

Percepción de egresados y empleadores en relación al logro de competencias profesionales

Laura Isabel Ozuna

lau.ozu@gmail.com

Universidad Nacional de Pilar
Pilar - Paraguay

RESUMEN

Es importante que las universidades se ocupen de conocer y evaluar el logro de las competencias obtenidas por los alumnos y si este guarda relación con el perfil propuesto por la carrera, que exista una consonancia entre su plan de estudios y las competencias que la sociedad espera y necesita de los profesionales que egresan, y así también en responder, en el marco del conocimiento científico, a las expectativas de los estudiantes y lo que la sociedad necesita y espera de los profesionales, en este caso, de los Contadores. El objetivo del trabajo es analizar el desarrollo de competencias de egresados de la carrera de Contaduría Pública Nacional de la Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas de la Universidad Nacional de Pilar desde la percepción de sus egresados y los empleadores de éstos. La investigación se circunscribió dentro de un estudio descriptivo, con método cuantitativo, transversal, prospectivo y no experimental posteriormente se realizó el análisis e interpretación de los resultados. Los principales resultados indican que los egresados, consideran haber logrado obtener conocimientos, habilidades y destrezas involucrados en el desarrollo de competencias y los empleadores se encuentran satisfechos con el desempeño de los mismos.

Palabras clave: Competencias; percepción; perfil de egreso; satisfacción.

Correspondencia: lau.ozu@gmail.com

Artículo recibido: 10 octubre 2022. Aceptado para publicación: 10 noviembre 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Como citar: Ozuna, L. I. (2022). Percepción de egresados y empleadores en relación al logro de competencias profesionales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 324-349.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3508

Perception of graduates and employers in relation to the achievement of professional skills

ABSTRACT

It is important that universities take care of knowing and evaluating the achievement of the competences obtained by the students and if this is related to the profile proposed by the career, that there is a consonance between their study plan and the competences that society expects and needs of the professionals who graduate, and thus also responds, within the framework of scientific knowledge, to the expectations of the students and what society needs and expects from the professionals, in this case, from the Accountants. The objective of the work is to analyze the development of competencies of graduates of the National Public Accounting career of the Faculty of Accounting, Administrative and Economic Sciences of the National University of Pilar from the perception of their graduates and their recipients. . The research was circumscribed within a descriptive study, with a quantitative, cross-sectional, prospective and no experimental method, later the analysis and interpretation of the results was carried out. The main results indicate that the graduates, considering having managed to obtain knowledge, skills and abilities involved in the development of competencies and the employers, are satisfied with their performance.

Keywords: *Competencies; perception; graduate profile; satisfaction.*

INTRODUCCIÓN

La investigación se deriva de la problemática relacionada al desarrollo de competencias declaradas en el perfil de egreso de la carrera Contaduría Pública Nacional de la Universidad Nacional de Pilar. Esto se sustenta en la necesidad de que las universidades se ocupen de conocer y evaluar el logro de las competencias obtenidas por sus estudiantes y la relación de ello con el perfil propuesto por la carrera, es decir, que exista una consonancia entre el plan de estudios que desarrolla y las competencias que la sociedad espera y necesita de los profesionales que egresan, y así también en responder, en el marco del conocimiento científico, a las expectativas de los estudiantes, esta apreciación surge de lo planteado por López Jara y Cañizares Roig, (2019).

Para Aguerrondo, (2009 referenciado en Cano, 2015, p. 14) en el marco de la sociedad del conocimiento, globalizada y líquida, las competencias se insertan en un entorno complejo, y surge la necesidad de que los profesionales dispongan de herramientas para el aprendizaje a lo largo de la vida. Existe una aceleración progresiva del cambio de conocimientos y de tecnologías, de forma que se genera una desmaterialización paulatina de nuestra vida. Los ciudadanos se enfrentan a un mundo cada vez más complejo, pero también más cambiante, donde el conocimiento sigue necesitándose; «lo que sucede es que se cuestiona la oposición entre conocimiento académico y conocimiento aplicado».

Con respecto al mismo tema, la ley 4995 en su Sección II de los principios de la Educación Superior en el Artículo 5° “e” especifica que el profesional debe formarse considerando aspectos en el ámbito de rigor científico y responsabilidad ética en la búsqueda, construcción y transferencia del conocimiento (Congreso de la Nación Paraguaya, 2013). Tejada Fernández y Ruiz Bueno, (2016) ahondando en la conceptualización de las competencias mencionan que ya ha sido abordada en trabajos previos y que es tarea necesaria para poder establecer procesos de enseñanza-aprendizaje y de evaluación coherentes con el modelo que se defiende.

Esta investigación tiene el objetivo de identificar el logro obtenido en conocimientos, habilidades y destrezas involucrados en el desarrollo de competencias propuestas para la Carrera de Contaduría Pública Nacional por parte de los egresados de la misma y conocer el grado de satisfacción de los empleadores con relación al desempeño de los egresados

Se sustenta en la hipótesis que señala: “Las competencias desarrolladas por los egresados de la carrera Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas de la Universidad Nacional de Pilar responden a los estándares de la profesión y a las necesidades de la región”.

La población considerada para el estudio son los egresados y empleadores de éstos últimos, de la sede Pilar, correspondientes a la carrera de Contaduría Pública Nacional de la Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas de la Universidad Nacional de Pilar.

Perfil de Egreso

Diversos autores han planteado definiciones sobre el perfil de egreso, entre ellos hallamos a Hawes y Troncoso (2012, citado en Núñez-Valdés y González Campos, 2019, ellos señalan que:

El Perfil de Egreso se concibe como una declaración formal que hace la institución frente a la sociedad y frente a sí misma, en la cual compromete la formación de una identidad profesional dada, señalando con claridad los compromisos formativos que contrae y que constituyen el carácter identitario de la profesión en el marco de la institución, a la vez que especifica los principales ámbitos de realización de la profesión y sus competencias clave asociadas. (p. 163)

Núñez-Valdés y González Campos, (2019), mencionan que también Möller y Gómez (2014), realizan su aporte conceptual, el “perfil de egreso (como definición identitaria y como compromiso formativo), se concibe como un instrumento que dota de sentido a los programas de formación, por lo que resulta fundamental que los perfiles incluyan mecanismos para evaluar su cumplimiento” (p. 163). Para Arnaz, (2003, citado en Moreno Rosano y otros, 2017-2018, p. 4) en el perfil de egreso no se incluye todas las características que tendrá el egresado sino sólo aquellas que sean el producto de una transformación intencional que espera lograr la institución educativa para satisfacer determinadas necesidades; técnicamente se advierte que no se deben describir transformaciones que puedan ocurrir de manera natural, sin la necesidad de intervención.

