

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



TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
OPORTUNIDAD DE EMPLEO Y COMPETENCIA LABORAL DE LOS
EGRESADOS DE CONTABILIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA, 2023

AUTORES: Bachiller: NANCY PAREDES FLORES

Bachiller: GABRIEL QUIROZ SAENZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO

ASESOR:

DR. VEGAS GALLO, EDWIN AGUSTIN

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

DNI: 027712354

LIMA, PERU

2024

Informe De Similitud

INFORME DE SIMILITUD N°037-2024-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 PAREDES FLORES, NANCY
BACHILLER QUIROZ SAENZ, GABRIEL


FECHA : Lima, 18 de junio 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 EMPLEO Y COMPETENCIA LABORAL DE LOS EGRESADOS DE CONTABILIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA, 2023”**, presentado por los Bachilleres **PAREDES FLORES, NANCY** y **QUIROZ SAENZ, GABRIEL**.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que el Trabajo de Suficiencia Profesional en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 29%** (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, los Bachilleres en mención **PUEDEN 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:

En primer lugar, doy gracias infinitas a Dios por haberme dado la vida, bendiciendo cada momento de mis días y dándome la fuerza suficiente para superar los obstáculos y lograr mis objetivos.

A mi familia por el amor y la confianza brindada durante todo el trayecto de mi vida ya que con sus sabios consejos, hábitos y valores hacen de mí una mejor persona.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios por guiarme en el camino correcto, a mi madre por todo el sacrificio, el amor, la paciencia, los valores, los principios que me brindo e inculco, a mi padre por ser la inspiración, fuerza y el soporte emocional, a mi familia por siempre estar al pendiente y brindarme su apoyo moral, todas las fuerzas y respaldo en los momentos más difíciles de mi vida, y, por último, pero no menos importante a mis maestros de la Universidad por compartir conmigo su sabiduría.

Declaración de Autoría

Nombres : NANCY

Apellidos : PAREDES FLORES

Código : 1401000335

DNI : 28295824

Nombres : GABRIEL

Apellidos : QUIROZ SAENZ

Código : 1401000347

DNI 76413974

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 Derecho y Ciencias Políticas 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.

Contenido

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
RESUMEN	10
CAPITULO I	11
CONTEXTO DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL	11
1.1. DESCRIPCIÓN	11
1.2. MARCO TEÓRICO	15
1.2.1. Antecedentes Internacionales	15
1.2.2. Antecedentes Nacionales	21
1.3. BASES TEÓRICAS	29
1.3.1. El empleo	29
1.3.2. La competencia laboral	41
1.3.3. Competencia laboral y tecnología	48
CAPITULO II	51
DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL	51
2.1. PROBLEMÁTICA	51
2.1.1. Problema General	51
2.1.2. Problemas Específicos	51
2.2. OBJETIVOS	51
2.2.1. Objetivo General	51
2.2.2. Objetivo Específico	52
2.3. JUSTIFICACIÓN	52
2.3.1. Justificación Teórica	52
2.3.2. Justificación Práctica	52
2.3.3. Justificación Metodológica	53
2.3.4. Justificación Social	53
2.4. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	53
2.5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	54
CAPITULO III	63
APORTES	63
3.1. APORTE PERSONAL	63
3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	64

CONCLUSIONES	66
RECOMENDACIONES	67
BIBLIOGRAFÍA	68
ANEXOS	70

RESUMEN

A nivel internacional, los empleadores manifiestan que existen dificultades técnicas y socio-emocionales para cubrir un puesto de trabajo. A nivel del Perú se sabe que las personas jóvenes en el caso de recién egresados de la carrera de contabilidad de las universidades tienen enormes dificultades para insertarse a un empleo, peor aún con la afectación del Covid 19, que afectó las oportunidades laborales, la gestión laboral de personal, incidiendo más en los despidos, el sub empleo y la poca oferta laboral; contentándose muchos con el rebusco; agregado a ello el desinterés de parte de las autoridades del gobierno nacional en optimizar las políticas de personal acorde a los nuevos avances tecnológicos. El objetivo del trabajo fue “Establecer cuál es la relación de la oportunidad de empleo con la competencia laboral de los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2023”. La población comprendió a la población de alumnos egresados 2022, que para el semestre 2022-II; estuvieron cursando sus estudios superiores universitarios en el semestre II de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, la muestra intencionada fue de 40 estudiantes. Los resultados generales refieren que la mayoría de los egresados de contabilidad, están de acuerdo que existen oportunidades de empleo, pero a la vez existe una fuerte competencia, evidenciándose sesgos políticos; y de no lograrlos se anidan en oportunidades de subempleo y el desempleo, pocos refieren estar en desacuerdo y muy en desacuerdo. El contraste de la prueba de hipótesis Rho de Spearman, concluye que, es alta (0.703) y significativa (0.001) la relación de la oportunidad de empleo con la competencia laboral de los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2022.

Palabras clave: oportunidad de empleo, competencia laboral, egresado universitario, formación contable.

ABSTRACT

At an international level, employers state that there are technical and socio-emotional difficulties in filling a job. At the Peruvian level, it is known that young people, in the case of recent graduates of the accounting degree from universities, have enormous difficulties in finding a job, even worse with the impact of Covid 19, which affected job opportunities, management personnel labor, having a greater impact on layoffs, underemployment and low labor supply; many being content with the appeal; Added to this is the lack of interest on the part of the national government authorities in optimizing personnel policies in accordance with new technological advances. The objective of the research was "To establish the relationship between employment opportunity and job competence of accounting graduates from the National University of San Cristóbal de Huamanga, 2023." The investigated population included the population of students graduating in 2022, who for the 2022-II semester; They were pursuing their higher university studies in semester II of the Professional School of Accounting of the Faculty of Business Sciences of the National University of San Cristóbal de Huamanga, the intentional sample was 40 students. The research was applied, correlational level. We use the scientific method and auxiliary methods including the statistical method. We used the survey technique, whose instrument was the questionnaire validated by experts, being reliable (V1 with $\alpha = 0.904$ and V2 with $\alpha = 0.962$). The general results indicate that the majority of accounting graduates agree that there are employment opportunities, but at the same time there is strong competition, evidencing political biases; and if they are not achieved, they lead to opportunities for underemployment and unemployment. Few say they disagree, and they strongly disagree. The contrast of Spearman's Rho hypothesis test concludes that the relationship between employment opportunity and job competence of accounting graduates from the National University of San Cristóbal de Huamanga is high (0.703) and significant (0.001). 2022.

Keywords: employment opportunity, job competition, university graduate, accounting training.

RESUMEN

La presente tesis titulada “Oportunidad de Empleo y Competencia Laboral de los Egresados de Contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2023”. El presente trabajo parte de la problemática observada en la realidad de la ciudad de Ayacucho el difícil acceso a un trabajo digno y el desarrollo de oportunidades para aplicar las competencias laborales requeridas en el trabajo por parte de los egresados universitarios de la carrera de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

Considerando que según el Banco Mundial (2011) que “El 67% de los empleadores manifiestan tener dificultad para cubrir puestos de trabajo con personal con las habilidades técnicas y socio-emocionales requeridas mientras que un 77% de los trabajadores se desempeña en carreras distintas a las cuales se formaron” (Minaya, pág. 9). Consideramos importante dicho diagnóstico pues en la realidad laboral, esto afecta a los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

Se eligió la temática de oportunidades de empleo y competencia profesional 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. Asimismo, consideramos importante dicho diagnóstico pues en la realidad laboral, esto afecta a los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Se eligió la temática de oportunidades de empleo y competencia laboral 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 de San Cristóbal de Huamanga, considerando la cosmovisión andina.

La importancia del estudio realizado es que nos ha permitido establecer cuál es la relación de la oportunidad de empleo con la competencia laboral de los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2023.

CAPITULO I

CONTEXTO DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL

1.1. DESCRIPCIÓN

El presente trabajo de suficiencia describe el problema a investigar considerando que, la crisis económica actual “Ha constituido un duro golpe para el sistema mundial y ha ocasionado 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 las políticas activas del mercado de trabajo, el apoyo a empresas que implantan la reducción de la jornada laboral, y el estímulo fiscal para la creación de empleo en el sector público” (Froy, F., & Giguere, S. , 2011)

Según el Banco Mundial (2011) refiere 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 cuales se formaron” (Minaya). Esto afecta a los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

En la última década, “Perú ha experimentado importantes tasas de crecimiento del PIB. Si bien este crecimiento vino acompañado de mejoras en diversos indicadores laborales, aún muchas personas, especialmente los jóvenes, tienen dificultades para insertarse en empleos de calidad debido a la baja calidad y pertinencia de los servicios para la empleabilidad. La tasa de desempleo entre los jóvenes (7,8%) es tres veces mayor que la de los adultos (2,1%) y de los jóvenes que trabajan más del 50% lo hacen en puestos de trabajo informales y precarios” (Minaya, pág. 3). Aunque se considera que el crecimiento del empleo para la ciudad de Huamanga es bajo, que afecta la actividad socioeconómica y social de la localidad.

Lo dicho anteriormente se sustenta en la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) aplicada “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. Cabe mencionar que el PBI se contrajo

a una tasa promedio anual de 0.8% en el mismo periodo de análisis. Asimismo, el empleo en 2020 cayó 13.02% respecto a 2019 el cual significó una pérdida de 2,231,318 de puestos de trabajo” (Jessica, 2020, pág. 9).

Estos resultados sintomatológicos “Son explicados principalmente por los efectos económicos y sociales que trajo consigo la pandemia de la COVID-19 que ha afectado severamente al mercado laboral peruano, puesto que, entre 2016 y 2019, el nivel de empleo creció sostenidamente a una tasa promedio anual de 1.9%, de forma similar el PBI creció a una tasa promedio anual de 2.9%” (Jessica, 2020, pág. 9).

Como se sabe “En una economía con abundante y creciente mano de obra, es importante que el mercado laboral cuente con mayores oportunidades de empleo formal, principalmente en micro y pequeñas empresas. Lamentablemente, esto no sucede en nuestro país, donde la gran mayoría de trabajadores pertenece a la informalidad y carece de protección social” (Jessica, 2020, pág. 4).

En los últimos años, “Las características del mercado laboral peruano han sido claras: una baja tasa de desempleo (aunque incrementada considerablemente por la pandemia), una alta tasa de informalidad laboral, y precariedad en las condiciones de trabajo” (Jessica, 2020, pág. 5).

El pronóstico de la investigación implica “Echar la vista atrás y aprender de las crisis pasadas que cobra especial importancia en el momento actual, precisamente cuando los efectos devastadores de la pandemia de COVID-19 (coronavirus) echan por tierra años de progreso en muchos frentes, como la creación de puestos de trabajo y nuevas oportunidades, la formalización del empleo y la reducción de la pobreza” (Silva, J., D. Sousa, L., Truman, P., & Robertson, R. , 2021).

Además, Neffa refiere que, “En los últimos tiempos, y ante la gravedad que adquieren los problemas de desempleo y del trabajo no registrado, se ha criticado mucho la utilidad de ciertas categorías de estadísticas ocupacionales utilizadas para analizar la realidad del mercado laboral, como también se han generado muchas controversias acerca de la validez de las cifras resultantes relativas a actividad, empleo y desempleo” y “El principal problema planteado es que la

medición del desempleo apenas abarca un aspecto dentro del conjunto de la problemática ocupacional, ya que solo se refiere a la falta de empleo. Por otra parte, las comparaciones entre distintas fuentes de información o entre países, tienden a complicarlo, dado que muchas veces para analizar un mismo fenómeno se utilizan diferentes conceptos y/o métodos de recolección de datos” (Neffa, J., Panigo, D., Pérez, P., & Persia, J. , 2014).

“Así tenemos que, La problemática de los jóvenes urbanos y pobres del Perú no radica tan solo en el factor económico o de acceso al empleo. Más bien, existen dimensiones, más allá del acceso al trabajo, que los insertan y excluyen de estos espacios” (Urrutia, C., & Cuenca, R. , 2019).

