



Industrial Data

ISSN: 1560-9146

ISSN: 1810-9993

industrialdata@unmsm.edu.pe

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Perú

Sánchez Córdova, Edgar Daniel

Las prácticas preprofesionales de los estudiantes de Contabilidad de un
instituto superior tecnológico y su relación con la satisfacción del empleador

Industrial Data, vol. 25, núm. 1, 2022, Enero-Junio, pp. 265-284

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Lima, Perú

DOI: <https://doi.org/10.15381/idata.v25i1.21565>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81672183011>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

Las prácticas preprofesionales de los estudiantes de Contabilidad de un instituto superior tecnológico y su relación con la satisfacción del empleador

EDGAR DANIEL SÁNCHEZ CÓRDOVA ¹

RECIBIDO: 22/11/2021 ACEPTADO: 07/04/2022 PUBLICADO: 31/07/2022

RESUMEN

Ante las exigencias del mercado laboral, globalizado y competitivo, las instituciones de educación superior técnica deben mejorar la formación del profesional técnico, especialmente estos últimos años en que la pandemia de la COVID-19 ha causado desocupación y subempleo. La práctica preprofesional constituye uno de los componentes fundamentales de la educación técnica de calidad. En este trabajo se estudió la relación entre el desempeño en las prácticas preprofesionales, calificado por el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Aenor Orrego, y la satisfacción de las expectativas del empleador, a fin de encontrar el grado de congruencia entre el ente formativo y los requerimientos de los empleadores. La investigación es de tipo descriptivo correlacional, pues considera el análisis de muestras pareadas, sin manipular las variables. Los resultados demuestran una buena correlación, directa y positiva. El impacto educativo en la empleabilidad sería notorio si consideramos las necesidades de los empleadores; asimismo, aportaría al crecimiento económico y bienestar del país.

Palabras clave: práctica preprofesional; desempeño laboral; satisfacción del empleador; contabilidad técnica.

INTRODUCCIÓN

En el mundo actual, globalizado y competitivo, las empresas requieren profesionales altamente calificados, capaces de aportar valor dentro de las organizaciones en las que laboran. En ese sentido, mientras mayor sea la capacidad profesional, las empresas serán más competitivas para enfrentar las adversidades del entorno, con el direccionamiento estratégico de recursos humanos para el éxito organizacional (Montoya y Boyero, 2016). Para asumir ese reto, las instituciones de educación superior deben ofrecer una oferta formativa de calidad que forme a los profesionales en base a competencias vinculadas a las exigencias del mercado laboral.

Según la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (ComexPerú), en el Perú existe una brecha entre la oferta formativa y la 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, para más de seis millones de personas en el Perú, esta subutilización de competencias llega hasta «un 58.6% para profesionales con educación superior no universitaria» (ComexPerú, como se citó en Gestión, 2016). Se debe prestar mayor atención al mercado laboral, pues de continuar formando profesionales que no se necesitan, estos terminarán desempleados o subempleados, lo que afectará al crecimiento económico del país. En estos últimos años, 2020 y 2021, hemos experimentado grandes cambios debido a la pandemia de la COVID-19, que generaron una crisis económica que ha provocado el cierre de muchas micro y pequeñas empresas y negocios formales e informales. En consecuencia, hay más desocupación y subempleo, especialmente en las carreras técnicas de negocios, administración, contabilidad, turismo entre otros. En un análisis del empleo en el Perú, Cárdenas (2021) manifiesta que el Perú ha pasado de una tasa de desempleo de 7% a 14,5% de marzo 2020 a marzo 2021.

¹ Bachiller en Ingeniería Industrial. Actualmente, es docente del IESTP Antenor Orrego E. (Lima, Perú).
 Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8214-7369>
 E-mail: instituto.antenor.orrego.espinoza@gmail.com

Los Institutos de Educación Superior Tecnológica (IEST) ofrecen una formación profesional que comprende el desarrollo de competencias específicas, el desarrollo de competencias para la empleabilidad y las prácticas preprofesionales (PPP). Estas prácticas se realizan en las empresas, y constituyen una oportunidad que permite que los estudiantes puedan fortalecer sus competencias técnicas y ganar experiencia en condiciones reales de trabajo, lo que mejora la calidad de su formación, tal como lo define el Diseño Curricular Básico de Educación Superior (Resolución Viceministerial N.º 069-2015-MINEDU, 2015).

El objetivo principal de la investigación es determinar la relación que existe entre el desempeño en las prácticas preprofesionales de los estudiantes de la carrera de Técnico en Contabilidad del IESTP de Chorrillos y la satisfacción de las expectativas del empleador. También se busca determinar la diferencia entre los niveles de calificación evaluados por el IESTP de Chorrillos-Lima y por los empleadores.

