



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2024,
Volumen 8, Número 5.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5

**CARACTERIZACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD
DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE
CONTADURÍA PÚBLICA NACIONAL DE LA UNP**

**TAX CULTURE AND ITS INFLUENCE ON
COMPLIANCE WITH TAX OBLIGATIONS OF
CLIENTS OBLIGED TO THE IRP RSP OF THE LL
ACCOUNTING STUDY OF THE CITY OF PILAR, 2023**

Alberto Martínez Jiménez
Universidad Nacional De Pilar - Paraguay

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.13944

Caracterización De La Empleabilidad De Los Egresados De La Carrera De Contaduría Pública Nacional De La UNP

Alberto Martínez Jiménez¹

Facultad De Ciencias Contables, Administrativas Y Económicas
Universidad Nacional De Pilar
Paraguay

RESUMEN

El presente artículo analiza y caracteriza la empleabilidad de los egresados de la carrera de Contaduría Pública Nacional (CPN) de la Universidad Nacional de Pilar (UNP). La investigación evalúa factores que afectan la inserción laboral y el desarrollo profesional de los graduados entre 2018 y 2023, utilizando un enfoque mixto que combina métodos cuantitativos y cualitativos. Se emplean cuestionarios, entrevistas y análisis documental para recolectar datos sobre tasa de empleo, nivel salarial, tiempo de inserción laboral, satisfacción con la formación recibida y oportunidades de desarrollo profesional. La metodología incluye una revisión sistemática de la literatura y análisis de la calidad, validez y fiabilidad de los datos. Los hallazgos revelan que el 78% de los egresados trabaja en el área de contaduría pública, mostrando alta satisfacción con la formación recibida. Sin embargo, el 88% tiene un salario inicial modesto, y el 100% participó en pasantías o prácticas antes de su primer empleo. Estos resultados sugieren que, aunque los egresados están bien preparados, es necesario fortalecer habilidades blandas y ajustar la formación académica a las demandas del mercado. La investigación busca comprender los desafíos y oportunidades que enfrentan los egresados y ofrecer recomendaciones para mejorar la formación académica y las políticas de empleo, contribuyendo a un diseño curricular que contemple las necesidades del mercado laboral y programas de formación continua que fortalezcan las competencias de futuros profesionales en contaduría pública.

Palabras Clave: empleabilidad, egresados, contaduría pública, formación académica, inserción laboral

¹ Autor Principal
Correspondencia:

Characterization of the Employability of Graduates from the National Public Accounting Program at UNP

ABSTRACT

This article analyzes and characterizes the employability of graduates from the National Public Accounting (CPA) program at the National University of Pilar (UNP). The research evaluates factors affecting labor insertion and the professional development of graduates from 2018 to 2023, using a mixed-methods approach that combines quantitative and qualitative methods. Questionnaires, interviews, and documentary analysis are employed to collect data on employment rates, salary levels, time to labor insertion, satisfaction with the education received, and opportunities for professional development. The methodology includes a systematic review of the literature and analysis of the quality, validity, and reliability of the data. Findings reveal that 78% of graduates work in the field of public accounting, showing high satisfaction with the education received. However, 88% have a modest starting salary, and 100% participated in internships or practical training before their first job. These results suggest that, although graduates are well-prepared, it is necessary to strengthen soft skills and adjust academic training to meet market demands. The research aims to understand the challenges and opportunities faced by graduates and provide recommendations to improve academic training and employment policies, contributing to a curriculum design that addresses labor market needs and continuous training programs that enhance the competencies of future professionals in public accounting.

Keywords: employability, graduates, public accounting, academic training, labor insertion

Artículo recibido 10 agosto 2024

Aceptado para publicación: 15 septiembre 2024



INTRODUCCIÓN

Martínez & Rodríguez (2018) destacan que en el proceso de transición hacia la vida activa intervienen tanto factores contextuales como individuales. Entre los factores contextuales se encuentran la demanda de empleo, las políticas, y las condiciones y características del mercado laboral. Por otro lado, los factores individuales están relacionados con las competencias de la persona, que van más allá del conocimiento específico de un campo disciplinar e incluyen habilidades polivalentes y flexibles vinculadas con la dimensión personal y social del individuo.

El concepto de empleabilidad se refiere a la capacidad de los individuos no solo para obtener y mantener un empleo, sino también para adaptarse y desarrollarse en el ámbito laboral. Esto implica una adaptabilidad a las cambiantes demandas del mercado y un potencial de desarrollo continuo. La empleabilidad, en este contexto, es un indicador crucial del éxito de las instituciones de educación superior y de la pertinencia de sus programas académicos en el mercado laboral.

La empleabilidad de los egresados universitarios es especialmente relevante en un mundo globalizado y dinámico, donde es esencial que las competencias y habilidades adquiridas durante la formación universitaria estén alineadas con las demandas de los empleadores y las necesidades del sector profesional. La carrera de Contaduría Pública Nacional en la Universidad Nacional de Pilar (UNP) desempeña un papel fundamental en la preparación de profesionales competentes en el campo de la contabilidad y las finanzas.

Sin embargo, surgen preguntas importantes sobre la capacidad de estos egresados para encontrar empleo, su nivel salarial, el tiempo que tardan en insertarse laboralmente, y cómo perciben la relevancia y adecuación de su formación académica. Estas preguntas son esenciales para evaluar no solo la eficacia de la formación impartida, sino también para entender cómo los egresados perciben su preparación en relación con las exigencias del mercado laboral.

En este sentido, es fundamental realizar estudios que examinen la tasa de empleo de los egresados, su nivel salarial, el tiempo de inserción laboral, la pertinencia y satisfacción con la formación recibida, y el desarrollo profesional y oportunidades de ascenso. Estos estudios no solo proporcionarán una visión clara de la situación actual de los egresados, sino que también ofrecerán información valiosa para mejorar los programas académicos y alinearlos mejor con las necesidades del mercado laboral.

Además, es crucial que las instituciones de educación superior mantengan un diálogo constante con el sector profesional para adaptar sus currículos y asegurar que sus egresados estén equipados con las competencias y habilidades demandadas. La empleabilidad, por tanto, no solo depende de la formación académica, sino también de la capacidad de las universidades para anticipar y responder a las tendencias del mercado laboral.

El objetivo principal de este estudio es describir el perfil de empleabilidad de los egresados de la Carrera de Contaduría Pública Nacional de la UNP en el periodo 2019-2023. Para lograrlo, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Determinar la tasa de empleo de los egresados de la carrera de Contaduría Pública Nacional de la UNP.
- Analizar el nivel salarial promedio de los egresados en su primer empleo y a los cinco años de egreso.
- Evaluar el tiempo promedio que tardan los egresados en encontrar su primer empleo en el campo de la contaduría pública.
- Investigar la percepción de los egresados sobre la relevancia y adecuación de la formación académica recibida para su desempeño profesional.
- Examinar las oportunidades de desarrollo profesional de los egresados, incluyendo ascensos y participación en programas de formación continua o posgrados.

La empleabilidad de los egresados de la carrera de Contaduría Pública Nacional en la UNP es un tema de gran importancia que requiere una atención continua y un esfuerzo conjunto entre la universidad y el sector profesional para asegurar que los egresados estén bien preparados para enfrentar los desafíos del mercado laboral y aprovechar las oportunidades de desarrollo profesional.