En la opinión de Pizanán Alvarracín, (2016), se puede considerar pertinente la conclusión realizada por Hawes (2012) el perfil de egreso no es más que la descripción de los rasgos y competencias propios de un profesional que se desempeña en la sociedad, en campos que son propios y desafiando los problemas cotidianos laborales, movilizandolos diversos saberes, recursos de redes y contextos, capaz de dar solución, fundamentación de sus decisiones y haciéndose responsable de sus consecuencias. Esta noción es completamente consistente con la competencia (p. 10).

Para Gutiérrez (2018, p. 32) la búsqueda del logro del perfil de egreso, está vinculada a la evaluación, busca garantizar el desarrollo midiendo el nivel de desempeño y teniendo en cuenta habilidades como el uso y contextualización del conocimiento para generar soluciones y niveles de desempeño para su medición.

Según Villarroel y Bruna (2019, p. 496) los egresados deben evidenciar el logro del perfil de egreso en el grado que oferta la universidad, y estar preparados para responder a las exigencias cambiantes del mercado laboral y de la sociedad; por lo que “uno de los mayores desafíos es aplicar métodos de evaluación pertinentes, respondiendo al perfil de egreso comprometido y a las necesidades del mundo del trabajo”.

Champin, (2014, p. 570) refiere, el perfil de egreso o profesional es “el punto de convergencia entre la formación y la sociedad”, constituye el elemento direccional, la estructura sobre la cual se debe diseñar el plan de estudios y la evaluación.

Siguiendo con la investigación bibliográfica sobre el perfil de egreso, hallamos a autores como Möller y Gómez, (2014) quienes expresan: “Las universidades han comenzado a ser cada vez más exigidas, especialmente porque la sociedad en el estado actual de globalización reclama la calidad de sus egresados para su posterior inserción laboral. En este contexto, la formación universitaria ha transitado en las últimas décadas hacia modelos de formación por competencias o por resultados de aprendizaje, según cada institución y/o programa, intentando operacionalizar estos modelos en la definición de perfiles de egreso.

En esta misma línea, Knust y Gómez (2009, citado en Núñez-Valdés y González Campos, 2019) señalan que el perfil de egreso, al contener las competencias que se han de desarrollar en un determinado proceso formativo, se constituye en una herramienta útil para la evaluación del desempeño de los futuros profesionales. De este modo, un perfil de egreso puede ser entendido como la definición que realiza una institución de educación superior sobre el tipo de profesional que espera formar, declarándose en él las competencias que un individuo ha de adquirir al finalizar un proceso formativo, tanto propias al ámbito en el cual se desempeñará, como aquellas transversales al desarrollo profesional. El perfil de egreso se convierte así en una herramienta para evaluar la adquisición de competencias de un determinado profesional (p. 164).

Con respecto a la validez del perfil de egreso, Hawes (2010) propone criterios de rigor, lo que permite “respaldar y resguardar las decisiones adoptadas en el proceso de construcción curricular, desde la definición del perfil mismo pasando por la organización de los módulos o cursos, hasta la definición del plan de formación representado gráficamente por la malla curricular”, lo que debe orientar todo proceso de construcción, seguimiento y evaluación posterior del logro de aprendizajes (p. 7).

Sobre la misma línea de pensamiento, Mateo y Vlachopoulos, (2013) menciona, un plan de estudios coherente y diseñado e implementado en forma rigurosa debería dar como fruto el logro del perfil de egreso, sin embargo, se hace imprescindible incorporar hitos de verificación de aprendizajes tanto durante la trayectoria formativa como al final de esta. De este modo se podrá tener una mirada global desde las competencias del perfil, tales como: asignaturas de integración, evaluaciones integradas, evaluaciones de ciclo o intermedias, prácticas tempranas, práctica profesional y trabajos o proyectos de titulación entre otros. Estos deberían permitir monitorear y evaluar la consistencia del plan de estudios, y la hipótesis curricular que este supone, en función del logro del perfil de egreso.

Villardón, (2006, citado en Riquelme Bravo y otros, 2017, p. 28) plantea que la evaluación de perfil de egreso, debería considerar movilización de elementos, incluyendo conocimientos, habilidades, procedimientos y valores en contextos diferenciados, lo que lleva a una competencia que, como

tal, se evalúa necesariamente en el hacer. Un hacer que para un profesional necesariamente requiere movilizar conocimientos, pero desplegándolos en los contextos en que se desenvolverán los futuros profesionales y para la resolución de problemas reales, los que además están en constante cambio.

También Báez y otros (2004, citado en Riquelme Bravo y otros, 2017), plantean que la evaluación de las competencias del perfil de egreso debe considerar: “qué es el profesional, qué debe saber, qué debe ser capaz de hacer, qué actitudes debe reflejar en sus conductas, cuáles son sus obligaciones éticas y cómo debe participar en el medio social” (p. 23).

Por su parte Del Valle (2012, p. 139), manifiesta, la evaluación progresiva del logro del perfil de egreso requiere comprender en profundidad cómo este se va construyendo y cómo el estudiante se va desarrollando como futuro profesional. Como plantea esto “supone por supuesto que van aumentando los grados de complejidad de los desempeños, sea este aumento dado porque se hace más complejo y realista el contexto de desempeño (complejidad horizontal) o porque se aumenta o profundiza la complejidad de la tarea (complejidad vertical)”.

La evaluación de perfil de egreso, debería considerar movilización de elementos, incluyendo conocimientos, habilidades, procedimientos y valores en contextos diferenciados, lo que lleva a una competencia que, como tal, se evalúa necesariamente en el hacer. Un hacer que para un profesional necesariamente requiere movilizar conocimientos, pero desplegándolos en los contextos en que se desenvolverán los futuros profesionales y para la resolución de problemas reales, los que además están en constante cambio (Villardón, 2006, citado en Riquelme Bravo y otros, 2017, p. 24).

Articulación del perfil y las competencias

Teniendo en cuenta su experiencia académica, Parada y otros (2015) afirman que los perfiles de egreso no son estancos en el tiempo, sino evolucionan y cambian según la demanda ocupacional y el mercado de trabajo, también Ruiz y Bautista, (2016) mencionan, además se deben considerar la demanda social pues posibilitan la orientación y promoción del comportamiento futuro de la profesión, como se cita en Noblega, (2019, p. 258).