En contraste, a la problemática del empleo y la competencia laboral los resultados problemáticos aún persisten para las ciudades de “Ayacucho (0.48), Huancavelica (0.49), Cajamarca (0.49), Puno (0.50) y Huánuco (0.50) que son los departamentos con las condiciones laborales más precarias. Esto significa que las condiciones laborales en estos departamentos son preocupantes, pues no garantizan el acceso de la fuerza laboral a un trabajo formal que les aporte un salario suficiente, y además hay mayor rigidez laboral, informalidad y menor acceso a las prestaciones de seguridad social, que hace que sus empleos sean más precarios” (Jessica, 2020, pág. 61).

La causa de estas problemáticas son que esta población “Presenta amplias barreras para acceder al mercado de trabajo formal, la mayoría asociadas a bajos niveles educativos, ausencia de experiencia laboral formal, debilidades en habilidades básicas de lecto escritura, desconocimiento del mercado laboral urbano, debilidades en competencias claves y transversales, y resistencia por parte de los empleadores para vincularlos laboralmente” (INEI, 2020, pág. 16).

Además, “En la búsqueda de empleo influyen algunos factores importantes que conviene reseñar, destacando de una manera clara, como ya se ha apuntado anteriormente, las prestaciones por desempleo, que constituyen un elemento esencial de la legislación social en la mayor parte de los países, y que producen una serie de efectos económicos, lo que obliga a plantearse si constituyen una fuente de mayor porcentaje de paro o si, por el contrario, contribuyen a la lucha

contra el mismo” (Escot, L., Fernández, J., Fernández, A., Conde, J., & Arellano, A., 2012).

Por lo que, se considera que los jóvenes egresados de la carrera de contabilidad “Experimentan trayectorias desiguales hacia el mercado laboral. La obtención de un empleo, así como su calidad, dependen de las trayectorias anteriores que este grupo experimentó en su etapa educativa. Los factores que más afectan a ambas trayectorias están relacionados con los recursos o capital con que cuenta el joven, su hogar y su sociedad”.

Para el contexto laboral de los egresados de la carrera de contabilidad dentro de la experiencia en otros lugares refieren que “No es posible crear economías de escala con empresas tan pequeñas. La mayoría de las empresas tiene 5 trabajadores o menos. El 64.2% de las empresas tomadas en cuenta en la DINEL 2013 ocupan de 1 a 5 empleados; más de tres cuartos de las empresas ocupan menos de 10. Esto no sorprende cuando se considera que únicamente el 22.2% de las nuevas empresas espera generar más de 5 empleos dentro de los próximos cinco años” (CIEN, 2015).

Así tenemos que la mayoría de los alumnos egresados de la carrera de contabilidad orientan “Un fenómeno que queda encubierto por la tasa de desempleo es la tendencia de las personas a abandonar la fuerza laboral. La gente categorizada como parte de la fuerza laboral es aquella que está ‘Empleada’ o ‘Desempleada’ (es decir, que no tiene trabajo, está dispuesta a trabajar y ha buscado empleo activamente en las últimas cuatro semanas)” (Saunders, 2018).

Nos guste o no, “La tecnología es la mayor competencia debida a la globalización de la mano de obra han cambiado los mercados laborales. Los días de los empleos estables, a largo plazo y a tiempo completo (especialmente en una empresa durante toda la vida laboral) están llegando a su fin para la mayor parte de la gente más rápidamente de lo que creemos” (Saunders, 2018). Por lo que en la formación universitaria se requiere el uso y acceso a tecnologías de punta para un mejor desempeño laboral y el ejercicio aplicativo de sus competencias laborales.

De allí que “Se necesiten implementar políticas para generar empleo no agrícola, preferentemente industrial, en el interior del país que generen alternativas a la

agricultura de sobrevivencia, el empleo agrícola y el comercio informal, así como políticas para impulsar la apropiación y generación de nuevas tecnologías” (CIEN, 2015, pág. 4). Así mismo, para la gestión impulsiva de las pequeñas empresas. Entonces priorizamos investigar acerca de ¿Cuál es la relación de la oportunidad de empleo con la competencia laboral de los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2023?

1.2. MARCO TEÓRICO

1.2.1. 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 laboran bajo esta modalidad”. Tesis de grado previo a conferírsele el título de Psicóloga Industrial en la Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional de la Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar.

El objetivo general fue “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 laboran bajo esta modalidad”.

La metodología comprendió, mediante una entrevista a un muestreo dirigido con “Los sujetos de estudio fueron diez mujeres con uno o más hijos que laboran por cuenta propia, freelance, y prestan sus servicios a empresas guatemaltecas dentro del perímetro de la ciudad capital. Por la naturaleza de esta investigación no existe información específica sobre las organizaciones en las cuales laboran las entrevistadas. Las edades comprendidas fueron de 25 a 50 años, con estudios técnicos o universitarios y que residen dentro de la ciudad capital de Guatemala. El diseño utilizado fue el narrativo, que para los autores anteriormente mencionados, se refiere a la recaudación de datos basados en experiencias de las personas por medio de entrevistas, autobiografías, documentos y testimonios para lograr su comprensión y cumplir con los objetivos planteados de lo que se quiere lograr por medio de ellos y la sub modalidad fue la etnográfica cuyo objetivo es el

estudio de un grupo de personas con características similares por un período de tiempo establecido”.

Uno de los resultados fue “Durante mucho tiempo laboré en un colegio como directora del nivel primario, pero me quedé sin trabajo y por mi edad ya no conseguí una oportunidad formal, me recomendaron el trabajo por cuenta propia en una Editorial y ha sido de bendición pues me dio la oportunidad de volver a trabajar en lo que me gusta que es la educación guatemalteca. Aquí tengo mi propio tiempo ya que hay días que trabajo y otros que no los trabajo, trabajo desde mi casa después de ir a dejar a mi nieto al colegio, no es un trabajo estresante y tengo mis ingresos por revisiones y sugerencias sobre los libros.

“Yo considero que como desventajas las personas bajo contrato tienen que regirse a las reglas del establecimiento, tener un supervisor que, en mi caso, pues no me ha gustado, porque durante mucho tiempo fui directora y no tenía supervisor más que la dueña que casi nunca estaba”.

Concluye fundamentalmente que, “Las personas que eligen laborar por cuenta propia disfrutan el poder ejercer su carrera profesional y dedicarse al cuidado del hogar, hijos y familia”. “Asimismo, es importante mencionar las ventajas en cuanto a la flexibilidad de horario para obtener un balance entre vida personal y laboral”. “Los ingresos económicos obtenidos bajo esta modalidad contribuyen al presupuesto familiar y las personas pueden trazarse sus propias metas económicas”. “Con base en el punto de vista de las madres entrevistadas se puede inferir la oportunidad de tener empleo y competir en el mercado laboral a pesar de la tasa de desempleo del país”. “Así mismo, la distribución de tiempo queda a discreción de las personas que laboran por cuenta propia y determinan los ingresos económicos obtenidos”. También “Se concluyó que la mayoría posee la fidelidad de su clientela y la amplían por medio de referidos”. Del mismo modo, “La mayoría considera que el trabajo por cuenta propia posee poco reconocimiento en el mercado laboral lo que conlleva a otras personas a no elegir esta modalidad de empleo”.

(Villacís, 2018) en su artículo académico titulado “Análisis comparativo de las oportunidades laborales según género en la ciudad de Cuenca”. Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Ingeniera Comercia en la carrera de administración de empresas, sede Cuenca de la Universidad Politécnica Salesiana.

El objetivo general fue “Analizar las diferencias y las oportunidades laborales que, en relación al género, se presentan en la ciudad de Cuenca entre los años 2006 y 2016”

La metodología comprendió “El estudio de carácter descriptivo y correlativo se realizó mediante el análisis de datos oficiales del INEC. Se usaron dos bases de datos: la primera corresponde a El Directorio de Empresas y Establecimientos (DIEE), que registra a las empresas y establecimientos, instituciones u organizaciones con y sin fines de lucro privados y públicos del país. (censos, 2017), y la segunda la encuesta ENEMDU 2016 (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. INEC, 2017), encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo desarrollada por el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC). La base de datos nacional fue segmentada al cantón Cuenca, considerando las variables que influyen directamente en el campo laboral respecto al género: inicialmente se determinan aspectos generales relacionados al tema laboral y por género: ¿porque no continua con los estudios?, titulación obtenida, la actividad que desarrolla si no trabaja formalmente, ¿cómo se siente en el trabajo?, el descontento por bajos ingresos, así como el empleo pleno, subempleo y desempleo. Se complementa el análisis con los datos relacionados a contratación, aspectos salariales y diferencias por género, se generaron promedios de personal ocupado de acuerdo a sexo, promedio de empleados que trabajan jornada completa, promedio de empleados por trimestre, promedio de remuneración que pagan las empresas a los empleados, promedio de remuneración que pagan las empresas a los empleados de acuerdo al género, así como remuneración anual en dólares promedio de acuerdo a género. Para la construcción de estadísticos descriptivos e inferenciales se presentan datos descriptivos como frecuencias (n) y porcentajes (%), así como medias. Se muestran los resultados descriptivos señalando las principales diferencias entre los hombres y las mujeres. También se

presenta un análisis bivariado comparando a hombres con mujeres. Para el análisis se empleó el Software SPSS 22.

Los principales resultados fueron que “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 fundamentalmente aducen no continuar sus estudios por razones de trabajo mientras que la razón más importante en las mujeres es la edad un 27,1% En la tabla 4 vemos que el 73,7% de los hombres son estudiantes mientras que solamente el 53,0% de mujeres estudian, las mujeres en un 28% no trabajan porque son amas de casa lo cual ocurre únicamente el 0,9 en los hombres, también se encontró que son las mujeres quienes están más descontentas con el trabajo”.

Fue importante señalar que “Los hombres en su mayoría tienen un empleo pleno, mientras que las mujeres el porcentaje es menor, la estructura de trabajo, deja ver que los hombres tienden a emplearse plenamente con un 61,8%; mientras que, en el caso de las mujeres, se advierte que luego de empleo adecuado tienen una gran variedad de ocupación laboral en el subempleo 7,7% dedicándose a actividades a tiempos parciales y desempleo 4,4%”.

Con respecto a los empleadores, “Se advierte que la mayoría de actividades comerciales vigentes en el periodo 2012 al 2016 en promedio se dedican al comercio el 31,2% y a los servicios el 39,5% en el cantón Cuenca. En promedio en el periodo 2009 al 2016, los empleadores son mayormente personas naturales no obligadas a llevar contabilidad con un 44,57%, seguidos del Régimen Simplificado con 20,76%; ello implica que sean los micro negocios los generadores de empleo. Aquellas personas naturales y compañías que están obligados a llevar contabilidad apenas cubren el 3,9% del formato institucional de los”.

Concluye fundamentalmente que, “Los aspectos relacionados al tema laboral, tales como: educación tanto en culminación de estudios como en interés por estudiar, recursos económicos, enfermedad o discapacidad y aspectos familiares, presenta un escenario menos favorable para las mujeres. El empleo pleno,

subempleo, descontento por ingresos bajos presentan nuevamente un escenario menos favorable para las mujeres”.

El mercado laboral de la ciudad de Cuenca, “Esta generado principalmente por actividades relacionadas al Comercio y al Servicio (70%), se evidencia una disminución general del personal ocupado entre los periodos 2006 a 2016 lo que haría suponer un mayor impacto en las mujeres a razón de las condiciones propias del género”.

Para todos los años analizados, “El número de trabajadores hombres, supera al número de trabajadores mujeres significando una mayor inversión en cuanto a salarios destinados a hombres que a mujeres por parte de las organizaciones productivas. El punto anterior no refleja la relación que debería existir entre la clasificación de las organizaciones productivas en su mayoría comercio y servicios con la contratación de personal femenino”.

En la tesis de (Salazar, 2021) titulada “Las políticas públicas y factores que generan desempleo en jóvenes profesionales del trabajo social”. Trabajo de Graduación previa a la obtención del Título de licenciada de Trabajo Social en la carrera de trabajo social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

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

La metodología comprendió “Un enfoque cualitativo de carácter mixto, el cual recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio”. El nivel fue descriptivo correlacional con aplicación del método inductivo-deductivo.