Este artículo espera proporcionar una visión integral de la empleabilidad de los egresados de la UNP, ofreciendo datos concretos y análisis profundos que permitan a la universidad ajustar y optimizar sus programas académicos. Al comprender mejor los desafíos y éxitos que enfrentan sus egresados, la UNP podrá implementar estrategias efectivas para mejorar la preparación de sus estudiantes, asegurando que estén bien equipados para enfrentar los desafíos del mercado laboral actual. En última instancia, se

espera que este estudio contribuya significativamente al desarrollo profesional y personal de los egresados, fortaleciendo la reputación y el impacto de la UNP en el ámbito educativo y profesional.

Revisión Bibliográfica

Empleabilidad

La empleabilidad de los egresados de la Carrera de Contaduría Pública Nacional (CPN) es un tema de gran relevancia para las instituciones educativas, los estudiantes y el mercado laboral. Entender los factores que influyen en la empleabilidad de estos profesionales es esencial para desarrollar estrategias que mejoren sus oportunidades de inserción laboral.

El término "empleabilidad laboral" surgió en la década de los ochenta como una respuesta a la demanda de los empleadores. Deriva de la combinación de las palabras "employ" (empleo) y "ability" (habilidad), y se define como la habilidad para obtener y conservar un trabajo (Collet et al., 2015). A lo largo del tiempo, diversas definiciones han ajustado el significado del término según distintos autores. Thieme (2007) define la empleabilidad laboral como la capacidad para obtener un trabajo y, en caso de ser despedido, encontrar otro empleo. Profundizando en este concepto, se puede determinar que la empleabilidad es la habilidad que tienen los egresados universitarios para conseguir un trabajo digno y estable, desempeñando un puesto acorde a su perfil profesional. Esta empleabilidad se basa en las habilidades y competencias desarrolladas durante su formación académica, las cuales les permiten crecer y mejorar profesionalmente (García y Pérez, 2008, como se citó en Infante, Araiza y López-Pérez, 2023). La empleabilidad se define como la capacidad de una persona para obtener y mantener un empleo decente y productivo en el mercado laboral. Esta capacidad no solo depende de las habilidades y conocimientos técnicos específicos del individuo, sino también de una variedad de otros factores, incluyendo la experiencia laboral, las redes de contacto, la capacidad de adaptación y la inteligencia emocional (Martínez & Rodríguez, 2018).

Según Miguel Cueva y Mesias Pilco (2019), la empleabilidad puede definirse actualmente como la competencia que posee una persona para diseñar su carrera profesional, acceder al mercado de trabajo y gestionar su propio desarrollo laboral con acierto y satisfacción. Este concepto es dinámico y evoluciona con las innovaciones tecnológicas y sociales que afectan tanto a los trabajadores como a las empresas. Por lo tanto, la formación de los trabajadores debe ajustarse al modelo de funcionamiento de



las empresas. La empleabilidad se relaciona con la posibilidad de encontrar y mantener empleo, no necesariamente en la misma posición, basándose en una formación profesional que ofrezca un espectro sólido y amplio de contenidos básicos útiles, transferibles a diversos contextos y puestos de trabajo (Cueva y Mesias Pilco, 2019).

Harvey (2010) y Suárez Lantarón (2016, como se citó en Espinoza, Orihuela, Chávez y Quiroz, 2021) plantean que la empleabilidad es la capacidad y oportunidad que tiene un individuo para obtener un empleo en el mercado laboral. Sin embargo, los factores que determinan la empleabilidad son diversos y han sido analizados de manera aislada en diferentes estudios.

La empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían, e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida (Cueva y Mesias Pilco, 2019).

La empleabilidad no depende únicamente de los comportamientos individuales, sino también de las diversas situaciones que se presentan en el ámbito laboral. Izquierdo y Farías (2018) destacan que la confianza en el trabajador y la capacidad de adaptación a la cultura empresarial son factores primordiales que superan incluso a los conocimientos teórico-técnicos y habilidades laborales. Además, se ha evidenciado que la empleabilidad de los estudiantes universitarios tiene un impacto significativo en el mercado laboral, ya que influye en la planificación y organización de las enseñanzas impartidas por las instituciones educativas, permitiendo una retroalimentación constante sobre temas que afectan al sector empresarial.

Esta dinámica de retroalimentación convierte a la empleabilidad en un objetivo clave no solo para las instituciones educativas, sino también para los gobiernos y el sector privado. El principal enfoque de estos actores es facilitar que las personas reconozcan sus capacidades e intereses, tomen decisiones formativas y de empleo informadas, y gestionen su propio aprendizaje a lo largo de la vida.

En este contexto, las instituciones educativas tienen la responsabilidad de preparar a los estudiantes no solo en términos de conocimientos técnicos, sino también en competencias y habilidades personales y profesionales que les permitan adaptarse a diversas culturas empresariales. La capacidad de adaptación y la confianza en uno mismo se han convertido en competencias esenciales que los empleadores valoran

altamente. Según Aldana (2020), las competencias incluyen actitudes, conocimientos, habilidades y personalización. Cada individuo posee estos recursos necesarios y la capacidad de interactuar en diversos entornos para alcanzar sus objetivos. Estas competencias no solo permiten a los profesionales adaptarse a diferentes contextos laborales, sino también demostrar su valía y efectividad en el cumplimiento de sus metas.

Para las instituciones educativas, comprender estos factores es crucial para diseñar programas de formación que no solo proporcionen un sólido conocimiento técnico, sino que también preparen a los estudiantes para enfrentar los desafíos del mercado laboral moderno. Esto incluye la integración de habilidades transversales y el fomento de experiencias prácticas que faciliten la inserción laboral.

Por otro lado, para los estudiantes, es importante ser conscientes de estos factores y trabajar en su desarrollo integral. Esto implica no solo adquirir conocimientos técnicos, sino también construir una red de contactos, desarrollar habilidades blandas y ganar experiencia práctica que pueda ser valorada por los empleadores.

En el contexto del mercado laboral, la empleabilidad de los egresados de la Carrera de Contaduría Pública Nacional (CPN) está influenciada por la demanda de profesionales con competencias específicas y por su capacidad para adaptarse a las cambiantes condiciones del entorno laboral. Por lo tanto, las estrategias para mejorar la empleabilidad deben considerar estos aspectos y fomentar una preparación integral que abarque tanto conocimientos técnicos como habilidades personales y profesionales.

En años recientes, el mercado laboral ha evolucionado debido a la implementación de nuevas tecnologías. La mano de obra operativa y ejecutiva está siendo reemplazada por máquinas, lo que conlleva a un exceso de oferta de trabajadores en un mercado incapaz de absorber a todos los empleados disponibles. Según Damián Simón y Javier Degun (2020), en su trabajo Empleabilidad y situación laboral de los egresados de Contaduría, la situación laboral de los egresados de universidades sudamericanas constituye un tema de interés sustancial en el panorama educativo y socioeconómico de la región. En este sentido, es crucial analizar diversos factores que inciden en la empleabilidad de los graduados y su capacidad para enfrentar los desafíos del mercado de trabajo contemporáneo.



Factores que Influyen en la Empleabilidad de Egresados de Contabilidad:

Linares Insa, Córdoba Iñesta y Zacarés González (2012, como se citó en Salas, Aguilera y Gutiérrez, 2019) identifican tres ejes principales en los indicadores de empleabilidad: factores individuales, características personales y factores externos. Estos ejes proporcionan un marco integral para evaluar cómo diversos elementos influyen en la capacidad de los egresados para obtener y mantener un empleo.

