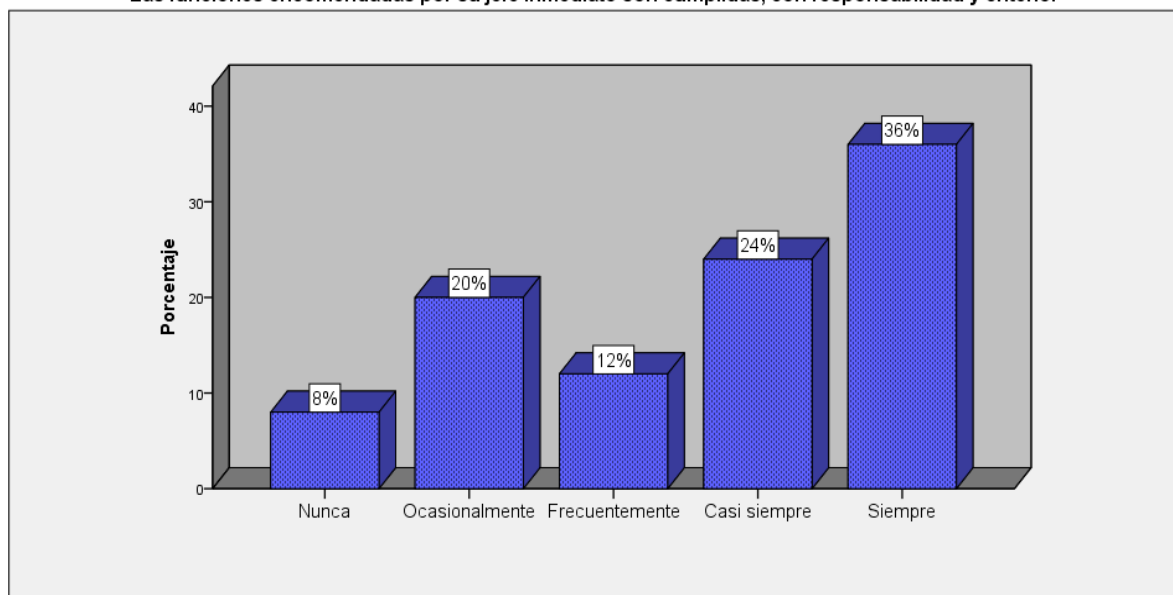
Las funciones encomendadas por su jefe inmediato son cumplidas, con responsabilidad y criterio.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	8,0	8,0
	Ocasionalmente	5	20,0	28,0
	Frecuentemente	3	12,0	40,0
	Casi siempre	6	24,0	64,0
	Siempre	9	36,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°37

Las funciones encomendadas por su jefe inmediato son cumplidas, con responsabilidad y criterio.





INTERPRETACIÓN:

La tabla anterior nos muestra los resultados de la pregunta: “las funciones encomendadas por su jefe inmediato son cumplidas, con responsabilidad y criterio”.

El 36% de encuestas respondieron “siempre” cumplen sus funciones con responsabilidad y buen criterio, también tenemos el 24% de encuetados que indica “casi siempre” y por otra parte el 20% indican ocasionalmente y un 12% manifiestan frecuentemente. Estos resultados nos indican que si existe responsabilidad en el cumplimiento de su labor y tareas encomendadas por el jefe inmediato.

TABLA N°39

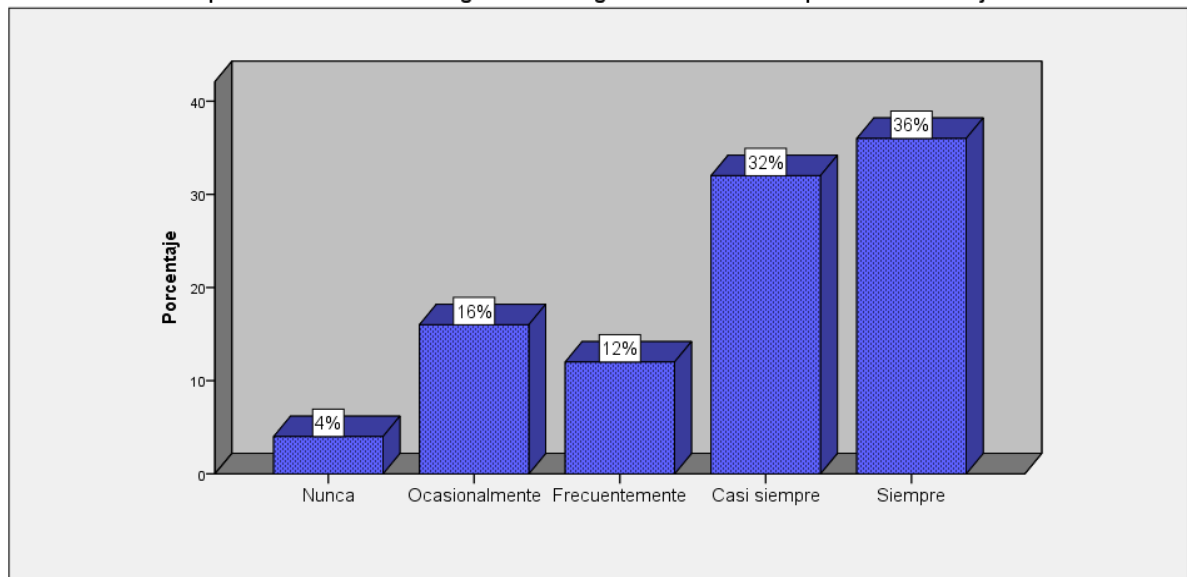
Para el cumplimiento de su labor se organiza estratégicamente sin el acompañamiento de su jefe mediato.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	4,0	4,0	4,0
Ocasionalmente	4	16,0	16,0	20,0
Frecuentemente	3	12,0	12,0	32,0
Casi siempre	8	32,0	32,0	64,0
Siempre	9	36,0	36,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°38

Para el cumplimiento de su labor se organiza estratégicamente sin el acompañamiento de su jefe mediato.



INTERPRETACIÓN:

La tabla N°39 nos indica los resultados de la pregunta: “para el cumplimiento de su labor se organiza estratégicamente sin el acompañamiento de su jefe mediato”.



El 36% de los encuestados indican “siempre” se organizan estratégicamente sin el acompañamiento de su jefe; por otra parte el 32% manifiestan “casi siempre”, así mismo el 16% de encuestados manifiestan “ocasionalmente”; también se observar que el 12% de encuestados indican “frecuentemente”. De estos datos podemos concluir que su mayoría indican que si se organizan estratégicamente para el ejercicio de labor. Lo que nos hace deducir que los egresados del Instituto Superior Tecnológico de Vilcanota de Sicuani de la carrera de contabilidad están bien formados según sus perfiles profesionales de su carrera. Al respecto el autor Isus (2011) manifiesta; Teniendo en cuenta este último aspecto, resulta evidente que para desempeñar una ocupación ya no basta con adquirir los conocimientos técnicos y teóricos, también es necesario tener una serie de conocimientos transversales, destrezas y aptitudes que puedan aplicarse a otros empleos y empresas y que permitan resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible.