“Para estudiar las variables, políticas públicas y los factores que generan desempleo en los nuevos profesionales, el enfoque cuantitativo, será utilizado para la recolección de 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 periódicamente brinda apoyo técnico al INEC, la base de datos del

seguimiento a graduados de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato; finalmente a través de una encuesta de medición numérica conocer el impacto del programa mi primer empleo y las políticas públicas vigentes en el país”. Utilizó el instrumento denominado “Cuestionario conformado por 15 ítems, además de una entrevista estructurada de 11 preguntas, que fueron validadas por docentes profesionales del Trabajo Social de la UTA con experiencia en el tema, para recolectar información, tomando como fuente profesionales de la de la carrera de Trabajo Social de la FJCS de la UTA quienes forman parte de la muestra que se encuentran del reporte de resultados de la encuesta del seguimiento a graduados desde el año 2017 hasta mayo 2021”. “La población seleccionada para esta investigación está constituida por hombres y mujeres profesionales del Trabajo Social, comprende un rango de edad de 20 a 28 años de la población económicamente activa de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua”. Siendo la muestra de 141 jóvenes profesionales del Trabajo Social.

Los resultados principales “Los resultados conseguidos en esta investigación, confirmar la hipótesis planteada, en el país si existen diferentes políticas públicas vigentes que ayudan a contrarrestar el desempleo en los jóvenes profesionales, estas son: • Ley de la juventud. • Ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo. El Ministerio de trabajo para la promoción del empleo juvenil cuenta con tres programas principales que son: Mi primer empleo, Empleo joven, Red socio empleo. Proyecto de Ley de Pasantías y Prácticas Preprofesionales. • Proyecto de Ley de Fomento a Jóvenes Emprendedoras y Emprendedores. • Proyecto de Ley de Empleo Juvenil”.

Concluye principalmente que 1) “Las políticas públicas vigentes sobre el empleo juvenil en el Ecuador, ayudaron hacer frente a los factores que generan desempleo en jóvenes profesionales del Trabajo Social, permitiéndoles acceder a un puesto de trabajo a través de los diferentes proyectos que se han creado, disminuyendo la tasa de desempleo en el país, pero debido a factores externos como la crisis económica, generada por la pandemia del COVID-19 se ha disminuido las ofertas laborales, elevando nuevamente los índices de desempleo en la población joven”.

2) El perfil profesional del trabajador social se ajusta al mercado laboral, porque es capaz de desempeñarse con eficacia, eficiencia, responsabilidad y sentido humanitario en equipos multidisciplinarios como interdisciplinarios, en las diferentes áreas y campos profesionales de intervención como salud, educación, familia, protección y restitución de derechos, medioambiente, jurídico y laboral, a través de la utilización de recursos teóricos-metodológicos y técnicos. 3) Los factores determinantes que influye en la contratación de jóvenes profesionales del Trabajo Social por parte de empresas públicas y privadas son las capacidades instrumentales, sistémicas y, por último, personales. Desean contratar a personal con altos niveles de conocimiento, adaptable, creativo y líder comprometido con la empresa”.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

En la tesis de (Labán, 2021) titulada “Determinantes socio-económicos del desempleo en la población juvenil en la Región Piura al 2018”. Tesis para optar el título profesional de Economista en la Escuela Profesional de Economía de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional de Piura.

El objetivo general de investigación fue “Identificar y analizar los determinantes socio-económicos del desempleo en la población juvenil de la región Piura 2018; y, por consiguiente, inferir alternativas de política que permitan mejorar las condiciones de empleo en los jóvenes”.

La metodología comprendió “La unidad de análisis los jóvenes activos de entre los 14 a 29 años de edad. Para analizar los determinantes del desempleo juvenil, se estimaron dos modelos econométricos logit y probit, siendo el modelo logit el mejor para explicar el desempleo juvenil en la región Piura al 2018. De acuerdo a los resultados, se determinó que, el 94.5% de la PEA juvenil de la región se encontraban ocupados en el 2018; mientras que, el 5.5% se encontraban en condición de desempleados. Del análisis econométrico se determinó que, las variables edad, estado civil, jefatura del hogar y el nivel educativo influyeron de manera inversa en el desempleo en la población juvenil en la región Piura al 2018; mientras que, las variables sexo y zona de residencia influyeron de manera directa.

En cuanto a la significancia de las variables, los resultados determinaron que, todas las variables consideradas en la investigación resultaron estadísticamente significativas para explicar el desempleo en la población juvenil en la región Piura al 2018”.

Los resultados refieren que “Evidenciaron una influencia inversa de la edad del joven en el desempleo en la región Piura al 2018, es decir, a mayor edad, menor es la probabilidad de estar desempleado. Así, al incrementar la edad del joven en un año adicional, la probabilidad de estar desempleado disminuye en promedio en 0.44%”.

Concluye que “Respecto al sexo, se encontró una influencia directa en el desempleo juvenil en la en la región Piura al 2018, es decir, ser hombre aumenta la probabilidad de estar desempleado en la región Piura en promedio en 1.21%”.

“El estado civil influyó de manera inversa en el desempleo juvenil en la región Piura al 2018, es decir, estar casados o ser convivientes, reduce la probabilidad de estar desempleado. Así, cuando el joven está casado o es conviviente, la probabilidad de estar desempleado se reduce en promedio en 2.38%”.

“Respecto a la jefatura del hogar, se evidenció una influencia inversa en el desempleo juvenil en la región Piura 2018, por lo que, cuando el joven es jefe del hogar, la probabilidad de estar desempleado se reduce en promedio en 1.99%”.

“Se identificó una relación inversa entre el nivel educativo y el desempleo juvenil en la región Piura al 2018, es decir, un mayor nivel educativo, disminuye la probabilidad de estar desempleado. Así, al incrementar el nivel educativo del joven, disminuye la probabilidad de estar desempleado en promedio en 0.16%”.

(Rivas, K., & Rojas, C., 2020) en su tesis titulado “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 Morropón”. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Administración con Mención en Gerencia Gubernamental en la sección de Ciencias Administrativas de la Escuela de Post Grado de Administración de la Universidad Nacional de Piura.

El objetivo general fue “Determinar la relación entre la competencia laboral y el desempeño de los trabajadores de las municipalidades provincial y distritales de Morropón -Chulucanas”.

La metodología comprendió “Tiene como población a los trabajadores de las municipalidades provincial y distritales de Morropón - Chulucanas. Se realizó un muestreo estratificado, donde el muestreo equivale a 168 trabajadores, a los cuales se les aplicó la técnica de la encuesta, por medio de un cuestionario, además, tiene un enfoque cuantitativo, siendo una investigación de tipo básica, con diseño no experimental - descriptiva - transversal correlacional”.

Los resultados fueron “De todos los ítems del 1 al 5 referidos a la dimensión de conocimientos en la variable de competencia laboral, se ha obtenido un promedio de 3.88, el cual es un valor obtenido por encima de la media (3) de calificación máxima de (5) y menor con respecto a las demás dimensiones de la variable, así mismo, se ubica en la categoría cerca de 4, es decir que los trabajadores manifiestan estar de acuerdo en poseer conocimientos en su actividad laboral. competencia laboral, se ha obtenido un promedio de 3.88, el cual es un valor obtenido por encima de la media (3) de calificación máxima de (5) y menor con respecto a las demás dimensiones de la variable, así mismo, se ubica en la categoría cerca de 4, es decir que los trabajadores manifiestan estar de acuerdo en poseer conocimientos en su actividad laboral”.

Concluye que “Respecto a la hipótesis general podemos decir que: “la relación entre la competencia laboral y el desempeño de los trabajadores de las municipalidades provincial y distritales de Morropón- Chulucanas es significativa”, ya que, existe una relación directa, alta y significativa (0.784) entre las variables competencia laboral y el desempeño de los trabajadores, además, se obtuvo un nivel de significancia del 0.063, el cual fue mayor al nivel de significancia planteado (0.05)”.

Se aprueba la hipótesis referida a “la relación de la competencia laboral y la eficiencia de los trabajadores de las municipalidades provincial y distrital Morropón -Chulucanas es positiva”, ya que, existe una relación directa, buena y significativa (0.687) entre la variable competencia laboral y la dimensión eficiencia, además,

se obtuvo un nivel de significancia del 0.062, el cual fue mayor al nivel de significancia planteado (0.05)".

Se aprueba la hipótesis referida a "la relación de la competencia laboral y la eficacia de los trabajadores de la municipalidad provincial y distritales de Morropón- Chulucanas es significativa", ya que, existe una relación directa, buena y significativa (0.633) entre la variable competencia laboral y la dimensión eficacia, además, se obtuvo un nivel de significancia del 0.071, el cual fue mayor al nivel de significancia planteado (0.05).

(Vera, C., & Rodriguez, N. , 2017) en su tesis titulado: "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". Tesis para optar el grado de Magistra en Gerencia Social con mención en gerencia de programas y proyectos de desarrollo que presentan.

El objetivo general fue "Conocer en qué medida el proyecto de certificación de competencias laborales (CCL) aporta a la mejora de la empleabilidad de los carpinteros industriales en la provincia de Coronel Portillo, mediante el análisis de las características del programa, alineamiento entre la demanda del mercado y el proyecto ejecutado en Ucayali, condiciones de empleabilidad de los beneficiarios y nivel de ingreso laboral antes y después del proyecto, con la finalidad de formular una propuesta de mejora en la selección y gerencia de los proyectos de CCL".

La metodología comprendió "Luego de realizar el trabajo de campo, tuvimos como resultado a 44 beneficiarios encuestados (30 beneficiarios pertenecientes a las muestras de los estudios de evaluación y 14 beneficiarios que participaron del proyecto, pero no fueron encuestados previamente). Los 14 beneficiarios que no correspondieron a las bases de datos de los estudios de evaluación fueron utilizados como reemplazos. Se consideró una aproximación de la variable ingresos para no generar dispersión con las muestras de los estudios de evaluación. Se conoce como factible este procedimiento, debido a que la población presenta similitudes en sus características sociales, laborales y de ubicación geográfica. Ello evita la aparición de sesgos al momento de realizar los cálculos y las comparaciones con los demás periodos de tiempo".

La metodología también, comprendió “La construcción de la base de datos resultante del trabajo de campo, inicialmente, se diseñó una estructura en el paquete estadístico SPSS, en el cual se ingresó las variables según codificación, pregunta, descripción y valores (considerando las alternativas de respuestas contempladas en el cuestionario). Luego se ordenó los cuestionarios, y se procedió a realizar el trabajo de crítica, para determinar errores al momento de diligenciar los cuestionarios a los beneficiarios y asegurar la calidad de la información. Seguidamente, se inició la digitación de los cuestionarios, en el mismo programa, teniendo como resultado una base de datos en extensión SAV, esta se ha trasladado a Excel para su fácil manejo”.

Los resultados fueron con “La finalidad de mejorar la empleabilidad de los trabajadores a partir del reconocimiento formal de las competencias adquiridas en la experiencia laboral. En ese sentido, la población beneficiaria se conformaba por las personas mayores de 18 años que eran independientes, dependientes o desempleados, de preferencia en situación de pobreza o vulnerabilidad, con dos años de experiencia laboral en el sector a evaluar y un año de experiencia específica en el puesto de trabajo que se quería certificar”.

Concluye fundamentalmente que “Con respecto a las características del Programa de Certificación de competencias laborales (CCL), en relación a sus objetivos, componentes y productos del proyecto, estos no son identificados adecuadamente por parte de los actores participantes, quienes lo confunden con programas de capacitación o fortalecimiento de competencias. Asimismo, no recuerdan que el programa Impulsa Perú fue el ejecutor del proyecto, lo que denota la limitada coordinación y comunicación entre los representantes de las entidades locales y los organizadores del programa”. 2. “Con respecto al alineamiento entre la demanda del mercado y el proyecto CCL, no se evidencia un alineamiento, a pesar que existe una bolsa de trabajo perteneciente al Centro de Empleo de la DRTPE de Ucayali. Además, cuando las grandes empresas buscan empleados, no encuentran trabajadores calificados para cubrir las plazas demandadas, debido a los escasos conocimientos técnico-profesionales de la población, sustentado en la escasa oferta de los centros de formación orientados a otras actividades productivas y no específicamente a la madera”.

(Flores, 2018) en su tesis titulado “Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017”. Tesis para para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

El objetivo general fue “Determinar la relación entre competencia laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017”.

