

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS



**“EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA
PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS DE LA
UPT EN EL PERIODO 2007- 2015 Y SU ACEPTACION EN LA REGIÓN
TACNA”**

TESIS

Presentado por:

Bach. Gretty Rossi Esteban

**Para obtener el Grado Académico de:
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

TACNA – PERÚ

2018

AGRADECIMIENTOS

A los grandes docentes de la carrera de la Universidad Privada de Tacna.

A los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras que contribuyeron a lograr concretar el presente estudio.

A mi asesor de tesis, Mg. Enrique Vildoso Benavides Coordinador del Centro de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, por sus acertadas recomendaciones y asesoramiento.

DEDICATORIA

A DIOS

Por su infinita protección y ayuda.

A mi esposo José Luis

Por su apoyo y comprensión permanente.

A mis hijos Andreita y Pierito

Quienes fueron el motor de mi esfuerzo y dedicación.

A mis padres Dante y Celinda

Quienes me orientaron con ejemplo de vida.

INDICE DE CONTENIDO

<u>AGRADECIMIENTOS</u>	i
<u>DEDICATORIA</u>	ii
<u>RESUMEN</u>	ix
<u>ABSTRACT</u>	x
<u>INTRODUCCIÓN</u>	1
<u>CAPÍTULO I</u>	4
1. <u>EL PROBLEMA</u>	4
1.1 <u>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</u>	4
1.2 <u>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL</u>	6
1.2.1 Interrogante principal.....	6
1.2.1 Interrogantes secundarias.....	6
1.3 <u>JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN</u>	7
1.3.1 Justificación de la investigación.	7
1.3.2 Importancia de la investigación.	7
1.4 <u>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</u>	8
1.4.1 Objetivo general.....	8
1.4.2 Objetivos específicos.	8
1.5 <u>CONCEPTOS BÁSICOS</u>	9
1.6 <u>ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN</u>	13
1.6.1 Antecedentes de la investigación a nivel internacional.	13
1.6.2 Antecedentes de la investigación a nivel nacional.....	14
1.6.3 Antecedentes de la investigación a nivel local	16
<u>CAPÍTULO II</u>	18
2. <u>FUNDAMENTO TEÓRICO CIENTÍFICO</u>	18
2.1 <u>DESEMPEÑO LABORAL</u>	18

<u>2.1.1 Definición.</u>	18
<u>2.1.2 Desempeño laboral del egresado</u>	19
<u>2.1.3 Competencias de los egresados.</u>	19
<u>Teoría</u>	19
<u>Definición.</u>	21
<u>Importancia.</u>	22
a) <u>Conocimiento.</u>	24
b) <u>Habilidades.</u>	27
<u>2.1.4 Componentes del desempeño laboral del egresado.</u>	35
<u>2.2 ACEPTACIÓN</u>	42
<u>2.2.1 Definición.</u>	42
<u>2.2.2 Aceptación laboral del egresado.</u>	42
<u>2.2.3 Universidad Privada de Tacna.</u>	46
<u>CAPÍTULO III</u>	50
<u>3. MARCO METODOLÓGICO</u>	50
<u>3.1 HIPÓTESIS</u>	50
<u>3.1.1 Hipótesis general.</u>	50
<u>3.1.2 Hipótesis específicas.</u>	50
<u>3.2 VARIABLES E INDICADORES</u>	51
<u>3.2.1 Variable independiente.</u>	51
<u>3.2.1.1 Denominación de la variable:</u>	51
<u>3.2.1.2 Escala de medición.</u>	52
<u>3.2.2 Variable dependiente.</u>	52
<u>3.2.2.1 Denominación de la variable:</u>	52
<u>3.2.2.2 Escala de medición.</u>	54
<u>3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN.</u>	54

<u>3.4</u>	<u>DISEÑO DE LA INVESTIGACION</u>	54
<u>3.5</u>	<u>AMBITO DE ESTUDIO</u>	54
<u>3.6</u>	<u>POBLACION Y MUESTRA</u>	54
	<u>3.6.1</u> <u>Unidad de estudio</u>	54
	<u>3.6.2</u> <u>Población</u>	55
	<u>Determinación de la población por sectores económicos</u>	56
	<u>3.6.3</u> <u>Muestra</u>	57
<u>3.7</u>	<u>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</u>	57
	<u>3.7.1</u> <u>Técnicas</u>	57
	<u>3.7.2</u> <u>Instrumentos</u>	57
	<u>CAPITULO IV</u>	59
<u>4.</u>	<u>LOS RESULTADOS</u>	59
<u>4.1</u>	<u>DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO</u>	59
<u>4.2</u>	<u>DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS</u>	64
<u>4.3</u>	<u>PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</u>	
	65	
<u>4.4</u>	<u>PRUEBA ESTADÍSTICA</u>	106
<u>4.5</u>	<u>COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS (DISCUSION)</u>	114
	<u>CAPITULO V</u>	122
<u>5.</u>	<u>CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS</u>	123
<u>5.1.</u>	<u>CONCLUSIONES</u>	123
<u>5.2.</u>	<u>SUGERENCIAS</u>	124
	<u>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</u>	128
	<u>MATRIZ DE CONSISTENCIA</u>	133
	<u>ANEXO A</u>	138
	<u>ANEXO B</u>	150
	<u>ANEXO C</u>	154

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Definición de competencias.	21
Tabla 2 Definición de habilidad.	28
Tabla 3 Definición de actitudes.	32
Tabla 4 Determinación de la población.	55
Tabla 5 Determinación de la población vinculado a la sectorización de la muestra.	56
Tabla 6 Alpha de cronbach, desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras.	60
Tabla 7 Alpha de cronbach, aceptación de los egresados en la región Tacna.	61
Tabla 8 Operacionalización del instrumento: Desempeño laboral.	62
Tabla 9 Operacionalización del instrumento: aceptación.	63
Tabla 10 Desempeño laboral.	65
Tabla 11 Conocimientos.	66
Tabla 12 Conocimientos de contabilidad.	67
Tabla 13 Conocimientos de tributación.	68
Tabla 14 Conocimientos de finanzas.	69
Tabla 15 Conocimientos de auditoría.	70
Tabla 16 Conocimientos de las tecnologías de información.	71
Tabla 17 Conocimiento de visión empresarial.	72
Tabla 18 Habilidades.	73
Tabla 19 Habilidades intelectuales.	74
Tabla 20 Habilidades técnicas y funcionales.	75
Tabla 21 Habilidades personales.	76
Tabla 22 Habilidades interpersonales y de comunicación.	77
Tabla 23 Habilidades gerenciales y de liderazgo.	78
Tabla 24 Actitudes integrales.	79
Tabla 25 Actitudes personales.	80
Tabla 26 Actitudes hacia el trabajo y profesionales.	81
Tabla 27 Actitudes hacia la sociedad.	82

Tabla 28 Comportamiento ético.....	83
Tabla 29 Cumplimiento de principios éticos y fundamentales.	84
Tabla 30 Comprensión de las consecuencias del comportamiento no ético.	85
Tabla 31 Aceptación.....	86
Tabla 32 Aceptación por la pertinencia del perfil profesional que egresa.	87
Tabla 33 Aceptación del egresado por sus competencias generales.	88
Tabla 34 Aceptación del egresado por sus competencias específicas de las áreas de especialidad.	89
Tabla 35 Aceptación por el perfil profesional con el que fue tomado.	90
Tabla 36 Aceptación del egresado por la imagen de la universidad.	91
Tabla 37 Aceptación del egresado por la imagen de la universidad por la formación académica que brinda.	92
Tabla 38 Aceptación del egresado por la imagen de la universidad por su infraestructura académica.	93
Tabla 39 Aceptación del egresado por la imagen de la universidad por calidad de los docentes.	94
Tabla 40 Aceptación del egresado por la imagen de la universidad por la relación que tiene con el entorno interno y externo.	95
Tabla 41 Aceptación por concepto del egresado en cuanto a su desempeño laboral.	96
Tabla 42 Aceptación por concepto del egresado en cuanto a sus conocimientos de los cursos de ciencias contables y financieras.	97
Tabla 43 Aceptación por concepto del egresado en cuanto a sus habilidades sociales y directivas.....	98
Tabla 44 Aceptación por concepto del egresado en cuanto a sus actitudes integrales.	99
Tabla 45 Aceptación del egresado por su comportamiento ético.....	100
Tabla 46 Desempeño laboral y la aceptación.....	101
Tabla 47 <i>Conocimientos de los cursos de ciencias contables y financieras y aceptación</i>	102
Tabla 48 Habilidades sociales y directivas y aceptación.	103

Tabla 49 Actitudes hacia el trabajo y la profesión y aceptación.....	104
Tabla 50 Comportamiento ético de los egresados y la aceptación.....	105

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar de qué forma el desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye en su aceptación en la región Tacna.

En cuanto a la metodología, se considera el tipo de investigación es correlacional-causal, con un diseño no experimental y longitudinal. La muestra estuvo constituida por 32 empleadores de la región Tacna. El instrumento utilizado fue el cuestionario.

El estudio concluye que, a un nivel de confianza del 95%, el desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye significativamente en la aceptación en la región Tacna, tal como se evidencia en los resultados obtenido en la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson, de acuerdo al p valor = 0.000.

Palabras claves: desempeño laboral, egresado, aceptación académico, conocimientos, habilidades, actitudes, comportamiento ético.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine how the job performance of graduates of the UPT professional accounting and financial sciences career in the 2007-2015 period influences acceptance in the Tacna region.

Regarding the methodology, the type of basic research is considered, with a non-experimental and longitudinal design. The sample consisted of 32 employers from the Tacna region. The instrument used was the questionnaire.

The study concludes that, at a level of confidence of 95%, the job performance of graduates of the professional career of accounting and financial sciences of the UPT in the period 2007-2015 significantly influences the acceptance in the Tacna region, such as it is evidenced in the results obtained in the Chi-square statistical test of Pearson, according to p value = 0.000.

Key words: job performance, graduate, academic acceptance, knowledge, skills, attitudes, ethical behavior.

INTRODUCCIÓN

La visión de la Universidad Privada de Tacna, está orientada a desarrollar carreras y programas acreditados, con responsabilidad social, líder en la formación integral de profesionales, investigadores y emprendedores. La carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras que forma parte de la Facultad de Ciencias Empresariales debe estar orientada a cumplir con este lineamiento, con mucha mayor decisión en este proceso de acreditación en el que se está comprometido para ofrecer una mejor calidad de enseñanza a nivel superior, conociendo especialmente el grado de aceptación que perciben los egresados por parte de los empleadores, así como el desempeño laboral de estos nuevos profesionales, este hecho que lo vemos a nivel global ha tenido también su manifestación en los bachilleres de la carrera de Ciencias Contables y Financieras de la UPT. Debido a que existe una evaluación desde la perspectiva de los Empleadores relacionado a los egresados de la carrera, es que nace la inquietud de conocer cómo es su desempeño laboral de los egresados de la Carrera Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna en el periodo 2007 – 2015 y su aceptación en la región Tacna, basado en el Diseño Curricular para la Carrera Profesional de Ciencias Contables y Financieras 2011.

En tal sentido, se pudieron identificar dentro de la variable independiente al Desempeño Laboral de los egresados a los siguientes indicadores como ser las

actitudes generales, actitudes personales, actitudes hacia el trabajo y profesionales; y, actitudes hacia la sociedad.

En consecuencia, la variable dependiente fue identificada como la Aceptación Laboral considerando a los indicadores de evaluación a las habilidades intelectuales, habilidades técnicas y funcionales, habilidades personales, habilidades interpersonales de comunicación, habilidades gerenciales y de Liderazgo; y, el comportamiento ético.

Esta investigación, busca aportar nuevos criterios de mejora continua que ayuden a conocer las fortalezas y debilidades en la formación de pre grado de los estudiantes de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras.

Se detalló, el contenido de la investigación. El Capítulo I, se presenta el problema su planteamiento y formulación, justificación y los objetivos de la investigación y los objetivos de la misma, así como sus antecedentes. El Capítulo II, versa sobre los fundamentos teóricos científicos, tratados por la variable dependiente y la variable independiente. El Capítulo III se ocupa del marco metodológico en el que es de destacar el planteamiento de la hipótesis y de las variables, el tipo y diseño de investigación, el ámbito de estudio, la población y muestra y las técnicas e instrumentos utilizados. En el Capítulo IV se presentan los resultados con la correspondiente prueba estadística que permite contrastar la hipótesis; dando lugar a la presentación de la discusión que teniendo en consideración los puntos anteriores nos ha permitido llegar a las conclusiones y sugerencias.

La principal conclusión, fue El desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye significativamente en su aceptación en la región Tacna, debido a que los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y

Financieras de la UPT que consideran bueno el desempeño laboral de los egresados asumiendo que su aceptación es buena, en un 71,9 %.

La principal sugerencia, fue que el Decano de la Facultad de Ciencias Empresariales, promueva, disponga la elaboración de un Plan de Trabajo Integral de Seguimiento a egresados, con la finalidad de evaluar permanentemente su desempeño laboral y de esta forma optimizar su aceptación en la región Tacna.

Finalmente, debo agradecer al apoyo de quienes colaboraron y participaron en la validación y desarrollo de los cuestionarios, a las personas que dieron su aporte y conocimiento científico agregando valor significativo en el desarrollo de esta tesis, a las autoridades académicas y administrativas de la comunidad de nuestra comunidad universitaria otorgando las facilidades de información para la realización del trabajo y acceso a las fuentes bibliográficas.

La autora.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

De acuerdo a Lavados (2008) una crucial preocupación en los círculos universitarios por responder mejor desde el mundo académico hacia las demandas del sector productivo y a los requerimientos de los empleadores, es la revisión de la función de la universidad en la sociedad actual, caracterizada como la sociedad del conocimiento y en un replanteamiento de los diseños curriculares tradicionales.

Coyla (2008) con respecto al problema refiere que, respecto al desarrollo de las capacidades relacionadas con el desempeño profesional, aun estando en las programaciones del departamento académico, no se llevan a cabo en el aula, con lo cual es muy difícil pretender evaluarlos. El sistema de evaluación sobre el desarrollo de todas las competencias y capacidades del alumno aun no es la más adecuada, porque la misma universidad no estuvo preparada para asumir este modelo de formación por competencias, por carecer aun de los recursos de infraestructura académica, financiera, docente, y tecnológica.

Por su parte, Guibert, (2015), con respecto al problema, indica que existe una serie de competencias que los estudiantes deberían lograr, para poder desempeñarse exitosamente. Si el estudiante no lograra obtener las competencias que se señalan en el Perfil, esto le ocasionaría una gran desventaja para competir en su intento de ingresar a una sociedad de auditoría.

La exigencia del profesional de las empresas a nivel internacional y nacional se ha visto asociada a aspectos profesionales genéricos ligado mayoritariamente al gran impacto positivo del uso de la tecnología para la toma de decisiones mejorada; sin embargo, existe una sensación adversa en el que se ven disminuidas las actitudes personales, en el trabajo, profesional y relaciones con la sociedad, por el carente contacto directo con los miembros integrantes de la empresa, destinado al virtual.

La Universidad Privada de Tacna, sobretodo la carrera de ciencias contables y financieras, tiene notoriedad en cuanto a sus egresados, en cuanto a su desempeño laboral en las diferentes organizaciones públicas y privadas, en cuanto a conocimientos en: contabilidad, tributación, finanzas, auditoría, tecnologías de información y la visión empresarial. Asimismo, también se considera las habilidades sociales y directivas, como las intelectuales, técnicas y funcionales, personales, interpersonales y de comunicación; gerenciales y de liderazgo. En cuanto a las actitudes, se considera las actitudes personales, hacia el trabajo y profesionales, así como actitudes hacia la sociedad. Y con respecto al comportamiento ético de los egresados, con respecto al cumplimiento de principios éticos y fundamentales, así como la comprensión de las consecuencias del comportamiento no ético; todo eso trae consigo que la los egresados pareciera que tienen una buena aceptación. Por todo ello, se hace imprescindible, determinar de qué forma el desempeño laboral de los egresados influye en la aceptación laboral de los egresados por parte de los empleadores, en la región Tacna.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL

1.2.1 Interrogante principal.

¿De qué forma el desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye en su aceptación en la región Tacna?

1.2.1 Interrogantes secundarias.

- a) ¿De qué forma el conocimiento de los cursos de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye en su aceptación en la región Tacna?
- b) ¿Cómo las habilidades sociales y directivas de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye en su aceptación en la región Tacna?
- c) ¿De qué forma las actitudes integrales de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye en la aceptación en su región Tacna?
- d) ¿Cómo el comportamiento ético los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye en su aceptación en la región Tacna?

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Justificación de la investigación.

La justificación de esta investigación, radica en que este estudio contribuirá a comprender el desempeño laboral y la aceptación laboral de los egresados, desde la perspectiva de los empleadores. Asimismo, la investigación propuesta busca, a través del estudio de la teoría y las definiciones básicas sobre el desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT, en cuanto al conocimiento de los cursos de ciencias contables y financieras, habilidades sociales y directivas, las actitudes integrales y el comportamiento ético de los egresados. Asimismo, de acuerdo a la investigación, su resultado permite encontrar mejoras en el desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT.

1.3.2 Importancia de la investigación.

El estudio es conveniente e imprescindible referir, que ante la exigencia del mercado laboral, en relación a los estudiantes de Contabilidad de la UPT, resalta la necesidad de su evaluación como técnica de realimentación y actualización de políticas de mejora permanente de los procesos académicos de la carrera que orienten la mejora de la calidad educativa y por ende a la calidad profesional acorde con los cambios del entorno y la evolución del conocimiento contable.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.4.1 Objetivo general.

Determinar de qué forma el desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007-2015 influye en su aceptación en la región Tacna.

1.4.2 Objetivos específicos.

- a) Establecer de qué forma el conocimiento de los cursos de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye en su aceptación en la región Tacna.
- b) Establecer cómo las habilidades sociales y directivas de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye en su aceptación en la región Tacna.
- c) Establecer de qué forma las actitudes integrales de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye en su aceptación en la región Tacna.
- d) Establecer cómo el comportamiento ético de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye en su aceptación en la región Tacna.

1.5 CONCEPTOS BÁSICOS

Desempeño laboral del egresado.

El desempeño laboral del egresado es el resultado del comportamiento de los egresados durante el desarrollo de sus funciones o cargo, para contribuir en el logro de los objetivos fijados de la organización. Asimismo, es necesario referir que tal comportamiento desarrollado en sus tareas puede ser demostrado a través de sus conocimientos, habilidades, actitudes y comportamiento ético (Coyla, 2008).

Conocimientos de los cursos de ciencias contables y financieras.

El conocimiento es la capacidad individual para ejecutar diferencias o juicios en relación a un contexto, teoría o a ambos (Segarra y Bou, 2005); por lo que se determina que el conocimiento de los cursos de ciencias contables y financieras considera los conocimientos en: contabilidad, tributación, finanzas, auditoría, tecnologías de información y visión empresarial.

Habilidades sociales y directivas.

De acuerdo a Núñez (2012), es la capacidad de emplear conocimientos y manipular técnicas para completar tareas y resolver problemas; por lo que se determina que los egresados demuestran habilidades intelectuales, técnicas y funcionales, personales, interpersonales y de comunicación.

Actitudes hacia el trabajo y la profesión.

Es una conducta o disposición subyacente de una persona hacia algo que le puede hacer reaccionar en forma positiva o negativa ante un objeto, situación, etc.; por lo que los egresados pueden demostrar actitudes personales, actitudes

hacia el trabajo y profesionales, y actitudes hacia la sociedad (Amaya y Márquez, 2017).

Comportamiento ético.

El comportamiento ético es la conducta de una persona basada en valores, como integridad, objetividad, honestidad, responsabilidad, compromiso profesional, de manera individual, con impacto social; por lo que el egresado puede demostrar el cumplimiento de principios y compromiso de las consecuencias del comportamiento no ético. (Amaya y Márquez, 2017).

Aceptación laboral.

Para Gordillo (2003) la aceptación laboral es en el momento que los colaboradores se someten a la apreciación de las competencias laborales; es decir, cuando los criterios o indicadores de valoración son los apropiados; asimismo, esta aceptación puede ser aplicada a los empleadores.

Egresados.

Como hace mención el Reglamento de Grados y Títulos de la UPT (2015), deberá ser calificado como egresado de una de las carreras profesionales e inclusive de algún programa de postgrado u otra unidad académica, cuando el estudiante haya cumplido en aprobar todas los cursos del Plan de Estudios; como, el cumplimiento de las prácticas pre-profesionales.