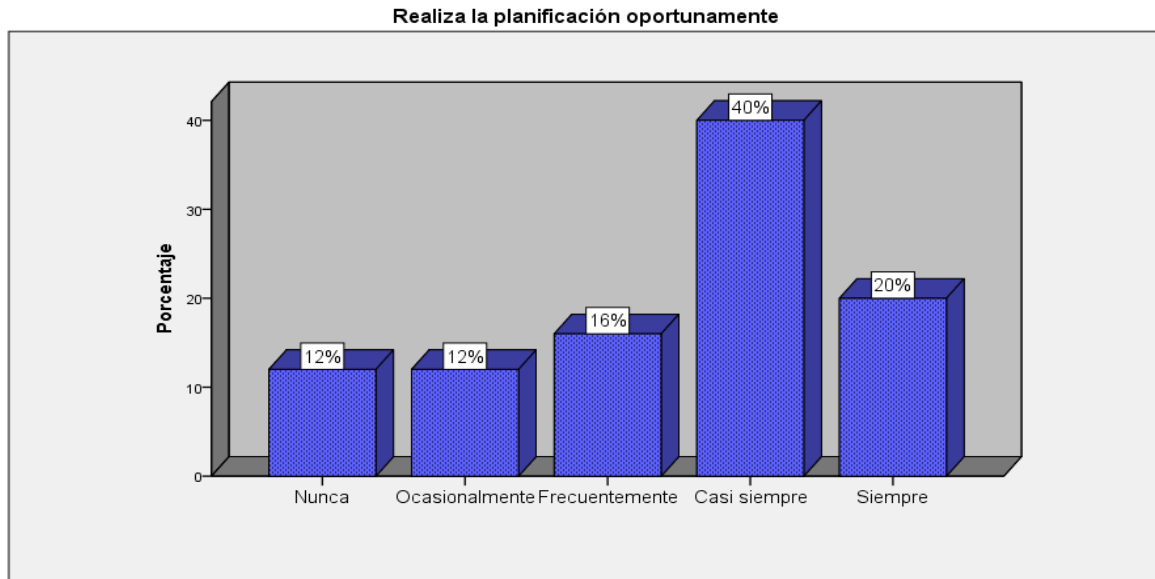
TABLA N°40

Realiza la planificación oportunamente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	12,0	12,0	12,0
Ocasionalmente	3	12,0	12,0	24,0
Frecuentemente	4	16,0	16,0	40,0
Casi siempre	10	40,0	40,0	80,0
Siempre	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta realizada por la ejecutora: Sicuani, 20 de abril del 2021

FIGURA N°39



INTERPRETACIÓN:

La anterior tabla nos indica los resultados de la pregunta: “realiza la planificación oportuna”.

El 40% de los encuestados manifiestan que “casi Siempre” realizan la planificación y el 20% indican “siempre”. Así mismo por otra parte el 16% de encuestados indican “ocasionalmente”; sin embargo, existe un grupo de encuestados de 12% que indican “nunca” realizan planificación en su labor; lo que no hace deducir que su área trabajo nos mucha responsabilidad. Finalmente, la mayoría de los trabajadores egresados del Instituto Superior Tecnológico de Vilcanota de Sicuani de la carrera de contabilidad indican que si planifican oportunamente su labor.

4.2. NIVEL INFERENCIA.

4.2.1. CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES MERCADO LABORAL Y HABILIDADES PROFESIONALES DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DE VILCANOTA DE SICUANI, CUSCO AÑO 2019

Los resultados obtenidos, tanto del puntaje de las variables mercado laboral y habilidades profesionales de los egresados del Instituto Superior Tecnológico Vilcanota de Sicuani de la Carrera profesional de contabilidad- 2021, se



presentan en el siguiente cuadro para calcular el coeficiente de correlación entre ambas variables.

El coeficiente de correlación muestral de Pearson es:

$$\frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dónde:

R: Coeficiente de correlación

X: V1: Mercado laboral

Y: V2: Habilidades profesionales

N: Muestra de estudio.

TABLA N°41

PUNTAJE DE LAS VARIABLES MERCADO LABORAL Y HABILIDADES PROFESIONALES DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DE VILCANOTA DE SICUANI, CUSCO AÑO 2019.

N	X	Y	X*Y	X ²	Y ²
1	61	59	3599	3721	3481
2	63	60	3780	3969	3600
3	62	72	4464	3844	5184
4	57	59	3363	3249	3481
5	53	52	2756	2809	2704
6	50	53	2650	2500	2809
7	49	49	2401	2401	2401
8	47	47	2209	2209	2209
9	61	59	3599	3721	3481
10	66	72	4752	4356	5184
11	59	62	3658	3481	3844
12	58	60	3480	3364	3600
13	56	55	3080	3136	3025
14	46	54	2484	2116	2916
15	49	50	2450	2401	2500
16	66	74	4884	4356	5476
17	51	52	2652	2601	2704
18	49	45	2205	2401	2025
19	66	72	4752	4356	5184



20	57	57	3249	3249	3249
21	61	59	3599	3721	3481
22	55	53	2915	3025	2809
23	48	48	2304	2304	2304
24	55	52	2860	3025	2704
25	68	74	5032	4624	5476
total	1413	1449	83177	80939	85831

FUENTE: Registro de puntajes.

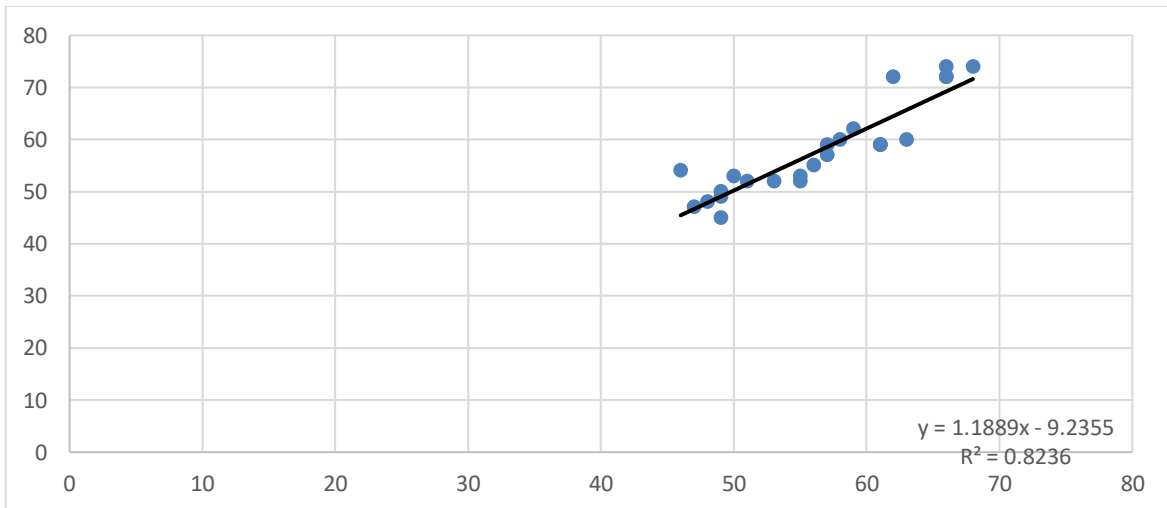
ELABORACIÓN: ejecutora

$$n=25 \quad \sum X_i = 1413 \quad \sum Y_i = 1449$$

$$\sum X^2 = 80939 \quad \sum Y^2 = 85830 \quad \sum X * Y = 83177$$

FIGURA N°39

CORRELACION DE LAS VARIABLES MERCADO LABORAL Y HABILIDADES PROFESIONALES DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO DE VILCANOTA DE SICUANI, CUSCO AÑO 2019.