La metodología comprendió “Las técnicas utilizadas en el presente trabajo de investigación fue la encuesta; y se realizó mediante la aplicación de dos cuestionarios a los trabajadores de la municipalidad. Fue de nivel correlacional. El diseño es No experimental de corte transversal o transeccional porque no se manipuló deliberadamente las variables, analizándolas tal como se dan en la realidad. La población estuvo conformada por los recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Lamas en un número de 157 trabajadores. La muestra fue seleccionada por conveniencia y por tanto no fue necesario aplicar el estadístico para la determinación del tamaño de la misma, por considerarla representativa de la población.

Los resultados fueron “La discusión de los resultados se presenta de acuerdo a los objetivos de la investigación: Se encontró que existe relación directa y significativa entre competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017, esto concuerda con el trabajo de Condori G.M. (2013) quien encontró que existe influencia significativa de las competencias laborales en el desempeño en la Municipalidad Distrital "Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa" de Tacna. Por su parte, Hidalgo, A. (2015) menciona que, existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2015, evidenciándolo a través del análisis de correlación de Pearson con un coeficiente de 0.725. El estado en el que se encuentra el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas, 2017, es alto. A su vez, Vásquez L. (2015), concluye que; existe relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales-2015, obteniéndose un de coeficiente de 0.973. Los trabajadores del Centro de Salud.

Morales-2015, presentan como factor predominante de desempeño laboral la efectividad con un 46.00%, que hace referencia al grado en que la organización es capaz de lograr sus metas. Por otro lado, el 30.00% presentan el factor eficacia del desempeño laboral, que hace referencia a la proporción que refleja una comparación entre los resultados logrados y los costos surgidos para el cumplimiento de las metas.

De los resultados obtenidos de los test aplicados se colige, el nivel de competencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas es predominantemente bueno con 78%, lo que indica que presen en nivel promedio, características requeridas por puesto, más allá de las competencias generales. En ese sentido, Condori, G. (2013) Señala un nivel medio de las competencias laborales que caracterizan al personal que labora en la institución. Por su parte, Romero, M. (2017) señala que; el nivel de desarrollo de competencias laborales se encuentra en una escala valorativa de regular a bueno, mientras que la calidad de servicios administrativos se encuentra en una escala valorativa de regular a malo. A su vez, Guanilo (2015), indica que los trabajadores de la organización estudiada no cumplen en un 100% las competencias laborales genéricas que, en sus correspondientes grados”.

Concluye que 1. “La competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017, tienen una relación. Es decir, el coeficiente de correlación es de 0.725, y el valor sig. Obtenido es de 0.000, lo cual indica que existe una relación directa y significativa, por lo tanto; se confirma la hipótesis, ya que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna”. 2. “El nivel de competencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas es predominantemente bueno con 78%; debido a que las características requeridas por puesto, se encuentran en un nivel promedio”. 3. “El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas es alto con 64%, indicando que; la destreza o habilidad de las personas al realizar una actividad es regular, producto de sus conocimientos y experiencias previas”. 4. “El nivel de competencia laboral de los profesionales de la Municipalidad Provincial de Lamas es bueno con 62%, mientras que los técnicos se encuentran en un nivel de competencia laboral regular con 80%, y por su parte,

la competencia laboral de la mayoría de los auxiliares, se encuentra en nivel malo, con 53%". 5. "El nivel de desempeño laboral de los profesionales de la Municipalidad Provincial de Lamas es fundamentalmente alto con 54%, mientras que los técnicos se encuentran en un nivel de desempeño laboral regular con 62%, siendo de igual nivel la mayoría de los auxiliares con 48%".

(Miranda, 2018) en su tesis titulado "Competencia y rendimiento laboral del personal de la empresa Inversiones Recreativos Guerreros S.A.C., Lima 2018". Tesis para optar el título de Licenciada en Administración en la Facultad de Ciencias Administrativas y Ciencias Económicas de la Universidad Inca Garcilaso De La Vega.

¿El objetivo general fue "Determinar la relación que existe entre la competencia y el rendimiento laboral del personal de la Empresa Inversiones Recreativos Guerrero S.A.C., Lima 2018?".

La metodología comprendió "El tipo de investigación no experimental y de corte transversal. La investigación es no experimental. El diseño de investigación fue correlacional. En efecto, la investigación mide la relación entre competencia y rendimiento laboral. El objeto de estudio está compuesto por 77 trabajadores en los cinco establecimientos de la empresa Inversiones Recreativos Guerrero S.A.C.,

Los resultados de la investigación "Comprueba la relación significativa entre la competencia laboral y el rendimiento laboral del personal de la empresa Inversiones Recreativos Guerrero SAC. 1) Respecto al objetivo general, determinar la relación que existe entre la competencia y el rendimiento laboral del personal, el 41.6% de los encuestados tienen competencia y rendimiento laboral nivel medio. El 2) Respecto al objetivo específico 1, determinar la relación que existe entre el conocimiento y el rendimiento laboral, el 32% tienen conocimiento y rendimiento laboral de nivel alto 2% tienen competencia y rendimiento laboral nivel alto y 3) Respecto al objetivo específico 2, determinar la relación que existe entre las habilidades y el rendimiento, el 40.3% de los encuestados tienen habilidades y rendimiento laboral nivel medio, seguido de un 23.4% tienen habilidades nivel medio y rendimiento laboral de nivel alto".

Concluye que 1. “De acuerdo a los resultados de la investigación, afirmamos que la mayoría del personal considera que la competencia y rendimiento laboral es de nivel medio y nivel alto, que a mayor nivel de competencia laboral habrá mayor nivel de rendimiento laboral, lo cual se ha demostrado que existe una relación significativa, positiva muy fuerte entre la competencia laboral y el rendimiento laboral del personal”. 2. De acuerdo a los resultados de la investigación, “La mayoría del personal considera que tienen conocimiento y rendimiento laboral nivel medio, en su 46 minoría tienen conocimiento y rendimiento laboral nivel bajo” y 3. De acuerdo a los resultados de la investigación, “La mayoría del personal consideran que tienen habilidades y rendimiento laboral nivel medio, mientras que pocos tienen habilidades y rendimiento laboral nivel alto”.

1.3. BASES TEÓRICAS

1.3.1. El empleo

1.3.1.1. Concepto

El empleo según la Organización Internacional del Trabajo se conceptualiza de que el empleo es aquella donde “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, J., Panigo, D., Pérez, P., & Persia, J. , 2014).

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

El empleo “Se constituye en un mecanismo clave para la generación de ingresos. Si además es permanente, el empleo permite a su vez promover mejoras sostenibles de calidad de vida. En esta lógica, el empleo es un mecanismo que permite apalancar movilidad social sosteniendo el desarrollo de proyectos de vida y propiciando calidad de vida en distintas dimensiones” (INEI, 2020, pág. 12).

El empleo considera los siguientes estados “Los estados de empleo considerados son: empleo asalariado privado formal, empleo público formal, empleo asalariado informal, empleo por cuenta propia, desempleo, no activo y empleo a tiempo parcial” (Silva, 2021).

1.3.1.2. Descripción y evaluación del empleo

Según (Heron, 2008, pág. 12) refiere acerca de la descripción del empleo que “Es una declaración escrita de todos los elementos importantes de un puesto de trabajo. Es el resultado del proceso de análisis del empleo”.

Normalmente incluye lo siguiente: “- El cargo o título del puesto de trabajo; - las tareas específicas que deben realizarse; - la relación entre el empleo en cuestión y otros empleos en la empresa; - las responsabilidades del empleo; - las condiciones de trabajo, incluido salarios y horas de trabajo; - el nivel de rendimiento que exige el empleo” y la evaluación del empleo “Es el proceso para determinar el valor relativo de los puestos de trabajo, normalmente con miras a establecer el nivel salarial. Se trata de un proceso de clasificación de empleos por orden de importancia y valía, independientemente de los individuos que los realicen”.

1.3.1.3. Informalidad, empleo y desempleo

Según el Centro de Investigaciones Económicas Nacionales (CIEN, 2015, pág. 38) refiere acerca de la informalidad y el empleo lo siguiente:

La informalidad en sí, “Es un concepto bastante amplio, que puede analizarse desde distintas perspectivas. Maul y otros definen como economía informal 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, comercialización, venta o cualquier otro procedimiento productivo. El INE define al sector informal como la parte de la economía que está constituida por trabajadores por cuenta propia y empresas que no están integradas plenamente en el marco institucional que regula las actividades económicas. Al final, la economía informal tiene distintos grados, que van desde la carencia de registros, hasta el incumplimiento de la legislación laboral e impositiva y de los procesos legales para el cierre de una empresa”.

La informalidad “No sólo significa carecer de una patente de comercio o no tener acceso al mercado crediticio. La informalidad también implica menor calidad de vida para las personas, ante el limitado acceso a servicios públicos y privados;

menores ingresos para los trabajadores, ante la poca productividad de los empleos; menor recaudación tributaria ante la evasión de impuestos; mayor ilegalidad ante la resolución de conflictos al margen del sistema; y, mayor debilidad de las instituciones ante la falta de aplicación de los procesos”.

Por lo que, “La complejidad de la informalidad no recae únicamente en su definición, sino también en sus causas. Existen muchas teorías sobre las razones que hacen que la informalidad sea una opción laboral”. Estas se pueden ser:

1. No existen otras oportunidades de empleo: “Esto se puede deber, por un lado, a que las empresas o la economía general no genera suficientes empleos formales. Sin embargo, puede significar también que los empleos que se generan, pero que los trabajadores disponibles no cuentan con las habilidades o aptitudes para ocupar los puestos que se ofrecen. o, puede significar las dos opciones anteriores. Estas causas dependen sobre todo del mercado laboral y aquellos que lo componen”.
2. Los costos del empleo formal son demasiado altos: “Es importante mencionar que los costos abarcan un amplio grupo de elementos necesarios para la creación de un empleo: los salarios y prestaciones a pagar, los trámites legales a realizar, los procesos con los cuales se debe cumplir, etc. Estas causas dependen sobre todo de las instituciones y los procesos que implementan para regular el mercado laboral y que pueden corresponder, o no, a las realidades de dicho mercado”.

El desempleo, “Dadas sus graves consecuencias económicas, personales y sociales, constituye un importante y complejo problema en el que intervienen una enorme variedad de factores involucrados. La necesidad de dar respuesta a este problema ha recomendado el desarrollo de todo un conjunto de estudios que analizan, desde diversas perspectivas, los aspectos más importantes del problema y tratan de ofrecer propuestas estratégicas para combatirlo” (Cordón, E., & García, F., 2012).

El desempleo repetitivo “Se observa cuando una persona ha pasado en muchas oportunidades por el mercado de trabajo: por ejemplo, los jóvenes que cambian

rápida de empleo luego de haber egresado del sistema escolar, las mujeres que luego de la interrupción del empleo debida al matrimonio y a la maternidad intentan retomar la vida profesional, los trabajadores con un bajo nivel de calificaciones profesionales, pero, sobre todo, los que antes ocuparan trabajos precarios. Debido a esa situación específica, no siempre tienen acceso al seguro de desocupación, y en razón de sus necesidades desean pasar poco tiempo en la condición de desempleados” (Neffa, J., Panigo, D., Pérez, P., & Persia, J. , 2014, pág. 33).

1.3.1.4. Formación para el empleo laboral y profesional

Según el NEO (Es una iniciativa liderada por el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN)) de la “International Youth Foundation” y la (Equipo NEO/IYF. , 2015, pág. 8) la formación para el empleo:

“Alude a un conjunto organizado de actividades diseñadas específicamente para mejorar el desempeño de las personas en el mercado laboral, a través del fortalecimiento de sus capacidades técnicas y de sus habilidades socioemocionales”.

Al mismo tiempo, “Busca mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas y contribuir al aumento de la productividad de las empresas en las que laboran. Por oferentes de formación para el empleo se hace referencia a entidades y programas pertenecientes al sector de la educación académica- técnica como a entidades de formación profesional”.

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

1.3.1.5. Discapacidad y empleo

Referente a la discapacidad y 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. Muchos empleadores de personas discapacitadas dan fe de ello en todo el mundo. Otros empleadores están dispuestos a contratar a trabajadores con discapacidades, pero necesitan ayuda, quizás por no estar seguros de qué trabajos pueden ofrecerles” (Heron, 2008, pág. 4).

Para lograr la colocación eficaz de personas con discapacidades que buscan empleo en un centro de trabajo “Es necesario aunar, en la medida de lo posible, sus competencias, intereses y expectativas, y los requisitos de las empresas que figuran en las descripciones de los puestos de trabajo y en las calificaciones profesionales exigidas para cada vacante específicamente” (Heron, 2008, pág. 7).