Estudiantes.

Conforme dictamina el Reglamento de Matrícula Estudios y Evaluación de la UPT (2015) los estudiantes, en la matrícula, se clasifican como regulares y no regulares; se considera regulares a quienes se matriculan en una carga

académica no menor de doce (12) créditos por semestre; sin embargo, a quienes les falten menos créditos para culminar su carrera se le considerará como una excepción; en caso contrario se señalarán como no regulares; asimismo, el estudiante que abandone o se retire de uno o más cursos y disminuya su creditaje a menos de doce (12) créditos, pierde su condición de regular en el semestre académico. Los estudios, en cualquiera de los casos, conducen a la obtención de grados académicos y/o títulos profesionales.

Evaluación del desempeño.

En la Evaluación del Desempeño Individual según Gan y Trogo (2012) define a la evaluación del desempeño como el desarrollo de actividades que una persona aplica por sus características personales y/o por sus servicios, a la organización de la que forma parte, expresada periódicamente conforme a un preciso procedimiento conducido por una o más personas del puesto de trabajo.

Competencias generales.

Por parte del empleador, cuando el egresado demuestra emprendimiento e innovación permanentemente, liderazgo oportunamente, desarrolla investigación cuando corresponda, demuestra pensamiento crítico, muestra comunicación asertiva, desarrolla trabajo en equipo en forma eficaz, demuestra compromiso ético en su labor, demuestra aprendizaje continuo constantemente. (González y Ortega, 2016).

Competencias específicas.

Aceptación del egresado por sus competencias específicas de las áreas de especialidad por parte del empleador, cuando el egresado demuestra: competencias en contabilidad adecuadamente, competencias en finanzas

adecuadamente, competencias en tributación adecuadamente y demuestra competencias en tecnología de la información. (Amaya y Márquez, 2017).

Aceptación por la pertinencia del perfil profesional que egresa.

Hace referencia a la aceptación del egresado por sus competencias generales, competencias específicas de las áreas de especialidad, por el perfil profesional con el que fue tomado.

Aceptación del egresado por la imagen de la universidad.

Considera la aceptación por la formación académica, por su infraestructura académica, por la calidad de los docentes, por la relación que tiene con el entorno interno y externo (Coyla, 2008).

Aceptación por concepto sobre el egresado por su desempeño laboral.

Considera la aceptación por sus conocimientos de los cursos de ciencias contables y financieras, por sus actitudes integrales. (Amaya y Márquez, 2017).

Concepto del egresado que tiene el empleador.

Es cuanto el empleador posee un concepto del egresado de la carrera de contabilidad por sus conocimientos en contabilidad, finanzas, tributación; auditoría así como por los conocimientos de tecnologías de información. Concepto del egresado por sus actitudes, como personales, hacia el trabajo, sus actitudes hacia la sociedad. Concepto del egresado por sus habilidades, como: personales, por sus habilidades interpersonales y de comunicación, y gerenciales y de liderazgo (Coyla, 2008).

Mercado laboral.

Según, Chiavenato, (2002), define al mercado como el lugar de transacciones de trueques e intercambios entre quienes ofrecen un producto o servicio y de los que buscan un producto o servicio. Esta relación entre la oferta y demanda es la primordial característica en el mercado. El mercado laboral está compuesto de las ofertas de oportunidad de trabajo en las organizaciones. Toda empresa, en la medida en que ofrece oportunidad de trabajo, se considerada como un elemento del mercado laboral

Reclutamiento.

Es la agrupación de técnicas y procedimientos con el objetivo de captar candidatos potencialmente calificados que puedan ocupar cargos en la organización. (Chiavenato, 2007).

Remuneración.

Refiere a la remuneración como al accionista de la organización, cada empleado invierte conocimientos, habilidades, actitudes, siempre que reciba una retribución apropiada. (Chiavenato, 2007).

1.6

1.7 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**1.6.1 Antecedentes de la investigación a nivel internacional.**

Por su parte, Chamorro (2011). “Grado de aceptación de los egresados de la facultad de ciencias administrativas y económicas de la Universidad Técnica del Norte en el Sector Empresarial Público y Privado en la ciudad de Ibarra”. Universidad Técnica del Norte. Ecuador. El autor concluye en lo siguiente:

- El desarrollo de la formación académica que ofrece la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, solo es orientada a la parte teórica de los conocimientos.
- El periodo de prácticas de sus estudiantes es desarrollado en corto tiempo.
- El programa de Administración en el campo laboral se encuentra saturado por ser una carrera tradicional, en el mercado
- La Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas no cuenta con planes, programas de capacitación y seminarios destinados a los estudiantes.
- Es necesario reactivar los programas de convenios interinstitucionales con empresas públicas y privadas orientados a las prácticas pre-profesionales.

Díaz, y Orozco (2014). “La profesión contable en el campo laboral: posicionamiento de los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad de Cartagena en las PYMEs de la ciudad de Cartagena (2008-2012)”. (Tesis de grado). Universidad de Cartagena. Colombia. Los autores concluyen en lo siguiente:

- La economía de la ciudad de Cartagena se está concentrando hacia las pequeñas y medianas empresas de la ciudad, las cuales han mostrado un crecimiento en relación a las oportunidades laborales para los egresados de contaduría pública de la Universidad de Cartagena.
- Los egresados en contabilidad de la Universidad de Cartagena prefieren laborar en pequeñas y medianas empresa de la ciudad de Cartagena

determinando que también existen oportunidades como en las grandes organizaciones.

- Los jefes de personal de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Cartagena tienen preferencia en egresados contables de la Universidad de Cartagena, ya que su perfil profesional es al de su exigencia.
- Los jefes de personal apuntan sus conceptos hacia la siguiente definición: Egresado contable de la universidad de Cartagena, profesional íntegro.

González, y Ortega, (2016). “Empleabilidad de los egresados de la Carrera de Contaduría Pública RIDE”. El autor concluye en lo siguiente:

- Uno de los principales objetivos de los estudiantes de la carrera de contaduría pública, es contar con un trabajo que ayude a mejorar sus condiciones de vida, a través de su formación académica profesional.
- Los resultados del estudio de seguimiento de egresados han sido favorables al compararlos con otros trabajos similares; son positivos en su mayoría. El Centro Universitario de Los Altos ha cumplido con una de las metas establecida desde su nacimiento: formar profesionistas capacitados que atiendan las necesidades de la región. La eficiencia terminal es de las más altas del conjunto de las instituciones de educación superior, incluidas las privadas que generalmente obtienen mejores resultados que las públicas. De acuerdo con las afirmaciones de los estudiantes, su formación universitaria fue contundente en su incorporación al mercado laboral.

Amaya y Márquez (2017). “Aceptación en el Mercado Laboral, de los Egresados del Programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe. 2011 – 2015”. Corporación Universitaria del Caribe – CECAR. Colombia. Los autores concluyen en lo siguiente:

- Los egresados encuestados del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe. CECAR, se están desempeñando positivamente en el área de su formación académica, permitiéndole ocupar puestos de trabajo en organizaciones locales y regionales.

- Actualmente se evidencia que el 52% se encuentra desempeñándose en el campo en algunas de las áreas alineadas a su carrera, pudiéndose apreciar que este profesional es de carácter emprendedor, proactivo, aplicando conocimientos y habilidades para gestionar procesos administrativos, de cambio organizacional en el sector público y privado. Asimismo se evidencia que el 9% de los encuestados están trabajando independientemente.

- Se determinó que el 46 % de los egresados no están identificados en un puesto de trabajo formal o de lo contrario se encuentran desempleados, aspecto relevante que demuestra el índice de desempleo en Colombia está en aumento.

- El egresado contable de la universidad de Cartagena es consciente de que el mundo actual gira a pasos agigantados y que no se debe quedar atrás, por ello se preocupa por su crecimiento profesional.

1.6.2 Antecedentes de la investigación a nivel nacional

Coyla (2008). “Currículum por competencias y desempeño laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional del Altiplano”. (Tesis doctoral). Universidad Nacional del Altiplano- Puno. El autor concluye en lo siguiente:

- El 23.81% de los egresados están ubicados laboralmente en el sector de empresas de servicios y entidades financieras, sin embargo la programación curricular es escasa con solo tres asignaturas indirectamente relacionadas con ésta área de formación profesional especializada.

- Lo anterior nos acercaría a la corroboración de que las deficiencias de gestión del plan de estudios, que incluyen tanto al logro de competencias en las áreas de formación profesional especializada, y la ejecución curricular inciden insuficientemente en la calidad de la formación en especial en cuanto a la adquisición de competencias para el ejercicio profesional.

Asimismo, según, la Síntesis de la Actividad Económica del Banco Central de Reserva del Perú (2015) en el Sector Externo exportaciones indica que se ha visto disminuida en lo relacionado a productos mineros (-87,4 %) y productos agropecuarios (-36,1 %); asimismo, las exportaciones entre los meses de enero y setiembre tiene un descenso de 38,5 % por la menor demanda; en relación a los productos agropecuarios (-16,7 %), debido a la aceituna y orégano, en los productos pequeros (-3,5 %), por la disminución de la pedidos de pescado, crustáceos y moluscos congelados.

Guibert (2015). “Las competencias profesionales y el perfil académico de los estudiantes de la facultad de ciencias contables, económicas y financieras de la universidad de San Martín de Porres, año 2014”. (Tesis de doctorado). Universidad San Martín de Porres. El autor concluye el perfil profesional que esta universidad ofrece se ajusta a las necesidades del mercado, que los conocimientos, habilidades y actitudes, así como comportamiento ético moral y la auto capacitación son elementos que prevalecen en estos profesionales.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2015), elaboró el trabajo de investigación “Demanda de trabajo futura del sector

comercio (2015)”. El estudio concluyó en los departamentos de Lima, Piura, y Arequipa, alcanzan el 76,7% del total nacional, los departamentos de Ancash, Cajamarca, Cusco, Huánuco, Ica, La Libertad, Lambayeque, Loreto, Puno, Tacna, Ucayali y la provincia constitucional del Callao, requieren un promedio de 100 y 1 000 trabajadores. En otro grupo se encontrarían los departamentos de Apurímac, Junín, Pasco y San Martín, entre 50 y 100 trabajadores. Los demás departamentos no incluidos solo requieren de una demanda laboral de 50 trabajadores.

Asimismo, Cuba. (2016). en “El capital humano y el capital relacional como factores de la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos entre los años 2011 y 2012”. (Tesis de grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El autor concluye que los egresados que están laborando tienen de sí mismos la percepción de que su empleabilidad es alta. Tienen la capacidad de encontrar un puesto laboral en menos de tres meses. Es esencial para su desempeño que cuente con conocimientos formales de informática y se actualiza constantemente mediante seminarios, diplomado, cursos y congresos.

Según la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo de Tacna (2017) explica que las actividades que se desarrollan en las medianas y pequeñas empresas, las que prevalecen en la ciudad de Tacna es Comercio con 56,04 % en el sector Comercio; en la Provincia de Tarata el 53,44 % a servicios; para la Provincia de Candarave el 53,57 % en el sector servicios y en Jorge Basadre el 58,74% de la misma manera.

1.6.3 Antecedentes de la investigación a nivel local

Conforme al estudio desarrollado por el Observatorio Socio Económico Laboral (2013) de la región de Tacna, concluyó en lo siguiente:

El sector económico comercial es el más importante, desde el periodo 1994, según los resultados del INEI el año 2012, se insertó un total de 39 mil trabajadores significando el 23% de los puestos de trabajo ocupados, consecutivo del servicio que se ofrece en restaurantes y hoteles.

Según el trabajo de investigación “Síntesis de la Actividad Económica del Banco Central de Reserva del Perú (2015)”, concluye en lo siguiente:

El empleo formal en la ciudad de Tacna, se ha visto incrementada en un 0,2 %, servicios (2,8 %) y transporte, almacenes y comunicaciones (0,2 %).

Asimismo, Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo de Tacna, (2015), desarrolló el trabajo de investigación sobre la distribución de las empresas según la actividad económica desarrollado por lo que detalla lo siguiente:

Las empresas vinculadas al primer sector (agropecuario, minería y pesca) representan el 1.31 %, el segundo sector (manufacturera, construcción) representa el 9.87%, el tercer sector (comercio y servicios) representan el 89.35% de las MYPEs, quien se distribuido en tres grupos de actividades económicas:

- a) Comercio al por menor el 80.53% de las empresas de comercio.
- b) Comercio al por mayor, el 14.12%.
- c) Mantenimiento y reparación de vehículos, el 5.35% de las empresas MYPE.

De acuerdo a Fernández (2015), quien desarrolló estudio “Demanda Ocupacional Proyectada de la Carrera Profesional de Ciencias Contables y Financieras”. El autor concluye en lo siguiente:

La percepción del empleador de un profesional de la Carrera profesional de ciencias contables y financieras se encuentra favorable en un 97,19 % y no favorable en un 2,81 %. Asimismo, sobre la percepción que tiene del egresado con respecto a las posibilidades laborales de los egresados en el sector laboral de la región Sur, consideran que son buenas en un 69,82 % y solo el 0,35 % consideran que no tienen ninguna posibilidad. Con respecto a la satisfacción respecto a la formación que ha sido brindada a los egresados que emplea, considera que los egresados se encuentran satisfechos en un 82,81 % y solo el 0,70 % consideran que se encuentran insatisfecho y de igual forma indiferente a tal aspecto. En cuanto a la valoración del empleador del perfil profesional de la referida carrera considera que se encuentra muy valorada lo orientado a los sistemas contables con un 43,16 % y el planeamiento tributario con un 37,89 %. Con respecto a la competencia se considera la formulación y control de presupuestos operativos y financieros se considera muy valorada en un 38,2 %.

CAPÍTULO II

2. FUNDAMENTO TEÓRICO CIENTÍFICO

2.1 DESEMPEÑO LABORAL

2.1.1 Definición.

Para Faria (1995) citado en Pedraza, Amaya y Conde (2010, p. 495), sostiene que el desempeño laboral es el resultado de la conducta de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, labores y tareas, está en función de un proceso de mediación o regulación entre él y la compañía. El desempeño laboral se considera como un elemento principal para mejorar la productividad en una organización, la estabilidad, ayuda a desarrollar actividades con mayor motivación. Por su parte, Chiavenato (2007), define que el desempeño es la conducta del trabajador en el desarrollo de las actividades logradas.

De acuerdo a Mondy y Noe (1997) citado en Pedraza, Amaya y Conde (2010), p. 496, refiere que:

La evaluación del desempeño, es el proceso al que se somete el personal para medir su rendimiento considerando los siguientes aspectos:

- a) Planeación de Recursos Humanos.
- b) Reclutamiento y Selección.
- c) Desarrollo de Recursos Humanos.

El proceso de evaluación, inducción, permanente capacitación y orientación del empleado ayudan a mejorar su desempeño, sin embargo no garantiza la existencia de deficiencias que el Gerente pueda encontrar.

2.1.2 Desempeño laboral del egresado

El desempeño laboral del egresado es el resultado del comportamiento de los egresados durante el desarrollo de sus funciones o cargo, para contribuir en el logro de los objetivos fijados de la organización. Asimismo, es necesario referir que tal comportamiento desarrollado en sus tareas puede ser demostrado a través de sus conocimientos, habilidades, actitudes y comportamiento ético.

2.1.3 Competencias de los egresados

Teoría

a) El enfoque conductista.

Este enfoque fue promovido por McClelland (1973) citado por Mulder, Weigel, Collings (2008) y la compañía consultora en la que estaba implicado. Se utilizó este enfoque para elevar sus rendimientos. Hace notar importante la observación de los trabajadores efectivos y exitosos, y que es lo que les diferencia a los mismos. Asimismo, se ocupó de determinar la identificación

de las competencias mediante entrevistas conductistas. Por tanto, se determina que la observación y la evaluación de las conductas, son parte primordial de este enfoque.

b) El enfoque genérico.

De acuerdo con Norris (1991) citado en Mulder, Weigel, Collings (2008), está más dirigido a identificar las habilidades comunes que explican en forma clara las transformaciones en los diversos desempeños. Asimismo, identifican a las personas más efectivas y a sus propiedades más distintas.

c) Enfoque cognitivo.

Para Weirnert (2001) citado por Mulder, Weigel, Collings (2008), citado por Mejía (2015) se toma en cuenta los recursos mentales para adquirir conocimientos y lograr un adecuado desempeño, y las habilidades intelectuales o con la inteligencia. El enfoque cognitivo es la diferenciación entre competencia y desempeño, primeramente, enfatizado por Chomsky (1980) citado por Mejía (2015). Por tanto, se deduce que este enfoque permite evaluar el desempeño de las personas, en este caso de los docentes de las universidades, para poder mejorar las competencias sobre todo comunicativas, que facilitará que el aula sea más efectiva.

d) Enfoque socio-constructivo.

Según Paavola et al (2004) citado en Mulder, Weigel, Collings (2008), citado por Mejía (2015) menciona a las competencias del aprendizaje, responsabilidad, toma de decisiones apropiadas en riesgo, colaboración, identidad.

Por tanto, se determina que el enfoque socio-constructivo, fortalece la teoría de las competencias, relevantes para la actuación adecuada de los miembros de las organizaciones, que son parte de la sociedad, por lo que tal enfoque coadyuva a evaluar las competencias del aprendizaje, la resolución de problemas, la cooperación, etc., de los docentes, pues ellos son parte fundamental en el contexto educativo y de la formación integral de los estudiantes.

Definición.

A continuación, se presenta diversos autores que esbozan la definición de competencia:

Tabla 1
Definición de competencias.

Autor	Definición
Bogoya (2000)	Es una capacidad para dar soluciones y controlar una situación problemática.
OCDE (2005)	“La capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada”. Supone una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz.
(Pinilla, 2006).	En educación, representa una red conceptual amplia, que hace referencia a una formación integral del ciudadano, por medio de nuevos enfoques, como el aprendizaje significativo, en diversas áreas: cognoscitiva (saber), psicomotora (saber hacer, aptitudes), afectiva (saber ser, actitudes y valores). En ese sentido las competencias no se

	pueden solo reducir a competencias laborales, así la formación integral se va desarrollando poco a poco, por niveles de complejidad, en los diferentes tipos de competencias: básicas, genéricas o comunes, específicas o profesionales
Tobón (2006)	Las competencias, para Tobón (2006, p. 5-6) son: "procesos complejos de desempeño con idoneidad en un determinado contexto, con responsabilidad",
Juliá, (2011)	Las competencias presentan características distinguibles: se basan en un contexto, son de carácter disciplinario, se enfocan en el logro de un desempeño idóneo orientando a la acción, buscan resolver problemas en distintas situaciones, son evaluables y abordan una habilidad integral a través de la movilización de recursos personales y del contexto, que incluye procesos mentales, ambientales, interpersonales y culturales

Fuente. Elaboración propia extraído de Domínguez (2016)

Importancia.

Las competencias de los egresados son muy importantes porque permiten que los egresados se puedan insertar rápidamente al mercado laboral y se puedan desempeñarse adecuadamente con un buen rendimiento, en cuanto a conocimientos de los cursos de las diferentes áreas de las carreras profesional de una institución de educación superior, así como las habilidades sociales y directivas, que hace que su labor sea eficaz, eficiente, efectivo, y las actitudes integrales, hace que los egresados sean más asertivo su labor en cuanto a sus actitudes personales, actitudes hacia el trabajo profesionales y actitudes hacia la sociedad; así como también, permite que el comportamiento ético coadyuva a que el egresado gane la confianza de los empleadores, por su actuación ética, mediante el cumplimiento de principios éticos y

fundamentales y comprensión de las consecuencias del comportamiento no ético, en la organización.”, Competencias. “ que identificó cinco categorías generales de competencias: gestión de recursos, relaciones interpersonales, gestión de información, comprensión sistémica y dominio tecnológico” 2

a) Conocimiento.

a.1 Teoría.

Teoría del conocimiento para Platón.

Platón dijo, "La ciencia no radica en nuestras impresiones, sino en el razonamiento que hacemos acerca de éstas. Aquí, efectivamente, es posible aprehender el ser y la verdad".

Esta teoría del conocimiento que Platón refiere, está vinculada a las ideas que se van formando a través de los sentidos, la combinación de ambos coadyuvan a comprender mejor las cosas con ayuda de la razón.

Teoría del conocimiento de Descartes.

