

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS
CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD, AUDITORIA Y FINANZAS



TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

“OPORTUNIDAD DE TRABAJO Y COMPETITIVIDAD LABORAL DE LOS
GRADUADOS DE CONTABILIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
TECNOLÓGICA DE CHINCHA, 2023”

AUTOR:

Bach. MANUEL GUILLERMO JIMENEZ HERRERA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO

ASESOR:

DR. VEGAS GALLO, EDWIN AGUSTIN

ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2566-0115>

DNI: 027712354

LIMA, PERU

2024

INFORME DE SIMILITUD

INFORME DE SIMILITUD N°069-2024-UPCI-FCEYN-REHO-T

A : **MG. HERMOZA OCHANTE RUBÉN EDGAR**
Decano (e) de la Facultad de Ciencias Empresariales y de Negocios

DE : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**
Docente Operador del Programa Turnitin

ASUNTO : Informe de evaluación de Similitud de Trabajo de Suficiencia Profesional:
BACHILLER JIMENEZ HERRERA, MANUEL GUILLERMO

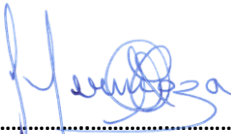
FECHA : Lima, 20 de Setiembre de 2024.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático **Turnitin** (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado el Trabajo de Suficiencia Profesional titulada: **“OPORTUNIDAD DE TRABAJO Y COMPETITIVIDAD LABORAL DE LOS GRADUADOS DE CONTABILIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE CHINCHA, 2023”**, presentado por el Bachiller **JIMENEZ HERRERA, MANUEL GUILLERMO**.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que el Trabajo de Suficiencia Profesional en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 21%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, el Bachiller en mención **PUEDA CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,


..... **MG.**
HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR

Universidad Peruana de Ciencias e Informática
Docente Operador del Programa Turnitin

Adjunto:

**Recibo digital turnitin*

**Resultado de similitud*

DEDICATORIA:

Dedico el presente trabajo de suficiencia a mi familia por su apoyo en todo este proceso muy complicado, quienes me aconsejaron y apoyaron en todo sentido.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios por guiarme por el camino del bien, a mis docentes de la Universidad por brindarme sus conocimientos en todos estos años y en especial a mi asesor y jurados, quienes me apoyaron en este proceso de elaboración del presente trabajo de suficiencia.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nombres : MANUEL GUILLERMO

Apellidos : JIMENEZ HERRERA

Código : 1304000398

DNI : 10599732

Declaro que, soy el autor del trabajo realizado y que es la versión final que he entregado a la oficina del Decanato de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática. Asimismo, declaro que he citado debidamente las palabras o ideas de otros autores, refiriendo expresamente el nombre de la obra y página o páginas que me sirvieron de fuente.

JIMENEZ HERRERA MANUEL GUILLERMO

ÍNDICE

CARATULA.....	1
INFORME DE SIMILITUD.....	2
DEDICATORIA:	3
AGRADECIMIENTO	4
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	5
INTRODUCCIÓN	7
CAPITULO I.- Planificación del Trabajo de Suficiencia Profesional	8
1.1. Descripción Del Trabajo.....	8
1.2. Objetivos de trabajo de investigación	9
CAPITULO II.- Marco Teórico	10
2.1 Bases Teóricas.....	16
2.2 Descripción y Evaluación del Empleo	17
CAPITULO III.- Desarrollo de actividades programadas	33
3.1 Problemática	33
3.2 Objetivos	33
3.3 Las Condiciones-Exigencia Del Empleo.....	34
CAPITULO IV.- Resultados Obtenidos	49
4.1 Aporte Personal.....	49
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55
ANEXOS.....	57
Anexo 1.- Evidencia de similitud digital	57
Anexo 2.- Autorización de publicación en repositorio.....	60

INTRODUCCIÓN

Presento mi trabajo de suficiencia profesional titulado "OPORTUNIDAD DE EMPLEO Y COMPETITIVIDAD LABORAL DE LOS GRADUADOS DE CONTABILIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE CHINCHA, 2023". El trabajo se basa en las dificultades que enfrentan los graduados universitarios de la carrera de contabilidad de la Universidad Nacional Tecnológica de Chincha, como la falta de oportunidades para aplicar las competencias laborales necesarias.

Considerando que "El 67% de los empleadores manifiestan tener dificultad para cubrir puestos de trabajo con personal con las habilidades técnicas y socioemocionales requeridas mientras que un 77% de los trabajadores se desempeña en carreras distintas a las que se formaron" (Minaya). Consideramos crucial este diagnóstico debido a que tiene un impacto en el trabajo de los estudiantes de contabilidad de la Universidad Nacional Tecnológica de Chincha.

En nuestra calidad de graduados, elegimos la temática de oportunidades de empleo y competencia profesional porque en la localidad persisten serias restricciones de acceso al empleo formal con oportunidades de superación y desarrollo de competencias laborales mediante un perfil acorde a la realidad formativa.

Consideramos crucial este diagnóstico debido a que tiene un impacto en el trabajo de los estudiantes de contabilidad de la Universidad Nacional Tecnológica de Chincha. Dado que en la localidad persisten serias restricciones de acceso al empleo formal con oportunidades de superación y desarrollo de competencias laborales mediante un perfil acorde a la realidad formativa universitaria en la Universidad Nacional Tecnológica de Chincha, considerando la cosmovisión andina, elegimos como tema de nuestra tesis la temática de oportunidades de empleo y competencia laboral.

El estudio es importante porque nos ha permitido determinar la relación entre la competencia laboral y las oportunidades de empleo de los graduados de contabilidad de la Universidad Nacional Tecnológica de Chincha en 2023.

CAPITULO I.- Planificación del Trabajo de Suficiencia Profesional

1.1. Descripción Del Trabajo

El estudio analiza el tema ya que la actual crisis económica ha afectado gravemente al sistema mundial y ha provocado una respuesta política contundente por parte de los gobiernos de los países miembros de la OCDE, que incluye un aumento de la financiación destinada a políticas activas del mercado de trabajo, el apoyo a las empresas que implementan la reducción de la jornada laboral y el estímulo fiscal para la creación de empleo (Froy, 2011).

"El 67% de los empleadores manifiestan tener dificultad para cubrir puestos de trabajo con personal con las habilidades técnicas y socioemocionales requeridas, mientras que un 77% de los trabajadores se desempeña en carreras distintas a las que se formaron" (Minaya). Los graduados de contabilidad de la Universidad Nacional Tecnológica de Chíncha se ven afectados por esto.

En los últimos diez años, Perú ha visto un crecimiento económico significativo. Aunque este aumento se vio acompañado de mejoras en varios indicadores laborales, muchas personas, especialmente los jóvenes, todavía tienen dificultades para ingresar a empleos de alta calidad debido a la falta de calidad y pertinencia de los servicios para la empleabilidad. La tasa de desempleo de los jóvenes (7,8%) es tres veces mayor que la de los adultos (2,1%). Además, más del 50% de los jóvenes que trabajan en trabajos informales y precarios. A pesar de que el crecimiento del empleo en la ciudad de Chíncha es bajo, esto tiene un impacto en la actividad socioeconómica y social de la ciudad (Minaya).

La Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) aplicada corrobora lo mencionado anteriormente: "A nivel nacional, donde el empleo cayó a una tasa promedio anual de 2.1% entre 2016 y 2020, significando una reducción de aproximadamente 1,295,328 puestos de trabajo para el país". Es importante destacar que, durante el mismo período de análisis, el PBI disminuyó a una tasa promedio anual del 0.8%. Además, el empleo en 2020 disminuyó 13.02% en comparación con 2019, lo que resultó en una pérdida de 2,231,318 empleos (Luna, 2020).

1.2. Objetivos de trabajo de investigación

"Estos modelos atribuyen la existencia de tasas de desempleo de equilibrio de carácter friccional a la limitada eficacia de los mecanismos de intermediación entre oferta y demanda de trabajo y a la inadecuada utilización de los diferentes canales de búsqueda de empleo", según los modelos teóricos de búsqueda de empleo (Escot, 2012).

El desempleo friccional "equivale o corresponde a una situación de pleno empleo, entendido como las expectativas correctas de empresas y trabajadores sobre el comportamiento de los precios y salarios, así como de las entradas y salidas de fondos o acciones". Este tipo de desempleo puede explicarse como desempleo friccional, que se forma por trabajadores optimizados que intentan obtener las condiciones salariales más altas posibles sujeto a costos de búsqueda (Escot, 2012).

De acuerdo con Cordón (Cordón E. & García F. , 2012) se mencionan las siguientes teorías sobre el empleo:

- a) La teoría neoclásica, En esta teoría, el mercado de trabajo se comportaba de manera similar a cualquier otro mercado en el que se ofrecían bienes y servicios de diferentes origen y tipo, y donde existía un precio pagado por el trabajo, denominado salario. De esta manera, la cantidad de trabajo disponible y la cantidad de trabajo demandada estaban inversamente correlacionados con los salarios.
- b) El concepto de capital humano, La idea fundamental de esta teoría es que los empleados ingresan al mercado laboral con diferentes niveles de cualificación. Además, el nivel de cualificación se debe no solo a las diferencias entre sus capacidades innatas, sino también al tiempo dedicado a adquirir esa cualificación.
- c) Según la teoría de Keynes, "El pleno empleo es aquella tasa de paro con la cual el ritmo de inflación se estabiliza si la oferta monetaria crece de acuerdo con la renta y donde los incrementos de la demanda global no reducen el paro, sino que aumentan los precios". Finalmente, según la teoría de Keynes, es necesario que el gobierno tome medidas como reducir impuestos o aumentar el gasto público para impulsar la economía hacia el pleno empleo. Para evitar un aumento de la inflación, los líderes deben asegurar una demanda adecuada para crear y mantener empleo, pero no puede ser excesiva.

CAPITULO II.- Marco Teórico

Antecedentes Internacionales

En la tesis de Montenegro (Montenegro, 2017), titulada "Ventajas, Desventajas, oportunidades y amenazas del trabajo por cuenta propia (Freelance) según el punto de vista de un grupo de madres con compromisos económicos que trabajan bajo esta modalidad" Para obtener el título de Psicóloga Industrial, se requiere una tesis de grado en la Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional de la Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar.

"Conocer las ventajas, desventajas, oportunidades y amenazas del trabajo por cuenta propia (freelance) según el punto de vista de un grupo de madres con compromisos económicos que trabajan bajo esta modalidad" fue el objetivo general.

La metodología consistió en entrevistar a diez mujeres con uno o más hijos que trabajaban por cuenta propia, trabajaban como freelance y prestaban sus servicios a empresas guatemaltecas dentro del área de la ciudad capital. No hay información específica sobre las organizaciones en las que trabajan las entrevistadas debido a la naturaleza de esta investigación. Se incluyeron personas de 25 a 50 años, con estudios técnicos o universitarios y que residen en la ciudad de Guatemala El diseño utilizado fue el narrativo, que para los autores mencionados anteriormente se refiere a la recopilación de datos basados en las experiencias de las personas mediante entrevistas, autobiografías, documentos y testimonios, con el objetivo de comprender y alcanzar los objetivos planteados de lo que se quiere lograr por medio de ellos. La submodalidad fue la etnográfica, cuyo objetivo es estudiar un grupo de personas con características similares durante un período de tiempo.