INTERPRETACION

La figura anterior nos muestra la correlación existente entre las variables: MERCADO LABORAL Y LAS HABILIDADES PROFESIONALES DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD DEL



ISTP VILCANOTA DE SICUANI, CUSCO, AÑO 2019, nos indica que hay una correlación muy alta directa positiva entre estas dos variables de estudio.

A continuación, hallamos el coeficiente de correlación entre el mercado laboral y habilidades profesionales.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$r = \frac{25(83177) - (1413)(1449)}{\sqrt{[25(80939) - (1413)^2][25(85830) - (1449)^2]}}$$

$r = 0,90778159 \cong 0,908$ este puntaje corresponde a correlación muy alta positiva directa según la escala de Pearson

En el programa SPSS

TABLA N°42
CORRELACION DE MERCADO LABORAL Y HABILIDADES PROFESIONALES

		MERCADO LABORAL	HABILIDADES PROFESIONALES
MERCADO LABORAL	Correlación de Pearson	1	0,908**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	25	25
HABILIDADES PROFESIONALES	Correlación de Pearson	0,908**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	25	25

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Prueba de hipótesis para el coeficiente de correlación, en base a la muestra determinada con $r=0,908$, es el siguiente:

El parámetro que se considera para tomar decisiones del resultado según Pearson

VALOR DE : r	INTERPRETACION
--------------	----------------



	$\pm 1,00$	Correlación perfecta (positiva o negativa)
$\pm 0,90$	$\pm 0,99$	Correlación muy alta (positiva o negativa)
$\pm 0,70$	$\pm 0,89$	Correlación alta (positiva o negativa)
$\pm 0,40$	$\pm 0,69$	Correlación moderada (positiva o negativa)
$\pm 0,20$	$\pm 0,39$	Correlación baja (positiva o negativa)
$\pm 0,01$	$\pm 0,19$	Correlación muy baja (positiva o negativa)
$\pm 0,00$		Correlación nula (positiva o negativa)

De acuerdo al presente parámetro y considerando el coeficiente de correlación que se obtiene (0,908), se asume que la relación que existe entre las dos variables es de correlación muy alta positiva. Este coeficiente de correlación que se obtiene nos prueba que la hipótesis planteada es cierta.

4.2.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS DE ESTADÍSTICA

La presente prueba de hipótesis estadística se realiza con el programa estadístico SPSS IBM

Planteamiento:

¿El mercado laboral tiene relación con habilidades profesionales de la carrera profesional de contabilidad de los egresados del Instituto Superior Tecnológico Vilcanota de Sicuani, 2019?

Medidas estadísticas	Mercado laboral	Habilidades profesionales
Media	56.52	57.96
nivel de significancia	0.05	0.05
Error estándar	1.339	1.754
IC.95% limite. inferior	53.896	54.522
IC.95% Limite. superior	59.144	61.398

4.2.3. RITUAL DE LA SIGNIFICANCIA ESTADÍSTICA

4.2.3.1. PLANTEO DE HIPÓTESIS GENERAL ESTADÍSTICO:



(H₀):El mercado laboral no se relaciona con las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del I.S.T. “Vilcanota” de Sicuani, Cusco-2019

$$r = (V1 \leftrightarrow V2) = 0$$

(H_a):El mercado laboral se relaciona con las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del I.S.T. “Vilcanota de Sicuani, Cusco-2019

$$r = (V1 \leftrightarrow V2) \neq 0$$

METODO 1: PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL CON P. VALOR SPSS

Nivel de significancia:

Nivel de significancia: $\alpha=5\%=0,05$

Estadístico de prueba:

Correlación de Pearson

CORRELACIÓN	MERCADO LABORAL	HABILIDADES PROFESIONALES
Correlación de Pearson	1	0,908**
Sig. (bilateral)		0,000
N	25	25
Correlación de Pearson	0,908**	1
Sig. (bilateral)	0,000	
N	25	25

** . La correlación es significativa al nivel 0,01(bilateral)

Valor de P.

P= 0,000 = 0%

Sig.(bilateral): 0,000<0,05

Lectura de p -valor y toma de decisión

Consecuentemente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; en tanto con una probabilidad de error de 5%; es decir con un nivel de significancia



de 0.05 “El mercado laboral tiene una correlación muy alta positiva con las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del Instituto Superior Tecnológico Vilcanota de Sicuani- 2019”.

MÉTODO 2: DE PRUEBA DE HIPÓTESIS CON t- STUDENT

1. Correlación de Pearson

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$r = \frac{25(83177) - (1413)(1449)}{\sqrt{[25(80939) - (1413)^2][25(85830) - (1449)^2]}}$$

$$r = 0,90778159 \cong 0,908$$

2. Estadístico de Prueba

Se utiliza t: $t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$

Dónde:

t : t de Student.

r: correlación de Pearson

n: muestra

$$: t = \frac{0.908}{\sqrt{\frac{1-0.908^2}{25-2}}}$$

$$t = 10,394$$

3. Grados de libertad

Los grados de libertad son: n-2

$$gl=25-2=23$$

4. Valores críticos

Nivel de significancia: $\alpha=0,05$ para dos colas

$$t_{\frac{\alpha}{2}} = 0.025$$

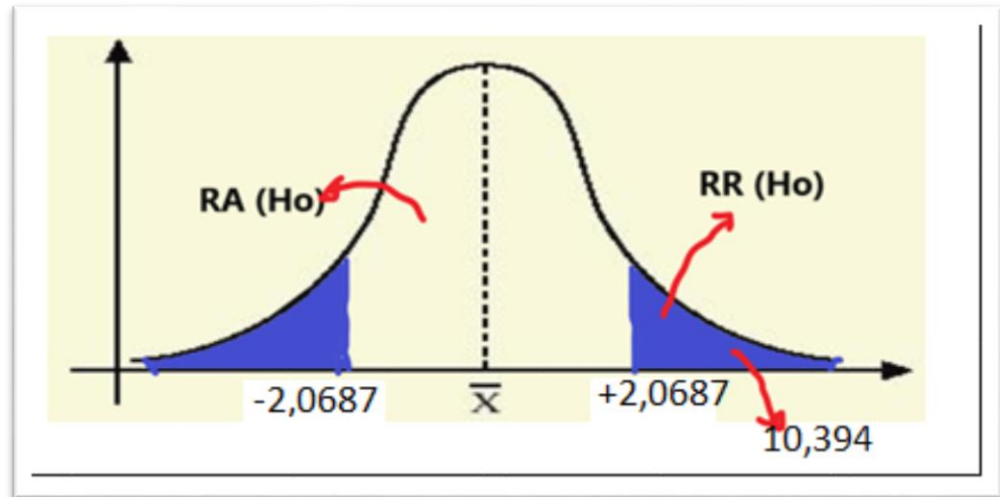
Según la tabla “t” el valor critico es:

$$V.C.=2,0687$$

5. Regla de decisión

Si $|t| > V. C:$ Se rechaza H_0

Si $|t| \leq V. C:$ no se rechaza H_0



En tanto: $10,394 > 2,0687$; se rechaza la hipótesis estadístico nula y se acepta se acepta la hipótesis H_a

En consecuencia: “El mercado laboral tiene una relación muy alta positiva con las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del Instituto Superior Tecnológico Vilcanota de Sicuani- 2019”.