El conocimiento, según Descartes, estaba sometido a la duda, es aquí en donde se parte para encontrar la verdad, teniendo aquí la evidencia de “Pienso, existo” dando como principio la existencia de Dios dando al conocimiento como confiabilidad.

Teoría del conocimiento de Aristóteles.

Aristóteles dijo: “...si todas las opiniones y todas las apariencias son verdaderas, es necesario que todo sea, a la par, verdadero y falso. Pues

muchos sustentan juicios contrarios entre sí y consideran que yerran quienes no opinan los mismo que ellos”.

Aristóteles, entendía la filosofía, como el "conocimiento de la verdad", distinguiendo: 1) la relativa al ser, 2) actividad del hombre, y 3) la creación. Lo particular de las cosas conlleva a lo general con ayuda de los sentidos.

Teoría del conocimiento de Kant.

La filosofía kantiana hace referencia a que cómo es posible saber de las cosas emitiendo reflexiones de ellas mismas sin conocer de ellas, solo basándose de las apariencias, haciendo referencia a una carta que escribió a su amigo Hertz, Kant lo expresó de la siguiente manera: *"Me di cuenta que me hacía falta algo distinto, algo que yo, y otros también, lo dejamos inadvertido en nuestras investigaciones metafísicas, y que sin embargo, es la clave a todo este misterio encerrado en la metafísica. Me hice, pues, la siguiente pregunta: ¿sobre qué base, lo que se llama representación se refiere al objeto?"*. La teoría de Kant, en relación al conocimiento hace *"Crítica de la razón pura"*, es uno de los grandes hitos en la Historia de la Filosofía respondiendo a las objeciones de Hume respecto del fundamento del conocimiento científico, basado, según el filósofo inglés, sólo en la costumbre. Katz, D. (1960). Pág. 163 – 204.

Teoría del conocimiento de Hume.

Hume hace referencia al racionalismo que motivaron a Kant de su "sueño dogmático".

La teoría de Hume orienta al estudio del espíritu humano, los que están relacionados a las ideas sobre semejanza, contigüidad espacial y temporal, y causalidad haciendo mención a las "ideas innatas".

a.2 Definición.

Según, Segarra y Bou (2005) sostiene "...el conocimiento es la capacidad individual para ejecutar diferencias o juicios en relación a un contexto, teoría o a ambos. La capacidad para emitir un juicio implica dos cosas: 1) la habilidad de un individuo para realizar distinciones; 2) la situación de un individuo dentro de un dominio de acción generado y sostenido colectivamente. Por otra lado, el intento de entender y actuar acerca de la realidad está representado y limitado por herramientas culturales, siendo el lenguaje una de las más importantes". Asimismo, Nonaka y Takeuchi (1995), citado por Segarra y Bou (2005) puntualiza que "el conocimiento como un proceso humano dinámico de justificación de la creencia personal en busca de la verdad". Este concepto se desliza sobre el origen del conocimiento vinculado en creencias y valores de la persona.

a.3 Importancia.

De acuerdo a Segarra y Bou (2005), el conocimiento como un activo de mucho valor para el ente que, a través del tiempo, ha concitado el mayor interés en la gestión de las organizaciones. En este sentido, Venzin, Von Krogh y Roos (1998) dan razones para destacar la importancia de este recurso y las implicaciones que tiene éste, siendo los siguientes:

- El conocimiento en una empresa, ayuda a alcanzar una ventaja competitiva sostenible.
- El valor del conocimiento en una empresa ayuda a identificar los proyectos de inversión en recursos.

- El conocimiento ayuda a mejorar las relaciones laborales, y en el ámbito social.

b) Habilidades.

b.1 Teoría.

Modelo derivado de la psicología social: Fernández y Carroble (1981) citados por Hidalgo et.al, (2000)

Es el constante aprendizaje del individuo en las relaciones sociales, comprendiendo aspectos conductuales de los demás.

Modelo cognitivo: Ladd y Mize (1983) citados por Hidalgo (2000).

Este modelo plantea que el conocimiento de una meta apropiada es importante en la interacción social, plantear una estrategia específica y conocer estrategias que se ajusten a alcanzar el objetivo social. Spivack & Shure (1974) citados por Hidalgo (2000). Así se estimulan cuando el individuo interactúa con el medio ambiente.

b.2 Definición.

Tabla 2

Definición de habilidad.

Autor	Definición
Núñez (2012)	Es el desarrollo de ciertos hábitos de comportamiento. La capacidad de aplicar conocimientos y utilizar técnicas para completar tareas y resolver problemas.

Cobo (2012)	Las habilidades duras (funcionales) generalmente se pueden adquirir de una manera lógica y sistemática. Las habilidades blandas (también llamadas sociales o de comportamiento) son destrezas de orden más subjetivo e intangible.
(Hofst adt Roman & Gómez Gras, 2013)	Las habilidades personales que atesora el individuo, prevalece más al de la formación académica que éste tenga en las actividades que éste se desenvuelva en las empresa, así atendiendo a su coeficiente intelectual.
Agolla y Van Lill (2013)	“Conjunto de habilidades psicológicas se refieren a la forma de pensar y las habilidades mentales necesarias para el éxito empresarial, habilidades interpersonales, que giran en torno a la gestión de relaciones clave y habilidades técnicas”.
Griffin y Van Fleet (2013)	“Conjunto de habilidades centrales formado por habilidades técnicas, interpersonales, conceptuales, de diagnóstico, de comunicación, de toma de decisiones y de gestión del tiempo.”
Real Academia Española (2014)	“Es la capacidad y disposición para algo.”

Fuente. Elaboración propia.

b.3 Importancia.

Las habilidades son trascendentales debido a que permiten que las personas puedan desempeñarse en forma competitiva en una organización, y que, de esta forma, coadyuvará a lograr concretizar la misión de la misma. Si bien es cierto la mayoría de la literatura refieren a las habilidades de los directivos, pero es fundamental tratar de las habilidades que deben tener los colaboradores de una organización como: habilidades intelectuales, técnicas y funcionales, personales, interpersonales y de comunicación, y gerenciales y de liderazgo.

c) Actitudes.

c.1 Teoría.

Teoría de Coherencia Actitudinal.

“Osgood y Tannenbaum (1955) desarrollan la teoría de coherencia actitudinal, según la cual, las personas procuran conciliar sus actitudes conflictivas. En este contexto, los cambios de actitud servirían para pasar de un estado de incoherencia (por un cambio de circunstancias, situación, etc.), a otro de coherencia. Estos autores sostienen que cualquier persona posee muchísimas actitudes, algunas coherentes entre sí y otras no. Estas actitudes incoherentes no les plantean ningún problema a menos que resulten conectadas dentro del mismo contexto; en este caso, podría darse un cambio actitudinal. Para explicar este cambio, se basan en la premisa de que ninguna persona siente con la misma intensidad o intencionalidad acerca de todas las cuestiones, y que cuanto más fuerte es una actitud, menos probable es que se modifique ante una incoherencia (Osgood y Tannenbaum, 1955)” citado por Borrella (2013).

Teoría Funcionalista.

Otro tipo de aportaciones en relación al cambio actitudinal son los enfoques funcionales. Katz (1960) citado por Borrella (2013) “desarrolla una teoría funcionalista de las actitudes, entendiendo que éstas están determinadas por las funciones que cumplen para los otros, y establece cuatro tipos de funciones psicológicas de las actitudes: función de adaptación, de defensa del yo, de expresión de valores y de conocimiento”. Según Katz (1960, pp. 204) citado por Borrella (2013) “la modificación o reemplazo de una actitud vieja por otra

nueva es un proceso de aprendizaje, y el aprendizaje parte siempre de un problema o de las dificultades de un sujeto para hacer frente a una situación”.*Pág. 40.*

Teoría de la Disonancia Cognitiva.

En sus estudios sobre el cambio actitudinal Festinger (1957) citado por Borrella (2013) de “acuerdo con su teoría de la disonancia cognitiva, reemplaza los conceptos de coherencia/incoherencia por los de consonancia/disonancia y afirma que la información correcta puede crear suficiente disonancia cognitiva como para provocar una reevaluación de las actitudes. Según este autor, existe una propensión a producir relaciones consonantes entre las cogniciones y a evitar la disonancia”.*Pág. 40*

Generar cambios en las actitudes de las personas no siempre es tarea sencilla, “...en muchos casos es posible cambiar primero la conducta y luego obtener el cambio de actitud” (Morris, 1997, p. 616) citado por Borrella (2013). Así, “el reforzamiento de conductas distintas (nuevas) o el sometimiento de las personas a nivel conductual, representan una técnica interesante para generar cambios actitudinales que puede ser explicada por la teoría de la disonancia cognitiva” León Festinger (1957) citado por Borrella (2013) *Pág. 41*). A medida, nos encontramos en situaciones en que nos vemos forzados a reflejar conductas en la que no estamos completamente de acuerdo lo que genera incomodidad y cambio de actitud. La teoría de la disonancia cognitiva plantea que “el tener disonancia, es decir, dos cogniciones que no concuerdan, genera una tensión psicológica desagradable que impulsa al individuo a buscar una forma para disminuir o resolver dicha disonancia cognitiva, logrando así la consonancia” *Pág. 41*. La persona trata de eliminar la tensión surgida en su interior.

Según esta teoría Eiser (1989, p. 63) Borrella (2013) expone que “cualquier decisión entre cursos alternativo de la acción llevará a un estado de tensión psicológica o disonancia, hasta el punto en que el atractivo puro de las dos alternativas sea similar”. En esta circunstancia el individuo busca elementos que le permita al individuo elegir una alternativa de equilibrio.

Teoría de la Acción Razonada o Planificada de Fishbein y Ajzen.

La Teoría de la Acción Razonada se forma a través de actitudes orientadas por medio de actividades pedagógicas en donde se establecen procedimientos a partir de una investigación empírica (Escámez et al., 2007) citado por Borrella (2013). En tal sentido, se pretende desarrollar programas con jóvenes adolescentes para el cambio actitudinal como un ser racional en la toma de decisiones.

Fishbein y Ajzen (1980) citado por Borrella (2013) mencionan que la conducta social humana se determinada por la valoración de los resultados de su comportamiento, y de las expectativas que tiene sobre ese comportamiento realiza una valoración de la opinión favorable o desfavorable respecto de esa conducta (racionalidad normativa) y a ello añade su motivación por hacerles caso o no; asimismo se debe considerar la variables externas, el entorno social que suman al aspecto actitudinal de las personas.

c.2 Definición.

A continuación, se presenta diversos autores que indican el concepto de actitudes:

Tabla 3
Definición de actitudes.

Autor	Definición
Fazio (1989)	citado por Morales (1998), “una actitud se considera como una asociación entre un objeto dado y una evaluación dada” (p.497)
Kerlinger y Lee (2002), los referentes de actitud.” (p. 648)	“Es una predisposición organizada a pensar, sentir, percibir y comportarse hacia un referente u objeto cognitivo”.
Para Worchell y Cooper (2002),	“Es un juicio evaluativo bueno o malo de un objetivo y así una actitud representa la propensión positiva o negativa del individuo hacia el objetivo”.
Myers (2004),	“las actitudes son creencias y sentimientos que pueden influenciar en nuestras reacciones. Si creemos que alguien es una amenaza, podríamos sentir desagrado y consecuentemente actuar de forma poco amigable.”(p.81)

Fuente. Elaboración propia extraída de Mamani (2012)

c.3 Importancia.

Las actitudes son primordiales para ejecutar una tarea, actividad, función, cargo, etc., que puede ser negativa o positiva, para lograr un fin. Al respecto, cada vez las organizaciones requieren personas con actitudes positivas que permitan desarrollar en forma dinámica su trabajo para brindar un excelente servicio; por lo que es crucial indicar las actitudes relevantes para concretizar una organización activa, como: Actitudes personales, actitudes hacia el trabajo y profesionales, y actitudes hacia la sociedad.

d) Comportamiento ético.

d.1 Teoría.

La ética de Sócrates.

Sócrates enfatiza el comportamiento ético del individuo en la sociedad, muy por lo contrario a las actitudes relativistas de sus coetáneos, los sofistas, quienes se apropian de las circunstancias políticas ante las normas morales; ante lo justo, lo bueno, lo valioso no son absolutos e inmutables, sino que son relativos, que varía de un grupo social a otro (Hortal, 2003).

La ética de Aristóteles.

Según Aristóteles “todos los seres humanos tienden por naturaleza a ser felices”. Pero ¿cómo conseguir la ansiada felicidad? Él mismo da la respuesta: “la felicidad se alcanza mediante el ejercicio de los hábitos positivos o virtudes”. El filósofo distingue dos clases de hábitos: los positivos o virtudes y los negativos o vicios. Los primeros ayudan a conseguir la felicidad, mientras que los segundos, al contrario, nos apartan de ella. Por tanto, el problema reside en determinar cómo se puede adquirir y perfeccionar las virtudes y evitar los vicios”. Al respecto, la ética de Aristóteles también se debe concretizar en el contexto actual, debido a que cada vez las personas logran la felicidad, a través de conductas negativas, pues no poseen virtudes ni hábitos adecuados.

La ética de Kant.

Según Kant, la moral de las personas está basada en la sabiduría para hacer las cosas y en buscar el agrado de hacerlas para evitar el dolor. Kant distingue dos grandes clases de imperativos éticos: Imperativo hipotético e imperativo categórico. Al respecto, la postura de Kant permite distinguir la obligación y el deber.

d.2 Definición.

De acuerdo a Hortal (2003), es “el saber sistemático reflexivo y crítico que estudia la vida moral en orden a orientar, justificar o cuestionar las actuaciones y decisiones de los agentes morales” (p. 94). Asimismo, el comportamiento ético es la conducta de una persona basada en valores, como integridad, objetividad, honestidad, responsabilidad, compromiso profesional, de manera individual, con impacto social; en este caso, orientado al objetivo de la presente tesis que está orientada al desempeño laboral del egresado.

d.3 Importancia.

El comportamiento ético es el saber ser de las personas, que es un componente primordial para que la misma sea competitiva, de nada vale si una persona posee mucho conocimiento y habilidades, si después, lo va a utilizar para ejecutar cosas negativas que perjudican al ente; por tanto, el comportamiento es importante, porque coadyuva a lograr que la empresa se movilice en un contexto de transparencia y confianza, que generará una imagen positiva tanto al entorno interno y externo. Es necesario referir las formas que pueden demostrar un comportamiento ético las personas, como por ejemplo:

Cumplimiento de principios éticos y fundamentales y la comprensión de las consecuencias del comportamiento no ético.

2.1.4 Componentes del desempeño laboral del egresado.

2.1.4.1 Conocimientos de los cursos de ciencias contables y financieras.

Según la Resolución de Facultad N° 009-2011-UPT- FACEM (2011), considera cuando el egresado demuestra conocimientos de: contabilidad, tributación, finanzas, auditoría, tecnologías de la información y visión empresarial.

En cuanto al área de contabilidad el egresado demuestra conocimientos de: normas contables, contabilidad financiera, contabilidad financiera integrada y estados financieros.

En cuanto al conocimiento de tributación el egresado demuestra conocimientos de: normas legales y tributarias, considerando los tributos, principalmente, el impuesto general a las ventas, la renta, selectivo al consumo, los tributos laborales, etc.

En lo referente al conocimiento de finanzas el egresado ha adquirido conocimiento de: cálculo financiero, banca y bolsa de valores, análisis financiero, gestión financiera, diseños y evaluación de proyectos.

Con respecto al conocimiento de auditoría el egresado ha adquirido conocimiento de las normas de auditoría y del proceso de auditoría.

En lo referente al conocimiento de la tecnología de la información, el egresado demuestra conocimientos de: informática para negocios, análisis y diseño de sistemas, automatización de procesos y sistemas de información.

Con respecto al conocimiento de la visión empresarial, el egresado posee conocimiento de la toma de decisiones, con el uso de instrumentos de gestión en la empresa; así como posee conocimiento de estrategias que generan competitividad en la empresa.

2.1.4.2 Habilidades sociales y directivas

De acuerdo a la Resolución de Facultad N° 009-2011-UPT- FACEM (2011), considera cuando el egresado demuestra las siguientes habilidades: intelectuales, técnicas y funcionales, personales, interpersonales y de comunicación, y gerenciales y de liderazgo.

Se considera las habilidades intelectuales, cuando el egresado elabora, analiza y evalúa información para predecir y ofrecer soluciones a diferentes situaciones laborales, elabora, analiza y evalúa información para predecir y ofrecer soluciones a diferentes situaciones laborales y desarrolla un pensamiento crítico.

Asimismo, se considera las habilidades técnicas y funcionales, cuando el egresado demuestra habilidad numérica (matemáticas y estadística), utiliza las tecnologías de información (sistemas de cómputo) y telecomunicaciones, tuvo la oportunidad de escoger entre dos o más alternativas y efectuar un análisis de riesgos y cumple con los requerimientos legales y regulatorios.

Además, involucra habilidades personales, cuando el egresado demuestra proactividad, con capacidad del auto aprendizaje y puede adaptarse fácilmente a los cambios. Además, incluye las habilidades interpersonales y de comunicación cuando el egresado demuestra habilidad para comunicar y presentar información a los usuarios, fomenta el trabajo en equipo, ejecuta acciones para realizar transacciones de negociación y logra desempeñarse en ambientes de diversidad cultural y funcional. Finalmente, involucra

habilidades gerenciales y liderazgo, cuando le permiten desarrollar a los egresados habilidades estratégicas en el desempeño de su trabajo, le permiten desarrollar acciones de motivación y manejo de personal y el personal a su cargo percibe que el liderazgo que le compete es por jerarquía.

Es necesario indicar que las habilidades arriba desarrolladas, se encuentran incluidas en el diseño curricular de la carrera de ciencias contables y financieras, según la Resolución de Facultad N° 009-2011-UPT- FACEM (2011):

(a) habilidades intelectuales; las habilidades intelectuales se han dividido en seis niveles: conocimiento, comprensión, aplicación, análisis, síntesis (para combinar conocimientos de diversas áreas, predecir y sacar conclusiones) y evaluación. Es importante que los candidatos hayan alcanzado los niveles más altos en el punto de calificación.

Las habilidades intelectuales capacitan al profesional para la toma de decisiones en el momento y lugar oportuno. Se considera como habilidades intelectuales a:

- la capacidad de localizar, obtener, organizar y entender la información,
- la capacidad de investigar, razonar y efectuar un análisis crítico,
- la capacidad de identificar y resolver problemas.

(b) habilidades técnicas y funcionales generales y específicas que incluyen:

- Aritmética (aplicaciones matemáticas y estadísticas) y competencia de TI;
- La decisión de modelado y análisis de riesgos;
- La medición;
- La presentación de informes, y

- El cumplimiento de normas y reglamentarios.

(c) habilidades personales, ayuda a la mejora del aprendizaje individual y personal, como ser:

- La autogestión;
- La iniciativa, la influencia y el auto aprendizaje;
- La capacidad priorizar y organizar el trabajo para el cumplimiento de las tareas;
- La capacidad de anticipar y adaptarse al cambio;
- Estudio de la ética profesional, valores y actitudes en la toma de decisiones, y
- La suspicacia profesional.

(d) las habilidades interpersonales y de comunicación; ayudan al trabajo en equipo, para el cumplimiento de los objetivos de la organización a través de juicios razonados y toma de decisiones justas.

- Soportar y resolver los conflictos;
- Trabajar en equipo;
- Interactuar con gente intelectualmente diversa;
- Proponer soluciones aceptables y acuerdos;
- Trabajar con eficacia y eficiencia;
- Defender puntos de vista con educación de manera oral y escrita, y
- Capacidad de gestión organizacional y de negocios.

En la organización y gestión de empresas se han vuelto cada vez más importante la participación de los contadores profesionales para que se desempeñen en la administración de las empresas para que formen parte del equipo de toma de decisiones y que comprendan su funcionamiento.

Los contadores profesionales deben desarrollar una visión empresarial, política y perspectiva global con habilidades en:

- La planificación estratégica, gestión de proyectos, personas y recursos, y toma de decisiones;
- la capacidad de organizar y delegar tareas;
- el liderazgo, y su criterio profesional y el discernimiento.

2.1.4.3 Actitudes integrales.

De acuerdo a la Resolución de Facultad N° 009-2011-UPT- FACEM (2011), considera cuando el egresado demuestra las siguientes actitudes: actitudes personales, actitudes hacia el trabajo y profesionales, así como actitudes hacia la sociedad.