La presente investigación es relevante por cuanto se asume que el empleador es el cliente que va a utilizar los servicios del profesional técnico; el profesional técnico es el servidor (producto), formado en los IEST; y el IEST es el centro de formación de profesionales técnicos o productor de servicios. Es decir, se encuentran en una relación producción – producto – cliente.

El estudio se justifica toda vez que los IEST buscan formar profesionales en función de competencias mediante un proceso de mejora continua y con sentido emprendedor, a fin de contribuir al fortalecimiento de una sociedad más justa con profesionales capaces de liderar los cambios que exige el mundo moderno (Ministerio de Educación [MINEDU], 2014).

La investigación es importante porque aporta conocimientos acerca de los aspectos que consideran los empleadores, empresas públicas y privadas,

sobre el desempeño de los estudiantes durante la realización de sus PPP en el campo de estudio de contabilidad técnica.

Las PPP se encuentran normadas en la Ley N.º 28518 (2005), sobre modalidades formativas laborales; sin embargo, esta ha perdido relevancia debido a los problemas laborales actuales, provocados por la pandemia.

Bases teóricas

a. La Formación del técnico contable

En el Perú, la formación profesional técnica está a cargo de los Institutos de Educación Superior Tecnológica (IEST), que garantizan la integración del conocimiento teórico e instrumental con el objetivo de asegurar la adquisición de las competencias requeridas por el sector productivo para la inserción laboral. Ofrecen estudios de especialización y de perfeccionamiento o actualización profesional en secciones específicas, así como otros programas de formación continua, por los que otorgan los correspondientes certificados de acuerdo con la Ley N.º 30512 (2016).

Los IEST desarrollan la formación profesional técnica en el marco del Nuevo Diseño Curricular Básico, el cual se basa en el enfoque por competencias, que implanta la mejora continua de la calidad y la pertinencia de la formación de profesionales frente a la evolución de la tecnología en la producción de bienes y servicios y de la sociedad, y de esta manera eleva el nivel de competitividad de las compañías, las condiciones de vida y las oportunidades laborales de la población (Trujillano, 2014).

El perfil profesional es la base de la formación por competencias, pues permite el diseño de una oferta educativa o capacitación profesional pertinente a la demanda laboral del mercado. En este sentido, se establece una relación entre el referente productivo y el referente educativo en la siguiente Figura 1:

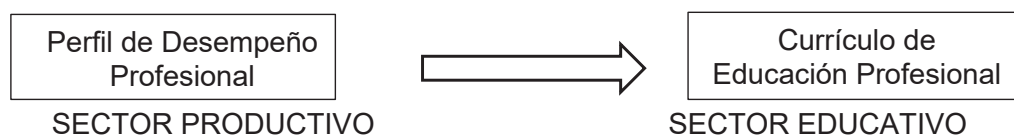


Figura 1. Relación entre el sector productivo y sector educativo.

Fuente: Elaboración propia.

Es decir, se establece una congruencia entre la formación de los egresados y los requerimientos de los empleadores en cuanto a las competencias profesionales y personales necesarias en la labor.

El perfil comprende las competencias técnicas, las de empleabilidad y las prácticas preprofesionales, que permiten un desempeño profesional óptimo según los requerimientos del sector productivo de la sociedad.

Referente formativo de la carrera profesional de Técnico en Contabilidad

El referente formativo correspondiente a la carrera de Técnico en contabilidad está compuesto por el conjunto de módulos y unidades didácticas, los cuales están definidos de acuerdo con las características del perfil de la carrera profesional, los recursos disponibles de los IEST, las necesidades de desarrollo regional y local, y las cualidades de los estudiantes.

La carrera profesional de Técnico en Contabilidad tiene una duración de 2550 horas como mínimo, que equivalen a 120 créditos como mínimo y como máximo un 10% de créditos más.

Currículo de la formación de Técnico en Contabilidad.