Uno de los hallazgos fue: "Llevo mucho tiempo trabajando en una institución educativa como directora del nivel primario, pero me quedé sin trabajo y debido a mi edad ya no conseguí una oportunidad formal. Me recomendaron trabajar por cuenta propia en una editorial, lo cual ha sido una bendición porque me ha dado la oportunidad de volver a trabajar en lo que me gusta que es la educación guatemalteca". Aquí tengo mi propio tiempo porque hay días en los que trabajo y otros en los que no. Trabajo desde mi casa después de dejar a mi nieto al colegio, así que no es un trabajo estresante y gano dinero por revisiones y sugerencias de libros.

Considero que como desventajas las personas contratadas deben cumplir con las reglas del establecimiento, tener un supervisor que, en mi caso, no me ha gustado, ya que durante mucho tiempo fui Directora y solo tenía a la dueña como supervisor, quien rara vez estaba presente.

"Las personas que eligen laborar por cuenta propia disfrutan el poder ejercer su carrera profesional y dedicarse al cuidado del hogar, los hijos y la familia", concluye. "También es importante mencionar las ventajas de la flexibilidad de horario para encontrar un balance entre la vida personal y laboral". "Los ingresos económicos obtenidos mediante esta estrategia ayudan al presupuesto familiar y las personas pueden alcanzar sus propias metas económicas". "A pesar de la tasa de desempleo del país, se puede inferir la oportunidad de tener empleo y competir en el mercado laboral con base en el punto de vista de las madres entrevistadas". Por lo tanto, las personas que trabajan por cuenta propia y determinan los ingresos económicos deciden cómo distribuir el tiempo. Además, "se llegó a la conclusión de que la mayoría posee la fidelidad de su clientela y la amplía a través de referidos". De manera similar, "La mayoría considera que el trabajo por cuenta propia tiene poco reconocimiento en el mercado laboral, lo que hace que otras personas no lo elijan".

En su artículo académico "Análisis comparativo de las oportunidades laborales según género en la ciudad de Cuenca", (Villacís, 2018) Trabajo de titulación para obtener el título de Ingeniera Comercial en la carrera de administración de empresas en Cuenca de la Universidad Politécnica Salesiana.

El objetivo general era "Analizar las diferencias y oportunidades laborales en relación al género en la ciudad de Cuenca entre 2006 y 2016".

La metodología incluyó El análisis de datos oficiales del INEC se utilizó para llevar a cabo un estudio de carácter descriptivo y correlativo. Se utilizaron dos bases de datos. La primera es El Directorio de Empresas y Establecimientos (DIEE), que registra a todas las empresas, establecimientos, instituciones u organizaciones del país, tanto privadas como públicas. La segunda encuesta fue la ENEMDU 2016, una encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo realizada por el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC). La base de datos nacional se dividió en el cantón Cuenca para analizar las variables que afectan directamente el campo laboral en términos de género. En primer lugar, se investigan aspectos generales relacionados con el tema laboral y por género,

como la razón por la cual una persona no continúa sus estudios, la titulación obtenida, la actividad que realiza si no trabaja formalmente, el estado de ánimo en el trabajo, el descontento por los bajos ingresos, así como el empleo completo, subempleo. El análisis se complementó con datos sobre la contratación, los factores salariales y las diferencias de género. Se crearon promedios de empleados ocupados por sexo, promedios de jornada completa, promedios por trimestre, promedios de salarios de empresas, promedios de salarios de empresas por género y promedios de salarios anuales. Los datos descriptivos, como las frecuencias (n) y los porcentajes (%), así como las medias, se presentan para la construcción de estadísticos descriptivos e inferenciales. Los resultados descriptivos destacan las diferencias fundamentales entre hombres y mujeres. Además, se presenta un análisis bivariado que compara a hombres y mujeres.

Los resultados más significativos fueron: "Luego de analizar los resultados de las variables que influyen en el mercado laboral, la formación educativa evidencia que los hombres tienen una mayor tasa de culminación de estudios que las mujeres, no así la obtención de un título en el que predomina las mujeres, también el 42,2% de los hombres principalmente aducen no continuar sus estudios por razones de trabajo, mientras que la razón más importante en las mujeres es la edad u La Tabla 4 muestra que el 73,7% de los hombres son estudiantes, mientras que solo el 53,0% de las mujeres son estudiantes. El 28% de las mujeres no trabajan porque son amas de casa, lo que es solo el 0,9 de los hombres. También se encontró que el 28% de las mujeres no trabajan porque son amas de casa.

Es importante destacar que "Los hombres en su mayoría tienen un empleo pleno, mientras que las mujeres tienen un porcentaje menor, la estructura laboral muestra que los hombres tienden a tener un empleo pleno con un 61,8%; mientras que, en el caso de las mujeres, se observa que después de tener un empleo adecuado, tienen una gran variedad de ocupaciones laborales en el subempleo 7,7%, dedicadas a actividades a tiempo parcial y desempleo 4,4% "

Con respecto a los empleadores, "Se advierte que el 31,2% y el 39,5% de las actividades comerciales actuales en el periodo 2012-2016 se dedicaron al comercio y a los servicios en el cantón Cuenca". Entre 2009 y 2016, en promedio, los empleadores eran en su mayoría personas naturales no obligadas a llevar contabilidad con un 44,57%, mientras que el Régimen Simplificado fue el segundo empleador con un 20,76%. Esto indica que

los micro negocios son los que generan empleo. El formato institucional de los apenas representa el 3,9% de las personas naturales y empresas obligadas a llevar contabilidad.

En resumen, concluye que "Los factores relacionados con el tema laboral, como la educación tanto en el final de la escuela como en el interés de estudiar, los recursos económicos, la enfermedad o discapacidad y los factores familiares, presentan un escenario menos favorable para las mujeres". Las mujeres se ven nuevamente afectadas por situaciones como el empleo completo, el subempleo y el descontento por los bajos ingresos.

El mercado laboral de Cuenca, "esta generado principalmente por actividades relacionadas con el comercio y el servicio (70%), se evidencia una disminución general del personal ocupado entre 2006 y 2016, lo que haría suponer un mayor impacto en las mujeres a razón de las condiciones propias del género".

Para cada año analizado, "el número de trabajadores hombres supera al número de trabajadoras mujeres", lo que implica una mayor inversión en salarios destinados a hombres que a mujeres por parte de las organizaciones productivas. La relación que debería existir entre la clasificación de las organizaciones productivas, en su mayoría comercio y servicios, y la contratación de personal femenino no se refleja en el punto anterior.

En la tesis de (Salazar, 2021), "Las políticas públicas y los factores que generan desempleo en jóvenes trabajadores sociales". Trabajo de graduación para obtener el título de licenciado en trabajo social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

"Analizar si las políticas públicas ayudan a contrarrestar los factores que generan desempleo en jóvenes profesionales del Trabajo Social" fue el objetivo general.

"Un enfoque cualitativo de carácter mixto que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio" fue un componente de la metodología. El nivel fue correlacional descriptivo utilizando el enfoque inductivo-deductivo.

El enfoque cuantitativo será utilizado para estudiar las variables, políticas públicas y los factores que generan desempleo en los nuevos profesionales. Se recopilarán información y datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), la Encuesta

Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), que constituye la fuente oficial de los indicadores de mercado laboral del país y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo que monitorea el mercado laboral y del país. Para recopilar información, utilizó un instrumento llamado "Cuestionario conformado por 15 ítems, además de una entrevista estructurada de 11 preguntas, que fueron validadas por docentes profesionales de la carrera de Trabajo Social de la FJCS de la UTA con experiencia en el tema". Tomó como fuente a los profesionales de la carrera de Trabajo Social de la FJCS de la UTA, quienes forman parte de la muestra del reporte de resultados de la encuesta de seguimiento a graduados desde el año 2017 hasta mayo 2021". Para esta investigación se eligieron hombres y mujeres trabajadores sociales de 20 a 28 años de la población económicamente activa de Ambato, provincia de Tungurahua. con 141 jóvenes trabajadores sociales.

Los resultados clave Los hallazgos de la investigación respaldan la idea de que hay políticas públicas en vigor en el país que ayudan a combatir el desempleo entre jóvenes trabajadores. Estas políticas son: La Ley de la Juventud es una ley orgánica que promueve el trabajo juvenil y regula la jornada de trabajo excepcionalmente, la cesantía y el seguro de desempleo. Mi primer empleo, Empleo joven y Red socio empleo son los tres programas principales del Ministerio de trabajo para promover el empleo juvenil. Proyecto de Ley de Pasantías y Prácticas Preprofesionales. Proyecto de Ley de Apoyo a Jóvenes Emprendedores y Emprendedores. Proyecto de Ley de Empleo Juvenil.

Sus principales conclusiones son las siguientes: 1) "La actual política pública en materia de empleo juvenil en el Ecuador ayuda a abordar los factores que provocan el desempleo entre los jóvenes trabajadores sociales, permitiéndoles encontrar trabajo a través de los distintos proyectos implementados y así reducir el desempleo a nivel nacional. , pero la reducción de las oportunidades laborales debido a factores externos, como la crisis económica provocada por la pandemia de COVID-19, ha vuelto a aumentar el desempleo juvenil. 2) La imagen profesional de los trabajadores sociales es adecuada para el mercado laboral porque son capaces de trabajar de manera eficiente, productiva, responsable y con conciencia humanitaria en equipos multidisciplinarios e interdisciplinarios, en diversas áreas como salud, educación y actividades profesionales, familias, derecho. , medio ambiente, protección y restauración de derechos y trabajo utilizando métodos teóricos y recursos técnicos. 3) Los factores determinantes que

inciden en la inserción laboral de jóvenes trabajadores sociales en empresas estatales y privadas son las capacidades instrumentales, sistémicas y finalmente personales. Quieren contratar líderes conocedores, adaptables, creativos y comprometidos con su empresa.

Antecedentes Nacionales

En la tesis de (Labán, 2021), "Determinantes socioeconómicos del desempleo en la población juvenil en la Región Piura al 2018". La tesis se presenta en la Escuela Profesional de Economía de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional de Piura para obtener el título de economista.

El objetivo general de la investigación fue "identificar y analizar los factores socioeconómicos que contribuyen al desempleo en la población juvenil de la región de Piura en 2018; y, por lo tanto, inferir posibles medidas políticas que permitan mejorar las condiciones de empleo de los jóvenes".

La metodología incluyó "La unidad de análisis de jóvenes activos de 14 a 29 años". Se evaluaron dos modelos econométricos logit y probit para analizar los factores que contribuyen al desempleo juvenil en la región de Piura en 2018. El modelo logit resultó ser el más adecuado para explicar el desempleo juvenil. Los resultados indicaron que el 94,5 % de la PEA juvenil de la región estaba ocupada en 2018, mientras que el 5,5 % estaba desempleado. Según el análisis econométrico, las variables edad, estado civil, jefe del hogar y nivel educativo tuvieron un impacto inverso en el desempleo de los jóvenes en la región Piura en el año 2018. Por otro lado, el sexo y la zona de residencia tuvieron un impacto directo. Los hallazgos indicaron que todas las variables analizadas en la investigación eran estadísticamente significativas para explicar el desempleo en la población juvenil en la región de Piura en 2018.

Los hallazgos indican que la edad de los jóvenes tiene un impacto opuesto en el desempleo en la región de Piura al año 2018, es decir, a medida que aumenta la edad, disminuye la probabilidad de estar desempleado. Por lo tanto, al aumentar la edad del joven un año más, la probabilidad de estar desempleado disminuye en promedio en 0.44%.