Se considera actitudes personales, cuando el egresado realiza acciones de mejoramiento y aprendizaje continuo, genera aprecio por la cultura, desarrolla una visión del entorno internacional, desarrolla actividades de investigación y practica el cuidado de su salud física.

Se considera actitudes hacia el trabajo y profesionales, cuando el egresado fomenta actividades de cultura de trabajo y espíritu de superación personal, considera que realiza sus labores con iniciativa y espíritu emprendedor, que garantiza y asegura la confidencialidad de sus labores y cumple las normas y regulaciones que se dictaminan en la empresa.

Asimismo, considera las actitudes hacia la sociedad, cuando el egresado promueve condiciones para mejorar el desempeño laboral de sus colegas y fomenta el interés del entorno social de la empresa.

Las actitudes son capacidades personales y del comportamiento del profesional contable que le permite el aprendizaje individual y en la mejora personal. En el que involucra:

- La autogestión;
- la iniciativa, la influencia y el auto-aprendizaje;
- la capacidad priorizar recursos y organizar el trabajo para cumplir con plazos ajustados
- la capacidad de anticipar y adaptarse al cambio;
- la ética profesional de los valores y actitudes en la toma de decisiones, y
- el escepticismo

2.1.4.4 Comportamiento ético.

Según la Resolución de Facultad N° 009-2011-UPT- FACEM (2011), Hace referencia al cumplimiento de los principios éticos y fundamentales, así como la comprensión de las consecuencias de la carencia de la ética en el comportamiento.

Se considera cumplimiento de los principios éticos y fundamentales, cuando el egresado demuestra cumplimiento del principio de integridad, de objetividad, de compromiso profesional.

Se considera la comprensión de las consecuencias del comportamiento no ético, cuando el egresado comprende las consecuencias individuales y sociales de comportamiento no ético, así como distingue la diferencia entre cumplir con las leyes y seguir un comportamiento ético.

Los valores ayudan al compromiso con el interés público y la responsabilidad social, la mejora continua, la responsabilidad y el respeto, las leyes y regulaciones.

- Integridad. Comportarse con rectitud y honestidad,
- Objetividad. Debe ser imparcial,
- Compromiso con la competencia y cuidado profesional.
- Confidencialidad con la información obtenida, y
- Comportamiento profesional,. cumplir con las leyes vigentes y evitar cualquier práctica que desacredite a la profesión,

2.2 ACEPTACIÓN

2.2.1 Definición.

Para Gordillo (2003) la aceptación es en el momento que los colaboradores se someten a la apreciación de las competencias laborales; es decir, cuando los criterios o indicadores de valoración son los apropiados; asimismo, esta aceptación puede ser aplicada a los empleadores. Asimismo, la aceptación es la preferencia y selección de los postulantes a un centro laboral, debido a que considera que tienen las suficientes competencias para ocupar un cargo, reflejado en su conocimiento, habilidades, actitudes y comportamiento ético, en el cumplimiento de los objetivos de la organización.

2.2.2 Aceptación laboral del egresado.

2.2.2.1 Definición.

La aceptación laboral del egresado es la admisión, aprobación, acogida por parte de los empleadores, según la pertinencia del perfil profesional que egresa, la imagen de la universidad, el concepto que tiene los empleadores del desempeño laboral de los egresados.

2.2.2.2 Componentes de la aceptación laboral del egresado.

a) Aceptación por la pertinencia del perfil profesional que egresa.

Se da la aceptación del egresado por sus competencias generales, por parte del empleador, cuando el egresado demuestra: emprendimiento e innovación permanentemente, liderazgo oportunamente, desarrolla investigación cuando corresponda, pensamiento crítico, comunicación asertiva, desarrolla trabajo en equipo en forma eficaz, compromiso ético en su labor y aprendizaje continuo constantemente.

Asimismo, se considera la aceptación del egresado por sus competencias específicas de las áreas de especialidad por parte del empleador, cuando el egresado demuestra: competencias en: contabilidad, tributación, finanzas, auditoría, tecnología de la información y visión empresarial, todo ello en forma adecuada y demuestra competencias. Asimismo, involucra la aceptación por el perfil profesional con el que fue tomado por parte del empleador, cuando el perfil profesional del egresado satisface la necesidad del contexto empresarial y el perfil profesional se ajusta perfectamente a las exigencias de la empresa. (Gordillo, 2003).

Según la Resolución de Facultad N° 009-2011-UPT- FACEM (2011): La Escuela de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna forma profesionales competentes que tienen la capacidad de diseñar, establecer, aplicar, controlar y evaluar sistemas de información contable, administrativa, financiera y tributaria, para expresar sus resultados en informes financieros que ayuden en la toma de decisiones.

a.1 Competencias Generales.

El profesional Contable debe tener las siguientes competencias generales:

- Ser competitivo para desenvolverse en diferentes escenarios laborales.
- Ser capaz de contribuir a la innovación científica y tecnológica a través de la investigación y la gestión del conocimiento.
- Ser capaz de trabajar colaborativamente en equipo.
- Ser flexible ante la diversificación y evolución del mundo laboral.
- Capacidad de liderazgo democrático y emprendedor para actuar eficazmente en contextos de diversidad cultural.
- Abierto al aprendizaje permanente como un medio de actualización y capacitación.
- Compromiso social, el medio ambiente y respeto a los derechos humanos.

a.2 Competencias por áreas de la especialidad.

El contador egresado de la Universidad Privada de Tacna está preparado para desempeñarse en entidades públicas o privadas, nacionales e internacionales; en las diferentes áreas del ámbito profesional, como ser la Contabilidad Financiera, Contabilidad Administrativa, Contabilidad Gubernamental, Costos, Tributación, Auditoría, Peritaje, Finanzas y Gestión. Asimismo, identifica y lleva a cabo todo tipo de emprendimiento, como gestor, asesor y consultor financiero de empresas.

- Contabilidad.

La finalidad de esta área es infundir a los estudiantes la comprensión, principios y conceptos de la contabilidad internacional basada en las NIIF, con pertinencia nacional, y capacitarles para que apliquen estos principios y conceptos a la preparación de información financiera y relacionada con las finanzas para cumplir obligaciones internas y externas.

- Tributación.

Interpreta y aplica la doctrina y la normatividad legal vinculada con los tributos, en las relaciones empresariales, laborales y de comercio exterior.

- Finanzas.

Planifica y gestiona los recursos financieros diseñando estrategias que maximicen el retorno de la inversión proveniente de fuentes internas y externas, para resolver asuntos económicos-financieros de la organización.

Comprende los cambios que se vienen produciendo en los mercados financieros y la forma como se están reconfigurando las relaciones contractuales entre los diversos agentes que están detrás de las hojas de balances de las organizaciones empresariales.

Percibe la globalización de los mercados financieros a través de instrumentos financieros que erosionan el concepto de riesgo interno por otro de contagio entre los mercados.

- Auditoria.

Planifica y ejecuta auditorías financieras, tributarias, de gestión y emite opinión independiente sobre la materia auditada. El contador se encuentra capacitado en el desarrollo de auditorías externas.

- Tecnologías de la Información.

Las tecnologías de la Información se han convertido en un integrante imprescindible del contador que ayudan a administrar y gestionar de información de manera automatizada en el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

- Visión Empresarial.

Entiende, participa en la toma de decisiones, haciendo uso de instrumentos de gestión, de una manera más participativa, convirtiéndose en colaborador fundamental en la adopción de estrategias que generen competitividad en la empresa.

b) Aceptación del egresado por la imagen de la universidad.

Se da la aceptación del egresado por parte del empleador por la imagen de la universidad por la formación académica que brinda, en cuanto a: competencias generales y la formación académica que brinda en áreas de la especialidad. Asimismo, el egresado es aceptado también por la imagen de la universidad, con respecto a la infraestructura en cuanto a las aulas académicas, sus laboratorios académicos que posee y en cuanto a su equipamiento académico. Además, el egresado es aceptado también por la imagen de la universidad en cuanto a la calidad de los docentes que fortalecen las competencias generales, y la calidad de los docentes por su especialidad (contabilidad, tributación, finanzas). El egresado es aceptado también por la imagen de la universidad en cuanto a la

relación que tiene con: los docentes, alumnos y el sector privado y público. (Gordillo, 2003).

c) Aceptación por concepto del egresado por su desempeño laboral.

La aceptación por concepto del egresado por su desempeño laboral hace referencia, por sus conocimientos de los cursos de ciencias contables y financieras, por sus habilidades sociales y directivas, por sus actitudes integrales, como las personales, hacia el trabajo y hacia la sociedad; y el comportamiento ético, como el cumplimiento de sus principios y la comprensión de sus consecuencias del comportamiento no ético.

2.2.3 Universidad Privada de Tacna.

2.2.3.1 Aspectos generales.

Visión de la Escuela de Ciencias Contables y Financieras.

“Ser una Escuela Profesional con equipo académico en permanente proceso de formación e interacción multidisciplinaria, debidamente acreditada con una permanente evaluación de procesos y resultados que permita egresar profesionales con amplio sentido de responsabilidad y valores éticos, en cumplimiento del compromiso contraído con la universidad y la sociedad, asumiendo los nuevos retos de un escenario combativo y competitivo”.

Misión de la Escuela de Ciencias Contables y Financieras.

“Forma Profesionales altamente competitivos, creativos, críticos y comprometidos con el desarrollo de la sociedad, en el ámbito nacional e internacional, aplicando programas estructurados de manera innovadora,

actualizados y con metodología moderna durante el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje”.

2.2.3.2 Diagnóstico de la Carrera Profesional de Ciencias Contables y Financieras.

En aquella oportunidad se pretendió que la Formación del Contador debía trascender un enfoque tradicional -basado en la transferencia de “saberes”- para centrarlo en un conjunto de conocimientos, habilidades y valores lo suficientemente amplios como para permitir la adaptación a los cambios sociales. Esos objetivos al comienzo no son diferentes a los que se plantean en esta nueva propuesta, pero la historia de estos 11 años de vigencia de la carrera, ha evidenciado la necesidad de modificar el Plan vigente en función de las debilidades encontradas.

De la evaluación curricular realizada surgieron consensos que permitieron identificar con claridad fortalezas y debilidades respecto a la implementación de la carrera. Al mismo tiempo, ello permitió diseñar una propuesta consensuada que subsanara los inconvenientes detectados.

A continuación, se mencionan las debilidades de mayor relevancia:

Se ha podido constatar que para la nueva propuesta curricular es necesario hacer cambios significativos en las asignaturas de contabilidad y comenzar para ello, desde el primer ciclo.

Las razones de considerar no solo una actualización en los contenidos, sino más que ello; el asunto radica en poner énfasis en los temas que el docente debe tratar necesariamente y con ello se suma el hecho de que los contenidos propuestos en las sumillas de cada una de las asignaturas, deben ser dosificados

según el tiempo establecido y esto en relación al peso que se debe dar a la asignatura.

Se observa un desajuste entre la carga horaria total asignada a la carrera respecto a la carga horaria asignada a las asignaturas propias del conocimiento profesional especializado.

Se observa una incongruencia entre la carga horaria asignada a algunas asignaturas y el tiempo necesario para el desarrollo de contenidos.

- Los contenidos de las asignaturas en cuanto a continuidad, pertinencia y oportunidad durante la formación profesional, son inadecuados; por la dualidad de contenidos, vacíos de conocimiento y secuencialidad; perdiendo de vista el Perfil Profesional del Egresado.

- Los contenidos de las asignaturas de Formación Profesional General y Asignaturas Complementarias no se orientan hacia el Perfil Profesional del Egresado de la carrera; las cuales deben diversificarse hacia el Perfil, sin perder su esencia de contenido.

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1 HIPÓTESIS

3.1.1 Hipótesis general.

El desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye significativamente en su aceptación en la región Tacna.

3.1.2 Hipótesis específicas.

- a) El conocimiento de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye significativamente en su aceptación en la región Tacna.

- b) La habilidades sociales y directivas de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye significativamente en su aceptación en la región Tacna.

- c) La actitudes integrales de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye significativamente en su aceptación en la región Tacna.
- d) El comportamiento ético de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye significativamente en su aceptación en la región Tacna.

3.2 VARIABLES E INDICADORES

3.2.1 Variable independiente.

3.2.1.1 Denominación de la variable:

El desempeño laboral.

Dimensión 1: Conocimientos de los cursos de Ciencias Contables y Financieras.

Indicadores.

- Conocimiento de contabilidad
- Conocimiento de tributación
- Conocimiento de finanzas
- Conocimiento de auditoría
- Conocimiento de tecnología de información
- Conocimiento de visión empresarial

Dimensión 2: Habilidades sociales y directivas.

Indicadores.

- Habilidades intelectuales

- Habilidades técnicas y funcionales
- Habilidades personales
- Habilidades interpersonales y de comunicación
- Habilidades gerenciales y de liderazgo

Dimensión 3: Actitudes integrales.

Indicadores.

- Actitudes personales
- Actitudes hacia el trabajo y profesionales
- Actitudes hacia la sociedad

Dimensión 4: Comportamiento ético.

Indicadores:

- Cumplimiento de principios éticos y fundamentales
- Comprensión de las consecuencias del comportamiento no ético

3.2.1.2 Escala de medición.

La Evaluación del desempeño laboral de los bachilleres de contabilidad, se realizó aplicando la escala Likert.

3.2.2 Variable dependiente.

3.2.2.1 Denominación de la variable:

Aceptación.

Dimensión 1: Aceptación por la pertinencia del perfil profesional que egresa.

Indicadores.

- Aceptación del egresado por sus competencias generales
- Aceptación del egresado por sus competencias específicas
- Aceptación del egresado por el perfil profesional con el que fue tomado

Dimensión 2: Aceptación del egresado por la imagen de la universidad.**Indicadores.**

- Aceptación del egresado por la imagen de la universidad en cuanto a la formación académica que brinda.
- Aceptación del egresado por la imagen de la universidad en cuanto a su infraestructura académica.
- Aceptación del egresado por la imagen de la universidad en cuanto a la calidad de los docentes.
- Aceptación del egresado por la imagen de la universidad en cuanto a la relación que tiene en cuanto al entorno interno y externo.

Dimensión 3: Aceptación por concepto del egresado por su desempeño laboral.**Indicadores.**

- Aceptación por concepto del egresado en cuanto a sus conocimientos de los cursos de Ciencias Contables y Financieras.
- Aceptación por concepto del egresado en cuanto a sus habilidades sociales y directivas.
- Aceptación por concepto del egresado en cuanto a sus actitudes integrales.
- Aceptación por concepto del egresado en cuanto a su comportamiento ético.

3.2.2.2 Escala de medición.

La Evaluación del desempeño laboral de los bachilleres de contabilidad, se realizó aplicando la escala Likert.

3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según el nivel de la investigación es correlacional-causal, debido a que trata de evaluar las variables en relación de causalidad (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.4 DISEÑO DE LA INVESTIGACION.

El diseño de investigación es no experimental y longitudinal. No experimental, debido a que el fenómeno de estudio ya sucedió, solo el investigador observa las variables de estudio. Y es longitudinal, porque se evalúa el fenómeno del estudio a través del tiempo. (Caballero, 2014).

3.5 AMBITO DE ESTUDIO

Se circunscribe a la evaluación y aceptación del desempeño laboral de los egresados de la Carrera de Ciencias Contables y Financieras de la UPT del periodo 2007 – 2015 en la región Tacna.

3.6 POBLACION Y MUESTRA

3.6.1 Unidad de estudio.

La unidad de estudio de este proyecto viene a ser los empleadores de los egresados de la Escuela de Ciencias Contables y Financieras de la región Tacna, sea empresas privadas o instituciones públicas.

3.6.2 Población.

La población estuvo constituida por empleadores de los egresados de la Escuela de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, ya sea entes públicos o privados, de acuerdo al siguiente detalle:

Tabla 4
Determinación de la población.

N°	ENTIDAD	Egresados	Empleadores
1	A y C LAS TORRES	2	1
2	Acex consultores	1	1
3	Cámara de comercio industria y producción de Tacna	3	1
4	CMAC Tacna s.a.	3	1
5	Colegio de contadores Públicos de Tacna	1	1
6	Comercial Evelin	1	1
7	Dirección general de desarrollo empresarial del Ministerio de la Producción	2	1
8	Dirección regional de comercio exterior y turismo	2	1
9	Dirección regional de educación sectorial Tacna	2	1
10	Dirección Regional De La Producción	1	1
11	Dirección Regional De Transportes Y Comunicaciones Tacna	1	1
12	DIRESA - Dirección Regional De Salud Tacna	1	1
13	Entidad Prestadora De Servicios De Saneamiento Tacna	6	3
14	Estudio Contable EMICONT	4	1
15	Gestiones Aduaneras Tacna SAC	1	2
16	Gobierno Regional De Tacna	3	1
17	Hospital Hipólito Unanue	1	1
18	Import Export Ginsa Eirl	1	1
19	Integración Luz	1	1
20	Logistic Travel Ilo Sac	1	1
21	Municipalidad Del Centro Poblado Nuestra Señora De La Natividad	2	1
22	Municipalidad Distrital Alto De La Alianza	3	3
23	Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa	2	1
24	Municipalidad Distrital De Ciudad Nueva	1	1
25	Municipalidad Distrital De Pocollay	4	4
26	Municipalidad Provincial De Tacna	21	10
27	R Y M Agentes De Aduana S.A.	1	1
28	Radio Taxi Pavill S.A.	1	1
29	Red De Salud Tacna	2	2
30	Sociedad De Beneficencia Pública De Tacna	3	3
31	Top Rank Hotel – Parkinn	6	3
32	Unidad De Gestión Educativa Local UGEL	9	3
33	Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann	1	1
34	Universidad Privada De Tacna	6	3
TOTAL		100	60

Fuente. Elaboración propia

Determinación de la población por sectores económicos

Tabla 5

Determinación de la población vinculado a la sectorización de la muestra.

Sectores	Descripción	Cantidad de empleadores
Sector Público	Gobierno Regional de Tacna	1
	Municipalidades	20
	Direcciones regionales	6
	Entidad prestadora de servicios de saneamiento Tacna	3
	Red de salud	3
	Unidad de Gestión Educativa Local	3
	Sociedad de Beneficencia Pública de Tacna	3
Otros Sector Privado	A y C Las Torres	1
	ACEX Consultores	1
Sector comercial	Comercial Evelín	1
	Import Export Ginsa Eirl	1
	Integración Luz	1
Sector microfinanzas	Caja municipal - CMAC Tacna	1
Sector servicios: Universidades	U.N. Jorge Basadre Grohmann	1
	Universidad Privada de Tacna	3
Sector servicios: otros (privado).	Radio taxis	1
	Top Rank Hotel Parkinn	3
	Cámara de Comercio, Industria y Producción de Tacna	1
	Logistic Travel Ilo SAC	1
	Colegio de Contadores Públicos de Tacna	1
	Estudio contable EMICONT	1
	Gestiones aduaneras Tacna SAC	2
	R y M Agentes de Aduana	1

Fuente. Elaboración propia

3.6.3 Muestra.

En el presente estudio se utilizó el muestreo no probabilístico, por lo que la muestra estuvo constituida por 32 empleadores de los egresados de la Escuela de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna.

3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.7.1 Técnicas.

Para el presente trabajo de investigación se ha utilizado la técnica de la encuesta dirigido a los empleadores de los egresados de la Escuela de Ciencias Contables y Financieras de la región Tacna, para evaluar el desempeño laboral de los egresados y su aceptación en la región Tacna.

3.7.2 Instrumentos.

Para el presente trabajo de investigación se ha utilizado el instrumento dirigido a los empleadores de los egresados de la Escuela de Ciencias Contables y Financieras de la región Tacna, para evaluar el desempeño laboral de los egresados y su aceptación en la región Tacna.

Ficha técnica del instrumento. Nro. 1

Nombre del instrumento.

“Desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015”

Autor.

Ing. Gretty Paola Rossi Esteban

Procedencia.

Tacna

Tiempo de aplicación. 30 minutos.

Validez de contenido. Dra. Orietta Barriga Soto

Mgr. Enrique Vildoso Benavides

Lic. Mariela Berrios Flores

Confiabilidad. Alfa Cronbach 0,944

Ficha técnica del instrumento. Nro. 2

Nombre del instrumento.

“Aceptación en de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015, en la región Tacna”

Autor. Ing. Gretty Paola Rossi Esteban

Procedencia. Tacna

Tiempo de aplicación. 30 minutos.

