



# PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADORES SOBRE LAS COMPETENCIAS DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA UPS - CUENCA

## EMPLOYERS' PERCEPTION OF GRADUATES' COMPETENCES IN THE ACCOUNTING AND AUDITING CAREER UPS - CUENCA

Jorge Luis García Bacuilima<sup>1</sup>, Daniela Belén Reinoso Arévalo<sup>2</sup>, Diego Marcelo Zhunio Zuin<sup>3</sup>

1. Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca, Ecuador

1. Email: [jgarciab@ups.edu.ec](mailto:jgarciab@ups.edu.ec) ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9816-7279>
2. Email: [dreinosoa@est.ups.edu.ec](mailto:dreinosoa@est.ups.edu.ec) ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2780-4127>
3. Email: [dzhunioz@est.ups.edu.ec](mailto:dzhunioz@est.ups.edu.ec) ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-6960-287X>

Recibido: 08/03/2023 Aceptado: 15/04/2023

**Para Citar:** García Bacuilima, J. L., Reinoso Arévalo, D. B., & Zhunio Zuin, D. M. (2023). Percepción de los empleadores sobre las competencias de los graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría UPS - Cuenca periodo 2016-2021. *Revista Publicando*, 10(38), 38-53. <https://doi.org/10.51528/rp.vol10.id2373>

### Resumen:

La competencia profesional, nace de las capacidades intelectuales que el profesional haya adquirido en la universidad de procedencia para así generar valor agregado, en el desempeño de sus funciones realizadas; como resultado, el graduado recibirá beneficios económicos, laborales e intelectuales. Es importante identificar la percepción de los empleadores respecto a las competencias de los graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca que se encuentran trabajando entre los años 2016 - 2021, con el propósito de encontrar posibles deficiencias en la formación de los estudiantes, que permitan la incorporación de mejoras, en la actualización de las mallas curriculares. Para el análisis se utilizó la base datos de los graduados, con un total de 105 empresas, para la recolección de la información se aplicó una encuesta analítica a cada uno de los empleadores, que constó de 14 preguntas, utilizando una escala de Likert de 5 niveles. Se aplicó el coeficiente de Pearson, para ver la relación entre aptitud percibida por los empleadores y el género de los graduados. Los hallazgos permiten vislumbrar fortalezas y leves debilidades que deben ser estudiadas detenidamente y retroalimentar el plan de estudio.

**Palabras clave:** Percepción, graduados, empleadores, competencias, empresa, universidad.

### Abstract:

Professional competence stems from the intellectual skills the professional has acquired at the university of origin to generate added value in performing their duties. As a result, the graduate will receive economic, labor, and intellectual benefits. Taking that into account, in this article, we identify the perception of employers regarding the competencies of the graduates of the Accounting and Auditing career of the Universidad Politécnica Salesiana in Cuenca between the years 2016 - 2021 to find possible deficiencies in the training of students. In the analysis, we use the database of graduates, with a total of 105 companies. For collecting the information, an analytical survey is applied to each employer, consisting of 14 questions, using a Likert scale of 5 levels. Furthermore, the Pearson coefficient was applied to see the ratio of employers' perceived aptitude to the gender of graduates. The findings provide a glimpse of strengths and weaknesses that should be carefully studied.

**Keywords:** Perception, graduates, employers, competencies, business, university.



## INTRODUCCIÓN

**A**ctualmente, es de suma importancia resaltar la ética dentro del área contable; por ende, las personas que desempeñan esta facultad deben indicar fuertes principios y valores éticos, morales y actuar de forma responsable y decorosa, basado en las pautas impuestas por la comunidad en la que convivimos. Por este motivo, es decisivo el compromiso ético de los contadores, ya que brindan una gran variedad de prestaciones a las empresas, por ellos deben actuar con total responsabilidad ya que son los encargados de manejar información delicada y la situación financiera (Aguilar, 2021). Mejorar la empleabilidad debe ser el resultado de una ecuación perfecta entre universidad, empresas y gobiernos, siendo parte sustancial la formación académica y profesional de los graduados (Espinar, 2010).

Entonces, la formación académica de las universidades no solo debe versar en calificar las competencias, destrezas y habilidades científicas, sino debe también fomentar, con mayor valor, la formación ética y profesional de sus estudiantes, debe esta formación constituirse en el eje central del desarrollo del futuro contador (Rodelo & Wendell, 2021).

¿Qué exige o pide el empleador o la sociedad de los futuros contadores?

Para responder esta interrogante, es necesario revisar estudios realizados por distintas instituciones de educación superior del continente. En un estudio realizado a 56 estudiantes de la carrera de Contabilidad en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México, se encontraron grandes brechas en habilidades como la toma de decisiones, trabajo en equipo y adaptabilidad en los estudiantes, siendo competencias muy importantes para incursionar en el campo laboral (Mejía, 2017).

