



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Ingeniería Industrial

Unidad de Posgrado

**Desempeño de las prácticas preprofesionales de los
estudiantes de contabilidad del Instituto Superior
Tecnológico - Chorrillos y su relación con la
satisfacción del empleador**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Ingeniería
Industrial

AUTOR

Edgar Daniel SÁNCHEZ CÓRDOVA

ASESOR

Dr. Oscar Rafael TINOCO GOMEZ

Lima, Perú

2022



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Sánchez, E. (2022). *Desempeño de las prácticas preprofesionales de los estudiantes de contabilidad del Instituto Superior Tecnológico - Chorrillos y su relación con la satisfacción del empleador*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ingeniería Industrial, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Edgar Daniel Sánchez Córdova
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	15960356
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-8214-7369
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Oscar Rafael Tinoco Gómez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	08606920
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7927-931X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	ALFONSO RAMÓN CHUNG PINZÁS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09394397
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JUAN MANUEL RIVERA POMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06726391
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	WILLIAM JAIME LEÓN VELÁSQUEZ
Tipo de documento	DNI:
Número de documento de identidad	15945420
Miembro del jurado 3	
Nombres y apellidos	JORGE JOSÉ ESPONDA VELIZ
Tipo de documento	DNI

Número de documento de identidad	07673952
Datos de investigación	
Línea de investigación	C.0.4.5. Producción C.0.4.6. Gestión
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Chorrillos Centro poblado: La Campiña - Chorrillos Calle: Buenos Aires de Villa s/n Latitud: -12.18553 Longitud: -76.99689
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Diciembre 2019 a febrero 2021
URL de disciplinas OCDE	Otras ingenierías y tecnologías https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.11.02 Ingeniería de producción https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.11.03 Ingeniería industrial https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.11.04



**UNIVERSIDAD NACIONAL
MAYOR DE SAN MARCOS**

Universidad del Perú. DECANA DE AMÉRICA

UNIDAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N°08-UPG-FII-2022

**SUSTENTACIÓN DE TESIS VIRTUAL PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO
DE MAGÍSTER EN INGENIERÍA INDUSTRIAL**

En la ciudad de Lima, del día dieciséis del mes de junio del dos mil veintidós, siendo las ocho horas con quince minutos, de forma virtual se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulada: **“DESEMPEÑO DE LAS PRÁCTICAS PREPROFESIONALES DE LOS ESTUDIANTES DE CONTABILIDAD DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO - CHORRILLOS Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOR”**, para optar el Grado Académico de Magíster en Ingeniería Industrial.

Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido **APROBADO** con la calificación de **DIECISEIS (16) BUENO**.

El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del Grado Académico de Magíster en Ingeniería Industrial, al **Bach. EDGAR DANIEL SÁNCHEZ CÓRDOVA**.

En señal de conformidad, siendo las **9:58** horas se suscribe la presente acta en cuatro ejemplares, dándose por concluido el acto.



Firmado digitalmente por CHUNG
PINZAS Alfonso Ramon FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16.06.2022 10:09:31 -05:00

Dr. ALFONSO RAMÓN CHUNG PINZÁS
Presidente

Dr. JUAN MANUEL RIVERA POMA
Miembro

Mg. WILLIAM JAIME LEÓN VELÁSQUEZ
Miembro



Firmado digitalmente por ESPONDA
VELIZ Jorge Jose FAU 20148092282
soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16.06.2022 17:46:17 -05:00

Mg. JORGÉ JOSÉ ESPONDA VELIZ
Miembro



Firmado digitalmente por TINOCO
GÓMEZ Oscar Rafael FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16.06.2022 18:38:58 -05:00

Dr. OSCAR RAFAEL TINOCO GÓMEZ
Asesor



UNIVERSIDAD NACIONAL
MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

INFORME DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

1. Facultad de Ingeniería Industrial.
2. Unidad de Posgrado.
3. Autoridad académica: Director (e) de la Unidad de Posgrado.
Dr. Jorge Luis Inche Mitma.
4. Operador del programa informático de similitudes: Asistente de Tesis de la UPG.
5. Documento Evaluado: Tesis de posgrado para optar el Grado Académico de Magíster en Ingeniería Industrial. Titulado **“DESEMPEÑO DE LAS PRÁCTICAS PREPROFESIONALES DE LOS ESTUDIANTES DE CONTABILIDAD DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CHORRILLOS Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOR”**.
6. Autor del Documento: Bach. Sánchez Córdova, Edgar Daniel.
7. Fecha de recepción del documento: 28 /02/2022.
8. Fecha de aplicación del programa de similitudes: 28/02/2022.
9. Software utilizado: Turnitin.
10. Configuración del programa detector de similitudes:
 - a. Excluye textos entrecomillados.
 - b. Excluye cadenas menores a 40 palabras.
 - c. Excluye Índice
11. Porcentaje de similitudes encontradas: Ocho por ciento (8%).
12. Fuentes originales de las similitudes encontradas (Ver informe de originalidad).
13. Sin observaciones.
14. Calificación de originalidad.
 - a. Documento que cumple criterio de originalidad, sin observaciones.
15. Fecha del informe: 03 de marzo del 2022.



Firmado digitalmente por INCHE
MITMA Jorge Luis FAU 20148092282
soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22.03.2022 15:45:52 -05:00

Dr. Jorge Luis Inche Mitma
Director (e) de la Unidad de Posgrado

DEDICATORIA:

Dedico la presente investigación a mi hijo Danny Gianpiero Sánchez Moreno, por superar mis expectativas.

Edgar Daniel

AGRADECIMIENTO:

Agradezco al Doctor Oscar Tinoco Gómez, así como al Blgo. Eduardo Pazos Elías por las orientaciones en la culminación de la presente investigación. Así mismo, brindo mi agradecimiento a mis profesores por haber compartido sus conocimientos y experiencias en el desarrollo de mi profesión.

ÍNDICE

Contenido	Pág.
RESUMEN	- 10 -
ABSTRACT	- 11 -
Capítulo I : INTRODUCCIÓN	- 12 -
1.1. Situación Problemática	- 12 -
1.2. Formulación del Problema	- 19 -
1.2.1. <i>Problema general</i>	- 19 -
1.2.2. <i>Problemas específicos</i>	- 19 -
1.3. Justificación de la Investigación	- 20 -
1.3.1. <i>Justificación Teórica</i>	- 20 -
1.3.2. <i>Justificación Práctica</i>	- 20 -
1.4. Objetivos de la Investigación	- 22 -
1.4.1. <i>Objetivo General</i>	- 22 -
1.4.2. <i>Objetivos específicos</i>	- 22 -
Capítulo II : MARCO TEÓRICO	- 23 -
2.1. Antecedentes del problema.	- 23 -
2.1.1. <i>Ámbito internacional</i>	- 23 -
2.1.2. <i>Ámbito Nacional</i>	- 25 -
2.2. Bases Teóricas	- 28 -
2.2.1. <i>La Formación del Técnico en Contabilidad</i>	- 28 -
2.2.2. <i>Las Prácticas Preprofesionales - PPP</i>	- 39 -
2.2.2.1. <i>Características de las PPP</i>	- 42 -
2.2.2.2. <i>Los Objetivos de las PPP</i>	- 42 -
2.2.3. <i>Satisfacción del empleador</i>	- 48 -
2.3. Base conceptual	- 54 -
Capítulo III : METODOLOGÍA	- 56 -
3.1. Hipótesis y variables	- 56 -
3.1.1. <i>Hipótesis General</i>	- 56 -

3.1.2.	<i>Hipótesis Específicas</i>	- 56 -
3.1.3.	<i>Identificación y Definición de Variables</i>	- 56 -
3.2.	Tipo y Diseño de Investigación.....	- 58 -
3.3.	Unidad de Análisis.....	- 60 -
3.4.	Población de Estudio	- 60 -
3.5.	Tamaño de Muestra	- 61 -
3.6.	Técnicas e instrumentos.....	- 62 -
3.6.1.	<i>Descripción de los instrumentos</i>	- 62 -
3.6.2.	<i>Validación y la confiabilidad de instrumentos</i>	- 63 -
3.6.3.	<i>Técnicas de procesamiento y análisis de datos</i>	- 65 -
Capítulo IV :	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	- 69 -
4.1	Validez y Confiabilidad de instrumentos.....	- 69 -
4.1.1.	<i>Juicio de expertos</i>	- 69 -
4.1.2.	<i>Alfa de Cronbach</i>	- 70 -
4.2	Normalidad de la distribución de los datos	- 71 -
4.3	Análisis de resultados del desempeño del practicante.	- 73 -
4.4	Análisis de resultados de la satisfacción del empleador.....	- 77 -
4.5	Relación entre las variables	- 84 -
4.6	Discusión de resultados.....	- 89 -
Capítulo V :	IMPACTOS	- 96 -
5.1	Propuesta para la solución del problema	- 96 -
5.2	Beneficios que aporta la propuesta.....	- 97 -
	CONCLUSIONES.....	- 98 -
	RECOMENDACIONES	- 100 -
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	- 101 -
ANEXOS	- 106 -
Anexo N° 1	- 107 -
	FICHA PARA LA EVALUACIÓN DEL INFORME DE PRÁCTICA PRE-PROFESIONAL	- 107 -
Anexo N° 2	- 108 -
	CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOR	- 108 -
Anexo N° 3	- 108 -

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO POR JUICIO DE EXPERTOS	- 108 -
Anexo N° 4	- 109 -
GALERÍA DE IMÁGENES	- 109 -

Índice de cuadros

<i>N° CUADRO</i>	<i>PAG.</i>
<i>CUADRO 1</i> PEA OCUPADA POR NIVEL EDUCATIVO (1990 - 1999)	- 15 -
<i>CUADRO 2</i> CARRERAS TÉCNICAS CON MAYOR NIVEL DE SUBUTILIZACIÓN	- 17 -
<i>CUADRO 3</i> LA DEMANDA DEL SECTOR PRODUCTIVA Y LA OFERTA DEL SECTOR EDUCATIVO	- 34 -
<i>CUADRO 4</i> MATRIZ DE CAPACIDADES PARA LA FORMACIÓN DEL TÉCNICO CONTABLE	- 36 -
<i>CUADRO 5</i> PRÁCTICAS MODULARES DEL TÉCNICO EN CONTABILIDAD	- 45 -
<i>CUADRO 6</i> CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LAS PRÁCTICAS PREPROFESIONALES	- 47 -
<i>CUADRO 7</i> POBLACIÓN DE ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD EN EL IESTP “AOE”- 2019, IV Y VI CICLO ACADÉMICO	- 60 -
<i>CUADRO 8</i> VALORACIÓN DE LA ESCALA DE LIKERT	- 63 -
<i>CUADRO 9</i> RESULTADO DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	- 69 -
<i>CUADRO 10</i> ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD	- 70 -
<i>CUADRO 11</i> VARIACIÓN DEL ALFA, POR CORRECCIÓN DE ITEMS	- 70 -
<i>CUADRO 12</i> PRUEBA DE NORMALIDAD	- 72 -
<i>CUADRO 13</i> NIVEL DE DESEMPEÑO DE LAS PRÁCTICAS PREPROFESIONALES	- 73 -
<i>CUADRO 14</i> PROMEDIO DE NOTAS POR MÓDULO	- 74 -
<i>CUADRO 15</i> PROMEDIO DE NOTAS POR SEXO	- 74 -
<i>CUADRO 16</i> CALIFICACIONES DEL DESEMPEÑO DE LAS PPP	- 75 -
<i>CUADRO 17</i> CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LAS PPP, EN EL IESTP “AOE”	- 76 -
<i>CUADRO 18</i> PROMEDIO DE NOTAS POR MODULO	- 77 -
<i>CUADRO 19</i> PROMEDIO DE NOTAS POR SEXO	- 77 -
<i>CUADRO 20</i> TIPO DE EMPRESA O INSTITUCIÓN	- 78 -

<i>CUADRO 21</i> ÁREAS DE DESEMPEÑO DEL PRACTICANTE	- 79 -
<i>CUADRO 22</i> ESTÍMULOS ECONÓMICOS QUE RECIBEN LOS PRACTICANTES	- 80 -
<i>CUADRO 23</i> DEFICIENTE RENDIMIENTO DEL ESTUDIANTE	- 80 -
<i>CUADRO 24</i> APORTE DEL PRACTICANTE AL DESARROLLO DE LA ORGANIZACIÓN EMPLEADORA	- 81 -
<i>CUADRO 25</i> CALIFICACIÓN DE SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOR	- 82 -
<i>CUADRO 26</i> NIVEL DE SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOR	- 83 -
<i>CUADRO 27</i> COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN	- 84 -
<i>CUADRO 28</i> NIVEL DE CALIFICACIÓN POR VARIABLE	- 86 -
<i>CUADRO 29</i> RESUMEN DE CONTRASTES DE HIPÓTESIS	- 87 -
<i>CUADRO 30</i> RESUMEN DE CONTRASTES DE HIPÓTESIS	- 88 -
<i>CUADRO 31</i> TABLA CRUZADA (MC NEMAR) NIVEL CALIFICACIÓN PPP X NIVEL SATISFACCIÓN EMPLEADOR	- 91 -
<i>CUADRO 32</i> CORRELACIONES DE PEARSON	- 94 -
<i>CUADRO 33</i> CORRELACIONES DE SPEARMAN	- 94 -

Lista de Figuras

<i>Figura N°</i>	<i>Pag.</i>
<i>FIGURA 1. POBLACIÓN OCUPADA CON EDUCACIÓN NO UNIVERSITARIO</i>	- 16 -
<i>FIGURA 2. FLUJO GRAMA DE GESTIÓN DE LAS PRÁCTICAS.</i>	- 46 -
<i>FIGURA 3. ESQUEMA DE LA RELACIÓN ENTRE VARIABLES.</i>	- 59 -
<i>FIGURA 4. PROCESO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.</i>	- 59 -
<i>FIGURA 5. SECUENCIA DE ANÁLISIS A LOS DATOS EN LA INVESTIGACIÓN</i>	- 66 -
<i>FIGURA 6. DIAGRAMA DE CAJAS.</i>	- 72 -
<i>FIGURA 7. DIAGRAMA DE DISPERSIÓN DE DATOS.</i>	- 85 -
<i>FIGURA 8. TENDENCIAS DE LAS CALIFICACIONES</i>	- 90 -

RESUMEN

Ante las exigencias del mercado moderno, globalizado y altamente competitivo, las instituciones de educación superior, para asumir ese reto, deben mejorar la calidad de la formación y actualizar permanentemente los perfiles profesionales y programas curriculares, a fin de formar profesionales competentes y acorde con las exigencias del mercado laboral.

La práctica preprofesional constituye uno de los componentes fundamentales de la educación de calidad, en función a las diversas competencias que adquieren sus estudiantes.

La ejecución de las prácticas preprofesionales permite al estudiante desarrollar sus habilidades y destrezas en el campo profesional-técnico de tal manera que al estudiante este preparado para plantear alternativas de solución y tomar decisiones oportunas en situaciones laborales reales. La rigurosidad en las prácticas debe ser acompañadas y supervisadas por las instituciones de educación superior en los mismos lugares donde los estudiantes practican. Asimismo, el desenvolvimiento de los estudiantes debe ser evaluados con la finalidad de que los institutos de educación tecnológica valoren dichas prácticas para poder mejorar las experiencias que adquieren los estudiantes.

Por otro lado, muy pocas investigaciones tratan sobre la satisfacción laboral de los empleadores respecto a los practicantes, como usuarios finales de la formación profesional. En este sentido, en el presente estudio se plantea indagar el desempeño de las prácticas preprofesionales de los estudiantes de la carrera de contabilidad del Instituto de educación superior tecnológico público "Antenor Orrego Espinoza", en relación con la satisfacción de las diferentes empresas y/o instituciones de Lima Metropolitana.

Los resultados demuestran una buena correlación, directa y positiva. El impacto en la empleabilidad sería notorio, si consideramos las necesidades de los empleadores, aportaría al crecimiento económico y bienestar del país.

Palabras claves: Práctica preprofesional, formación profesional, satisfacción del empleador, desempeño del estudiante, habilidad y destreza.

ABSTRACT

Faced with the demands of the modern, globalized and highly competitive market, higher education institutions, in order to take on this challenge, must improve the quality of training and permanently update professional profiles and curricular programs, in order to train competent professionals in accordance with the labor market demands.

Pre-professional practice is one of the fundamental components of quality education, based on the various skills acquired by its students.

The execution of the pre-professional practices allows the student to develop their abilities and skills in the professional-technical field in such a way that the student is prepared to propose alternative solutions and make timely decisions in real work situations. The rigor in the practices must be accompanied and supervised by the higher education institutions in the same places where the students practice. Likewise, the development of the students must be evaluated so that the technological education institutes value said practices in order to improve the experiences that the students acquire.

On the other hand, very little research deals with the job satisfaction of employers with respect to interns, as end users of vocational training. In this sense, in the present study it is proposed to investigate the performance of the pre-professional practices of the students of the accounting career of the "Antenor Orrego Espinoza" Public Technological Higher Education Institute, in relation to the satisfaction of the different companies and/or institutions of Metropolitan Lima.

The results show a good correlation, direct and positive. The impact on employability would be notorious, if we consider the needs of employers, it would contribute to the economic growth and well-being of the country.

Keywords: Pre-professional practice, professional training, employer satisfaction, student performance, ability and skill.

Capítulo I : INTRODUCCIÓN

1.1. Situación Problemática

En lo que respecta a la estructura de la oferta de educación superior, el Banco Mundial (2002) señala que la educación técnica en institutos politécnicos y escuelas de humanidades abarca una amplia gama de modelos institucionales, que producen una gran variedad de trabajadores y empleados calificados que necesita el mercado laboral. La Declaración Final de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior del 2009 (UNESCO¹) señala: *“Nunca antes en la historia fue más importante la inversión en educación superior en tanto ésta constituye una base fundamental para la construcción de una la investigación, la innovación y la creatividad”*. De lo manifestado por el Banco Mundial y la UNESCO en las dos declaraciones anteriores, se puede deducir la gran importancia que tiene la educación superior tecnológica para el desarrollo empresarial y, por ende, para el desarrollo del país.

En una investigación de la Asociación de Formación Profesional de Francia (L'AFPI²) manifiesta que, en 1970, se requería buena cantidad de mano de obra con poca especialización y solo unos pocos profesionales directivos, en la actualidad el requerimiento en las empresas del continente europeo ha cambiado hacia una mayor utilización de personal especializado. Demuestra claramente que se

¹ UNESCO: La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

² L' AFPA: la Asociación para la formación profesional de los adultos.

insertarán adecuadamente en los mercados laborales aquellos que posean educación superior en el nivel intermedio.

En países en desarrollo, como el Perú, la mayor cantidad de adultos se ubican como obreros no calificados y aquellos que logran avanzar en estudios postsecundarios lo hacen para prepararse, en su mayoría, como altos directivos. Producto de ello, en países como el nuestro, la cantidad de mandos medios, técnicos, es insuficiente y no se logra tener una fuerza laboral adecuada para impulsar el desarrollo. *“El 70% de los jóvenes percibe que las carreras universitarias son más completas, de mayor calidad, y que les darán mejores oportunidades de trabajo. Solo el 28% estudiaría en un instituto tecnológico”* (CONSEJO NACIONAL DE EDUCACION, 2010). Esto hace más pronunciado el vacío en recursos humanos con competencias técnicas que el mercado laboral y el desarrollo del país requieren.

El mundo actual es globalizado y competitivo, las empresas requieren profesionales altamente calificados, capaces de aportar valor dentro de las organizaciones en las que laboran y a la economía en general. En este sentido, mientras mayor y mejor sea la capacidad profesional de los trabajadores, las empresas estarán en mejores condiciones para aprovechar las oportunidades y enfrentar las adversidades del entorno (Montoya & Boyero, 2015).

Las instituciones de educación superior, para asumir ese reto, deben mejorar la calidad de la formación, actualizar permanentemente los perfiles profesionales y los programas curriculares a fin de formar profesionales competentes acorde a las exigencias del mercado laboral.

En la formación profesional, la práctica preprofesional (PPP³) constituye uno de los factores fundamentales de la educación de calidad. Por ello, esas actividades y experiencias deben ser fomentadas por las Instituciones de Educación Superior Tecnológica

³ PPP: Practica preprofesional

(IEST) en función a las competencias que adquieren los estudiantes entre la etapa formativa y el ingreso al mercado laboral.

La Práctica Preprofesional (PPP) contribuye significativamente al aprendizaje y sobre todo a la aplicación de lo aprendido en el aula al campo laboral; de hecho, que aquellos estudiantes que primero han realizado PPP, al ingresar al campo laboral, demuestran tener mejores actitudes para la realización de las tareas asignadas, en relación con aquellos que ingresan al campo laboral sin esta primera experiencia.