Validez de contenido. Dra. Orietta Barriga Soto

Mgr. Enrique Vildoso Benavides

Lic. Mariela Berrios Flores

Confiabilidad. Alfa Cronbach 0,963

CAPITULO IV

4. LOS RESULTADOS

4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

Antes del trabajo de campo.

Para evaluar la variable: Desempeño laboral de los egresados de Escuela de Ciencias Contables y Financieras de la UPT. Se utilizó el cuestionario tipo escala Likert, la cual fue resuelto por los empleadores de la región Tacna, con la finalidad de recoger información y evaluar la respectiva variable.

Para evaluar la variable: Aceptación de los egresados en la región Tacna. Se utilizó el cuestionario tipo escala Likert, la cual fue resuelto por los empleadores de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, con la finalidad de recoger información y evaluar la respectiva variable.

Validez y confiabilidad del instrumento.

a) Validez.

Este estudio desarrolló la validez de contenido, sujeto a criterio de expertos, para verificar la coherencia del instrumento, con respecto a las variables, dimensiones e indicadores.

b) Confiabilidad.

La confiabilidad se desarrolló a través del modelo estadístico Alfa Crombach, cuya valoración vacila entre 0 y 1.

La escala, determina que los valores cercanos a 1 demuestran que el instrumento utilizado es de confiabilidad alta y si se aproxima a cero es de confiabilidad baja. En base a la Escala de Likert, se procedió a analizar los resultados considerando que los valores son: Siempre (5), Casi Siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2), y Nunca (1).

Aplicación de coeficiente de Alpha de Crhombach.

Utilizando el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuyo reporte del software SPSS 23 es el siguiente:

Tabla 6

Alpha de cronbach, desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.944	46

El coeficiente obtenido tiene el valor de 0,944 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable Desempeño laboral de los egresados de la Escuela de Ciencias Contables y Financieras es de alta confiabilidad.

Tabla 7

Alpha de cronbach, aceptación de los egresados en la región Tacna.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.963	42

El coeficiente obtenido tiene el valor de 0,963 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable Aceptación de los egresados en la región Tacna es de alta confiabilidad.

Primera fase: recolección de datos.

Aplicación del Primer instrumento dirigido a los empleadores de la región Tacna para medir el Desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras.

Se aplicó el cuestionario a 32 empleadores de la región de Tacna para medir el desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras.

El instrumento de la variable Desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras. La distribución del instrumento es el siguiente:

Tabla 8*Operacionalización del instrumento: Desempeño laboral.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Conocimiento de los cursos de ciencias contables y financieras	Conocimiento de contabilidad	03
	Conocimiento de tributación	03
	Conocimiento de finanzas	02
	Conocimiento de auditoría	02
	Conocimiento de tecnologías de información	03
	Conocimiento de visión empresarial	02
Habilidades sociales y directivas	Habilidades intelectuales	03
	Habilidades técnicas y funcionales	04
	Habilidades personales	02
	Habilidades interpersonales y de comunicación	04
Actitudes integrales	Habilidades gerenciales y de liderazgo	03
	Actitudes personales	04
	Actitudes hacia el trabajo y profesionales	04
Comportamiento ético	Actitudes hacia la sociedad	02
	Cumplimiento de principios éticos y fundamentales	03
	Compromiso de las consecuencias del comportamiento no ético	02

Fuente. Elaboración propia

Aplicación del Segundo instrumento dirigido a los empleadores de la región Tacna.

El investigador aplicó el cuestionario a 32 **empleadores de la región Tacna**. Se le aplicó el referido cuestionario para medir la Aceptación de los egresados en la región Tacna, ddistribuidos de la siguiente forma:

Tabla 9*Operacionalización del instrumento: aceptación.*

Dimensión	Indicador	Ítems
Aceptación por la pertinencia del perfil profesional que egresa	Aceptación del egresado por sus competencias generales.	08
	Aceptación del egresado por sus competencias específicas de las áreas de especialidad.	06
	Aceptación por el perfil profesional con el que fue tomado.	02
Aceptación del egresado por la imagen de la universidad	Aceptación del egresado por la imagen de la universidad en cuanto a la formación académica que brinda	02
	Aceptación del egresado por la imagen de la universidad en cuanto a su infraestructura académica	03
	Aceptación del egresado por la imagen de la universidad en cuanto a la calidad de los docentes.	02
	Aceptación del egresado por la imagen de la universidad en cuanto a la relación del entorno interno y externo	04
Aceptación por concepto sobre el egresado por su desempeño laboral	Aceptación por concepto del egresado en cuanto a sus conocimientos de los cursos de ciencias contables y financieras	06
	Aceptación por concepto del egresado por sus habilidades sociales y directivas.	04
	Aceptación por concepto de sus actitudes integrales.	03
	Aceptación por concepto del egresado por su comportamiento ético.	02

Fuente. Elaboración propia

Segunda fase Procesamiento de la información recolectada.

Para el procesamiento de datos se utilizó el soporte informático SPSS 22 y el Microsoft Office Excel 2010, así como para la elaboración de tablas de doble entrada que permitió ver el comportamiento conjunto de las variables según sus categorías y clases, y para el desarrollo de la prueba Chi² cuyos resultados fueron trasladados a Word para la presentación final.

En lo que respecta a Microsoft Office Excel 2010.

Registro de información sobre la base de los formatos aplicados. Facilitó elaborar las tablas de frecuencia absoluta y porcentual. Las tablas en Excel, fueron trasladados a Word, para su ordenamiento y presentación final.

Presentación de los datos.

La presentación de la información a través de tablas estadísticas, luego del procesamiento de la misma.

Análisis e Interpretación de los datos.

Se utilizó técnicas y medidas de la estadística descriptiva e inferencial. Se considera la utilización de tablas de frecuencia absoluta y relativa (porcentual). Estas tablas sirvieron para la presentación de los datos procesados y ordenados según sus categorías, niveles o clases correspondientes. Así como las tablas de contingencia. Con respecto a la estadística inferencial, se utilizó la Chi ²

4.2 DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Se utilizó las tablas de contingencia, para la visualización de la distribución de los datos según las categorías o niveles de los conjuntos de indicadores analizados simultáneamente. Se organizó y presentó los resultados en tablas de frecuencias, siendo el análisis de los resultados en base a los Árboles de clasificación CHAID (CHI-squared Automatic Interaction Detection)

4.3 PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

VARIABLE INDEPENDIENTE: Desempeño laboral

Tabla 10
Desempeño laboral.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insuficiente	1	3,10	3,10
Regularmente suficiente	8	25,00	28,10
Suficientes	23	71,90	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 3,1% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que el desempeño laboral de los egresados es insuficiente, el 25% del grupo manifiestan que es regular y el 71,9% del grupo manifiestan que es suficiente.

DIMENSION: Conocimientos de los cursos de ciencias contables y financieras.

Tabla 11
Conocimientos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insuficiente	2	6,30	6,30
Regularmente suficiente	8	25,00	31,30
Suficientes	22	68,70	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 6,3% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que los conocimientos de los cursos de ciencias contables y financieras, son insuficientes, el 25% del grupo manifiestan que son regularmente suficientes y el 68,7% del grupo manifiestan que son suficientes; por lo que se determina que tienen suficiente conocimientos sobre todo en contabilidad y tributación.

INDICADOR: Conocimientos de contabilidad.

Tabla 12
Conocimientos de contabilidad.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insuficiente	1	3,10	3,10
Regularmente suficiente	6	18,80	21,90
Suficientes	25	78,10	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 3,1% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que los conocimientos de contabilidad son insuficientes, el 18,8% del grupo manifiestan que es regularmente suficiente y el 78,1% del grupo manifiestan que son suficientes.

INDICADOR: Conocimientos de tributación.

Tabla 13

Conocimientos de tributación.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insuficiente	1	3,10	3,10
Regularmente suficiente	7	21,90	25,00
Suficientes	24	75,00	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 3,1% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que los conocimientos de tributación son insuficientes, el 21,9% del grupo manifiestan que son regularmente suficientes y el 75% del grupo manifiestan que son suficientes.

INDICADOR: Conocimientos de finanzas.

Tabla 14
Conocimientos de finanzas.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insuficiente	3	9,40	9,40
Regularmente suficiente	8	25,00	34,40
Suficientes	21	65,60	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 9,4% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que los conocimientos de finanzas son insuficientes, el 25% del grupo manifiestan que son regularmente suficientes y el 65,6% del grupo manifiestan que son suficientes.

INDICADOR: Conocimientos de auditoría.

Tabla 15
Conocimientos de auditoría.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insuficiente	4	12,50	12,50
Regularmente suficiente	10	31,20	43,70
Suficientes	18	56,30	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 12,5% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que los conocimientos de Auditoría son insuficientes, el 31,2% del grupo manifiestan que son regularmente suficientes y el 56,3% del grupo manifiestan que son suficientes.

INDICADOR: Conocimientos de las tecnologías de información.

Tabla 16

Conocimientos de las tecnologías de información.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insuficiente	2	6,30	6,30
Regularmente suficiente	7	21,90	28,20
Suficientes	23	71,80	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 6,3% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que los conocimientos de las tecnologías de información, el 21,9% del grupo manifiestan que son regularmente suficiente y el 71,8% del grupo manifiestan que son suficientes.

INDICADOR: Conocimiento de visión empresarial.

Tabla 17

Conocimiento de visión empresarial.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insuficiente	3	9,40	9,40
Regularmente suficiente	11	34,40	43,80
Suficiente	18	56,20	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 9,4% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que el conocimiento del egresado de la visión empresarial es insuficiente, el 34,4% del grupo manifiestan que son regularmente suficiente y el 56,2% del grupo manifiestan que es suficiente; por lo que se determina que los estudiantes poseen una suficiente conocimiento de la visión empresarial.

DIMENSION: Habilidades sociales y directivas.

Tabla 18
Habilidades.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuadas	3	9,40	9,40
Regularmente adecuadas	9	28,10	37,50
Adecuadas	20	62,50	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 9,4% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que las habilidades sociales y directivas de los egresados son inadecuadas, el 28,1% del grupo manifiestan que son regularmente adecuadas y el 62,5% del grupo manifiestan que son adecuadas; por lo que se determina que los estudiantes poseen adecuada habilidades sociales y directivas.

INDICADOR: Habilidades intelectuales.

Tabla 19

Habilidades intelectuales.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuadas	1	3,10	3,10
Regularmente adecuadas	7	21,90	25,00
Adecuadas	24	75,00	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 3,1% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que las habilidades intelectuales de los egresados son inadecuadas, el 21,9% del grupo manifiestan que son regularmente adecuadas y el 75% del grupo manifiestan que son adecuadas.

INDICADOR: Habilidades técnicas y funcionales.

Tabla 20

Habilidades técnicas y funcionales.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuadas	2	6,30	6,30
Regularmente adecuadas	7	21,80	28,10
Adecuadas	23	71,90	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 6,3% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que las habilidades técnicas y funcionales de los egresados son inadecuadas, el 21,8% del grupo manifiestan que son regularmente adecuadas y el 71,9% del grupo manifiestan que son adecuadas.

INDICADOR: Habilidades personales.

Tabla 21

Habilidades personales.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuadas	1	3,10	3,10
Regularmente adecuadas	10	31,30	34,40
Adecuadas	21	65,60	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 3,1% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que las habilidades personales de los egresados son inadecuadas, el 31,3% del grupo manifiestan que son regularmente adecuadas y el 65,6% del grupo manifiestan que son adecuadas.

INDICADOR: Habilidades interpersonales y de comunicación.

Tabla 22

Habilidades interpersonales y de comunicación.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuadas	3	9,40	9,40
Regularmente adecuadas	8	25,00	34,40
Adecuadas	21	65,60	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 9,4% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que las habilidades interpersonales y de comunicación de los egresados son inadecuadas, el 25% del grupo manifiestan que son regularmente adecuadas y el 65,6% del grupo manifiestan que son adecuadas.

INDICADOR: Habilidades gerenciales y de liderazgo.

Tabla 23

Habilidades gerenciales y de liderazgo.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuadas	1	3,10	3,10
Regularmente adecuadas	7	21,90	25,00
Adecuadas	24	75,00	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 3,1% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que las habilidades gerenciales y de liderazgo de los egresados son inadecuadas, el 21,9% del grupo manifiestan que son regularmente adecuadas y el 75% del grupo manifiestan que son adecuadas.

DIMENSIÓN: Actitudes integrales.

Tabla 24

Actitudes integrales.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Negativas	1	3,10	3,10
Poco positivas	9	28,10	31,20
Positivas	22	68,80	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 3,1% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que las actitudes integrales de los egresados hacia el trabajo y la profesión son negativas, el 28,1% del grupo manifiestan que son poco positivas y el 68,8% del grupo manifiestan que son positivas; por lo que se determina que los estudiantes tienen positivas actitudes, como las actitudes personales, hacia el trabajo y profesionales, así como actitudes hacia la sociedad.

INDICADOR: Actitudes personales.

Tabla 25

Actitudes personales.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Negativas	3	9,40	9,40
Poco positivas	7	21,90	31,30
Positivas	22	68,70	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 3,1% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que las Actitudes personales de los egresados son negativas, el 21,9% del grupo manifiestan que son poco positivas y el 68,7% del grupo manifiestan que son positivas.

INDICADOR: Actitudes hacia el trabajo y profesionales.

Tabla 26

Actitudes hacia el trabajo y profesionales.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Negativas	1	3,10	3,10
Poco positivas	8	25,00	28,10
Positivas	23	71,90	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 3,1% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que las Actitudes hacia el trabajo y profesionales son negativas, el 25% del grupo manifiestan que son poco positivas y el 71,9% del grupo manifiestan que son positivas.

INDICADOR: Actitudes hacia la sociedad.

Tabla 27

Actitudes hacia la sociedad.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Negativas	2	6,20	6,20
Poco positivas	6	18,80	25,00
Positivas	24	75,00	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 6,2% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que las Actitudes hacia la sociedad de los egresados son negativas, el 18,8% del grupo manifiestan son poco positivas y el 75% del grupo manifiestan que son positivas.

DIMENSIÓN: Comportamiento ético.**Tabla 28**
Comportamiento ético.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	2	6,20	6,20
Regularmente adecuado	5	15,60	21,80
Adecuado	25	78,20	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 6,2% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que el Comportamiento ético de los egresados de los egresados es inadecuado, el 15,6% del grupo manifiestan que son regularmente adecuados y el 78,2% del grupo manifiestan que es adecuado; por lo que se determina que los estudiantes poseen adecuado comportamiento ético, con respecto al cumplimiento de principios éticos y fundamentales y comprensión de las consecuencias del comportamiento no ético.

INDICADOR: Cumplimiento de principios éticos y fundamentales.

Tabla 29

Cumplimiento de principios éticos y fundamentales.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	3	9,40	9,40
Regularmente adecuado	8	25,00	34,40
Adecuado	21	65,60	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 9,4% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que el cumplimiento de principios éticos y fundamentales de los egresados es inadecuado, el 25% del grupo manifiestan que es regularmente adecuado y el 65,6% del grupo manifiestan que es adecuado.

INDICADOR: Comprensión de las consecuencias del comportamiento no ético.

Tabla 30

Comprensión de las consecuencias del comportamiento no ético.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	1	3,10	3,10
Regularmente adecuada	9	28,10	31,20
Adecuado	22	68,80	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 3,1% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que la comprensión de las consecuencias del comportamiento no ético es inadecuada, el 28,1% del grupo manifiestan que son regularmente adecuada y el 68,8% del grupo manifiestan que es adecuada.

VARIABLE DEPENDIENTE: Aceptación.**Tabla 31**
Aceptación.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	5	15,60	15,60
Buena	27	84,40	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 15,6% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que la aceptación laboral de los egresados es regular y el 84,4% del grupo manifiestan que es buena.

DIMENSIÓN: Aceptación por la pertinencia del perfil profesional que egresa.

Tabla 32

Aceptación por la pertinencia del perfil profesional que egresa.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	3	9,40	9,40
Buena	29	90,60	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 9,4% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que la aceptación por la pertinencia del perfil profesional que egresa es regular y el 90,6% del grupo manifiestan que es buena.

INDICADOR: Aceptación del egresado por sus competencias generales.

Tabla 33

Aceptación del egresado por sus competencias generales.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	7	21,90	21,90
Buena	25	78,10	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 21,9% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que la aceptación del egresado por sus competencias generales de los egresados es regular y el 78,1% del grupo manifiestan que es buena.

INDICADOR: Aceptación del egresado por sus competencias específicas de las áreas de especialidad.

Tabla 34

Aceptación del egresado por sus competencias específicas de las áreas de especialidad.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	2	6,30	6,30
Buena	30	93,80	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 6,3% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que la aceptación del egresado por sus competencias específicas de las áreas de especialidad es regular y el 93,8% del grupo manifiestan que es buena.

INDICADOR: Aceptación del egresado por el perfil profesional con el que fue tomado.

Tabla 35

Aceptación por el perfil profesional con el que fue tomado.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	1	3,10	3,10
Buena	31	96,90	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 3,1% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que la aceptación por el perfil profesional con el que fue tomado de los egresados es regular y el 96,9% del grupo manifiestan que es buena.

DIMENSIÓN: Aceptación del egresado por la imagen de la universidad.

Tabla 36

Aceptación del egresado por la imagen de la universidad.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	2	6,30	6,30
Regular	5	15,60	21,90
Buena	25	78,10	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 6,3% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que la aceptación del egresado por la imagen de la universidad de los egresados es deficiente, el 15,6% del grupo manifiestan que es regular y el 78,1% del grupo manifiestan que es buena.

INDICADOR: Aceptación del egresado por la imagen de la universidad por la formación académica que brinda.

Tabla 37

Aceptación del egresado por la imagen de la universidad por la formación académica que brinda.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	1	3,10	3,10
Regular	4	12,50	15,60
Buena	27	84,40	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 3,1% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que la aceptación del egresado por la imagen de la universidad por la formación académica que brinda de los egresados es deficiente, el 12,5% del grupo manifiestan que es regular y el 84,4% del grupo manifiestan que es buena.

INDICADOR: Aceptación del egresado por la imagen de la universidad por su infraestructura académica.

Tabla 38

Aceptación del egresado por la imagen de la universidad por su infraestructura académica.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	2	6,30	6,30
Regular	4	12,40	18,70
Buena	26	81,30	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 6,3% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que la aceptación del egresado por la imagen de la universidad por su infraestructura académica de los egresados es deficiente, el 12,4% del grupo manifiestan que es regular y el 81,3% del grupo manifiestan que es buena.

INDICADOR: Aceptación del egresado por la imagen de la universidad por la calidad de los docentes.

Tabla 39

Aceptación del egresado por la imagen de la universidad por calidad de los docentes.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	4	12,50	12,50
Regular	6	18,80	31,30
Buena	22	68,70	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 12,5% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que la aceptación del egresado por la imagen de la universidad por la calidad de los docentes de los egresados es deficiente, el 18,8% del grupo manifiestan que es regular y el 68,7% del grupo manifiestan que es buena.

INDICADOR: Aceptación del egresado por la imagen de la universidad por la relación que tiene con el entorno interno y externo.

Tabla 40

Aceptación del egresado por la imagen de la universidad por la relación que tiene con el entorno interno y externo.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	3	9,40	9,40
Regular	6	18,70	28,10
Buena	23	71,90	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 9,4% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que la aceptación del egresado por la imagen de la universidad por la relación que tiene con el entorno interno y externo de los egresados es deficiente el 18,7% del grupo manifiestan que es regular y el 71,9% del grupo manifiestan que es buena.

DIMENSIÓN: Aceptación por concepto del egresado en cuanto a su desempeño laboral.

Tabla 41

Aceptación por concepto del egresado en cuanto a su desempeño laboral.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	5	15,60	15,60
Buena	27	84,40	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 15,6% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que la aceptación por concepto del egresado por su desempeño laboral es regular y el 84,4% del grupo manifiestan que es buena.

INDICADOR: Aceptación por concepto del egresado en cuanto a sus conocimientos de los cursos de ciencias contables y financieras.

Tabla 42

Aceptación por concepto del egresado en cuanto a sus conocimientos de los cursos de ciencias contables y financieras.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	3	9,40	9,40
Regular	5	15,60	25,00
Buena	24	75,00	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 9,4% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que la aceptación por concepto del egresado por sus conocimientos de los cursos de ciencias contables y financieras es deficiente, el 15,6% del grupo manifiestan que es regular y el 75% del grupo manifiestan que es buena.