METODO 03: DE PRUEBA DE HIPÓTESIS CON CORRELACIÓN PEARSON (R)

1. Estadístico de prueba “r”.

$r = 0,908$ coeficiente de correlación de Pearson

2. Valor crítico.

Según la tabla de V.C. de coeficiente “r” es:

$$gl = n - 2 = 25 - 2 = 23$$

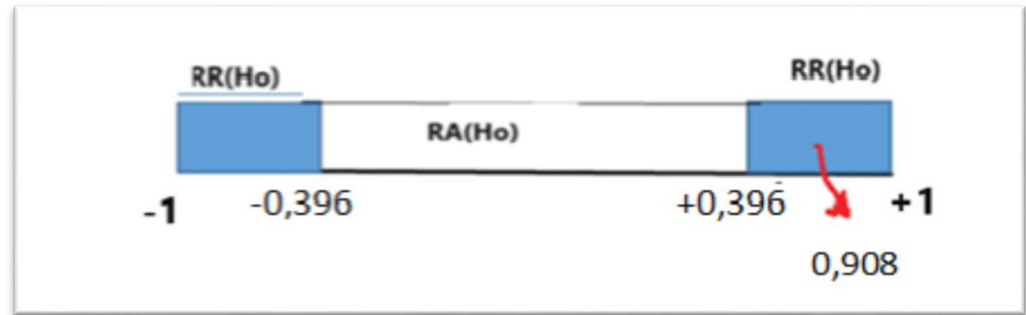
$$\alpha = 0.05 \text{ para dos colas}$$

$$V.C = 0,396$$

3. Regla de decisión

Si $|r| > V.C$: **Se rechaza H_0**

Si $|r| \leq V.C$: **no se rechaza H_0**



En tanto: $0,908 > 0,396$; se acepta la hipótesis H_a ya que es mayor que C.V.

Se confirma una vez más que: “El mercado laboral tiene una relación muy alta positiva con las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del Instituto Superior Tecnológico Vilcanota de Sicuani- 2019”. Y asimismo se logra nuestro objetivo general.

4.2.3.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICO DE ESTADISTICA N°01 CON t-STUDENT

(H_o): La oferta de trabajo no se relaciona con las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota de Sicuani, Cusco-2019.

(H_a): La oferta de trabajo se relaciona con las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota de Sicuani, Cusco-2019.

2. Correlación de Pearson

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$r = 0,49839 \cong 0,498$$

Este dato cae en el intervalo $[0,40 - 0,69]$ lo que significa que existe una correlación moderada positiva según la escala de Pearson.

3. Estadístico de Prueba

Se utiliza t:
$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

Dónde:

t : t de Student.

r: correlación de Pearson



n: muestra

$$: t = \frac{0,498}{\sqrt{\frac{1-0,498^2}{25-2}}}$$

$$t = 2,754$$

4. Grados de libertad

Los grados de libertad son: $n-2$

$$gl=25-2=23$$

5. Valores críticos

Nivel de significancia: $\alpha=0,05$ para dos colas

$$t_{\frac{\alpha}{2}} = 0.025$$

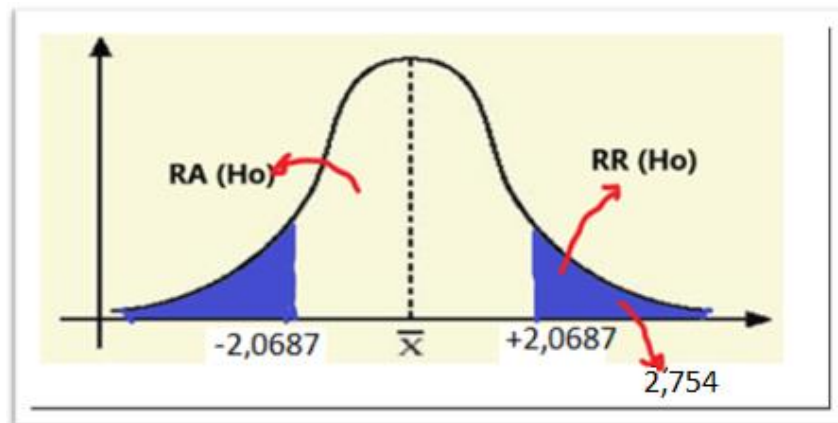
Según la tabla “t” el valor crítico es:

$$V.C.=2,0687$$

6. Regla de decisión

Si $|t| > V.C:$ *Se rechaza H_0*

Si $|t| \leq V.C:$ *no se rechaza H_0*



Según la figura t-student los resultados comparamos: $2,754 > 2,0687$; entonces se rechaza la hipótesis estadístico nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

En consecuencia, se llega a la siguiente conclusión: “La oferta de trabajo se relaciona con las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota de Sicuani, Cusco-2019”. Por lo tanto, se confirma nuestra hipótesis específico N°01 y así mismo se logra nuestro objetivo específico N°01.



4.2.3.3. PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECIFICO DE ESTADISTICA N°02 CON “R” DE CORRELACION LINEAL DE PEARSON

(H₀): La demanda del trabajo no se relaciona con las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota de Sicuani, Cusco-2019.

(H_a): La demanda del trabajo se relaciona con las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota de Sicuani, Cusco-2019.

1. Estadístico de prueba “r”.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$r = 0,834625 \cong 0,835$$

Este dato cae en el intervalo [0,70 - 0,89] lo que significa que existe una correlación alta positiva según la escala de Pearson.

2. Valor crítico.

Según la tabla de V.C. de coeficiente “r” es:

$$gl = n - 2 = 25 - 2 = 23$$

$$\alpha = 0.05 \text{ para dos colas}$$

$$V.C = 0,396$$

3. Regla de decisión

Si $|r| > V.C$: *Se rechaza H₀*

Si $|r| \leq V.C$: *no se rechaza H₀*



Según la figura lineal de Pearson comparamos los resultados: $0,835 > 0,396$; entonces se rechaza la hipótesis estadístico nula (**H₀**) y se acepta la hipótesis alterna (**H_a**)

En consecuencia, se llega a la siguiente conclusión: “La demanda del trabajo se relaciona con las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota de Sicuani, Cusco-2019”.



Por lo tanto, se confirma nuestra hipótesis específico N°02 y así mismo se logra cumplir nuestro objetivo específico N°02.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

En el capítulo anterior se ha desarrollado cada uno de las dimensiones que corresponden a cada una de las variables, que permiten observar objetivamente las causas por las que sustentan el objetivo general, los específicos, las dimensiones, indicadores correspondientes y los efectos que se generan. Con el propósito de cumplir con la estructura formal requerida en toda investigación, se presentan como un resumen de lo definido y expuesto en el capítulo II marco teórico.

a. **Hallazgos más relevantes del estudio.**

Los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, demuestran que el mercado laboral se relaciona con las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota de Sicuani-Cusco 2019. Según la escala de correlación propuesta por Pearson es de $r = 0,90778159 \cong 0,908$ este puntaje corresponde a correlación muy alta positiva directa, lo demuestra la hipótesis planteada en el presente trabajo de investigación. Así mismo con el paquete de SPSS se obtiene el



dato 0,908, lo cual confirma que guarda una correlación muy alta positiva según la escala planteada.