El diseño curricular de la carrera de Técnico en Contabilidad garantiza el desarrollo de las competencias del perfil de Técnico en Contabilidad y está integrado por los siguientes componentes:

- a. La formación específica o técnica. Está constituida por el conjunto de conocimientos tecnológicos y científicos, actitudes y procedimientos requeridos para lograr las competencias de la carrera. El desarrollo de estas competencias comprende como mínimo 89 créditos.
- b. Formación para la empleabilidad. Proporciona las bases humanísticas y científicas con el fin de desarrollar competencias individuales y sociales que apoyen a potenciar la capacidad de actuar con sentido ético y eficiencia en el desempeño laboral. El desarrollo de las competencias para la empleabilidad, generales o transversales, comprende como mínimo 19 créditos del total de la formación profesional.
- c. Práctica preprofesional. Las PPP es la utilización de las capacidades obtenidas durante el tiempo de formación académica, en una

situación real de trabajo, aplicando los distintos conocimientos y teorías desarrollados en los módulos formativos. El desarrollo de las PPP comprende como mínimo 12 créditos del total de la formación, y se distribuye a lo largo de toda la carrera en cada uno de los módulos formativos.

El Técnico en Contabilidad, al desarrollar las competencias de su perfil de egreso, estará preparado para desempeñarse en cualquier tipo de empresa: tanto del sector privado como del sector público; de giro industrial, comercial o de servicios; de tamaño micro, pequeña, mediana o grande. Su incorporación al mercado laboral está definida en las competencias laborales y profesionales que adquiere gradualmente en su formación académica. Además, el Técnico en Contabilidad es capaz de crear y administrar empresas mediante la aplicación de sistemas, herramientas y modelos contables modernos.

b. Las Prácticas Preprofesionales - PPP

Las PPP permiten la relación entre los IEST y el campo laboral empresarial, donde los estudiantes ponen en práctica los conocimientos adquiridos en su formación profesional y adquieren nuevas competencias y experiencia, lo que les permite estar aptos para resolver problemas en situaciones reales de trabajo.

El Decreto Legislativo N.º 1401-2018-MTPE estipula que las PPP es la modalidad que tiene por objetivo desarrollar capacidades de los estudiantes universitarios y técnicos. Según el reglamento de PPP de la Carrera Profesional de Contabilidad de los IESTP, las PPP establecidas por el sistema modular son obligatorias y constituye un requisito para las certificaciones progresivas por modulo y tiene una duración como mínimo equivalente al 35% del total de horas de formación de los módulos técnico-profesionales.

Las PPP del Técnico en Contabilidad están normadas por la Resolución Viceministerial N.º 069-2015-MINEDU que aprueba el Diseño Curricular Básico Nacional de la Educación Superior Tecnológica, donde se concibe que las PPP son un conjunto de actividades que tienen como fin que los(as) alumnos(as) integren, consoliden o amplíen conocimientos, habilidades y actitudes reales de trabajo, a fin de completar sus competencias técnicas, de empleabilidad o transversales vinculadas con una carrera profesional.

Los lugares donde se desarrollan las PPP pueden ser una empresa o en el centro de formación profesional a través de proyectos productivos.

La misma norma estipula que los objetivos de las PPP son:

- Afianzar aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales.
- Relacionar a los estudiantes con las organizaciones públicas y/o privadas.
- Propiciar en el estudiante el aprendizaje y la adecuación de nuevas tecnologías.
- Fomentar en los estudiantes la realización personal, profesional y social.
- Posibilitar al estudiante su adiestramiento en la organización y administrar una empresa autogestionaria.

Proceso de gestión de las PPP

El proceso de PPP correspondiente a la formación del Técnico en Contabilidad sigue una secuencia de tres módulos en un tiempo promedio de 14 meses de prácticas en uno o más centros laborales, y suma un total de 828 horas de prácticas que representan más de la tercera parte del total de horas de la formación profesional.

Para acceder a las PPP, el estudiante puede postular a través del IESTP de Chorrillos o de manera directa a una empresa o institución que requiera practicantes. El IESTP designará a un docente de la especialidad para orientar y evaluar al practicante.

La evaluación de las PPP

Para evaluar las PPP, se consideran los indicadores señalados en el reglamento de programación, ejecución y evaluación de PPP del IESTP de Chorrillos-Lima. Realizar la labor de supervisor, orientador y tutor es parte del desempeño laboral del docente en educación superior técnica, tal como lo estipula la ley N.° 30512 (2016).

c. Satisfacción del empleador

Según Kotler (1993, como se citó en Thompson, 2005), la satisfacción del usuario es «el nivel del estado de ánimo de una persona que resulta de comparar el rendimiento percibido de un producto o servicio con sus *expectativas*». De esta manera, la percepción que el usuario tenga de la satisfacción de sus expectativas y necesidades define la calidad alcanzada por una determinada institución.

La satisfacción del empleador con respecto a las PPP se puede evaluar en función de un conjunto de indicadores que reflejen su percepción con respecto al nivel de desempeño del practicante.