Factores Individuales

Los factores individuales se centran en las competencias y capacidades específicas del individuo. Estos incluyen:

- **Formación Académica:** La calidad y relevancia de la educación recibida son cruciales. La actualización de los programas de estudios y la inclusión de un enfoque práctico son esenciales para preparar a los estudiantes para las exigencias del mercado laboral (Gutiérrez y Sánchez, 2019).
- **Habilidades y Conocimientos Técnicos:** Los egresados deben poseer sólidos conocimientos en áreas clave como contabilidad financiera, contabilidad de costos, auditoría, fiscalidad y gestión financiera. Además, es importante desarrollar habilidades blandas como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la capacidad de análisis (García y López, 2020).
- **Experiencia Laboral:** La experiencia previa, ya sea a través de prácticas profesionales, trabajos de medio tiempo o proyectos de investigación, es altamente valorada por los empleadores y puede mejorar significativamente las oportunidades de empleo (Hernández y Pérez, 2021).

Características Personales

Las características personales influyen en la capacidad del individuo para desempeñarse efectivamente en el entorno laboral. Estos incluyen:

- **Habilidades Blandas:** Competencias como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la capacidad de análisis son cruciales para el desempeño laboral y para la adaptación a diferentes culturas empresariales (Martínez y Rodríguez, 2018).



- **Inteligencia Emocional:** La capacidad de gestionar las propias emociones y de interactuar de manera efectiva con los demás. La inteligencia emocional es un factor determinante para la adaptación y la construcción de relaciones laborales positivas (Aldana, 2020).
- **Actitud hacia el Trabajo:** La disposición y motivación del individuo para aprender, mejorar continuamente y enfrentar desafíos. Una actitud positiva y adaptativa es esencial para el éxito en un entorno laboral dinámico.

Factores Externos

Los factores externos abarcan elementos fuera del control del individuo, pero que afectan significativamente su empleabilidad:

- **Demanda Laboral:** La demanda de profesionales en el mercado laboral puede influir en las oportunidades de empleo. Una alta demanda de contadores, por ejemplo, puede facilitar la inserción laboral de los egresados (Aguilar y González, 2022).
- **Competencia en el Mercado Laboral:** La cantidad de egresados compitiendo por los mismos puestos de trabajo puede impactar las posibilidades de encontrar empleo. Una alta competencia puede reducir las oportunidades disponibles (Flores y Ramírez, 2023).
- **Condiciones Económicas:** Las condiciones económicas del país o región afectan la empleabilidad. En tiempos de crisis económica, la demanda de profesionales suele disminuir, lo que puede dificultar la inserción laboral (Mendoza y Rodríguez, 2024).

Desde una perspectiva económica, Moreno Mínguez (2015, como se citó en Salas, Aguilera y Gutiérrez, 2019) define la empleabilidad como un conjunto de factores, principalmente relacionados con la formación, que cumplen las expectativas de los empleadores respecto a la cualificación de sus trabajadores. Este concepto se vincula con el capital humano que cada trabajador incorpora a la empresa para generar valor añadido.

METODOLOGÍA

Descripción del Lugar de Estudio

La investigación se lleva a cabo en la Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas (FCCA) de la Universidad Nacional de Pilar, situada en el Barrio Ytororo de la ciudad de Pilar. Esta facultad es una Institución de Educación Superior Pública, inclusiva, participativa e innovadora, con un



compromiso social y una fuerte orientación hacia la excelencia académica. Se dedica a ofrecer formación en Contaduría Pública, Administración de Empresas y Economía, con un enfoque en el desarrollo sustentable y proyección local, nacional e internacional. Su misión es «Formar personas proactivas, emprendedoras y críticas; líderes en la generación, discusión y construcción de los conocimientos en las Ciencias Contables, Administrativas y Económicas, en el marco de la ética y la responsabilidad social; basados en los valores institucionales que permitan mejorar la calidad de vida de la sociedad y la preservación del medio ambiente» (FCCAIE, 2019).

Enfoque y Tipo de Investigación

El estudio utiliza un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos para obtener una visión integral de la empleabilidad de los egresados de Contaduría Pública Nacional (CPN) de la UNP. La investigación es de tipo descriptiva y exploratoria, y se fundamentará en una revisión sistemática de la literatura desde 2019 hasta 2023.

Métodos de Recolección de Datos

Cuestionarios: Se aplican cuestionarios estructurados o semi-estructurados a una muestra representativa de egresados. Esta técnica permitirá obtener datos cuantitativos sobre empleo, salarios, tiempo de inserción laboral y satisfacción con la formación recibida.

Entrevistas: Se realizan entrevistas en profundidad a una muestra seleccionada de egresados y empleadores. Esto proporcionará datos cualitativos sobre percepciones de la formación académica y oportunidades de desarrollo profesional.

Evaluación de la Calidad de los Artículos Seleccionados

Para garantizar la calidad de la revisión, se evalúan los materiales bibliográficos siguiendo criterios como la publicación en revistas reconocidas, libros de autores especialistas y trayectoria en el área educativa e investigativa (Cadena-Iñiguez et al., 2017). Esto asegura que los datos sean fiables y válidos. La variabilidad se considera baja debido a la estabilidad del proceso educativo en Paraguay, lo que refuerza la validez de los materiales seleccionados.

Población y Muestra

Población

La población objetivo *está compuesta por todos los egresados de la carrera de Contaduría Pública Nacional de la UNP en el período de 2018 a 2023.*

Muestra

Se selecciona una muestra representativa utilizando un muestreo probabilístico aleatorio simple. Los estratos se definirán en función de criterios como el año de graduación, género y lugar de residencia.

VARIABLES DE ESTUDIO

- **Tasa de Empleo**

Descripción: Porcentaje de egresados empleados en el campo de la contaduría pública en comparación con el total de egresados.

Rationale: Mide la capacidad de los egresados para obtener empleo en su campo de estudio, reflejando la demanda del mercado laboral y la pertinencia de la formación recibida.

- **Nivel Salarial**

Descripción: Rango y promedio de los salarios mensuales percibidos por los egresados en su primer empleo y a los cinco años de egreso.

Rationale: Ofrece una idea del valor de mercado de los egresados y de la evolución de su carrera profesional a lo largo del tiempo.

- **Tiempo de Inserción Laboral**

Descripción: Tiempo promedio que tardan los egresados en encontrar su primer empleo en el campo de la contaduría pública después de la graduación.

Rationale: Ayuda a entender la eficiencia del proceso de transición desde la universidad al mercado laboral y la demanda de contadores públicos.

- **Pertinencia y Satisfacción con la Formación Recibida**

Descripción: Grado en que los egresados perciben la formación académica recibida en la UNP como relevante y adecuada para su desempeño profesional. Incluye el nivel de satisfacción con la calidad de la educación.

Rationale: Permite identificar áreas de mejora en el currículo académico y en la preparación profesional de los estudiantes.

- **Desarrollo Profesional y Oportunidades de Ascenso**

Descripción: Porcentaje de egresados que han tenido oportunidades de ascenso o han asumido roles de mayor responsabilidad. Incluye la participación en programas de formación continua o posgrados.

Rationale: Mide el potencial de crecimiento y desarrollo profesional de los egresados a largo plazo.

