

03

Recibido: 20 de mayo del 2022

Aceptado: 21 de julio del 2022

Publicado: 29 de setiembre del 2022

DOI: <https://doi.org/10.57175/evsos.v1i1.6>

Formación profesional y desempeño laboral egresados de Ciencias contables de la Universidad Privada de Tacna, 2018 – 2019

Professional training and job performance graduates of Accounting Sciences from the Private University of Tacna, 2018 – 2019

**Mariela Irene Bobadilla Quispe ¹, Sergio Aaron Hospinal
Vargas ², Katherin Vanessa Estrella Escobar ³ y Luis
Fernando Morales Mamani ⁴**

¹ Universidad Privada de Tacna, Perú
Correo: maibobadilla@virtual.upt.pe

² Universidad Privada de Tacna, Perú
Correo: serhospinalv@upt.pe

³ Universidad Privada de Tacna, Perú
Correo: kvestrella@upt.pe

⁴ Universidad Privada de Tacna, Perú
Correo: lfmorales@upt.pe

Resumen

El propósito de este estudio se centró en determinar la relación entre formación profesional y el desempeño laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna, del 2018 al 2019. En la investigación se consideró una población de 120 egresados de la escuela profesional, determinándose una muestra de 92 egresados, a quienes se les aplicó un cuestionario y los resultados permitieron aceptar la hipótesis planteada. El marco metodológico de la investigación es básico, nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental y longitudinal. De igual forma, la investigación parte de un marco teórico relacionado con la calidad de formación profesional y al desempeño laboral. Concluyendo, que existe una relación directa entre la calidad de formación profesional y el desempeño laboral, se sugiere fortalecer las competencias en la formación humanística, académica y de investigación que impartida a los estudiantes de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna.

Palabras clave: Formación, desempeño, egresados, universidad

Abstract

The purpose of this study focused on determining the relationship between professional training and job performance of graduates of the Professional School of Accounting and Financial Sciences of the Private University of Tacna, from 2018 to 2019. The research considered a population of 120 graduates of the professional school, determining a sample of 92 graduates, to whom a questionnaire was applied and the results allowed accepting the proposed hypothesis. The methodological framework of the research is basic, descriptive correlational level, with a non-experimental and longitudinal design. Similarly, the research is based on a theoretical framework related to the quality of professional training and job performance. Concluding that there is a direct relationship between the quality of professional training and job performance, it is suggested to strengthen the skills in the humanistic, academic and research training that is given to the students of the Professional School of Accounting and Financial Sciences of the Faculty of Business Sciences from the Private University of Tacna.

Keywords: Training, performance, graduates, university

1. Introducción

Actualmente, la formación profesional en la ciencia contable tiene más exigencias competitivas, siendo fundamental que los egresados posean las competencias adecuadas en su desempeño laboral. Asimismo, es importante que los planes de estudios incluyan contenidos humanísticos y metodológicos como catalizadores para lograr una formación exitosa (Flores, 2011)

La educación superior tiene la función de la formación integral de los estudiantes para dotarlos de las competencias necesarias para su inserción en el mercado laboral. La educación a nivel mundial ha sufrido una profunda transformación ya que los cambios tecnológicos y sociales han contribuido en gran escala a que se modifique la ideología y la forma de vida de todos los seres humanos (Adolfo Obaya et al., 2011).

En cuanto al desempeño laboral del egresado, no siempre está relacionado a la calidad de la formación profesional recibida, sino a los antecedentes culturales de la familia, al desempeño personal y a las condiciones económicas del sujeto, en el marco de una reducción generalizada de la oferta ocupacional.

Con respecto a la formación profesional y su relación en el desempeño laboral de los egresados, Elizalde (2019) resalta que el perfil profesional debe estar fundamentado en la ética, pero adicionalmente existe la necesidad de integrar los contenidos programáticos con sus vivencias en el campo del trabajo, es decir, articular los conocimientos teóricos con el quehacer práctico (Pelekais et al., 2020).

De acuerdo con Ríos León, citado por Elizalde (2019), señala que la cualificación académica de los estudiantes es potenciada por la investigación ya que les permite crear y desarrollar competencias las cuales van fortaleciendo y observando en el desarrollo de su carrera permitiéndoles consolidar su formación integral (Pelekais et al., 2020).