En cuanto a las PPP que realizan los estudiantes de Técnico en Contabilidad, los empleadores se sienten satisfechos con dos expectativas generales (León y Mayta, 2011):

- Nivel de conocimientos, habilidades y actitudes que tiene el practicante para desempeñarse con eficacia.
- Aporte del practicante al desarrollo de la empresa.

Los propósitos relacionados con la evaluación de la satisfacción del empleador sobre el desempeño de los estudiantes en las PPP son:

- Calificar el desempeño laboral de los estudiantes de Técnico en Contabilidad y obtener información que sirva en la toma de decisiones académicas y administrativas.
- Conocer el campo laboral de los estudiantes, identificando el perfil académico de egresado solicitado por el sector productivo.
- Contribuir en la valoración de los servicios de capacitación que ofrecen los IEST y proporcionar alternativas que mejoren el desempeño de los profesionales.

Indicadores de la satisfacción del empleador

Para evaluar al practicante, se considera lo siguiente:

- Datos de identificación del practicante
- Características de la práctica.
- Indicadores del desempeño laboral del practicante.

METODOLOGÍA

La investigación es de tipo descriptiva-correlacional porque considera el análisis de la relación de las dos variables: el nivel de desempeño de las PPP y la satisfacción del empleador (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La muestra de estudio estuvo conformada por 28 estudiantes, 7 varones y 21 mujeres, del IV y VI ciclo académico de la carrera profesional de Técnico en Contabilidad del IESTP de Chorrillos-Lima, que realizaron sus PPP en el año 2019. La muestra

equivale al 50% de los estudiantes practicantes y al 20% de los estudiantes matriculados. La muestra se obtuvo por conveniencia considerando los siguientes criterios de inclusión:

- Que su desempeño en las PPP correspondiente a los módulos II y III haya sido evaluado,
- Predisposición de los estudiantes a colaborar en la investigación.

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

- **Ficha de evaluación de las PPP.** Esta ficha de evaluación se encuentra en el Reglamento de Programación, Ejecución y Evaluación de PPP que emite el IEST Público Antenor Orrego Espinoza (2018). La ficha es utilizada para captar información sobre el desempeño de los estudiantes durante las prácticas preprofesionales, y está constituida por 14 indicadores clasificados en 4 criterios: procedimientos y técnicas, objetivo y veracidad, aporte personal en el proceso de producción y eficiencia y entrega al trabajo (Tabla 1). Para la evaluación de los

indicadores se consideran pesos de 0, 1 y 2, que ascienden a una nota de 20.

- **Cuestionario para evaluar la satisfacción de expectativas del empleador.** Confeccionado para evaluar la satisfacción del empleador con base en los 30 indicadores del Proyecto Tuning de la Unión Europea sobre la educación superior (Programa SÓCRATES, 2003). Estos indicadores fueron sintetizados por relevancia a un total de 20 indicadores (Tabla 2) que se califican en una escala ordinal de 1 a 5 («Nunca», «Poco», «Con frecuencia», «Casi siempre» y «Siempre»). Esta calificación fue convertida a la escala vigesimal para estimar la correlación con la otra variable.

Técnicas y procesamiento para el análisis de datos

Para la identificación de las técnicas y pruebas estadísticas más adecuadas, se considera lo descrito sobre creación y validación de cuestionarios por Vale y Rivera (2015) y las recomendaciones de Flores, Miranda y Villasís (2017). Después de analizar los estadígrafos relacionados al tipo de variable,

Tabla 1. Criterios de evaluación del informe de prácticas preprofesionales.

CRITERIOS/INDICACIONES	PRESENCIA		PUNTAJE (pesos)	CALIFICACIÓN
	SÍ	NO		
1. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS				
Empleo de proceso técnico en la elaboración del informe.			0, 1, 2	
Empleo apropiado y descripción de los métodos, técnicas e instrumentos.			0, 1, 2	
Demuestra originalidad de los esquemas empleados.			0, 1	
Consideran las tareas o actividades como cumplidas.			0, 1	
2. OBJETIVO Y VERACIDAD	SÍ	NO		
Presenta capacidad de análisis y síntesis.			0, 1, 2	
Sustenta la veracidad de tus datos.			0, 1, 2	
Redacta en forma clara y precisa.			0, 1	
Describe ordenadamente las acciones realizadas.			0, 1	
3. APOORTE PERSONAL EN EL PROCESO DE PRODUCCIÓN	SÍ	NO		
Demuestra precisión en las conclusiones.			0, 1, 2	
Las recomendaciones reflejan su factibilidad.			0, 1	
Explicita el interés por adecuar tecnologías e innovaciones.			0, 1	
Sugiere mejoras del trabajo efectuado en el centro de prácticas.			0, 1	
4. EFICIENCIA Y ENTREGA EN EL TRABAJO	SÍ	NO		
Presenta en forma ordenada, secuenciada y clara de la información.			0, 1	
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, IESTP Antenor Orrego Espinoza (2018).