Análisis de Datos

Los datos cuantitativos se analizan mediante técnicas estadísticas descriptivas, como frecuencias, porcentajes, promedios y desviaciones estándar. Los datos cualitativos se analizarán utilizando el método de análisis de contenido para identificar patrones y temas recurrentes.

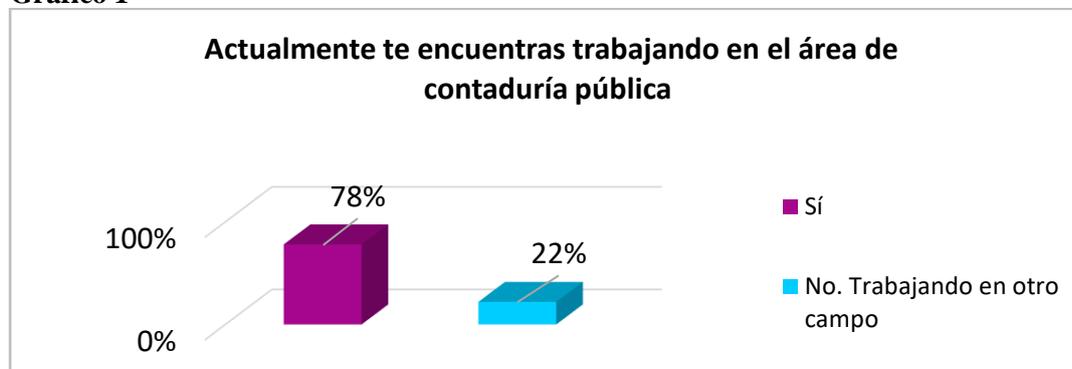
RESULTADOS

Resultado de la Encuesta a Egresados

1. Determinación de la tasa de empleo de los egresados:

Actualmente te encuentras trabajando en el área de contaduría pública

Gráfico 1



Fuente. Resultado de la encuesta a egresados.

El 78% de los egresados encuestados actualmente se encuentra trabajando en el área de contaduría pública, lo que refleja una inserción laboral significativa dentro del campo profesional para el que fueron formados. Sin embargo, un 22% de los egresados ha optado por desempeñarse en otros sectores, como negocios familiares o instituciones que valoran un perfil académico más diversificado.

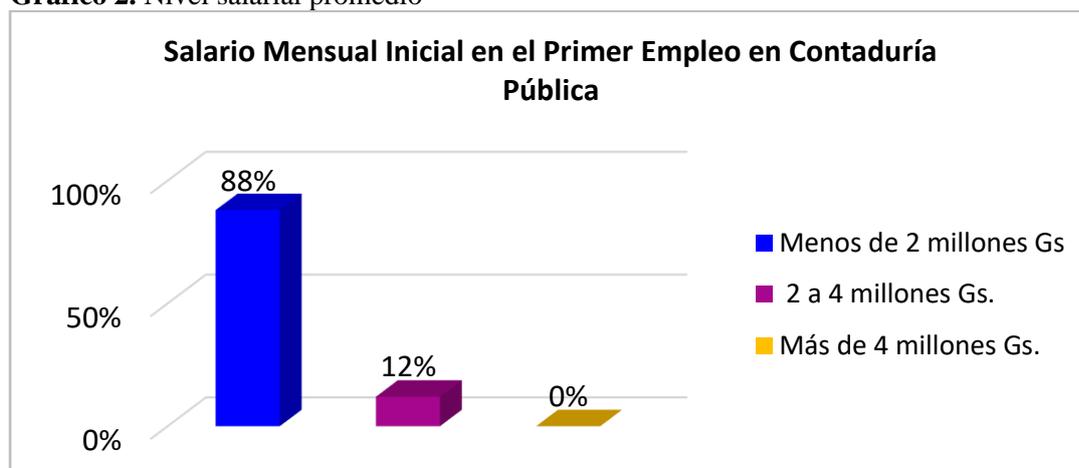
Este fenómeno sugiere que, aunque la formación en contaduría pública es altamente relevante y provechosa, algunos egresados han explorado oportunidades en áreas alternativas que complementan sus estudios y habilidades adquiridas. Esta diversificación puede ser resultado de una búsqueda personal

por ampliar horizontes, satisfacer intereses en campos relacionados o aprovechar la formación multidisciplinaria que han recibido.

Al respecto, Cueva y Mesias Pilco (2019) sostiene que la empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían, e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida

En tal sentido, es muy necesario que las instituciones educativas continúen fomentando una formación integral que no solo prepare a los estudiantes para el ejercicio directo de la contaduría pública, sino que también les permita desarrollar competencias transferibles que les sean útiles en una variedad de entornos laborales. De este modo, se puede maximizar el potencial de inserción y crecimiento profesional de los egresados en un mercado laboral en constante evolución.

Gráfico 2. Nivel salarial promedio



Fuente. Resultado de la encuesta a egresados.

El 88% de los egresados reporta haber recibido un salario mensual inicial de menos de 2 millones de guaraníes en su primer empleo en el área de contaduría pública, lo que indica que la mayoría comienza con un salario modesto en este campo. Solo un 12% de los encuestados obtuvo un salario entre 2 y 4 millones de guaraníes, mientras que ninguno reportó haber recibido más de 4 millones.

Estos datos sugieren que, para la mayoría de los egresados, el salario inicial en contaduría pública tiende a ubicarse en la franja inferior del mercado laboral. Esta situación podría estar influenciada por diversos

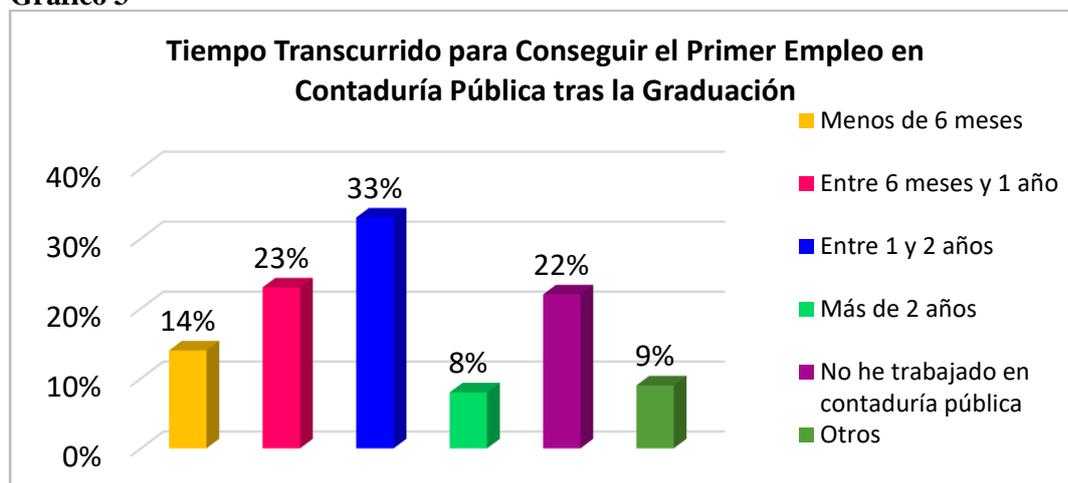
factores, como la oferta y demanda de profesionales en el área, las condiciones económicas del país y la experiencia previa de los egresados.