Concluye que "El sexo tiene una influencia directa en el desempleo juvenil en la región Piura al 2018, es decir, ser hombre aumenta la probabilidad de estar desempleado en promedio en 1.21%".

En la región de Piura en 2018, el estado civil tuvo un impacto opuesto en el desempleo juvenil, ya que estar casado o vivir juntos disminuye la probabilidad de estar desempleado. Por lo tanto, cuando el joven está casado o conviviente, la probabilidad de estar desempleado se reduce en promedio en 2.38%.

En la región Piura 2018, se observó una influencia inversa en el desempleo juvenil cuando el joven ocupa el cargo de jefe del hogar, lo que significa que la probabilidad de estar desempleado disminuye en promedio en el 1.99%. En la región de Piura, se encontró una correlación negativa entre el nivel educativo y el desempleo juvenil en el año 2018, lo que significa que tener un nivel educativo más alto tiene una mayor probabilidad de estar desempleado. Por lo tanto, al aumentar el nivel educativo de los jóvenes, la probabilidad de estar desempleado disminuye en promedio en 0.16%.

2.1 Bases Teóricas

La Organización Internacional del Trabajo define el empleo como cuando "Todas las personas que tengan más de una cierta edad especificada y que durante un breve periodo de referencia, tal como una semana o un día, estuvieran en cualquiera de las siguientes categorías: con un empleo asalariado o con un empleo independiente" (Neffa, 2014).

El empleo "Se refiere a las tareas y obligaciones específicas que corresponden a un determinado cargo" (Heron, 2008).

El trabajo "se convierte en un medio importante para generar ingresos. Si el trabajo es duradero, también ayuda a mejorar la calidad de vida de manera sostenible. En esta perspectiva, el trabajo es una herramienta que fomenta la movilidad social al impulsar el desarrollo de proyectos de vida y mejorar la calidad de vida en múltiples aspectos (INEI., 2020).

El empleo tiene en cuenta los siguientes estados: "Se consideran los siguientes estados de empleo: empleo asalariado privado formal, empleo público formal, empleo asalariado

informal, empleo por cuenta propia, desempleo, no activo y empleo a tiempo parcial" (Silva, 2021).

2.2 Descripción y Evaluación del Empleo

Herón dice que la descripción del trabajo "es una declaración escrita de todos los elementos importantes de un puesto de trabajo" (Heron, 2008). Es el resultado del análisis del empleo.

El cargo o título del puesto de trabajo; - las tareas específicas que deben realizarse; - la relación entre el puesto de trabajo en cuestión y otros empleos en la empresa; - las responsabilidades del puesto de trabajo; - las condiciones de trabajo, incluidos salarios y horas de trabajo; - el nivel de rendimiento que exige el puesto de trabajo; y la evaluación del puesto de trabajo. Es el proceso de calcular el valor relativo de los puestos de trabajo, generalmente con el fin de determinar el nivel salarial. Se trata de un proceso de clasificación de trabajos por orden de importancia y valor, sin importar quién los realiza.

Informalidad, empleo y desempleo

El siguiente es lo que el Centro de Investigaciones Económicas Nacionales (CIEN., 2015) afirma sobre la informalidad y el empleo:

La informalidad, en sí misma, "es un concepto bastante amplio que puede analizarse desde una variedad de puntos de vista. Maul y otros definen la economía informal como toda actividad que genere valor agregado a la economía y cuya producción sea lícita, pero no haya cumplido con los requerimientos legales para su producción, distribución, compra, venta o cualquier otro proceso productivo. El INE describe al sector informal como la sección económica formada por trabajadores por cuenta propia y empresas que no están completamente integradas en el sistema institucional que regula las actividades económicas. Al final, la economía informal se puede clasificar en diferentes grados, que van desde la falta de registros hasta el incumplimiento de las leyes laborales e impositivas y los procedimientos legales para cerrar una empresa.

La informalidad "no solo significa carecer de una patente comercial o no tener acceso al mercado crediticio". La informalidad tiene como consecuencia una disminución en la calidad de vida de las personas debido a la falta de acceso a los servicios públicos y

privados, una disminución en los ingresos de los trabajadores debido a la baja productividad de los empleos, una disminución en la recaudación tributaria debido a la evasión de impuestos, una mayor ilegalidad debido a la resolución de conflictos al margen del sistema y una mayor debilidad de las instituciones debido a la falta de aplicación de los procesos.

Por lo tanto, "La complejidad de la informalidad no solo reside en su definición, sino también en las causas que la originan. Existe una variedad de teorías sobre por qué la informalidad es una opción laboral. Estos pueden incluir:

1. No hay otras oportunidades de empleo: "Por un lado, esto puede deberse a que las empresas o la economía en su conjunto no están creando suficientes empleos formales. Sin embargo, también puede significar que se están creando puestos de trabajo, pero los desempleados no tienen las habilidades o habilidades para cubrir las vacantes.
2. Los costos del empleo formal son demasiado altos: "Vale la pena mencionar que los costos cubren una amplia gama de elementos necesarios para crear oportunidades de empleo: salarios y beneficios a pagar, procedimientos legales a seguir, procesos a seguir. etc. Estas razones dependen principalmente de las instituciones y procedimientos que hayan implementado para regular el mercado laboral, que pueden corresponder a la realidad de ese mercado.

El desempleo "dadas sus graves consecuencias económicas, personales y sociales, es un problema importante y complejo en el que intervienen varios factores. La necesidad de solucionar este problema sugiere un cuerpo de investigación que analice los aspectos más importantes del problema desde diferentes perspectivas e intente hacer propuestas estratégicas para estos problemas a resolver" (Cordón E. & García F. , 2012).

El desempleo repetido "se produce cuando una persona entra varias veces en el mercado laboral: por ejemplo, los jóvenes que cambian rápidamente de trabajo después de dejar la escuela, las mujeres cuya relación laboral se ve interrumpida por el matrimonio y el parto, los trabajadores con calificaciones profesionales más bajas, pero sobre todo aquellos que habían trabajado anteriormente en trabajos precarios, intentando volver a la vida profesional debido a esta situación inusual, no siempre tienen acceso al seguro

de desempleo y, debido a sus necesidades, quieren pasar muy poco tiempo en el desempleo” (Neffa, 2014).

Formación para el empleo laboral y profesional

Según el Fondo Internacional para la Juventud NEO (una iniciativa liderada por el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN)) y (NEO/IYF Team, 2015, p. 8) la capacitación laboral:

"Se refiere a un conjunto organizado de actividades diseñadas específicamente para mejorar el desempeño de las personas en el mercado laboral mediante el fortalecimiento de sus competencias técnicas y habilidades socioemocionales".

Al mismo tiempo, "intenta mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas y contribuir al aumento de la productividad de las empresas en las que trabajan". Los oferentes de formación para el empleo son entidades y programas pertenecientes al sector de la educación académica-técnica que ofrecen capacitación profesional.

Por capacitación profesional “Se entienden todos los estudios y aprendizajes destinados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y las habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida”.

Discapacidad y Empleo

Refiriendo a la discapacidad y el empleo, cada vez "son más las personas con discapacidades que acceden al empleo competitivo, lo que ha dejado de manifiesto que pueden ser excelentes trabajadores, un activo para sus empleadores, cuando ocupan puestos que corresponden a sus competencias, aptitudes e intereses." En todo el mundo, muchos empleadores discapacitados confían en esto. Otros empleadores están dispuestos a contratar a personas con discapacidades, pero pueden necesitar ayuda porque no están seguros de qué trabajos pueden ofrecerles (Heron, 2008).

Para lograr una inserción efectiva de los demandantes de empleo con discapacidad en el lugar de trabajo, "es necesario combinar, en la medida de lo posible, sus habilidades, intereses y expectativas con la descripción del puesto y los requisitos de la empresa en

la que se desarrolla el trabajo profesional". cualificaciones que se requieren específicamente para cada puesto vacante" (Heron, 2008).

Análisis del empleo y del trabajo

Para realizar un análisis desde la óptica del empleo y el trabajo, el análisis del trabajo "se refiere a un proceso pormenorizado y sistemático que consiste en desglosar el trabajo que se realiza en una serie de diferentes tareas y obligaciones".

El análisis del trabajo "pone de manifiesto la existencia de nuevos puestos potenciales y la necesidad de reorganizar y reestructurar" el trabajo para realizar un análisis desde la óptica del empleo y el trabajo (Heron, 2008).

El análisis de empleo y trabajo, por lo tanto, "Es un proceso pormenorizado porque examina todas las tareas que deben realizarse, distinguiendo a veces entre tareas principales y secundarias" y "es sistemático porque debe proceder paso a paso para recopilar, registrar, analizar e interpretar la información recopilada".

Para realizar un análisis desde la perspectiva del empleo y el trabajo (Heron, 2008), el gestor del trabajo debe tener en cuenta lo siguiente:

- ✓ "Tener un amplio conocimiento del funcionamiento del mercado laboral".
- ✓ "Saber cómo encontrar el trabajo adecuado para la persona adecuada (matchmaking), lo que requiere competencias y técnicas para evaluar tanto las necesidades y requisitos de las empresas como las necesidades y capacidades de quienes buscan un empleo".
- ✓ "Tener conocimientos sobre las cuestiones relacionadas con la discapacidad y ser consciente de las necesidades de los discapacitados como personas y como personas que buscan empleo".
- ✓ "Conocimiento de las opciones y recursos disponibles para apoyar a las personas discapacitadas en su lugar de trabajo".
- ✓ "Ser capaz de interactuar con personas en una amplia gama de circunstancias".
- ✓ Ser capaz de pensar lógicamente y observar con objetividad.

- ✓ "Pensar que es importante servir a los demás".
- ✓ "Ser capaz de realizar entrevistas estructuradas, formular preguntas pertinentes, escuchar atentamente, observar atentamente y registrar la información sistemáticamente".

Se debe "Utilizar tecnologías y softwares sobre sistematización y caracterización del empleo" en respuesta a los constantes avances científicos.

Sub Empleo y sus tipos.

De acuerdo con (Fernández, 2019) el subempleo se define como un trabajo temporal con un salario inferior al salario mínimo y que no aprovecha las habilidades del empleado. Esto es preocupante porque implica que en nuestra economía no se utiliza plenamente la capacidad de trabajo disponible.

Según Fernández, existen tres categorías de subempleo:

- a) Subempleo por incompetencia "cuando se mantiene a una persona con experiencia y formación en un puesto inferior, con menor remuneración y sin relación con su campo de estudio y capacidades".
- b) Falta de jornada laboral insuficiente, "caracterizada por la jornada irregular del empleador y el empleo en total de menos horas semanales de las exigidas por la ley".
- c) Subempleo por ingresos: "Cuando los ingresos no son suficientes para el puesto que desempeña".

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el subempleo como un fenómeno en el mercado laboral en el que los trabajadores deben trabajar menos horas, con una productividad menor y una baja cualificación, con el fin de evitar el desempleo. Por lo tanto, se considera subempleado a los trabajadores cuya ocupación no cumple con ciertos estándares cuantitativos o cualitativos (Luna, 2020).

Oferta y demanda en el mercado de trabajo

La oferta y la demanda del mercado laboral Para evaluar la oferta y la demanda de trabajo en un lugar específico de nuestro país, en este caso la ciudad de Huancavelica, se deben tener en cuenta los siguientes factores:

Por lo tanto, tenemos que "En una provincia, distrito o ciudad, no existe un solo mercado laboral, sino muchos diferentes. Cada uno tiene su propia oferta y demanda.