Según Flores (2011), señala que la contabilidad es una carrera universitaria, encaminada a satisfacer necesidades objetivas en el campo de la información sobre

transacciones y hechos económicos, que requieren conocimientos científicos y el uso de tecnología adecuada.

Se entiende por dimensión el conjunto de potencialidades fundamentales con las cuales se articula el desarrollo integral de una persona; o también si se quiere, unidades fundamentales, de carácter abstracto, sobre las que se articula el desarrollo integral del ser humano (Rincón, 2008).

La formación está identificada con el proceso de educación. Respecto a ello, Moncada señala que la educación en sentido activo y dinámico se puede definir como la ayuda que una persona, grupo o institución presta a otra, para que se desarrolle y se perfeccione en los diversos aspectos: materiales y espirituales, individuales y sociales de su ser, dirigiéndose así hacia un fin propio (Flores, 2011, p. 15).

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE,2005) expresó en su resumen ejecutivo para la definición y selección de competencias que es necesario propiciar el aprendizaje permanente y la construcción de las competencias adecuadas para contribuir al desarrollo cultural, social y económico de la sociedad (Adolfo Obaya et al., 2011).

Asimismo, la investigación es básica, de nivel descriptiva, correlacional, de acuerdo con la señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2018), este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables.

En cuanto al diseño de investigación es no experimental, porque se realizó sin manipular las variables deliberadamente y longitudinal, ya que se recolectaron datos de los egresados de los años 2018 y 2019. Asimismo, se plantearon como variables la formación profesional y el desempeño laboral, en el caso de la primera mide la calidad del proceso de formación del profesional que se desarrolla en la educación

superior como un espacio de construcción y la segunda es un autodiagnóstico de sus capacidades y habilidades adquiridas para su inserción en el campo laboral; ambas variables incorporan en su enfoque indicadores referidos a la percepción de agentes interno y externos, considerando la calidad en: formación profesional, formación académica, formación en Investigación, responsabilidad social, entre otros.

La metodología de la investigación básica, y correlacional se aplicó a la población de 120 egresados, determinándose la muestra de 92 egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras, periodo 2018 al 2019.

La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, para evaluar calidad de formación profesional y el desempeño laboral de los egresados del 2019. La recopilación de los datos se obtuvo con el formulario Google Forms y el procesamiento de los datos se realizó aplicando el programa estadístico SPSS.

2. Desarrollo

2.1 Proceso de formación profesional en la educación superior

De acuerdo con Valera, se reconoce el proceso de formación del profesional que se desarrolla en la educación superior como un espacio de construcción de significados y sentidos entre los sujetos participantes que implica el desarrollo humano progresivo, lo que se puede explicar desde un modelo pedagógico que reconozca este proceso como un proceso consciente, complejo, holístico y dialéctico (Valera, 2010).

La formación del profesional constituye, por lo tanto, el proceso en el que los sujetos desarrollan el compromiso social y profesional, la flexibilidad ante la cultura, la trascendencia en su contexto, toda vez que elevan su capacidad para la reflexión divergente y creativa, para la evaluación crítica y autocrítica, para solucionar problemas, tomar decisiones y adaptarse flexiblemente a un mundo cambiante.

Estamos asumiendo que alcanzar una integralidad en la formación profesional a nivel universitario implica, ante todo, formar un profesional comprometido con su

labor y sociedad en que se inserta, flexible y trascendente, independientemente de la especificidad que impone cada profesión y sus contextos (Guzmán & Brito, n.d.).

Siguiendo a Valera (2010) es necesario que el currículo universitario contenga las cualidades que se aspira formar en los estudiantes universitarios, con lo cual se puede precisar cuál es el tipo de profesional que se quiere formar y cómo se estructura esta aspiración en todo el currículo, permitiendo cumplir su encargo de orientador de la dinámica de la formación de los profesionales sobre la base de dichas cualidades. Es importante señalar que estas no se identifican con el sistema de valores profesionales a formar, aunque lo contienen.

Coincidimos con el pedagogo Gimeno Sacristán cuando señala que “los debates esenciales en torno a los currículos en la actualidad, como no podía ser de otro modo, están muy estrechamente relacionados con los cambios culturales, políticos, sociales y económicos que están afectando a las sociedades desarrolladas y que tienen como primera consecuencia la revisión del papel asignado a la escolarización y a las relaciones entre esta y los diferentes aspectos que en ella se entrecruzan: profesores, organizaciones, relaciones con la comunidad. etc.”(Valera, 2010).