Es importante destacar que, aunque estos salarios iniciales pueden parecer bajos, la experiencia laboral acumulada y la formación continua pueden contribuir significativamente al crecimiento salarial en el futuro. Por lo tanto, resulta esencial que los egresados se enfoquen en desarrollar competencias adicionales y buscar oportunidades de capacitación que les permitan avanzar en su carrera profesional y mejorar su situación económica a largo plazo.

Tiempo para encontrar el primer empleo

- Tiempo Transcurrido para Conseguir el Primer Empleo en Contaduría Pública tras la Graduación

Gráfico 3



Fuente. Resultado de la encuesta a egresados.

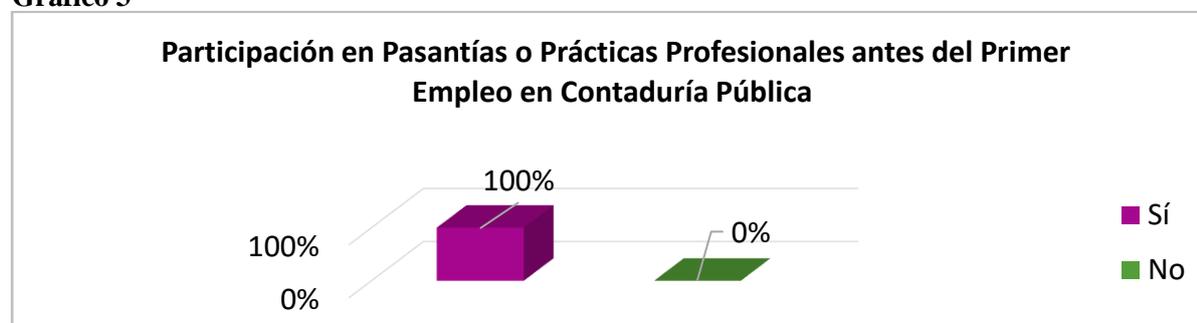
El 14% de los egresados logró insertarse en el mercado laboral en contaduría pública en menos de 6 meses tras su graduación, mientras que el 23% tardó entre 6 meses y 1 año. El grupo más grande, un 33%, encontró su primer empleo en el área entre 1 y 2 años después de egresar. Por otro lado, un 8% de los egresados tardó más de 2 años en conseguir empleo en contaduría pública. No obstante, un 22% de los encuestados informó no haber trabajado en este campo, lo que sugiere que se han enfocado en otros sectores o disciplinas. Además, un 9% indicó que ya trabajaba en el área antes de completar su formación, lo que refleja una tendencia de integración laboral temprana durante o antes de concluir sus estudios.

El análisis de la inserción laboral de los egresados de la carrera de Contaduría Pública revela una mezcla de resultados alentadores y desafíos. A pesar de que un 14% logró conseguir empleo en menos de 6 meses, la mayoría, un 33%, tardó entre 1 y 2 años en iniciar su carrera profesional. Esto sugiere que, aunque existen oportunidades, la competencia en el mercado laboral puede ser un obstáculo para una inserción rápida. Además, el hecho de que un 22% de los egresados no haya trabajado en contaduría pública indica que algunos han explorado otros caminos, lo que podría ser una oportunidad para diversificar sus habilidades y adaptarse a un mercado en constante evolución. Esta dinámica enfatiza la importancia de ofrecer a los estudiantes experiencias prácticas y conexiones con el mundo laboral durante su formación académica.

En tal sentido, Martínez & Rodríguez (2018) destacan que en el proceso de transición hacia la vida activa intervienen tanto factores contextuales como individuales. Entre los factores contextuales se encuentran la demanda de empleo, las políticas, y las condiciones y características del mercado laboral.

- Participación en Pasantías o Prácticas Profesionales antes del Primer Empleo en Contaduría Pública

Gráfico 3



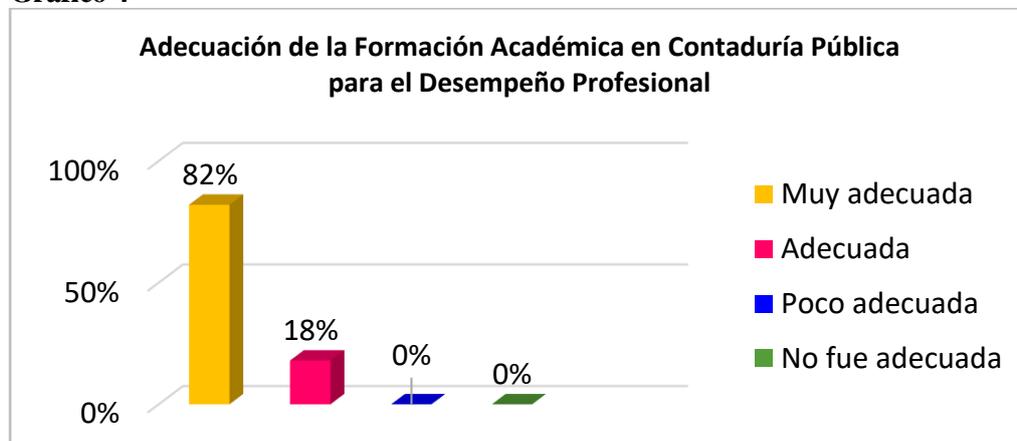
Fuente. Resultado de la encuesta a egresados.

El 100% de los egresados encuestados afirmó haber participado en pasantías o prácticas profesionales antes de conseguir su primer empleo en el área de contaduría pública. Este resultado destaca la importancia de la experiencia práctica como un componente esencial del plan curricular de la carrera, lo que sugiere que los egresados están bien preparados para enfrentar los desafíos del entorno laboral. La inclusión de estas prácticas no solo les permite aplicar los conocimientos teóricos adquiridos durante su formación, sino que también les brinda la oportunidad de desarrollar habilidades relevantes, establecer redes profesionales y familiarizarse con la dinámica del campo laboral. Esto, a su vez, puede influir positivamente en su inserción laboral y en su desempeño en los puestos que ocupan, resaltando

la necesidad de que las instituciones educativas continúen promoviendo estas experiencias prácticas como parte fundamental de su currículo.

Percepción sobre la formación académica

Gráfico 4



Fuente. Resultado de la encuesta a egresados.

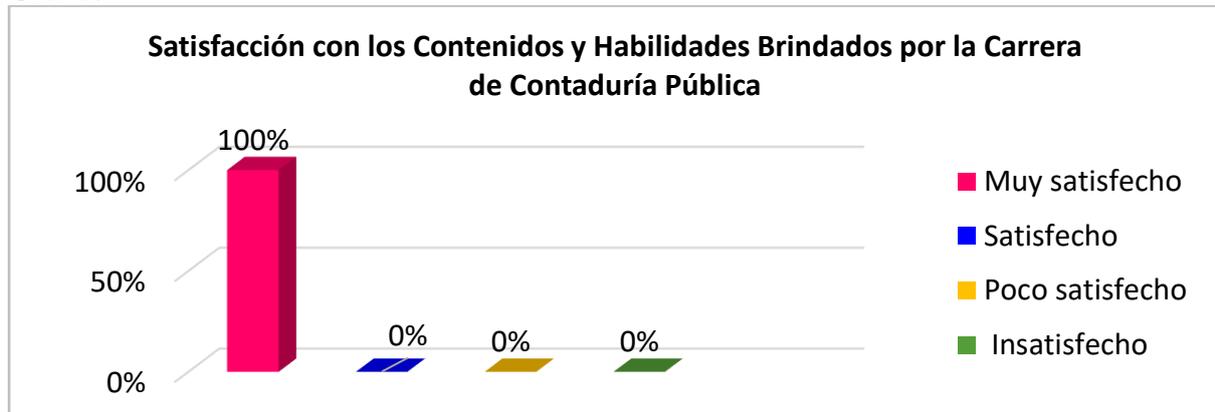
En la encuesta realizada a los egresados, se encontró que el 82% considera que la formación académica recibida fue muy adecuada, mientras que el 18% la califica como adecuada. No se reportaron opiniones de aquellos que consideran la formación poco adecuada o no adecuada. Estos resultados reflejan un alto grado de satisfacción con los contenidos y habilidades impartidos durante la carrera, lo que sugiere que los egresados se sienten bien preparados para enfrentar los desafíos profesionales en el campo de la contaduría pública.