Las realizaciones de las prácticas preparan al estudiante para plantear soluciones y tomar decisiones oportunas en situaciones laborales reales. Para ello es necesario un conjunto de actividades y actitudes a fin de que las PPP sean beneficiosas, mejorando los conocimientos y las experiencias que adquiere el estudiante.

En un diagnóstico de la Formación Profesional en el Perú, por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, Comisión de Formación Profesional y Capacitación para el Trabajo, se manifiesta que *“entre 1990 y 1999, en Lima Metropolitana, la subutilización de la PEA⁴ ocupada subió del 18.6% del total al 28.8%, como se nota en el Cuadro 1. Son 10 puntos más o un aumento del 50%. Aunque el nivel Superior no universitaria completa y Superior universitaria incompleta presenta la mayor subutilización (superior al 50%), este aumento se debió fundamentalmente a la PEA ocupada con Superior completa (15.5 puntos más)”* (Ministerio de Trabajo y Promoción Social, Comisión de Formación Profesional y Capacitación para el Trabajo, 1999).

En el mismo documento anterior muestra la reducción de aquellos trabajadores que se encuentran adecuadamente utilizados y sobre utilizados. Los ocupados con educación superior no universitaria completa y Superior universitaria incompleta de ser sobre utilizados,

⁴ PEA: población económicamente activa

se redujo (de 19.1% a 5%) en la década de los noventa, también señala que, en el Perú, el 25% de los ocupados o trabajadores se encuentra en situación de subempleo por la subutilización de las calificaciones, es decir uno de cada cuatro ocupados. Los trabajadores que terminaron su estudio de las carreras técnicas muestran los niveles más altos de subutilización ocupacional. Como se aprecia en el Cuadro 1.

Cuadro 1
PEA Ocupada por nivel educativo (1990 - 1999)

Nivel Educativo	Sobreutilizados	Adecuadamente Utilizados	Subutilizados
1990			
Hasta secundaria incompleta	2.6	97.4	-
Sec.comp.y sup.no univ.incompl.	12.2	65.3	22.6
Sup.no univ.com.y sup.univ.inc.	19.1	21.6	59.3
Superior completa	-	68.3	31.7
Total	7.7	73.7	18.6
1999			
Hasta secundaria incompleta	3.0	97.0	-
Sec.comp.y sup.no univ.incompl.	10.6	57.4	32.1
Sup.no univ.com.y sup.univ.inc.	5.0	39.0	56.0
Superior completa	-	52.8	47.2
Total	5.7	65.5	28.8

Fuente. Convenio MTP/INEI. Encuesta Nacional de Hogares. III Trimestre 1999.

Según un estudio sobre la situación de la educación superior tecnológica en el Perú, realizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI⁵) y la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO⁶), se observa la descoordinación según la actividad económica entre la población ocupada y la formación de profesionales técnicos. Aquí es posible concluir que se requiere más técnicos en la producción de bienes que en la producción de servicios. Hay profesionales técnicos que se ocupan de otras actividades de las que

⁵ INEI: Instituto Nacional de Estadística E informática

⁶ ENAHO: Encuesta Nacional de Hogares

fueron capacitados, como el sector servicios, es decir se encuentran subempleados. Señala también, que más del 50% de los egresados de educación no universitaria (principalmente IEST⁷) trabajan en servicios (ver Figura 1) mientras que solo el 26% fueron capacitados, es decir gran parte de los capacitados en educación superior no universitario terminan laborando en negocios, servicios domésticos, comerciantes ambulantes y otros. Ocupaciones o trabajos con menores requerimientos de conocimiento en las cuales “la subutilización sería más grave, refleja las dificultades de inserción laboral en el grupo de técnicos” (INEI – ENAHO, 2004).

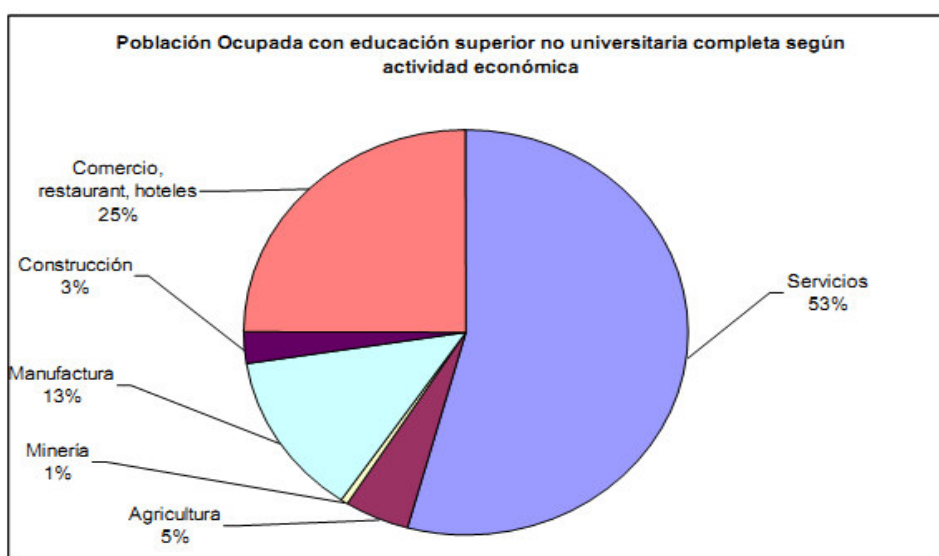


Figura 1. Población ocupada con educación no universitario

Fuente. INEI, ENAHO 2004

Los egresados de las especialidades de enfermería, administración y contabilidad realizan trabajos ajenos a su formación profesional, como: comerciantes ambulantes, servicios domésticos entre otros servicios, es decir existe subempleo de técnicos en las especialidades mencionadas como se ve en el Cuadro 2, Donde se observa claramente el subempleo del técnico en contabilidad, dado a que trabajan en actividades para lo cual no han sido capacitados. Este

⁷ IEST: Instituto de Educación Superior Tecnológico

subempleo tiene causas, que podrían ser: por falta la capacitación, por las inadecuadas PPP, incongruencia con los requerimientos de los empleados u otras.

Cuadro 2

Carreras técnicas con mayor nivel de subutilización

Personal de enfermería de nivel medio	12,00%
Técnicos en administración	11,60%
Técnicos en contabilidad	10,90%
Técnicos en programación e informática	10,30%
Profesores de educación primaria	4,10%
Profesores de educación secundaria	2,40%
Total	51,30%

Fuente. Diagnóstico de la formación profesional en el Perú, Ministerio de Trabajo y Formación del Empleo

El análisis anterior lleva a identificar que podría existir un problema en la pertinencia entre la formación del técnico contable y el mercado laboral. Respecto al caso en estudio, el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Antenor Orrego Espinoza” (IESTP “AOE”) se identifica con los problemas antes expuestos, toda vez que es supervisado por el Estado, a través de (DRELM⁸) y esta, a su vez, por el Ministerio de Educación (MINEDU⁹).

“Los técnicos en contabilidad en el Perú destacan por haber registrado un formidable crecimiento en sus ingresos promedio al comparar los periodos 2006 – 2011, Pero aun relativamente bajos en comparación con otras ocupaciones técnicas se explica en parte porque un tercio de los técnicos en contabilidad trabaja de manera independiente en el país”. El 28,4 % de estos trabajadores que se desempeñan como

⁸ DRELM: la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana

⁹ MINEDU: Referido al Ministerio de Educación del Perú

técnicos contables han accedido a la educación superior universitaria, información recopilada de (SINEACE¹⁰, 2015).

En el Perú existe una brecha entre la oferta formativa y demanda laboral, la educación superior es de baja calidad y el subempleo afecta al 47.3% de la Población Económicamente Activa (PEA) que se encuentra ocupada, es decir, más de seis millones de personas en el Perú, esta subutilización llega hasta “un 58.6% para profesionales con educación superior no universitaria” (ComexPerú, 2016) (Sociedad de Comercio Exterior del Perú).

En un informe del ministerio de trabajo, señala que la población ocupada con educación superior no universitario creció en 2% del 2007 al 2019, también indica que las damas cada vez tienen mayor ocupación laboral formal, aunque sus empleos son más vulnerables, pero los subempleos han crecido en 1.2% 2019/2017.

Por todo ello hay necesidad de formar profesionales más competitivos. En un reporte del diario gestión (2021), manifiesta *“el Perú ha pasado de una tasa de desempleo de 7% a 14,5%. (de marzo 2020 a marzo 2021), Este índice se saca dividiendo las personas desocupadas de la PEA sobre la PEA. La participación del sector informal ha sufrido un aumento en el mercado laboral. En el 2019, la tasa de participación fue de 73%, mientras que en 2020 habría estado cerca del 90%”*.

En estos últimos años 2020 y 2021 hemos experimentado grandes cambios debido a la pandemia mundial COVID-19, generándose una crisis económica que ha provocado el cierre de muchas micro y pequeñas empresas y negocios, en consecuencia, hay más desocupación y subempleo, especialmente en las carreras técnicas de administración, contabilidad, negocios, turismo entre otros.

¹⁰ SINEACE: Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.

En nuestro medio existe poca investigación respecto a la satisfacción de los empleadores por el desempeño de los practicantes de contabilidad. Es muy importante averiguar la satisfacción de las expectativas que tienen los empleadores respecto a sus trabajadores, toda vez que son ellos (los empleadores) los usuarios de los servicios profesionales de los técnicos, son los clientes de los IEST.

Por todo lo explicado, es necesario encontrar la relación de la formación profesional del Técnico en Contabilidad con las expectativas del empleador, identificando las necesidades de las empresas y/o empleadores respecto a las PPP. Para ello, se investigó la calificación del desempeño de las PPP por parte del IESTP "AOE", en comparación a la calificación de la satisfacción de las expectativas de los empleadores respecto a los practicantes. También se compara la diferencia entre los niveles de calificación de cada variable, es decir si existe o no, diferencia en los niveles de calificación del desempeño de PPP, de la misma forma si existe diferencia en los niveles de calificación por el empleador.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el desempeño de las prácticas preprofesionales de los estudiantes de la carrera de Técnico en Contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Antenor Orrego Espinoza" y la satisfacción de las expectativas del empleador?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Qué diferencia existe entre las frecuencias de los niveles de calificación de los estudiantes de la carrera de Técnico en Contabilidad del IESTP "Antenor Orrego Espinoza", evaluados con el desempeño de las PPP?

2. ¿Qué diferencia existe entre las frecuencias de los niveles de calificación de los estudiantes de la carrera de Técnico en Contabilidad del IESTP “Antenor Orrego Espinoza”, evaluados en la satisfacción de las expectativas del empleador?

1.3. Justificación de la Investigación

1.3.1. Justificación Teórica

Los IEST públicos buscan formar profesionales en base a competencias, por medio de procesos de mejora continua y con orientación emprendedora, a fin de apoyar al fortalecimiento de la sociedad integradora y justa, con técnicos que puedan liderar modificaciones e innovaciones que requiere el mundo moderno.

Nuestra investigación es relevante, porque permite conocer la calidad de evaluación del desempeño de las PPP de los estudiantes de la carrera de contabilidad del IESTP “AOE” de Chorrillos - Lima y, al mismo tiempo, permite conocer los niveles de satisfacción de las empresas empleadoras, de esta manera poder encontrar la pertinencia de la formación del profesional técnico con las empresas empleadoras (Producto - cliente).

En la presente investigación, el empleador es el cliente, quien va a utilizar los servicios del profesional técnico, el profesional técnico es el servidor, formado en los IEST, el IEST es el centro de formación de profesionales técnicos o productor de servicios.

1.3.2. Justificación Práctica

Los Institutos de Educación Superior Tecnológica Públicos (IESTP), por lo general, no cuentan con una adecuada implementación de talleres y laboratorios y carecen de recursos y tecnologías. Esta situación afecta la calidad de la formación

profesional de los técnicos, el IESTP “AOE¹¹” no es ajeno a esta realidad. En estas condiciones, la realización de PPP en las empresas constituye una oportunidad para que los estudiantes puedan fortalecer determinadas competencias profesionales.

Desde el punto de vista práctico, la investigación es importante porque aporta conocimientos de aspectos que consideran los empleadores de Lima, sobre el desempeño de los practicantes de contabilidad técnica, permite conocer el nivel de satisfacción de las expectativas de los empleadores

Por otro lado, podremos relacionar entre los niveles de calificación de una misma variable, así como la relación entre los niveles de las dos variables.

respecto al desenvolvimiento de los practicantes en cuanto a su eficacia, actitud innovadora y emprendedora.

La investigación es factible por cuanto se dispone de documentos, como: reglamentos de PPP, Ley 28518 sobre modalidades formativas laborales, sin embargo, esta dado de lado por los problemas laborales actuales, provocados por la pandemia. Entre otras normas.

Se podrá mejorar o actualizar a los estudiantes las normas de supervisión de PPP, requisito para su titulación.

El aporte de la investigación consiste en describir el desempeño de los practicantes en cuanto a conocimientos y habilidades y actitudes durante su estadía en la empresa.

El interés principal de la investigación es encontrar la correlación entre la nota calificado por el IESTP y la calificación por el empleador de los mismos practicantes.

¹¹ IESTP “AOE”: Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Antenor Orrego Espinoza”

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el desempeño de las prácticas preprofesional de los estudiantes de la carrera de Técnico en Contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Antenor Orrego Espinoza” y la satisfacción de las expectativas del empleador.

1.4.2. Objetivos específicos

- 1) Determinar qué diferencia existe entre las frecuencias de los niveles de calificación de los estudiantes de la carrera de Técnico en Contabilidad del IESTP “Antenor Orrego Espinoza”, evaluados con el desempeño de las PPP.
- 2) Determinar qué diferencia existe entre las frecuencias de los niveles de calificación de los estudiantes de la carrera de Técnico en Contabilidad del IESTP “Antenor Orrego Espinoza”, evaluados en la satisfacción de las expectativas del empleador.

Capítulo II : MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema.

Investigaciones sobre el desempeño de las PPP en los IEST existen muy poco en el medio, la mayoría se orienta al análisis de PPP de las universidades. Del mismo modo, hay estudios sobre la satisfacción laboral del trabajador, pero muy poco sobre satisfacción de las expectativas del empleador.

Los estudios más relacionados a la presente investigación, son:

2.1.1. *Ámbito internacional*

Rodríguez y Moráguez (2011), en un estudio realizado en Cuba, efectuaron una investigación para diagnosticar la formación del profesional en la adecuación de actividades externas al currículo que se realizan en instituciones productivas de bienes o servicios, a fin de orientar al estudiante a obtener mayor satisfacción cuando hayan egresado. Se tomó en consideración una muestra 43 alumnos(as) del 4to año académico de la escuela profesional de Mecánica en 2009 y 2010. El resultado fue, que el 76.7 % perciben que tienen alto nivel de conocimientos, obteniendo confianza y seguridad en las compañías donde trabajarán. El porcentaje indica que podrán desenvolverse en el trabajo a satisfacción de ellos mismos.

Gutiérrez (2013), en Ecuador, realizó una investigación sobre “el sistema de evaluación de las PPP de los estudiantes de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi”, con el objetivo de encontrar si la falta de un sistema de evaluación de prácticas pre

profesionales puede influir en el proceso de desarrollo eficiente de las prácticas. Considerando una muestra de 188 estudiantes de séptimo a décimo semestre de la Escuela de Comercio Exterior. Se concluyó, que el 61% de los practicantes no conocen los procedimientos para la realización de las prácticas, a causa de esto desconocen los parámetros que utiliza el departamento para evaluar estas actividades.

Cando, Patín y Torres (2011), en Guayaquil – Ecuador, realizaron un estudio en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil para conocer la gestión implementada en las pasantías, con el propósito de identificar las fortalezas y debilidades durante este proceso y de esa manera mejorar el desempeño del estudiante promoviendo la competitividad a la hora de ejercer su profesión, acorde a las exigencias de mercado laboral. Se tomó una muestra de 46 estudiantes de la carrera de Comunicación Social de la (UCSG¹²) del 2^{do} semestre del 2010 y se obtuvo como conclusión que la mayoría de los estudiantes no están preparados para desenvolverse en las PPP, debido que presenta dificultades en ciertos conocimientos prácticos.

Avilés (2012), en Ecuador, realizó un diagnóstico al funcionamiento de las PPP a la facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Guayaquil, con la finalidad de orientar las PPP al desarrollo de habilidades, desempeños y competencias de los futuros profesionales permitiéndoles interactuar en escenarios reales logrando así la formación integral. Teniendo una muestra de 276 alumnos(as) de 4to año de la carrera desde el 2009 - 2011. Los resultados reflejan que la mayoría de los estudiantes consideran que es de gran importancia tener un centro de especialización de PPP que esté a cargo del convenio, de esta manera facilitar el ingreso de los estudiantes a las

¹² UCSG: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

empresas empleadoras e implementar planes estratégicos y tácticos para mejorar el desarrollo de las PPP.

Macías, Vanessa (2016), en su tesis de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador titulada “*Satisfacción del estudiante en las PPP de la carrera de contabilidad y auditoría de la PUCESE a través de la metodología de SERVQUAL¹³*”, concluye que los estudiantes reportan satisfacción en todas las dimensiones de la metodología SERVQUAL; asimismo, se “*establecieron estrategias que contribuyen a realizar una propuesta que fortalezca los procesos de realización de las prácticas preprofesionales para los alumnos*”.

2.1.2. Ámbito Nacional

Centurión y Zavaleta (2014), realizaron una investigación Titulado “*PPP en formación profesional para desempeño laboral de los estudiantes de administración de la ULADECH¹⁴*”. Se aplicaron a 180 alumnos(as) de VIII, IX y X del ciclo de la carrera de Administración, un cuestionario en forma de encuesta en el 2014. Llegando a las siguientes conclusiones:

- Las PPP en el proceso de formación profesional influyen de manera directa y favorable en el desempeño laboral.
- Los estudiantes muestran un nivel de conocimiento y habilidad alto y una buena actitud en el tiempo que dura las PPP.

Centurión y Zavaleta (2015) en su Tesis Doctoral en Administración, titulada “*Incidencia de las PPP en el desempeño laboral del licenciado en Administración egresado de la ULADECH – 2013*”, llegaron a las siguientes conclusiones:

¹³ SERVQUAL: es un cuestionario con preguntas estandarizadas para la Medición de la Calidad del Servicio

¹⁴ ULADECH: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote

- El desempeño de trabajo de los egresados de Administración de ULADECH, es entre bueno y regular; además que falta adiestrar los contenidos teóricos y supervisar la estancia de los estudiantes en el desarrollo de las PPP.
- Se propuso incorporar las PPP controladas en ambientes reales de desempeño laboral.
- Las PPP como parte del proceso de formación del profesional técnico tiene una incidencia directa y favorable en el desempeño laboral.

Velásquez y Huatuco (2011) realizaron una investigación de diagnóstico de las PPP, a fin de conocer el grado de satisfacción y expectativas al ingresar al campo laboral. Se utilizó encuesta, a los practicantes de la facultad de Ingeniería Industrial. Se obtuvo como resultado que los estudiantes tienen un buen nivel de satisfacción, con 63,8%, a pesar de ello se percibe que existe un bajo índice en la comunicación entre el representante de la empresa y los estudiantes, por lo que deben considerar medidas para mejorar el nivel de insatisfacción. También:

- Respecto a la dimensión de la fiabilidad, el 77% de los practicantes manifiestan que se sienten satisfechos, por su buena relación con los trabajadores de las instituciones donde realizaron las PPP.
- Los estudiantes manifestaron su satisfacción en 78% por la capacidad de respuesta y 92% de satisfacción en la dimensión de seguridad, demostrada por parte del personal jerárquico de la institución, brindando un aspecto de ambiente acogedor, lo que motivó a demostrar los conocimientos adquiridos en la universidad.
- El 82% de los estudiantes manifestaron que están satisfechos en cuanto a la dimensión empatía; por que los miembros de las instituciones demostraron su buena disponibilidad, para resolver las interrogantes sobre la realización de las

actividades programadas, lo cual provoco un buen ambiente de trabajo.