Los cambios curriculares en la educación superior deben ser expresión de la contextualización de las universidades de acuerdo con la complejidad de los escenarios en los que se desarrolla.

El entorno económico, político y sociocultural condiciona los procesos educativos en las universidades, sin embargo, la universidad no debe asumir una posición adaptativa al entorno, sino que debe investigarlo con profundidad para generar los procesos de su transformación (Dextre, 2013).

La mejora de los currículos universitarios en la dirección de integrar la formación profesional debe tener en cuenta el progreso científico y tecnológico, redefinir o preservar los valores humanos y sociales, centrales del proceso educativo en la

formación integral de las personas, convirtiendo los centros educativos en verdaderas obras culturales, formando la vanguardia de la producción transformadora, partiendo de la realidad dada por el entorno y determinando sus cambios, investigar el entorno sociocultural e identificar alternativas de solución a los problemas encontrados, construir nuevos modelos pedagógicos y hacerlos funcionar en los centros educativos a través de estrategias educativas, transformando formas tradicionales de gestión administrativa, creando una cultura organizacional educativa y, sobre todo, respondiendo plenamente al nuevo orden político, social y económico internacional desde la gestión extracurricular (Dextre, 2013).

Asimismo, la universidad y el desafío de la calidad del proceso formativo. Es por todos conocido que en la actualidad se están produciendo grandes transformaciones en el orden económico, político y social a nivel mundial, que tienen un impacto en la concepción del hombre y su relación con el mundo evidenciándose importantes cambios en la educación, tanto en su concepción general, como en los enfoques pedagógicos y los contenidos curriculares, tomando significación lo axiológico y actitudinal, con un énfasis en lo valorativo sin que ello implique minimizar lo cognitivo, todo ello como resultado de una visión holística del proceso formativo (Dextre, 2013).

Los cambios de paradigmas de la educación, que responden a las condicionantes planteadas anteriormente, implican a su vez cambios en el significado de los conceptos y categorías, así como de la forma de relacionarlos; lo que se expresa en cambios epistemológicos, axiológicos y actitudinales frente a los fenómenos o situaciones que se interpretan e investigan desde los nuevos paradigmas y que modifican la forma de desarrollar o interpretar los procesos (Aguerrondo, 1999).

En este sentido, hay que reconocer que uno de los problemas más debatidos en este ámbito es la cuestión de la calidad de las acciones humanas para alcanzar mayor eficiencia y eficacia en sus resultados, para lo que se han acuñado diferentes categorías que intentan expresar de mejor manera esta intencionalidad, provocando

la asunción de posiciones diversas en cuanto al diseño del proceso formativo en el ámbito universitario. Siendo así, es lícito expresar nuestra percepción del problema con el ánimo de contribuir de manera modesta reasignar significados a determinados conceptos que en la actualidad son utilizados en la academia, aunque no necesariamente con igual significado, teniendo impactos diversos en la teoría y práctica pedagógica en la educación superior (Dextre, 2013).

2.2 Perfil de egreso del estudiante de contabilidad

El perfil de egreso del estudiante de contabilidad formado en competencias es resultado de la evaluación de las exigencias del mundo profesional, del mundo del conocimiento, de la institución educativa y de la sociedad. Ello constituye el soporte de la formulación de un plan de estudios (Rincón, 2008).

Dichas competencias pueden agruparse de diversas maneras; entre otras, se debe resaltar las siguientes: – Competencias específicas: vinculadas específicamente a la profesión contable congregadas en seis áreas: Información Financiera, Auditoría, Tributación, Contabilidad de Gestión, Finanzas y Administración. – Competencias generales: vinculadas a la formación humanística construida en el modelo educativo de valoración de la persona, pueden comprenderse en los subgrupos de Comunicación, Investigación, Autoaprendizaje y Desempeño Laboral.

El egresado de la carrera de contabilidad que cuente con competencias desarrolladas durante su formación debe estar preparado para desempeñarse en ocupaciones de la profesión en espacios como empresas nacionales e internacionales, sociedades de auditoría, organismos reguladores y de control, entidades públicas, instituciones financieras, estudios contables, entre otros.