Además, "algunos segmentos del mercado de trabajo crecen, mientras que otros se reducen y otros permanecen estables". En algunos lugares, hay una cantidad excesiva de empleados calificados. En algunos casos, las empresas no pueden cubrir las vacantes debido a la falta de empleados.

En cuanto a la oferta y la demanda, "Los programas de empleabilidad juvenil dependen de su capacidad para satisfacer tanto los intereses y necesidades de los jóvenes como las demandas del mercado laboral en un contexto geográfico específico." Según esta perspectiva, colaborar con el mercado laboral es una acción clave que permite a las organizaciones adaptar y cualificar sus ofertas de capacitación, lo que aumenta las oportunidades para los jóvenes de ingresar al mundo laboral y construir un proyecto de vida más exitoso.

Es importante destacar que los primeros interrogantes sobre el futuro de la ocupación se enfocan en la evolución de la oferta de trabajo en todas sus facetas, tanto desde una perspectiva puramente cuantitativa -donde la evolución de los principales componentes de la demografía marca la pauta- como desde una perspectiva más cualitativa. Es necesario considerar temas fundamentales como los perfiles de la oferta (principalmente en términos de formación, cualificaciones y habilidades) y cómo interactúan con otros vectores de cambio importantes en la organización productiva, como la digitalización, la automatización o los avances de la inteligencia artificial. También es importante considerar los cambios en la organización social, como los cambios culturales y del sistema de valores que afectan los modelos de familia, el papel de los padres en la sociedad (CES., 2018).

Tecnología y Empleo

La crisis económica ha destacado la vulnerabilidad de los trabajadores que ya no son esenciales para los procesos de producción porque sus cualificaciones son escasas o anticuadas, al referirse a la tecnología y el empleo. En el futuro, es necesario que las entidades locales creen una fuerza laboral más calificada y no sustituible, con una mayor capacidad de adaptación al cambio y mejor preparada para moverse entre los diversos sectores económicos y dentro de ellos (Froy, 2011).

Por medio de La digitalización de la economía generaría disparidades significativas entre los empleados calificados y no calificados, y aumentaría significativamente el empleo por cuenta propia en detrimento del empleo por cuenta ajena. Parece que esta tendencia se ha acelerado en todo el mundo, al incorporar rápidamente el trabajo en remoto y la posibilidad de integrar conocimiento de expertos que no están presentes físicamente en los centros de trabajo (Fernández, 2019).

Según Goos y Manning (2003), "A algunos les preocupa que la automatización robe empleos, mientras que otros argumentan que, en realidad, mejora los empleos". En realidad, estas dos afirmaciones son verdaderas. Las máquinas han aumentado y disminuido la demanda de trabajo en todos los niveles de cualificación (Saunders, 2018).

Por lo tanto, "Es importante recordar que la automatización no tiene un efecto universal sobre el desempleo: una máquina puede ser un sustituto o un complemento de la mano de obra humana" (Saunders, 2018).

Las máquinas pueden reemplazar el trabajo humano si pueden producir más productos que los trabajadores al mismo costo (como salarios), o producir los mismos productos que los trabajadores a una fracción del costo. Es más probable que esto suceda si las tareas de los empleados son rutinarias y codificables (Saunders, 2018).

Según Goos y Manning (2003), "a algunas personas les preocupa que la automatización elimine puestos de trabajo, mientras que otras insisten en que la automatización en realidad mejora el trabajo. De hecho, ambas afirmaciones son ciertas. "Las máquinas han afectado los empleos en todos los niveles de habilidades, aumentando y disminuyendo la demanda de empleo en diferentes niveles de habilidades" (Saunders, 2018).

Base Legal

Según los lineamientos de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en el empleo y la profesión (R.M. N° 159-2013-TR) (Peruano., 2013), los aspectos regulatorios del empleo y la profesión tienen la siguiente base jurídica:

- ✓ La Constitución Política del Perú establece en su artículo 2 número 2, artículo 23 y artículo 26 número 1. La Constitución Política del Perú establece la igualdad ante la ley en el artículo 2, el cual prohíbe la discriminación por raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o cualquier otra razón. Sin embargo, el artículo 26, numeral 1, incluye el principio de igualdad de oportunidades entre los principios que rigen las relaciones laborales. La Constitución Política del Perú agrega estas disposiciones mediante el segundo párrafo del artículo 23, el cual establece que ninguna relación laboral puede obstaculizar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni menospreciar o disminuir la dignidad del trabajador.
- ✓ El Estado peruano ratificó el "Convenio número 111 de la OJT" el 1 de agosto de 1970. El primer párrafo del artículo 1 del Convenio núm. 111 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Perú mediante Decreto Ley No. 17687 de 6 de junio de 1969, define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga el efecto de anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo y la ocupación.
- ✓ La Ley N° 26772 establece que los requisitos en las ofertas de trabajo y acceso a recursos educativos no pueden ser discriminatorios, anulatorios o alteradores de la igualdad de oportunidades o de trato. Según la Ley N° 26772, las ofertas de trabajo no pueden contener requisitos que constituyan una discriminación ilegal o una diferencia injustificada de trato. El artículo 2 de la Ley establece que la raza, el sexo, la religión, las opiniones, el origen social, la condición económica, el estado civil, la edad o cualquier otra índole pueden ser motivos de discriminación. Debido a los motivos antes mencionados, un empleador no puede publicar anuncios que indiquen cualquier preferencia o restricción.

- ✓ El Decreto Supremo N° 002-98-TR establece regulaciones para la Ley N° 26772, que prohíben la discriminación en las ofertas laborales y el acceso a recursos educativos.
- ✓ La Ley N° 28983 establece la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La Ley N° 27270, que combate los actos discriminatorios. La Ley General de las Personas con Discapacidades, N° 29973.
- ✓ "Decreto Supremo N° 007-2008-TR, Texto Único Ordenado de la Ley que fomenta el Desarrollo Productivo y el Crecimiento Empresarial".
- ✓ La Ley N° 29381 establece las funciones y organización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- ✓ "Artículo 3 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Decreto Supremo N° 004-2010-TR".
- ✓ La Ley N° 29381 establece las funciones y organización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- ✓ "Artículo 3 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Decreto Supremo N° 004-2010-TR".

Competencia

En cuanto a las competencias, la OIT (2010) dice: "En el ámbito laboral, el término "competencia" alude a la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada". La competencia laboral no es la probabilidad de realizar un trabajo con éxito, sino una capacidad real y evidente.

La OIT agrega que una categorización de la competencia permite aproximarse mejor a partir de la categorización de características visibles, intermediarias u ocultas a una visión mucha más integradora y completa que se expresa en tres subdivisiones, mismas que pueden distinguirse dentro de las habilidades visibles. La primera concibe la competencia como la capacidad de ejecutar las tareas; la segunda la concentra en los

atributos personales (actitudes, capacidades...) y la tercera, denominada 'Holística', incluye las dos anteriores" (Ojeda A. & Hernández J. , 2012).

Competencias Laborales

Discutir las competencias laborales "Permite contextualizar a toda empresa bajo un criterio de referencia, ya que su misma definición proporciona los parámetros de comparación al fungir como criterio específico o estándar para determinar si un nivel de productividad dado por una organización determinada es exitoso o pobremente efectuado" (Ojeda A. & Hernández J. , 2012).

Como resultado, creemos que "Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que, aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingresos por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio" (Caballero, 2016).

Categorización de las competencias laborales

Las competencias laborales, según (Ojeda A. & Hernández J. , 2012), "Pueden ser categorizadas de acuerdo a su impacto en el puesto específico que ejecuta el ocupante, o bien a la importancia que tienen en un marco de referencia externo de la organización y de sus resultados finales".

Un estándar de referencia "No será significativo a menos que represente un resultado esperado tangible, en función de los obtenidos con su nivel de ejecución anterior."

Los criterios más utilizados son:

- a) El desempeño superior, "que se define, estadísticamente, como una desviación estándar por encima del desempeño promedio y generalmente representa a una de cada diez personas que realizan una tarea específica en una organización".
- b) Desempeño efectivo, "que se considera una actuación mínima aceptable para la realización de una tarea en el puesto".

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT): "Una buena clasificación de capacidades nos permite aproximarnos mejor a las siguientes definiciones que distinguen los tres enfoques. La primera visión considera las capacidades como la habilidad para realizar una tarea. La segunda se centra en los atributos individuales. (actitudes, habilidades), pero el tercero se llama el 'todo' e incluye a los dos primeros" (Caballero, 2016).

Educación y competencias laborales

Según (Caballero, 2016), la educación no solo es reproductora, sino también transformadora. De esta manera, se produce una relación constante de reproducción y transformación que es difícil de manejar y difícil de resolver. De vez en cuando surgen ideas, debates o puntos de vista que pueden tener el poder de provocar cambios.

Además, explica que "Las estrategias para la formación y destrezas del estudiante dentro del aula son un aspecto básico en la actuación del docente, un medio para llegar a esa ansiada educación de calidad, atención individualizada, experiencia transmitida y otros objetivos que persigue los estudiantes de acuerdo a las necesidades que requieren las empresas públicas o privadas en base a competencias laborales".

En la actualidad, "La necesidad de contar con una educación de mayor calidad es una demanda de la sociedad actual, un imperativo del exigente mundo en que estamos inmersos, el cual ha creado la urgente necesidad de que el trabajo del hombre sea mucho más eficiente, para lo cual se requiere una mayor preparación".

Las instituciones de educación superior, especialmente las universidades, juegan un papel crucial en la formación de recursos humanos de alto nivel y en la creación, desarrollo, transferencia y adaptación de tecnología, lo que hace que lo que hacen para responder adecuadamente a los requerimientos de la sociedad moderna sea un imp Cada vez más, se reconoce que las universidades son un instrumento para el desarrollo de ciudades, regiones y países, y se consideran un factor clave para aumentar la competitividad y la calidad de vida.

Competencias del Contador

La "Ley de actualización de la Ley N° 13253, de profesionalización del Contador Público y de creación de los Colegios de Contadores Públicos", en su artículo 3, especifica las competencias del contador. - Las siguientes son las competencias del Contador Público:

- a) "Planificar, organizar, supervisar y dirigir la contabilidad general y de costos de las actividades económicas comerciales desarrolladas por personas naturales y/o jurídicas del ámbito privado, público o mixto; y formular, autorizar y/o certificar los estados financieros correspondientes, incluidos los que se incorporen a las declaraciones juradas y otros para fines tributarios".
- b) "Evaluar, brindar asesoramiento y realizar consultoría en sistemas de contabilidad computarizada y de control, y otros relacionados con el ejercicio de la profesión contable".
- c) "Realizar auditorías financieras, tributarias, exámenes especiales y otros inherentes a la profesión de contador público".
- d) Realizar peritajes contables en procedimientos judiciales, administrativos y extrajudiciales.
- e) "Certificar el registro literal de la documentación contable, incluidas las partidas o asientos contables de los libros o registros contables de las personas naturales y jurídicas".
- f) "Formular valoraciones y tasaciones contables".
- g) Impartir educación contable en sus distintas especialidades en todos los niveles educativos correspondientes, de acuerdo con la ley.
- h) "Ejercer investigación científica sobre temas relacionados con la contabilidad y su práctica profesional".
- i) "Otras relacionadas con el campo contable y sus especializaciones".