1.3.1.6. Modelos teóricos de búsqueda de empleo

Los modelos teóricos de búsqueda de empleo, “Estos modelos atribuyen 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 la existencia de unas tasas de desempleo de equilibrio de carácter friccional” (Escot, L., Fernández, J., Fernández, A., Conde, J., & Arellano, A. , 2012).

La tasa de paro friccional “Equivale o es compatible con la situación de pleno empleo, entendida como aquella en la que unas expectativas correctas de empresa y trabajadores, con respecto al comportamiento de los precios y salarios, los flujos de entrada y salida del fondo o stock de desempleados se compensan exactamente. . Este tipo de desempleo puede ser interpretado como paro friccional formado por trabajadores optimizadores que tratan de alcanzar condiciones salariales lo más altas posibles, sujetos a la restricción que impone la existencia de costes de búsqueda” (Escot, L., Fernández, J., Fernández, A., Conde, J., & Arellano, A. , 2012, pág. 4).

Según Cordón (Cordón, E., & García, F., 2012) refiere que existen las siguientes teorías acerca del empleo, las cuales se presenta a continuación:

- a) La teoría neoclásica, “En esta teoría, el mercado de trabajo se comportaba como cualquier otro mercado en el que se ofertaran bienes y servicios de distinta procedencia y naturaleza y donde existía un precio pagado por el trabajo, denominado salario. De esta manera, cuantas mayores eran los salarios, menor era la cantidad demandada y mayor la cantidad ofrecida de trabajo”.

- b) La Teoría del capital humano, “La idea básica de esta teoría es que los trabajadores acuden al mercado de trabajo con niveles diferentes de cualificación. Asimismo, el nivel de cualificación viene originado no sólo por las diferencias existentes entre sus capacidades innatas, sino que también es debido al tiempo dedicado en adquirir esa cualificación”.

- c) La teoría Keynesiana, Keynes refiere que “El pleno empleo será 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 demanda global no reducen el paro, sino que aumentan los precios”. En definitiva, “La teoría keynesiana establecía que la actuación del gobierno (reducción de impuestos o aumento del gasto público) es indispensable para reconducir a la economía hacia el pleno empleo. Así, los gobernantes tienen que garantizar una demanda suficiente para crear y mantener el empleo, pero ésta no puede ser excesiva con el fin de evitar un aumento de la inflación”.

- d) La teoría institucionalista “La Teoría institucionalista se fundamenta en la importancia de las instituciones como principal determinante en los procesos que regulan el mercado de trabajo. Sus instrumentos analíticos han sido la observación directa del funcionamiento del mercado de trabajo, descuidando el aparato teórico que caracterizaba a la teoría del capital humano”.

- e) La teoría de los contratos implícitos, “Los cuales pretendían explicar la existencia de salarios rígidos y altas tasas de desempleo a partir de la distinta aversión de los empresarios y trabajadores al riesgo. En esta teoría

las garantías salariales y de empleo ofrecidas por las empresas a sus trabajadores para el futuro dificulta el ajuste de los salarios ante un exceso de oferta de trabajo”.

- f) La teoría de los salarios de eficiencia, “Esta teoría, la de los salarios de eficiencia, constituye una modificación al modelo neoclásico original, con el propósito de explicar el problema del desempleo involuntario y su persistencia. Esta teoría se basa en que los empresarios tienen una información imperfecta sobre la productividad de los trabajadores”.
- g) La teoría de los trabajadores internos y externos “La Teoría de los trabajadores internos y externos (Insiders-Outsiders) distingue entre los trabajadores con empleo, los cuales poseen cierta experiencia útil para la empresa, y por la que se sienten en cierta medida protegidos en sus puestos de trabajo, y los trabajadores que carecen de esta protección o simplemente se encuentran desempleados. Estas características hacen que las empresas no tengan incentivos a la hora de contratar a trabajadores externos dispuestos a trabajar a un salario menor que los internos”.
- h) La teoría de la búsqueda de empleo, “La Teoría de la Búsqueda de Empleo (Job Search Theory) trata de explicar el funcionamiento del mercado de trabajo y las transiciones que se realizan dentro del mismo entre los diferentes estados de empleo, desempleo e inactividad”.

1.3.1.7. Análisis del empleo y del trabajo

El análisis del empleo “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” del trabajo para realizar un análisis desde la óptica del empleo y trabajo (Heron, 2008, pág. 9).

El análisis del trabajo “Pone de manifiesto la existencia de nuevos puestos potenciales y la necesidad de reorganizar y reestructura” del trabajo para realizar un análisis desde la óptica del empleo y trabajo (Heron, 2008, pág. 9).

Por lo que, el análisis del empleo y del trabajo “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”.

El gestor del trabajo para realizar un análisis desde la óptica del empleo y trabajo (Heron, 2008, págs. 3-4) debe considerar lo siguiente:

- ✓ “Tener amplios conocimientos del funcionamiento del mercado de trabajo”.
- ✓ “Conocer el proceso que permita encontrar el empleo apropiado para la persona apropiada (job matching), lo que requiere competencias y técnicas para evaluar tanto las necesidades y los requisitos de las empresas, como las necesidades y las 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 individuos y como personas que buscan un empleo”.
- ✓ “Conocer las adaptaciones y ayudas que existen o son posibles para apoyar a las personas discapacidades en su trabajo”.
- ✓ “Ser capaz de interactuar con personas en gran variedad de situaciones”.
- ✓ “Ser capaz de reflexionar lógicamente y de observar con espíritu crítico”.
- ✓ “Crear que es importante el servicio a los demás”.
- ✓ “Ser capaz de realizar entrevistas estructuradas, formular preguntas pertinentes, escuchar atentamente, observar atentamente, registrar la información sistemáticamente”.

A ello consideramos agregar, que frente a los constantes avances de la ciencia se debe “Utilizar tecnologías y softwares sobre sistematización y caracterización del empleo”.

1.3.1.8. Sub empleo y sus tipos

Según refiere (Fernández, 2019, pág. 52) El subempleo “Es la ocupación por tiempo no completo, con una remuneración por debajo del salario mínimo y que no aprovecha las capacidades del trabajador. Esto es preocupante porque supone

que en nuestra economía no se utiliza plenamente la capacidad de puestos de trabajo de que se dispone”.

Fernández refiere que existen tres tipos de subempleo:

- a) Subempleo por competencia, “Cuando una persona con experiencia y formación ocupa cargos inferiores, con menor remuneración y no relacionados con su área de estudio y capacidad”.
- b) Subempleo por insuficiencia de horas, “Se caracteriza porque el empleador no trabaja con regularidad y se contrata por un número de horas a la semana, por lo general menor a la estipulada por la legislación”.
- c) Subempleo por ingresos, “Cuando los ingresos no son suficientes para el cargo que desempeña”.

Por lo que, el subempleo, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Es un fenómeno que se da en el mercado laboral, donde los trabajadores deben trabajar menos horas, con una productividad menor, así como con una baja cualificación, para evitar el desempleo. Por lo tanto, se considera como subempleado a los trabajadores cuya ocupación no es adecuada cuantitativa ni cualitativamente, respecto a determinadas estándares” (Jessica, 2020, pág. 44).

1.3.1.9. Oferta y demanda en el mercado de trabajo

La oferta y demanda en el mercado de trabajo Según refiere (Heron, 2008, pág. 5) para evaluar la oferta y la demanda de trabajo en un determinado lugar de nuestro país, en este caso la ciudad de Huamanga, se debe considerar los siguientes aspectos:

Así tenemos que, “En una provincia, distrito o ciudad, no existe un único mercado de trabajo, sino muchos distintos. Cada uno tiene sus propias características de oferta y demanda”.

También, “Algunos segmentos del mercado de trabajo crecen, mientras que otros se reducen y otros permanecen estables. En algunos, hay un exceso de oferta de

trabajadores debidamente calificados. En otros, las empresas se encuentran con vacantes que no pueden cubrir por falta de estos trabajadores”.

En lo referente a oferta y demanda en “Los programas de empleabilidad juvenil depende de su capacidad de dar respuesta tanto a los intereses y necesidades de los jóvenes como a los requerimientos del mercado laboral en determinado contexto geográfico. Desde este punto de vista, entrar en diálogo con el mercado laboral es una práctica esencial que permite a las entidades cualificar y ajustar su oferta de formación e incrementar las posibilidades de los jóvenes de insertarse en el mundo del trabajo y desarrollar un proyecto de vida más productivo” (Equipo NEO/IYF. , 2015).

Cabe precisar que, “Los primeros interrogantes sobre el futuro de la ocupación apuntan a la evolución de la oferta de trabajo en todas sus vertientes, es decir, tanto desde el punto de vista puramente cuantitativo- donde la evolución de los principales componentes de la demografía marca la pauta, como desde una perspectiva más cualitativa. Esta última impone una reflexión sobre aspectos primordiales como los perfiles de la oferta (sobre todo en términos formativos, de cualificaciones y capacidades) y su interacción con otros importantes vectores de cambio en el terreno de la organización productiva (como son la digitalización, la automatización o los avances de la inteligencia artificial) o de la organización social (cambios culturales y del sistema de valores que afectan a los modelos de familia, el papel social de las mujeres o el significado del trabajo en la vida de las personas)” (CES, 2018, pág. 8).

1.3.1.10. Tecnología y empleo

Al referirnos a la tecnología y el empleo, la crisis económica “Ha resaltado la vulnerabilidad de los trabajadores que ya no son esenciales para los procesos de producción porque sus cualificaciones son escasas o anticuadas. En el futuro, las comunidades locales deberán generar una fuerza de trabajo más cualificada, que no se pueda sustituir fácilmente, con una mayor capacidad de adaptación al cambio y más capacitada para desplazarse entre los distintos sectores económicos y dentro de ellos” (Froy, F., & Giguere, S. , 2011).

Mediante “La digitalización de la economía provocaría enormes brechas entre los trabajadores cualificados y no cualificados, y la proyección con fuerza del trabajo por cuenta propia en detrimento de los trabajos por cuenta ajena. Esta tendencia parece que se ha acelerado en todo el mundo, al incorporar de golpe el trabajo en remoto y la posibilidad de integrar en las empresas conocimiento de expertos no presentes físicamente en los centros de trabajo” (Fernández, 2019, pág. 13).

Según refiere Goos y Manning (2003) “A algunos les preocupa que la automatización robe empleos, mientras que otros insisten en que, de hecho, los mejoran. En realidad, ambas afirmaciones son ciertas. Las máquinas han afectado a los trabajos de todos los niveles de cualificación, tanto aumentando como reduciendo la demanda de empleo en los distintos niveles de cualificación” (Como se citó en (Saunders, 2018, pág. 12)).

Por consiguiente, “Es importante que recordemos que la automatización no tiene un efecto universal sobre el desempleo: una máquina puede ser un sustitutivo o un complemento de la mano de obra humana” (Saunders, 2018, pág. 6).

Una máquina “Puede sustituir a la mano de obra humana cuando tiene la capacidad de producir más que el trabajador por el mismo coste (como el de su salario), o tanto como el trabajador por una fracción del precio. Esto tiene más posibilidades de ocurrir cuando las tareas del trabajador son rutinarias y codificables” (Saunders, 2018, pág. 6).

Según refiere Goos y Manning (2003) “A algunos les preocupa que la automatización robe empleos, mientras que otros insisten en que, de hecho, los mejoran. En realidad, ambas afirmaciones son ciertas. Las máquinas han afectado a los trabajos de todos los niveles de cualificación, tanto aumentando como reduciendo la demanda de empleo en los distintos niveles de cualificación” (Como se citó en (Saunders, 2018, pág. 12)).