Conforme a este modelo, el egresado de la carrera de contabilidad posee las competencias para iniciar el ejercicio profesional en las siguientes actividades: – Preparación y presentación de información financiera bajo estándares internacionales – Auditoría de la información financiera y de gestión empresarial Aplicación de los tributos que alcanzan a los negocios y transacciones económicas

– Manejo de los procesos y costos involucrados, y proyectos de negocios – Gestión financiera, entre principales competencias desarrolladas (Rincón, 2008).

Sabemos que la calidad, al igual que muchas cosas, es subjetiva, es decir, cambia de concepto según la perspectiva que se vea (Salazar et al., 2007).

Una definición general de la calidad nos la da la Norma ISO 9000 (2005) nos dice que la calidad es el grado en el que un conjunto de características cumple con requisitos.

De esta misma norma rescatamos la definición de requisitos, es la necesidad o expectativa establecida, generalmente es implícita u obligatoria.

En resumen, la calidad es llegar a un grado de satisfacción cumpliendo con estándares esperados.

Como dice Gonzales (2000) al analizar el término calidad desde el punto de vista etimológico se encuentra que cuenta con tres acepciones importantes: cualidad, valoración y superioridad o excelencia. Entendido como cualidad, se identifica como un conjunto de atributos o propiedades referidas a algo o alguien. Cuando es visto como valoración, se requiere una interpretación normativa de los atributos o cualidades, lo que implica un juicio de valor y una posición dentro de una escala para comparar dos o más entidades.

Cuando es entendido como superioridad o excelencia, se hace referencia al grado de bondad en que se expresa una cosa.

Entonces la calidad puede ser entendida como “hacer bien el trabajo desde el principio” (DRIFT por sus siglas en inglés) tomando en cuenta aspectos como: responder a las necesidades de los usuarios, llegar a satisfacer al usuario; disfrutar con el trabajo y ofrecer lo mejor de uno mismo; reducir los costos inútiles; evitar los fallos; ser un administrador óptimo y ser más eficaz, eficiente y productivo.

Estas definiciones nos ayudan a entender sobre la generalidad de la calidad y lo intangible que es, los tomamos como base para orientar nuestra investigación la cual está dirigida a la calidad en el servicio de la educación.

La característica básica en los servicios consiste en que estos son intangibles, al igual que la calidad, estos no se pueden ver, oler, probar, sentir, antes de la compra.

Según Berry, Bennet y Brown (1989) nos detalla que los servicios cuentan con cuatro características.

- Intangibilidad. Los servicios son intangibles. Al contrario de los artículos, no se les puede tocar, probar, oler o ver. Los consumidores que van a comprar servicios generalmente no tienen nada tangible que colocar en la bolsa de la compra. Cosas tangibles como las tarjetas de crédito plásticas o los cheques pueden representar el servicio, pero no son el servicio en sí mismas.
- Heterogeneidad. Los servicios varían al tratarse de una actuación – normalmente llevada a cabo por seres humanos – los servicios son difíciles de generalizar, incluso los cajeros más corteses y competentes pueden tener días malos por muchas razones, e inadvertidamente pasar malas vibraciones al cliente o cometer errores.
- Inseparabilidad de producción y consumo. Un servicio generalmente se consume mientras se realiza, con el cliente implicado a menudo en el proceso. Una deliciosa comida de restaurante puede estropearla un servicio lento o malhumorado, y una transacción financiera rutinaria puede echarse a perder por una cola de espera inacabable o un personal sin preparación.
- Caducidad. La mayoría de los servicios no se pueden almacenar. Si un servicio no se usa cuando está disponible, la capacidad del servicio se pierde.

Puntos relacionados con el control de calidad de Ishikawa:

- Hacemos control de calidad con el fin de producir artículos que satisfagan los requerimientos de los consumidores.

- Debemos hacer hincapié en la orientación hacia el consumidor.
- Es importante la interpretación que le demos a la palabra calidad en la organización.
- Por muy buena que sea la calidad, el producto no podrá satisfacer al cliente si el precio es muy elevado.

2.2.1 Formación humanística

Según Rousseau (1762) la formación es la evolución de la educación del hombre, Rousseau separa las formaciones según la experiencia y de esta manera diferencia la naturaleza de cada una. La formación inicial que proviene de la casa y la familia, la que se da al lado de la madre la llama cuidados, protecciones.