En cuanto a la prueba de hipótesis estadístico en el paquete de SPSS el Valor de P. es menor que el nivel de significancia de 0,05 (Sig.bilateral): $0,000 < 0,05$, lo que significa que rechazamos la hipótesis nula “El mercado laboral no se relaciona con las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del I.S.T. “Vilcanota de Sicuani, Cusco-2019”. Esta prueba de hipótesis confirma el nivel de investigación correlacional de las variables el mercado laboral como variable 1 y habilidades profesionales como variable 2; las cuales se relación altamente.

Así mismo la segunda prueba de hipótesis se hizo con t de student con un nivel de confianza de 95% y grados de libertad de 23 donde $t_{\frac{\alpha}{2}} = 0.025$ es para ambos colas; por otra parte la tabla de t student V.C.=2,0687 y t calculada según la fórmula es de 10,394 lo que significa de esta última cae en la región de rechazo de la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna, En consecuencia: “El mercado laboral tiene una relación muy alta positiva con las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del Instituto Superior Tecnológico Vilcanota de Sicuani- 2019”. De esta forma confirmamos la hipótesis general del trabajo de investigación. En tanto el mercado de trabajo o mercado laboral al entorno en donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo están relacionadas con las habilidades profesionales. Se puede indicar que la oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores con sus habilidades profesionales duras y blandas que se capacitaron en las instituciones de formación profesional.

Ha ello corroboramos con hallazgos de la prueba de hipótesis específico de las dimensiones correspondientes. Esta prueba de hipótesis confirma también la relación que guarda la dimensión de oferta de trabajo en relación con habilidades profesionales; donde nos planteamos nuestra hipótesis estadística de: **(H₀)**: La oferta de trabajo no se relaciona con las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota de Sicuani, Cusco-2019. **(H_a)**: La oferta de trabajo se relaciona con las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota de Sicuani, Cusco-2019. Y el resultados es $r = 0,498$



lo que significa existe una correlación moderada positiva según la escala de Pearson. En cuanto a la prueba de hipótesis con t de student con un nivel de significancia de 0,05 y su V.C= 2,0687 según la tabla y en cuanto al t calculada es de $t = 2,754$, lo que indica que rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna ya que : $2,754 > 2,0687$; y cae en la región de rechazo de hipótesis nula según la gráfica demostrada en el capítulo anterior.

Por otra parte, en cuanto a la dimensión demanda de trabajo en relación a la variable habilidades profesionales se ha encontrado también la correlación planteadas las hipótesis : (**H₀**): La demanda del trabajo no se relaciona con las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota de Sicuani, Cusco-2019. (**H_a**): La demanda del trabajo se relaciona con las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota de Sicuani, Cusco-2019. La correlación de $r = 0,835$ lo que significa según la escala que existe una correlación alta positiva según la escala de Pearson. En cuanto a la prueba de hipótesis con r de Pearson lineal, donde el nivel de significancia es 0,05 y el valor critico V.C= 0,396, efectuando la comparación $0,835 > 0,396$; entonces se rechaza la hipótesis estadístico nula (**H₀**) y se acepta la hipótesis alterna (**H_a**), en consecuencia llegamos a la conclusión “La demanda del trabajo se relaciona con las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota de Sicuani, Cusco-2019”, que una vez más confirmamos la hipótesis estadístico específico.

b. Limitaciones del estudio

- a. Dificultad para aplicar las encuestas
- b. Pocos estudios sobre las variables

c. Comparación de la literatura existente.

Según los resultados obtenidos durante la investigación realizada se afirma que el mercado y las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota” de Sicuani, Cusco-2019 tienen relación muy alta positiva, el cual concuerda con los resultados obtenidos en el trabajo de investigación del trabajo de investigación realizado por, Cruzado (2018) “competencias blandas en la empleabilidad de la universidad privada del norte-sede los olivos, año 2018”. En la cual concluyo Las competencias blandas dependen del 91.1% de las competencias blandas en la



empleabilidad en la Universidad Privada del Norte-Sede Los Olivos, año 2018. Y por otra el trabajo de investigación realizado por, Castro (2019) “Estudio sobre la empleabilidad en los egresados de la escuela profesional de administración de la universidad nacional de Tumbes, 2014-2016” concluye La empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes, estuvo determinada por las competencias intelectuales e interpersonales ubicadas en el nivel medio y las tecnológicas en el nivel bajo. Las competencias intelectuales del egresado estuvieron estructuradas en tres atributos demostrándose: la solución de problemas con el 50%, toma de decisiones 38% y la creatividad en 12%; competencias profesionales adquiridas en base a los conocimientos impartidos en las diversas asignaturas.

Así mismo el trabajo de investigación realizado por Muñiz,(2019) “determinantes de la inserción laboral de los egresados del organismo no gubernamental “centro para el desarrollo del niño y el adolescente” de la provincia del cusco, departamento del cusco, 2018-2019. De la investigación realizada se concluye que los determinantes de la inserción laboral de los egresados del organismo no gubernamental centro para el desarrollo del niño y el adolescente de la provincia del Cusco, departamento del Cusco en el período 2018-2019, son las competencias académicas, las competencias laborales y las características demográficas tienen una relación significativa con la inserción laboral. Por otro lado, se concluye que los egresados de la ONG CEDNA una vez culminado las capacitaciones tuvieron una inserción en el mercado de trabajo, desarrollando todas sus capacidades exitosamente en el lugar de trabajo.



CONCLUSIONES

Al concluir el presente trabajo de investigación se arribó a las siguientes conclusiones:

- 1) En cuanto a la conclusión que arribamos según el problema planteado ¿Cuál es el nivel de relación del mercado laboral en las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota” de Sicuani, Cusco-2019? Y nuestro objetivo general planteada es determinar el nivel de relación del



mercado laboral y las habilidades profesionales y nuestra hipótesis El mercado laboral se relaciona significativamente con las habilidades profesionales; se llega a la conclusión: Existe relación muy alta positiva entre el “mercado laboral y habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP Vilcanota de Sicuani, Cusco, año 2019; $r=0.908$; así lo demuestra la figura N°33 y la tabla N°35, según la escala de coeficiente de correlación de Pearsson. En cuanto a ello se arribo a confirmar nuestro objetivo general que es determinar el nivel de relación del mercado laboral y las habilidades profesionales.