Noblega, (2019), menciona que para Carrera y otros, (2018), el perfil de egreso orienta la construcción del currículo, en el mismo orden, Parada y otros, (2015); Ruiz y Bautista, (2016) sostienen que es un referente entre el mercado de trabajo y la institución educativa, es dinámico, puesto que cambia en forma permanentemente y está en constante apertura, moviéndose de acuerdo con el contexto nacional e internacional (p. 258).

Yachi Leiva (2018) afirma que el perfil de egreso es un punto referencia que establece el norte para la elaboración y puesta en marcha de un Diseño Curricular para determinada carrera.

Esta descripción de las competencias del futuro profesional requiere para su diseño una gran cantidad de insumos como lo manifiesta el siguiente enunciado al señalar que la generación de los perfiles esta antecedida por una cantidad de acciones orientadas a proporcionar las fuentes o insumos requeridos para ello entre ellas se encuentran los estudios sobre el estado de la enseñanza en el medio la profesión en prospectiva, el informe de los practicantes y el diagnostico interno de las unidades académicas.

Araya Muñoz (2012) señala al perfil profesional como un conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación profesional de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión.

La competencia, para Perrenoud (2001, citado en Noblega, 2019, p. 258) “es la aptitud para enfrentar eficazmente una serie de situaciones análogas, movilizandoo a conciencia y de manera a la vez rápida, pertinente y creativa, múltiples recursos cognitivos: saberes, estrategias, capacidades, micro competencias, informaciones, valores, actitudes, esquemas de percepción, de evaluación y de razonamiento”.

Gallart y Jacinto, (1997) mencionan que tradicionalmente la competencia se comprende como el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. Lo que supone conocimientos razonados, ya que se considera que hay competencia completa si los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permita ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere.

Solo si existe una adecuada relación entre el perfil de egreso y las competencias formuladas en las asignaturas estaremos afirmando que el desarrollo de estas conlleva a su logro y por ende a la buena formación profesional (Noblega, 2019, p. 258).

Verificación del desarrollo de competencias del perfil del egresado

El aprendizaje es un proceso continuo, sistemático y gradual que debe apuntar al logro de competencias definidas, las cuales deben estar declaradas en el perfil del egresado. Ortiz-Solarte y otros (2015) considera que para detectar si se está cumpliendo con esto, resulta clave recabar evidencia que muestre que los programas académicos en los cuales se sustentan las asignaturas del plan de estudios se encuentran alineados con el perfil del egresado, es decir, si están estructurados de manera que permitan la adquisición de dichas competencias (conocimientos, habilidades y destrezas), requeridas para que los estudiantes puedan seguir avanzando en su aprendizaje y alcanzar finalmente el perfil del egresado (p. 71).

En el año 2015, Ortiz-Solarte y otros, realizaron una investigación, la misma tuvo como objetivo principal el diseño de un sistema que permita verificar la calidad de un programa de carrera mediante un instrumento que evidencia si las asignaturas contribuyen gradual y sistemáticamente a que el estudiante adquiera las competencias declaradas en el perfil del egresado. Este estudio fue de tipo analítico-explicativo de diseño mixto, donde se seleccionó la competencia a evaluar y se confeccionó una encuesta, que permitió cuantificar las competencias y contenidos desarrollados en cada una de las asignaturas estudiadas y determinar las metodologías educativas-evaluativas más utilizadas para cada competencia. En el mismo estudio se verificó que el 91% de las competencias y contenidos necesarios para adquirir la competencia del perfil del egresado se desarrollan con los estudiantes en las asignaturas correspondientes. Además, todas las asignaturas utilizan diversas metodologías educativas-evaluativas que contribuyen al logro de las competencias. Las conclusiones a las cuales llegaron mencionan que este sistema permite verificar que el plan de estudios de la carrera está alineado con la competencia seleccionada del perfil del egresado y, por tanto, se puede aplicar a otros programas de carrera (p. 71).

El perfil de egreso y competencias de la carrera Contaduría Pública Nacional

La carrera Contaduría Pública Nacional de la Universidad Nacional de Pilar adopta como perfil de egreso la propuesta de la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (2014) que señala:

El egresado de la Carrera de Contaduría Pública Nacional posee sólidos conocimientos científicos y técnicos, además de una formación integral que le permiten elaborar información financiera de empresas, entidades públicas y organismos no gubernamentales para la toma de decisiones; adaptándose también a los escenarios económicos, financieros, empresariales y sociales. Además, tiene capacidad para emprender, asesorar, gerenciar su propio negocio y anticiparse a los cambios del entorno a nivel nacional, regional e internacional.

Posee suficiente capacidad profesional para evaluar las necesidades y problemas de las organizaciones en cuanto a la elaboración e implementación de normas de control interno adecuadas. Es capaz de proponer estrategias de desarrollo de la empresa observando la ética profesional, la responsabilidad social, el desarrollo económico y social sustentable del país preservando el medio ambiente (Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas – UNP, 2016, p. 56)

Seguidamente el mismo documento enuncia las competencias, clasificándolas en genéricas y específicas. A continuación se transcriben las competencias específicas:

1. Posee capacidad profesional en contabilidad, control interno, auditoría, en áreas financiera y fiscal.
2. Posee conocimientos que le permiten elaborar información financiera, de gestión y otras útiles para la toma de decisiones en las empresas, las entidades públicas y en los organismos no gubernamentales.
3. Es capaz de planificar, emprender y dirigir nuevos negocios.
4. Está preparado para realizar investigación en todas las áreas de la contabilidad-

auditoría.

5. Conoce y aplica las Normas Internacionales de Contabilidad-NIC, las Normas Internacionales de Información Financiera-NIIF completas y para Pymes, así como las del sector público-NICSP, las Normas Internacionales de Auditoría-NIA, las Normas Contables Nacionales y las disposiciones legales.

6. Es capaz de analizar, interpretar, evaluar y tomar decisiones en las organizaciones.

7. Posee capacidad para desempeñarse como asesor de negocios y del empresario.

8. Es capaz de elaborar informaciones contables referentes a las acciones de responsabilidad social y ambiental emprendidas por las organizaciones.

9. Capaz de elaborar información prospectiva para la prevención y adaptación a los nuevos escenarios económico-financieros de los entes en una economía globalizada.

10. Capaz de generar, analizar, interpretar y suministrar los estados contables históricos y proyectados, presupuestos y sistemas de costos en todo tipo de entes, sean empresas, entidades públicas y organismos no gubernamentales.

11. Posee conocimientos de auditoría de gestión, ambiental y forense (Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas – UNP, 2016, p. 56).