Tabla 2. Calificación de la satisfacción del empleado.

Indicadores	Calificación 1 - 5
Sigue las indicaciones que le imparte el jefe o superior	
Demuestra habilidad para diseñar, organizar y dirigir proyectos productivos.	
Se preocupa por la calidad	
Demuestra espíritu emprendedor	
Tiene capacidad para generar ideas innovadoras.	
Plantea soluciones a los problemas de manera acertada y oportuna.	
Posee habilidades básicas en las tecnologías de la información.	
Tiene capacidad de aplicar lo aprendido en la práctica	
Posee habilidad de trabajar en forma autónoma con dedicación	
Demuestra seguridad y habilidad en el trabajo	
Se adapta a diferentes situaciones laborales.	
Coopera con la conservación y mantenimiento de equipos y maquinas.	
Cumple las normas y reglamentos de la organización	
Tiene habilidad para trabajar en equipos interdisciplinarios.	
Tiene capacidad para comunicarse activamente y buscar consenso.	
Posee habilidades de liderazgo.	
Tiene capacidad de análisis y síntesis de información.	
Demuestra compromiso ético.	
Demuestra capacidad crítica y autocrítica	
Se desempeña a satisfacción de la empresa/ institución	
Total	

Fuente: Elaboración con el equipo de apoyo.

tamaño de muestra e hipótesis, se muestran las etapas según el diseño de la investigación.

- La validez del instrumento se comprobó mediante juicio de expertos por cuatro profesionales conocedores del tema.
- Para comprobar la confiabilidad del cuestionario de satisfacción del empleador, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach. Para evaluar los coeficientes se consideraron los criterios recomendados por George y Mallery (2003). Se obtuvo un valor de 0.78, lo que significa que la confiabilidad de la escala es bastante aceptable, es decir, que existe consistencia interna entre los datos de la muestra.
- Por tratarse de una muestra pequeña, menor de 50, la verificación de la normalidad de la distribución de los datos se hizo mediante la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. En ningún caso los valores de la prueba fueron superior a 0.05, lo que significa que la distribución de los datos es asimétrica, no normal. Por lo tanto, el estadístico aplicado es no paramétrico.

- Por tratarse de variables que no tienen distribución normal y por ser la muestra pequeña, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) para hallar la relación entre las variables. Se procedió con la prueba de contrastación de la hipótesis.

Los datos recolectados fueron procesados con el Software Excel 2016 para cálculos de la estadística descriptiva. Para estimar la estadística inferencial, se utilizó el Software SPSS vs.24.0, siguiendo la guía de usuario (IBM, 2018).

RESULTADOS

a. Evaluación de las PPP

Los practicantes del Módulo III obtuvieron mayor promedio en el desempeño de las PPP (17.22) en comparación con los practicantes del Módulo II (16.20). Se deduce que la diferencia se debe a que los practicantes del módulo III se encuentran mejor preparados ya que se encuentran estudiando el VI ciclo, mientras que los practicantes del módulo II,

el IV ciclo. No se encontró diferencia de calificación según sexo.

Según los criterios de evaluación del desempeño de las PPP, el aporte a la producción (92%) y eficiencia en el trabajo (88%) obtuvieron mayor calificación, como se puede ver en la Tabla 3.

Tabla 3. Criterios de evaluación de desempeño de PPP por el IESTP de Chorrillos.

Criterios de evaluación	Total de puntos	Puntos considerados	%
Procedimientos y técnicas	168	133	79%
Objetivos y veracidad	168	136	81%
Aporte a Producción	140	129	92%
Eficiencia en el trabajo	84	74	88%

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a los indicadores del desempeño de PPP, los practicantes registraron niveles de desempeño de 68% en su capacidad de análisis y síntesis; 66% en el empleo apropiado de los métodos, técnicas e instrumentos; y 71% en la capacidad para la elaboración del informe. En cuanto a los indicadores «cumple con las tareas», «describe ordenadamente», «sugiere mejoras en el trabajo» y «presenta secuencialmente la información y demuestra originalidad», alcanzan un nivel de desempeño del 100%.

b. Satisfacción del empleador

En las empresas, los estudiantes realizaron sus PPP mayoritariamente en las áreas de contabilidad (71%), caja o tesorería (11%), procesamiento de datos o cómputo (11%) y en almacén o inventario (7%), que son afines a su formación.