1.3.1.11. Base Legal

Según refiere la “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)” (El

Peruano, 2013) los aspectos normativos sobre empleo y ocupación tiene el sustento legal siguiente:

- ✓ “Constitución Política del Perú, artículo 2 numeral 2, artículo 23 y artículo 26 numeral 1”: “El numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú consagra el principio de igualdad ante la ley, prohibiendo la discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. De otro lado, el numeral 1 del artículo 26 recoge, entre los principios que rigen la relación laboral, el de igualdad de oportunidades sin discriminación. La Constitución Política del Perú complementa dichas disposiciones con el segundo párrafo del artículo 23, que señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”.
- ✓ “Convenio núm. 111 de la OJT, ratificado por el Estado peruano el 10 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 1a discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga el efecto de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.
- ✓ “Ley N° 26772, que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato”: “La Ley N° 26772 establece que las ofertas de empleo no pueden contener requisitos que constituyan una discriminación prohibida o una diferencia de trato injustificada. El artículo 2 de la Ley señala como razones o motivos de discriminación la raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o cualquier otra índole. Es decir, un empleador no puede publicar anuncios que indiquen cualquier preferencia o limitación basada en los motivos antes indicados”.

- ✓ “Decreto Supremo N° 002-98-TR, que dicta normas reglamentarias de la Ley N° 26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa”.
- ✓ “Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ley N° 27270, Ley contra Actos de Discriminación. Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad”.
- ✓ “Decreto Supremo N° 007-2008-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial”.
- ✓ “Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”.
- ✓ “Decreto Supremo N° 004-2010-TR, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, artículo 3”.
- ✓ “Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”.
- ✓ “Decreto Supremo N° 004-2010-TR, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, artículo 3”.

1.3.2. La competencia laboral

1.3.2.1. Competencias

La Organización Internacional del Trabajo (2010) cuando se refiere acerca de las competencias que, “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 una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo, sino una capacidad real y manifiesta”. 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" (Como se citó en (Ojeda, A., & Hernández, J. , 2012).

1.3.2.2. Competencias laborales

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

Así tenemos 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 ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio" (Caballero, 2016).

1.3.2.3. Categorización de las competencias laborales

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

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

Los criterios utilizados con mayor frecuencia son:

- a) Desempeño superior, "Que se define, estadísticamente, como una desviación estándar por encima del desempeño promedio y que

generalmente representa a una de cada diez personas que realizan una tarea específica en una organización”.

- b) Desempeño efectivo, “Que es considerado como una actuación mínima aceptable para la realización de una tarea en el puesto”.

Según la OIT, Organización Internacional del Trabajo, “Una buena categorización de la competencia, que permite aproximarse mejor a las siguientes definiciones, es la que diferencia tres enfoques. El primero concibe la competencia como la capacidad de ejecutar las tareas; el segundo la concentra en atributos personales (actitudes, capacidades) y el tercero, denominado ‘holístico’, incluye a los dos anteriores” (Caballero, 2016, pág. 4).

1.3.2.4. Educación y competencias laborales

Referente a la educación y a las competencias laborales, según (Caballero, 2016) “La educación no sólo es reproductora, sino también transformadora. Surge así una continua relación reproducción- transformación que es conflictiva -digamos mejor, dialéctica- y compleja. De vez en cuando surgen conceptos, discursos o perspectivas que suelen tener suficiente fuerza como para generar cambios”.

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

Hoy en día “La exigencia 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 de mayor preparación”.

Acerca de las universidades donde se forman en educación superior, en este caso de la carrera de contabilidad “Las Instituciones de Educación Superior y en

especial las Universidades desempeñan un rol de suma importancia en la formación de recursos humanos del más alto nivel y en la creación, desarrollo, transferencia y adaptación de tecnología de manera que lo que ellas hacen para responder adecuadamente a los requerimientos de la sociedad moderna se constituye en un imperativo estratégico para el desarrollo nacional. Las Universidades son reconocidas cada vez más como un instrumento de desarrollo de ciudades, regiones y países, y están consideradas como un factor clave para incrementar la competitividad y calidad de vida”.

1.3.2.5. Competencias del Contador

Competencias del Contador se precisan en la “Ley de actualización de la ley N° 13253, de profesionalización del Contador Público y de creación de los Colegios de Contadores Públicos” específicamente las competencias del contador, en su artículo 3°. - Competencias del Contador Público, son las que se mencionan a continuación:

- a) “Planificar, organizar, supervisar y dirigir la contabilidad general y de costos de las actividades económico-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, asesorar y realizar consultoría en sistemas de contabilidad computarizada y de control, y otros relacionados con el ejercicio de la profesión contable”.
- c) “Realizar auditoría financiera, tributaria, exámenes especiales y otros inherentes a la profesión de contador público”.
- d) “Efectuar el peritaje contable en los procesos judiciales, administrativos y extrajudiciales”.

- e) “Certificar el registro literal de la documentación contable incluyendo las partidas o asientos contables de los libros o registros contables de las personas naturales y jurídicas”.
- f) “Formular valuaciones y tasaciones de naturaleza contable”.
- g) “Ejercer la docencia contable en sus diversas especialidades en todos los niveles educativos respectivos, de acuerdo a ley”.
- h) “Ejercer la investigación científica sobre materias relacionadas a la contabilidad y a su ejercicio profesional”.
- i) “Otras relacionadas con la profesión contable y sus especializaciones”.

1.3.2.6. Evaluación y etapas de la competencia laboral

El Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (Conocer, 2007, pág. 2) refiere que la evaluación de competencia laboral de los trabajadores de una determinada institución o centro laboral empresarial, como herramienta de la certificación, “Es el proceso por medio del cual se recopilan suficientes evidencias sobre el desempeño de un individuo, conforme a las especificaciones que marca una Norma Técnica de Competencia Laboral (NTCL) de carácter nacional, para determinar si es competente o todavía no lo es en el desarrollo de una función laboral determinada”.

El proceso de evaluación está constituido por cinco etapas, las cuales se presenta a continuación:

- a) Determinar las técnicas y los instrumentos de evaluación para evaluar la competencia laboral de candidatos con base en Unidades de Competencia Laboral.
- b) Determinar planes de evaluación de competencia laboral. • Integrar c) portafolios de evidencias de candidatos a certificación de competencia laboral.

- c) Emitir juicios de la competencia de candidatos a certificación de competencia laboral.
- d) Orientar a candidatos en relación con el resultado de su evaluación de competencia laboral.

1.3.2.7. Mercado laboral

Entenderemos por mercado laboral “A la relación entre la demanda de personal por parte de los empleadores, como la fuerza laboral o recurso humano que está en condiciones de abastecerla”. En esta dinámica “Existe una importante relación entre los empleadores quienes disponen de los puestos de trabajo, saben qué quieren y cómo lo quieren, deciden contratar o no, y las instituciones que ofrecen formación para el empleo a jóvenes vulnerables las cuales deben entender las necesidades del mercado laboral y sus prácticas de contratación” (Equipo NEO/IYF. , 2015, pág. 9).

Según Comex Perú-Sociedad de Comercio Exterior del Perú (Jessica, 2020) en referencia al mercado laboral peruano refiere que:

“El mercado laboral peruano destaca a nivel internacional por su precariedad, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020). Así, las condiciones del empleo se caracterizan por las altas tasas de informalidad, bajo acceso a seguridad social en salud o pensiones, bajos salarios y alta movilidad principalmente”.

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, del subempleo, y la expansión de la protección social de los empleados”.

Muestra de ello es que, “El país se posicionó como uno de los peores en materia de contratación y despido tras alcanzar el puesto 134 de 141 economías en el Reporte de Competitividad Global del Foro Económico Mundial en 2019”.

1.3.2.8. Condiciones laborales y educación

La educación “Constituye un eje clave de la inclusión social y un eslabón fundamental para la inclusión laboral y el aumento de la productividad” (CEPAL, 2019 a como se citó en (CEPAL Y OEI, 2020).

Está también estrechamente “Asociada con las oportunidades para acceder a mejores condiciones sociales, económicas, laborales y culturales, en la medida en que los avances en educación se vinculan con una reducción de la pobreza y la desigualdad, las posibilidades de acceder a un trabajo decente, de mejorar los indicadores de salud y de permitir la movilidad social ascendente y el pleno ejercicio de la ciudadanía” (CEPAL Y OEI, 2020).

Respecto, a las condiciones laborales y educación “Al relacionar el índice con el nivel de educación, medido a partir de los años promedios de escolaridad, se observa que aquellos departamentos con mayores años de escolaridad promedio son aquellos departamentos con las mejores condiciones laborales. Esto se explica porque hay una relación directa entre la productividad laboral y una mayor eficiencia y calidad del capital humano, explicando por ello que departamentos con mejores niveles de educación también generan mejores niveles de empleo calificado” (Jessica, 2020, pág. 65).

1.3.2.9. Habilidades en el trabajo

Mercado laboral “A la relación entre la demanda de personal por parte de los empleadores, como la fuerza laboral o recurso humano que está en condiciones de abastecerla”. En esta dinámica “Existe una importante relación entre los empleadores quienes disponen de los puestos de trabajo, saben qué quieren y cómo lo quieren, deciden contratar o no, y las instituciones que ofrecen formación para el empleo a jóvenes vulnerables las cuales deben entender las necesidades del mercado laboral y sus prácticas de contratación” (Equipo NEO/IYF. , 2015, pág. 9).

Según la publicación de las Naciones Unidas (CEPAL Y OEI, 2020, pág. 18) “La destrucción, creación y adaptación de los empleos implica un importante desafío respecto de la formación de habilidades relacionadas con las nuevas demandas

laborales, y se refleja en el hecho de que gran parte de los niños que hoy en día comienzan la educación primaria trabajarán en empleos que aún no existen”.

También, “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 por nuevas habilidades que repercute en la educación impartida en las distintas modalidades educativas, tanto a niños, niñas y adolescentes como a jóvenes y adultos”.

En ese contexto, “El nivel de desarrollo de las habilidades tradicionalmente se ha evaluado mediante pruebas estandarizadas, las que suelen medir competencias cognitivas básicas como la aritmética y la lectura entre la población estudiantil o adulta y aunque miden de manera restringida la calidad de los aprendizajes y competencias desarrolladas por la población, permiten tener una mirada comparada de algunos parámetros”.

1.3.2.10. Desigualdades laborales

Las desigualdades laborales “Se refiere a las brechas y desigualdades que afectan a los jóvenes de nuestra región, brechas que son más marcadas en el caso de las mujeres, que imposibilitan el acceso a puestos de trabajo decente y que los condenan en muchos casos al desempleo o al empleo precario, es decir, a la pobreza” (CEPAL Y OEI, 2020, pág. 9).

1.3.3. Competencia laboral y tecnología

1.3.3.1. Revolución digital laboral

Según la publicación de la Naciones Unidas (CEPAL Y OEI, 2020, pág. 14) “La sociedad enfrenta una revolución industrial en pleno desarrollo, actualmente marcada por la pandemia del COVID-19, cuyos resultados son aún impredecibles. La cuarta revolución industrial o la Industria 4.0, como se denomina desde el ámbito productivo, se caracteriza por la presencia de un cambio tecnológico acelerado”.

Por lo que, la competencia laboral y tecnología, iniciando se define como la “transición hacia nuevos sistemas construidos sobre la infraestructura de la revolución digital en el mundo” (CEPAL Y OEI, 2020, pág. 48).

También, se define como “La velocidad con que las nuevas tecnologías se han introducido en nuestras sociedades ha generado, y seguirá haciéndolo, un alto impacto en diversos ámbitos de la vida, que van desde la manera en que nos relacionamos unos con otros, los contenidos y formatos de educación y capacitación, hasta el modo de producir y las propias estructuras productivas”.

Específicamente, “Se trata de un complejo proceso que influye de múltiples maneras en la inclusión social y laboral de las personas, razón por la cual es necesario contar con políticas públicas que permitan aprovechar las oportunidades y prevenir o minimizar los riesgos”.

Nuestras sociedades en la realidad actual refieren que “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. Este impacto se traduce en grandes cambios en cuanto a las habilidades requeridas y en la desaparición y creación de puestos de trabajo” (CEPAL Y OEI, 2020, pág. 9).

1.3.3.2. El futuro del trabajo

Según el Consejo Económico y Social España (CES, 2018, pág. 17) acerca del futuro del trabajo refiere 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 acerca del impacto esperado en cada caso de las principales macro tendencias que van a seguir condicionando el futuro”.

“Las grandes tendencias mundiales, que no son nuevas pero que están experimentando en la mayoría de los casos una aceleración notable, se concentran en cuatro ámbitos. En primer lugar, los cambios demográficos y sociales en marcha, cuyas proyecciones anticipan unas profundas asimetrías en las estructuras de población entre distintas regiones del mundo. Y ello con seguras

consecuencias para unas sociedades que necesitan mantener como mínimo estables ciertos umbrales de población en edad de trabajar (oferta de trabajo) si quieren mantener o alcanzar determinados niveles de crecimiento y bienestar”.