Desempeño de los Egresados Desde la Perspectiva de los Empleadores

A efectos de este trabajo, se considera empleador a la persona física o jurídica que ocupa los servicios de un egresado de la carrera Contaduría Pública Nacional o que contrata a tiempo completo o parcial los servicios del mismo.

Tal como expresa Silva Laya (2008) la opinión del empleador acerca del desempeño laboral que muestra el egresado con respecto al desempeño laboral esperado en los distintos ámbitos de actuación es de vital importancia para contrastar el perfil de egreso que plantean las universidades y así poder establecer una coherencia entre lo que buscan los empleadores en los egresados y las competencias que se forman a través de los planes de estudio. El sector productivo demanda polivalencia en los trabajadores ya que las nuevas formas de organización avanzan hacia una mayor versatilidad de las actividades específicas y hacia la desaparición de los puestos de trabajo fijos ligados con tareas permanentes (p. 781).

Distintos autores, citados por Silva Laya (2008), tales como Ibarra, 1997; Gallart, 1997; Filmus, 1994; González, 1993, señalan que la formación profesional debe impulsar la capacidad de los trabajadores para ejecutar múltiples tareas y funciones que no pertenecen únicamente a un puesto de trabajo sino a una gama amplia de cargos asociados, ello requiere integrar un extenso espectro de tareas en conexión con contenidos heterogéneos en un solo empleado (p. 781).

Según Villa-Lever (1996, citado por Silva Laya, 2008) al explorar los requerimientos de los empleadores hacia los técnicos superiores quienes, según ellos, debieran ser multihábiles, lo que supone además de operar las máquinas, saber ajustarlas, mantenerlas y repararlas.

También se halla el aporte teórico de De Ibarrola (2002), que destaca sobre el conocimiento, como el factor que constituye una fuerza productiva de primera importancia, se redefine y evoluciona la noción del mismo y ya no se distingue entre teoría y práctica o conocimiento abstracto y aplicado, sino que en el desempeño laboral lo que importa es la integración de ambos para sacar adelante las tareas de producción y resolver problemas con base en el conocimiento.

Si tomamos en cuenta este relevante marco de referencia podríamos decir que las distinciones tajantes entre estos dos conceptos parecen obsoletas. Las exigencias de la formación profesional apuntan a la necesidad de integrar la teoría y la práctica para que se genere el conocimiento general y, por ende, también aquel que tiene valor para el ejercicio de una profesión que responde a las necesidades del mercado laboral.

Indicadores de evaluación de desempeño

Con respecto a la evaluación de desempeño del egresado por parte del empleador, se halla a Chung y Yet, (2009), quienes mencionan, siempre se ha creído que una inclusión de los empleadores para valorar la calidad de la enseñanza reflejada en las habilidades y desempeño de los graduados será de alta significación; de hecho la evaluación de parte de los empleadores y los resultados podrán servir de base para la generación de ideas y acciones prospectivas para ser incorporadas en los planes de estudio que permitan dar respuesta oportuna, activa y pertinente a los demandas del entorno en correspondencia con la razón de ser de las instituciones educativas.

Por otra parte, Navarro-Hudiel y Blandón-Navarro (2020), afirman que una manera de cumplir los requerimientos del entorno por parte de las universidades es por medio de la formación de profesionales más preparados con un alto sentido de corresponsabilidad social, por esto, es prioritario contar con los mecanismos necesarios, favorecedores de los procesos de vinculación para la generación de los beneficios de los participantes.

Selvadurai y otros (2012) plantean algunas recomendaciones de como cumplir los requerimientos del entorno, expresan que: En la actualidad, es urgente una mayor interacción de las universidades con el entorno de tal manera que se favorezcan los procesos de gestión y formación, y que esto a su vez conlleve a un mayor beneficio de la sociedad. Para ello es necesario tomar en cuenta la demanda (relación con el entorno) y perspectiva de los empleadores quienes son los que evaluarán el desempeño de los formados en la universidad, considerando que estos en el contexto actual requieren habilidades y atributos tanto de carácter personal como intelectual, haciendo referencia a:

- a) Capacidad de comunicación y gestionar información.
- b) Trabajo en equipo con interacción social.
- c) Capacidad para resolver problemas con alta capacidad de autogestión.
- d) Liderazgo.
- e) Capacidad para participar en intercambios de experiencias con las empresas.
- f) Motivación para el autoaprendizaje permanente.
- g) Lectura y cultura investigativa (pp. 298-301).

El mecanismo de acreditación de carreras de grado propuesto por la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Paraguay, (ANEAES, 2018), consta de cinco dimensiones que a su vez se subdividen en criterios e indicadores, los que permiten evaluar el nivel de cumplimiento en base a evidencias. La dimensión Impacto y Resultados mide “los logros de la carrera en la formación de sus egresados y sus efectos en el contexto social”, por lo que, a efectos de este trabajo, se considera relevante coleccionar información proveída por los egresados y los empleadores.

Evaluación del logro del perfil

Desde el punto de vista de Pucuhuaranga y otros, (2019) las evaluaciones del logro del perfil de egreso brindan aportes para la definición de los mismos y cuentan con la participación de estudiantes, egresados, docentes y empleadores. Se utilizan instrumentos de evaluación que son aplicados durante el proceso formativo y al final del mismo.

METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló en el distrito de Pilar, capital del departamento de Ñeembucú, durante los meses de octubre del año 2020 hasta julio del año 2022. La población estuvo constituida por egresados de la carrera Contaduría Pública Nacional de la Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas de la Universidad Nacional de Pilar, egresados y sus empleadores, correspondientes a la sede Pilar.

El estudio es de tipo descriptivo, prospectivo, transversal, cuantitativo y no experimental.

El total de egresados de la carrera Contaduría Pública Nacional, es 52 egresados de la sede Pilar, que forman parte del estudio. Fueron seleccionados para participar del proceso de validación del instrumento, 10 egresados, de los cuales 7 han respondido. Estos ya no han formado parte de la aplicación final del instrumento. El cuestionario en su versión validada, fue remitido a 42 egresados, de esta cantidad han respondido 35.

La población determinada para la aplicación de los instrumentos a los empleadores fue de 26, de los cuales de manera efectiva han respondido 17, de quienes fueron consideradas sus apreciaciones para las conclusiones finales.

El estudio abarcó a los egresados y empleadores de la carrera Contaduría Pública Nacional de la Universidad Nacional de Pilar, vigente durante el año 2019 al 2020, se excluyeron a las personas que no cumplieron con este requisito.

Los cuestionarios fueron aplicados por medio de instrumentos digitales para facilitar el acceso. La herramienta utilizada fue el formulario de Google Drive, los respectivos cuestionarios fueron remitidos por medio de la aplicación WhatsApp a cada persona de la institución participante.