- 2) Así mismo la prueba de Hipótesis general estadístico determina la relación existente entre el “mercado laboral y habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP Vilcanota de Sicuani, Cusco, año 2019; así lo demuestra el método 1, de prueba de hipótesis con p. valor SPSS, Sig.(bilateral): $0,000 < 0,05$); método 2; prueba de hipótesis con t-student; donde t-student calculada es 10,394 es mayor que el valor crítico de la tabla de t-student de 2,0687 ($10,394 > 2,0687$); método 3 de prueba de hipótesis con correlación lineal (r), donde el coeficiente de correlación de Pearson es 0,908 es mayor que el valor crítico de la tabla de correlación de Pearson de 0,396 ($0,908 > 0,396$); con las cuales se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a); con lo cual confirmamos nuestra hipótesis general y logramos nuestro objetivo general; el cual es identificar el nivel del mercado laboral.
- 3) Por otra parte la prueba de Hipótesis específico N°01 con t-student determina que: “la oferta de trabajo se relaciona con las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP Vilcanota de Sicuani, Cusco, año 2019; donde la prueba de hipótesis con t-student calculada es 2,754 es mayor que el valor crítico de la tabla de t-student de 2,0687 ($2,754 > 2,0687$); con lo cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a); con esta prueba confirmamos nuestra hipótesis específico y logramos nuestro objetivo específico N°01.
- 4) La prueba de Hipótesis específico N°02 con r de correlación de Pearson determina que: “la demanda de trabajo se relaciona con las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP Vilcanota de Sicuani, Cusco, año 2019; donde la prueba de hipótesis con r de correlación de Pearson calculada es 0,835



es mayor que el valor crítico de la tabla de Pearson 0,396 ($0,835 > 0,396$); con lo cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a); con esta prueba confirmamos nuestra hipótesis específica y logramos nuestro objetivo específico N°02. El cual es identificar el nivel de habilidades profesionales.

- 5) Los datos estadísticos obtenidos en cuanto a la variable Mercado laboral, la media es de 56,52; su error estándar 1,339; donde la media está ubicada en el intervalo de [53,896 - 59,144]; así mismo la variable Habilidades profesionales; la media es de 57,96; su error estándar 1,754; en donde la media está ubicada en el intervalo de [54,522 - 61,398]; lo cual confirma que los datos obtenidos para la prueba de relación tienen una confianza de 95% y un margen de error 5%.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones llegadas, las recomendaciones son las siguientes:

1. A Los docentes y a la plana jerárquica del Instituto Superior Tecnológico Vilcanota de Sicuani; deben contextualizar las competencias y las capacidades de



su malla curricular, de tal manera los perfiles profesionales reflejen hechos reales en el campo laboral y se fortalezca sus habilidades profesionales de los egresados de dicha Institución.

2. Los docentes y plana jerárquica del ISTP Vilcanota de Sicuani deben dar prioridad en su silabo contenidos reales y prácticos; de tal manera los alumnos egresados tengan la oportunidad de ser acogida en el mercado laboral, ya que esta investigación permitió establecer la relación con las habilidades profesionales formados y adquiridos en la institución y en el mundo laboral.
3. Se sugiere a las autoridades de la educación superior, principalmente al Director del ISTP Vilcanota de Sicuani, deben dar a conocer los resultados de este estudio para que los estudiantes y población en general tomen conciencia acerca de la importancia que tiene el mercado laboral y su relación de habilidades profesionales; de lo contrario su falencia o descuido tienen sus efectos negativos en el mundo laboral de los egresados de dicha institución.
4. A los estudiantes del ISTP Vilcanota de Sicuani; de la carrera profesional de contabilidad, por su parte, deben tomar conciencia y dar prioridad a los perfiles profesionales, ya este refleja en el mercado laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcantara, J., Fontana, A., Martinez, G., & Santone, A. Demanda laboral y oferta educativa. *Carrera tecnica de produccion*. Universidad de Sullana, Piura.
- Alles, M. (2005). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360° (2nd ed.)*. . Buenos Aires:Ediciones : Granica.



- Alles, M. (2011). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias (4ta ed.)*. Buenos Aires: Granica.
- Arbaiza, L. (2017). *Liderazgo y comportamiento organizacional*. Lima : Esan ediciones .
- Basilio A., A., & Yarasqui C., J. (2018). *Programación de Necesidades y el Funcionamiento del Sistema de Abastecimiento en la Municipalidad Provincial Daniel Carrión - 2018*. Pasco: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión .
- Bedodo, V., & Giglio, C. (9 de 07 de 2018). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. Obtenido de http://www.archivochile.com/tesis/05_te/05te0012.pdf
- Benavides , J. (2014). *Admibistracion* (2 da ed.). Mexico. Obtenido de Hill/interamericanoeditores,S.A.de C.V.
- Blas, P. (2016). *El liderazgo y el éxito empresarial*. Lima: Editorial San Marcos.
- Bocangel Aguilar, L. K. (2013). La productividad de los trabajadores del centro de atención al cliente de claro puerto maldonmado 2013. *Scielo*, 102.
- Burillo Martínez, V., Dueñas López, J. C., & Parada Gélvex, H. A. (2017). *Competencias profesionales y necesidades formativas en el sector de los servicios que hacen uso intensivo de las TIC*. España: Madrid: AETIC.
- Caballero, G., Lopez, M., & Lampon, J. (2014). La universidad y su implicación con la empleabilidad de sus graduados. . *Revista española de Investigaciones Sociológicas*, 23,46.
- Calderon, S. *Diagnóstico de competencias transversales en alumnos de pregrado del segundo ciclo de Ingeniería*. Universidad de Piura., Piura.
- Carrasco D, S. (2006). *Metodología de Investigacion Cientifica*. Lima: San Marcos.
- Castro, M. Z. Estudio sobre la empleabilidad en los egresados de la escuela profesional de administración de la universidad nacional de Tumbes, 2014-2016. *Licenciado en administración*. Universidad nacional de tumbes, Tumbes.
- Centeno, M., & Aquize, R. Proyecto general de desarrollo de la escuela profesional de administración . *Plan 2016*. Universidad Andina Del Cusco., Cusco.
- Cepal. (2015). *Protección social universal en mercados laborales con informalidad*. Caribe: CEPAL OIT.
- Chiavenato, , I. (2014). *Administracion de Recursos Humanos*. Brasil: – Editorial Mc Graw Hill. Obtenido de disponible:[http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)



- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (8ava ed.). Mexico.
- Cruzado, W. M. Competencias blandas en la empleabilidad de la universidad privada del norte-sede los olivos, año 2018. *Maestro en administración*. Escuela universitaria de posgrado Federico Villa Real, Lima.
- Flnnery, Hofrichter, & Platten. (2010). Las estrategias de compensación en la gestión de personas: retos y oportunidades. *Scielo*, 136.
- García, O. El mercado laboral de los egresados de la licenciatura en educación de la UAEM. *Licenciado en Educación*. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO, Toluca.
- Goleman, D. (1998). Inteligencia emocional. . *Ensayos*, 27.
- Hawes, G., & Troncoso, K. (15 de Marzo de 2016). Formación del curriculum de la formación profesional en las carreras de la Red. *Rinac Red*, <http://reforma.fen.uchile.cl/PapersReforma/LineamientosTransformacionCurricularRINAC.pdf>.
- Hernández Sampieri, R. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta. Edición ed.). Mexico: Jesús Mares Chacón.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta edición ed.). Mexico: Best Seller Internacional.
- Hills, B. (16 de 07 de 2011). *¿Cuáles son los factores que afectan la satisfacción laboral?*. Obtenido de <http://pyme.lavoztx.com/cules-son-losfactores-que-afectan-la-satisfaccin-laboral-5679.html>
- Hofstadt, C., & Gomez, J. (2006). *Competencias y habilidades profesionales para universitarios*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- J.Martelo, R. (2017). *guiametodologicapara definir el perfil profesional*.
- Jaramillo, O. (2013). *Mercado laboral de los profesionales de la información en Colombia*. Colombia: I Coloquio de Investigación Bibliotecológica y de la Información.
- Jiménez, D. P. (2017). *Manual de recursos humanos*. España ,Madrid: Esic.
- Kelly. (1989). *plan de estudios*.
- Lee Hecht, H. (27 de 10 de 2014). *Estudio de las brechas perceptuales entre empleados y estudiantes, sobre el ingreso al mercado laboral en el Perú*. Obtenido de https://issuu.com/lhhdbmperu/docs/encuesta_ingreso_al_mercado_laboral