Las estudiantes del Módulo III alcanzaron mayores calificaciones (15.9), mientras que los varones del Módulo II obtuvieron calificaciones levemente menores (15.0).

Respecto al estímulo económico que perciben los practicantes por parte de la empresa, se encontró que el 50% percibió propina, el 29% percibió salario mínimo y el 21% no recibió ningún estímulo económico.

Los practicantes tienen deficiente desempeño en las áreas contables (14%), almacén/inventario (25%), planeación/estadística (21%), procesamiento de datos (18%) y ventas/mercadeo (7%). En cuanto a los aportes del practicante al desarrollo de la empresa, destacan la toma de iniciativas oportunas (32%), realización de trabajos extras (21%), colaborador con la institución (21%) y planteamiento

de ideas innovadoras y trabaja horas extras (11%), aunque se identifican muy poco con la organización. Los estudiantes son laboriosos, pero aportan poco en cuanto a ideas, propuestas o solución a problemas.

Con relación a la satisfacción del empleador respecto a las PPP, se destacan las siguientes habilidades del practicante: se preocupan por la calidad (5.4%), demuestran 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%), 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%). Mientras que los menos calificados, son: tiene capacidad para generar ideas innovadoras (4.5%) y posee habilidad de trabajar en forma autónoma con dedicación (4.5%).

c. Relación entre las variables

Los resultados de la correlación de Spearman, que se muestra en la Tabla 4 demuestran que existe correlación directa y positiva ($\rho = 0.746$) entre el desempeño de las PPP de los estudiantes del IV y VI ciclo de la carrera profesional de Técnico en Contabilidad y la satisfacción de las expectativas del empleador, con un nivel de significancia del 0.05 entre las variables.

Tabla 4. Coeficiente de correlación de Spearman.

			Desempeño de las PPP	Satisfacción del Empleador
Rho de Spearman	Desempeño de las PPP	Coeficiente de correlación	1.000	0.746**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	28	28
	Satisfacción del empleador	Coeficiente 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.

La relación entre las dos variables de estudio se confirma por el análisis del diagrama de dispersión (Figura 2), donde se aprecia que existe correspondencia entre los datos de ambas variables. Además, se encontró que el valor del coeficiente de

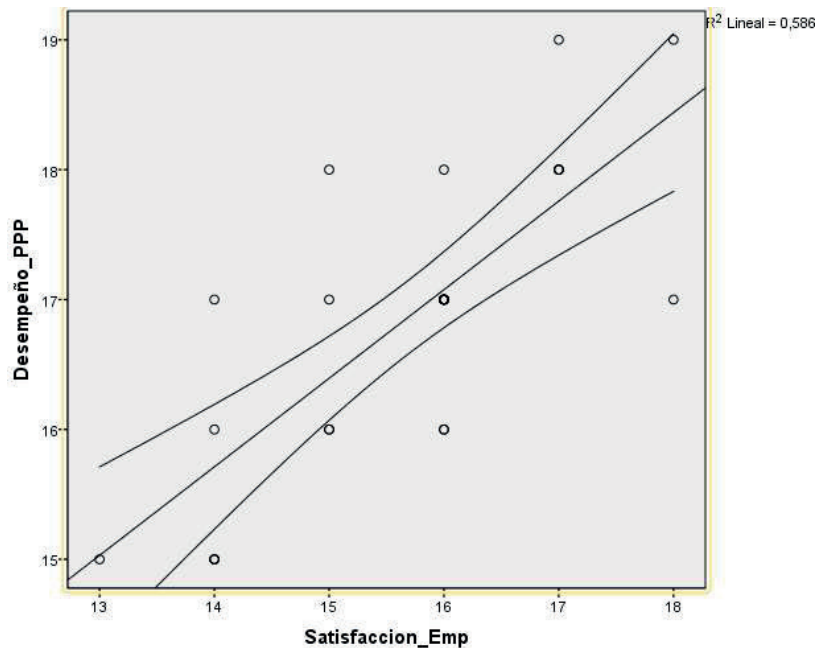


Figura 2. Diagrama de Dispersión de Datos.

Fuente: Elaboración propia.

determinación (R^2) es de 0.586, lo que significa que ambas variables comparten el 58.6% de la varianza. El coeficiente determina la calidad del modelo para replicar los resultados, puesto que demuestra la interdependencia de los datos.

d. Comportamiento de los niveles de calificación

El desempeño de las PPP evaluado por el IESTP Chorrillos tiene un mayor calificativo en el nivel alto, de 68%, mientras que la calificación para el empleador en el nivel alto es del 21% (Tabla 5); esto significa que el IESTP califica más alto las PPP que los empleadores.