INDICADOR: Aceptación por concepto del egresado en cuanto a sus habilidades sociales y directivas.

Tabla 43

Aceptación por concepto del egresado en cuanto a sus habilidades sociales y directivas.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	2	6,30	6,30
Buena	30	93,80	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 6,3% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que la aceptación por concepto del egresado por sus habilidades sociales y directivas es regular y el 93,8% del grupo manifiestan que es buena.

INDICADOR: Aceptación por concepto del egresado en cuanto a sus actitudes integrales.

Tabla 44

Aceptación por concepto del egresado en cuanto a sus actitudes integrales.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	2	6,30	6,30
Buena	30	93,80	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 6,3% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que la aceptación por concepto del egresado por sus actitudes integrales es regular y el 93,8% del grupo manifiestan que es buena.

INDICADOR: Aceptación del egresado por su comportamiento ético.

Tabla 45

Aceptación del egresado por su comportamiento ético.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	3	9,40	9,40
Regular	6	18,70	28,10
Buena	23	71,90	100,00
Total	32	100,00	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se aprecia el 9,4 % de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT, refieren que la aceptación del egresado por su comportamiento ético es deficiente el 18,7% del grupo manifiestan que es regular y el 71,9% del grupo manifiestan que es buena.

Tablas contingencias.

Tabla 46

Desempeño laboral y la aceptación.

Desempeño laboral		Aceptación		Total
		Regular	Buena	
Bajo	Recuento	1	0	1
	% del total	3,10%	0,00%	3,10%
Regular	Recuento	4	4	8
	% del total	12,50%	12,50%	25,00%
Bueno	Recuento	0	23	23
	% del total	0,00%	71,90%	71,90%
Total	Recuento	5	27	32
	% del total	15,60%	84,40%	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla, el 71,9 % de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT que considera buena el desempeño laboral de los egresados asumen que la aceptación es buena. Asimismo, el 12,5 % que consideran regular el desempeño laboral, consideran que la aceptación es regular.

Por lo que se determina que los egresados poseen suficientes conocimientos sobre todo en contabilidad y tributación. Asimismo, posee adecuadas actitudes personales, actitudes hacia el trabajo y profesionales y actitudes hacia la sociedad. También asumen que poseen adecuadas habilidades intelectuales, técnicas y funcionales, habilidades, personales, interpersonales y de comunicación; así como habilidades gerenciales y de liderazgo.

Tabla 47

Conocimientos de los cursos de ciencias contables y financieras y aceptación.

Conocimientos de cursos de ciencias contables y financieras		Aceptación		
		Regular	Buena	Total
Insuficiente	Recuento	2	0	2
	% del total	6,30%	0,00%	6,30%
Regular	Recuento	3	5	8
	% del total	9,40%	15,60%	25,00%
Suficiente	Recuento	0	22	22
	% del total	0,00%	68,80%	68,80%
Total	Recuento	5	27	32
	% del total	15,60%	84,40%	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Como se aprecia en la tabla, el 68,8% de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT que considera suficiente el conocimiento de cursos de ciencias contables y financieras asumen que su aceptación es suficiente. Asimismo, el 15,6 % que consideran regular el conocimiento de cursos de ciencias contables y financieras, asumen que la aceptación laboral es regular; por lo que se determina que los egresados poseen suficientes conocimientos sobre todo en contabilidad y tributación.

Tabla 48*Habilidades sociales y directivas y aceptación.*

Habilidades sociales y directivas		Aceptación		Total
		Regular	Buena	
Inadecuadas	Recuento	3	0	3
	% del total	9,40%	0,00%	9,40%
Regularmente adecuadas	Recuento	2	7	9
	% del total	6,30%	21,90%	28,10%
Adecuadas	Recuento	0	20	20
	% del total	0,00%	62,50%	62,50%
Total	Recuento	5	27	32
	% del total	15,60%	84,40%	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Como se aprecia en la tabla, el 62,5 % de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT que considera adecuada las habilidades sociales y directivas de los egresados manifiestan que la aceptación es buena. Asimismo, el 21,9 % que consideran regularmente adecuada las habilidades sociales y directivas, asumen que la aceptación es regular; por lo que se determina que los estudiantes poseen adecuadas habilidades, sobre todo habilidades intelectuales, habilidades técnicas y funcionales, habilidades personales, habilidades interpersonales y de comunicación.

Tabla 49*Actitudes hacia el trabajo y la profesión y aceptación.*

Actitudes integrales	Aceptación			
		Regular	Buena	Total
Negativas	Recuento	1	0	1
	% del total	3,10%	0,00%	3,10%
Poco positivas	Recuento	4	5	9
	% del total	12,50%	15,60%	28,10%
Positivas	Recuento	0	22	22
	% del total	0,00%	68,80%	68,80%
Total	Recuento	5	27	32
	% del total	15,60%	84,40%	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Como se aprecia en la tabla, el 68,8 % de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT que considera positivas las actitudes integrales consideran que la aceptación es buena. Asimismo, el 15,6 % que consideran poco positivas las actitudes integrales consideran que la aceptación laboral es buena; por lo que se determina que los estudiantes poseen positivas actitudes, como: hacia el trabajo y profesionales, hacia la sociedad.

Tabla 50*Comportamiento ético de los egresados y la aceptación.*

Comportamiento		Aceptación		Total
		Regular	Buena	
Inadecuado	Recuento	2	0	2
	% del total	6,30%	0,00%	6,30%
Regularmente adecuado	Recuento	3	2	5
	% del total	9,40%	6,30%	15,60%
Adecuado	Recuento	0	25	25
	% del total	0,00%	78,10%	78,10%
Total	Recuento	5	27	32
	% del total	15,60%	84,40%	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Como se aprecia en la tabla, solo el 78,1 % de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT que consideran adecuado el comportamiento ético consideran que la aceptación es buena. Asimismo, el 9,4 % que consideran regularmente adecuada el comportamiento ético, consideran que la aceptación laboral es regular; por lo que se determina que los estudiantes demuestran adecuado comportamiento, en cuanto al cumplimiento de principios éticos y fundamentales y comprensión de las consecuencias del comportamiento no ético.

4.4 PRUEBA ESTADÍSTICA

CONTRASTACIÓN DE LA HIPOTESIS

VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

El desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna influye significativamente en su aceptación en la Región Tacna.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística.

Hipótesis nula.

Ho: El desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna no influye significativamente en su aceptación en la Región Tacna.

Hipótesis alterna.

H1: El desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna influye significativamente en su aceptación en la Región Tacna.

b) Nivel de significancia: 0.05

c) Elección de la prueba estadística: Chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	16,830 ^a	2	0,000

d) Regla de decisión.

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0.05

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0.05

Conclusión.

Dado que el pvalor es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna influye significativamente en su aceptación en la Región Tacna.

VERIFICACIÓN DE LA PRIMERA HIPÓTESIS SECUNDARIA

El conocimiento de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna influye significativamente en su aceptación en la Región Tacna.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística.**Hipótesis nula.**

H_0 : El conocimiento de los cursos de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna no influye en su aceptación en la Región Tacna.

Hipótesis alterna.

H_1 : El conocimiento de los cursos de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna influye significativamente en su aceptación en la Región Tacna.

b) Nivel de significancia: 0.05

c) Elección de la prueba estadística: Chi cuadrado.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	17,778 ^a	2	0,000

d) Regla de decisión.

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0.05

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0.05

Conclusión.

Dado que el pvalor es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el conocimiento de los cursos de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna influye significativamente en su aceptación en la Región Tacna.

VERIFICACIÓN DE LA SEGUNDA HIPÓTESIS SECUNDARIA

Las habilidades sociales y directivas de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna influye significativamente en su aceptación en la Región Tacna.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística.

Hipótesis nula.

H_0 : Las habilidades sociales y directivas de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna no influye en su aceptación en la Región Tacna.

Hipótesis alterna.

H_1 : Las habilidades sociales y directivas de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna influye significativamente en su aceptación en la Región Tacna.

b) Nivel de significancia: 0.05

c) Elección de la prueba estadística: Chi cuadrado.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	20,201 ^a	2	0,000

d) Regla de decisión.

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,05

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,05

Conclusión.

Dado que el pvalor es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que las habilidades sociales y directivas de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna influye significativamente en su aceptación en la Región Tacna.

VERIFICACIÓN DE LA TERCERA HIPÓTESIS SECUNDARIA

Las actitudes integrales de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna influyen significativamente en su aceptación en la Región Tacna.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística.

Hipótesis nula.

H_0 : Las actitudes integrales de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna no influye en su aceptación en la Región Tacna.

Hipótesis alterna.

H_1 : Las actitudes integrales de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna influye significativamente en su aceptación en la Región Tacna.

b) Nivel de significancia: 0.05

c) Elección de la prueba estadística: Chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	15,144 ^a	2	0,001

d) Regla de decisión.

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0.05

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0.05

Conclusión.

Dado que el pvalor es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que las actitudes integrales de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna influyen significativamente en su aceptación en la Región Tacna.

VERIFICACIÓN DE LA CUARTA HIPÓTESIS SECUNDARIA

El comportamiento ético de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna influye significativamente en su aceptación en la Región Tacna.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística.

Hipótesis nula.

H_0 : El comportamiento ético de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna no influye en su aceptación en la Región Tacna.

Hipótesis alterna.

H_1 : El comportamiento ético de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna influye significativamente en su aceptación en la Región Tacna.

b) Nivel de significancia: 0.05

c) Elección de la prueba estadística: Chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	22,898 ^a	2	0,000

d) Regla de decisión.

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0.05

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0.05

Conclusión.

Dado que el pvalor es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el comportamiento ético de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna influye significativamente en su aceptación en la Región Tacna.

4.5 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS (DISCUSION)

Los resultados determinaron que el desempeño laboral es bueno en un 71,9 %.

La dimensión: Los conocimientos de los cursos de ciencias contables y financieras es suficiente en un 68,7 %. Los conocimientos de contabilidad es suficiente en un 78,1% del grupo manifiestan que son suficientes. Los conocimientos de tributación son suficientes en un 75 %. Los conocimientos de finanzas son suficientes en un 65,6 %. Los conocimientos de auditoria son suficientes en un 56,3 %. Los conocimientos de las tecnologías de información son suficientes en un 71,8 %. El conocimiento de visión empresarial es suficiente en un 56,2 %.

La dimensión: Habilidades sociales y directivas es suficiente en un 62,5 %. Las habilidades intelectuales son adecuadas en un 75 %. Las habilidades técnicas y funcionales son adecuadas en un 71,9 %. Las habilidades personales son adecuadas en un 65,6 %. Las habilidades interpersonales y de comunicación son adecuadas en un 65,6 %. Las habilidades gerenciales y de liderazgo son adecuadas en un 75 %.

La dimensión actitudes integrales es positiva en un 68,8 %. Las actitudes personales son positivas en un 68,7 %. Las actitudes hacia el trabajo y profesionales son positivas en un 71,9 %. Las actitudes hacia la sociedad son positivas en un 75 %.

La dimensión: Comportamiento ético es adecuado en un 78,2 %. El cumplimiento de principios éticos y fundamentales es adecuado en un 65,6 %. La comprensión de las consecuencias del comportamiento no ético es adecuada en un 68,8 %.

Tales hallazgos se relacionan con Guibert (2015), quien en su estudio “Las competencias profesionales y el perfil académico de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras de la Universidad de San Martín de Porres, año 2014”, concluyó que existe relación entre las competencias profesionales y el perfil académico de los estudiantes de la facultad de Ciencias Contables Económicas y Financieras de la Universidad de San Martín de Porres, en el año 2014. Se probó que existe relación significativa entre las competencias profesionales y la autocapacitación continua de los estudiantes de la facultad de Ciencias Contables Económicas y Financieras de la Universidad de San Martín de Porres, en el año 2014. Se probó que existe relación significativa entre las competencias profesionales y la sensibilidad ética y moral de los estudiantes de la facultad de Ciencias Contables Económicas y Financieras de la Universidad de San Martín de Porres, en el año 2014.

Asimismo, tales resultados se relacionan con Chamorro (2011), quien en su estudio “Grado de aceptación de los egresados de la facultad de ciencias administrativas y económicas de la Universidad Técnica del Norte en el Sector Empresarial Público y Privado en la ciudad de Ibarra”, concluyó que la formación académica que brinda la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, es en gran parte teórica, muy poco se realiza la enseñanza teórico práctica. Los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas realizan las prácticas pre-profesionales en un periodo de tiempo muy corto; oferta carreras tradicionales, las cuales en la actualidad se encuentran saturando el mercado ocupacional; no cuenta con planes, programas de capacitación y seminarios destinados a los estudiantes. A pesar de la existencia de convenios interinstitucionales con empresas públicas y privadas de la ciudad de Ibarra, hace

falta efectivizarlos y aumentar el campo de acción con otras empresas, para que los estudiantes realicen las prácticas pre-profesionales.

De acuerdo Fernández (2015), quien desarrolló estudio “Demanda Ocupacional Proyectada de la Carrera Profesional de Ciencias Contables y Financieras” y concluyó que la percepción del empleador de un profesional de la Carrera profesional de ciencias contables y financieras se encuentra favorable en un 97,19 % y no favorable en un 2,81 %. Asimismo, sobre la percepción que tiene del egresado con respecto a las posibilidades laborales de los egresados en el sector laboral de la región Sur, consideran que son buenas en un 69,82 % y solo el 0,35 % consideran que no tienen ninguna posibilidad. Con respecto a la satisfacción respecto a la formación que ha sido brindada a los egresados que emplea, considera que los egresados se encuentran satisfechos en un 82,81 % y solo el 0,70 % consideran que se encuentran insatisfecho y de igual forma indiferente a tal aspecto. En cuanto a la valoración del empleador del perfil profesional de la referida carrera considera que se encuentra muy valorada lo orientado a los sistemas contables con un 43,16 % y el planeamiento tributario con un 37,89 %. Con respecto a la competencia se considera la formulación y control de presupuestos operativos y financieros se considera muy valorada en un 38,2 %.

Tales resultados se relacionan en parte con González y Ortega (2016), quienes en su estudio: “Empleabilidad de los egresados de la Carrera de Contaduría Pública” encontraron que uno de los principales objetivos de los estudiantes de la carrera de contaduría pública, contar con un mejor empleo y desempeñarse profesionalmente en un ámbito laboral diferente al de su familia, ha sido cubierto. Los egresados obtuvieron trabajo y ascendieron, se emplearon en su área de formación profesional y quienes aún no lo han logrado, que representan la minoría, podrían estar en vías de lograrlo. Los resultados del estudio de seguimiento de egresados han sido favorables al compararlos con otros trabajos similares; son positivos en su mayoría. El Centro Universitario de Los Altos ha cumplido con una de las metas establecida desde su nacimiento: formar profesionistas capacitados que atiendan las

necesidades de la región. La eficiencia terminal es de las más altas del conjunto de las instituciones de educación superior, incluidas las privadas que generalmente obtienen mejores resultados que las públicas. De acuerdo con las afirmaciones de los estudiantes, su formación universitaria fue contundente en su incorporación al mercado laboral.

En cuanto a la variable dependiente la aceptación laboral es buena en un 84,4 %.

La dimensión: Aceptación por la pertinencia del perfil profesional que egresa es buena en un 90,6 %. La aceptación del egresado por sus competencias generales es buena en un 78,10 %. La aceptación del egresado por sus competencias específicas de las áreas de especialidad es buena en un 93,80 %. La aceptación del egresado por el perfil profesional con el que fue tomado es buena en un 96,9 %.

La dimensión: Aceptación del egresado por la imagen de la universidad es buena en un 78,10 %. La aceptación del egresado por la imagen de la universidad por la formación académica que es buena en un 84,4 %. La aceptación del egresado por la imagen de la universidad por su infraestructura académica es buena en un 81,3 %. Aceptación del egresado por la imagen de la universidad por la calidad de los docentes es buena en un 68,7 %. La aceptación del egresado por la imagen de la universidad por la relación que tiene con el entorno interno y externo, es buena en un 71,9 %.

La dimensión aceptación por concepto del egresado en cuanto a su desempeño laboral es buena en un 84,4 %. La aceptación por concepto del egresado en cuanto a sus conocimientos de los cursos de ciencias contables y financieras, es buena en un 75 %. La aceptación por concepto del egresado en cuanto a sus habilidades sociales y directivas es buena en un 93,8 %. La aceptación por concepto del egresado en cuanto a sus actitudes integrales es buena en un 93,8 %. La aceptación del egresado por su comportamiento ético es buena en un 71,9 %.

Tales hallazgos se relacionan con Coyla (2008), quien en su estudio “Currículum por competencias y desempeño laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional del Altiplano”, concluyó que el 23.81% de los egresados están ubicados laboralmente en el sector de empresas de servicios y entidades financieras, sin embargo la programación curricular es escasa con solo tres asignaturas indirectamente relacionadas con ésta área de formación profesional especializada. Lo anterior nos acercaría a la corroboración de que las deficiencias de gestión del plan de estudios, que incluyen tanto al logro de competencias en las áreas de formación profesional especializada, y la ejecución curricular inciden insuficientemente en la calidad de la formación en especial en cuanto a la adquisición de competencias para el ejercicio profesional.

Asimismo, tales hallazgos se relacionan con Cuba, (2016), quien en su estudio “El capital humano y el capital relacional como factores de la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Entre los años 2011 y 2012”, concluyó que los egresados que están laborando tienen de sí mismos la percepción de que su empleabilidad es alta. Tienen la capacidad de encontrar un puesto laboral en menos de tres meses. Es esencial para su desempeño que cuente con conocimientos formales de informática y se actualiza constantemente mediante seminarios, diplomado, cursos y congresos. Tales hallazgos se relacionan en parte con Amaya. y Márquez. (2017), quienes en su estudio. “Aceptación en el Mercado Laboral, de los Egresados del Programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe. 2011 – 2015”, concluyeron que los egresados encuestados del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe. CECAR, se han venido desempeñando en áreas conforme a la adquisición de los estudios recibidos, esto se ve reflejado puesto que los egresados están siendo aceptados positivamente en las organizaciones, de igual forma se encuentran ocupando cargos representativos en las empresas locales y regionales. Actualmente se evidencia que el 52% se encuentra laborando y aplicando los conocimientos adquiridas durante su desarrollo profesional; estos

profesionales se desempeñan en diferentes sectores, y se puede percibir que la carrera es muy apetecida a nivel laboral, el Administrador de Empresas es un profesional con espíritu emprendedor, con una visión proactiva a partir del conocimiento de los diferentes sectores de la economía y del entorno en el cual se encuentran las empresas, con capacidad para gestionar procesos administrativos, de transformación organizacional y de cultura de la calidad en empresas del sector público y privado en el marco de las nuevas realidades empresariales tanto locales como globales. De igual forma podemos evidenciar que el 9% de los encuestados se encuentran laborando independientemente ya que estos profesionales han decidido trabajar en sus propios negocios, independientes siendo autónomos de las decisiones que han tomado para progresar en su vida laboral. Se encontró que el 46 % de los egresados no se encuentra trabajando o no han conseguido un empleo o si estuvieron laborando fue por muy poco tiempo lo que se ve con preocupación, porque cada día el índice del desempleo en Colombia aumenta de una manera muy alta, y las personas viendo que no encuentran un empleo que les brinde estabilidad económica y calidad de vida, optan por buscar a laborar en trabajos informales lo que hace que la economía de la región y país se vea afectada. El egresado contable de la universidad de Cartagena es consciente de que el mundo actual gira a pasos agigantados y que no se debe quedar atrás, por ello se preocupa por su crecimiento profesional.

Díaz, y Orozco (2014), quienes en su estudio “La profesión contable en el campo laboral: posicionamiento de los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad de Cartagena en las PYMEs de la ciudad de Cartagena (2008-2012), quien encontró que, la economía de la ciudad de Cartagena se está concentrando hacia las pequeñas y medianas empresas de la ciudad, las cuales han mostrado un crecimiento fulminante, que va de la mano con el incremento de nuevas oportunidades laborales para los egresados del programa de contaduría pública de la Universidad de Cartagena. Los egresados contables de la Universidad de Cartagena han optado por laborar en pymes de la ciudad de Cartagena aludiendo que al igual que en las grandes empresas se presentan buenas oportunidades.

Los jefes de personal de las pymes de la ciudad de Cartagena muestran cierta predilección hacia los egresados contables de la Universidad de Cartagena, al considerar que su perfil profesional se ajusta perfectamente a las exigencias de la empresa. Los jefes de personal apuntan sus conceptos hacia la siguiente definición: Egresado contable de la universidad de Cartagena, profesional íntegro.