Rodríguez (2015) en su tesis titulada “Influencia de las practicas preprofesionales en el perfil del egresado en contabilidad de la universidad nacional de Piura” de la Universidad Nacional de Piura, aplicando un enfoque cualitativo y un diseño descriptivo correlacional, con una población 27 alumnos egresados el 2014, de la carrera de contabilidad que realizaron sus PPP, llego a las conclusiones siguientes:

- Las PPP influyen en el perfil del egresado de la carrera de Contabilidad de acuerdo con el Plan Curricular de 1998 de la Universidad Nacional de Piura.
- Los estudiantes en sus PPP adquieren un índice alto (70%) de conocimientos. En el área de Contabilidad General, registros sistematizadamente o manual de variados documentos contables en libros de contabilidad, como: facturas, boletas, etc., Confección de Estados Económicos - Financieros y otros tipos de reportes económicos - financieros, uso adecuado de sistemas contables como; CONCAR, SISCON, SIAF, PDT ¹⁵, etc. Además, los estudiantes adquieren un índice medio de destrezas y habilidades; como la utilización de diferentes técnicas y tácticas de las TIC, en los programas computarizados. Mantienen sus conocimientos científicos de la teoría contables actualizados debido a sus continuos cambios y avances. Realizan trabajo de equipo e interdisciplinario, considerando las prioridades definidas y la capacidad de cada profesional.
- En el área de Contabilidad de Gastos; los alumnos en sus prácticas preprofesionales adquieren un índice medio de conocimientos (50%) tales como: realizan notas por el ingreso

¹⁵ CONCAR, SISCON, SIAF, PDT: son diferentes software o programas contables económicos financieros y de tributación. Aplicados por la Contabilidad

o compra de materiales, Kardex, inventarios, etc. en empresas industriales, realizan los pasos para la participación del proceso productivo, elaboran Estados Financieros, realizan funciones de producción tales como depreciaciones de equipos, seguros de equipos productivos, etc., realizan cálculos de salarios de empleados del área productiva.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. *La Formación del Técnico en Contabilidad.*

Los IEST son instituciones educativas que se ubican en la 2da etapa o nivel del sistema educativo nacional, que muestran realce en una capacitación aplicada. Estas instituciones de educación brindan capacitación de carácter técnico, fundamentado en la naturaleza de un saber que garantiza la relación del conocimiento teórico y práctico con el objetivo de lograr las capacidades y competencias que requiere el sector productivo y de esta manera obtener la inserción en el trabajo. También, brinda estudios de extensión, de actualización académica profesional en áreas de especialización entre otros programas de capacitación continua. La administración de los IEST públicos están a cargo de las Direcciones regionales de educación, estas a su vez del Organismo de Gestión de Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológica Públicos (Educatec¹⁶) (MINEDU, 2016)

Un Instituto de Educación Superior Tecnológico (IESTP) es el conjunto de modalidades de aprendizaje sistematizado que tienen como objetivo la formación técnica-laboral. Está integrada por instituciones educativas de carácter privadas y públicas, que

¹⁶ Educatec: Organismo de Gestión de Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológica Públicos

especializan su oferta formativa en modalidades de formación, integradora y permanente y dirigen sus acciones por población objetivo y por saberes técnico-profesionales que aplicaran.

De acuerdo con el Ministerio de Educación (2015), la formación profesional tecnológica, se realiza en base a competencias y está compuesta por procesos de enseñanza-aprendizaje de carácter permanente, integrados por acciones técnico-pedagógicas destinadas a proporcionar a las personas oportunidades de crecimiento personal, laboral y comunitario, brindándoles educación y capacitación sociolaboral.

Una competencia es una capacidad compleja que permite actuar con eficacia en el entorno, plantear y resolver problemas en situaciones reales de trabajo y obtener resultados esperados mediante integración de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores. También a enfrentar con eficiencia y eficacia las variadas exigencias y circunstancias que la vida nos muestra a fin de salir con éxito. Es decir, una competencia es un saber conocer, un saber hacer y un saber ser.

El MINEDU (2014) define a la competencia como *“la combinación de habilidades, destrezas y conocimientos necesarios para desempeñar una tarea específica, una competencia incluye tanto medios como un fin. Los medios son el conocimiento, las habilidades y destrezas y el fin es desempeñar efectivamente las actividades o tareas o cumplir con los estándares de una ocupación determinada”*.

López (s.f.) afirma que la educación está basada en competencias, tiene como objetivo fomentar el aprendizaje permanente en la vida, Orientado por una educación en la construcción e integración de diversos recursos, como: actitudes, capacidades, habilidades, entre otros, más que en la memorización de conocimientos. Los sectores, educativo y de

trabajo, han actualizado sus paradigmas predominantes considerando la competencia.

La Formación Profesional se basa en los siguientes *principios*:

1. La pertinencia, en términos de responder a demandas actuales y potenciales de áreas ocupacionales definidas en términos de familias profesionales.
2. El respeto por las vocaciones de los sujetos cognoscentes.

La Formación Profesional, se *caracteriza* por tener en cuenta a 3 variables, los cuales son:

1. El **dinamismo**: Es decir que desde el diseño mismo de la formación profesional se considera su actualización y capacitación constante. Está ligado a la dinámica de cambio e innovación tecnológico y organizacional del mundo del trabajo.
2. La **participación**: En el diseño, la implementación y la evaluación eficiente de las modalidades formativas necesitan de la intervención de los actores involucrados, como pueden ser; empresarios, sindicatos, organizaciones, Estado y municipio etc.
3. La **adaptación**: Solucionar la complejidad educativa, de las sociedades como la nuestra, obliga a afrontar los problemas específicos de formación profesional de las poblaciones con necesidades formativas heterogéneas y a demandas productivas, como son: grandes empresas, medianas empresas, PyMES¹⁷, economías regionales y locales.

En el Perú, la formación profesional en los IEST se desarrolla en el marco del Nuevo Diseño Curricular Básico aprobado por el Decreto Legislativo N° 1401 (2019), se basa en el enfoque por competencias, el cual ha surgido como respuesta a la necesidad de mejorar constantemente la pertinencia y calidad de la

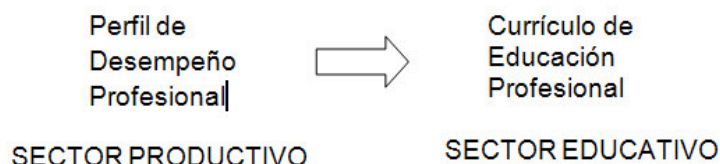
¹⁷ PYMES: Pequeñas y microempresas

formación del profesional, frente al desarrollo evolutivo de la producción, la tecnología y la sociedad, y en consecuencia elevar el nivel de competencia de las empresas, condiciones de vida y trabajo de la población.

Con el fin de cumplir exitosamente su función formativa, los IESTP deben tener la capacidad de adecuarse a los cambios de la sociedad y la economía, de adaptarse a un escenario muy dinámico de la educación y de adoptar modalidades flexibles de organización y operaciones adecuadas a las nuevas demandas de la sociedad del conocimiento.

El plan curricular es la base del Perfil profesional a la vez es un instrumento de una oferta educativa que debe estar en concordancia a la demanda del mercado laboral. Asimismo, es un instrumento flexible modificable permitiendo la adecuación constante del currículo, como proceso de los avances y cambios tecnológicos, organizativos y culturales. Constituyendo un referente en la programación curricular de las instituciones de educación superior tecnológica.

En este sentido, debe existir una buena relación entre el referente productivo y el referente educativo:



Es decir, debe haber coherencia entre el referente educativo y el referente productivo, una congruencia entre la formación de los egresados y los requerimientos de los empleadores en cuanto a los atributos profesionales y personales necesarios en el área laboral.

El perfil profesional va a identificar las competencias específicas y genéricas que permiten un adecuado desempeño profesional más dable o efectivo, de acuerdo a los requerimientos y especificaciones de las empresas o instituciones empleadoras.

2.2.1.1 Estructura del Referente Formativo.

El referente formativo está compuesto por el conjunto de módulos educativos, constituyen la mínima unidad de formación que desarrolla capacidades específicas para desempeñarse en un puesto de trabajo. Como unidad formativa está conformada por un bloque completo, autónomo y coherente de capacidades terminales, contenidos, criterios de evaluación; generalmente está asociado a una unidad de competencia, es el componente mínimo que puede certificarse y permite la incorporación progresiva del estudiante al mercado laboral.

La duración del módulo depende de diversos factores determinados por las características de las carreras profesionales y las capacidades terminales definidas.

En la carrera profesional de Técnico en Contabilidad, la formación se hace mediante programas de estudios que están organizados en módulos, como es el caso del IESTP “AOE” en estudio.

Los módulos tienen las siguientes características:

a) Capacidades Terminales

Contiene un conjunto de enunciados que expresan las capacidades que los estudiantes deben lograr al término de cada módulo. Estas capacidades describen los conocimientos, habilidades cognitivas, destrezas y actitudes que se debe alcanzar para un eficiente y eficaz performance laboral. Cada capacidad es independiente y

constituyen la nota mínima para alcanzar la aprobación de cada módulo de aprendizaje.

b) Contenidos

En los contenidos se encuentra el conjunto de hechos, conceptos, teorías, principios y normas, e información, como desarrollo del avance de la ciencia y tecnología, así también la aplicación en la producción, estos contenidos son escogidos y organizados para orientar al desarrollo de cada capacidad.

c) Criterios de evaluación

Vienen hacer los indicadores o calificaciones, estos permiten verificar el nivel de logro que han alcanzado los estudiantes en comparación a cada capacidad terminal. Permite que el docente, por medio de indicadores que el estudiante demuestra durante su proceso de formación, verifique si alcanzó a desarrollar o no las capacidades establecidas en cada módulo de aprendizaje. En esta investigación se considera a los practicantes – estudiantes en los módulos II y III, correspondiente a los ciclos académicos IV y VI, del semestre 2019-2.

d) Requerimientos mínimos

Contiene las instalaciones de infraestructura y equipos (máquinas, herramientas, instrumentos, TICs¹⁸), diversos materiales y potencial humano, requerido para el desarrollo del módulo y que debe poseer cada IEST. En el caso de los institutos públicos, los requerimientos descritos son asumidos por la Dirección Regional de Educación, organismo desconcentrado del Ministerio de Educación.

¹⁸ TICs: Significa, Tecnologías de la Información y Comunicación.

En el Cuadro 3, podemos apreciar la relación y pertinencia que debe existir entre la demanda de técnicos profesionales de sectores productivos mediante el perfil profesional y la oferta que ofrecen los IESTP del sector educativo mediante los módulos educativos.

Cuadro 3

La demanda del sector productiva y la oferta del sector educativo

REFERENTE DEL SISTEMA PRODUCTIVO (Perfil Técnico-Profesional)		REFERENTE EDUCATIVO (módulos y sus componentes)
COMPETENCIA TÉCNICO-PROFESIONAL		
UNIDAD DE COMPETENCIA	↔	MÓDULO PROFESIONALES
REALIZACIONES	↔	CAPACIDADES TERMINALES
CRITERIOS DE REALIZACIÓN	↔	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
RUBROS DEL DOMINIO TÉCNICO-PROFESIONAL	↔	REQUERIMIENTOS MÍNIMOS

Fuente. Diseño Curricular Básico Nacional de educación superior tecnológica 2015.

2.2.1.2 Currículo de la carrera de Técnico en Contabilidad.

El diseño curricular de la carrera del Técnico en Contabilidad está cohesionado por los diversos componentes, como: Formación General, Formación Específica, consejería y practicas preprofesionales (PPP). Estos componentes dan consistencia, a la organización del currículo. Los aspectos generales del currículo están orientados por la DRELM, los aspectos específicos de cada IESTP lo definen en cada instituto tecnológico de acuerdo con su realidad.

a) Formación General

La formación general va a proporcionar la base científica y humanística, también desarrolla varias competencias individuales y sociales que sirven para mejorar el desarrollo las capacidades de actuar con eficiencia y sentido ético en todas las esferas de la vida, de situarse en el contexto social, económico y cultural, de realizar investigaciones e innovaciones tecnológicas, de adaptarse al desarrollo de las ciencias, la tecnología y poder aportar en la construcción de una sociedad más justa, democrática y prospera.

La formación general, integrada por las unidades didácticas para la empleabilidad (denominado el año 2021), se implementa mediante módulos transversales o para la empleabilidad, reflejan aprendizajes comunes a todos los campos de estudio, como: Comunicación, Sociedad y Economía, Matemática, Idioma Extranjero, Informática, Investigación Tecnológica, Ecología y Desarrollo Sostenido, Relacionado con el Entorno y Gestión Empresarial.

b) Formación Específica

Constituido por el conjunto de conocimientos científicos y tecnológicos, procedimientos y actitudes requeridas para lograr las competencias de cada carrera técnica.

Este tipo de formación está integrada en los módulos profesionales, el mismo que le da un sustento al logro de las competencias del perfil profesional.

Sus contenidos deben ser definidos de acuerdo a las características del Perfil de las carreras profesionales. Es preciso considerar los recursos disponibles con que cuenta la institución educativa, las necesidades de desarrollo y

empresarial del país, la región y la localidad, además de la cultura del estudiante.

En el caso de los estudiantes de la carrera profesional de Técnico en Contabilidad del IESTP “Antenor Orrego Espinoza”, al término de su formación, deben lograr las capacidades que se indican en el Cuadro 4.

Cuadro 4

Matriz de Capacidades para la formación del Técnico Contable

Cognitivas	Operativas	Emocional
<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos técnicos • Razonamiento y procesos de comprensión. • Capacidad de análisis • Capacidad de solución de problemas • Creatividad e innovación 	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades para el desempeño contable en: • Costos. • Análisis de ventas • Manejo de Nominas • Manejo de acreedores • Cobranzas • Facturación • Inventarios 	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconciencia • Autorregulación • Motivación • Empatía • Habilidades sociales: <ul style="list-style-type: none"> - El trabajo en equipo - Emprendimiento - Resiliencia - Liderazgo - Responsabilidad social

Fuente. Datos del plan curricular del área de Contabilidad del IESTP “AOE”

c) Consejería

Consejería comprende la orientación y el acompañamiento a los alumnos(as) durante su tiempo de estudio en la institución educativa con el objeto de elevar sus conocimientos, identificando sus problemas, limitaciones y potencialidades para darles las orientaciones psicopedagógicas adecuadas y de esta manera contribuir con la solución de sus problemas de carácter intrapersonal e interpersonal, siendo parte del desarrollo de módulo de formación y orientación.

d) Formación y Orientación

Este componente ejecuta capacidades para analizar, interpretar y aplicar las leyes laborales, desarrollo del técnico-profesional y orientación para la inserción laboral o empleabilidad dependiente (trabajando para un tercero) o independiente (en su propio negocio).

e) Práctica Pre-Profesional - PPP

La PPP es la aplicación de las capacidades adquiridas durante el tiempo de estudios, en forma integral y secuencial y en una situación real de trabajo, ejecutando funciones desde simples hasta las más complejas, utilizando los distintas teorías y conocimientos desarrolladas en cada módulo.

2.2.1.3 Perfil de competencias del Técnico en Contabilidad.

Los institutos de educación superior tecnológico tienen como propósito la formación por competencias basadas en el campo del conocimiento, el trabajo y las destrezas a nivel técnico profesional, ello fundamentado en el saber, el saber hacer, el saber estar y el saber ser.

Los cambios socioeconómicos, socioculturales y tecnológicos están enmarcados en las tendencias de la globalización económica, recalcan en flexibilidad de la producción, la economía de escala, competitividad y productividad de los países y de las instituciones u empresas, esto implica nuevos requerimientos y más exigentes sobre las competencias y capacidades de los trabajadores para su desempeño laboral en ambientes productivos de bienes y servicios, y de convivencia pacífica.

Los perfiles profesionales y los programas curriculares de los IEST deben actualizarse constantemente a fin de lograr una formación profesional competente que forme en las capacidades, conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que el estudiante pueda lograr dominar, comprender y demostrar después de completar su carrera profesional.

Los IEST, además de formar o capacitar en competencias básicas y ciudadanas, forman al estudiante en sus competencias laborales, estos a su vez contribuyen a la inserción y empleabilidad del técnico profesional.

Es así que la formación educativa tiene el sentido de complementar la formación académica y el fortalecer la relación de pertinencia con el sector productivo, a fin de garantizar que los estudiantes se desarrollen en el área profesional, personal y productivo realizando aportes a la sociedad.

La aplicabilidad del conocimiento, la adaptación al cambio y las tecnologías, debe contar con habilidad, destreza y capacidad para el uso de herramientas informáticas útiles en el campo de la contabilidad, debe tener facilidad en la comunicación, ser un ciudadano proactivo que se relaciona a la sociedad con coherencia y pertenencia, solidaridad social y comprensión.

Además, se brinda a los estudiantes una formación para que sean capaces de generar alternativas de solución a problemas o limitaciones que afrontan las instituciones o empresas mediante la aplicación de habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes expresadas en una formación integral con competencias profesionales definidas en las áreas de formación básica, de formación

específica y de formación complementaria impartida en el programa mediante sus variados componentes.

El Técnico en Contabilidad, está preparado para desempeñarse en cualquier tipo empresa, tanto en el sector privado como del sector público o del estado, de giro industrial, comercial o de servicios, ya sean micros, pequeñas, medianas o grandes empresas, en los ámbitos locales, regionales, nacionales e internacionales. Su incorporación al mercado laboral está definida en los niveles de desempeño correspondientes a las competencias laborales de tipo profesional, que el egresado adquiere gradualmente en su formación académica profesional.

Los IESTP forman profesionales con un enfoque interdisciplinario, integral y emprendedor, capaces de crear y controlar empresas, mediante la aplicación de sistemas, herramientas administrativas y modelos estratégicos en base a la investigación y desarrollo de proyectos innovadores que les permitan incursionar favorablemente en la solución de sus problemas de orden económico, a fin de que sean productivas y competitivas.

2.2.2. Las Prácticas Preprofesionales - PPP.

Las PPP permite la relación entre la formación profesional en los IEST y el desempeño en el campo laboral de la empresa, donde se adquieren competencias, permitiendo al estudiante poner en práctica sus conocimientos adquiridos en su formación profesional, que les permite estar aptos para resolver problemas, orientado a facilitar el pasaje del “saber” hacia el “saber hacer”.

El Decreto Legislativo N° 1401 (2019) estipula que las PPP es la modalidad que tiene por objetivo desarrollar capacidades de los estudiantes de universidades, institutos de Educación Superior,

escuelas de Educación Superior y Centros de Educación Técnico-Productiva, a partir del último o los dos últimos años de estudios, según corresponda. Permite al estudiante aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de desarrollo de las actividades en el sector público o privado, acorde con su programa de estudios.

Según Acosta y Vuotto (2001) *“Las PPP suponen la aplicación de la ciencia y la tecnología a los problemas prácticos”*. Por ello, los estudiantes miran a las prácticas como una oportunidad para ganar experiencia en el ámbito laboral y así poder conocer más personas relacionado a su profesión, ganando más interés por su futura ocupación.

De acuerdo con Rodríguez (2015), donde manifiesta que *“las prácticas preprofesionales son trabajos donde se gana experiencia. Se dice preprofesionales, porque se realizan al mismo tiempo que los estudios superiores, de modo que además de adquirir conocimiento teórico, el estudiante adquiere conocimiento práctico de su carrera profesional y al culminarla estará apto y contará con la experiencia necesaria para desenvolverse satisfactoriamente”*. Claramente nos manifiesta el concepto de practica preprofesional.

Según Ochoa (2007) las prácticas profesionales tienen como objetivo contribuir con un acercamiento entre la Empresa, Universidad y Sociedad, con el fin de aportar elementos nuevos y dinámicos que permitan validar y fortalecer el desarrollo académico de los estudiantes y la Universidad, a través del ejercicio práctico del aprender a pensar haciendo y aprender a hacer pensando, con el objetivo de formar profesionales con una buena preparación y consecuente con la realidad social y económica del mundo empresarial.

Según el reglamento de PPP de la Carrera Profesional de Técnico en Contabilidad de los IEST estipula que *“la PPP es el*

ejercicio de actividades laborales correspondientes a la Carrera Profesional de Técnica en Contabilidad. Se ejecuta en condiciones reales de trabajo en empresas e instituciones durante un período establecido con la finalidad de aplicar y ejercitar conocimientos y destrezas de acuerdo con el perfil profesional, plan curricular de estudios y módulos técnico profesional”.

En los IESTP, las PPP establecidas en el sistema modular, son de sentido obligatorio, y tiene una duración mínima del 35% del total de horas de la formación del técnico profesional.

Las PPP tiene un carácter formativo y ponen al descubierto las capacidades obtenidas en el proceso de capacitación. También, se busca implementar la competencia específica, desarrollando varias habilidades personales y sociales relacionadas al campo laboral, están relacionados a un sistema laboral y organizacional de las empresas o instituciones, la realización de PPP es requisito para la obtención de certificaciones modulares y posteriormente el Título de la carrera técnico profesional. Estas prácticas se desarrollan durante la formación académica definiendo las etapas de su realización en concordancia con la necesidad formativa de cada módulo y considerando las características de los sectores productivos de bienes o servicios al que pertenece.

Las PPP, son importantes, toda vez que los estudiantes tienen la necesidad de relacionarse con el ámbito laboral. Es un modo de obtener experiencias y conocimientos de esta manera iniciándose en sus primeros contactos laboral-profesional y lograr un desempeño profesional más óptimo.

El sistema de prácticas es una respuesta generada por los IEST a fin de facilitar el desenvolvimiento del estudiante en escenarios laborales reales que incrementa la calidad a la formación

profesional. Obteniéndose de esta manera la habilidad y destreza útil para poderse incorporarse en el mercado laboral.

Las PPP del Técnico en Contabilidad están normados por la RM N° 069-2015-MINEDU que aprueba el Diseño Curricular Básico Nacional de la Educación Superior Tecnológica.