Por otro lado, en las entrevistas realizadas a empleadores, se destacó que los egresados de la carrera de Contaduría Pública de la UNP son percibidos como bien preparados para sus funciones laborales, evidenciando la calidad de su formación académica. Sin embargo, los empleadores también señalaron que sería beneficioso que los egresados desarrollaran habilidades adicionales, tales como empatía, buenas habilidades de comunicación y capacidad de resolución de problemas. Estas competencias son consideradas fundamentales para el éxito en el entorno laboral, y su incorporación podría mejorar aún más la empleabilidad de los egresados.

La combinación de una sólida formación académica con habilidades interpersonales y técnicas permitirá a los egresados adaptarse mejor a las exigencias del mercado laboral y alcanzar un desempeño sobresaliente en sus carreras profesionales.

- Satisfacción con los Contenidos y Habilidades brindados por la Carrera de Contaduría Pública

Gráfico 5



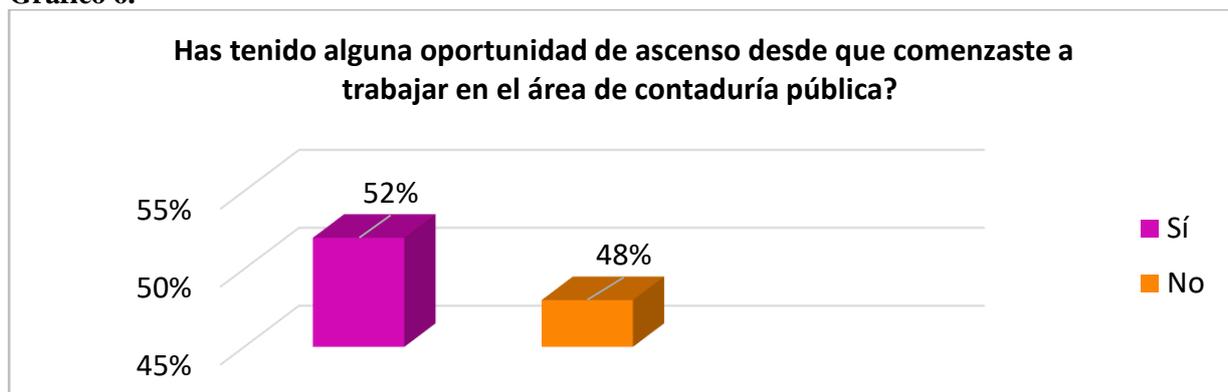
Fuente. Resultado de la encuesta a egresados.

En la encuesta realizada a los egresados, el 100% de los participantes expresó estar muy satisfecho con los contenidos y habilidades proporcionados por la carrera de Contaduría Pública. Este resultado indica un alto nivel de aprobación y reconocimiento sobre la calidad de la formación recibida, lo que sugiere que los egresados se sienten adecuadamente preparados para enfrentar los retos profesionales en su campo.

Esta satisfacción generalizada con la formación académica es un indicador positivo para la carrera, y refuerza la necesidad de continuar fomentando un currículo que se alinee con las demandas del mercado laboral y que prepare a los egresados para el éxito en su profesión.

- Oportunidades de desarrollo profesional:

Gráfico 6.



Fuente. Resultado de la encuesta a egresados.

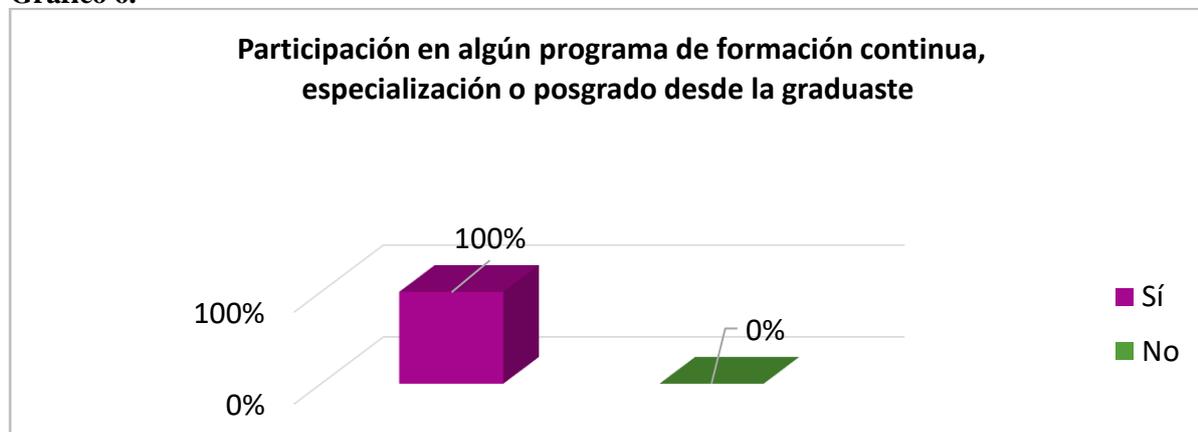
Según los resultados de la encuesta, el 52% de los egresados ha tenido oportunidades de ascenso desde que comenzaron a trabajar en el área de contaduría pública, mientras que el 48% no ha experimentado tales oportunidades.

Este dato refleja una situación equilibrada en términos de desarrollo profesional entre los egresados, indicando que más de la mitad ha podido avanzar en sus carreras. Las oportunidades de ascenso son un factor crucial para la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados, ya que no solo implican reconocimiento por su desempeño, sino también un aumento en la remuneración y responsabilidades.

La existencia de oportunidades de ascenso puede ser un motivador importante para los egresados en el área de contaduría pública, alentando la permanencia en el campo y el desarrollo de habilidades que contribuyan a su crecimiento profesional. Sin embargo, es fundamental que las organizaciones continúen fomentando un entorno donde todos los empleados, incluidos aquellos que no han tenido ascensos, puedan acceder a oportunidades de desarrollo y capacitación.

- Participación en algún programa de formación continua, especialización o posgrado desde la graduaste

Gráfico 6.



Fuente. Resultado de la encuesta a egresados.

En la encuesta realizada, el **100%** de los egresados informó que ha participado en algún programa de formación continua, especialización o posgrado desde su graduación. Este resultado resalta el compromiso de los egresados con su desarrollo profesional y su disposición a seguir aprendiendo y mejorando sus competencias en el campo de la contaduría pública.

La participación en programas de este tipo es fundamental para mantenerse actualizado en un entorno laboral en constante cambio, donde las nuevas regulaciones, tecnologías y prácticas emergentes

demandan una capacitación continua. Este alto nivel de participación sugiere que los egresados valoran la importancia de seguir formándose para mejorar sus habilidades y, en consecuencia, su empleabilidad y desempeño profesional.