Asimismo, tales hallazgos se relacionan con el estudio realizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2015), denominado “Demanda de trabajo futura del sector comercio (2015)”, donde se concluye que ésta se concentraría en la costa del país, liderada por los departamentos de Lima, Piura, y Arequipa, los cuales obtendrían el 76,7% del total nacional, el segundo grupo lo conformarían los departamentos de Ancash, Cajamarca, Cusco, Huánuco, Ica, La Libertad, Lambayeque, Loreto, Puno, Tacna, Ucayali y la provincia constitucional del Callao, cuyos requerimientos variarían entre 100 y 1 000 trabajadores. En el tercer grupo se encontrarían los departamentos de Apurímac, Junín, Pasco y San Martín, donde los requerimientos variarían entre 50 y 100 trabajadores. Finalmente, los departamentos que no han sido mencionados, no superarían una demanda laboral de 50 trabajadores.

Asimismo, se relaciona con el estudio desarrollado por el Observatorio Socio Económico Laboral (2013) de la región de Tacna, donde se concluye que el sector Comercio es el sector económico más importante, considerando el valor real de la producción (a precios constantes del año 1994) ubicando en el primer lugar en la generación de valor dentro de la producción departamental, con un aporte del 16% del producto total.

El sector Comercio desde el punto de vista laboral es el más importante en la región; según los resultados del INEI para el año 2012, el sector logró agregar a un total de 39 mil trabajadores significando el 23% de los puestos de trabajo ocupados en el departamento los mismos que habitan en la zona urbana, seguido consecutivamente del sector restaurantes y hoteles.

Además se relacionan con lo establecido por el estudio: “Síntesis de la Actividad Económica del Banco Central de Reserva del Perú (2015)”, quien en su estudio concluyó que la sección de aspectos laborales en la ciudad de Tacna que el empleo formal, en empresas privadas formalmente constituidas de 10 a más trabajadores, creció en 0,2 %, sobre todo en los sectores servicios (2,8 %) y transporte, almacenes y comunicaciones (0,2 %); mientras que los sectores extractivo, manufactura y comercio se contrajeron, disminuyendo el resultado final; asimismo, en los ocho meses del año, el empleo formal reportó una variación positiva de 1,8 %, por el mayor crecimiento del comercio (4,8 %) y servicios (5,0 %).

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1. CONCLUSIONES

PRIMERA

El desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye significativamente en su aceptación en la región Tacna, debido a que los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT que consideran bueno el desempeño laboral de los egresados asumiendo que su aceptación es buena, en un 71,9 %.

SEGUNDA

El conocimiento de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye significativamente en su aceptación en la región Tacna, debido a que los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT que considera competente el conocimiento de cursos

de ciencias contables y financieras asumiendo que su aceptación es suficiente, en un 68,8 %.

TERCERA

Las habilidades sociales y directivas de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye significativamente en su aceptación en la región Tacna, debido a que los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT que considera adecuada las habilidades sociales y directivas de los egresados manifestando que su aceptación es buena, en un 62,5 %.

CUARTA

Las actitudes hacia el trabajo y profesionales de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye en la aceptación en la región Tacna, debido a que los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT valora positivas las actitudes integrales considerando que su aceptación es buena, en un 68,8 %.

QUINTA

El comportamiento ético de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye significativamente en su aceptación en la región Tacna, debido a que los empleadores de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT consideran adecuado el comportamiento ético apreciando que su aceptación es buena, en un 78,10 %.

5.2. SUGERENCIAS

PRIMERA

Al Decano de la Facultad de Ciencias Empresariales, se surge que promueva, disponga la elaboración de un Plan de Trabajo Integral de Seguimiento a egresados, con la finalidad de evaluar permanentemente su desempeño laboral y de esta forma optimizar su aceptación en la región Tacna; por tanto el Plan de Trabajo integral de seguimiento a egresados incluye: objetivo general, objetivos específicos, políticas, estrategias (Estudio de impacto de egresados, seguimiento de egresados, pertenencia y vinculación con el egresado, red de comunicación egresados, fortalecimiento de la gestión laboral y empresarial de los egresados y desarrollo humano y profesional).

SEGUNDA

La Dirección de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras, a través del Decanato de la Facultad desarrolle proyectos de segundas especialidades en las diferentes áreas de la carrera, como contabilidad, tributación, finanzas y auditoría, para fortalecer su desempeño laboral en cuanto a los conocimientos de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT. Por tanto, los proyectos de segundas especialidades deben contener: objetivo general, los requisitos de ingreso, el perfil académico, el perfil de egreso, plan de estudios (fundamentación académica, presupuesto), estrategia metodológica, evaluación; y, cronograma.

TERCERA

Lograr que los docentes que trabajan en las diferentes organizaciones transmitan a través de su cátedra, sus experiencias en cuanto a la adquisición y desarrollo de habilidades, con la finalidad de que cuando egresen se optimice el desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT; por tanto, la Universidad, debe desarrollar cursos de capacitación que involucre la actualización en disciplina, desarrollo de habilidades de docentes, formación humanística y ciudadana, programas de idiomas, asesoría y orientación educativas, talleres de recursos humanos y tecnologías de información.

CUARTA

La Dirección de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras, a través del Decanato de la Facultad disponga que los docentes se capaciten en didáctica universitaria, y de esta forma puedan fortalecer las actitudes de los estudiantes, con la finalidad de que cuando egresen sean promovidos en las diferentes organizaciones en donde laboren. Por lo tanto los proyectos de didáctica universitaria deberán contener lo siguiente: Perfil del docente, requisitos de inscripción, objetivos, características, metodología, sistema de promoción, sistema de evaluación y temática.

QUINTA

Los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras, en sus diferentes cursos, desarrollen en forma transversal buenas prácticas de enseñanza para fortalecer el buen comportamiento ético de los estudiantes, con el fin de que cuando egresen sean competitivos y de esta forma aceptada y valorada por los empleadores en la región Tacna, considerando estrategias de didáctica, identificación de puntos problemáticos en la enseñanza,

determinación de factores básicos transversales de la estrategia didáctica; y, talleres de fortalecimiento en el aula.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agolla, J. E.; Van Lill, J.B. (2013). Public Sector Innovation Drivers. A Process Model. *J Soc Science*, 34(2), 165-176.
- Amaya y Márquez (2017). “Aceptación en el Mercado Laboral, de los Egresados del Programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe. 2011 – 2015”. Corporación Universitaria del Caribe – CECAR. Colombia.
- Attitude accessibility. En A. R. Pratkanis, S.J. Breckler y A-G. Greenwald
- Bogoya, D., (2000). Competencias y Proyectos Pedagógicos. Capítulo: Educar para el desarrollo de las competencias: Una propuesta para reflexionar. Santa Fe de Bogotá. Universidad Nacional de Colombia. Mayo
- Borrella, S. (2013). Programa educativo para fomentar Actitudes positivas en adolescentes hacia Los mayores. (Tesis doctoral). Universidad de Extremadura – España
- Chamorro (2011). Grado de aceptación de los egresados de la facultad de ciencias administrativas y económicas de la Universidad Técnica del Norte en el Sector Empresarial Público y Privado en la ciudad de Ibarra”. Universidad Técnica del Norte. Ecuador.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. El capital humano en las organizaciones (8a ed.). México: McGraw-Hill.

- Chomsky, N (1980) Rules and representations, the Behavioural and Brain sciences, 3,1-61
- Cobo, C. (2012). Competencias para empresarios emprendedores: contexto europeo.
- Coyla (2008). “Currículum por competencias y desempeño laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional del Altiplano”. (Tesis doctoral). Universidad Nacional del Altiplano- Puno.
- Cuba. (2016). El capital humano y el capital relacional como factores de la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos entre los años 2011 y 2012”. (Tesis de grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Díaz, y Orozco (2014). “La profesión contable en el campo laboral: posicionamiento de los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad de Cartagena en las PYMEs de la ciudad de Cartagena (2008-2012)”. (Tesis de grado). Universidad de Cartagena. Colombia.
- Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo de Tacna (2017)
- Domínguez, R. (2015). Competencias Genéricas/Transversales que se desarrollan bajo el Modelo Pedagógico del Centro Universitario de los Valles. (Tesis doctoral). Universidad de Málaga – España
- Eds., *Attitude Structure and Function* (pp. 153-179). Hillsdale: Erlbaum.
- Eiser, R. (1989). Psicología Social: Actitudes, Cognición y conducta social.
- .
- Faria, F. (1995). *Desarrollo organizacional. Enfoque Integral*. México: Noriega.
- Fernández (2015), “Demanda Ocupacional Proyectoada de la Carrera Profesional de Ciencias Contables y Financieras”. Universidad Privada de Tacna.
- Festinger, L. (1957). A theory of cognitive dissonance. New York: Harper.
- Fishbein, M. y Ajzen I. (1975). *Belief, attitude, intention and Behavior. An*

- González, y Ortega, (2016). “Empleabilidad de los egresados de la Carrera de Contaduría Pública RIDE” *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, vol. 6, núm. 11, julio-diciembre, 2015. Centro de Estudios e Investigaciones para el Desarrollo Docente A.C. Guadalajara, México
- Gordillo, H. (2003). Evaluación de competencias laborales. *Academia*, 10
- Griffin, R. y Van Fleet, D. (2013). *Management skills. Assessment an development.*
- Guibert (2015). Las competencias profesionales y el perfil académico de los estudiantes de la facultad de ciencias contables, económicas y financieras de la universidad de San Martín de Porres, año 2014”. (Tesis de doctorado). Universidad San Martín de Porres.
- Hofstadt Roman, C. V., & Gómez Gras, J. M. (2013). Competencias y habilidades profesionales para universitarios. Madrid: Diaz Santos.
- Hortal, A. (2003). Ética aplicada y conocimiento moral en Cortina, A. & García-Marzá, D. (Eds.). Razón pública y éticas aplicadas. Los caminos de la razón práctica en una sociedad pluralista (pp.91-120). Madrid: Tecnos.
- Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*, 26, 3, pp. 463-488.
- Introduction to theory and research.* Nueva York: Adisson-Wesley.
- Juliá, M. (2011). Formación basada en competencias: Aportes a la calidad de los aprendizajes en la formación de psicólogos. En P. e. En J. Catalán (Ed.) (Ed.), *Proponiendo rumbos, problemáticas y aportaciones* (págs. 245-269). Universidad de la Serena.
- Katz, D. (1960). The functional study of attitudes. *Públicas Opinion Quarterly*, 24 (2), 163 - 204.
- Kerlinger, F. & Lee, H.(2002) *Investigación del comportamiento, Métodos de investigación en ciencias sociales*, cuarta edición, México: Editorial Mc Graw Hill.
- Madrid: Ediciones Pirámide, S.A.

- Mamani, O. (2012). Actitudes hacia la matemática y el rendimiento académico en estudiantes del 5° grado de secundaria: Red N° 7 Callao. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for 'intelligence', *American Psychologist*, 28,1, 423-447.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2015). Demanda de trabajo futura del sector comercio (2015).
- Mondy, W. y Noe, R. (1997). *Administración de recursos humanos* (6a ed.). México: Prentice-Hall.
- Morales J. (1998). *Psicología social*, 2ª. ed., Madrid: McGraw-Hill, ISBN 8448122720
- Morris, C. (1997). *Psicología*. Michigan: Prentice Hall.
- Myers, D (2004). *Exploraciones de la Psicología Social*. Madrid: McGraw-Hill
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *La organización creadora de conocimiento*, Oxford University Press, New York.
- Observatorio Socio Económico Laboral (2013) de la región de Tacna.
- OCDE. (2005). La definición y selección de competencias clave: Resumen ejecutivo. Obtenido de <http://www.deseco.admin.ch/bfs/deseco/en/index/02.parsys.43469.downloadList.2296.DownloadFile.tmp/>
- Oficina Internacional del Trabajo (2009). *El Enfoque de Competencia Laboral*
- Osgood, C.E- y Tannenbaum, P.H. (1955). The principle of congruity in the prediction of attitude change. *Psychological Review*. 62 (1), 42-55
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (Septiembre de 2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*.
- Pinilla, R. (2006). *Documentos sobre algunos aportes al concepto de competencias desde la perspectiva de América Latina A.2*. Buenos Aires.
- Real Academia Española (RAE) (2014). *Diccionario de la Real Academia Española*, 23ª edición. Madrid.

Teorías éticas (s/f). Recuperado de <http://fsbarat.org/doc/1576.pdf>.

Tobón, S. (2006). *Aspectos básicos de la formación basada en competencias. Talca: Proyecto Mesesup.* Recuperado de <http://www.uv.mx/facpsi/proyectoaula/documents/Lectura5.pdf>

Venzin, M., Von Krogh, G. y Roos, J. (1998). “Future research into knowledge management”, en G. von Krogh, Roos, J. y Kleine D. (Eds.), *Knowing in firms. Understanding, managing and measuring knowledge*, pp. 26-66. London, SAGE Publications.

Weinert (2001) concep of competence: a conceptual clarification in:D.S. Rychen y L.H Salganik(Eds). *Defining and swlwcting Key competences*, Gottingen: Hogrefe

Worchel, S. & Cooper, J. (2002). *Psicología Social*, México: Editores Thomson

Zio, R. (1989). *On the power and functionality of attitudes: The role of*

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS DE LA UPT EN EL PERIODO 2007- 2015 Y SU ACEPTACIÓN EN LA REGIÓN TACNA.”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA	SUGERENCIAS
<p>Interrogante principal. ¿De qué forma el desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye en su aceptación en la región Tacna?</p> <p>Interrogantes secundarias. a) ¿De qué forma el conocimiento de los cursos de los egresados de la carrera</p>	<p>Objetivo general. Determinar de qué forma el desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye en su aceptación en la región Tacna.</p> <p>Objetivos específicos. a) Establecer de qué forma el conocimiento de los cursos de los egresados de la carrera</p>	<p>Hipótesis general. El desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye significativamente en su aceptación en la región Tacna.</p> <p>Hipótesis específicas. a) El conocimiento de los egresados de la carrera profesional de ciencias</p>	<p>Variable Independiente Desempeño laboral.</p> <p>Dimensión 1: Conocimientos de los cursos de Ciencias Contables y Financieras.</p> <p>Indicadores: - Conocimiento de auditoría - Conocimiento de contabilidad - Conocimiento de finanzas - Conocimiento de tributación - Conocimiento de tecnología de información</p>	<p>Tipo de Investigación. Correlacional – Causal</p> <p>Diseño de la Investigación No experimental</p> <p>Ámbito de Estudio. Instituciones públicas y empresas privadas de la región Tacna.</p> <p>Población. 60 empleadores de los egresados carrera profesional de ciencias contables y</p>	<p>Al Decano de la Facultad de Ciencias Empresariales, se sugiere que promueva, disponga la elaboración de un Plan de Trabajo Integral de Seguimiento a egresados, con la finalidad de evaluar permanentemente su desempeño laboral y de esta forma optimizar su aceptación en la región Tacna.</p> <p>La Dirección de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras, a través</p>

<p>profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye en su aceptación en la región Tacna?</p> <p>b) ¿Cómo las habilidades sociales y directivas de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye en su aceptación en la región Tacna?</p>	<p>profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye en su aceptación en la región Tacna.</p> <p>b) Establecer cómo las habilidades sociales y directivas de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye en su aceptación en la región Tacna.</p>	<p>contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye significativamente en su aceptación en la región Tacna.</p> <p>b) La habilidades sociales y directivas de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye significativamente en su aceptación en la región Tacna.</p>	<p>- Conocimiento de visión empresarial</p> <p>Dimensión 2: Habilidades sociales y directivas.</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Habilidades intelectuales - Habilidades técnicas y funcionales - Habilidades personales - Habilidades interpersonales y de comunicación - Habilidades gerenciales y de liderazgo <p>Dimensión 3: Actitudes integrales</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actitudes personales - Actitudes hacia el trabajo y profesionales - Actitudes hacia la sociedad 	<p>financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015</p> <p>Muestra</p> <p>32 empleadores de los egresados carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015</p> <p>Técnicas de Recolección de datos</p> <p>Técnica de la encuesta dirigido a los empleadores de los egresados de la Escuela de Ciencias Contables y Financieras de la región Tacna, para evaluar el desempeño laboral de los egresados y su aceptación en la región Tacna.</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>	<p>del Decanato de la Facultad desarrolle proyectos de segundas especialidades en las diferentes áreas de la carrera, como contabilidad, tributación, finanzas y auditoría, para fortalecer su desempeño laboral en cuanto a los conocimiento de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT.</p> <p>Lograr que los docentes que trabajan en las diferentes organizaciones transmitan a través de su cátedra, sus experiencias en cuanto a la adquisición y desarrollo de habilidades, con la finalidad de que cuando egresen se optimice el desempeño laboral. de los egresados de la carrera profesional de ciencias</p>
---	---	--	--	--	--

<p>c) ¿De qué forma las actitudes integrales de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye en su aceptación en la región Tacna?</p>	<p>c) Establecer de qué forma las actitudes integrales de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye en su aceptación en la región Tacna.</p>	<p>c) La actitudes integrales de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye significativamente en su aceptación en la región Tacna.</p>	<p>Dimensión 4: Comportamiento ético</p> <p>Indicadores: - Cumplimiento de principios éticos y fundamentales - Comprensión de las consecuencias del comportamiento no ético</p> <p>Variable Dependiente Aceptación</p> <p>Dimensión 1: Aceptación por la pertinencia del perfil profesional que egresa.</p> <p>Indicadores - Aceptación del egresado por sus competencias generales - Aceptación del egresado por sus competencias específicas - Aceptación del egresado por el perfil profesional con el que fue tomado</p>		<p>contables y financieras de la UPT.</p> <p>La Dirección de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras, a través del Decanato de la Facultad disponga que los docentes se capaciten en didáctica universitaria, y de esta forma puedan fortalecer las actitudes de los estudiantes, con la finalidad de que cuando egresen sean promovidos en las diferentes organizaciones en donde laboren.</p> <p>Los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras, en sus diferentes cursos, desarrollen en forma transversal buenas prácticas de enseñanza para fortalecer el buen comportamiento ético de los</p>
<p>d) ¿Cómo el comportamiento ético los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye en su aceptación en la región Tacna?</p>	<p>d) Establecer cómo el comportamiento ético de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015</p>	<p>d) El comportamiento ético de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye significativamente en</p>			

	<p>influye en su aceptación en la región Tacna.</p>	<p>su aceptación en la región Tacna.</p>	<p>Dimensión 2: Aceptación del egresado por la imagen de la universidad</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aceptación del egresado por la imagen de la universidad en cuanto a la formación académica que brinda. - Aceptación del egresado por la imagen de la universidad en cuanto a su infraestructura académica. - Aceptación del egresado por la imagen de la universidad en cuanto a la calidad de los docentes. - Aceptación del egresado por la imagen de la universidad en cuanto a la relación que tiene en cuanto al entorno interno y externo. 		<p>estudiantes, con el fin de que cuando egresen sean competitivos y de esta forma aceptada y valorada por los empleadores en la región Tacna.</p>
--	---	--	--	--	--

			<p>Dimensión 3: Aceptación por concepto del egresado por su desempeño laboral</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aceptación por concepto del egresado en cuanto a sus conocimientos de los cursos de Ciencias Contables y Financieras. - Aceptación por concepto del egresado en cuanto a sus habilidades sociales y directivas. - Aceptación por concepto del egresado en cuanto a sus actitudes integrales. - Aceptación por concepto del egresado en cuanto a su comportamiento ético. 		
--	--	--	--	--	--

ANEXO A

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Cuestionario

**“DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA
PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS DE LA
UPT EN EL PERIODO 2007- 2015”**

Elaborado por:
Bach. GRETTY ROSSI ESTEBAN

TACNA – PERÚ

CUESTIONARIO
“DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA
PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS DE LA
UPT EN EL PERIODO 2007- 2015”

Srs. Funcionarios y/o Directivos

Nos encontramos realizando un estudio, respecto al “Desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT en el periodo 2007-2015” la gestión administrativa pública de la Dirección Regional de Salud – Tacna, es por ello que hemos elaborado las siguientes proposiciones.

Por favor, evalúe el grado de satisfacción de acuerdo a los aspectos que citamos en este cuestionario, según el criterio de la tabla, marcando con un aspa (X) el dígito que corresponda para cada afirmación.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias.