Así mismo Bernabeu (2014), menciona que en Argentina la calidad en el trabajo es la demanda principal que los empresarios exigen en la industria actual, siendo las competencias necesarias exigidas en este país: compromiso, ética, comunicación, aprendizaje continuo, habilidades contables y administrativas, habilidades legales, financieras y económicas, manejo de software contable y adaptabilidad al cambio.

Por otra parte, en Colombia como los demás países latinoamericanos, la destreza laboral es un agente fundamental al momento de tener una introducción en el área laboral contable, un factor por el que los egresados encuestados, aseguraron no laborar en su área, era puntualmente la falta de destreza laboral (Calambas, 2020). Mientras que, en Perú, los empleadores consideran con mayor importancia las habilidades de liderazgo y directivas, las actitudes de delegación y el comportamiento ético (Esteban, 2018).

Como se puede observar, de acuerdo con los diferentes estudios realizados por varias instituciones de educación superior en todo el mundo, demuestran que, el empleador exige de la vida profesional del contador formación en algunos aspectos básicos: a) el desarrollo del conocimiento general; b) el desarrollo del conocimiento laboral, c) la experiencia en el trabajo y d) su compromiso ético y moral al momento de ejercer la profesión; pero esta tarea se torna difícil para las instituciones de educación superior, pues deben integrar a la teoría y la práctica, en el contexto social, cultural y productivo de la industria actual (García & de los Ríos, 2021).

Por ende, la educación tiene un gran reto, que es modificar su enfoque de instrucción para desenvolver en los estudiantes aptitudes laborales que les posibilite acrecentar las posibilidades de éxito en la vida tanto laboral como personal, esto incluye aumentar sus puntos de vista con información sobre la dinámica y tendencias



## MATERIALES Y MÉTODOS

de su medio, aproximarse al entorno productivo para implantar tratos, aportar con una educación excelente, ser parte activa y fundamental de la planeación de competencias y productividad regional y nacional (Vargas, 2005).

Tomando en cuenta estos antecedentes, el presente trabajo identifica la percepción de los empleadores respecto a las competencias de los graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca que se encontraron trabajando entre los años 2016 – 2021, evaluando el modelo educativo impartido (García y de los Ríos, 2021) y la calidad de la oferta académica desde la perspectiva del mercado laboral; contestando a las siguientes preguntas de investigación: ¿El plan de estudio de la Carrera de contabilidad y auditoría, aporta al desarrollo de las competencias laborales exigidas por el mercado? ¿Existe una relación entre la actividad económica de la empresa y el nivel de satisfacción del desempeño laboral del graduado? ¿Existe una relación entre las competencias del graduado y los requisitos de ingreso a la empresa?

Las competencias laborales, son las características que están implícitas en los graduados contadores, las cuales se relacionan con el éxito en el desempeño laboral, en otras palabras es la combinación de recursos subyacentes en un trabajador como son el conocimiento (el saber), actitudes (el saber ser), las habilidades, las cualidades o aptitudes (saber hacer), y los recursos del medio laboral (Ludeña, La formación por competencias laborales, 2004, pág. 67).

Las competencias laborales están relacionadas causalmente con el ejercicio de las obligaciones en un puesto de trabajo, lo que quiere decir que los conocimientos, características y conceptos de cada persona, posibilitan establecer comportamientos específicos en el desempeño de alguna función o labor.

En la formación de estudiantes de carreras contables, las competencias sugeridas por la Federación Internacional de Contadores (IFAC) son las siguientes:

Tabla 1

### Competencias sugeridas por la Federación Internacional de Contadores (IFAC)

<b>Intelectual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento</li> <li>• Comprensión</li> <li>• Solicitud</li> <li>• Análisis</li> <li>• Síntesis</li> <li>• Obtención</li> <li>• Organización</li> <li>• Identificar y resolver problemas no estructurados</li> </ul>
<b>Técnico y funcional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicaciones matemáticas, estadísticas y dominio de la computadora</li> <li>• Modelos de toma de decisiones y análisis de riesgos</li> <li>• Medición</li> <li>• Informes</li> <li>• Cumplimiento de las normas legales y reglamentarias</li> </ul>