Evaluación y etapas de la competencia laboral

Según el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (Conocer., 2007), la evaluación de las competencias laborales de los empleados de una institución o centro laboral empresarial "es el proceso por medio del cual se recopilan suficientes evidencias sobre el desempeño de un individuo, conforme

a las especificaciones marcadas por una Norma Técnica de Competencia Laboral (NTCL) de calidad laboral".

La siguiente es una lista de las cinco etapas que componen el proceso de evaluación:

- a) Establecer métodos y herramientas para evaluar la competencia laboral de los candidatos utilizando las Unidades de Competencia Laboral.
- b) Crear estrategias para evaluar la competencia laboral.
- c) carteras de pruebas de los candidatos para la certificación de competencia laboral.
- d) Realizar evaluaciones sobre las habilidades de los candidatos para la certificación de competencia laboral.
- e) Informar a los candidatos sobre los resultados de su evaluación de competencia laboral.

Mercado Laboral

"La relación entre la demanda de personal por parte de los empleadores, como la fuerza laboral o los recursos humanos que están en condiciones de abastecerla" es lo que entenderemos por mercado laboral. En esta dinámica, "existe una importante relación entre los empleadores que disponen de puestos de trabajo, saben qué quieren y cómo lo quieren, deciden contratar o no, y las instituciones que ofrecen capacitación para el empleo a jóvenes vulnerables, las cuales deben entender las necesidades del mercado laboral y sus prácticas de contratación" (NEO/IYF., 2015).

De acuerdo con Comex Perú-Sociedad de Comercio Exterior del Perú (Luna, 2020) sobre el mercado laboral en Perú, se afirma que:

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), el mercado laboral peruano se destaca a nivel internacional debido a su precariedad. Por lo tanto, las altas tasas de informalidad, el bajo acceso a la seguridad social en salud o pensiones, los bajos salarios y la alta movilidad son los principales rasgos de las condiciones laborales.

Situación que "resultó severamente agravada por la pandemia, que deterioró considerablemente el progreso alcanzado en la última década en materia de creación de empleos, reducción de informalidad, subempleo y expansión de la protección social de los empleados".

Es evidente que, según el Reporte de Competitividad Global del Foro Económico Mundial de 2019, el país se clasificó como uno de los peores en cuanto a la contratación y el despido, alcanzando el puesto 134 de 141 economías.

Condiciones laborales y educación

La educación "constituye un eje central de la inclusión social y es un vínculo clave entre la inclusión en la fuerza laboral y el aumento de la productividad" (CEPAL Y OEI., 2020).

También está estrechamente relacionado con el acceso a mejores condiciones sociales, económicas, laborales y culturales, ya que el progreso en educación está vinculado a la reducción de la pobreza y la desigualdad, el acceso a un trabajo decente, mejores indicadores de salud y desarrollo. Movilidad social y pleno ejercicio de la ciudadanía (CEPAL Y OEI., 2020).

Sobre las condiciones de trabajo y la educación "Cuando relacionamos el índice con el nivel de educación, medido como años promedio de escolaridad, encontramos que las industrias con el promedio de años de escolaridad más alto tienen las mejores condiciones laborales. Esto se debe a que la productividad laboral está asociada con una mayor. Existe una correlación directa entre alta eficiencia y calidad del capital humano, lo que explica por qué las industrias con mayores niveles de educación también generan mayores niveles de empleo calificado.

Habilidades en el trabajo

Mercado laboral "La relación entre las necesidades de los empleadores de personas, como mano de obra o recursos humanos, que puedan satisfacer esa necesidad". o reclutar. Existe una relación importante entre los empleadores y quienes ofrecen capacitación laboral a jóvenes desfavorecidos que necesitan comprender sus necesidades (NEO/IYF., 2015).

Según una publicación de la ONU (CEPAL Y OEI., 2020), "La destrucción, creación y adaptación de empleo significa que existen desafíos importantes en el desarrollo de nuevas habilidades para los requerimientos laborales, y esto se refleja en que "al día de

hoy "La mayoría de los niños en la escuela primaria serán empleados en trabajos que aún no existen".

Además, "La transformación de la estructura productiva a raíz de la revolución digital no solo trae consecuencias para el mercado laboral actual, sino que también ha implicado una demanda de nuevas habilidades que repercute en la educación impartida a niños, niñas y adolescentes, jóvenes y adultos".

En este contexto, "los niveles tradicionales de desarrollo de habilidades se evalúan mediante pruebas estandarizadas que suelen medir habilidades cognitivas básicas como la aritmética y la lectura en escolares o adultos, aunque de manera limitada miden la calidad del aprendizaje y las habilidades desarrolladas en la población, digamos comparar algunos parámetros.

Desigualdades Laborales

La desigualdad laboral "se refiere a las brechas y desigualdades que afectan a los jóvenes de nuestra región, donde la brecha es más pronunciada para las mujeres, impidiéndoles acceder a un trabajo digno y dejándolas en muchos casos desempleadas o en empleos precarios, es decir, contra la pobreza" (CEPAL Y OEI., 2020).

Competencia Laboral y Tecnología

Revolución Digital Laboral

Según una publicación de la ONU (CEPAL Y OEI., 2020), "La sociedad enfrenta una amplia revolución industrial, actualmente caracterizada por la pandemia de COVID-19, cuyas consecuencias aún son difíciles de predecir. La cuarta revolución industrial, o Industria 4.0 (conocida en el mundo manufacturero como Industria 4.0), se caracteriza por una aceleración del cambio tecnológico.

Por lo tanto, la competencia laboral y la tecnología se definen principalmente como "la transición a nuevos sistemas basados en la infraestructura de la revolución digital global" (CEPAL Y OEI., 2020).

Además, se define como "la velocidad con la que se introducen las nuevas tecnologías en nuestra sociedad ha tenido y seguirá teniendo un enorme impacto en todos los ámbitos de la vida, desde el tipo y contenido de nuestras relaciones entre nosotros hasta las formas de educación" y la educación, los medios de producción y las propias estructuras de producción.

En particular, se trata de "un proceso complejo que afecta de muchas maneras a la integración social y laboral de las personas, por lo que es necesario desarrollar políticas públicas que permitan aprovechar las oportunidades y prevenir o reducir riesgos".

"Vivimos en un contexto caracterizado por la incertidumbre, como consecuencia del impacto de la revolución digital y la cuarta revolución industrial, que exhiben una velocidad y una magnitud insospechadas", dicen nuestras sociedades en la actualidad. Este impacto provoca cambios significativos en las habilidades requeridas, así como la pérdida y la creación de nuevos puestos de trabajo (CEPAL Y OEI., 2020).

El futuro del trabajo

El Consejo Económico y Social de España (CES., 2018) afirma que: "El diferencial de alerta ante los desafíos y las oportunidades que plantea el futuro del trabajo tiene que ver no solo con el tejido estructural económico y el grado de desarrollo social de cada país, sino también con las expectativas sobre el impacto esperado en cada caso de las principales macro tendencias que van a seguir condicionando el futuro".

La mayoría de las tendencias globales, aunque no son novedosas, están experimentando una notable aceleración en cuatro áreas. En primer lugar, se están produciendo cambios demográficos y sociales que sugieren unas asimetrías significativas en las estructuras de población en diversas regiones del planeta. Esto tendrá repercusiones probables para las comunidades que deben mantener ciertos niveles de población en edad de trabajar (oferta de trabajo) para mantener o alcanzar ciertos niveles de crecimiento y bienestar.

"La automatización crea riesgos y oportunidades para los jóvenes. Resulta que aproximadamente la mitad de todas las ocupaciones probablemente serán automatizadas en el futuro, y las personas con educación baja y media", especialmente los jóvenes, son las más afectadas por este riesgo (CEPAL Y OEI., 2020).

CAPITULO III.- Desarrollo de actividades programadas

3.1 Problemática

En el presente trabajo de suficiencia profesional, se plantea algunas problemáticas encontradas en la experiencia profesional vivida, las cuales son:

Problema General

¿Cuál es la relación de la oportunidad de empleo con la competitividad laboral de los graduados de contabilidad de la Universidad Nacional Tecnológica de Chíncha, 2023?

Problemas Específicos

- a) ¿Cuál es la relación del proceso de acceso al trabajo y el conocimiento laboral de los graduados de contabilidad de la Universidad Nacional Tecnológica de Chíncha, 2023?
- b) ¿Cuál es la relación de las condiciones-exigencias de empleo con la habilidad laboral de los graduados de contabilidad de la Universidad Nacional Tecnológica de Chíncha, 2023?
- c) ¿Cuál es la relación de las mejoras-oportunidades de empleo con la actitud laboral de los graduados de contabilidad de la Universidad Nacional Tecnológica de Chíncha, 2023?

3.2 Objetivos

Objetivo General

Determinar cuál es la relación de la oportunidad de empleo con la competencia laboral de los graduados de contabilidad de la Universidad Nacional Tecnológica de Chíncha, 2023.

Objetivos Específicos

- a) Determinar cuál es la relación del proceso de acceso al empleo con el conocimiento laboral de los graduados de contabilidad de la Universidad Nacional Tecnológica de Chíncha, 2023.

- b) Determinar cuál es la relación de las condiciones-exigencias de empleo con la habilidad laboral de los graduados de contabilidad de la Universidad Nacional Tecnológica de Chincha, 2023.
- c) Determinar cuál es la relación de las mejoras-oportunidades de empleo con la actitud laboral de los graduados de contabilidad de la Universidad Nacional Tecnológica de Chincha, 2023.

3.3 Las Condiciones-Exigencia Del Empleo

Justificación Teórica

La justificación teórica para la primera variable de oportunidad de empleo es que proporciona información teórica sobre las dimensiones del proceso de acceso al empleo, las condiciones-exigencia del empleo y las mejoras en las oportunidades de empleo. En cuanto a la segunda variable, la competencia laboral se refiere a la comprensión teórica de las dimensiones de conocimiento laboral, habilidad laboral y actitud laboral. Resultados de la investigación que nos han permitido mejorar la estructura cognitiva del conocimiento teórico contable.

Justificación Práctica

La justificación práctica para la primera variable de oportunidad de empleo proporciona conocimientos prácticos sobre las dimensiones del proceso de acceso al empleo, las condiciones-exigencia del empleo y las mejoras en las oportunidades de empleo. Presenta conocimientos prácticos sobre las dimensiones de conocimiento laboral, habilidad laboral y actitud laboral en relación con la segunda variable competencia laboral. Trabajos de investigación que nos han permitido mejorar la estructura de aplicación práctica del conocimiento contable práctico.

Justificación Metodológica

La justificación metodológica explica los procesos metodológicos de la aplicación de la investigación científica en el campo de acción y desempeño laboral de los graduados de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional Tecnológica de

Chincha. Además, nos ha dado la oportunidad de comparar la investigación utilizando metodologías sistémicas.

Justificación Social

La razón social es que podremos informar a las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Chincha sobre los hallazgos de la investigación. Además, nos permite compartir información útil con los empresarios y la sociedad en general sobre las habilidades laborales y las posibilidades laborales de los jóvenes graduados universitarios de la carrera de contabilidad enfocada en la realidad laboral de la ciudad de Chincha. Además, nos permite compartir los hallazgos de la investigación con los estudiantes de la Universidad Nacional Tecnológica de Chincha y el Colegio de Contadores Públicos de Chincha.