- Loufft, E. (2012). *Administración del potencial humano*. Buenos Aires Argentina: Cehgage Learning.
- Montañez, G. (2011). *El EGRESADO DE EDUCACION SUPERIOR*.
- Montañez, G. (2011). *El egresado de educación superior*. Cartagena: Universidad.
- Muñiz, M. G. Determinantes de la inserción laboral de los egresados del organismo no gubernamental “centro para el desarrollo del niño y el adolescente de la provincia del cusco, departamento del cusco, 2018-2019. *Titulo de Economista*. UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO, Cusco.
- N.Evans, R. y. (1967). *Curriculo*.
- Olivan, C. (2014). *Empleabilidad y Empleo: formación universitaria y mercado de trabajo en España y Aragón. Agencia de calidad y prospectiva Universitaria de Aragon*. España: Aragon.
- Padilla, J. A. La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos. *Maestría en Administración de Negocios*. Universidad de Guadalajara, Guadalajara.
- Pérez Porto, J., & Merino, M. (2011). *Definición de Remuneración*. Madrid: Esig.
- Raffino, M. E. (2019). *Pedagogia*.
- Raga, J. T. (2019). *Demanda Social*.
- Ramos Pérez, E., & Muñoz Hernán, Y. (2009). Metodologías para la gestión del conflicto en las organizaciones. *Informacion Psicologica*, 1.
- Requelme, M. (2018). *Mercado Laboral*.
- Reyes Ponce, A. (2014). *Administración de personal sueldos y salarios*. . México D.F.: Limusa S.A.
- Robbins, C. (2014). *Comportamiento organizacional*. . Mexico: Editoriao pearson.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración (10 ed.)*. México: Pearson educación.
- Robbins, S., Stephen, P., Jundge, I., & Timothy, A. (2015). *Comportamiento Organizacional 15ava edición*. Bogota: Pearson.
- Salinas, J. (2008). *Innovación educativa y uso de las TIC*. Sevilla: Esic.
- Schermerhorn, J. (2010). *Administration*. México Limusa: Limusa.
- Singer, M., Guzmán, R., & Donoso, P. *Entrenando competencias blandas en jóvenes*. Pontificia Universidad Catolica de Chile, Chile.



Tello R., P., & Bastidas V., D. (2009). *Desarrollo de capacidades para el fortalecimiento de las organizaciones políticas*. Lima: Pacífico.

Tobon, T. (2015). *Formación integral y competencias*. Lima, Perú: Macro.

Universidad de Guadalajara.

Uriona Bustos, j. C. (2013). "La productividad de los trabajadores de la municipalidad distrital de laberin provincia de tambopata - 2013". *Scielo*, 78.

Vásquez, C., & Velásquez, P. *Competencias blandas ante incidentes críticos en la práctica clínica de estudiantes de obstetricia y puericultura de la Universidad Austral de Chile*. Universidad Austral de Chile., Chile.

Werther, W., Davis, K., & Guzmán, P. (2014). *Administración de Recursos Humanos (Septima ed.)*. . México: McGraw- Hill Interamericana Editores S.A.

ZUNIGA. (2014). PERFIL DEL EGRESADO. COLOMBIA.

Zúñiga, A. Perfil del egresado. *EIA*. Universidad EIA ser, saber y servir, Medellin.



ANEXOS



ANEXO N° 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable	Dimensiones	Indicadores
<p>Mercado Laboral:</p> <p>El mercado laboral es de vital importancia para la sociedad y la economía, a partir del mismo se derivan variables de interés para la nación, tales como la oferta y demanda de empleos, las tasas de ocupación por género o por edades y niveles de capacitación entre otras, que indudablemente también tendrán efecto sobre la productividad. Requielme, (2018) p. 99</p>	<p>Oferta de Trabajo:</p> <p>A través de este subsistema se capta, procesa, clasifica, actualiza, proporciona y conserva información sobre: los bienes, servicios y obras, adquiridos, precio y condiciones de compra, seguridad, garantía que ofrecen, acciones de seguimiento y control a realizar, etc. requeridas por la entidad y sus diversas. Tobón, T. (2015).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Áreas de oferta. 1,2 • Perfil del egresado 3,4 • Salario del trabajador 5,6 • Necesidad de producción
	<p>Demanda de Trabajo:</p> <p>La demanda de puestos de trabajo está muy condicionada por el contexto económico así personas con niveles similares de empleabilidad pueden encontrar inserciones laborales muy distintas, la finalización de los estudios universitarios la mayor parte de los titulados salen al mercado de trabajo en busca de su primer empleo, si bien en ocasiones se retrasa esa búsqueda con la prolongación de los estudios a través de estudios posgrado. Tobón, T. (2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento salarial de los trabajadores.9,10 • Contrato trabajo 11,12 • Experiencia laboral 13,14 • desempeño del personal.
	<p>Demanda Laboral:</p> <p>La demanda laboral son las plazas de trabajo vacantes que requieren cubrir las empresas y que deben ser ocupadas por trabajadores que reúnan el perfil solicitado. Fontana (2003) p.122.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Puesto de trabajo 17.18 • Salario 19.20 • Contrato laboral. 21.22
<p>Habilidades Profesionales:</p> <p>Las empresas son conscientes de la importancia de contar en plantilla con trabajadores cuyo perfil profesional se adapte a las demandas del mercado. El egresado será: Hábil, Capaz de diseñar, Evaluar y, dar seguimiento a los procesos que apoyen la toma de decisiones en toda organización. Trabajo en equipo, Espíritu emprendedor, Sentido ético Crítico, Creativo, Estético, Multicultural, Humanista y Superación continúa.</p>	<p>Habilidades Blandas:</p> <p>Las habilidades blandas son el resultado de una combinación de habilidades sociales, de comunicación, de forma de ser, de acercamiento a los demás, entre otras; que forjan a una persona capaz de relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros. Este componente es muy apreciado en la actualidad por las empresas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de estrés 17,18 • Comunicación empática digital 19,20 • Gestión de conflicto 21,22 • Habilidad ética laboral 23.24 • Habilidad de adaptación
	<p>Habilidades Duras:</p> <p>Las habilidades duras o Hard Skills son aquellas capacidades y competencias que va adquiriendo a lo largo de su vida en relación a su trabajo. Son ese valor añadido de estudios y preparación en su especialidad que permite desarrollarse de forma satisfactoria en la empresa donde trabaja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de conocimiento especializado 27,28 • Desempeño de tareas o funciones 29 , 30 • Organización y planificación. 31,32