Tabla 5. 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.

Las calificaciones por parte del IESTP de Chorrillos sobre el desempeño en las PPP tienen una tendencia creciente, exponencial (0, 9 y 19), mientras que

las calificaciones por parte del empleador sobre su satisfacción respecto al practicante tienen una tendencia parabólica (0, 22 y 6), es decir, una distribución más normal.

DISCUSIÓN

Los empleadores otorgan un promedio de calificación de 15.68 (78% de satisfacción), mientras que el IESTP de Chorrillos registra un promedio de calificación de 16.86 (84 % de Satisfacción). Las causas de tales diferencias podrían ser: lo limitado de los criterios de evaluación por parte del IESTP, el adiestramiento de los docentes que supervisan las PPP, la falta de monitoreo por parte del jefe del área académica, entre otras. En el desempeño en las PPP, los practicantes demuestran mayor calificación en aquellos indicadores calificados por dos alternativas (0 y 1) puesto que todos presentan el indicador 1 (puntaje máximo); en cambio, las preguntas o indicadores con tres alternativas (0, 1 y 2) presentan diferentes calificaciones.

Existen muy pocas investigaciones relacionadas a evaluar las PPP de los estudiantes de Contabilidad de institutos tecnológicos, ya que se tiende a investigar principalmente las PPP de estudiantes universitarios. De igual manera, existe una mayor

cantidad de estudios sobre la satisfacción del practicante o trabajador, mas no del empleador.

Si bien en el análisis y evaluación que realiza el proyecto Tuning se consideran los indicadores en dos partes (genéricas y específicas), en el estudio se han considerado solo los indicadores que se sugieren en la evaluación genérica y no específica a la carrera de Contabilidad; es decir, la evaluación de desempeño de PPP por parte del IEST de Chorrillos solo considera aspectos generales.

La presente investigación propone ser un documento de análisis crítico de las evaluaciones de desempeño de PPP de los estudiantes de la carrera profesional de Técnico en Contabilidad del IEST de Chorrillos, así como de la desigual calificación frente a los empleadores. De esta manera, la investigación busca proponer un consenso de pertinencia en la evaluación de las PPP entre los centros de formación técnico profesional y las empresas empleadoras, considerando los indicadores de evaluación propuestos, así como los principios y características de la formación de la carrera profesional.

Si consideramos al IEST como el centro de producción de profesionales técnicos y a los empleadores como clientes, se entiende que no el cliente no está satisfecho. La presente investigación busca satisfacer al cliente mediante una mejor relación entre el ente formativo del profesional técnico contable y los centros laborales. Así, el impacto en la eficiencia del profesional sería mayor, en consecuencia, mejoraría su productividad y economía. El impacto de la formación en la empleabilidad sería notorio si consideráramos las necesidades de las empresas o empleadores, es decir, sería muy saludable para el crecimiento de la producción y, por ende, para el crecimiento económico y bienestar del país.

CONCLUSIONES

El desempeño en las PPP de los estudiantes del IV y VI ciclo de la carrera profesional de Técnico en Contabilidad del IESTP de Chorrillos tiene una aprobación del 84% por parte de la Jefatura del Área Académica, mientras que los empleadores se sienten satisfechos en un 78%. Esta diferencia nos indica que es necesario realizar ajustes en los instrumentos de evaluación a fin de lograr mayor congruencia entre los resultados del referente formativo y del referente productivo.

El desempeño en las PPP de los estudiantes del IV y VI ciclo de la carrera profesional de Técnico en Contabilidad del IESTP de Chorrillos alcanzó un nivel medio (32%) y alto (68%), lo que demos-

tró objetividad y veracidad en los procedimientos y técnicas, y aportó eficiencia y dedicación laboral al proceso productivo. La satisfacción del empleador alcanzó un nivel medio (79%) y alto (21%), lo que demostró que valoran los esfuerzos de los practicantes e identifican sus deficiencias.

El desempeño de las PPP de los estudiantes del IV y VI ciclo de la carrera profesional de Técnico en Contabilidad del IESTP de Chorrillos 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 extraordinarios y colaboración institucional. Así, se confirma que existe una correlación significativa entre las variables en estudio.

RECOMENDACIONES

Fortalecer en los estudiantes los conocimientos y habilidades sobre el manejo de inventarios y almacenes, estadística y manejo de proceso de datos a fin de que puedan mejorar su desempeño en sus PPP. Asimismo, se recomienda desarrollar en los estudiantes las habilidades creativas y de innovación, la solución de problemas, el diseño y ejecución de proyectos productivos, la adaptación a nuevas situaciones laborales, el liderazgo, y la comunicación activa, antes de que inicien sus prácticas.