Población, Muestra Y Muestreo

La población considera que en la investigación "Se procede a determinar la población a estudiar y sobre la cual se pretende generalizar los resultados de la población o universo." Por lo tanto, una población es el conjunto de todos los casos que cumplen con todas las especificaciones (Hernández, 2014).

La muestra es un subconjunto de la población relevante. Señala El subgrupo del universo o sobre el cual se recopilarán los datos debe definirse y delimitarse con precisión la población del cual se recopilarán los datos, además de ser representativo de la población. El investigador recopiló datos y debe ser representativo de ellos. Se espera que los hallazgos de la muestra se generalicen o extrapolen a la población (Hernández, 2014).

Por lo tanto, la población investigada fueron alumnos graduados en el 2022 de la E.P. de Contabilidad de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Tecnológica de Chincha.

La muestra intencional, acordada y coordinada entre los tesisistas y el asesor de acuerdo con las características de la investigación, incluyó a 50 estudiantes de dicho ciclo y carrera. Se consideraron solo los estudiantes que registraron una asistencia regular a clases; los estudiantes que repitieron asignaturas para ese ciclo de estudios no se consideraron. Se ubicó de acuerdo con el listado de estudiantes y determiné a quienes se encuestó.

Tabla 01

Piensa que existen barreras de acceso al empleo en las instituciones públicas o privadas

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
	Muy de acuerdo	8	17,5	17,5	17
	De acuerdo	26	55,0	55,0	72
	Desconoce	5	7,5	7,5	80
	Desacuerdo	7	15,0	15,0	95
	Muy en desacuerdo	4	5,0	5,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Interpretación:

La tabla 01 muestra que el 17.5 % de las personas encuestadas están muy de acuerdo en que existen barreras de acceso al empleo en instituciones públicas o privadas; el 55.0 % es el más grande que está de acuerdo, el 7.5 % está de acuerdo, el 15.0 % está en desacuerdo y el 5.0 % está muy en desacuerdo.

Tabla 02

Piensa politizado el acceso al empleo sobre todo en las instituciones públicas de la localidad.

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
	Muy de acuerdo	11	27,5	27,5	27,5
	De acuerdo	23	37,5	37,5	65,0
	Desconoce	5	20,0	20,0	85,0
	Desacuerdo	8	10,0	10,0	95,0
	Muy en desacuerdo	3	5,0	5,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Interpretación:

La tabla 02 muestra que el 27.50% de las personas encuestadas están muy de acuerdo en que el acceso al empleo se politiza principalmente en las instituciones públicas de la localidad; el 37.50% es el porcentaje más grande que está de acuerdo, el 20.00% está de acuerdo, el 100.00% está en desacuerdo y el 5.00% están muy desacuerdo.

Tabla 03

Piensa que existe demasiada competencia para acceder a un empleo en alguna institución o empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	7	12,5	12,5	12
	De acuerdo	25	55,0	55,0	67
	Desconoce	10	20,0	20,0	87
	Desacuerdo	3	5,0	5,0	92
	Muy en desacuerdo	5	7,5	7,5	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Interpretación:

La tabla 03 muestra que el 12.50% de las personas encuestadas están muy de acuerdo en que existe demasiada competencia para acceder a un empleo en alguna institución o empresa; el 55.0 % es el porcentaje más alto que está de acuerdo; el 20.00% no está de acuerdo; el 5.00 % está en desacuerdo; y el 7.5% está muy en desacuerdo.

Tabla 04

Piensa que para lograr acceder a un empleo es mejor indagar por internet.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	6	10,0	10,0	10
	De acuerdo	16	37,5	37,5	47
	Desconoce	10	20,0	20,0	67
	Desacuerdo	12	22,5	22,5	90
	Muy en desacuerdo	6	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Interpretación:

La tabla 04 muestra que el 10 % de las personas encuestadas están muy de acuerdo en que investigar en línea es mejor para obtener un empleo, el 37.5 % es el mayor porcentaje que está de acuerdo, el 20 % está de acuerdo, el 22 % está en desacuerdo y el 10 % está muy en desacuerdo.

Tabla 05

Piensa que para lograr acceder a un empleo es mejor indagar por internet.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	14	30,0	30,0	30,0
	De acuerdo	20	42,5	42,5	72,5
	Desconoce	6	10,0	10,0	82,5
	Desacuerdo	6	10,0	10,0	92,5
	Muy en desacuerdo	4	7,5	7,5	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Interpretación:

La tabla 05 refleja que el 30.00% de las personas encuestadas consideran que están MUY DE ACUERDO que al buscar un empleo debe ser orientado a mi formación profesional en contabilidad, el 42.50% siendo de mayor porcentaje los que están DE ACUERDO, el 10.00% DESCONOCEN, el 10.00% están EN DESACUERDO y el 7.50% están MUY DESACUERDO.

Tabla 06

Piensa que como egresado al buscar empleo usted cumple los requisitos exigidos por el empleador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	2	2,5	2,5	2,5
	De acuerdo	23	45,0	45,0	47,5
	Desconoce	11	25,0	25,0	72,5
	Desacuerdo	10	22,5	22,5	95,0
	Muy en desacuerdo	4	5,0	5,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Interpretación:

La tabla 06 muestra que el 2.5% de las personas encuestadas están muy de acuerdo en que, como recién graduado, cumplirá con los requisitos exigidos por el empleador. El 45% de las personas encuestadas son los más grandes que están de acuerdo, el 25% están de acuerdo, el 22% están en desacuerdo y el 5% están muy desacuerdo.

Tabla 07

Piensa que al buscar empleo usted busca las mejores condiciones de empleabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	5	12,5	12,5	12,
	De acuerdo	20	45,0	45,0	57,
	Desconoce	9	17,5	17,5	75,
	Desacuerdo	11	25,0	25,0	12,
	Muy en desacuerdo	5	12,5	12,5	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Interpretación:

La tabla 07 muestra que el 12.50% de las personas encuestadas están muy de acuerdo en que al buscar empleo busca las mejores condiciones de empleabilidad, el 45.00% es el porcentaje más alto que está de acuerdo, el 17.50% están de acuerdo, el 25.000% están en desacuerdo y el 0.00% están muy de acuerdo.

Tabla 08

Piensa que al buscar empleo le ponen demasiadas trabas burocráticas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	14	30,0	30,0	30,0
	De acuerdo	16	32,5	32,5	62,5
	Desconoce	5	10,0	10,0	72,5
	Desacuerdo	10	20,0	20,0	92,5
	Muy en desacuerdo	5	7,5	7,5	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Interpretación:

La Tabla 08 muestra que el 30 % de las personas encuestadas están completamente de acuerdo en que la búsqueda de empleo presenta demasiadas barreras burocráticas; el 32 % es el porcentaje más alto que está de acuerdo, el 10 % está de acuerdo, el 20 % está en desacuerdo y el 7,5 % está completamente en desacuerdo.

Tabla 09

Piensa que al buscar empleo usted cumple y reúne los requisitos exigidos por el empleador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	5	7,5	7,5	7,5
	De acuerdo	27	57,5	57,5	65,
	Desconoce	9	17,5	17,5	82,
	Desacuerdo	6	12,5	12,5	95,
	Muy en desacuerdo	3	5,0	5,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Interpretación:

La Tabla 09 muestra que el 7,50% de las personas encuestadas están MUY DE ACUERDO de que al buscar empleo cumple y cumple con los requisitos exigidos por el empleador; el 57,5 % es el porcentaje más alto que está de acuerdo, el 17,5% está de acuerdo, el 12,5 % está en desacuerdo y el 5,0 % está muy en desacuerdo.

Tabla 10

Piensa que es mejor estar sub empleado que desempleado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	2	2,5	2,5	2,5
	De acuerdo	20	42,5	42,5	45,
	Desconoce	16	35,0	35,0	80,
	Desacuerdo	10	17,5	17,5	97,
	Muy en desacuerdo	2	2,5	2,5	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Interpretación:

La Tabla 10 muestra que el 2,50% de las personas encuestadas están muy de acuerdo en que es mejor estar subempleado que desempleado, el 42,50% es el porcentaje más alto que está de acuerdo, el 35,00% no está de acuerdo, el 17,50% no está de acuerdo y el 2,50% está muy de acuerdo.

Tabla 11

Piensa que te satisface te remuneración que le ofrece el empleador en el empleo ofrecido.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	5	10,0	10,0	10,
	De acuerdo	16	32,5	32,5	42,
	Desconoce	15	30,0	30,0	72,
	Desacuerdo	12	25,0	25,0	97,
	Muy en desacuerdo	2	2,5	2,5	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Interpretación:

La tabla 11 refleja que el 10.00% de las personas encuestadas consideran que están MUY DE ACUERDO que te satisface te remuneración que le ofrece el empleador en el empleo ofrecido, el 32.50% siendo de mayor porcentaje los que están DE ACUERDO, el 30.00% DESCONOCEN, el 25.00% están EN DESACUERDO y el 2.50% están MUY DESACUERDO.

Tabla 12

Piensa que te satisface te remuneración que le ofrece el empleador en el empleo ofrecido

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	13	30,0	30,0	30,
	De acuerdo	18	40,0	40,0	70,
	Desconoce	5	7,5	7,5	77,
	Desacuerdo	9	15,0	15,0	92,
	Muy en desacuerdo	5	7,5	7,5	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Interpretación:

La Tabla 12 muestra que el 30% de las personas encuestadas están muy de acuerdo en que dominar el uso de la tecnología es beneficioso para acceder a un empleo, el 40% es el mayor porcentaje que está de acuerdo, el 7% está en desacuerdo, el 15% está en desacuerdo y el 7% está muy en desacuerdo.

Tabla 13

Piensa que a acceder a un empleo este le satisfaga

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	11	17,5	17,5	17,
	De acuerdo	20	45,0	45,0	62,
	Desconoce	6	12,5	12,5	75,
	Desacuerdo	13	25,0	25,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Interpretación:

La tabla 13 refleja que el 17.50% de las personas encuestadas consideran que están MUY DE ACUERDO que a acceder a un empleo este le satisfaga, el 45.00% siendo de mayor porcentaje los que están DE ACUERDO, el 12.50% DESCONOCEN, el 25.00% están EN DESACUERDO y el 0.00% están MUY DESACUERDO.

Tabla 14

Piensa que al acceder a un empleo este debe cumplir sus expectativas laborales y personales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	9	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	26	52,5	52,5	72,5
	Desconoce	11	22,5	22,5	95,0
	Desacuerdo	4	5,0	5,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Interpretación:

La tabla 14 muestra que el veinte por ciento de las personas encuestadas están muy de acuerdo en que, al obtener un empleo, debe cumplir con sus expectativas laborales y personales; el cincuenta por ciento está de acuerdo, el veinte por ciento desconoce, el cincuenta por ciento está en desacuerdo y el uno por ciento está muy en desacuerdo.

Tabla 15

Piensa que al acceder a un empleo el empleador debe brindarle un entrenamiento laboral previo

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
	Muy de acuerdo	13	27,5	27,5	27,5
	De acuerdo	27	55,0	55,0	82,5
	Desconoce	1	2,5	2,5	85,0
	Desacuerdo	6	10,0	10,0	95,0
	Muy en desacuerdo	3	5,0	5,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Interpretación:

La tabla 15 refleja que el 27.50% de las personas encuestadas consideran que están MUY DE ACUERDO que al acceder a un empleo el empleador debe brindarle un entrenamiento laboral previo, el 55.00% siendo de mayor porcentaje los que están DE ACUERDO, el 2.50% DESCONOCEN, el 10.00% están EN DESACUERDO y el 5.00% están MUY DESACUERDO.