Fuente: Elaboración propia



ANEXO N° 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL -PG ¿Cuál es el nivel de relación del mercado laboral en las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota” de Sicuani, Cusco-2019?</p> <p>PROBLEMA ESPECIFICOS</p> <p>PE1: ¿Cuál es el nivel de mercado laboral de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota” de Sicuani, Cusco-2019?</p> <p>PE2: ¿Cómo es el nivel de habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota” de Sicuani, Cusco-2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL -OG. Determinar el nivel de relación del mercado laboral y las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota” de Sicuani, Cusco-2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>OE1. Identificar el nivel de mercado laboral de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota” de Sicuani, Cusco-2019.</p> <p>OE2. Identificar el nivel de habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota” de Sicuani, Cusco-2019</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL HG El mercado laboral se relaciona significativamente con las habilidades profesionales de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota de Sicuani, Cusco-2019</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>HE1: El nivel de mercado laboral es muy alta de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota” de Sicuani, Cusco-2019</p> <p>HE2: El nivel de habilidades profesionales es muy alta de los egresados de la carrera profesional de contabilidad del ISTP “Vilcanota” de Sicuani, Cusco-2019.</p>	<p>Variable 1: Mercado laboral.</p> <p>Variable 2: Habilidades profesionales.</p>	<p>-Oferta de trabajo</p> <p>-Demanda de trabajo</p> <p>-Demanda de laboral</p> <p>-Habilidades blandas</p> <p>-Habilidades duras</p>	<p>-Áreas de oferta. -Perfil del egresado -Salario del trabajador -Necesidad de producción</p> <p>-Aumento salarial de los trabajadores. -Contrato laboral -Experiencia laboral - Desempeño del personal.</p> <p>-Puesto de trabajo -Salario -Contrato laboral</p> <p>-Manejo de estrés -Comunicación empática digital -Gestión de conflicto -Habilidad éticalaboral -Habilidad de adaptación</p> <p>-Dominio de conocimiento especializado - Desempeño de tareaso funciones -Organización y planificación.</p>	<p>Investigación cuantitativa</p> <p>Alcance de la investigación: descriptivo correlacional</p> <p>DISEÑO: no experimental</p> <p>Población: estudiantes</p> <p>Muestra</p>



ANEXO N° 03: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

Estimado estudiante, a continuación, se muestra una serie de enunciados, léalo detenidamente y marque según considere. La encuesta es anónima solo tiene fines académicos. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación.

La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 que, a su vez indican el grado mayor o menor de satisfacción de la norma contenida en el instrumento de investigación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

ESCALA	EQUIVALENCIA
5	Siempre
4	Casi siempre
3	Frecuentemente
2	Ocasionalmente
1	Nunca

Para de determinar la valoración, marque con un aspa (X) en uno de los casilleros, de acuerdo con la tabla de equivalencia:

D1	OFERTA DE TRABAJO	Escala de valoración				
		5	4	3	2	1
01	El área laboral está relacionado con el puesto vacante a la que postulaste					
02	La formación que recibiste en la carrera técnica de contabilidad se relaciona con el área donde labora actualmente.					
03	El área donde te desempeñas esta relacionados según a tu perfil profesional					
04	Según su perfil profesional en la institución donde labora: Investiga e innova sobre los problemas contables.					
05	El salario que percibe, satisface sus expectativa según al mercado laboral					
06	Los beneficios que percibe de la entidad donde labora por: escolaridad, fiesta patrias, aguinaldo y otros, usted considera:					
07	El jefe inmediato, está satisfecho con la producción que genera					
08	El aporte de su producción hacia la organización, genera la sostenibilidad y la competitividad					



D2	OFERTA DE DEMANDA	Escala de valoración				
		5	4	3	2	1
09	Los perfiles de su profesión contable son considerados para un aumento salarial					
10	La evaluación del desempeño del trabajador contable genera un aumento salarial					
11	La entidad a contratar trabajadores considera siempre que los ingresos que consigan por su labor sean mayores que el salario.					
12	Los trabajadores deben conocer los términos de contrato como horas de trabajo, el monto de su sueldo, horarios, causales de términos etc.					
13	Los conocimientos y actitudes adquiridos en el puesto de trabajo se relaciona con el perfil profesional					
14	El conocimiento y actitudes adquiridos provienen del contacto de su superior y compañeros.					
15	El desempeño laboral le da oportunidad a escalar a un puesto superior de acuerdo a su perfil					
16	La evaluación de desempeño le permite corregir los errores detectados en el trabajo.					
D3	DEMANDA LABORAL	Escala de valoración				
		5	4	3	2	1
17	En relación al puesto de trabajo en los que se desempeñó fueron afines a los estudios realizados en el instituto.					
18	Ha logrado ascensos en los puestos de trabajo por su desempeño en las empresas dónde trabajó					
19	El salario recibido en sus empleos cubría sus necesidades básicas.					
20	Las entidades en las que ha laborado cumplían con abonar su salario en los tiempos programados.					
21	En las entidades públicas y/o privadas en las que ha trabajado han cumplido con los contratos laborales.					
22	Usted al firmar los contratos laborales, estos cumplían con las normas establecidas por el ministerio de trabajo					

D3	HABILIDADES BLANDAS	Escala de valoración				
		5	4	3	2	1
17	en el entorno de su labor cotidiana; controla sus emociones, enfrenta conflictos, se adapta al cambio y se muestra receptivo					
18	Ante una situación que te produce tensión, utilizas técnicas de relajación y/o haciendo ejercicios para remediar.					
19	Los canales digitales y avances tecnológicos de la organización, le permiten comunicarse y hacer entender la sensibilidad humana.					



20	Las interacciones digitales permiten a los interesados conocer, los productos o servicio que ofrecen la empresa.					
21	En la organización donde usted se desempeña, es habitual que existan diferencias de: estilos de vida y costumbres para ser conciliados.					
22	En la organización donde usted se desempeña es habitual que existan puntos de vista o formas de hacer las cosas.					
23	Usted demuestra en su trabajo lealtad y fidelidad hacia la empresa.					
24	En la entidad donde labora, la informaciones contables deben ser confidenciales					
25	A los cambios de su entorno laboral, se adapta con asertividad.					
26	En la rotación de puestos y/o asunción de puestos con más responsabilidad, se adapta al entorno.					
D4	HABILIDADES DURAS	Escala de valoración				
		5	4	3	2	1
27	Es necesario el conocimiento especializado en el área donde se desempeña.					
28	La experiencia en el área de contabilidad es determinante para el desempeño laboral eficiente.					
29	La asignación de tareas cumple eficientemente.					
30	Las funciones encomendadas por su jefe inmediato son cumplidas, con responsabilidad y criterio.					
31	Para el cumplimiento de su labor se organiza estratégicamente sin el acompañamiento de su jefe mediato.					
32	Realiza la planificación oportunamente					

Fuente: Elaboración propia



ANEXO N° 04: EVIDENCIAS DE RECOLECCIÓN