La formación que se da en la escuela se llama instrucción y la formación que empieza una vez terminada la escuela la llama formación o educación.

Rousseau, siempre se opuso a la formación que provenga de la educación existente; la iglesia o de los colegios estatales, él concluye que la formación no solo está en las cosas, esta sobre todo en el pensamiento y en la imaginación.

Retos presentados en la Declaración de la Conferencia Regional de la Educación Superior en América Latina y el Caribe (2008).

2.2.1.1 Valores sociales y humanos de la Educación Superior

- Es preciso hacer cambios profundos en las formas de acceder, construir, producir, transmitir, distribuir y utilizar el conocimiento. Como ha sido planteado por la UNESCO en otras oportunidades, las instituciones de educación superior, y, en particular, las universidades, tienen la responsabilidad de llevar a cabo la revolución del pensamiento, pues ésta es fundamental para acompañar el resto de las transformaciones.
- Reivindicamos el carácter humanista de la educación superior, en función del cual ella debe estar orientada a la formación integral de personas, ciudadanos

y profesionales, capaces de abordar con responsabilidad ética, social y ambiental los múltiples retos implicados en el desarrollo endógeno y la integración de nuestros países, y participar activa, crítica y constructivamente en la sociedad.

- Es necesario promover el respeto y la defensa de los derechos humanos, incluyendo: el combate contra toda forma de discriminación, opresión y dominación; la lucha por la igualdad, la justicia social, la equidad de género; la defensa y el enriquecimiento de nuestros patrimonios culturales y ambientales; la seguridad y soberanía alimentaria y la erradicación del hambre y la pobreza; el diálogo intercultural con pleno respeto a las identidades; la promoción de una cultura de paz, tanto como la unidad latinoamericana y caribeña y la cooperación con los pueblos del mundo. Éstos forman parte de los compromisos vitales de la educación superior y han de expresarse en todos los programas de formación, así como en las prioridades de investigación, extensión y cooperación interinstitucional.
- La educación superior, en todos los ámbitos de su quehacer, debe reafirmar y fortalecer el carácter pluricultural, multiétnico y multilingüe de nuestros países y de nuestra región.
- Las instituciones de educación superior deben avanzar en la configuración de una relación más activa con sus contextos. La calidad está vinculada a la pertinencia y la responsabilidad con el desarrollo sostenible de la sociedad. Ello exige impulsar un modelo académico caracterizado por la indagación de los problemas en sus contextos; la producción y transferencia del valor social de los conocimientos; el trabajo conjunto con las comunidades; una investigación científica, tecnológica, humanística y artística fundada en la definición explícita de problemas a atender, de solución fundamental para el desarrollo del país o la región, y el bienestar de la población; una activa labor de divulgación, vinculada a la creación de conciencia ciudadana sustentada en el respeto a los derechos humanos y la diversidad cultural; un trabajo de extensión que

enriquezca la formación, colabore en detectar problemas para la agenda de investigación y cree espacios de acción conjunta con distintos actores sociales, especialmente los más postergados.

- Es necesario promover mecanismos que permitan, sin menoscabo de la autonomía, la participación de distintos actores sociales en la definición de prioridades y políticas educativas, así como en la evaluación de éstas.

2.2.1.2 Humanística

Como afirma Tubino (2010) en su artículo sobre la formación humanista para el desarrollo humano, la formación humanística está comprometida con la persona, llegar a ser todo aquello que pueden ser, desarrollar capacidades para valorar, no basta solo con el conocimiento, no se necesita saber la definición de justo para ser justo, solo se necesita la formación de hábitos, tener la predisposición para hacer algo.

Por eso la formación humanística propone desarrollar tanto la formación profesional, como la ética, ambas de igual importancia para tener una sociedad equilibrada.

2.2.2 Formación académica

Según plantea Neira (1999) la formación académica es un conjunto ordenado de procesos vivenciales, procedimientos metodológicos y recursos educativos destinados a calificar un potencial humano para ejercer las funciones y tareas del trabajo social con eficiencia y efectividad, asumiendo un compromiso crítico y objetivo con las necesidades e intereses de su sujeto de acción profesional.

2.2.3 Formación de investigación

2.2.3.1 ¿Cómo se define la investigación?