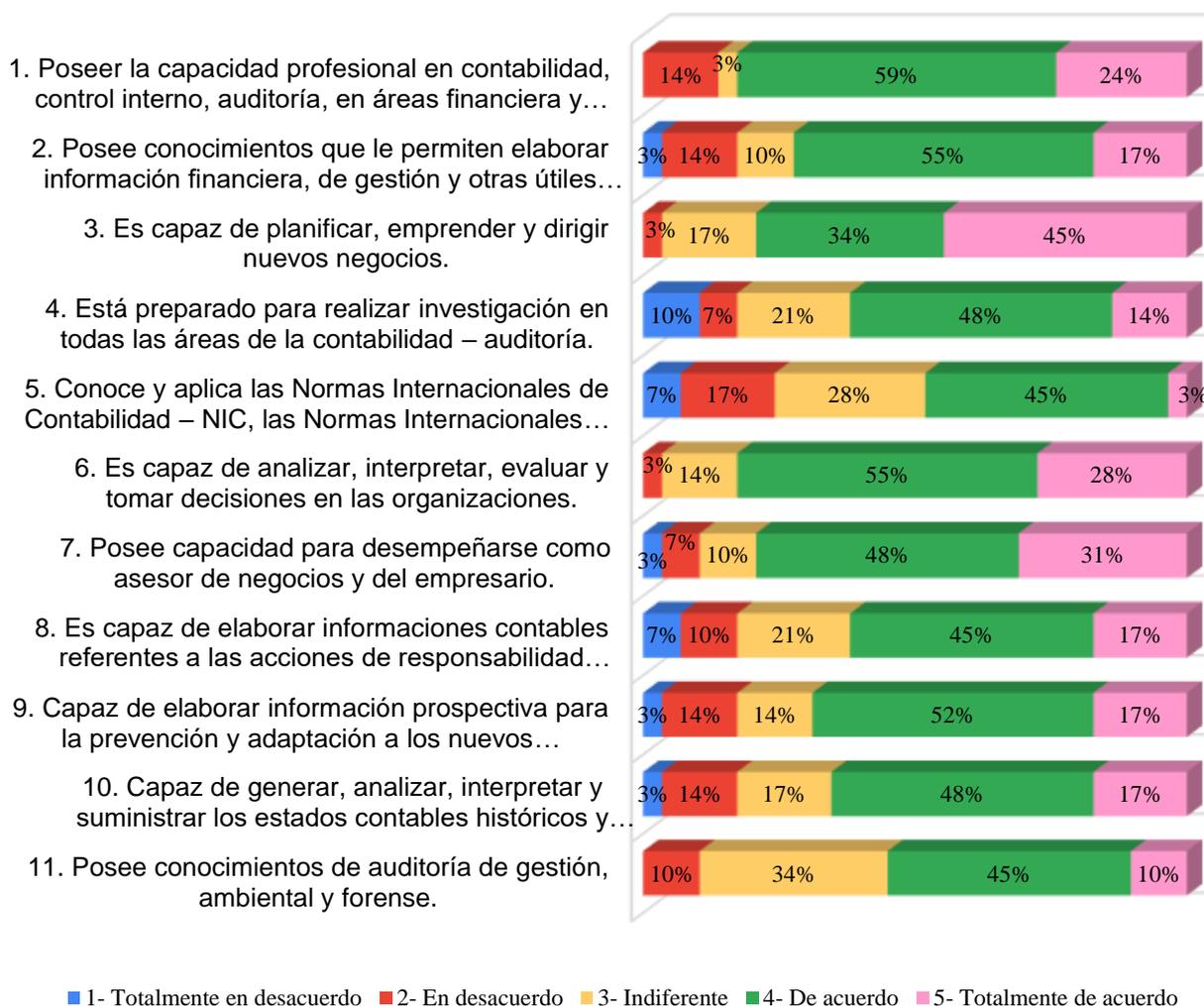
El procesamiento fue realizado por medio del estudio de frecuencias.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Egresados

En este apartado se presentan los resultados de la consulta realizada a los Egresados de la carrera, con relación al objetivo de medir el nivel de percepción en el logro obtenido en conocimientos, habilidades y destrezas en el desarrollo de competencias durante su cursado y al culminar la misma, determinado por cada competencia específica del plan de estudios.

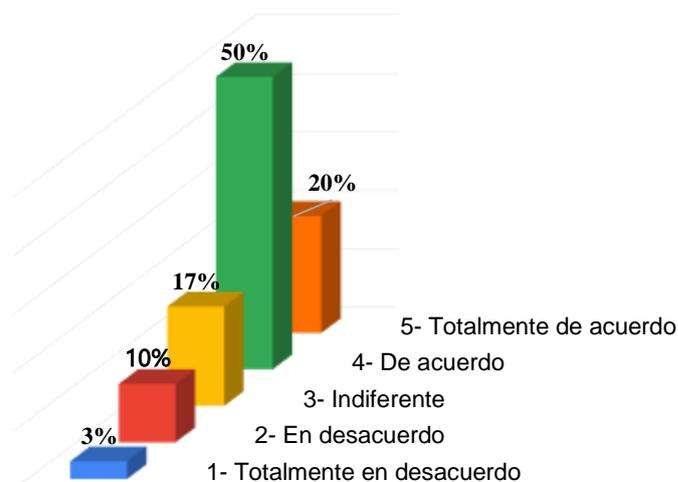
Figura 1 - Logro obtenido en conocimientos, habilidades y destrezas involucrados en el desarrollo de competencias



En este gráfico se visualiza la percepción en el logro obtenido en conocimientos, habilidades y destrezas en el desarrollo de competencias por parte de los egresados, donde se aprecia que los porcentajes mayores se ubican en la escala 4 – De acuerdo, con porcentajes que van del 59% al 34%, seguido de la escala 5 – Totalmente de Acuerdo que se ubica en porcentajes del 45% al 3%, según cada competencia específica del perfil de egreso. Los porcentajes menores se ubican en las escalas de valoración del 3 - Indiferente al 1 – Totalmente en Desacuerdo.

Teniendo en cuenta los criterios de valoración establecidos se puede inferir que los encuestados se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo como así también algunos indiferentes con los logros obtenidos.

Figura 2 - Consolidado de instrumentos aplicados a egresados



En la figura 2, se observa un consolidado de la apreciación general de los egresados con relación al logro de las competencias específicas de la carrera, conforme a su criterio particular.