El compromiso de los egresados con la formación continua no solo beneficia su crecimiento personal y profesional, sino que también aporta a las organizaciones en las que trabajan, al contar con profesionales más capacitados y actualizados en su área.

Resultado de la Entrevista a Empleadores

Nivel Salarial de los Egresados: Los empleadores señalaron que suelen ofrecer un rango salarial inicial a los egresados de contaduría que varía entre 1,5 y 2 millones de guaraníes, considerando que la mayoría comienza con un salario modesto. Con respecto a los empleados con más de cinco años de experiencia en sus organizaciones, mencionaron que ha habido una evolución positiva en los salarios, aunque la mejora se basa más en ajustes salariales que en ascensos formales, ya que muchos empleados permanecen en roles similares. Los factores que consideran para determinar el salario inicial de un egresado incluyen la formación académica, las habilidades demostradas en entrevistas y, en algunos casos, la experiencia previa en pasantías o trabajos relacionados.

Oportunidades de Desarrollo Profesional: En cuanto a oportunidades de ascenso, los empleadores indicaron que, si bien generalmente se ofrecen mejoras salariales, los ascensos son menos comunes debido a la naturaleza del trabajo, donde muchos empleados desempeñan funciones similares. La relevancia de la participación de los egresados en programas de formación continua o posgrados fue considerada muy alta, ya que estos programas son vistos como una forma de actualización profesional que beneficia a la empresa. Además, muchas organizaciones facilitan el acceso a estos programas, invirtiendo en la formación de sus empleados, aunque a menudo cubren solo algunos costos asociados.

Tiempo para Conseguir el Primer Empleo: Los empleadores han notado un aumento en la competencia por puestos en contaduría, lo que ha llevado a cambios en los tiempos de inserción laboral. Se mencionó que los egresados suelen tardar entre 6 meses y un año en encontrar su primer empleo, y la rotación de personal es un factor importante, ya que muchos egresados buscan mejores oportunidades rápidamente. Las competencias más buscadas en los egresados incluyen habilidades técnicas, capacidad

de trabajo en equipo y adaptabilidad. La experiencia en pasantías o prácticas profesionales tiene un impacto significativo en la decisión de contratación, siendo valorada positivamente por los empleadores.

Percepción sobre la Formación Académica: Los empleadores consideran que los egresados de la carrera de Contaduría Pública de la UNP están bien preparados para su trabajo, destacando la calidad de su formación académica. Sin embargo, también expresaron que sería beneficioso que los egresados trajeran habilidades adicionales, como empatía, buenas habilidades de comunicación y capacidad de resolución de problemas. Estas habilidades son vistas como fundamentales para el éxito en el entorno laboral.

Evaluación del Desempeño y Desarrollo Continuo: Según los empleadores, un alto porcentaje de egresados ha recibido ascensos desde su contratación, destacando que esto es un indicador de desempeño positivo y crecimiento dentro de la empresa. Sin embargo, los ascensos suelen depender de la duración del tiempo en el puesto y el cumplimiento de metas. La importancia de que los egresados se mantengan actualizados en conocimientos y tecnología es considerada crucial, dado que el área de contaduría está en constante evolución y requiere adaptación a nuevos desafíos y cambios en regulaciones.

CONCLUSIONES

A lo largo de este estudio se ha caracterizado la empleabilidad de los egresados de la carrera de Contaduría Pública, logrando obtener información valiosa sobre su experiencia laboral, tiempos de inserción y percepción de la formación académica recibida. A continuación, se destacan algunas consideraciones finales en relación con los objetivos del estudio:

Competencias y Formación Académica: De acuerdo con Aldana (2020), las competencias incluyen actitudes, conocimientos y habilidades. El 100% de los egresados encuestados participó en pasantías, lo que sugiere que están adquiriendo las competencias necesarias para adaptarse a diversos contextos laborales. Esto se alinea con la afirmación de que una formación académica relevante, que incluye experiencia práctica, es fundamental para el desempeño efectivo en el campo profesional. Los resultados de la encuesta muestran que los egresados se sienten satisfechos con los contenidos de la carrera, lo que indica que la formación académica se percibe como adecuada para la adquisición de competencias relevantes.

Empleabilidad como un Proceso Dinámico: Según Cueva y Mesias Pilco (2019), la empleabilidad se define como la competencia de diseñar una carrera profesional exitosa. El estudio reveló que el 78% de los egresados trabaja en contaduría pública, lo que sugiere una sólida inserción laboral. Sin embargo, el tiempo de inserción muestra que un 33% tarda entre 1 y 2 años en encontrar empleo, lo que podría indicar que algunos egresados aún están en proceso de gestionar su desarrollo laboral, tal como sugieren Cueva y Mesias Pilco.

Indicadores de Empleabilidad: Linares Insa et al. (2012) identifican factores individuales, características personales y factores externos como indicadores clave de empleabilidad. La formación académica de calidad se reflejó en la percepción positiva de los egresados sobre su preparación profesional. Sin embargo, la necesidad de habilidades blandas y de inteligencia emocional, mencionada por varios autores, también se destacó en la retroalimentación de empleadores, quienes sugieren que estas competencias adicionales son vitales para el éxito en el entorno laboral.

Condiciones del Mercado Laboral: Los resultados indicaron que el 88% de los egresados reporta salarios iniciales bajos, lo que se correlaciona con las condiciones económicas y la demanda laboral. Según Mendoza y Rodríguez (2024), las condiciones económicas afectan directamente la empleabilidad. En este sentido, la percepción de que la competencia en el mercado laboral puede ser un obstáculo es un aspecto que merece atención y que debe ser considerado en futuras investigaciones.

Desarrollo Profesional y Ascenso: El hecho de que un 52% de los egresados haya tenido oportunidades de ascenso refuerza la idea de que la formación continua y la adaptabilidad son esenciales para el desarrollo profesional. La relación entre la actitud hacia el trabajo y las oportunidades de ascenso se refleja en la disposición de los egresados a mejorar y aprender continuamente, como se menciona en la teoría.

Los resultados de la investigación respaldan la teoría presentada sobre la empleabilidad de los egresados de Contaduría Pública. A medida que el entorno laboral continúa evolucionando, es crucial que las instituciones educativas se adapten a las demandas del mercado y fortalezcan la formación en competencias técnicas y blandas. Este enfoque no solo beneficiará a los egresados en su inserción laboral, sino que también contribuirá a su desarrollo profesional a largo plazo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, C., y González, M. (2022). *Demanda laboral y empleabilidad de los egresados de Contaduría Pública en el mercado laboral mexicano*. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 27(86), 1-18
- Aldana, (2020). *¿Qué es una competencia?* Magisterio.com.co. Tomado del libro *Saber -saber Ciudadanía*, pp 10-12. Obtenido de:
<https://www.magisterio.com.co/articulo/que-es-unacompetencia>
- Cadena-Iñiguez, P., Rendón-Medel, R., Aguilar-Ávila, J., Salinas-Cruz, E., de la Cruz-Morales, F., & Sangerman-Jarquín, D. (2017). *Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales*. Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas, 8 (7), 1603-1617. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2631/263153520009>
- Damián Simón, Javier. (2020). *Empleabilidad y situación laboral de los egresados de Contaduría en México: Periodo 2005-2018*. Diálogos sobre educación. Temas actuales en investigación educativa, 11(21), 00018. Epub 03 de marzo de 2021. <https://doi.org/10.32870/dse.v0i21.640>
- Espinoza Avellaneda, J., Orihuela Herrera, IO, Chávez Villarroel, JE y Quiroz Marín, OR (2021). *Empleabilidad y rentabilidad de las carreras universitarias de la región centro del Perú: desafíos para la gestión universitaria peruana*. Horizonte de la Ciencia, 11 (21),361-374. ISSN: 2304-4330. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=570967307026>
- Flores, J., y Ramírez, M. (2023). *Competencia laboral y empleabilidad de los egresados de Contaduría Pública en el sector empresarial mexicano*. Innovare, 28(73), 123-138.
- García, J., & López, M. (2020). *Habilidades y competencias clave para la empleabilidad de los egresados de Contaduría Pública*. Revista Mexicana de Ciencias Sociales y Humanidades, 13(2), 54-73.
- Gutiérrez, A., & Sánchez, M. (2019). *La empleabilidad de los egresados de la carrera de Contaduría Pública en México: Un estudio de caso*. Contaduría y Administración, 64(2), 221-242.
- Hernández, R., & Pérez, M. (2021). *La experiencia laboral y su impacto en la empleabilidad de los egresados de Contaduría Pública*. Estudios de Contabilidad, 22(2), 31-48.