“Los riesgos y oportunidades que surgen para los jóvenes como consecuencia de los procesos de automatización, como lo demuestra el hecho de que, en el futuro, cerca de la mitad de las ocupaciones podrán ser automatizadas y que las personas con baja y media cualificación, especialmente los jóvenes, son quienes podrán verse más afectados por ese riesgo” (CEPAL Y OEI, 2020, pág. 9).

CAPITULO II

DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL

2.1. PROBLEMÁTICA

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

2.1.1. Problema General

¿Cuál es la relación de la oportunidad de empleo con la competencia laboral de los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2023?

2.1.2. Problemas Específicos

- a) ¿Cuál es la relación del proceso de acceso al empleo el conocimiento laboral de los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2023?
- b) ¿Cuál es la relación de las condiciones-exigencias de empleo con la habilidad laboral de los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2023?
- c) ¿Cuál es la relación de las mejoras-oportunidades de empleo con la actitud laboral de los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2023?

2.2. OBJETIVOS

2.2.1. Objetivo General

Establecer cuál es la relación de la oportunidad de empleo con la competencia laboral de los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2023.

2.2.2. Objetivo Específico

- a) Establecer cuál es la relación del proceso de acceso al empleo con el conocimiento laboral de los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2023.

- b) Establecer cuál es la relación de las condiciones-exigencias de empleo con la habilidad laboral de los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2023.

- c) Establecer cuál es la relación de las mejoras-oportunidades de empleo con la actitud laboral de los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2023.

2.3. JUSTIFICACIÓN

2.3.1. Justificación Teórica

La justificación teórica en relación a la primera variable oportunidad de empleo es que da a conocer los conocimientos teóricos acerca de las dimensiones proceso de acceso al empleo, condiciones-exigencia de empleo y las mejoras de oportunidades de empleo. En relación a la segunda variables competencia laboral da conocer los conocimientos teóricos acerca de las dimensiones conocimiento laboral, habilidad laboral y actitud laboral. Hechos investigativos que nos han permitido fortalecer la estructura cognitiva del saber teórico contable.

2.3.2. Justificación Práctica

La justificación práctica en relación a la primera variable oportunidad de empleo presenta conocimientos prácticos acerca de las dimensiones proceso de acceso al empleo, condiciones-exigencia de empleo y las mejoras de oportunidades de empleo. En relación a la segunda variables competencia laboral presenta conocimientos prácticos acerca de las dimensiones conocimiento laboral, habilidad laboral y actitud laboral. Hechos investigativos que nos han permitido fortalecer la estructura de aplicación práctica del saber práctico contable.

2.3.3. Justificación Metodológica

La justificación metodológica nos da a conocer los procesos metodológicos de la aplicación de la investigación científica en el campo de acción y desempeño laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Además, nos ha permitido contrastar la investigación bajo una metodología sistémica.

2.3.4. Justificación Social

La justificación social, es que nos va permitir reportar los resultados de la investigación a las instituciones públicas y privadas que existen en la ciudad de Huamanga. Asimismo, nos permite dar a conocer a los empresarios y la sociedad en general valiosos conocimientos acerca de la competencia laboral y las oportunidades de empleo de los jóvenes egresados universitarios de la carrera de contabilidad orientada hacia la realidad laboral de la ciudad de Huamanga. Asimismo, nos permite difundir los resultados de la investigación hacia la comunidad universitaria de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga y el Colegio de Contadores Públicos de Ayacucho.

2.4. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

La población considera que en la investigación “Se procede a delimitar la población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los Población o universo Conjunto de resultados. Así, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Lepkowski, 2008b como se citó en (Hernández, 2014, pág. 174).

“La muestra es un subgrupo de la población de interés Muestra Subgrupo del universo o sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano población del cual se recolectan los con precisión, además de que debe ser representativo de la población. El investigador datos y que debe ser representativo de ésta. Pretende que los resultados encontrados en la muestra se generalicen o extrapolen a la población” (Hernández, 2014, pág. 173).

Por lo tanto, la población investigada fueron los alumnos egresados 2022 que para el semestre 2022-II, estuvieron cursando sus estudios superiores universitarios en el semestre II de la E.P. de Contabilidad de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. La muestra intencionada acordado y coordinado entre los tesisistas y el asesor de acuerdo a las características de la investigación consideró a 40 estudiantes de dicho ciclo y carrera. Se consideraron solo a los estudiantes que registraron una asistencia frecuente a clases y se excluyó a aquellos estudiantes que repitieron las asignaturas para dicho ciclo de estudios. De acuerdo al listado de estudiantes se ubicó y determinó a quienes se encuestaron.

2.5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 01

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

Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de Acuerdo	7	17,5	17,5	17
	De Acuerdo	22	55,0	55,0	72
	Desconoce	3	7,5	7,5	80
	En Desacuerdo	6	15,0	15,0	95
	Muy en desacuerdo	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Interpretación:

La tabla 01 refleja que el 17.50% de las personas encuestadas consideran que están MUY DE ACUERDO que existen barreras de acceso al empleo en las instituciones públicas o privadas, el 55.00% siendo de mayor porcentaje los que están DE ACUERDO, el 7.50% DESCONOCEN, el 15.00% están EN DESACUERDO y el 5.00% están MUY DESACUERDO.

Tabla 02:

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

Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de Acuerdo	11	27,5	27,5	27,5
	De Acuerdo	15	37,5	37,5	65,0
	Desconoce	8	20,0	20,0	85,0
	En Desacuerdo	4	10,0	10,0	95,0
	Muy en desacuerdo	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Interpretación:

La tabla 02 refleja que el 27.50% de las personas encuestadas consideran que están MUY DE ACUERDO politizado el acceso al empleo sobre todo en las instituciones públicas de la localidad, el 37.50% siendo de mayor porcentaje los que están DE ACUERDO, el 20.00% DESCONOCEN, el 10.00% están EN DESACUERDO y el 5.00% están MUY DESACUERDO.

Tabla 03:

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

Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de Acuerdo	5	12,5	12,5	12
	De Acuerdo	22	55,0	55,0	67
	Desconoce	8	20,0	20,0	87
	En Desacuerdo	2	5,0	5,0	92
	Muy en desacuerdo	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Interpretación:

La tabla 03 refleja que el 12.50% de las personas encuestadas consideran que están MUY DE ACUERDO que existe demasiada competencia para acceder a un empleo en alguna institución o empresa, el 55.00% siendo de mayor porcentaje los que están DE ACUERDO, el 20.00% DESCONOCEN, el 5.00% están EN DESACUERDO y el 7.50% están MUY DESACUERDO.

Tabla 04

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

Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de Acuerdo	4	10,0	10,0	12
	De Acuerdo	15	37,5	37,5	47
	Desconoce	8	20,0	20,0	67
	En Desacuerdo	9	22,5	22,5	90
	Muy en desacuerdo	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Interpretación:

La tabla 04 refleja que el 10.00% de las personas encuestadas consideran que están MUY DE ACUERDO que para lograr acceder a un empleo es mejor indagar por internet, el 37.50% siendo de mayor porcentaje los que están DE ACUERDO, el 20.00% DESCONOCEN, el 22.50% están EN DESACUERDO y el 10.00% están MUY DESACUERDO.

Tabla 05

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

Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de Acuerdo	12	30,0	30,0	30,0
	De Acuerdo	17	42,5	42,5	72,5
	Desconoce	4	10,0	10,0	82,5
	En Desacuerdo	4	10,5	10,5	92,5
	Muy en desacuerdo	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	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:

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

Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de Acuerdo	1	2,5	2,5	2,5
	De Acuerdo	18	45,0	45,0	47,5
	Desconoce	10	25,0	25,0	72,5
	En Desacuerdo	9	22,5	22,5	95,0
	Muy en desacuerdo	2	5,0	5,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Interpretación:

La tabla 06 refleja que el 2.50% de las personas encuestadas consideran que están MUY DE ACUERDO que como egresado al buscar empleo usted cumple los requisitos exigidos por el empleador, el 45.00% siendo de mayor porcentaje los que están DE ACUERDO, el 25.00% DESCONOCEN, el 22.50% están EN DESACUERDO y el 5.00% están MUY DESACUERDO.

Tabla 07:

Considera 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	12,0
	De Acuerdo	18	45,0	45,0	57,0
	Desconoce	7	17,5	17,5	75,0
	En Desacuerdo	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Interpretación:

La tabla 07 refleja que el 12.50% de las personas encuestadas consideran que están MUY DE ACUERDO que al buscar empleo usted busca las mejores condiciones de empleabilidad, el 45.00% siendo de mayor porcentaje los que están DE ACUERDO, el 17.50% DESCONOCEN, el 25.00% están EN DESACUERDO y el 0.00% están MUY DESACUERDO.

Tabla 08:

Considera que al buscar empleo le ponen demasiadas trabas burocráticas

Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de Acuerdo	12	30,0	30,0	30,0
	De Acuerdo	13	32,0	32,0	62,5
	Desconoce	4	10,0	10,0	72,5
	En Desacuerdo	8	20,0	20,0	92,5
	Muy en desacuerdo	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Interpretación:

La tabla 08 refleja que el 30.00% de las personas encuestadas consideran que están MUY DE ACUERDO que al buscar empleo le ponen demasiadas trabas burocráticas, el 32.50% siendo de mayor porcentaje los que están DE ACUERDO, el 10.00% DESCONOCEN, el 20.00% están EN DESACUERDO y el 7.50% están MUY DESACUERDO.

Tabla 09:

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

Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de Acuerdo	3	7,5	7,5	7,5
	De Acuerdo	23	57,5	57,5	65,
	Desconoce	7	17,5	17,5	82,
	En Desacuerdo	5	12,5	12,5	95,
	Muy en desacuerdo	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Interpretación:

La tabla 09 refleja que el 7.50% de las personas encuestadas consideran que están MUY DE ACUERDO que al buscar empleo usted cumple y reúne los requisitos exigidos por el empleador, el 57.50% siendo de mayor porcentaje los que están DE ACUERDO, el 17.50% DESCONOCEN, el 12.50% están EN DESACUERDO y el 5.00% están MUY DESACUERDO.

Tabla 10:

Considera que es mejor estar sub empleado que desempleado.

Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de Acuerdo	1	2,5	2,5	2,5
	De Acuerdo	17	42,5	42,5	45,
	Desconoce	14	35,0	35,0	80,
	En Desacuerdo	7	17,5	17,5	97,
	Muy en desacuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Interpretación:

La tabla 10 refleja que el 2.50% de las personas encuestadas consideran que están MUY DE ACUERDO que es mejor estar sub empleado que desempleado, el 42.50% siendo de mayor porcentaje los que están DE ACUERDO, el 35.00% DESCONOCEN, el 17.50% están EN DESACUERDO y el 2.50% están MUY DESACUERDO.

Tabla 11:

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

Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de Acuerdo	4	10,0	10,0	10,
	De Acuerdo	13	32,5	32,5	42,
	Desconoce	12	30,0	30,0	72,
	En Desacuerdo	10	25,0	25,0	97,
	Muy en desacuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	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:

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

Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de Acuerdo	12	30,0	30,0	30,
	De Acuerdo	16	40,0	40,0	70,
	Desconoce	3	7,5	7,5	77,
	En Desacuerdo	6	15,0	15,0	92,
	Muy en desacuerdo	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Interpretación:

La tabla 12 refleja que el 30.00% de las personas encuestadas consideran que están MUY DE ACUERDO que para acceder a un empleo es ventajoso dominar el uso de tecnologías, el 40.00% siendo de mayor porcentaje los que están DE ACUERDO, el 7.50% DESCONOCEN, el 15.00% están EN DESACUERDO y el 7.50% están MUY DESACUERDO.

Tabla 13:

Considera que a acceder a un empleo este le satisfaga

Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de Acuerdo	7	17,5	17,5	17,
	De Acuerdo	18	45,0	45,0	62,
	Desconoce	5	12,5	12,5	75,
	En Desacuerdo	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	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:

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

Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de Acuerdo	8	20,0	20,0	20,0
	De Acuerdo	21	52,5	52,5	72,5
	Desconoce	9	22,5	22,5	95,0
	En Desacuerdo	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Interpretación:

La tabla 14 refleja que el 20.00% de las personas encuestadas consideran que están MUY DE ACUERDO que al acceder a un empleo este debe cumplir sus expectativas laborales y personales, el 52.50% siendo de mayor porcentaje los que están DE ACUERDO, el 22.50% DESCONOCEN, el 5.00% están EN DESACUERDO y el 0.010% están MUY DESACUERDO.