2.2.2.1. Características de las PPP

- a) Integral: Comprende el logro de competencias y capacidades del técnico profesional, permitiendo el desarrollo de habilidad, destreza, conocimiento y actitud relacionados a su profesión.
- b) Gradual: Permite que los estudiantes obtengan experiencias progresivamente, en las que el profesional ejecutará con autonomía cada vez más.
- c) Realista: Permite que el estudiante se pueda desenvolver en situaciones reales de trabajo, convivencia en su centro laboral-practico, utilizando los conocimientos teóricos, prácticos y actitudes obtenidas en su formación profesional.
- d) Sistémica: Porque las PPP están organizadas y se desarrollan o ejecutan en función a cada de los módulos del técnico profesional.
- e) Participativa: Intervienen variados actores de la sociedad: directivos, docentes, administrativos, comunidad y el sector productivo de bienes y de servicios.

2.2.2.2. Los Objetivos de las PPP

De acuerdo con los reglamentos de programación, ejecución y evaluación de las PPP del IESTP “AOE”, los objetivos son:

- a) Dar posibilidades a los estudiantes, la obtención de experiencias y conocimientos en condiciones reales de trabajo.
- b) Garantizar el aspecto cognitivo, procedimental y actitudinal, obteniendo experiencias y consolidar la formación humanística y tecnológica del estudiante.
- c) Vincular o contactar a los estudiantes con las empresas e instituciones privadas o públicas, a través del contacto directo en las funciones de la carrera.
- d) Promover en el estudiante el autoaprendizaje y la transferencia de nuevas tecnologías de la información y comunicación -NTIC.
- e) Fomentar en el estudiante la realización personal, social y profesional propios de su capacidad, durante la formación y desarrollo de la carrera profesional técnica.
- f) Dar posibilidad al estudiante de aprender en una empresa u organización, o gestión de una empresa autogestionaria.

2.2.2.3. Ámbitos de las Prácticas Pre-Profesionales

Realizar la labor de supervisión, orientador y tutorial, es parte del desempeño laboral del docente en educación superior técnica, así lo estipula la ley 30512 (2016). La ejecución se da en los siguientes aspectos:

- a) En las empresas o instituciones públicas o privadas con el que el instituto ha suscrito convenio institucional. Un estudiante puede desarrollar sus PPP en cualquier institución de producción de bienes o de servicios, que por interés propio del estudiante lo haya gestionado mediante una carta de presentación de parte del IESTP.
- b) En el Instituto de educación tecnológica, siempre que cuente con las condiciones apropiadas de instalaciones y desarrolle proyectos o actividades productivas, en

aplicación del D.S. N° 028-2007-ED y que tenga relación coherente con el Módulo Técnico Profesional.

- c) Proyectos de Capacitación y Actualización. El IESTP “AOE” puede promover proyectos de Capacitación y actualización académica.
- d) Las Prácticas Preprofesionales autogestionaria. Corresponde a la que realizan los estudiantes en forma independiente. En conformidad con el D.S. N° 028-2007-ED, están considerados en esta modalidad los estudiantes que ejecuten actividades productivas y empresarial en los IEST, estas actividades podrán convalidar el tiempo de dichas actividades productivas con la PPP. Se requiere la aprobación previa por parte de un comité del instituto de educación tecnológica. Además, el desempeño aprobado de las PPP. Considerando que son requisitos para la finalización óptima de la carrera profesional

2.2.2.4. Etapas de prácticas preprofesionales.

El proceso de PPP modular que corresponde a la formación del Técnico en Contabilidad, sigue una secuencia en tres módulos, con la duración y condiciones de las prácticas que debe cumplir el estudiante, como se observa en la Cuadro 5, en un tiempo promedio de 14 meses de prácticas en uno o más centros laborales, llegando a un total de 828 horas de prácticas, el cual representa el 35% de la formación profesional. Gran parte de los estudiantes desconocen la importancia de las PPP, así como las calificaciones a su desempeño (podría ser otra investigación).

Cuadro 5

Prácticas modulares del técnico en contabilidad

	MÓDULO I	MÓDULO II	MÓDULO III
MÓDULOS FORMATIVOS	Procesos Contables	Contabilidad Pública y Privada	Análisis Financiero
Condiciones que debe cumplir el aspirante	- Evaluación Satisfactoria - Entrevista Personal - Presentación de Currículo Vitae	- Evaluación satisfactoria - Entrevista Personal - Presentación de Curriculum Vitae	- Evaluación Satisfactoria - Entrevista Personal - Presentación de Curriculum Vitae
Periodo de Prácticas	Interdiarias, 3 veces a la semana (5 horas diarias) Según programación 4 meses	Interdiarias, 3 veces a las semana (5 horas diarias) Según programación 5 meses	Interdiarias, 3 veces a las semana (5 horas diarias) Según programación 5 meses
Horas	232 horas	298 horas	298 horas
Evaluación	- Proyecto de Prácticas - Sustentación del proyecto de Prácticas - Evaluación de proceso (Interno y externo)	- Proyecto de Prácticas - Sustentación del proyecto de Prácticas - Evaluación de proceso	- Proyecto de Prácticas - Sustentación del proyecto de Prácticas - Evaluación de proceso (Interno y externo)
Cursos	- Contabilidad General I - Contabilidad General II - Plan Contable - Documentación Comercial y Contable - Administración Empresarial - Legislación Laboral - Legislación Comercial - Legislación Tributaria -	- Fundamentos de Costos - Contabilidad de costos - Contabilidad de Sociedades - Contabilidad Aplicada - Técnica Presupuestal - Contabilidad Gubernamental I - Contabilidad Gubernamental II - Aplicativos Informáticos	- Formulación de Estados Financieros - Análisis e Interpretación Estados Financieros - Fundamentos de Finanzas - Finanzas Públicas - Formulación y Evaluación de Proyectos - Planeamiento de la Auditoría - Técnicas y Procedimientos de Auditoría - Contabilidad de Entidades Financieras - Contabilidad de Entidades Financieras - Calculo Financieros

Fuente. Reglamento de Prácticas Preprofesionales de la carrera de Contabilidad del IESTP “Antenor Orrego Espinoza”.

2.2.2.5. Proceso de gestión de las PPP

Para que el estudiante pueda acceder a realizar sus PPP, debe solicitarlo al área de contabilidad del IESTP “AOE”, luego se dirige a la institución o empresa solicitante de practicantes llevando consigo la carta de presentación.

También el alumno(a), por su cuenta, puede conseguir sus PPP en una empresa o institución que requiera practicante y regularizar su trámite en el área de contabilidad, el comité designa a un docente de la especialidad para orientar y evaluar al practicante.

En la Figura 2, se muestra un diagrama de flujo, sobre el proceso de gestión de las PPP en el IESTP “AOE”.

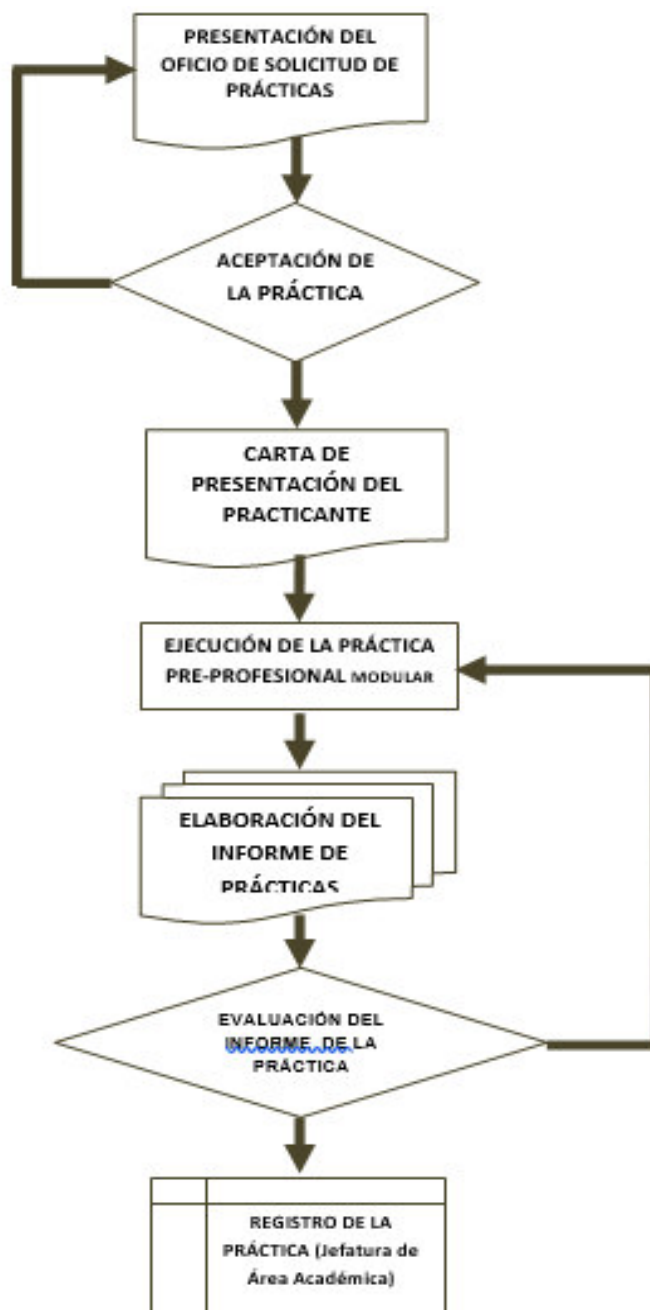


Figura 2. Flujo grama de Gestión de las prácticas.

Fuente. Datos tomados del Reglamento de Programación, Ejecución y Evaluación de PPP, IESTP “AOE

2.2.2.6. Evaluación de las PPP

El desempeño de las PPP, es entendido como el proceso que ayuda a desarrollar las potencialidades del estudiante a través de la satisfacción de sus necesidades de crecimiento intelectual y personal.

Para evaluar las PPP, se consideró los indicadores señalados en el Reglamento de Programación, Ejecución y Evaluación de PPP que emite el IESTP “AOE” sobre las normas de la DRELM, la cual se realiza en función al perfil profesional, módulos de formación, unidades modulares y el cumplimiento de horas establecidas. Estos criterios e indicadores (Cuadro 6) permiten conocer ciertos aspectos de afianzamiento de conocimientos.

Cuadro 6

Criterios de evaluación de las prácticas preprofesionales

CRITERIOS/INDICACIONES	PRESENCIA		PUNTAJE (pesos)	CALIFICACIÓN
	SI	NO		
1.PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS				
a. Empleo de proceso técnico en la elaboración del informe.			0, 1, 2	
b. Empleo apropiado y descripción de los métodos, técnicas e instrumentos.			0, 1, 2	
c. Demuestra originalidad de los esquemas empleados.			0, 1	
d. Consideran las tareas o actividades como cumplidas.			0, 1	
2.OBJETIVO Y VERACIDAD	SI	NO		
a. Presenta capacidad de análisis y síntesis.			0, 1, 2	
b. Sustenta la veracidad de tus datos.			0, 1, 2	
c. Redacta en forma clara y precisa.			0, 1	
d. Describe ordenadamente las acciones realizadas.			0, 1	
3.APORTE PERSONAL EN EL PROCESO DE PRODUCCIÓN	SI	NO		
a. Demuestra precisión en las conclusiones.			0, 1, 2	
b. Las recomendaciones reflejan su factibilidad.			0, 1	
c. Explicita el interés por adecuar tecnologías e innovaciones.			0, 1	
d. Sugiere mejoras del trabajo efectuado en el centro de prácticas.			0, 1	
4.EFICIENCIA Y ENTREGA EN EL TRABAJO	SI	NO		
a. Presenta en forma ordenada, secuenciada y clara de la información.			0, 1	
b. Entrega de trabajo antes de los 30 días de concluida la práctica.			0, 1, 2	
NOTA DEL INFORME				

Fuente. Reglamento de Programación, Ejecución y Evaluación de PPP, del IESTP “AOE”

2.2.3. Satisfacción del empleador

Philip Kotler (1993) define la satisfacción del cliente como el estado de ánimo de una persona que resulta de comparar el rendimiento percibido de un producto o servicio con sus expectativas. De este modo, sólo la percepción que el cliente tenga de la satisfacción de sus necesidades y expectativas define el nivel de calidad alcanzado por una organización.

La satisfacción laboral es una actitud hacia el trabajo desempeñado, que es definida como el estado emocional positivo que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral de una persona.

Para Palma (2005), la satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.

Alles (2011) define a la satisfacción laboral como “*el grado de satisfacción de los colaboradores en relación con el trabajo*”.

Garrido (2006) sostiene que la satisfacción laboral es como una respuesta de una evaluación aceptada o positiva del trabajo que desempeña. Las condiciones objetivas del trabajo actúan como antecedente del comportamiento del trabajador en la institución, manifiesta que un trabajador feliz es más productivo y para estar feliz necesita estar motivado.

Locke (1976) define la satisfacción como “*un estado emocional positivo y placentero resultante de la valoración personal que hace el individuo sobre su trabajo (y sus recompensas extrínsecas e intrínsecas) y sobre la experiencia adquirida en el mismo*” (citado en Chiang, 2010).

De acuerdo con Muchinsky (1994) “*la satisfacción laboral es una respuesta afectiva y emocional. El afecto hace referencia a las*

sensaciones de gusto o disgusto". La satisfacción es la medida en la que una persona obtiene placer de su trabajo.

Respecto a las PPP que realizan los estudiantes, los empleadores se sienten satisfechos en relación con 2 expectativas generales (León & Mayta, 2011):

- A. Nivel o grado de conocimientos, habilidades y actitudes que tienen los practicantes para desempeñarse con eficiencia y eficacia en las PPP.
- B. El aporte del practicante al desarrollo de la empresa o institución.

La evaluación de la satisfacción del empleador se puede hacer en función de un conjunto de indicadores que expresan su percepción respecto al nivel de desempeño del practicante.

2.2.3.1. Teorías vinculadas a la satisfacción laboral

Las principales teorías son:

A. Teoría bifactorial de Herzberg

Esta Teoría es conocida como "Teoría de los dos factores", formulada por Herzberg (1959) a fin de explicar el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo. Se plantea que existen 2 factores que orientan el comportamiento de los individuos.

- La satisfacción como el resultado principal del factor de la **motivación**. Este factor ayuda a incrementar la satisfacción de la persona.
- La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de **higiene**, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

B. Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow

Abraham Maslow propone la "Teoría de la Motivación Humana", el cual comprende de una pirámide de jerarquía de las necesidades y demás factores que motivan a las

personas, identificando 5 categorías o niveles de necesidades y considera un orden jerárquico ascendente. Estas categorías o niveles de necesidades son: fisiológicas o vitales, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de autorrealización, las necesidades fisiológicas son de más bajo nivel o esenciales. Esta jerarquía de necesidades se centra en necesidades generales de la persona, mas no necesariamente en la satisfacción laboral.

C. Teoría de la Equidad J. Stacy Adams

La teoría de la equidad de J. Stacy Adams se centra en que la persona se compara con otras personas para observar si el trato es de igual forma o con equidad.

Cuando hay diferencia o se percibe inequidad se genera una insatisfacción y la persona tratará de participar para regular la comparación y para ello puede disminuir o aumentar su tiempo y/o esfuerzo que dedica a su trabajo, o presionando al otro individuo que disminuya su rendimiento de trabajo.

Se centra en la satisfacción laboral del mismo individuo, más no por el desempeño de otros.

D. Satisfacción del empleador

La satisfacción del empleador sobre el desempeño de las PPP está relacionada con perfil del practicante, su desempeño y la información sobre la percepción de la formación del profesional técnico en los practicantes. Considerar estos criterios permite recopilar información sobre las fortalezas y competencias que poseen los practicantes.

Los propósitos de averiguar la satisfacción del empleador sobre el desempeño de las PPP son:

- Evaluar el desempeño laboral del profesional de los egresados de contabilidad y contar con información

que sirva de base a la toma de decisiones académicos y administrativas.

- Identificar la ubicación y campo laboral de los practicantes preprofesionales e identificar el perfil académico de egreso requerido por el sector productivo.
- Ayudar a valorar los servicios de capacitación educativa que ofrecen los IEST proponiendo alternativas para mejorar la calidad de los profesionales.
- Tener una visión general de la participación de los egresados y del sector productivo.

En ese enfoque, es necesario distinguir diferentes aspectos o criterios de evaluación entre instituciones, tipo de instituciones, empresas o sector productivo, etc.

Para evaluar al practicante, se considera los siguientes:

- A) Información de identificación del encuestado
- B) Características de la práctica.
- C) Características de las empresas o instituciones.
- D) Indicadores del desempeño laboral del practicante.

En una investigación de las universidades de Europa, manifiestan que *“La educación debe ser un dialogo con las necesidades sociales y este es un proceso abierto y dinámico”* (Tuning Educational Structures in Europe, 2003), en la década siguiente a la investigación realizada se ha venido implementando en diferentes lugares del mundo, incluido Latinoamérica.

2.2.3.2. Indicadores de la satisfacción del empleador respecto al desempeño del practicante.

Tuning Educational structures in Europa (2003), busca afinar las estructuras educativas, para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia.

Un grupo de universidades de Europa con sus respectivos representantes en busca de ideas de consensos, respecto a la diversidad, confianza y transparencia mutua para llegar a puntos de referencias comunes. El proyecto busca la calidad en la universidad europea con la participación de más de cien reconocidos expertos pudieron llegar a acuerdos de comprensión.

En el proyecto se analiza dos conjuntos diferentes de competencias; competencias genéricas, se conocen también como competencias generales, transversales o para la empleabilidad considerados en todas las carreras profesionales. La otra competencia, es específica a cada programa de estudio o carrera profesional.

Para las competencias genéricas se elaboró dos cuestionarios, una para los empleadores y otra para los académicos, se llevaron a cabo alrededor de 20 estudios en el campo de las competencias y destrezas genéricas, se elaboró 30 indicadores que fueron considerados pertinentes por las empresas privadas e instituciones de educación superior (universidades). Estos indicadores son:

Competencias instrumentales

1. Capacidad de análisis y síntesis.
2. Capacidad de organizar y planificar.
3. Conocimientos generales básicos de la profesión.
4. Conocimientos generales de la profesión.
5. Comunicación oral y escrita en la lengua nativa.

6. Conocimiento de una segunda lengua.
7. Habilidades básicas de manejo del ordenador
8. Habilidades de gestión de la información.
9. Resolución de problemas.
10. Toma de decisiones.

Competencias interpersonales

11. Capacidad crítica y autocrítica.
12. Trabajo en equipo.
13. Habilidades interpersonales.
14. Capacidad para trabajar en grupo interdisciplinario.
15. Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas.
16. Apreciación de la diversidad y multiculturalidad.
17. Habilidad de trabajar en un contexto internacional.
18. Compromiso ético.

Competencias Sistémicas

19. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
20. Habilidades de investigación.
21. Capacidad de aprender.
22. Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones.
23. Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad)
24. Liderazgo.
25. Conocimiento de culturas y costumbres de otros países.
26. Habilidad para trabajar en forma autónoma.
27. Diseño y gestión de proyectos.
28. Iniciativa y espíritu emprendedor.
29. Preocupación por la calidad.
30. Motivación de logro.

La universidad participante seleccionó al azar 150 graduados y 30 empleadores. Los resultados fueron, que existían relación respecto a la clasificación de los

indicadores por parte de empleadores y graduados, con una correlación de Spearman de 0.899.

Los indicadores descritos fueron analizados por conocedores del tema (Equipo de apoyo a la presente investigación), para su adecuación a nuestra realidad, sintetizando a 20 indicadores.

Estos indicadores propuestos serán utilizados para medir la satisfacción del empleador a través de calificativos en la escala de 1 a 5 (Escala de Likert).

2.3. Base conceptual

- **Centros de Prácticas.** - Son las empresas o instituciones tanto privadas como públicas que brindan oportunidades a los practicantes.
- **Competencia laboral.** - Son aquella que adquieren las personas fuera de las instituciones educativas en su desempeño ocupacional.
- **Desempeño de las prácticas.** - Se entiende como la realización de tareas o trabajos de ensayo, Disposición o aptitud para realizar distintas clases de actividades relacionadas a una profesión.
- **Empleador.**- Es aquella persona que da empleo, Puede ser empleador una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo a cambio del pago de una enumeración o salario.
- **Indicador.** - Es un aspecto que permite medir, comparar y evaluar la cantidad y la cualidad a través del tiempo el comportamiento, el grado de avance y posición relativa de un programa con respecto a los estándares establecidos.
- **Pertinencia.** – Es la medida en que los resultados de una actividad o programa son semejantes con las expectativas, necesidades,

preceptos, etc. que provienen de la relación o correlación entre factores de desarrollo social y el conocimiento.