Tabla 16

Piensa que al acceder a un empleo el empleador debe brindarle incentivos y premios por su esfuerzo.

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
	Muy de acuerdo	4	10,0	10,0	10,0
	De acuerdo	22	55,0	55,0	65,0
	Desconoce	5	12,5	12,5	77,5
	Desacuerdo	8	20,0	20,0	97,5
	Muy en desacuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Interpretación:

La grafica refleja que el 10.00% de las personas encuestadas consideran que están MUY DE ACUERDO que al acceder a un empleo el empleador debe brindarle incentivos y premios por su esfuerzo, el 55.00% siendo de mayor porcentaje los que están DE ACUERDO, el 12.50% DESCONOCEN, el 20.00% están EN DESACUERDO y el 2.50% están MUY DESACUERDO.

Tabla 17

Piensa que al acceder a un empleo el empleador debe brindarles capacitación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	19	40,0	40,0	40,
	De acuerdo	21	42,5	42,5	82,
	Desconoce	1	2,5	2,5	85,
	Desacuerdo	8	12,5	12,5	97,
	Muy en desacuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Interpretación:

La Tabla 17 muestra que el 40 % de las personas encuestadas están muy de acuerdo en que el empleador debe proporcionar capacitación laboral al ingresar a un empleo, el 42 % es el porcentaje más alto que está de acuerdo, el 2,5 % está de acuerdo, el 12,5 % está en desacuerdo y el 2,5 % está muy en desacuerdo.

Tabla 18

Piensa que en el trabajo que desempeñe deben recibir entrenamiento previo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	16	30,0	30,0	30,
	De acuerdo	20	42,5	42,5	72,
	Desconoce	8	17,5	17,5	90,
	Desacuerdo	3	5,0	5,0	95,
	Muy en desacuerdo	3	5,0	5,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Interpretación:

La Tabla 18 muestra que el 30 % de las personas encuestadas están muy de acuerdo en que en el trabajo que desempeñe debe haber entrenamiento previo; el 42 % son los más grandes que están de acuerdo; el 17 % no están de acuerdo; el 5 % están en desacuerdo y el 5 % están muy desacuerdo.

Tabla 19

Considera que en el trabajo que desempeñe deben hacerle conocer el ROF y el MOF

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	11	20,0	20,0	20,
	De acuerdo	25	55,0	55,0	75,
	Desconoce	7	12,5	12,5	87,
	Desacuerdo	4	7,5	7,5	95,
	Muy en desacuerdo	3	5,0	5,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Interpretación:

La tabla 19 refleja que el 20.00% de las personas encuestadas consideran que están MUY DE ACUERDO que en el trabajo que desempeñe deben hacerle conocer el ROF y el MOF, el 55.00% siendo de mayor porcentaje los que están DE ACUERDO, el 12.50% DESCONOCEN, el 7.50% están EN DESACUERDO y el 5.00% están MUY DESACUERDO.

Tabla 20

Piensa que en el trabajo que desempeñe deben hacerle conocer las labores específicas contables

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	15	30,0	30,0	30,
	De acuerdo	25	52,5	52,5	82,
	Desconoce	3	5,0	5,0	87,
	Desacuerdo	4	7,5	7,5	95,
	Muy en desacuerdo	3	5,0	5,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Interpretación:

La tabla 20 muestra que el 30.00% de las personas encuestadas están muy de acuerdo en que en el trabajo que desempeñe deben enseñarle las tareas contables específicas; el 52.50% son los más grandes que están de acuerdo, el 5.00% están de acuerdo, el 7.5% están de acuerdo y el 5.00% están muy de acuerdo.

Tabla 21

Piensa que en el trabajo que desempeñe deben hacerle conocer el proceso de sus labores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	13	27,5	27,5	27,
	De acuerdo	25	50,0	50,0	77,
	Desconoce	3	5,0	5,0	82,
	Desacuerdo	6	12,5	12,5	95,
	Muy en desacuerdo	3	5,0	5,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Interpretación:

La Tabla 21 muestra que el 27.50% de las personas encuestadas están muy de acuerdo en que en el trabajo que desempeñe deben hacerle conocer el proceso de sus labores. El 50.00% de las personas encuestadas están más de acuerdo, el 5.00% están de acuerdo, el 12.50% están en desacuerdo y el 5.00% están muy desacuerdo.

Tabla 22

Considera que en el trabajo que desempeñe debe concordar con sus conocimientos previos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	9	17,5	17,5	17,
	De acuerdo	23	47,5	47,5	65,
	Desconoce	6	12,5	12,5	77,
	Desacuerdo	9	17,5	17,5	95,
	Muy en desacuerdo	3	5,0	5,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Interpretación:

La Tabla 22 muestra que el 17.5 por ciento de las personas encuestadas están muy de acuerdo en que en el trabajo que desempeñe debe concordar con sus conocimientos previos, el 47.50% es el porcentaje más grande que está de acuerdo, el 12.5 por ciento está de acuerdo, el 17.5 por ciento está muy de acuerdo y el 5.0 por ciento está muy de acuerdo.

Tabla 23

Piensa que en el trabajo que desempeñe deben hacerle conocer el organigrama

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	16	32,5	32,5	32,5
	De acuerdo	25	50,0	50,0	82,5
	Desconoce	4	7,5	7,5	90,0
	Desacuerdo	4	7,5	7,5	97,5
	Muy en desacuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Interpretación:

La tabla 23 muestra que el 32.50% de las personas encuestadas están muy de acuerdo en que en el trabajo que desempeñe deben enseñarle el organigrama. El 50.00% son los más grandes que están de acuerdo, el 7.5% están de acuerdo, el 7.5% están en desacuerdo y el 2.5% están muy en desacuerdo.

Tabla 24

Piensa que en el trabajo que desempeñe deben realizarse el control y seguimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	10	17,5	17,5	17,5
	De acuerdo	28	62,5	62,5	80,0
	Desconoce	8	15,0	15,0	95,0
	Desacuerdo	4	5,0	5,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Interpretación:

La Tabla 24 muestra que el 17.5 % de las personas encuestadas están muy de acuerdo en que el control y seguimiento laboral deben realizarse en el trabajo que desempeñe; el 62.50% son los más a favor, el 15.0 % están de acuerdo, el 5.0 % están en desacuerdo y el 0.00% están muy desacuerdo.

Tabla 25

Piensa que en el trabajo que desempeñe deben orientarle acerca de las tecnologías que utilizan

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	15	30,0	30,0	30,0
	De acuerdo	25	50,0	50,0	80,0
	Desconoce	5	10,0	10,0	90,0
	Desacuerdo	4	7,5	7,5	97,5
	Muy en desacuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total		50	100,0	100,0

CAPITULO IV.- Resultados Obtenidos

4.1 Aporte Personal

El presente trabajo de suficiencia plantea un problema principal y problemas específicos, los cuales se detalló en líneas anteriores; y en el transcurso de la experiencia que se tuvo, planteo las siguientes alternativas de respuestas a nuestros problemas planteados, que detallo a continuación:

a) **Hipótesis General.**

- ✓ Es directa y significativa la relación de la oportunidad de trabajo con la competitividad laboral de los graduados de contabilidad de la Universidad Nacional Tecnológica de Chincha, 2023. Hi

- ✓ No es directa y significativa la relación de la oportunidad de trabajo con la competitividad laboral de los graduados de contabilidad de la Universidad Nacional Tecnológica de Chincha, 2023. Ho

b) **Hipótesis Específica**

- ✓ Es directa y significativa la relación del proceso de acceso al trabajo con el conocimiento laboral de los graduados de contabilidad de la Universidad Nacional Tecnológica de Chincha, 2023.

- ✓ Es directa y significativa la relación de las condiciones-exigencias de trabajo con la habilidad laboral de los graduados de contabilidad de la Universidad Nacional Tecnológica de Chincha, 2023.

- ✓ Es directa y significativa la relación de las mejoras-oportunidades de trabajo con la actitud laboral de los graduados de contabilidad de la Universidad Nacional Tecnológica de Chincha, 2023.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Según un informe del Banco Mundial, "El 67% de los empleadores manifiestan tener dificultad para cubrir puestos de trabajo con personal con las habilidades técnicas y socioemocionales requeridas mientras que un 77% de los trabajadores se desempeña en carreras distintas a las cuales se formaron", el trabajo se origina. De acuerdo con (Minaya), se indica que "El Perú ha experimentado tasas de crecimiento del PIB significativas". Aunque este aumento se vio acompañado de mejoras en varios indicadores laborales, muchas personas, especialmente los jóvenes, todavía tienen dificultades para ingresar a empleos de alta calidad debido a la falta de calidad y pertinencia de los servicios para la empleabilidad. Por otro lado, el problema se agrava por el hecho de que "el impacto económico y social de la pandemia de COVID-19 ha afectado gravemente al mercado laboral peruano, donde la tasa de ocupación aumentó de manera sostenida a un nivel promedio entre 2016 y 2019". La tasa de crecimiento es del 1,9% y el correspondiente crecimiento promedio anual del PIB es del 2,9%" (Luna, 2020). Nuestra pregunta de investigación general fue: ¿Cuál es la relación entre la oportunidad de trabajo y la competitividad laboral de los graduados de contabilidad de la Universidad Nacional Tecnológica de Chincha en 2023? "Determinar cuál es la relación entre la oportunidad de trabajo y la competencia laboral de los graduados de contabilidad de la Universidad Nacional Tecnológica de Chincha, 2023" fue el objetivo general de la investigación. En base a esto, formulamos las siguientes hipótesis de investigación generales: Hipótesis Alternativa: La relación entre las condiciones laborales y las habilidades laborales de los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional Tecnológica de Chincha en 2023 y la Hipótesis Nula: Existe una relación directa y significativa entre la actitud laboral de los graduados de contabilidad de la Universidad Nacional Tecnológica de Chincha en 2023 y las oportunidades de mejora.

Los resultados del trabajo de campo resaltan principalmente que, en relación a la variable investigada oportunidad de empleo, el 17.5 % de las personas encuestadas están muy de acuerdo en que existen barreras de acceso al empleo en instituciones públicas o privadas, el 55.0 % son los más de acuerdo, el 7.5 % desconocen, el 15.0 % están en desacuerdo y el 5.0 % están muy en desacuerdo. El 27.50% de las personas encuestadas están muy de acuerdo con la política de acceso al empleo principalmente en las instituciones

públicas de la localidad, el 37.50% son los más de acuerdo, el 20.00% desconocen, el 10.00% están en desacuerdo y el 5.00% están muy en desacuerdo. El 12.50% de las personas encuestadas están muy de acuerdo con la idea de que existe demasiada competencia para acceder a un empleo en alguna institución o empresa pública. El 30.00% de las personas encuestadas están muy de acuerdo en que al buscar un empleo debería centrarme en mi formación profesional en contabilidad, el 42.50% están más de acuerdo, el 10.00% desconocen, el 10.00% están en desacuerdo y el 7.5% están muy en desacuerdo.