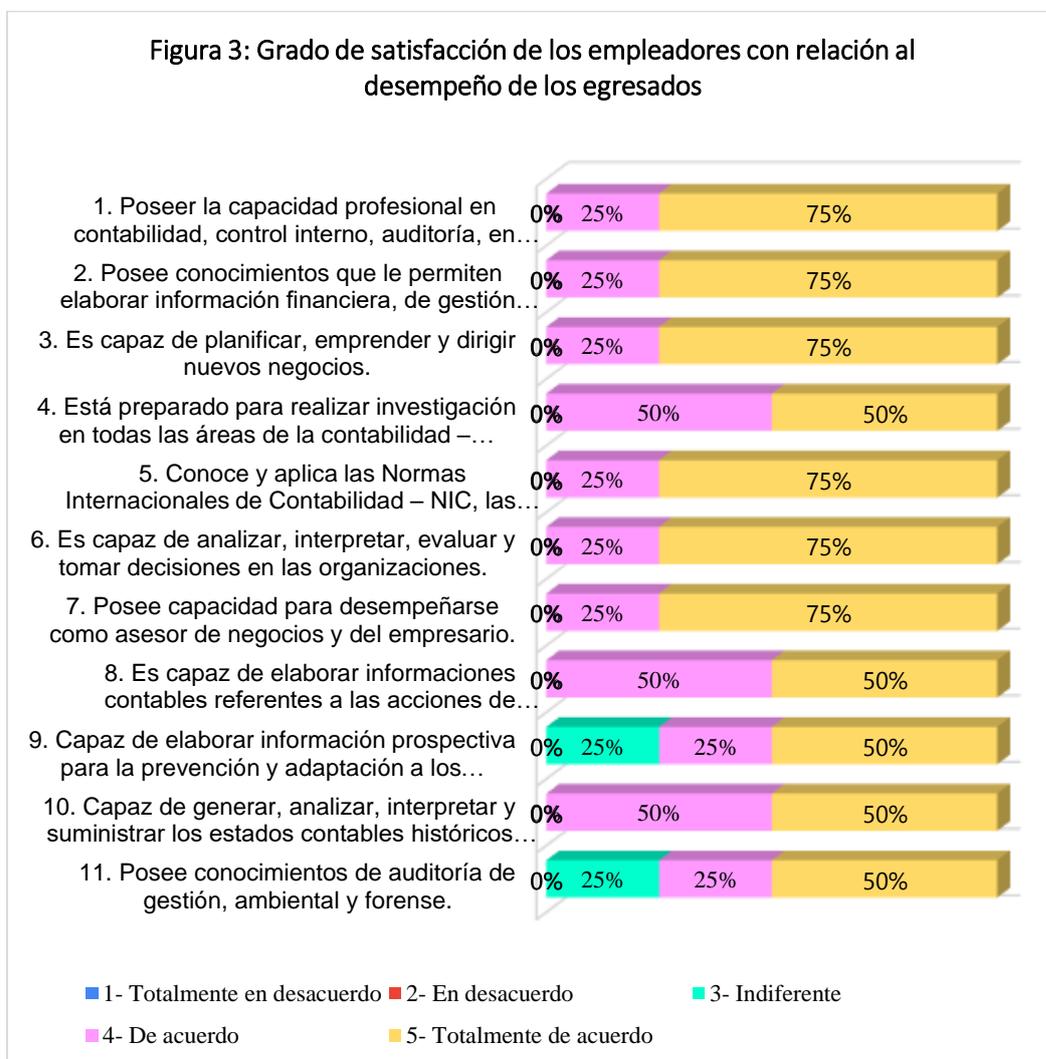
Se puede observar que existe una preponderancia en la escala 4 que representa un nivel De acuerdo, dado por el 49%, seguido de la escala del 5 que constituye Totalmente de Acuerdo, en un 20% del total de respuestas recibidas a las diversas interrogantes planteadas en el cuestionario.

Existen porcentajes menores, del 17%, 10% y 3%, en orden decreciente, que representan a la escala 3 Indiferente, 2 En desacuerdo y 1, Totalmente en Desacuerdo respectivamente, lo que constituye criterios de cumplimiento insuficiente de las competencias específicas, indicadas en el cuestionario.

Este resultado permite concluir que existe conformidad de los egresados con relación a su formación y logro de competencias. La participación de los egresados en la evaluación del logro de las competencias, se ajusta a lo estudiado por Pucuhuaranga y otros, (2019), siendo la evaluación al final de los estudios universitarios, un insumo importante para la universidad, a fin de contar con la participación de los mismos en la mejora continua de su programa de estudios en la carrera.

Empleadores

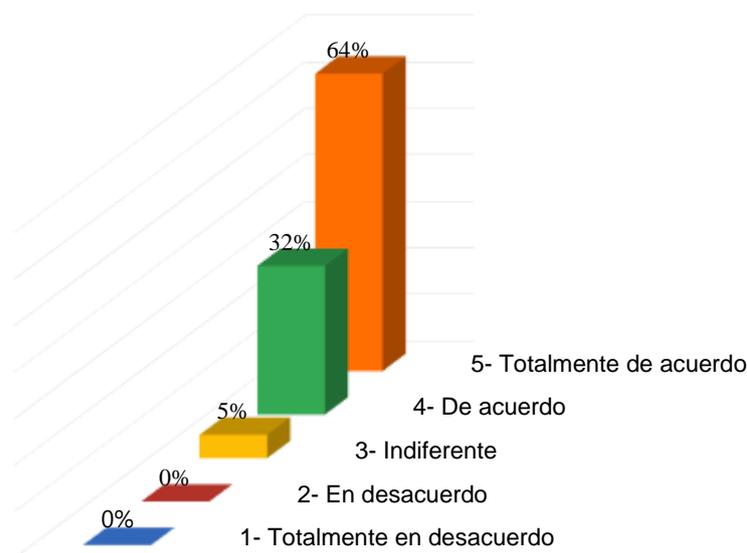
A continuación, se presentan los resultados de la variable “Grado de satisfacción de los empleadores con relación al desempeño de los egresados”



La Figura 3 presenta los resultados respecto al nivel de logro de la competencia que a su criterio posee el profesional con quien trabaja donde se observa, por cada competencia: Competencia 1, un 75% respondió que se encuentra totalmente de acuerdo y el 25% de acuerdo; Competencia 2, los empleadores manifestaron en un 75% totalmente de acuerdo y 25% se encuentran de acuerdo; Competencia 3, el 75% de los empleadores expresaron estar totalmente de acuerdo y 25% de acuerdo; Competencia 4, los empleadores en un 50% respondieron que se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo el otro 50%.C