Realizar una investigación respecto a la orientación y asesoría de los practicantes, en la cual se incluyan aportes de la empresa o de los profesionales del IEST. También se debe estandarizar la tutoría al estudiante y egresado mediante una capacitación práctica y actualización de información.

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 Técnico en Contabilidad acorde a la demanda del mercado laboral.

Realizar un análisis detallado de los indicadores, criterios y dimensiones de las PPP a fin de construir un instrumento de evaluación estándar, de acuerdo con las características y objetivos de las prácticas pre-profesionales que asegure su desarrollo eficiente.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a las personas que me han apoyado en la culminación de la presente investigación:

- Equipo de apoyo en la validación del instrumento de investigación: Dr. Walter H.

Alva Miguel, Mg. Carlos Zúñiga Reynoso, Mg CPC Blanca S. Benites Asmad y Lic. Eduardo O. Pazos Elías.

- A los 28 Estudiantes que colaboraron y aportaron valiosa información.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] Cárdenas, J. (2021, 12 de abril). Situación actual del empleo en el Perú, *Te lo cuento fácil*. <https://gestion.pe/blog/te-lo-cuento-facil/2021/04/situacion-actual-del-empleo-en-el-peru-2.html/?ref=gesr>
- [2] Decreto Legislativo N.° 1401-2018-MTPE. (2018, Lunes 10 de Setiembre). *Aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público*. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-aprueba-el-regimen-especial-que-regu-decreto-legislativo-n-1401-1689969-1/>
- [3] Flores, E., Miranda, M. G., y Villasís, M. Á. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. Estadística inferencial. *Revista Alergia México*, 64(3), 364-370.
- [4] George, D., y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 11.0 Update (4th ed.)*. Boston, EE. UU.: Allyn & Bacon.
- [1] Gestión (2016, 2 de octubre). *Estos son los 'platos rotos' que paga el Perú por tener una educación superior de baja calidad*. <https://gestion.pe/economia/son-platos-rotos-paga-peru-educacion-superior-baja-calidad-148048-noticia/?ref=gesr>
- [2] Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (5^a ed.). México D. F., México: McGraw Hill.
- [3] 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
- [4] Instituto Educativo Superior Tecnológico Antenor Orrego Espinoza (2018), *Reglamento sobre Programación, Ejecución y Evaluación de PPP*.
- [5] Ley N.° 28518. (2005, martes 24 de mayo). *Ley sobre las Modalidades formativas laborales*. Diario Oficial El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0050/ley-modalidades-formativas-laborales.pdf>
- [6] Ley N.° 30512. (2016, lunes 31 de octubre). *Ley de institutos y escuelas de educación superior y de la carrera pública de sus docentes*. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-institutos-y-escuelas-de-educacion-superior-y-de-la-c-ley-n-30512-1448564-1/>
- [7] León, W., y Mayta, R. (2011). Diagnóstico de las prácticas preprofesionales: caso Facultad de Ingeniería Industrial de la UNMSM. *Industrial Data*, 14(1): 28-33. https://sisbib.unmsm.edu.pe/Bibvirtual/publicaciones/indata/v14_n1/pdf/a05.pdf
- [8] Ministerio de Educación (2014). *Marco de buen desempeño docente*. Lima, Perú: Editorial Navarrete.
- [9] 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. <https://www.redalyc.org/journal/3579/357947335001/html/>
- [10] Programa SÓCRATES, (2003). *Tuning educational structures in Europe, 2003*. http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI_Final-Report_SP.pdf
- [11] Resolución Viceministerial N.° 069-2015-MINEDU. (2015, lunes 2 de noviembre). Aprueban el diseño curricular básico nacional de la educación superior tecnológica. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-el-diseno-curricular-basico-nacional-de-la-educacio-resolucion-vice-ministerial-no-069-2015-minedu-1307021-1/>
- [12] Thompson, I. (2005). *La satisfacción del cliente*. <https://www.procase.cl/Demos/tmk/docs/Satisfacci%C3%B3n%20al%20Cliente.pdf>
- [13] Trujillano, J. (2014). El enfoque en competencias y la mejora de la educación. *Revista Ra Ximhai*, 10(5), 307-322.
- [14] Vale, O., y Rivera, M. (2015). Creación y validación del cuestionario sobre uso de mensajes de texto en el aula, *Revista puertorriqueña de psicología*. 26(1), 40-54. <https://www.redalyc.org/pdf/2332/233245620004.pdf>