- **Plan de estudios.** - Conjunto sistematizado de asignaturas o unidades didácticas necesarias para concluir una carrera técnica y obtener un grado y un título profesional.
- **Plan de prácticas.** - Conjunto de actividades programadas que realizará el practicante en el periodo que dure la práctica.
- **Tuning educacional Structures in Europa.** - Proyecto por la comisión europea, para la convergencia de la educación superior.
- **Calificación de las PPP.** - Es el resultado de evaluar o medir sobre ciertos criterios considerados para calificar o poner un valor numérico del desempeño del practicante.
- **Satisfacción del empleador.** - El empleador (jefes RR. HH, director, empresario, gerente, administrador etc.) aceptará el desempeño laboral, si cumple las expectativas (objetivas subjetivas) que espera del trabajador.

Capítulo III : METODOLOGÍA

3.1. Hipótesis y Variables

3.1.1. *Hipótesis General*

El desempeño de las prácticas preprofesionales de los estudiantes de Contabilidad Técnica del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Antenor Orrego Espinoza” tiene relación directa con la satisfacción de las expectativas del empleador.

3.1.2. *Hipótesis Específicas*

- 1) Existe diferencia entre las frecuencias de los niveles de calificación de los estudiantes de la carrera de Técnico en Contabilidad del IESTP “Antenor Orrego Espinoza”, evaluados con el desempeño de las PPP.
- 2) Existe diferencia entre las frecuencias de los niveles de calificación de los estudiantes de la carrera de Técnico en Contabilidad del IESTP “Antenor Orrego Espinoza”, evaluados en la satisfacción de las expectativas del empleador.

3.1.3. *Identificación y Definición de Variables*

a) **Variable independiente: Desempeño de las PPP.**

➤ **Definición Conceptual**

El desempeño de las PPP de los estudiantes de los institutos de Educación Superior Tecnológico es el ejercicio de actividades laborales complementarias de la formación profesional, en ámbitos públicos o privados, con la finalidad

de fortalecer la formación académica de los estudiantes desarrollando habilidades y capacidades, ganando experiencia y aportando al proceso de producción empresarial (D. Leg. N° 1401, 2019) evaluados por el IESTP “AOE”.

➤ **Definición operativa**

Es la aplicación de conocimientos, habilidades y aptitudes del estudiante practicante en la ejecución de las PPP, presentando el informe correspondiente de actividades reales de trabajo en una empresa u organización relacionadas a su formación profesional. La ficha de informe de desempeño de PPP del estudiante contiene 4 criterios, estos son; procedimientos y técnicas, objetivo y veracidad, aporte personal en el proceso de producción, eficiencia y entrega en el trabajo.

b) Variable dependiente: Satisfacción de los empleadores.

➤ **Definición Conceptual**

La satisfacción de las expectativas del empleador es la actitud hacia el desempeño de los practicantes, se define como el estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación de las PPP y/o experiencia laboral del practicante.

Definición operativa

La satisfacción de las expectativas del empleador está dada por los indicadores que determinan los niveles de satisfacción del empleador respecto al desempeño del practicante, en ese sentido el proyecto *Tuning*, en el campo de las competencias y destrezas genéricas, considera un listado de indicadores pertinentes por las compañías privadas, estos fueron clasificados en 3 grupos, como; instrumentales, interpersonales y sistémicos.

3.2. Tipo y Diseño de Investigación

Según el propósito, la investigación es de tipo aplicado, pues los conocimientos obtenidos sirven para proponer mejoras en el desempeño de las PPP y por tanto la satisfacción de las expectativas de los empleadores.

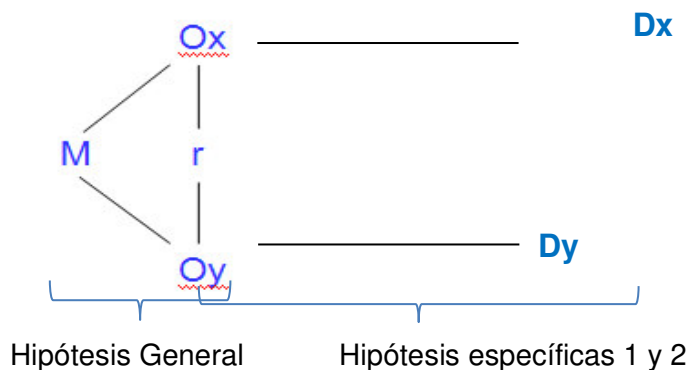
El diseño de la investigación será de tipo descriptivo - correlacional, no Experimental, porque considera el análisis de relación de las dos variables apareados y luego hallar las diferencias de los niveles de desempeño de PPP y la satisfacción del empleador.

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2006) *“la investigación consiste en analizar los hechos que muestran las variables pertinentes, detallando las situaciones que presenta el estudio”*.

La investigación es correlacional porque *“describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos de correlación otras en función de la relación causas efectos”* (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 157).

El diseño de la investigación es no experimental, puesto que no se ha realizado ninguna manipulación de las variables, sino que se ha tomado la información en el contexto natural de la población para luego hacer los análisis pertinentes (Kerlinger y Lee, 2001). Asimismo, este diseño no experimental es de tipo transaccional, dado que lo que se va a medir en la muestra son los niveles de satisfacción de las PPP y en base a ello, se va a describir (Hernández, et al., 1998).

El diseño de investigación se sintetiza de la Figura 3.



Dónde:

M = Muestra

Ox = Desempeño de las PPP.

Oy = Satisfacción del empleador.

r = Relación entre ambas variables.

Dx = Descripción del nivel de calificación del desempeño de PPP.

Dy = Descripción del nivel de la satisfacción del empleador.

Figura 3. **Esquema de la relación entre variables.**

Fuente. Elaboración propia

Según lo descrito y la figura anterior sobre la relación entre las variables, el proceso metodológico de la investigación a seguir, se indica en la Figura 4.

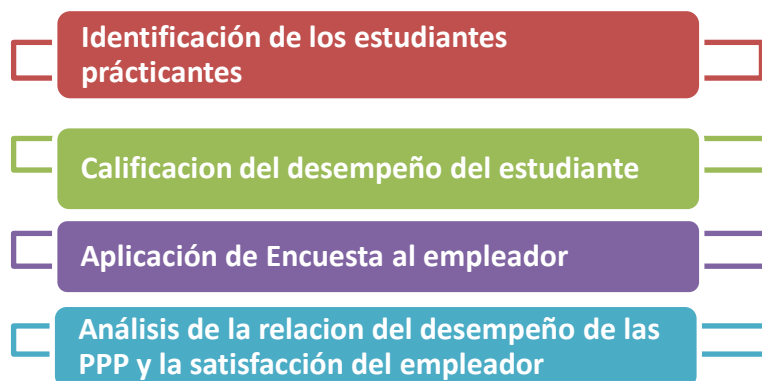


Figura 4. **Proceso metodológico de la investigación.**

Fuente. Elaboración propia

3.3. Unidad de Análisis

La unidad de análisis, fueron los estudiantes de Contabilidad Técnica del IESTP “AOE”, que realizaron sus PPP a fines del año 2019, en los módulos II y III. Es decir, estudiantes del IV y VI ciclo académico que se encuentran practicando y demuestran colaboración en la investigación.

3.4. Población de Estudio

La población de estudio está integrada por los estudiantes que se encuentran practicando, 40% de los 141 estudiantes del IV y VI ciclo académico matriculados en la carrera profesional de Técnico en Contabilidad del IESTP “AOE” durante el semestre académico 2019 - II, es decir 56 estudiantes que estén realizado sus PPP el año 2019, según el área de contabilidad. (Ver Cuadro N° 7).

Cuadro 7

Población de estudiantes de la carrera de contabilidad en el IESTP “AOE”- 2019, IV y VI ciclo académico

TURNO	CICLO ACADÉMICO	AULA	MATRÍCULA
Diurno	IV	A	26
		B	24
	VI	A	21
		B	17
Nocturno	IV	Única.	26
	VI	Única.	27
TOTAL			141

Fuente. Estadística del área de contabilidad del IESTP “AOE”,
Elaboración propia

3.5. Tamaño de Muestra

El tamaño de la muestra de estudio estuvo constituido por una parte representativa de los estudiantes que realizaron sus prácticas.

Para calcular el tamaño de muestra (n) se aplica la fórmula estadística de muestreo proporcional:

Dónde:

N: Tamaño de población

n: Tamaño de muestra.

e: Error de muestra

Z: Coeficiente de confianza

p: Evento favorable

q: Evento no favorable

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Luego:

Tamaño de población (N) = 56.

Coeficiente de confianza (Z) = 1.64

Error de estimación (e) = 10%;

Evento favorable (p) = 70% (estimado de investigaciones pasadas);

Calculando, tendremos:

$$n = \frac{(1.64)^2(0.7)(0.3)(56)}{(0.1)^2(56 - 1) + (1.64)^2(0.7)(0.3)} = 28.35$$

El tamaño de muestra fue 28, el cual equivale al 50% de los estudiantes que estaban practicando, y el 20% de los estudiantes matriculados, es decir una muestra representativa.

Para la muestra fueron seleccionados de acuerdo con los siguientes criterios:

- El desempeño de sus PPP de los estudiantes, ya han sido evaluados por el campo de estudio de contabilidad.
- Predisposición de los estudiantes a colaborar en la investigación.

3.6. Técnicas e instrumentos

3.6.1. Descripción de los instrumentos

Los Instrumentos que se utilizaron en la investigación para la recolección de datos fueron:

- ***Ficha de evaluación de las PPP, por el coordinador.***

La ficha de evaluación permitió recoger información sobre el desempeño de las PPP de los estudiantes, el cual está constituida por 14 indicadores clasificados en 4 criterios, estos son:

- Procedimientos y técnicas (4 indicadores),
- Objetividad y Veracidad (4 indicadores),
- Aportes personales en el proceso de producción (4 indicadores) y
- Eficiencia y entrega en el trabajo (2 indicadores),

Es necesario considerar que los indicadores tienen diferentes pesos de evaluación, como se muestra en el cuadro N° 6.

Se evaluó en general a cada practicante su desempeño en las PPP en una escala vigesimal (ver Anexo N° 1).

Este instrumento es el que se utiliza para evaluar el desempeño de las PPP en los IESTP.

- ***El cuestionario de evaluación de la satisfacción de expectativas del empleador.***

En la construcción del instrumento, se consideró los indicadores de evaluación señalados en el reglamento de PPP del IESTP “Antenor Orrego Espinoza” (14 indicadores) y los indicadores considerados por el proyecto Tuning (30 indicadores) para la convergencia europea sobre educación superior.

El cuestionario para evaluar la satisfacción del empleador es constituido por 20 indicadores referentes a los conocimientos y habilidades que deberían tener los practicantes.

Permitió recolectar información sobre el nivel de satisfacción de los empleadores respecto al aporte de los practicantes al proceso de producción de la empresa.

La evaluación se hizo en la escala de Likert (1 - 5), puntajes que fueron convertidos a la escala vigesimal para estimar la correlación con la otra variable (Ver Anexo N° 2).

Cuadro 8

Valoración de la escala de Likert

Valores	Valoración
1	Nunca o Total desacuerdo
2	Pocas veces o Desacuerdo
3	Con frecuencia o Mas o menos de acuerdo
4	Casi siempre o De acuerdo
5	Siempre o Totalmente de acuerdo

Fuente. Dato captado de la internet. <https://blog.hubspot.es/service/escala-likert>

Los cuestionarios fueron respondidos por los supervisores o jefes inmediatos de los practicantes, llamados en el presente como empleadores.

3.6.2. Validación y la confiabilidad de instrumentos.

Validez. - Grado en el que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. La validez está garantizada, toda vez que se trata de indicadores propuestos por entidades de especialización, como: el ministerio de educación del Perú, proyecto Tuning, quienes a través de un debate de expertos

concluyen en una propuesta para la convergencia de la unión europea sobre la educación superior.

Confiable. - Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes, es decir en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales.

La confiabilidad de los instrumentos se realizó mediante:

- Juicio de expertos.

Para tal fin, se solicitó a cuatro profesionales de la especialidad que emitieran su opinión respecto a la redacción y contenido del cuestionario a aplicar en la investigación. (Ver anexo N° 3)

- El método de consistencia interna, con alfa de Cronbach.

Asume que los ítems o indicadores miden un mismo constructo y que están bastante correlacionados (Belcho y Comer, 1988). Cuanto el valor del alfa se encuentre cerca de 1 mayor será la consistencia interna de los preguntas o ítems analizados.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

George y Mallery (2003, p. 231) Como criterio general, sugieren lo siguiente para evaluar los indicadores de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa > 0.9 es excelente
- Coeficiente alfa > 0.8 es bueno
- Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa > 0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa > 0.5 es pobre

3.6.3. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Después de analizar la viabilidad y confiabilidad de los datos captados, se investigó, analizo e identifico los estadígrafos o pruebas de hipótesis necesarios para corroborar nuestra hipótesis (Ver Figura 5).

Se investiga si los datos tienen una distribución normal, para definir que prueba de contraste de hipótesis considerar y que otros estadígrafos nos ayudan a confirmar la relación, considerando el tipo de variable.

Los estadígrafos considerados, son:

- a) Para verificar la distribución normal de los datos, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, por tener una muestra pequeña, menor de 50.

$$W = \frac{\left(\sum_{i=1}^n a_i x_{(i)}\right)^2}{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}$$

- b) Para hallar la relación entre los datos de las variables, se realizó la prueba de contrastación de la hipótesis, utilizando el coeficiente de correlación de (Rho) Spearman, por tratarse de variables que no tienen distribución normal y la muestra es pequeña.

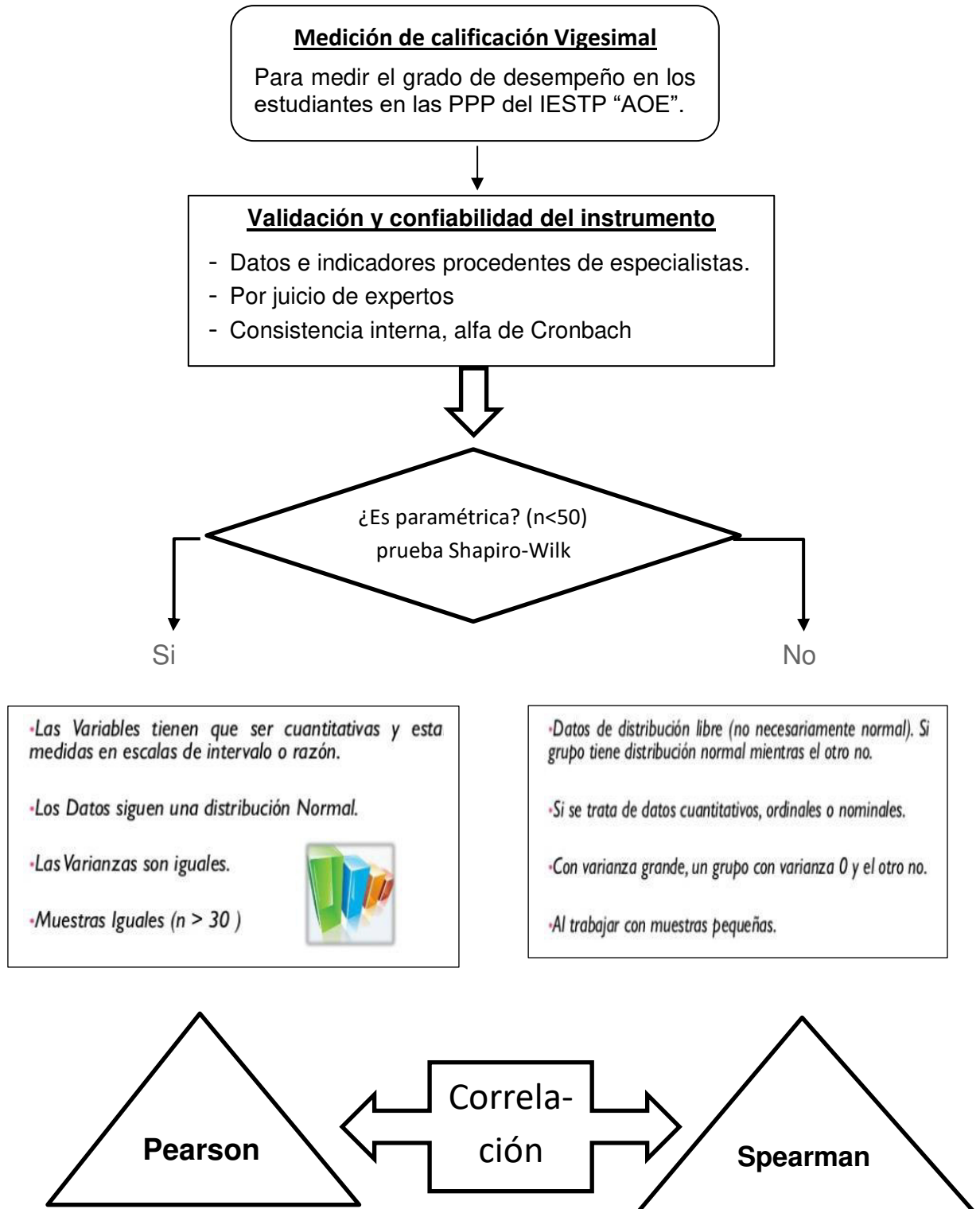
$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{N(N^2 - 1)}$$

La decisión sobre las medidas de correlación será:

Rho (Spearman) = 0.5 o 0.4 tiene correlación moderada

Rho (Spearman) = 0.6 o 0.7 tiene correlación Buena

Rho (Spearman) \geq 0.8 tiene una correlación excelente



Fuente. Elaboración propia, en función a investigación bibliográfica diversa.

Figura 5. Secuencia de análisis a los datos en la investigación

c) Con el objetivo de corroborar nuestras hipótesis específicas, para hallar si existe o no diferencia significativa entre las frecuencias de los niveles de calificación, evaluados por el IESTP “AOE” o por los empleadores, se han analizado diferentes estadígrafos, considerando el tipo de variables, número de muestra, normalidad de datos, independencia de variables entre otras características para elegir a la prueba de U de Mann-Whitney, para las dos hipótesis específicas.

La prueba U de Mann-Whitney es una prueba no paramétrica de muestra pequeña, se utiliza para comparar dos muestras independientes y variable ordinal o continua.

$$U_1 = n_1 n_2 + \frac{n_1 (n_1 + 1)}{2} - \Sigma R_1$$
$$U_2 = n_1 n_2 + \frac{n_2 (n_2 + 1)}{2} - \Sigma R_2$$

d) Con el objeto de comparar la relación de los niveles de calificación de ambas variables utilizaremos a la prueba de McNemar, es una prueba no paramétrica de comparación de proporciones para dos muestras relacionadas, los datos se ajustan a la distribución de Chi cuadrado. Nivel nominal de la variable dependiente, concordando con las características de nuestra información.

$$\chi^2 = \frac{(r-s)^2}{r+s}$$

e) Además, podemos analizar la variabilidad de los datos con gráficos, media y a través el coeficiente de variación (CV), el cual es una medida de dispersión, que permite el análisis de las desviaciones de los datos (Niveles de calificación: bajo, medio y alto) Cuanto menor sea el porcentaje del CV, significa que los datos tienen poca variación.

$$C.V. = \frac{S}{\bar{X}} * 100$$

Las fórmulas dadas, son referenciales, toda vez que los datos recolectados y codificados fueron procesados con el Software Excel 2016 en la estadística descriptiva, lo que permitió elaborar Cuadros y gráficos de la tabulación de datos de los resultados. Se utilizó el Software SPSS versión 28.0 para calcular la estadística inferencial, como; el alfa de Cronbach, prueba de normalidad (Shapiro-Wilk). coeficiente de correlación de Spearman, la prueba U de Mann Whitney, La prueba de Mc Nemar, entre otros índices que ayudan a corroborar el resultado de la investigación, como: diagrama de caja, Diagrama de dispersión de datos, Coeficiente Determinante R^2 , correlación de Pearson.

Capítulo IV : RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Validez y Confiabilidad de instrumentos

La procedencia de los indicadores de evaluación de las PPP, son de fuentes fiables, como: la ficha de evaluación de desempeño de PPP por el Ministerio de Educación y los indicadores del proyecto Tuning propuesta de la unión europea en educación superior. Se evalúa la confiabilidad a la encuesta mediante juicio de expertos y consistencia de datos de Cronbach.

4.1.1. Juicio de expertos

Se evalúa la confiabilidad mediante 4 constancias de validación del instrumento, evaluados por profesionales idóneos, conocedores del tema y colaboradores, validando con el 100% los indicadores de la satisfacción del empleador (Cuadro 9).

Cuadro 9

Resultado de evaluación del instrumento de investigación

Criterios	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
Claridad en la redacción de los Ítems				100%
Pertinencia de las variables con los indicadores				100%
Relevancia del contenido				100%
Factibilidad de la aplicación				100%
Suficiencia de los ítems				100%
Consistencia de los ítems				100%
Estructura del instrumento				100%

Fuente. Elaborado por el equipo de apoyo en la investigación

4.1.2. Alfa de Cronbach

Para hallar la consistencia interna entre los datos del cuestionario de evaluación de satisfacción del empleador, se utilizó el alfa de Cronbach (Ver Cuadro 10).