Continuando con los resultados de estas competencias, se señala que en la Competencia 5, un 75% de ellos manifestó estar totalmente de acuerdo y el 25 % de acuerdo; Competencia 6, el 75% de los empleadores respondió estar totalmente de acuerdo y el 25 % de acuerdo con el desempeño del egresado; Competencia 7, se observa que el 75 % de los empleadores se encuentran totalmente de acuerdo con el desempeño de los egresados y el 25 % de acuerdo; Competencia 8, se logra visualizar que el 50 % de los empleadores se encuentran totalmente de acuerdo y el otro 50 % de acuerdo con el desempeño de los egresados; Competencia 9, el 50 % de los empleadores respondieron que se encuentran totalmente de acuerdo, el 25 % de acuerdo y el 25 % se mostró indiferente ante las interrogantes planteadas sobre el desempeño de los egresados; Competencia 10, presenta un nivel de conformidad de los empleadores en 50% totalmente de acuerdo y el otro 50 % manifiesta estar de acuerdo y en cuanto a la Competencia 11, los empleadores respondieron en un 50 % estar totalmente de acuerdo con el desempeño de los egresados, el 25 % de acuerdo y el otro 25 % se manifestó estar indiferente.

Figura 4: Consolidado de instrumentos aplicados a Empleadores



En la figura 4 se presenta de manera consolidada la percepción de los empleadores con respecto al logro de las competencias específicas de la carrera por parte de los egresados que tienen vinculación laboral con los mismos.

En e l mismo se observa de manera positiva que existe un porcentaje elevado, del 64% que se expresa en conformidad total con el logro de las mismas, mientras que un 32% se vinculó en una escala de 4 que representa De Acuerdo, y un 5% se expresa indiferente.

Lo antedicho permite determinar que existe conformidad de parte de los empleadores con el logro de las competencias por parte de los egresados por lo que, al decir de Creso Knopfler y otros, (2009) se contrasta de manera positiva el perfil de egreso que plantea la universidad y existe coherencia entre lo que se espera del profesional y las competencias que se forman a través del plan de estudios.

CONCLUSIONES

Los datos recabados permitieron identificar el logro obtenido en conocimientos, habilidades y destrezas involucrados en el desarrollo de competencias propuestas para la Carrera de Contaduría Pública Nacional , para dar respuesta a este objetivo se aplicaron encuestas a los egresados en los cuales se les consultó sobre su apreciación en relación al logro obtenido considerando cada una de las competencias trabajadas en la carrera, ante lo cual, mayormente manifestaron que cuentan con esas competencias en una escala comparativa donde predominó el Totalmente de acuerdo y de acuerdo, en cada competencia.

Cabe resaltar que se registraron respuestas en porcentajes menores poco representativos en relación a la cantidad de egresados encuestados, esas respuestas fueron Indiferente, En desacuerdo y Totalmente en Desacuerdo respectivamente, lo que constituye criterios de cumplimiento insuficiente de las competencias específicas indicadas en el cuestionario, sin embargo, mediante esta investigación se logró identificar específicamente cuáles son esas competencias que deben ser reforzadas en su desarrollo:

- Posee conocimientos que le permiten elaborar información financiera, de gestión y otras útiles para la toma de decisiones en las empresas, las entidades públicas y en los organismos no gubernamentales.
- Está preparado para realizar investigación en todas las áreas de la contabilidad – auditoría.

- Conoce y aplica las Normas Internacionales de Contabilidad – NIC, las Normas Internacionales de Información Financiera – NIIF completas y para Pymes, así como las del sector público – NICSP, las Normas Internacionales de Auditoría – NIA, las Normas Contables Nacionales y las disposiciones legales.
- Posee capacidad para desempeñarse como asesor de negocios y del empresario.
- Es capaz de elaborar informaciones contables referentes a las acciones de responsabilidad social y ambiental emprendidas por las organizaciones.
- Capaz de elaborar información prospectiva para la prevención y adaptación a los nuevos escenarios económicos – financieros de los entes en una economía globalizada.
- Capaz de generar, analizar, interpretar y suministrar los estados contables históricos y proyectados, presupuestos y sistemas de costos en todo tipo de entes, sean empresas, entidades públicas y organismos no gubernamentales.

Según Pucuhuaranga y otros, (2019) las evaluaciones del logro del perfil de egreso brindan aportes para la definición de los mismos y cuentan con la participación de estudiantes, egresados. Estas experiencias en evaluación del logro del perfil de egreso se pueden agrupar de la siguiente forma:

- a) coherencia entre plan de estudios e instrumentos de evaluación de asignaturas con el logro del perfil de egreso;
- b) al final de los estudios universitarios;
- c) progresiva durante la formación;
- d) progresiva y al final de los estudios universitarios, y
- e) evaluación por egresados y empleadores.

Mediante la visualización de los resultados recabados se logró conocer el grado de satisfacción de los empleadores con relación al desempeño de los egresados la Carrera de Contaduría Pública Nacional de la Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas Sede Pilar de la Universidad Nacional de Pilar.

Los resultados evidenciaron de manera positiva que los empleadores demostraron conformidad con el desempeño de los egresados tomando como referencia las competencias propuestas en la carrera.

Cabe resaltar que la investigación permitió identificar las competencias que ameritan ser trabajadas considerando los resultados obtenidos mencionados por los empleadores, sin bien fueron en escasos hacen referencia a las siguientes competencias:

- Capaz de elaborar información prospectiva para la prevención y adaptación a los nuevos escenarios económicos – financieros de los entes en una economía globalizada.
- Posee conocimientos de auditoría de gestión, ambiental y forense.

La opinión del empleador acerca del desempeño laboral que muestra el egresado con respecto al desempeño laboral esperado en los distintos ámbitos de actuación es de vital importancia para contrastar el perfil de egreso que plantean las universidades y así poder establecer una coherencia entre lo que buscan los empleadores en los egresados y las competencias que se forman a través de los planes de estudio (Silva Laya, 2008).