Cada opción tiene un número, marque con un aspa (X) a la opción elegida, de la siguiente forma

Escala de valoración

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nro.	ÍTEM	1	2	3	4	5
	CONOCIMIENTOS DE CURSOS DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS.					
	Conocimiento de contabilidad.					
1	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras posee conocimiento de las Normas Internacionales de Información Financiera y los principios de contabilidad generalmente aceptados.					
2	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras posee conocimiento de las bases teóricas y normas contables Normas Internacionales de Información Financiera.					
3	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras posee conocimiento del proceso contable y la documentación sustentatoria (comprobantes de pago).					
	Conocimiento de tributación					
4	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras posee conocimientos de las normas legales del Código Tributario.					
5	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras posee conocimientos de las normas legales y tributarias para desarrollar un diagnóstico fiscal.					
6	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras posee conocimientos del impuesto a la renta y el impuesto general a las ventas, así como los tributos laborales.					
	Conocimiento de finanzas.					
7	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras posee conocimientos de planificación de los recursos financieros.					
8	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras posee conocimientos de la gestión de recursos financieros.					
	Conocimiento de auditoría.					
9	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras posee conocimientos de las normas de auditoría.					
10	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras posee conocimientos del proceso de auditoría.					
	Conocimiento de tecnologías de información.					
11	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras posee conocimientos de word y el Excel.					
12	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras posee conocimientos de los sistemas informáticos de contabilidad.					
13	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras posee conocimientos del uso adecuado de las redes sociales.					
	Conocimiento de visión empresarial.					
14	El egresado posee conocimiento de la toma de decisiones, con el uso de instrumentos de gestión en la empresa.					
15	El egresado posee conocimiento de estrategias que generan competitividad en la empresa.					
	HABILIDADES SOCIALES Y DIRECTIVAS					

	Habilidades intelectuales.					
16	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras elabora, analiza y evalúa información para predecir y ofrecer soluciones a diferentes situaciones laborales.					
17	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras elabora, analiza y evalúa información para predecir y ofrecer soluciones a diferentes situaciones laborales.					
18	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras desarrolla un pensamiento crítico.					
	Habilidades técnicas y funcionales					
19	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras posee habilidad numérica (matemáticas y estadística).					
20	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras utiliza las tecnologías de información (sistemas de cómputo) y telecomunicaciones.					
21	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras tuvo la oportunidad de escoger entre dos o más alternativas y efectuar un análisis de riesgos.					
22	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras cumple con los requerimientos legales y regulatorios.					
	Habilidades personales.					
23	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras es proactivo con capacidad del auto aprendizaje.					
24	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras puede adaptarse fácilmente a los cambios.					
	Habilidades interpersonales y de comunicación.					
25	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras posee habilidad para comunicar y presentar información a los usuarios.					
26	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras fomenta el trabajo en equipo.					
27	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras ejecuta acciones para realizar transacciones de negociación.					
28	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras logra desempeñarse en ambientes de diversidad cultural y funcional.					
	Habilidades gerenciales y de liderazgo.					
29	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras desarrolla habilidades estratégicas en el desempeño de su trabajo.					
30	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras desarrolla acciones de motivación y manejo de personal.					
31	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras demuestra cuando es necesario liderazgo que le compete es por jerarquía.					
	ACTITUDES INTEGRALES					
	Actitudes personales.					
32	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras realiza acciones de mejoramiento y aprendizaje continuo.					

33	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras genera aprecio por la cultura.					
34	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras desarrolla una visión del entorno internacional.					
35	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras desarrolla actividades de investigación.					
	Actitudes hacia el trabajo y profesionales.					
36	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras fomenta actividades de cultura de trabajo y espíritu de superación personal.					
37	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras realiza sus labores con iniciativa y espíritu emprendedor.					
38	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras garantiza y asegura la confidencialidad de sus labores.					
39	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras cumple las normas y regulaciones que se dictaminan en la empresa.					
	Actitudes hacia la sociedad.					
40	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras promueve condiciones para mejorar el desempeño laboral de sus colegas.					
41	Fomenta el interés del entorno social de la empresa.					
	COMPORTAMIENTO ÉTICO					
	Cumplimiento de principios éticos y fundamentales.					
42	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras demuestra cumplimiento del principio de integridad.					
43	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras demuestra cumplimiento del principio de objetividad.					
44	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras demuestra cumplimiento del principio de integridad compromiso profesional.					
	Comprensión de las consecuencias del comportamiento no ético.					
45	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras comprende las consecuencias individuales y sociales de comportamiento no ético.					
46	El egresado de la carrera de Ciencias Contables y Financieras comprende la diferencia entre cumplir con las leyes y seguir un comportamiento ético.					

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Cuestionario

**“ACEPTACION DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA
PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS DE LA
UPT EN EL PERIODO 2007- 2015, EN LA REGIÓN TACNA”**

Elaborado por:
Bach. GRETTY ROSSI ESTEBAN

TACNA – PERÚ

CUESTIONARIO

“ACEPTACION EN DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS DE LA UPT EN EL PERIODO 2007- 2015, EN LA REGIÓN TACNA”

Srs. Funcionarios y/o Directivos

Nos encontramos realizando un estudio, respecto al “Aceptación en de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015, en la región Tacna” la gestión administrativa pública de la Dirección Regional de Salud – Tacna, es por ello que hemos elaborado las siguientes proposiciones.

Por favor, evalúe el grado de satisfacción de acuerdo a los aspectos que citamos en este cuestionario, según el criterio de la tabla, marcando con un aspa (X) el dígito que corresponda para cada afirmación.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias.

Cada opción tiene un número, marque con un aspa (X) a la opción elegida, de la siguiente forma

Escala de valoración

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nro.	Ítems	1	2	3	4	5
	ACEPTACIÓN POR LA PERTINENCIA DEL PERFIL PROFESIONAL QUE EGRESA					
	Aceptación del egresado por sus competencias generales.					
1	El egresado de la carrera profesional de ciencias contables y financieras demuestra emprendimiento e innovación permanentemente.					
2	El egresado de la carrera profesional de ciencias contables y financieras demuestra liderazgo oportunamente.					

3	El egresado de la carrera profesional de ciencias contables y financieras desarrolla investigación cuando corresponda.					
4	El egresado de la carrera profesional de ciencias contables y financieras demuestra pensamiento crítico.					
5	El egresado de la carrera profesional de ciencias contables y financieras muestra comunicación asertiva.					
6	El egresado de la carrera profesional de ciencias contables y financieras desarrolla trabajo en equipo en forma eficaz.					
7	El egresado de la carrera profesional de ciencias contables y financieras demuestra compromiso ético en su labor.					
8	El egresado de la carrera profesional de ciencias contables y financieras demuestra aprendizaje continuo constantemente.					
	Aceptación del egresado por sus competencias específicas de las áreas de especialidad					
9	El egresado de la carrera profesional de ciencias contables y financieras demuestra competencias en contabilidad adecuadamente					
10	El egresado de la carrera profesional de ciencias contables y financieras demuestra competencias en finanzas adecuadamente					
11	El egresado de la carrera profesional de ciencias contables y financieras demuestra competencias en tributación adecuadamente					
12	El egresado de la carrera profesional de ciencias contables y financieras demuestra competencias en auditoría adecuadamente.					
13	El egresado de la carrera profesional de ciencias contables y financieras demuestra competencias en tecnología de la información.					
14	El egresado de la carrera profesional de ciencias contables y financieras demuestra competencias en visión empresarial adecuadamente.					
	Aceptación por el perfil profesional con el que fue tomado.					
15	El perfil profesional del egresado carrera profesional de ciencias contables y financieras satisface la necesidad del contexto empresarial.					
16	El perfil profesional del egresado carrera profesional de ciencias contables y financieras se ajusta perfectamente a las exigencias de la empresa.					

	ACEPTACIÓN DEL EGRESADO POR LA IMAGEN DE LA UNIVERSIDAD				
	Aceptación del egresado por la imagen de la universidad en cuanto a la formación académica que brinda.				
17	El egresado de la carrera profesional de ciencias contables y financieras es aceptado también por la imagen de la universidad en cuanto a la formación académica que brinda en competencias generales				
18	El egresado de la carrera profesional de ciencias contables y financieras es aceptado también por la imagen de la universidad en cuanto a la formación académica que brinda en áreas de la especialidad				
	Aceptación del egresado por la imagen de la universidad en cuanto a la infraestructura académica.				
19	El egresado de la carrera profesional de ciencias contables y financieras es aceptado también por la imagen de la universidad en cuanto a las aulas académicas que posee.				
20	El egresado de la carrera profesional de ciencias contables y financieras es aceptado también por la imagen de la universidad en cuanto a sus laboratorios académicos que posee.				
21	El egresado de la carrera profesional de ciencias contables y financieras es aceptado también por la Imagen de la universidad, en cuanto a su equipamiento académico que posee.				
	Aceptación del egresado por la imagen de la universidad en cuanto a la calidad de los docentes.				
22	El egresado de la carrera profesional de ciencias contables y financieras es aceptado también por la imagen de la universidad en cuanto a la calidad de los docentes que fortalecen las competencias generales.				
23	El egresado de la carrera de ciencias contables y financieras es aceptado también por la imagen de la universidad en cuanto a la calidad de los docentes por las áreas de especialidad.				
	Aceptación del egresado por la imagen de la universidad en cuanto a la relación que tiene con el entorno interno y externo.				
24	El egresado de la carrera profesional de ciencias contables y financieras es aceptado también por la				

	imagen de la universidad en cuanto a la relación que tiene con los docentes.				
25	El egresado de la carrera profesional de ciencias contables y financieras es aceptado también por la imagen de la universidad en cuanto a la relación que tiene con sus alumnos.				
26	El egresado de la carrera profesional de ciencias contables y financieras es aceptado también por la imagen de la universidad en cuanto a la relación que tiene con el sector público.				
27	El egresado de la carrera profesional de ciencias contables y financieras es aceptado también por la Imagen de la universidad en cuanto a la relación que tiene con el sector privado.				
	ACEPTACIÓN POR CONCEPTO DEL EGRESADO POR SU DESEMPEÑO LABORAL				
	Aceptación por concepto del egresado en cuanto a su conocimiento de los cursos de ciencias contables y financieras por sus conocimientos.				
28	Su empresa posee un concepto favorable del egresado de la carrera de ciencias contables y financieras en cuanto a sus conocimientos de contabilidad.				
29	Su empresa posee un concepto favorable del egresado de la carrera de ciencias contables y financieras en cuanto a sus conocimientos de finanzas.				
30	Su empresa posee un concepto favorable del egresado de la carrera de ciencias contables y financieras en cuanto a sus conocimientos de tributación.				
31	Su empresa posee un concepto favorable del egresado en cuanto a sus conocimientos en auditoría				
32	Su empresa posee un concepto favorable del egresado de la carrera de ciencias contables y financieras en cuanto a sus conocimientos de tecnologías de información.				
33	Su empresa posee un concepto favorable del egresado en cuanto a sus conocimientos de visión empresarial.				
	Aceptación por concepto del egresado en cuanto a sus habilidades sociales y directivas.				
34	La empresa posee un concepto favorable del egresado de la carrera de ciencias contables y				

	financieras por sus habilidades técnicas y funcionales.					
35	La empresa posee un concepto favorable del egresado de la carrera de ciencias contables y financieras por sus habilidades personales.					
36	La empresa posee un concepto favorable del egresado de la carrera de ciencias contables y financieras por sus habilidades interpersonales y de comunicación.					
37	La empresa posee un concepto favorable del egresado de la carrera de ciencias contables y financieras por sus habilidades gerenciales y de liderazgo.					
	Aceptación por concepto del egresado en cuanto a sus actitudes integrales.					
38	Su empresa posee un concepto favorable del egresado de la carrera de ciencias contables y financieras por sus actitudes personales.					
39	Su empresa posee un concepto favorable del egresado de la carrera de ciencias contables y financieras por sus actitudes hacia el trabajo y profesionales.					
40	Su empresa posee un concepto favorable del egresado de la carrera de ciencias contables y financieras por sus actitudes hacia la sociedad.					
	Aceptación por concepto del egresado en cuanto a su comportamiento ético.					
41	La empresa posee un concepto favorable del egresado de la carrera de ciencias contables y financieras por el comportamiento ético relacionado al cumplimiento de principios éticos y fundamentales.					
42	La empresa posee un concepto favorable del egresado de la carrera de ciencias contables y financieras por su comportamiento ético relacionado a la comprensión de las consecuencias del comportamiento no ético.					

ANEXO B

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres de informante (Experto): Barriga Soto Orietta
- 1.2 Grado académico: Doctora
- 1.3 Profesión: Contadora Pública
- 1.4 Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna
- 1.5 Cargo que desempeña: directora de escuela
- 1.6 Denominación del instrumento: Cuestionario
- 1.7 Autor del instrumento: Gretty Paola Rossi Gutoban
- 1.8 Programa de posgrado: Administración y dirección de empresas

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los items del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado					✓
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					✓
3. CONSISTENCIAS	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					✓
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					✓
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					✓
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de items presentados en el instrumento					✓
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL						30

III. RESULTADO DE VALIDACIÓN

3.1 Valoración total cuantitativa: 30

3.2 Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR.....
NO FAVORABLE.....

3.3 Observación:.....
.....
.....

Ortiz a 3 de
Firma

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres de informante (Experto): VILDOLO BENAVIDES ENRIQUE EDUARDO
 1.2 Grado académico: MAESTRO
 1.3 Profesión: CONTADOR PUBLICO
 1.4 Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
 1.5 Cargo que desempeña: COORDINADOR C.M.S- DOCENTE
 1.6 Denominación del instrumento: CUESTIONARIO
 1.7 Autor del instrumento: GRETY PAOLA ROSSI ESTEBAN
 1.8 Programa de posgrado: ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado					✓
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					✓
3. CONSISTENCIAS	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					✓
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					✓
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					✓
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						

III. RESULTADO DE VALIDACIÓN

3.1 Valoración total cuantitativa: 30

3.2 Opinión: **FAVORABLE** X **DEBE MEJORAR**

NO FAVORABLE

3.3 Observación:


Firma

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres de informante (Experto): Berrios Flores, Mariela Carmon
 1.2 Grado académico: Magisterio y Doctorado de Investigación
 1.3 Profesión: Licenciada en Educación
 1.4 Institución donde labora: UPEL - MINEDU
 1.5 Cargo que desempeña: Coordinadora de Tutoría - Sub-Directora Formación General
 1.6 Denominación del instrumento: Questionario
 1.7 Autor del instrumento: Ing. Greth Rossi Esteban
 1.8 Programa de posgrado: Administración y Dirección de Empresas

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los items del instrumento	CRITERIOS				
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5 ✓
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					✓
3. CONSISTENCIAS	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					✓
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					✓
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					✓
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de items presentados en el instrumento					✓
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL						30

III. RESULTADO DE VALIDACIÓN

- 3.1 Valoración total cuantitativa: 30
- 3.2 Opinión: **FAVORABLE** ✓ **DEBE MEJORAR**
- NO FAVORABLE**
- 3.3 Observación:


 Firma

ANEXO C

TABLAS DE RESUMEN

DESEMPEÑO LABORAL

Categoría	Variable	Dimensiones			
	Desempeño laboral	Conocimientos de los cursos de ciencias contables y financieras	Habilidades sociales y directivas	Actitudes integrales	Comportamiento ético
Deficiente	3,10 %	6,30 %	9,40 %	3,10 %	6,20 %
Regular	25,00 %	25,00 %	28,10 %	28,10 %	15,60 %
Bueno	71,90 %	68,70 %	62,50 %	68,80 %	78,20 %
		Insuficiente	Inadecuadas	Negativas	Inadecuado
		Reg. Suficiente	Reg. Adecuadas	Poco positivas	Reg. Adecuado
		Suficiente	Adecuadas	positivas	Adecuado

Conocimientos de los cursos de ciencias contables y financieras.

Categoría	Dimensión		Indicadores				
	Conocimientos de los cursos de ciencias contables y financieras	Conocimientos de Contabilidad	Conocimientos de Tributación	Conocimientos de Finanzas	Conocimientos de Auditoría	Conocimientos de las Tecnologías de la Información	Visión Empresarial
Insuficiente	6,30 %	3,10 %	3,10 %	9,40 %	12,50 %	6,30 %	9,40 %
Reg. Suficiente	25,00 %	18,80 %	21,90 %	25,00 %	31,20 %	21,90 %	34,40 %
Suficiente	68,70 %	78,10 %	75,00 %	65,60 %	56,30 %	71,80 %	56,20 %

Habilidades sociales y directivas.

Categoría	Dimensión			Indicadores			
	Habilidades sociales y directivas	Habilidades intelectuales	Habilidades técnicas y funcionales	Habilidades personales	Habilidades Interpersonales y de comunicación	Habilidades gerenciales y de liderazgo	
Inadecuadas	9,40 %	3,10 %	6,30 %	3,10 %	9,40 %	3,10 %	
Reg. Adecuadas	28,10 %	21,90 %	21,80 %	31,30 %	25,00 %	21,90 %	
Adecuadas	62,50 %	75,00 %	71,90 %	65,60 %	65,60 %	75,00 %	

Actitudes integrales.

Categoría	Dimensión		Indicadores	
	Actitudes integrales	Actitudes personales	Actitudes hacia el trabajo y personales	Actitudes hacia la sociedad
Negativas	3,10 %	9,40 %	3,10 %	6,20 %
Poco positivas	28,10 %	21,90 %	25,00 %	18,80 %
Positivas	68,80 %	68,70 %	71,90 %	75,00 %

Comportamiento ético.

Categoría	Dimensión		Indicadores	
	Comportamiento ético	Cumplimiento de principios éticos y fundamentales	Comprensión del comportamiento no ético	
Inadecuado	6,20 %	9,40 %	3,10 %	
Reg. Adecuado	15,60 %	25,00 %	28,10 %	
Adecuado	78,20 %	65,60 %	68,80 %	

ACEPTACIÓN

Categoría	Variable	Dimensiones		
	Aceptación	Aceptación por la pertinencia del perfil profesional que egresa	Aceptación del egresado por la imagen de la Universidad	Aceptación por concepto del egresado por su desempeño laboral
Deficiente	0,00 %	0,00 %	6,30 %	0,00 %
Regular	15,60 %	9,40 %	15,60 %	15,60 %
Buena	84,40 %	90,60 %	78,10 %	84,40 %

Aceptación por la pertinencia del perfil profesional que egresa.

Categoría	Dimensión	Indicadores		
	Aceptación por la pertinencia del perfil profesional que egresa	Aceptación del egresado por sus competencias generales	Aceptación del egresado por sus competencias específicas de las áreas de especialidad	Aceptación del egresado por el perfil profesional con el que fue tomado
Deficiente	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Regular	9,40 %	21,90 %	6,30 %	3,10 %
Buena	90,60 %	78,10 %	93,80 %	96,90 %

Aceptación del egresado por la imagen de la universidad.

Categoría	Dimensión		Indicadores		
	Aceptación del egresado por la imagen de la universidad	Aceptación del egresado por la imagen de la universidad por la formación académica que brinda	Aceptación del egresado por la imagen de la universidad por su infraestructura académica	Aceptación del egresado por la imagen de la universidad por la calidad de los docentes	Aceptación del egresado por la imagen de la universidad por la relación que tiene con el entorno interno y externo
Deficiente	6,30 %	3,10 %	6,30 %	12,50 %	9,40 %
Regular	15,60 %	12,50 %	12,40 %	18,80 %	18,70 %
Buena	78,10 %	84,40 %	81,30 %	68,70 %	71,90 %

Aceptación por concepto del egresado por su desempeño laboral.

Categoría	Dimensión		Indicadores		
	Aceptación por concepto del egresado por su desempeño laboral	Aceptación por concepto del egresado por sus conocimientos de los cursos de ciencias contables y financieras	Aceptación por concepto del egresado por sus habilidades sociales y directivas	Aceptación por concepto del egresado por sus actitudes integrales	Aceptación del egresado por su comportamiento ético
Deficiente	0,00 %	9,40 %	0,00 %	0,00 %	9,40 %
Regular	15,60 %	15,60 %	6,30 %	16,50 %	18,70 %
Buena	84,40 %	75,00 %	93,80 %	83,50 %	71,90 %