Cuadro 10

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N° de elementos
0,780	0,774	20

Fuente. Evaluación de satisfacción del empleador, Elaboración propia con el SPSS

Cuadro 11

Variación del Alfa, por corrección de Items

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Indic 01	74,6786	34,522	-,131	,797
Indic 02	74,5000	27,889	,607	,749
Indic 03	74,3214	30,967	,423	,766
Indic 04	74,5000	28,852	,622	,751
Indic 05	75,0000	33,778	-,013	,788
Indic 06	74,8929	33,433	,052	,785
Indic 07	74,5357	34,406	-,115	,804
Indic 08	74,4643	31,665	,284	,774
Indic 09	75,0000	30,519	,431	,765
Indic 10	74,2857	30,138	,433	,764
Indic 11	74,8571	29,905	,447	,763
Indic 12	74,4643	28,999	,429	,764
Indic 13	74,3571	31,423	,434	,767
Indic 14	74,6786	30,152	,428	,765
Indic 15	74,5357	29,962	,622	,756
Indic 16	74,7143	30,730	,421	,766
Indic 17	74,8214	30,967	,349	,770
Indic 18	74,5357	31,073	,295	,774
Indic 19	74,5000	29,370	,461	,762
Indic 20	74,5357	31,369	,377	,769

Fuente. Evaluación de satisfacción del empleador, Elaboración propia con el SPSS

Análisis: El alfa de Cronbach encontrado fue de 0.78, la confiabilidad de la escala es bastante aceptable. Esto significa que existe consistencia interna entre los datos de la muestra.

Según el Cuadro 11, podemos percibir, como varia el Alfa de Cronbach si el indicador se ha suprimido. Si se suprime la pregunta 01, el Alfa de Cronbach subiría a 0.797 o la pregunta 07 que aumentaría a 0.804, mejorando la consistencia interna de los datos.

4.2 Normalidad de la distribución de los datos

La normalidad de distribución de los datos de las variables; sobre satisfacción del empleador y desempeño de las PPP, se comprobó mediante la siguiente prueba de hipótesis.

Prueba de hipótesis

- a. Proceso de contrastación de la hipótesis general

Hipótesis Nula (Ho): Los datos de las variables presentan una distribución normal.

Hipótesis alternativa (H1): Los datos de las variables no presentan una distribución normal.

- b. Nivel de significancia: 0,05.
- c. Se utiliza prueba estadística de **Shapiro Wilk** por tener una muestra menor a 50.
- d. Regla de decisión:
Si $p \geq 0,05$, se acepta Ho.
Si $p < 0,05$, se rechaza Ho.

Cuadro 12

Prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción del empleador	0,244	28	,000	,921	28	,037
Desempeño de PPP por el IESTP	0,230	28	,001	,910	28	,019

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente. Evaluación de PPP y encuesta al empleador. Elaboración propia en SPSS.

Análisis. Como se observa en el Cuadro 12, en ningún caso las variables en estudio el nivel de significación de la prueba de Shapiro–Wilk es superior a 0.05, en consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa, es decir la distribución es asimétrica o los datos no pertenecen a una distribución normal. Por lo tanto, el estadístico a utilizar será para datos No paramétrico.

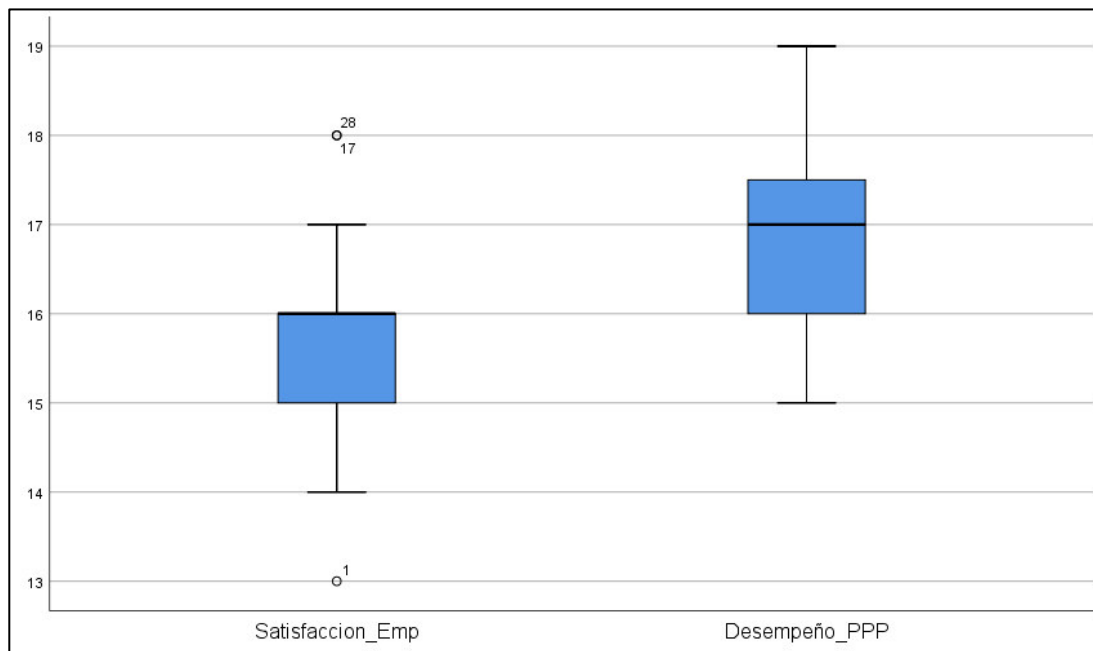


Figura 6. Diagrama de cajas.

Fuente. Captado de evaluación del practicante. Elaboración propia

Análisis: Según la Figura anterior, la media del desempeño de las PPP cae fuera de la caja de satisfacción del empleador y la media de satisfacción está en el límite inferior. La Figura define la asimetría de los datos o que la distribución de los datos no es normal, en consecuencia, debemos de utilizar a Rho de Spearman para la relación entre variables.

4.3 Análisis de resultados del desempeño del practicante.

Procesando los datos captados en una base de datos en Excel y analizando la información a través de Cuadros y Figuras, podemos encontrar los nuevos conocimientos.

Estos resultados fueron:

a) Nivel de desempeño de las prácticas preprofesionales

Cuadro 13

Nivel de desempeño de las prácticas preprofesionales

Nivel	Rango de nota	Frecuencia	%
Bajo	0 – 12	0	0%
Medio	13 – 16	9	32%
Alto	17- 20	19	68%
	Total	28	100%

Fuente. Ficha de evaluación del practicante, Elaboración propia.

Análisis: En el Cuadro 13, se aprecia que el desempeño por los estudiantes es del nivel medio (32%), cuyo rango de notas se encuentra entre 13 a 16. Le sigue el nivel alto (68%) con un rango de notas entre 17 y 20. Casi 1/3 de los estudiantes en el nivel medio y más de 2/3 en el nivel alto. Ninguno califica en el nivel bajo o descalificado.

b) Diferencia de evaluación de desempeño por módulo de práctica.

Se calculan los calificativos entre los estudiantes de los módulos II y III, mediante el promedio de calificación, evaluado por el campo de estudio de Contabilidad del IESTP “AOE”.

Cuadro 14

Promedio de notas por módulo

MÓDULO	NOTA PROMEDIO.
II	16.20
III	17.22

Fuente. Ficha de evaluación del practicante, Elaboración propia

Análisis: Los practicantes del Módulo II tienen un promedio de 16.20, menor que los practicantes del módulo III (17.22), podríamos deducir esta diferencia a que los estudiantes del módulo III se encuentran más preparados, toda vez que estudian el VI ciclo, mientras que los del módulo II estudian el IV ciclo.

c) Diferencia de evaluación de desempeño de las PPP por Sexo.
De los estudiantes considerados en el estudio, 7 son varones y 21 son mujeres, según los datos procesados podemos deducir que las mujeres tienen mejor calificativo que los varones (Ver Cuadro 15)

Cuadro 15

Promedio de notas por sexo

SEXO	NOTA PROMEDIO
Varón	16.429
Mujer	17.000

Fuente. Ficha de evaluación del practicante, Elaboración propia

d) Calificación de los indicadores de desempeño de PPP

El consolidado de la evaluación realizada por el IESTP “AOE”, es:

Cuadro 16

Calificaciones del desempeño de las PPP

	Indicadores	Puntaje Máximo	Puntaje Califica.	%
	Procedimientos y técnicas			
a1	Empleo de proceso técnico en la elaboración del informe	56	40	71%
b1	Empleo apropiado de los métodos, técnicas e instrumentos	56	37	66%
c1	Demuestra originalidad en los esquemas empleados	28	28	100%
d1	Cumple con las tareas o actividades	28	28	100%
	Objetividad y Veracidad			
a2	Presenta capacidad de análisis y síntesis.	56	38	68%
b2	Sustenta la veracidad de los datos	56	42	75%
c2	Redacta en forma clara y precisa	28	28	100%
d2	Describe ordenadamente las acciones realizadas.	28	28	100%
	Aporte al proceso productivo			
a3	Demuestra precisión en las conclusiones.	56	45	80%
b3	Las recomendaciones reflejan su factibilidad.	28	28	100%
c3	Se explicita el interés por adecuar Tecnología e innovaciones.	28	28	100%
d3	Sugiere mejoras de trabajo efectuado	28	28	100%
	Eficiencia y entrega en el trabajo			
a4	Presentación ordenada, secuenciada y clara de la información	28	28	100%
b4	Entrega de trabajo antes de 30 días de culminada la practica	56	46	82%
	Total		471	100%

Fuente. Ficha de evaluación del practicante, Elaboración propia.

Análisis: En la ficha para la evaluación del informe de prácticas preprofesionales (PPP), los indicadores se agrupan en 4 criterios, como se puede ver en el cuadro anterior. Analizando la información captada, podemos deducir que los indicadores con 3 alternativas (0, 1 y 2) no llegan al 100%, mientras que las preguntas con 2 alternativas (0, 1) todos llegan a 100%, esto significa que no cumplió o cumplió (0, 1) no hay valor intermedio.

Considerando las calificaciones del desempeño de PPP, los practicantes presentan capacidad de análisis y síntesis 68%, Empleo apropiado de los métodos, técnicas e instrumentos 66%, Empleo de proceso técnico en la elaboración del informe 71% y Sustenta la veracidad de los datos 75%, siendo estos indicadores de menor rendimiento, calificándose a más de la mitad de los indicadores con el máximo puntaje (100%).

Cuadro 17

**Criterios de evaluación de las PPP, en el IESTP
“AOE”**

Criterios de evaluación	Total de puntos	Puntos considera	%
Procedimientos & Técnicas	168	133	79%
Objetivos & Veracidad	168	136	81%
Aporte a Producción.	140	129	92%
Eficiencia en el trabajo	84	74	88%

Fuente. Ficha para evaluar el desempeño de PPP y Elaboración propia

Análisis: La entidad formadora de técnicos contables IESTP “AOE”, califica a sus estudiantes que realizan prácticas en 4 criterios de evaluación (Ver Cuadro 17). Obteniéndose con mayor calificación a; la producción (92%) y eficiencia en el trabajo (88%), mientras que se puede mejorar en el estudiante; procesamientos y técnicas (79%) y Objetivos y veracidad (81%).

4.4 Análisis de resultados de la satisfacción del empleador

Los empleadores contestaron algunas preguntas de carácter genérico y también sobre el rendimiento laboral del practicante. Estos nuevos indicadores propuestos a partir del proyecto Tuning y la ficha actual de evaluación del desempeño del practicante.

A continuación, se realiza el análisis a cada una de las preguntas.

a) Calificación por modulo y sexo

A continuación, se presenta consolidados de calificación por modulo y por sexo.

Cuadro 18

Promedio de notas por modulo

Modulo	Promedio
II	15.2
III	15.9

Fuente. Datos obtenidos, elaboración propia

Cuadro 19

Promedio de notas por sexo

SEXO	Nota Promedio
Varón	15.00
Mujer	15.90

Fuente. Datos obtenidos, elaboración propia

Análisis: Como podemos observar en los cuadros anteriores, existe cierta diferencia en la calificación obtenida por los empleadores. Las mujeres del III modulo tienen mayores calificaciones, mientras que los varones del Módulo II tienen levemente menos calificativos. Las diferencias por modulo es mínimo, los del módulo III tienen mejores calificativos que los del módulo II, y las mujeres levemente mayores que los varones.

b) Tipo de empresas en que realizan sus PPP.

Cuadro 20
Tipo de empresa o institución

Tipo de empresa	Frecuencia	%
Metal/Mecánica	0	0%
Asesoría empresarial	5	18%
Textil/Confección	0	0%
Estudio Contable	12	43%
Comercial	3	11%
Financiera	0	0%
Pesquero/Ganadero	0	0%
Gastronomía	0	0%
Transporte/hotelero	2	7%
Otros.....	5	18%
Total	28	100%

Fuente. Cuestionario de satisfacción del empleador. Elaboración propia

Análisis: El 43% de los estudiantes realizan sus prácticas en estudios contables, el 18% en asesoramiento empresarial, el 11% en empresa comercial, Pero nadie en comida, agrícola, minera, metal / mecánica, textil / confección, pesquero / ganadero. Del tipo de empresa otros, manifestaron estar practicando en bodegas e independiente.

c) Áreas de desempeño de las practicas Preprofesionales

El interés radica en indagar en que área administrativa están practicando los estudiantes, los resultados fueron:

Cuadro 21

Áreas de desempeño del practicante

Áreas	Frecuencia	%
Contabilidad	20	71%
Administración de RR.HH.	0	0%
Logística y/o Compras	0	0%
Caja y/o tesorería	3	11%
Ventas y/o mercadeo	0	0%
Almacén y/o inventario	2	7%
Planeación/ estadística	0	0%
Proceso datos/computo	3	11%
Asistente de Gerencia.	0	0%
Total	28	100%

Fuente. Cuestionario de satisfacción del empleador, Elaboración propia.

Análisis: Según la Cuadro 21, los estudiantes realizaron sus prácticas mayormente en áreas de: contabilidad (71%), caja y/o tesorería (11%) y procesamiento de datos o cómputo (11%). En cambio, nadie realiza práctica en Administración de Recursos Humanos, Logística / Compras, Ventas y Mercadeo, Planeación Estadística y Asistencia de Gerencia. Demostrando que realizan sus prácticas en áreas afines a su formación académica.

d) Estímulos económicos que percibieron los practicantes

Mediante esta pregunta deseamos saber sobre los estímulos económicos que perciben los practicantes.

Cuadro 22

Estímulos económicos que reciben los practicantes

Estímulos	Frecuencia	%
No recibo	6	21%
Recibe propina	15	50%
Recibo Regalo	0	0%
Sueldo mínimo	7	29%
Total	28	100%

Fuente. Cuestionario de satisfacción del empleador, Elaboración propia.

Análisis: De la información anterior podemos deducir que, más del 50% de los practicantes perciben propina por parte del empleador, el 29% de los practicantes perciben salario mínimo y el 21% no reciben ningún estímulo económico. Cerca del 30% solo recibe sueldo mínimo, es decir reciben muy pocos por sus labores realizadas y más del 20% no reciben estímulo económico.

e) Área donde el practicante tiene deficiente rendimiento

Pregunta importante, a fin de identificar en que área podemos mejorar la capacitación o adiestramiento, observemos el siguiente Cuadro:

Cuadro 23

Deficiente rendimiento del estudiante

Área	Frecuencia	%
Área contable	4	14%
Administración de RR.HH.	2	7%
Logística y/o Compras	2	7%
Caja y/o tesorería	0	0%
Ventas y/o mercadeo	2	7%
Almacén y/o inventario	7	25%
Planeación/ estadística	6	21%
Proceso datos/computo	5	18%
Asistente de Gerencia.	0	0%
Total	28	100%

Fuente. Cuestionario de satisfacción del empleador. Elaboración propia

Análisis: En el Cuadro 23, se observa que a los practicantes les falta prepararse en: área contable (14%), almacén/inventario (25%), planeación/estadística (21%), procesamiento de datos (18%) y ventas/mercadeo (7%). En las otras áreas no tienen calificación o no trabajan en esos rubros.

f) Aportes del practicante al desarrollo de la empresa

Mediante el presente Ítem, se busca indagar el aporte, empeño laboral e identificación institucional que demuestra el practicante a la empresa, los resultados fueron:

Cuadro 24

Aporte del practicante al desarrollo de la organización empleadora

Tipo de aporte	Frecuencia	%
Realiza trabajos Extras	6	21%
Trabaja horas adicionales	3	11%
Es colaborador	6	21%
Toma iniciativas	9	32%
Se identifica con la Organización	1	4%
Plantea ideas innovadoras	3	11%
Total	28	100%

Fuente. Cuestionario de satisfacción del empleador. Elaboración propia

Análisis: El aporte al desarrollo de la empresa o institución, se resumen en 6 grupos, como se observa en el cuadro 24: Toma de iniciativas oportunas (32%), realización de trabajos extras (21%), Colaborador con la institución (21%) y planteamiento de innovación y realiza horas extras (11%), aunque muy poco se identifican con la organización. El cual demuestra que los practicantes son laboriosos y toma iniciativas.

g) Evaluación de los indicadores de satisfacción del empleador

Considerando los 20 indicadores seleccionados por los colaboradores de la investigación en validez el instrumento, los resultados se muestran en el cuadro 25:

Cuadro 25

Calificación de satisfacción del empleador

Indicadores	Calificación	%
1 Sigue las indicaciones que le imparte el jefe o superior	108	4.9%
2 Demuestra habilidad para diseñar, organizar y dirigir proyectos productivos.	113	5.1%
3 Se preocupación por la calidad	118	5.4%
4 Demuestra espíritu emprendedor	113	5.1%
5 Tiene capacidad para generar ideas innovadoras.	99	4.5%
6 Plantea soluciones a los problemas de manera acertada y oportuna.	102	4.6%
7 Posee habilidades básicas en las tecnologías de la información.	112	5.1%
8 Tiene capacidad de aplicar lo aprendido en la práctica	114	5.2%
9 Posee habilidad de trabajar en forma autónoma con dedicación	99	4.5%
10 Demuestra seguridad y habilidad en el trabajo	119	5.4%
11 Se adapta a diferentes situaciones laborales.	103	4.7%
12 Cooperera con la conservación y mantenimiento de equipos y maquinas.	114	5.2%
13 Cumple las normas y reglamentos de la organización	117	5.3%
14 Tiene habilidad para trabajar en equipos interdisciplinarios.	108	4.9%
15 Tiene capacidad para comunicarse activamente y buscar consenso.	112	5.1%
16 Posee habilidades de liderazgo.	107	4.9%
17 Tiene capacidad de análisis y síntesis de información.	104	4.7%
18 Demuestra compromiso ético.	112	5.1%
19 Demuestra capacidad crítica y autocrítica	113	5.1%
20 Se desempeña a satisfacción de la empresa/ institución	112	5.1%
Total	2199	100%

Fuente. Obtenidos del cuestionario de satisfacción del empleador, elaboración propia

Análisis En el Cuadro 25, se puede apreciar las habilidades de los estudiantes practicantes que más resaltan los empleadores, estos son: se preocupan por la calidad (5.4%), demuestra habilidad y seguridad en el trabajo (5.4%), cumplen las normas y reglamentos de la empresa (5.3), tienen capacidad para aplicar lo aprendido (5.2%), coopera con la conservación y mantenimiento de equipos y maquina (5.2%). Mientras que los menos calificados, son: Tiene capacidad para generar ideas innovadoras (4.5%), Posee habilidad de trabajar en forma autónoma con dedicación (4.5%), Plantea soluciones a los problemas de manera acertada y oportuna (4.6%), Tiene capacidad de análisis y síntesis de información (4.7%) y se adapta a diferentes situaciones laborales (4.7%).

h) Nivel de satisfacción del empleador

Cuadro 26

Nivel de satisfacción del Empleador

Nivel	Rango de nota	Frecuencia	%
Bajo	0 – 12	0	0%
Medio	13 – 16	22	79%
Alto	17- 20	6	21%
Total		28	100%

Fuente. Datos obtenidos de satisfacción del empleador. Elaboración propia.

Análisis: De acuerdo con los datos del Cuadro 26, el 79% de los empleadores manifiestan tener un nivel medio de satisfacción respecto a las expectativas que tiene del practicante, el 21% de los empleadores manifiestan tener un nivel alto de satisfacción. Es decir, nadie tiene un nivel bajo o nota desaprobada (0 -12).

a. Relación entre las variables

La prueba de hipótesis mide el grado de correlación en que se encuentran las dos variables.

a. Proceso de contrastación de la hipótesis general

Hipótesis Nula (Ho): No hay relación entre el desempeño de las PPP y la satisfacción del empleador.