Según Moreno (2004) nos dice que la investigación es un proceso de estudio riguroso y sistemático para acceder a un nuevo conocimiento con pretensión de verdad, o para perfeccionar uno ya existente.

2.2.3.2 Formación para la investigación

Como nos menciona el Dr. Arakak (2009) la gran mayoría de egresados no harán investigación como su actividad principal, en esta parte juega un rol muy importante los semilleros de investigación.

Como lo es el Programa Institucional de Semilleros de Investigación de la Universidad Católica de Colombia y un programa de investigación nacional en Noruega, ambos programas han tenido un impacto favorable en lo que es el reclutamiento de graduados en programas de investigación.

En Perú existen semilleros no formales que ayudan a fomentar la investigación, incorporando egresados y estudiantes para la realización de discusiones y de elaboración de proyectos de investigación.

2.3 Desempeño laboral

Desempeño Laboral, se centra en identificar las necesidades de capacitación y desarrollo, señalar las habilidades y destrezas del empleado midiendo si son adecuadas o inadecuadas y se proyecta la posibilidad de otorgar ascensos, transferencias o suspensiones (Araujo & Leal, 2007).

Sin embargo, no se toma en consideración al empleado como un ente integral conformado por diferentes sentimientos y emociones, y se introducen cambios buscando la efectividad institucional, sin una evaluación que tome en consideración la variable emocional, la cual es el ente motivador de toda actividad desarrollada en la institución (Vera & Suárez, 2018).

Expone que el desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación: Factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y Factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo (Venero, 2017)

2.3.1 Estabilidad Laboral

La estabilidad económica debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adición de valor a los procesos, productos o servicios que generen u ofrezcan. Es por ello por lo que, al lograr alcanzar este nivel de satisfacción, el individuo puede llegar a tener una mejor condición de vida porque estaría logrando cubrir muchos requerimientos (Pedraza et al., 2010)

2.3.2 Factores que influyen o intervienen en este desempeño laboral

- La motivación: la motivación por parte de la empresa, por parte del trabajador y la económica. El dinero es un factor que motiva a los trabajadores, y hay que tenerlo muy en cuenta también si se trabaja por objetivos.
- Adecuación / ambiente de trabajo: es muy importante sentirse cómodo en el lugar de trabajo ya que esto nos da mayores posibilidades de desempeñar nuestro trabajo correctamente. La adecuación del trabajador al puesto de trabajo consiste en incorporar en un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con garantías el puesto de trabajo y que además, esté motivada e interesada por las características del mismo.
- Establecimiento de objetivos: el establecimiento de objetivos es una buena técnica para motivar a los empleados, ya que se establecen objetivos que se deben desarrollar en un período de tiempo, tras el cual el trabajador se sentirá satisfecho de haber cumplido estos objetivos y retos. Deben ser objetivos medibles, que ofrezcan un desafío al trabajador, pero también viables.
- Reconocimiento del trabajo: el reconocimiento del trabajo efectuado es una de las técnicas más importantes. Los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no lo reconoce. Sin embargo, el primer error sí. Esta situación puede desmotivar inmediatamente

incluso al mejor de los trabajadores. Decir a un trabajador que está realizando bien su trabajo o mostrarle su satisfacción por ello no sólo no cuesta nada, sino que además lo motiva en su puesto ya que se siente útil y valorado.

- La participación del empleado: si el empleado participa en el control y planificación de sus tareas podrá sentirse con más confianza y también se encuentra que forma parte de la empresa. Además, quien mejor que el trabajador para planificarlo ya que es quien realiza el trabajo y por lo tanto quien puede proponer mejoras o modificaciones más eficaces.
- La formación y desarrollo profesional: los trabajadores se sienten más motivados por su crecimiento personal y profesional, de manera que favorecer la formación es bueno para su rendimiento y es fundamental para prevenir riesgos de naturaleza psicosocial. Las ventajas son la autoestima, la satisfacción laboral, mejor desempeño del puesto y promoción (Arce & Calle, 2014)

2.3.3 Lineamientos

El enfoque con el cual se diseñaron los lineamientos para optimizar el Desempeño Laboral del nivel directivo de las Instituciones de educación en donde se interrelacionan todos los elementos internos y externos de la organización. Las variables se abordan en conjunto, sin embargo, por fines de presentación de la información, serán desarrollados por separado (Araujo & Leal, 2007).