Infante-Alcántara, L., Araiza-Vázquez, M. de J., & López-Pérez, J. F.. (2023). *Competencias blandas que influyen en la empleabilidad laboral de profesionistas egresados de ingeniería de una universidad del Norte de México*. *Formación universitaria*, 16(2), 1-12.

<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062023000200001>

Izquierdo y Farías (2018) *Empleabilidad y expectativa de logro en la inserción laboral de los estudiantes universitarios*. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, vol. 29, pp 29-40.

<https://doi.org/10.5944/reop.vol.29.num.2.2018.23151>

Martínez, A., & Rodríguez, M. (2018). *Empleabilidad y competencias transversales en la formación universitaria*. *Revista de Educación*, 373, 1-16.

Mendoza, A., y Rodríguez, M. (2024). *Las condiciones económicas y su impacto en la empleabilidad de los egresados de Contaduría Pública en América Latina*. *Contaduría y Administración*, 65(3), 432-451.

Miguel Cueva y Mesias Pilco (2019). *Influencia de las características de competencias en la empleabilidad de los egresados y profesionales de las Instituciones de Educación Superior en Guayaquil*. *Journal of business and entrepreneurial studies*, vol. 3, núm. 1, 2019. Colloquium editorial

Salas Torres, L. H.; Aguilera Mancilla, G.; Gutiérrez González, L. (2019). *Factores que determinan la empleabilidad de los recién egresados de la carrera de licenciados en administración de empresas*. *Latindex: Revisión por pares*.



ANEXOS

Estimados egresados de la carrera de Contaduría Pública Nacional de la Universidad Nacional de Pilar,

Les extiendo un cordial saludo y agradezco su valiosa participación en esta entrevista. Su colaboración es esencial para caracterizar la empleabilidad de los egresados de la carrera de Contaduría Pública Nacional de la Universidad Nacional de Pilar. A través de esta entrevista, se pretende recabar información importante sobre la experiencia laboral de los egresados, su nivel salarial, los tiempos de inserción laboral, y la percepción de la formación académica recibida. Los datos proporcionados serán tratados de manera confidencial y utilizados exclusivamente con fines académicos.

Agradezco de antemano su tiempo y sinceridad al responder.

Atentamente

Encuesta a Egresados

1. Determinación de la tasa de empleo de los egresados:

¿Actualmente te encuentras trabajando en el área de contaduría pública?

Sí / No / Trabajando en otro campo

2. Nivel salarial promedio:

¿Cuál fue tu salario mensual inicial al obtener tu primer empleo en el área de contaduría pública?

Menos de 2 millones Gs. / 2 a 4 millones Gs. / Más de 4 millones Gs.

¿Cuál es tu salario mensual actual o el que percibías al cumplir cinco años en tu empleo?

Menos de 2 millones Gs. / 2 a 4 millones Gs. / Más de 4 millones Gs.

3. Tiempo para encontrar el primer empleo:

¿Cuánto tiempo tardaste en conseguir tu primer empleo después de graduarte en contaduría pública?

Menos de 6 meses / Entre 6 meses y 1 año / Entre 1 y 2 años / Más de 2 años

¿Participaste en pasantías o prácticas profesionales antes de conseguir tu primer empleo en contaduría pública?

Sí / No

4. Percepción sobre la formación académica:

¿Consideras que la formación académica recibida en la carrera de Contaduría Pública fue adecuada para desempeñarte en tu campo profesional?

Muy adecuada / Adecuada / Poco adecuada / No fue adecuada

¿Qué tan satisfecho(a) estás con los contenidos y habilidades que te brindó la carrera para el ejercicio de tu profesión?

Muy satisfecho / Satisfecho / Poco satisfecho / Insatisfecho

5. Oportunidades de desarrollo profesional:

¿Has tenido alguna oportunidad de ascenso desde que comenzaste a trabajar en el área de contaduría pública?

Sí / No

¿Has participado en algún programa de formación continua, especialización o posgrado desde que te graduaste?

Sí / No

Estimados empleadores

Les extiendo un cordial saludo y agradezco su valiosa participación en esta entrevista. Su colaboración es esencial para caracterizar la empleabilidad de los egresados de la carrera de Contaduría Pública Nacional de la Universidad Nacional de Pilar. A través de esta entrevista, se pretende recabar información importante sobre la experiencia laboral de los egresados, su nivel salarial, los tiempos de inserción laboral, y la percepción de la formación académica recibida. Los datos proporcionados serán tratados de manera confidencial y utilizados exclusivamente con fines académicos.

Agradezco de antemano su tiempo y sinceridad al responder.

Atentamente

Entrevista a Empleadores

1. Nivel salarial de los egresados:

¿Cuál es el rango salarial que suelen ofrecer a los egresados recién contratados en el área de contaduría?

¿Cómo ha evolucionado el salario de los empleados en el área de contaduría con más de cinco años de experiencia en su organización?

¿Qué factores consideran para determinar el salario inicial de un egresado de contaduría?

2. Oportunidades de desarrollo profesional:

¿Qué oportunidades de ascenso suelen ofrecer a los empleados en el área de contaduría pública?

¿Qué tan relevante es para su empresa que los egresados participen en programas de formación continua o posgrados?

¿Su empresa facilita el acceso a programas de formación continua o posgrados para los empleados?

3. Tiempo para conseguir el primer empleo:

¿Han notado algún cambio en el tiempo de inserción laboral en los últimos años para los egresados de contaduría?

¿Qué competencias buscan en los egresados al momento de contratarlos?

¿La experiencia en pasantías o prácticas profesionales influye en su decisión de contratación?

4. Percepción sobre la formación académica:

¿Considera que los egresados de la carrera de Contaduría Pública de la UNP están bien preparados para su trabajo en la empresa?

¿Qué habilidades o conocimientos adicionales desearían que los egresados trajeran al ingresar a su empresa?

5. Evaluación del desempeño y desarrollo continuo:

¿Qué porcentaje aproximado de los egresados de contaduría ha recibido un ascenso en su empresa desde su contratación?

¿Qué tan importante es para su empresa que los egresados se mantengan actualizados en conocimientos y tecnología?