Hipótesis Alternativa (Ha): Si hay relación entre el desempeño de las PPP y la satisfacción del empleador.

b. Nivel de significancia; Se usará un nivel de 0,05.

c. Se utiliza la prueba de correlación de rho de Spearman, por las características de los datos.

Cuadro 27

Coefficiente de correlación de Spearman

			Desempeño de las PPP	Satisfacción del Empleador
Rho de Spearman	Desempeño de las PPP	Coefficiente de correlación	1,000	0,746**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	Satisfacción del Empleador	Coefficiente de correlación	0,746**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente. Elaboración propia, con el software SPSS

d. Regla de decisión:

Si $p < 0,05$, se rechaza Ho.

Si $p \geq 0,05$, se acepta Ho.

e. Interpretación

Los resultados de la prueba de correlación de Spearman, que muestra la Cuadro 27, indican que existe correlación positiva significativa entre las variables en estudio ($\rho = 0,746$) porque a medida que una variable aumenta su calificativo, la otra variable también aumenta su calificativo. De ello, se puede concluir, con un nivel de significación de 0,05, que existe buena correlación entre el desempeño de las PPP y la satisfacción del empleador. Graficamos la relación entre las dos variables.

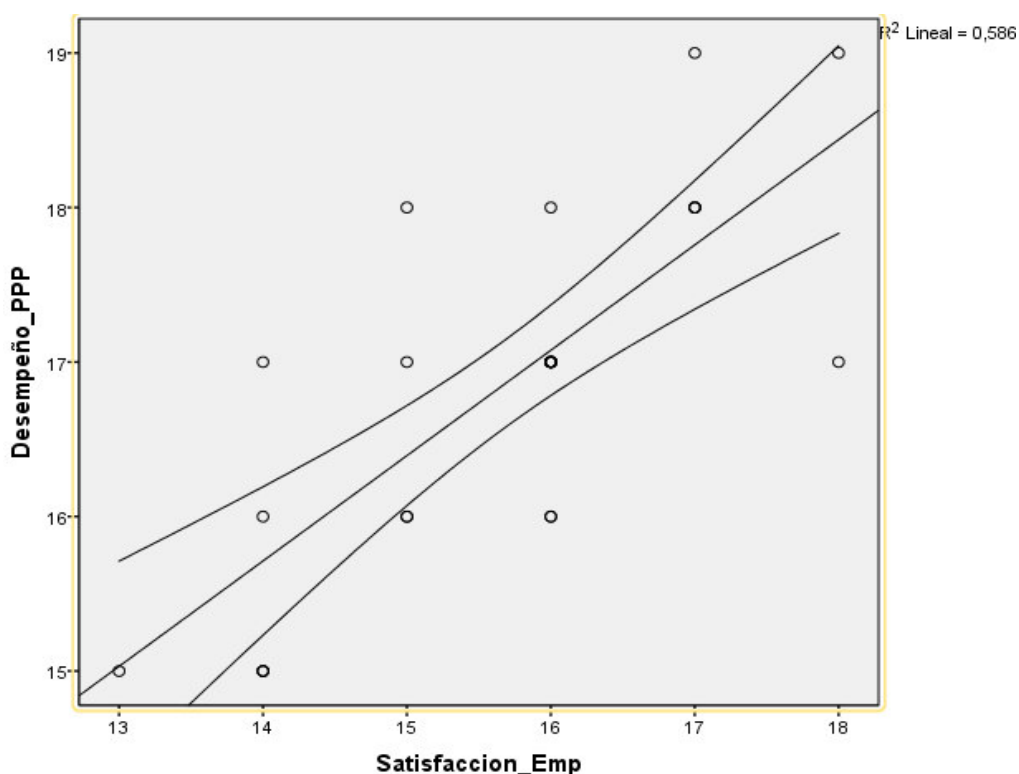


Figura 7. **DIAGRAMA DE DISPERSIÓN DE DATOS.**

Fuente. Resultado de evaluación de ambas variables, Elaboración propia.

De la Figura 7, El diagrama de dispersión, muestra la correlación entre los calificativos de las variables de estudio, podemos apreciar claramente que existe cierta correspondencia entre los datos de ambas variables, con una dirección positiva. Además, observando en detalle la figura anterior, en el lado superior izquierdo, encontramos el valor de R^2 (Coeficiente de determinación), con valor de 0.586, esto

significa que ambas variables comparten el 58.6% de la varianza. El coeficiente determina la calidad del modelo para replicar los resultados.

b. Diferencia entre los niveles de calificación.

En los datos del Cuadro 28, podemos diferenciar la cantidad de evaluación en los 3 niveles de calificación para cada variable o calificador.

Cuadro 28

Nivel de calificación por variable

Nivel	Rango de nota	Satisfacción del Empleador	Desempeño de las PPP
Bajo	0 – 12	0	0
Medio	13 – 16	22	9
Alto	17 – 20	6	19
Total		28	28

Fuente. consolidado de datos, Elaboración propia.

El desempeño de las PPP evaluado por el IESTP “AOE” tiene un mayor calificativo en el nivel alto, mientras que en la satisfacción de las expectativas del empleador hay más calificativos en el nivel medio, esto significa que el IESTP “AOE” califica más alto las PPP que los empleadores. Ambos evaluadores no registran practicante en el nivel bajo, pero si diferentes proporciones entre sus niveles.

4.6.1. Diferencia entre las frecuencias de los niveles de calificación evaluados con el desempeño de las PPP.

De acuerdo a las técnicas y procedimientos descritos en el Item 3.6.3. y considerando que en el nivel de calificación bajo no se registra a ningún practicante, en ninguna de las dos evaluaciones. Para validar la primera hipótesis específica si, existe diferencia entre las frecuencias de los niveles de

calificación de los estudiantes de la carrera de Técnico en Contabilidad del IESTP “Antenor Orrego Espinoza”, evaluados con el desempeño de las PPP. Formulamos nuestra prueba de hipótesis.

1. Formulación de hipótesis;

H_0 : Hipótesis Nula; No Existe diferencia de frecuencias en los niveles de calificación medio y alto, evaluados por el Desempeño de PPP.

H_1 : Hipótesis Alternativa; Existe diferencia de frecuencias en los niveles de calificación medio y alto, evaluados por el Desempeño de PPP.

2. Nivel de significancia; 5% = 0.05

3. Elección de la prueba Estadística; U de Mann-Whitney

4. Estimación del p-valor o significación asintótica;

Cuadro 29

Resumen de contrastes de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig. ^{a,b}	Decisión
1	La distribución del Desempeño de PPP es la misma entre categorías de Nivel de calificación de las PPP.	Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes	<.001 ^c	Rechace la hipótesis nula.

a. El nivel de significación es de .050.

b. Se muestra la significancia asintótica.

c. Se muestra la significación exacta para esta prueba.

Fuente: Datos captados, elaboración propia en SPSS

5. Toma de decisión; Dado que el valor de significancia es menor a 0.05. Rechazamos la hipótesis nula, tal como recomienda el Software SPSS.

En consecuencia, Si existe diferencia de frecuencias en los niveles de calificación medio y alto, evaluados por el Desempeño de PPP, por cuanto la distribución de calificaciones es diferente entre las categorías medio y alto

4.6.2. Diferencia entre las frecuencias de los niveles de calificación evaluados con la satisfacción del empleador.

En forma semejante al anterior Ítem, Para validar la segunda hipótesis específica si, Existe diferencia entre las frecuencias de los niveles de calificación de los estudiantes de la carrera de Técnico en Contabilidad del IESTP “Antenor Orrego Espinoza”, evaluados en la satisfacción de las expectativas del empleador. Formulamos nuestra prueba de hipótesis.

1. Formulación de hipótesis;
 - H₀ : Hipótesis Nula; No Existe diferencia de frecuencias en los niveles de calificación medio y alto, evaluados por el Empleador.
 - H₁: Hipótesis Alternativa; Existe diferencia de frecuencias en los niveles de calificación medio y alto, evaluados por el Empleador.
2. Nivel de significancia; 5% = 0.05
3. Elección de la prueba Estadística; U de Mann-Whitney
4. Estimación del p-valor o significación asintótica;

Cuadro 30 R

Resumen de contrastes de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.^{a,b}	Decisión
1	La distribución de Satisfacción del empleador es la misma entre categorías de Nivel de Calificación del empleador.	Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes	<.001 ^c	Rechace la hipótesis nula.

- a. El nivel de significación es de .050.
- b. Se muestra la significancia asintótica.
- c. Se muestra la significación exacta para esta prueba.

Fuente: Datos captados, elaboración propia en SPSS

5. Toma de decisión; Dado a que el valor de significancia es menor a 0.05. Rechazamos la hipótesis nula, tal como recomienda el Software SPSS 28.0.

En consecuencia, Si existe diferencia de frecuencias entre los niveles de calificación medio y alto, evaluados por la satisfacción del empleador.

4.6.3. Diferencia entre las frecuencias de los niveles de calificación de los dos evaluadores.

Considerando las características de los datos, se ajustan a la distribución de Chi cuadrado de variable donde la variable es categórica dicotómica e independiente, es aplicable a los diseños del tipo "antes-después" en los que cada elemento actúa como su propio control. Se va a probar si existe o no una modificación significativa entre la calificación del desempeño de PPP (antes) y la satisfacción del empleador (Después).

Utilizando la prueba de Mc Nemar, con una formulación de hipótesis semejante a los anteriores, se concluye que si existe de diferencia entre de niveles de las dos variables o calificadores de PPP.

c. Discusión de resultados

Como se ha visto anteriormente, queda determinado la validez y confiabilidad de los indicadores en la presente investigación, toda vez que hemos considerado indicadores de fuentes de crédito. Además, al realizar la prueba de juicio de expertos y la consistencia de datos de Cronbach.

Considerando el Cuadro 27, podemos afirmar con una correlación significativa ($Rho = 0,746$), que el desempeño de las PPP de los estudiantes de la carrera profesional de Técnico en Contabilidad del IESTP "AOE" se relaciona directo y positivo con la satisfacción de las expectativas del empleador, considerándose como una buena relación entre ambas calificaciones en estudio (variables), con un nivel de significancia de 5%, esto significa que cuanto mayor es la calificación en el desempeño de sus prácticas PPP mayor será la

satisfacción del empleador. Nuestra hipótesis general ha sido verificada.

A fin de corroborar tal relación desde otros puntos de vista, también se ha analizado con la correlación de Pearson ($r = 0.765$) demostrando mayor relación y coeficiente de determinación R-cuadrado ($R^2 = 0.586$), los mismos que confirman la interdependencia de datos en ambas variables.

Si se elimina los registros o encuestados con mayores diferencias de calificaciones a fin de efectuar un ajuste de los datos captados, como: el 17,18 y 22, se obtiene un coeficiente de correlación (rho Spearman) de 0.92, un grado de relación casi perfecta entre las variables.

Al visualizar en la Figura 8, sobre la gráfica de comparación de los niveles de evaluación, en la cual las calificaciones realizadas por el IESTP "AOE" sobre el desempeño de las PPP tiene una tendencia creciente (0, 9 y 19), mientras que las calificaciones realizadas por el empleador sobre la satisfacción de sus expectativas del practicante, tiene una tendencia a una función parabólica o polígono de frecuencia (0, 22 y 6).

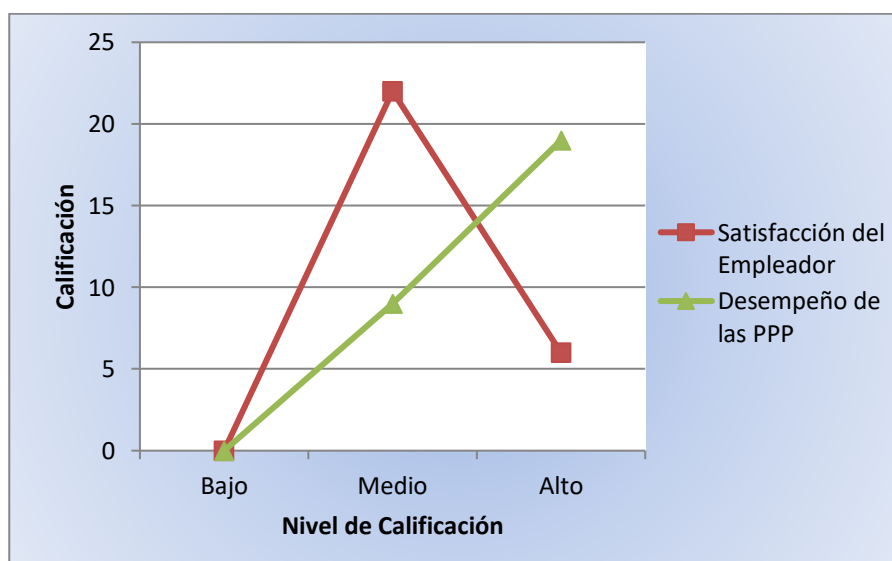


Figura 8. Tendencias de las calificaciones

Fuente. Información de ambas variables, Elaboración propia.

Las causas de tales diferencias podrían ser: lo limitado de los criterios de evaluación por parte del IESTP “AOE”, el adiestramiento de los docentes que supervisan las PPP, la falta de monitoreo por parte del jefe del área académico, entre otras causas.

El promedio de la calificación por el desempeño de PPP es de 16.857 el cual representa 84.3% de satisfacción por parte del IESTP “AOE”, mientras que la calificación del empleador es 15.679 el cual representa el 78.4% de satisfacción por parte del empleador, respecto a la misma práctica.

Con el fin de relacionar los niveles de calificación de las dos variables (Item 4.6.3) construimos la tabla cruzada de Mc Nemar, a fin de encontrar diferencias entre sus niveles de frecuencias.

Cuadro 31

Tabla cruzada (Mc Nemar) Nivel calificación PPP x Nivel Satisfacción empleador

		Nivel Satisfacción del empleador		Total	
		Alto	Medio		
Nivel de calificación de PPP por el IESTP "AOE"	Alto	Recuento	6	13	19
		% del total	21.4%	46.4%	67.9%
	Medio	Recuento	0	9	9
		% del total	0.0%	32.1%	32.1%
Total		Recuento	6	22	28
		% del total	21.4%	78.6%	100.0%

Fuente: Datos captados, elaboración propia en SPSS

En el Cuadro anterior podemos apreciar, más del 46% de los calificados en el nivel alto por el IESTP “AOE”, los empleadores lo califican en el nivel medio. Ninguno (0%) de los calificados en el nivel medio por el IESTP “AOE”, los empleadores lo califican en el nivel alto. Esta demostrada que los empleadores califican menos que el

IESTP "AOE". Si hallamos las diferencias de los promedios de calificación en cada nivel del desempeño de PPP (medio = 15.56 y alto = 17.47) es de 1.91 puntos de diferencia. Mientras la diferencia de los promedios de cada nivel de la satisfacción del empleador (medio = 15.23 y alto = 17.33) es de 2.1 puntos de diferencia.

Al analizar las fichas de evaluación sobre el desempeño de las PPP, existe cierta diferencia en el promedio de notas por modulo (Modulo II = 16.20 y Modulo III = 17.22), mientras que lo evaluado por el empleador (Modulo II = 15.2 y Modulo III = 15.9). Concluyendo que la evaluación de los empleadores es menor, pero sus diferencias tienen cierta proporcionalidad, es decir los del Módulo III tienen mayor calificativo. Del mismo modo, la calificación de mujeres (17.00) es un poco mayor que el de los varones (16.43) evaluados por el IESTP "AOE", de manera semejante en la evaluación por los empleadores existe cierta diferencia, los las mujeres (15.9) y los hombres (15.0).

Las habilidades de los estudiantes practicantes que más resaltan los empleadores son: se preocupa por la calidad, demuestra habilidad y seguridad en el trabajo, cumplen las normas y reglamentos de la empresa, tienen capacidad para aplicar lo aprendido, y coopera con la conservación y mantenimiento de equipos y máquina. Mientras que los indicadores que califica la institución educativa son diferentes, llegando al máximo calificativo más de la mitad de los indicadores.

Más del 60% de los estudiantes, realizan sus prácticas en empresas relacionadas a su capacitación (estudios contables y asesoramiento empresarial). Además, más del 70% de los practicantes laboran en el área de contabilidad, en las diferentes instituciones o empresas. Es decir que practican en áreas afines a su formación.

Al analizar Cuadro 22, más del 70% de los practicantes reciben menos del salario mínimo. Este malestar de los estudiantes hace que pierdan interés en realizar sus prácticas. Solo el 29% de los practicantes reciben salario mínimo, cuando según la ley de contrato de practicantes preprofesionales le corresponde un salario mínimo (s/.

930.00 soles), si fuera el caso que no tienen labor a tiempo completo deberían percibir remuneración proporcional a las horas de trabajo semanal.

Los empleadores consideran que a los estudiantes - practicantes tienen deficiente rendimiento en: Almacén/Inventario (25%), planeación/estadística (21%), proceso de datos de cómputo (18%) y en contabilidad (14%).

Analizando el Cuadro 24, podemos inferir que los estudiantes practicantes son laboriosos, pero en ideas, propuestas o solución a problemas aportan poco. El aporte del practicante a la institución se da principalmente en: toma de iniciativas (32%), Es colaborador (21%) y realizan trabajos extras (21%). Mientras que tienen un menor calificativo en plantear ideas innovadoras (11%), trabaja horas adicionales (11%), se identifica con la organización (4%)

Según el Cuadro 16, en la ficha de desempeño del PPP los practicantes demuestran mayores calificaciones en los indicadores calificados por 2 alternativas (0 y 1), todos presentan el indicador 1 (puntaje máximo de 28), en cambio las preguntas o indicadores con 3 alternativas (0, 1 y 2), (puntaje máximo 56) presentan diferencias, estos son; Empleo apropiado de los métodos, técnicas e instrumentos (66%), Presenta Capacidad de análisis y síntesis (68%) y el empleo de proceso técnico en la elaboración del informe (71%). Estos indicadores son de menor calificación.

En la presente investigación los datos evaluados por el IESTP "AOE" es vigesimal mientras que los empleadores califican en escalar – Ordinal (1, 2, 3, 4, 5). Para analizarlo hemos comparado ambas variables en vigesimal. Pero si al interpretar los datos, se hubieran relacionados en datos ordinales (Likert) y no cuantitativo (vigesimal), las correlaciones serían aún más elevadas entre bueno y excelente, como se muestra en los Cuadros adjuntos, con correlaciones de Spearman rho = 0.787 y r de Pearson con 0.806.

Cuadro 32

Correlaciones de Pearson

		Desempeño de las PPP	Satisfacción del empleador
Desempeño de las PPP	Correlación de Pearson	1	,806**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	28	28
Satisfacción del empleador	Correlación de Pearson	,806**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	28	28

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente. Instrumentos de calificación y Elaboración propia en SPSS

Cuadro 33

Correlaciones de Spearman

			Desempeño de las PPP	Satisfacción del empleador
Rho de Spearman	Desempeño de las PPP	Coefficiente de correlación	1,000	,787**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	Satisfacción del empleador	Coefficiente de correlación	,787**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente. instrumentos de calificación y Elaboración propia en SPSS

Otro aspecto importante que deslindar es el análisis y evaluación que realiza el proyecto Tuning, en dos partes; genéricas y específicas (a cada carrera), en nuestro caso de estudio se ha considerado solo los indicadores que sugieren en la evaluación genérica y no específica a la carrera de contabilidad. Mientras que en la ficha de evaluación de desempeño de PPP por el IESTP "AOE" solo considera aspectos

generales. En consecuencia, deberían considerar la evaluación en el desempeño específico de la carrera de contabilidad.

Capítulo V : IMPACTOS

4.7 Propuesta para la solución del problema

La presente investigación propone ser un documento de análisis y crítico respecto a las evaluaciones de desempeño de PPP de los estudiantes de contabilidad que realiza el IESTP “AOE” y la desigual calificación que realizan frente a los empleadores, de esta manera llegar a un consenso de pertinencia entre los centros de formación profesional técnico y las instituciones o empresas empleadoras.

La utilización de los indicadores del Proyecto Tuning para la convergencia europea ya tiene éxito, lo aplican en Europa y en gran parte de los países en desarrollo. En la presente investigación se busca adecuar estos indicadores a nuestra realidad.

Es necesario realizar una investigación más profunda respecto a la orientación, asesoría y guía de los practicantes, ya sea por la empresa o por los profesionales del IEST. Estandarizar la tutoría al estudiante y egresado, mediante rutas de adiestramiento práctico y actualización de información.

Podemos deducir que la calificación a la evaluación del desempeño de las practicas preprofesionales -PPP- por parte de la institución educativa IESTP “AOE”, no está funcionando bien, toda vez que los indicadores de 2 alternativas tienen el puntaje máximo (100%), mientras que los indicadores que tienen 3 alternativas es variado, y sería más variado si hubiera más alternativas o grados de calificación.