Las competencias (genéricas, laborales, básicas), están inmersas dentro del individuo y la organización, presentando un contacto directo con la Inteligencia Emocional, ésta a su vez influye en el individuo y por consiguiente en el desarrollo de dichas competencias. En tal sentido se deben desarrollar los siguientes lineamientos:

- A nivel individual, elaborar perfiles de Inteligencia Emocional, los cuales puedan identificar las fortalezas y debilidades de los individuos a nivel emocional. De igual forma, debe considerarse, dentro de una organización la coexistencia de

individuos con distintos niveles de inteligencia emocional, en tal sentido, se hace necesario detectar los de mayor cociente emocional para que sirvan de modelo y al mismo tiempo capacitarlos para ocupar posiciones de dirección, es una política que garantiza en el corto plazo, importantes mejoras en el Desempeño Laboral de sus empleados.

- Facilitar un clima de confianza y apertura para elevar el nivel de conciencia y autoconocimiento de cada empleado e incrementar su motivación. Una herramienta eficaz para lograrlo son los talleres de Inteligencia Emocional donde se desarrollarán entrenamientos en competencias y alfabetización emocional, a través de una metodología vivencial y participativa, creando un espacio de reflexión y de conocimiento de las áreas que cada participante deberá trabajar en sí mismo y en grupo para alcanzar sus objetivos y los de la institución, dentro del marco de las necesidades de la organización.
- Debe promoverse en los individuos la implementación de estrategias que hagan posible evitar el involucramiento emocional excesivo. Todo esto es positivo considerando que se logrará un cambio de conducta y hábitos de forma consistente, donde tanto la organización como los colaboradores se sentirán satisfechos con el proyecto de mejora asumido.
- Los directivos deberán realizar un diagnóstico de la situación actual de las instituciones y de su entorno, definiendo los planes de acción y explicitando las actividades que se deben realizar a corto y mediano plazo para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.
- Establecer mecanismos efectivos de comunicación corporativa que permitan estrechar las relaciones entre el nivel directivo y el resto de la organización, con el fin de permitir mediante el modelaje la modificación de las actitudes correspondientes con los niveles de Inteligencia Emocional.
- Deben establecerse políticas tendentes a mantener e incrementar los niveles de inteligencia emocional en los directivos, reajustando las infracciones o los

hechos no correspondientes con el comportamiento esperado (Araujo & Leal, 2007)

2.4 Eficiencia y efectividad

En el campo de la organización, se puede pensar que la eficiencia se refiere al logro de objetivos o la eficiencia relacionada con el uso o la provisión de insumos para lograr los resultados deseados de la organización. La eficiencia significa la producción y distribución de bienes al menor costo posible, y solo entonces la organización puede llamarse eficiente.

En general y con base en las definiciones presentadas, la eficacia y la eficiencia pueden ser consideradas como dos conceptos íntimamente relacionados con las operaciones internas de una organización, partiendo de los conceptos iniciales relacionados con la tecnología, pues incluso se utiliza el concepto de eficiencia como sinónimo de productividad (Camue Álvarez et al., 2017).

El desempeño organizacional, técnico o económico, medido como una relación entre los productos y los insumos, se utiliza para evaluar y comparar organizaciones, con base en métricas compiladas por los gerentes de la organización. evaluación computacional y presentación.

Por otro lado, la efectividad organizacional tiene un significado social, ya que son los seres humanos, ya sea individualmente o en grupos, quienes de alguna manera están conectados e interesados en la organización, quienes la juzgarán como efectiva o no, y eso es lo que quieren. hacer. De acuerdo con sus solicitudes y expectativas y la forma en que la organización se ha adaptado para cumplirlas (Camue Álvarez et al., 2017)

3. Conclusión

En el presente trabajo de investigación se determinó que existe relación directa entre la calidad de la formación profesional y el desempeño laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna del 2018 al 2019 con el valor de $p=,047$.

La formación humanística que recibieron los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Tacna tiene una relación significativa ($p = ,003$) con el desempeño laboral de dichos egresados. Indicando que la formación humanística recibida ha sido adecuada (84.78%).

En lo referente a la formación académica, se obtuvo como resultado que se tiene una relación significativa ($p = ,030$) con el desempeño laboral de dichos egresados. Indicando que la formación académica recibida ha sido adecuada 88.04%.