Tabla 15:

Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de Acuerdo	11	27,5	27,5	27,5
	De Acuerdo	22	55,0	55,0	82,5
	Desconoce	1	2,5	2,5	85,0
	En Desacuerdo	4	10,0	10,0	95,0
	Muy en desacuerdo	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	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:

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

Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	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
	En Desacuerdo	8	20,0	20,0	97,5
	Muy en desacuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Interpretación:

La tabla 16 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:

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

Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de Acuerdo	16	40,0	40,0	40,
	De Acuerdo	17	42,5	42,5	82,
	Desconoce	1	2,5	2,5	85,
	En Desacuerdo	5	12,5	12,5	97,
	Muy en desacuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Interpretación:

La tabla 17 refleja que el 40.00% de las personas encuestadas consideran que están MUY DE ACUERDO que al acceder a un empleo el empleador debe brindarles capacitación laboral, el 42.50% siendo de mayor porcentaje los que están DE ACUERDO, el 2.50% DESCONOCEN, el 12.50% están EN DESACUERDO y el 2.50% están MUY DESACUERDO.

CAPITULO III

APORTES

3.1. 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 empleo con la competencia laboral de los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2023. H_1

No es directa y significativa la relación de la oportunidad de empleo con la competencia laboral de los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2023. H_0

b) Hipótesis Específica

- Es directa y significativa la relación del proceso de acceso al empleo con el conocimiento laboral de los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2023.
- Es directa y significativa la relación de las condiciones-exigencias de empleo con la habilidad laboral de los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2023.
- Es directa y significativa la relación de las mejoras-oportunidades de empleo con la actitud laboral de los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2023.

3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente trabajo de suficiencia se origina debido a un reporte del Banco Mundial que refiere 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 cuales se formaron”. Asimismo, según (Minaya, pág. 3) refiere que “El Perú ha experimentado importantes tasas de crecimiento del PIB. Si bien este crecimiento vino acompañado de mejoras en diversos indicadores laborales, aún muchas personas, especialmente los jóvenes, tienen dificultades para insertarse en empleos de calidad debido a la baja calidad y pertinencia de los servicios para la empleabilidad. Por otro lado, la problemática se acrecienta debido a “Los efectos económicos y sociales que trajo consigo la pandemia de la COVID-19 que ha afectado severamente al mercado laboral peruano, puesto que, entre 2016 y 2019, el nivel de empleo creció sostenidamente a una tasa promedio anual de 1.9%, de forma similar el PBI creció a una tasa promedio anual de 2.9%” (Jessica, 2020, pág. 9). En base a esta problemática referenciada nuestro problema de investigación general investigado fue ¿Cuál es la relación de la oportunidad de empleo con la competencia laboral de los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2023? Cuyo objetivo general investigado fue “Establecer cuál es la relación de la oportunidad de empleo con la competencia laboral de los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2023”. En base a ella, planteamos las siguientes hipótesis general: Hipótesis Alterna: Es directa y significativa la relación de las condiciones-exigencias de empleo con la habilidad laboral de los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2023 y la Hipótesis Nula: Es directa y significativa la relación de las mejoras-oportunidades de empleo con la actitud laboral de los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2023.

Los resultados del trabajo de campo destacan principalmente que: Respecto a la variable investigada oportunidad de empleo, que el 17.50% de las personas encuestadas consideran que están muy de acuerdo que existen barreras de acceso al empleo en las instituciones públicas o privadas, el 55.00% siendo de

mayor porcentaje los que están de acuerdo, el 7.50% desconocen, el 15.00% están en desacuerdo y el 5.00% están muy desacuerdo. Que el 27.50% de las personas encuestadas consideran que están muy de acuerdo politizado el acceso al empleo sobre todo en las instituciones públicas de la localidad, el 37.50% siendo de mayor porcentaje los que están de acuerdo, el 20.00% desconocen, el 10.00% están en desacuerdo y el 5.00% están muy desacuerdo. el 12.50% de las personas encuestadas consideran que están muy de acuerdo que existe demasiada competencia para acceder a un empleo en alguna institución o empresa, el 55.00% siendo de mayor porcentaje los que están de acuerdo, el 20.00% desconocen, el 5.00% están en desacuerdo y el 7.50% están muy desacuerdo. 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.

En base a los resultados del trabajo de campo podemos concordar con (Montenegro, 2017) que refiere que “Es importante mencionar las ventajas en cuanto a la flexibilidad de horario para obtener un balance entre vida personal y laboral”. Asimismo, “Los ingresos económicos obtenidos bajo esta modalidad contribuyen al presupuesto familiar y las personas pueden trazarse sus propias metas económicas”. También concordamos con la investigación realizada por (Salazar, 2021) que refiere que “Las políticas públicas vigentes sobre el empleo juvenil, ayudaron hacer frente a los factores que generan desempleo en jóvenes profesionales del Trabajo Social, permitiéndoles acceder a un puesto de trabajo a través de los diferentes proyectos que se han creado, disminuyendo la tasa de desempleo en el país, pero debido a factores externos como la crisis económica, generada por la pandemia del COVID-19 se ha disminuido las ofertas laborales, elevando nuevamente los índices de desempleo en la población joven”. Finalmente, expresamos nuestra concordancia con la investigación realizada por (Flores, 2018) que concluye que, “El nivel de desarrollo de competencias laborales se encuentra en una escala valorativa de regular a bueno, mientras que la calidad de servicios administrativos se encuentra en una escala valorativa de regular a malo”. Por lo que, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, la cual representa nuestra conclusión indicando que existe una alta correlación entre las variables investigadas.

CONCLUSIONES

1. Se concluye de manera general que, es alta (0.703) y significativa (0.001) la relación de la oportunidad de empleo con la competencia laboral de los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2023.
2. Se concluye que, es alta (0.640) y significativa (0.001) la relación del proceso de acceso al empleo con el conocimiento laboral de los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2023.
3. Se concluye que, es alta (0.627) y significativa (0.001) la relación de las condiciones - exigencias de empleo con la habilidad laboral de los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2023.
4. Se concluye que, es media (0.471) y significativa (0.002) la relación de las mejoras - oportunidades de empleo con la actitud laboral de los egresados de contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2023.

RECOMENDACIONES

1. Debido a las barreras de acceso al trabajo y la politización de los empleos, se recomienda a las autoridades del gobierno central dictar políticas legales preventivas para garantizar el acceso formal y digno al trabajo. Se recomienda la formación de forma sostenible y alineada con los planes estratégicos de plantilla y sus ejes estratégicos. Los empresarios también deberán realizar una formación previa, formación en el uso de tecnologías y gestión de recursos humanos, que les proporcionará toda la información práctica sobre las obligaciones y responsabilidades del contratante.
2. Se recomienda evitar obstáculos burocráticos y trámites innecesarios a los solicitantes de empleo mediante el uso de Internet y técnicas de gestión de recursos humanos, estos procedimientos y requisitos se armonizan en tiempo real, lo que permite la óptima selección y decisión de contratos para empleados talentosos. Al verificar los requisitos teóricos y prácticos del campo u oficio invitado, el candidato deberá demostrar sus habilidades y capacidades, así como atención, celeridad y celeridad en el desempeño de las tareas.
3. Las mejoras y oportunidades laborales son bien recibidas por el empleado, en este caso se recomienda a los empleadores incentivar y facilitar el logro de metas y el cumplimiento de las expectativas laborales. El candidato al cargo deberá desempeñar sus funciones con actitud proactiva con valores institucionalizados, éticos y morales, responsablemente y con buenas prácticas laborales, trabajo en equipo y coordinación, donde prevalezca un buen clima laboral y organizacional.
4. En general, para optimizar las oportunidades laborales de los egresados de contabilidad, se recomienda promover un buen proceso de inserción laboral donde los requisitos laborales se cumplan de manera eficiente y efectiva con nuevas incorporaciones y oportunidades laborales. Asimismo, debido a las buenas habilidades laborales de un empleado con título en contabilidad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, se recomienda acreditar sus habilidades laborales, capacidad para el trabajo y actitud proactiva ante el trabajo realizado.

BIBLIOGRAFÍA

- 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*. Obtenido de <https://dialnetumrrioja.es/servlet/articulo?codigo=4689927>
- El Peruano. (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*.
- Equipo NEO/IYF. . (2015). *Conectando la formación para el empleo con las demandas y oportunidades del mercado laboral (pp. 1-100). Banco Interamericano de Desarrollo. . Obtenido de <https://doi.org/10.18235/0001424>*
- Escot, L., Fernández, J., Fernández, A., Conde, J., & Arellano, A. . (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 NacionalCésar Vallejo]*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31573/flores_pc.pdf?squence=1&isAllowed=y
- Froy, F., & Giguere, S. . (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 INEL*.

- Jessica, L. &. (2020). *Desempeño del mercado laboral peruano. Resultados en 2020*. In COMEXPERÚ.
- Labán, R. (2021). *Determinantes socioeconómicos del desempleo en la población juvenil en la Región Piura al 2018 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura*. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2938/ECON-LAB->
- 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* . Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3529>
- 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*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Montenegro-Ana.pdf>
- Neffa, J., Panigo, D., Pérez, P., & Persia, J. . (2014). *Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones (Cuarta Edición)*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET.
- Ojeda, A., & Hernández, J. . (2012). *Las competencias laborales: Una construcción recíproca entre lo individual y lo grupal*. *Enseñanza E Investigación En Psicología*.
- 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 Morropon*. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/3210>
- Salazar, S. (2021). *Las políticas públicas y factores que generan desempleo en jóvenes profesionales del trabajo social*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/33972>
- 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.
- Silva, J., D. Sousa, L., Truman, P., & Robertson, R. . (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., & Cuenca, R. . (2019). *Las desigualdades laborales que enfrentan los jóvenes en Lima Metropolitana*. Instituto de Estudios Peruanos, IEP.
- Vera, C., & Rodríguez, 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"* . Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12911>
- Villacís, V. (2018). *Análisis comparativo de las oportunidades laborales según género en la ciudad de Cuenca*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/16519>

ANEXOS

Anexo 1.- Evidencia de similitud digital

El presente instrumento será proporcionado por la Universidad Peruana de Ciencias e Informática.

OPORTUNIDAD DE EMPLEO Y COMPETENCIA LABORAL DE LOS EGRESADOS DE CONTABILIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA, 2023

por Quiroz, G Paredes, N

Fecha de entrega: 18-jun-2024 02:57p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2425433704

Nombre del archivo: TRABAJO_NANCY.docx (252.45K)

Total de palabras: 19164

Total de caracteres: 104878

OPORTUNIDAD DE EMPLEO Y COMPETENCIA LABORAL DE LOS EGRESADOS DE CONTABILIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	25%
2	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1%
7	www.aulavirtualusmp.pe Fuente de Internet	<1%
8	1library.co Fuente de Internet	<1%

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 20 words
Excluir bibliografía	Activo		

Anexo 2.- Autorización de publicación en repositorio

Los autores del presente trabajo autorizamos a la Universidad Peruana de Ciencias e Informática a publicar el presente trabajo en el repositorio de la Universidad.



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

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: **PAREDES FLORES NANCY**

DNI N° **28295824**

Correo electrónico: Nancy.bri3001@gmail.com

Domicilio: jr. Chavín N° 182 San Juan Bautista

Teléfono fijo:

Teléfono celular: 965437468

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 EMPLEO Y COMPETENCIA LABORAL DE LOS EGRESADOS DE
CONTABILIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA, 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
16 días del mes de julio de 2024


Firma





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

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: **QUIROZ SAENZ GABRIEL**

DNI N° **76413974**

Correo electrónico: gquiroz2011@hotmail.com

Domicilio: jr. Juan Zaplana bellido # 526

Teléfono fijo:

Teléfono celular: 920330863

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 EMPLEO Y COMPETENCIA LABORAL DE LOS EGRESADOS DE
CONTABILIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA, 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, Art.23 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
16 días del mes de julio de 2024

Firma