4.8 Beneficios que aporta la propuesta

Si consideramos al Instituto de educación superior técnico como el centro de producción de profesionales Técnicos, a los empleadores como clientes, entonces la desigual calificación de las PPP entre el productor y el cliente nos muestra cierta incongruencia del servicio de formar profesionales. La presente investigación trata de encontrar la satisfacer del cliente (empleador), es decir una mejor relación entre el ente formativo del profesional técnico contable y los centros laborales. El impacto en la eficiencia profesional sería mayor, en consecuencia, mejoraría su productividad y economía.

El impacto educativo en la empleabilidad sería notorio si consideramos las necesidades de las empresas o empleadores. La pertinencia entre el sistema educativo y el sistema productivo sería muy saludable para el crecimiento de la producción y por ende al crecimiento económico y bienestar del país.

El presente estudio nos ayudará a encontrar esa pertinencia y/o Correspondencia entre la formación del profesional técnico en contabilidad del IESTP "AOE" y las empresas o instituciones empleadoras de lima, en cuanto a la evaluación y formación profesional del técnico en contabilidad.

CONCLUSIONES

1. La Confiabilidad y validez de los instrumentos se encuentran garantizados por la procedencia de los indicadores de evaluación, como son: ministerio de educación a través de la DRELM y proyecto Tuning para la convergencia de la educación superior en Europa.
2. El desempeño de las prácticas preprofesionales de los estudiantes de la carrera de Técnico en Contabilidad del IESTP "AOE", alcanzo una calificación promedio de 16.857, demostrando objetividad y veracidad en los procedimientos y técnicas, aportando al proceso productivo con eficiencia y entrega laboral. Pero también, demuestra diferencia entre los niveles de calificación (bajo, medio y alto), como no hay calificación en el nivel bajo, solo se considera la comparación de los niveles medio y alto, tal como se muestra en el cuadro 29, con un nivel de significancia de 0.001 en la prueba de U de Mann-Whitney, donde se concluye que la distribución de las calificaciones del desempeño de PPP no es la misma entre los niveles medio y alto, siendo el más representativo el nivel alto (tendencia creciente), del cual deducimos que existe diferencia entre los niveles de calificación, evaluados por el Instituto Educativa Tecnológico (Desempeño de PPP). Es así como se valida y acepta la primera hipótesis específica.
3. La satisfacción del empleador alcanzó un promedio de 15.679 demostrando que valoran los esfuerzos de los practicantes e identifican sus deficiencias, es así como podemos observar la gran diferencia entre los 3 niveles de calificación (ver cuadro 28), con un valor de significancia de 0.001 en la prueba de U de Mann-Whitney, donde se concluye que distribución de las calificaciones por la satisfacción del empleador no es la misma entre los niveles medio y alto, es decir, existe diferencia en los niveles de calificación, siendo el más representativo el nivel medio. De esta manera se valida y acepta la segunda hipótesis específica.

4. El desempeño de las practicas preprofesionales de los estudiantes del IV y VI ciclo de la carrera profesional de Técnico en Contabilidad del IESTP “Antenor Orrego Espinoza”, tiene relación directa y positiva con la satisfacción de las expectativas del empleador ($\rho = 0,746$), por cuanto existe aporte con iniciativas oportunas, realización de trabajos extras y la colaboración institucional. Es así como se confirma una buena correlación entre las variables en estudio.
5. Los Empleadores evalúan con menor calificación que la entidad formadora de contadores técnicos. Los empleadores están satisfechos en el desenvolvimiento de los practicantes en 78.4%, mientras que en el desempeño de PPP evaluados por el IESTP “AOE” se sientes satisfechos en 84.3%.

RECOMENDACIONES

1. Fortalecer en los estudiantes los conocimientos y habilidades sobre el manejo de inventario y almacenes, estadística y manejo de proceso de datos a fin de que puedan mejorar su desempeño en sus prácticas preprofesional.
2. Desarrollar en los estudiantes las habilidades creativas y la innovación, la solución de problemas, el diseño y ejecución de proyectos productivos, la adaptación a nuevas situaciones laborales, el liderazgo, la comunicación activa y el trabajo en equipos multidisciplinarios, antes de que inicien sus prácticas preprofesionales.
3. Profundizar la investigación en relación con la demanda del mercado laboral a efectos de alinear los contenidos curriculares y el perfil de egresado de la carrera profesional de Contabilidad.
4. Realizar capacitaciones y actualizaciones en los egresados con cursos requeridos por el mercado laboral, a fin de mejorar el desempeño laboral del técnico contable.
5. Promover convenios con diferentes instituciones / empresas a fin de conseguir las prácticas de los estudiantes, principalmente en el ámbito de Lima sur.
6. El presente estudio puede servir para que el IEST "AOE" pueda redireccionar su estrategia de conducir las PPP y encontrar mayor pertinencia con los requerimientos de los centros de producción de bienes o servicios, ejecutando mejor sus servicios de capacitación acorde a las necesidades de las instituciones empleadoras, como en este caso los indicadores de evaluación de prácticas preprofesionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Alva, José y Juárez, Junior (2014) *Relación Entre el Nivel de satisfacción laboral y el Nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S. A. del distrito de Trujillo-2014*. Tesis Lic. Facultad de Ciencias Económicas. Univ. Priv. Antenor Orrego. Trujillo-Perú
2. Águila Cabrera, Vistremundo. (2005). El concepto: calidad en la educación universitaria, clave para el logro de la competitividad institucional. *Revista Iberoamericana de Educación* (35/5), 1-7.
3. Aramayo, M. A. (27 de 03 de 2014). *Reflexiones acerca de la calidad educativa en educacion superior*. <http://www.coneaces.gob.pe/publicaciones/reflexiones-ingaramayo/>
4. Arbizu, Francisca (1998). *La Formación Profesional Técnica*. Madrid. Santillana Profesional
5. Dávila, O. S., Ticerán, D. G., Gotarate, F. M. B., Portuguez, B. M., Laguna, O. G., Moreno, A. S., . . . Solís, J. P. M. (2012). Percepción de la Calidad de Enseñanza desde la Perspectiva de Satisfacción de los Estudiantes de la Facultad de Ciencias Matemáticas Utilizando Métodos Multivariantes. *Pesquimat*, 15(1), <http://dx.doi.org/10.15381/pes.v15i1.9602>
6. Becerra, Ana y La Serna, Karlos (2010). Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad. *Doc. Discusión. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico*. Lima-Perú
7. Bullón, Sahi (2007) *La Satisfacción Estudiantil con la Calidad Educativa de la Universidad*. Tesis Psicología. Pontificia Universidad Católica del Perú
8. Centurión, R. y Zavaleta, V. (2014) *Prácticas preprofesionales en formación profesional para desempeño laboral de los estudiantes de*

- administración de la ULADECH. Admnsitración*,5(2), 193-208.
<https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/348>
9. Centurión y Zavaleta (2015) *Incidencia de las prácticas preprofesionales en el desempeño laboral del licenciado en administración egresado de la ULADECH-Chimbote 2013*. Tesis Doctoral en Administración, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Perú.
 10. ComexPerú (2 de Octubre de 2016). Estos son los 'platos rotos' que paga el Perú por tener una educación superior de baja calidad. *Gestión*. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/son-platos-rotos-paga-peru-educacion-superior-baja-calidad-148048-noticia/?ref=gesr>
 11. Condo, L., Patín, J., y Torres, D. (2011). Estudio sobre gestión implementada en las prácticas preprofesionales de la carrera de Comunicación Social de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil - Ecuador.
 12. Consejo Nacional de Educación. (2010). Sistema De Educación Superior. *Boletín del Concejo Nacional de Educación opina* N° 30, 4.
 13. De la Torre, R. (2005). *Estudio Situación Educación Superior Tecnológica del Perú*. http://www.academia.edu/4064153/Estudio_Situacion_Educacion_Superior_Tecnologica_Peru.
 14. Decreto Leg. N° 1401-2018-MTPE. Aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público (10 de Setiembre del 2018)<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-aprueba-el-regimen-especial-que-regu-decreto-legislativo-n-1401-1689969-1/>
 15. Resolución Ministerial N° 069-2015-MINEDU. Diseño curricular básico nacional de la educación superior tecnológica (2 de noviembre del 2015). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-el-diseno-curricular-basico-nacional-de-la-educacio-resolucion-vice-ministerial-no-069-2015-minedu-1307021-1/>
 16. Flores Ruiz, E., Miranda Novales, M. G., & Villasís Kever, M. Á. (2017). El protocolo de investigación VI: como elegir la prueba estadística adecuada. *Estadística inferencial. Alergia México*, 64(3):364-370. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v64n3/2448-9190-ram-64-03-0364.pdf>

17. George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.)*. Boston: Allyn & Bacon
18. Gestión. (12 de 04 del 2021). Obtenido de *Situación actual del empleo en el Perú*, <https://gestion.pe/blog/te-lo-cuento-facil/2021/04/situacion-actual-del-empleo-en-el-peru-2.html/?ref=gesr>
19. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P (2014), *Metodología de la investigación* (5ta ed.). México: McGraw Hill.
20. IBM (2018). Guía del usuario de IBM SPSS Statistics 24 Core System. https://www.ibm.com/docs/en/SSLVMB_26.0.0/pdf/es/IBM_SPSS_Statistics_Core_System_User_Guide.pdf
21. Leon, W. y Mayta, R. (28 de Junio de 2011). Diagnóstico de las prácticas pre profesionales: caso Facultad de Ingeniería Industrial de la UNMSM. *Industrial Data*. Recuperado de: https://sisbib.unmsm.edu.pe/Bibvirtual/publicaciones/indata/v14_n1/pdf/a05.pdf.
22. Ley 28518 (2005)-MTPE. Sobre las Modalidades formativas laborales. 24 de mayo del 2005
23. Ley 30512-2016-MINEDU. Ley de institutos y escuelas de educación superior y de la carrera pública de su docente. 31 de octubre del 2016. 1448564-1
24. Macías, Vanessa (2016) Satisfacción del estudiante en las prácticas preprofesionales de la carrera de contabilidad y auditoría de la PUCESE a través de la metodología de SERVQUAL. Tesis Bach. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
25. Martínez, D., & Mejías, A. (2009). *Desarrollo de un instrumento para medir la satisfacción estudiantil en Educación Superior*. Universidad Central de Venezuela .10 (2). Venezuela.
26. Mayta, R., y León, W. (2011). Diagnóstico de las prácticas preprofesionales: caso de la Facultad de Ingeniería Industrial de la UNMSM. *Rev. Facultad de Ingeniería Industrial*,14(1). Lima-Perú. http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/indata/v14_n1/pdf/a05.pdf.
27. Montero, V. (2013). Satisfacción de Usuarios. Informe Técnico. Universidad del Valle. Cali - Colombia. Recuperado de http://gicuv.univalle.edu.co/03_revision_direccion/revisionNo6/documentos/InformeSatisfaccionTecnico_2013.pdf

28. Montoya, C., y Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica Visión de Futuro*. 20(2), 1-20. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/3579/357947335001/html/>
29. Olivera, Jorge (2012) *El Perfil de Competencias del Administrador de Empresas Peruano, desde una Perspectiva de Mercado Laboral. Facultad. Ciencias. Económicas. y Empresariales*. Universidad de Piura, Lima.
30. Pachas, Víctor (2014) Nuevas capacidades profesionales requeridas por las empresas del distrito de chorrillos al técnico en contabilidad. Informe Investigación Instituto Educación. Superior. Tecnológica A. Orrego Espinoza. Chorrillos, Perú.
31. Kotler, Philip (1993). *Satisfacción del cliente*. <https://www.procase.cl/Demos/tmk/docs/Satisfacci%C3%B3n%20al%20Cliente.pdf>
32. Programa SOCRATES http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI_Final-Report_SP.pdf Comisión Europea, (2003). *“Tuning educational structures in europe, 2003”*. En Bilbao – España.
33. Reglamento de Programación, Ejecución y Evaluación de PPP, IESTP “Antenor Orrego Espinoza”-2018. Lima – Perú.
34. SINEACE (2011) *Estudio cualitativo sobre atributos y determinantes de la calidad de la educación superior*. Entregable 3: principales resultados cuantitativos y cualitativos.
35. SINEACE (2015) *Demanda laboral de técnicos en el Perú y expectativas sobre la certificación de competencias*. https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2016/02/Libro-Demanda-Laboral_Cliente.pdf
36. UES (2013) *Estudio de Satisfacción de Empleadores de los Egresados, 2013 – 2014*. Sonora. México.
37. Vale Nieves, O., & Rivera Maldonado, M. M. (2015). Creación y validación del cuestionario sobre uso de mensajes de texto en el aula, *Revista puertorriqueña de psicología*. Redalyc.org: <https://www.redalyc.org/pdf/2332/233245620004.pdf>

38. Vargas, Fernando (1997); *La formación por competencias. Instrumento para incrementar la empleabilidad*. Notas de capacitación. Turín. OIT.
39. Yamada, G. (2012). *Educación superior en el Perú: Retos para el aseguramiento de la calidad*. Lima. Editorial SINEACE

ANEXOS

Anexo N° 1

FICHA PARA LA EVALUACIÓN DEL INFORME DE PRÁCTICA PRE-PROFESIONAL

I. DATOS GENERALES

Nombre del practicante :
 Carrera profesional :
 Módulo II :
 N° horas de práctica :
 Lugar de práctica :
 Fecha de recepción de informe :
 Docente evaluador del informe :

II. INDICACIONES DE EVALUACIÓN

El evaluador tendrá en cuenta los criterios/indicadores contemplados en esta ficha. La presencia o ausencia de los indicadores se consignará con un aspa(x) y quedará bajo el criterio del evaluador consignar el puntaje determinado.

III. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

CRITERIOS/INDICACIONES	PRE-SENCIA		PUN-TAJE	CALIFICACIÓN
	SI	NO		
1. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS				
a. Empleo de proceso técnico en la elaboración del informe.				
b. Empleo apropiado y descripción de los métodos, técnicas e instrumentos.				
c. Se demuestra originalidad de los esquemas empleados.				
d. Se consideran las tareas o actividades como cumplidas.				
2. OBJETIVO Y VERACIDAD	SI	NO		
a. Presenta capacidad de análisis y síntesis.				
b. Sustenta la veracidad de tus datos.				
c. Redacta en forma clara y precisa.				
d. Describe ordenadamente las acciones realizadas.				
3. APORTE PERSONAL EN EL PROCESO DE PRODUCCIÓN	SI	NO		
a. Demuestra precisión en las conclusiones.				
b. Las recomendaciones reflejan su factibilidad.				
c. Se explicita el interés por adecuar tecnologías e innovaciones.				
d. Sugiere mejoras del trabajo efectuado en el Centro de Prácticas.				
4. EFICIENCIA Y ENTREGA EN EL TRABAJO	SI	NO		
a. Presentación ordenada, secuenciada y clara de la información.				
b. Entrega de trabajo antes de los 30 días de concluida la práctica.				
NOTA DEL INFORME				

Muchas Gracias por su colaboración

Anexo N° 2

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOR

PRESENTACIÓN. - Apreciado supervisor de las prácticas preprofesionales, la presente encuesta tiene por objetivo conocer la satisfacción de sus expectativas respecto al desempeño del practicante técnico contable, a fin de identificar algunas deficiencias y de esta manera aplicar las acciones correctivas.

INSTRUCCIONES. - Le agradeceremos marcar con **X** las respuestas correspondientes a las preguntas y calificar cada uno de los indicadores de satisfacción, con la escala de 1 a 5.

I. DATOS GENERALES

1. **Nombre del practicante:** _____
2. **A que sexo pertenece el practicante:**
 - a. Hombre
 - b. Mujer
3. **Nivel de práctica:**
 - a. Nivel I.
 - b. Nivel II
4. **¿A Qué tipo o rubro corresponde su institución/empresa?**

a. Agrícola	e. Textil/Confección	i. Pesquero/Ganadero
b. Minera	f. Estudio Contable	j. Gastronomía
c. Metal/Mecánica	g. Comercial	k. Transporte/hotelero
d. Asesoría empresarial	h. Financiera	l. Otro.....
5. **¿Qué cargo tiene en la entidad o institución?**

a. Jefe de RR. HH.	d. Gerente general
b. Jefe inmediato del área	e. Administrador
c. Jefe Contador	f. Otro
6. **¿En qué área viene desempeñándose el practicante? El último mes.**

a. Área contable	f. Almacén y/o inventario
b. Administración de RR.HH.	g. Planeación/ estadística
c. Logística y/o Compras	h. Proceso datos/computo
d. Caja y/o tesorería	i. Asistente de Gerencia.
e. Ventas y/o mercadeo	j. Otro:
7. **El practicante ¿Recibe estímulo económico mensual?**

a. No	c. Regalos
b. Propina	d. Sueldo
8. **En qué área considera que le falta preparación al practicante.**

a. Área contable	f. Almacén y/o inventario
b. Administración. de RR.HH.	g. Planeación/ estadística
c. Logística y/o Compras	h. Proceso datos/computo
d. Caja y/o tesorería	i. Asistente de Gerencia.
e. Ventas y/o mercadeo	j. Otro:
9. **En que forma el practicante aporta al desarrollo institucional**

a. Realiza trabajos extras	e. Se identifica con la institución
b. Trabaja horas adicionales	f. Plantea ideas innovadoras
c. Es colaborador	g. Otros:
d. Toma Iniciativas.	

II. DE ACUERDO CON LA ESCALA, CALIFICAR AL PRACTICANTE

ESCALA DE LIKERT	
Valores	Valoración
1	Nunca o Total desacuerdo
2	Pocas veces o Desacuerdo
3	Con frecuencia o Mas o menos de acuerdo
4	Casi siempre o De acuerdo
5	Siempre o Totalmente de acuerdo

INDICADORES	CALIFICACIÓN PARCIAL
1. Sigue las indicaciones que le imparte el jefe o superior	1 2 3 4 5
2. Demuestra habilidad para diseñar, organizar y dirigir proyectos de producción.	1 2 3 4 5
3. Se preocupación por la calidad	1 2 3 4 5
4. Demuestra espíritu e iniciativa emprendedora	1 2 3 4 5
5. Tiene capacidad para generar ideas innovadoras.	1 2 3 4 5
6. Plantea soluciones a los problemas de manera acertada y oportuna.	1 2 3 4 5
7. Tiene habilidades básicas en las tecnologías de la información y comunicación.	1 2 3 4 5
8. Posee capacidad de aplicar lo aprendido en la práctica	1 2 3 4 5
9. Tiene habilidad de trabajar en forma autónoma con dedicación y constancia (proactivo)	1 2 3 4 5
10. Demuestra seguridad y habilidad en el trabajo	1 2 3 4 5
11. Se adapta a diferentes situaciones laborales.	1 2 3 4 5
12. Coopera con la conservación y mantenimiento de equipos y maquinas.	1 2 3 4 5
13. Cumple las normas y reglamentos de la organización	1 2 3 4 5
14. Tiene habilidad para trabajar en equipos interdisciplinarios.	1 2 3 4 5
15. Capacidad para comunicarse activamente y buscar consenso.	1 2 3 4 5
16. Posee habilidades de liderazgo, apoya a sus compañeros y mantiene fluida relación con el personal.	1 2 3 4 5
17. Capacidad de análisis y síntesis de información	1 2 3 4 5
18. Demuestra compromiso ético	1 2 3 4 5
19. Capacidad crítica y autocrítica	1 2 3 4 5
20. Se ha desempeñado a satisfacción de la institución.	1 2 3 4 5

Muchas Gracias por su colaboración

Anexo N° 3

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO POR JUICIO DE EXPERTOS

Yo, _____ con DNI N° _____ de profesión _____

Desempeñando el cargo de _____ en _____

Por medio del presente hago constar que he revisado, con fines de validación, el instrumento del proyecto de tesis titulado: **“DESEMPEÑO DE LAS PRÁCTICAS PREPROFESIONALES DE LOS ESTUDIANTES DE CONTABILIDAD DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CHORRILLOS Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOR”**, elaborado por el Bachiller Edgar Daniel Sánchez Córdova, para efectos de su aplicación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

Criterios	APRECIACION CUALITATIVA			
	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
Claridad en la redacción de los ítems				
Pertinencia de las variables con los indicadores				
Relevancia del contenido				
Factibilidad de la aplicación				
Suficiencia de los ítems				
Consistencia de los ítems				
Estructura del instrumento				
Observaciones:				

Lima, 23 de diciembre del 2019

Firma

Anexo N° 4

GALERÍA DE IMÁGENES

- UBICACIÓN DEL EL IESTP “ANTENOR ORREGO E” EN LIMA SUR- CHORRILLOS



- ENTRADA PRINCIPAL Y ESCUDO DEL IESTP “AOE



- AFICHE DE PUBLICIDAD DEL IESTP "AOE", SOBRE EL ADMISIÓN 2018



- CON ALGUNOS ESTUDIANTES COLABORADORES