Finalmente, la enseñanza en la formación de investigación señala una relación directa con el desempeño laboral de los egresados ($p = ,047$), asimismo el 55.43% de egresados consideró que recibió una formación de investigación regular.

Referencias

- Adolfo Obaya, V., Yolanda Marina Vargas, R., & Graciela Delgadillo, G. (2011). Aspectos relevantes de la educación basada en competencias para la formación profesional. *Educación Química*, 22(1), 63–68. [https://doi.org/10.1016/S0187-893X\(18\)30116-2](https://doi.org/10.1016/S0187-893X(18)30116-2)
- Aguerrondo, I. (1999). El Nuevo Paradigma de la Educación para el siglo XXI. Programas. *Desarrollo Escolar y Administración Educativa*. <http://www.oei.es/administracion/aguerrondo.htm> Buenos Aires, 12 de junio de 1999
- Arakak, D. J. (2009). La investigación formativa y la formación para la. 119-122
- Araujo, M., & Leal, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG: Revista Del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 132–147.
- Arce, S., & Calle, A. (2014). Clima organizacional de la empresa de servicios de agua potable y alcantarillado de Arequipa (SEDAPAR) Sede Principal – Cercado. *Universidad Católica Santa María*.

<https://1library.co/document/zkw3jkmz-organizacional-empresa-servicios-alcantarillado-arequipa-sedapar-principal-cercado.html>

Berry, L. B. (1989). *Calidad de servicio: Una ventaja estrategica para instituciones financieras*. Madrid.

Camue Álvarez, A., Carballal del Río, E., & Toscano Ruiz, D. F. (2017). Concepciones teóricas sobre la efectividad organizacional y su evaluación en las universidades. *Cofin Habana*, 11(2), 136–152. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612017000200010&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Dextre, J. (2013). Los retos de la formación por competencias del contador público. *Contabilidad y Negocios*, 8, 35–47.

Elizalde, L. (2019). Perfil profesional del Contador Público. *Revista Digital Publisher*. Año 4 / N°. 5-1:208-216. Quito (Ecuador) /Edición especial -Septiembre/ ISSN 2588-0705.

Flores, J. C. D. (2011). La dimensión humanística en la formación del contador público. *Contabilidad y negocios*, 6(11), 49-55.

Gonzales, T. (2000). *Evaluacion y gestion de la calidad educativa: Un enfoque metodologico*. Málaga.

Guzmán, R., & Brito, Y. (n.d.). La formación profesional y la capacitación desde la integración de actores locales: una vía de acercamiento y respeto a las realidades socio culturales del entorno.

ISO. (2005). *Norma 9000*. Ginebra.

Moreno, C. P. (2004). *Apuntes sobre la investigación formativa*.

Neira, M. H. (1999). *Repensar la Identidad Profesional: Una Posibilidad de volver al Mito Fundacional del Trabajo Social*. Concepcion.

- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Pelekais, C. F. de, Pelekais, E. A., & Farfán, C. (2020). Perfil del contador público desde su ámbito de formación profesional: *REVISTA CIENTIFICA GLOBAL NEGOTIUM*, 3(1), 42–57. <https://doi.org/10.53485/RGN.V3I1.120>
- Rincón, L. (2008). El perfil del Estudiante que pretendemos formar en una institución educativa Ignaciana. *Jornada de Docentes*.
- Rousseau, J.-J. (1762). *Emilio, o De la Educacion*
- Salazar, F. V., Centeno, N. A., Inés, M., & Navarro, J. (2007). Satisfacción y calidad: análisis de la equivalencia o no de los términos. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 6(13), 139–168. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-70272007000200008&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Tubino, F. (2010). Formación humanista para el desarrollo humano. En M. Giusti, & P. Patron, *El futuro de las humanidades, las humanidades del futuro* (pág. 240). Lima: Peru.
- Valera, R. (2010). El proceso de formación del profesional en la educación superior basado en competencias: el desafío de su calidad, en busca de una mayor integralidad de los egresados. *Ciencias Sociales y Humanas*, 10, 117–134. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=100220339010>
- Venero, M. (2017). *Desempeño laboral y clima organizacional de la Empresa Helicentro Perú S.A.C., Callao 2017*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23087>

Vera, N., & Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 180–186.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180&lng=es&nrm=iso&tlng=es