Los hallazgos del estudio de campo enfatizan principalmente que: En cuanto a la variable investigada competencia laboral, el 30.00% de las personas encuestadas están muy de acuerdo en que en el trabajo que desempeñe deben haber recibido entrenamiento previo; el 42.50% son los más de acuerdo, el 17.50% desconocen, el 5.00% están en desacuerdo y el 5.00% están muy en desacuerdo. El 30.00% de las personas encuestadas están muy de acuerdo en que en el trabajo que desempeñe deben enseñarle las labores específicas contables, el 52.5% está muy de acuerdo, el 5% desconocen, el 7% están en desacuerdo y el 5% están muy en desacuerdo.

El 17.50% de las personas encuestadas están muy de acuerdo en que en el trabajo que desempeñe deben realizarse el control y seguimiento laboral, el 62.50% son los más de acuerdo, el 15.00% desconocen, el 5.00% están en desacuerdo y el 0.00% están muy en desacuerdo. Finalmente, el 30.00% de las personas encuestadas están muy de acuerdo en que en el trabajo que desempeñe deben trabajar con eficiencia y eficacia. Podemos concordar con (Montenegro, 2017), quien afirma que "Es importante mencionar las ventajas en cuanto a la flexibilidad de horario para obtener un balance entre vida personal y laboral", basándonos en los resultados del trabajo de campo de la investigación.

Además, "Los ingresos económicos obtenidos bajo esta modalidad contribuyen al presupuesto familiar y las personas pueden trazarse sus propias metas económicas". También coincidimos con el estudio realizado por (Salazar, 2021) quien afirma que "la actual política nacional de empleo juvenil ayuda a abordar los factores que provocan el desempleo entre los jóvenes trabajadores sociales y les permite acceder a un empleo a través de diversos programas que se han implementado para crear oportunidades de empleo han reducido la tasa de desempleo nacional, pero la disminución de las

oportunidades de empleo debido a factores externos, como la crisis económica provocada por la pandemia de Covid-19, ha aumentado el desempleo entre la población joven del país. Finalmente, afirmamos que "El nivel de desarrollo de competencias laborales se encuentra en una escala valorativa de regular a bueno, mientras que la calidad de los servicios administrativos se encuentra en una escala valorativa de regular a malo".

CONCLUSIONES

1. En general, se encontró una relación alta (0.703) y significativa (0.001) entre la competencia laboral y las oportunidades de trabajo de los graduados de contabilidad de la Universidad Nacional Tecnológica de Chíncha 2023.
2. Se encontró que la relación entre el proceso de acceso al trabajo y el conocimiento laboral de los graduados de contabilidad de la Universidad Nacional Tecnológica de Chíncha, 2023, era alta (0.640) y significativa (0.001).
3. Se encontró una relación alta (0.627) y significativa (0.001) entre las condiciones laborales y las habilidades laborales de los graduados de contabilidad de la Universidad Nacional Tecnológica de Chíncha, 2023.
4. 4. Se encontró una relación media de 0,471 y significativa de 0,002 entre la mejora de las oportunidades laborales y la actitud laboral de los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional Tecnológica de Chíncha, 2023.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que las autoridades del gobierno central establezcan políticas preventivas legales para un acceso formal y digno al empleo para combatir las barreras de acceso al empleo y la politización de las convocatorias laborales. La capacitación debe ser sostenible y en línea con los planes estratégicos laborales y sus respectivos ejes estratégicos. Es también necesario que los empleadores brinden entrenamiento previo, capacitación en uso y gestión de tecnologías de personal para brindarles todo el conocimiento práctico de las tareas y funciones que se deben realizar según el contrato.
2. Se recomienda que los candidatos a puestos eviten los obstáculos burocráticos y los trámites innecesarios al utilizar Internet y las tecnologías de gestión de personal. Estos procesos y requisitos requeridos se agilizan en tiempo real, lo que permite una toma de decisiones efectiva sobre la selección y contratación de personal. El candidato debe demostrar sus habilidades y destrezas en las tareas a realizar, así como su atención, prontitud y rapidez, en la prueba de exigencias teóricas y prácticas del campo u oficina solicitada.
3. Los empleadores deben proporcionar incentivos y estímulos a los empleados que cumplan con sus objetivos y expectativas laborales, ya que las mejoras y oportunidades de empleo son bien recibidas por los empleados. Los candidatos a puestos de trabajo deben estar comprometidos con la organización, tener una actitud proactiva en relación a los valores éticos y morales, ser responsables y practicar buenas prácticas laborales mediante el trabajo en equipo y de manera coordinada para promover un ambiente de trabajo positivo y organizacional.
4. En general, se recomienda que se promueva un buen proceso de acceso al empleo para que los egresados de la carrera de contabilidad tengan las mejores oportunidades de empleo y cumplan con éxito las exigencias del empleo. Además, se aconseja que los trabajadores graduados de la carrera de contabilidad de la Universidad Nacional Tecnológica de Chincha demuestren su conocimiento, habilidad y actitud proactiva hacia el trabajo que deben realizar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Caballero, A. &. (2016). *Competencias laborales en Iberoamerica (Primera Ed)*.
- CEPAL Y OEI. (2020). *Educación, juventud y trabajo: Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante. In Naciones Unidas*.
- CES. (2018). *Informe el futuro del trabajo (Primera Ed). Consejo Económico y Social España Departamento de Publicaciones*.
- CIEN. (2015). *Agenda de desarrollo empleo (p. 45). Centro de Investigaciones Económicas Nacionales (CIEN)*.
- Conocer. (2007). *Manual de evaluación de competencia laboral. In Manual de evaluación de competencia laboral*.
- Cordón E. & García F. . (2012). *Principales antecedentes en la consideración del trabajo en la literatura económica: Teorías sobre el mercado de trabajo y el desempleo. Revista Crítica de La Historia de Las Relaciones Laborales y de La Política Social*.
- Escot, L. F. (2012). *Análisis comparativo de los diferentes métodos de búsqueda de empleo por parte de los trabajadores desempleados en la comunidad de Madrid*.
- Fernández, A. (2019). *Claves de la contribución de la empresa para el empleo*.
- Flores, C. (2018). *Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017 [Tesis de maestría, Universidad Nacional César Vallejo]. In Universidad Cesar Vallejo*.
- Froy, F. &. (2011). *Creación de empleos duraderos. Guía para regenerar empleo de calidad a nivel local. In Oecd & Leed*.
- Hernández, R. F. (2014). *Metodología de la investigación (I. E. S. A. DE C.V. (ed.); Sexta Edic). Mc Graw Hill Education*.
- Heron, R. (2008). *Análisis del empleo y del trabajo: Directrices para identificar empleos para personas con discapacidades. In Oficina Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo*.
- INEI. (2020). *Informe Nacional de empleo inclusivo 2018-2019. In Informe Nacional de Empleo Inclusivo INEI*.
- Labán, R. (2021). *Determinantes socioeconómicos del desempleo en la población juvenil en la Region Piura al 2018 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura*.
- Luna, J. (2020). *Desempeño del mercado laboral peruano. Resultados en 2020. In COMEXPERÚ*.
- Minaya, E. H. (s.f.). *Nuevas oportunidades de empleo para jóvenes en Perú Neo- Perú*.
- Miranda, D. (2018). *Competencia y rendimiento laboral del personal de la empresa Inversiones Recreativos Guerreros S.A.C., Lima 2018 [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. .*




- Montenegro, A. (2017). *Ventajas, Desventajas, oportunidades y amenazas del trabajo por cuenta propia (Freelance) según el punto de vista de un grupo de madres con compromisos económicos que laboran bajo esta modalidad* .
- Neffa, J. P. (2014). *Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones (Cuarta Edi)*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET.
- NEO/IYF., E. (2015). *Conectando la formación para el empleo con las demandas y oportunidades del mercado laboral (pp. 1-100)*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/10.18235/0001424>.
- Ojeda A. & Hernández J. . (2012). *Las competencias laborales: Una construcción recíproca entre lo individual y lo grupal*. Enseñanza E Investigación En.
- Peruano., E. (2013). *Guía de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y la ocupación (R.M. N° 159-2013-TR) (pp. 1-128)*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Rivas K., & Rojas C. . (2020). *El nivel de competencias laborales y su influencia en el desempeño de los trabajadores: análisis comparativo entre la Municipalidad Provincial De Chulucanas - Morropón y las municipalidades distritales de la provincia de Mor*.
- Salazar, S. (2021). *Las políticas públicas y factores que generan desempleo en jóvenes profesionales del trabajo social [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]*.
- Saunders, A. (2018). *La era de la perplejidad: Repensar el mundo que conocíamos. El impacto de la tecnología en el crecimiento y el empleo*. In BBVA Openmind (pp. 1-21).
- Silva, J. D. (2021). *El empleo en crisis: Un camino hacia mejores puestos de trabajo en la América Latina pos-COVID-19*. In Trabajo y Derecho. World Bank Publications, The World Bank Group.
- Urrutia, C. &. (2019). *Las desigualdades laborales que enfrentan los jóvenes en Lima Metropolitana*. Instituto de Estudios Peruanos, IEP.
- Vera C. & Rodriguez, N. (2017). *La línea de certificación de competencias laborales financiada por fondo empleo: Estudio de caso a partir del proyecto "Certificación de competencias laborales en la provincia de Coronel Portillo Región Ucayali"* .
- Villacís, V. (2018). *Análisis comparativo de las oportunidades laborales según género en la ciudad de Cuenca*.

ANEXOS

Anexo 1.- Evidencia de similitud digital

MANUEL GUILLERMO JIMENEZ HERRERA

“OPORTUNIDAD DE TRABAJO Y COMPETITIVIDAD LABORAL DE LOS GRADUADOS DE CONTABILIDAD DE LA UNIVERSIDA...

-  TITULOS
-  revisiones tesis y trabajo de suficiencia profesional
-  Universidad Peruana de Ciencias e Informatica

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::1:3045331420

Fecha de entrega
17 oct 2024, 1:31 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
17 oct 2024, 1:33 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
TSP_-_MANUEL_GUILLERMO_JIMENEZ_HERRERA.docx

Tamaño de archivo
245.9 KB

59 Páginas

14,723 Palabras

78,947 Caracteres




21% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe


- Bibliografía
- Texto citado

Fuentes principales

- 20%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
10 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitan distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 20% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 5% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	apirepositorio.unh.edu.pe	17%
2	Internet	repositorio.upci.edu.pe	1%
3	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo	1%
4	Internet	docplayer.es	0%
5	Trabajos del estudiante	Universidad del Istmo de Panamá	0%
6	Internet	hdl.handle.net	0%
7	Internet	ccpmoquegua.com	0%
8	Internet	www.defensoria.gob.pe	0%
9	Trabajos del estudiante	Universidad Alas Peruanas	0%
10	Internet	www.coursehero.com	0%

Anexo 2.- Autorización de publicación en repositorio



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: MANUEL GUILLERMO JIMENEZ HERRERA

DNI N° 10599732

Correo electrónico: vaako2100@hotmail.com

Domicilio: calle san Luis 199– Distrito de la victoria, Provincia y Departamento de Lima.

Teléfono fijo:

Teléfono celular: 987549086

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: Contabilidad, Auditoría y Finanzas

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis ()

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

COLOCAR EL NOMBRE DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**“OPORTUNIDAD DE TRABAJO Y COMPETITIVIDAD LABORAL DE LOS
GRADUADOS DE CONTABILIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
TECNOLÓGICA DE CHINCHA, 2023”**

3.- OBTENER:

Bachiller () Título () Mg. () Dr. () PhD. ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

() Sí, autorizo el depósito y publicación total.

() No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los días 04 del mes de octubre del 2024