LISTA DE REFERENCIAS

- ANEAES. (2018). *Modelo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior. Mecanismo de Evaluación y Acreditación de Carreras de Grado*. Paraguay: ANEAES.
- Araya Muñoz, I. (2012, septiembre-diciembre). Construyendo el perfil por competencias para el profesional en Educación Comercial. *Revista Electrónica Educare, vol. 16*(núm. 3), 203-226. <https://www.redalyc.org/pdf/1941/194124728012.pdf>
- Champin, D. (2014). Evaluación por competencias en la educación médica. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 31*(3), 566-571.
- Chung, W., & Yet, L. (2009). Perception Differential between Employers and Undergraduates on the Importance of Employability Skills. *International Education Studies, 2*(2), 95–105.
- Congreso de la Nación Paraguaya. (2013, agosto 02). Ley 4995 de la Educación Superior. Asunción, Paraguay. <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/4401/ley-n-4995-de-educacion-superior>

- De Ibarrola, M. (2002, junio 27). Nuevas tendencias de la formación profesional para el trabajo. *Ponencia presentada en el encuentro Desarrollo regional, integración continental y formación de los jóvenes para el trabajo*. México.
- Del Valle, R. (2012). Formación por competencias: certezas, resultados y desafíos. La experiencia de la Universidad Católica de Temuco. *Innovación Curricular en las universidades del Consejo de Rectores*, 133-162.
- Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas – UNP. (2016). *Actualización curricular de la carrera Contaduría Pública Nacional*.
<https://contables.unp.edu.py/mision-vision-y-valores>
- Gallart, M. A., & Jacinto, C. (1997). Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo. En M. A. Gallart, & R. Bertoncello, *Cuestiones actuales de la formación* (págs. 83-101). Montevideo: Red Latinoamericana de Educación y Trabajo y CINTE.
- Gutiérrez, H. (2018). La Evaluación desde el Enfoque Socioformativo: Ejes y Herramientas. En S. Herrera-Meza, & S. Tobón, *Memorias del III Congreso Internacional de Evaluación (Valora-2018)*. México: Centro Universitario CIFE.
- Hawes, G. (2010). *Glosario básico para la modernización curricular*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- López Jara, A. A., & Cañizares Roig, M. (2019). Diagnóstico sobre la metodología para la enseñanza de la Contabilidad en la Universidad Católica de Cuenca, Sede Macas. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(1).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142019000100005&lng=es&tlng=es
- Mateo, J., & Vlachopoulos, D. (2013). Reflexiones en torno al aprendizaje y a la evaluación en la universidad en el contexto de un nuevo paradigma para la educación superior. *Educación XXI*, 16(2), 183-208.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=7062645101>
- Möller, I., & Gómez, H. (2014). Coherencia entre perfiles de egreso e instrumentos de evaluación en carreras de educación básica en Chile. *Calidad en la Educación*, 41, 17-49.
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/7581/CB-0494551.pdf;jsessionid=BEC1EE5F4D209FA60EC208B74B22F2A9?sequence=1>
- Moreno Rosano, M., García Zayas, E., & Hernández Chapul, Y. (2017-2018). La docencia en el perfil de egreso y el campo laboral en los planes de estudio: la gradualidad de la coherencia curricular documentada. *Debates en Evaluación y Currículum/Congreso Internacional de Educación Curriculum*, 3(3).

- Navarro-Hudiel, S. J., & Blandón-Navarro, S. L. (2020, Junio). Desempeño de estudiantes de ingeniería civil desde la perspectiva de los empleadores, Periodo 2014-2016. *Revista de Ciencia y Tecnología, Vol. 10*(N° 01).
- Noblega, H. (2019). Relación entre el perfil de egreso con las competencias de los cursos del currículo de la escuela profesional de educación secundaria de la Universidad Nacional del Altiplano. *Revista Innova Educación, Vol. 1*(Núm. 2), 257-267. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.012>
- Núñez-Valdés, K., & González Campos, J. (2019). Perfil de egreso doctoral: una propuesta desde el análisis documental y las expectativas de los doctorandos. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECHIE, 10*(18), 161-175. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v10i18.604
- Ortiz-Solarte, A., Venegas-Gómez, M., & Espinoza-Concha, M. (2015, febrero). Diseño de un sistema para la verificación del desarrollo de una competencia del perfil del egresado. *FEM. Revista de la Fundación Educación Médica, 18*(1), 71-77. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5111279>
- Parada, M., Romero, M. I., & Moraga, F. (2015, abril). Perfiles de egreso de las carreras de Medicina en Chile. *Revista médica de Chile, 143*(4), 512-519. <https://doi.org/https://doi.org/10.4067/S0034-98872015000400014>
- Pizanán Alvarracín, J. (2016, Junio). Identificación del perfil de egreso correspondiente a la licenciatura de la carrera de Laboratorio Clínico e Histotecnológico de la Universidad Central del Ecuador periodo 2017 - 2022. *Proyecto de Investigación presentado como requisito previo a la obtención del Título de: Licenciado en Laboratorio Clínico e Histotecnológico*. Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Pucuhuaranga, T. N., Hilario, N. E., & Huamán, L. A. (2019, noviembre 11). Modelo de evaluación del perfil de egreso en estudiantes de educación – Universidad Nacional del Centro del Perú. *Revista Espacios, Vol. 40*(núm. 39), 27–39. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n39/19403927.html>
- Riquelme Bravo, P., Ugüño Novoa, Á., Del Valle Martín, R., Jara Illanes, E., & Del Pino Sepúlveda, M. (2017). *Desafíos para la evaluación del perfil de egreso, aproximaciones conceptuales*. Centro Interuniversitario de Desarrollo. <https://cinda.cl/wp-content/uploads/2017/07/evaluacion-del-logro-de-perfiles-de-egreso-experiencias-universitarias.pdf>
- Selvadurai, S., Choy, E., & Maros, M. (2012). Generic Skills of Prospective Graduates from the Employers. *Perspectives. Asian Social Science, 295–303*.
- Silva Laya, M. (2008). ¿Contribuye la universidad tecnológica a formar las competencias necesarias para el desempeño profesional?. Un estudio de caso. *Revista*

Mexicana de Investigación Educativa, 13(38), 773-800.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14003805>

- Tejada Fernández, J., & Ruiz Bueno, C. (2016). Evaluación de competencias profesionales en Educación Superior: Retos e implicaciones. *Educación XXI*, 19(1), 17-38. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5944/educXX1.12175>
- Villarroel, V., & Bruna, D. (2019). ¿Evaluamos lo que realmente importa?. El desafío de la evaluación auténtica en educación superior. *Calidad en la Educación*(50), 492-509. <https://www.calidadenlaeducacion.cl/index.php/rce/article/view/729>
- Yachi Leiva, C. R. (2018). Análisis de la relación entre las percepciones del perfil profesional y del plan de estudios de los estudiantes en la carrera de diseño industrial de la Universidad Privada del Norte, Sede Comas, durante el 2017. *Trabajo de Investigación para optar al grado de académico de Maestro en Maestría en Gestión Educativa y Docencia Universitaria*. Lima, Perú: Escuela de Posgrado. Universidad Tecnológica de Perú.