<b>Organización y gestión</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Planificación estratégica</li><li>• gestión de proyectos</li><li>• Habilidad para organizar y delegar</li><li>• Motivar y desarrollar los recursos humanos</li><li>• Liderazgo</li><li>• Juicio profesional</li></ul>
<b>Interpersonal y comunicación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Resolver conflictos de grupo</li><li>• Trabajo en equipo</li><li>• Interactuar cultural e intelectualmente</li><li>• Gente diferente</li></ul>
	<hr/>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Negociar soluciones y acuerdos aceptables en situaciones profesionales</li><li>• Trabajar efectivamente en un ambiente intercultural</li><li>• Envío de informes</li><li>• Discutir y defender posiciones de manera efectiva</li><li>• Escuchar y leer con eficacia</li></ul>
<b>Personal</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Autogestión</li><li>• Iniciativa, influencia y autoaprendizaje</li><li>• Habilidad para administrar recursos</li><li>• Capacidad de anticipación y adaptación al cambio</li><li>• Consideración de valores y actitud profesional</li><li>• Tomar decisiones</li><li>• Ética</li></ul>

*Fuente: resultados de la encuesta aplicada a los empleadores.  
Elaborado por los autores*

Elaborado por los autores egresados de las diferentes universidades, deberían mejorar la formación de sus estudiantes en: a) desarrollo intelectual, que cubra el enfoque filosófico, epistemológico y doctrinario de la carrera; b) técnico y funcional, que recoja los criterios matemáticos, estadísticos, contables, gestión de informes, entre otros; c) organización y gestión, que enfoque la planificación estratégica, liderazgo, trabajo en equipo; d) interpersonal y comunicación y personal, donde se profundice valores, ética, moral y principios. Por otro lado, es importante que los perfiles profesionales estén relacionados con la realidad del país,

de la región y del entorno geográfico donde convive el futuro profesional, y, estas se ajusten a las necesidades sociales y de desarrollo de estos (Rodríguez, et al, 2021).

Así mismo, la evaluación del desempeño del profesional contable debe medirse en función del cumplimiento de las competencias adquiridas o requeridas, del conjunto de las condiciones laborales y personales para su actuación en un determinado puesto de trabajo (Caballero, 2017). Para que un profesional tenga un buen desempeño laboral requiere ser competente; por sí mismo y no garantiza siempre un buen desempeño profesional.



## FASE 1: EVALUACIÓN PRELIMINAR

Para el desarrollo de esta investigación se realizó un estudio de alcance descriptivo (Tamayo, 2006), comprendiendo la realidad de los hechos y su característica fundamental, presentando una interpretación correcta. Para la recolección de la información, se utilizó una encuesta diseñada con 14 preguntas para obtener respuestas que sean significativas. El universo de estudio fue 105 empresas de la ciudad de Cuenca, obtenido de la base de datos del área de seguimiento a graduados y del grupo de

investigación en finanzas, auditoría, contabilidad y tributación (GIFACT) de la UPS, siendo este el total de empresas a encuestar.

Dentro del análisis de datos se definió en función de las características a estudiar en la presente investigación como: edad, género, universidad, desempeño laboral, nivel de conocimiento, percepción sobre la calidad, falencias de los graduados, entre otros. Se aplicó las pruebas de Correlación de rango de Spearman, prueba no paramétrica que se utiliza para medir el grado de asociación entre dos variables.

Tabla 2  
 Operacionalización de las variables

Variable	Tipo	Medida	Indicador
Empresa	Cuantitativa	Escala	Publica Privada
Sector	Cuantitativa	Escala	Productivo Financiero Comercial Otros servicios
Sexo	Cualitativa	Escala	Femenino Masculino
Edad	Cuantitativa	Escala	18 a 28 años 29 a 39 años 40 a 49 años 50 a 59 años 60 a 69 años
Laborando	Cuantitativa	Escala	Si No
Área	Cualitativa	Escala	Marketing Finanzas Talento Humano Contabilidad Otra
Desempeño	Cualitativo	Escala	Intelectual Técnico y funcional Organización y gestión Interpersonal y comunican Personal
Responsabilidad	Cualitativo	Escala	Muy de acuerdo Algo de acuerdo Ni en acuerdo ni en desacuerdo Algo en desacuerdo Muy en desacuerdo



Decisiones	Cualitativo	Escala	Muy importante Importante Neutral Poco importante No es tan importante
Organización	Cualitativo	Escala	Muy de acuerdo Algo de acuerdo Ni en acuerdo ni en desacuerdo Algo en desacuerdo Muy en desacuerdo
Formación profesional	Cualitativo	Escala	Muy de acuerdo Algo de acuerdo Ni en acuerdo ni en desacuerdo Algo en desacuerdo Muy en desacuerdo
Conocimiento	Cualitativo	Escala	Excelente Buena Regular Deficiente Muy deficiente
Calidad de formación	Cualitativo	Escala	Excelente Buena Regular Deficiente Muy deficiente
Falencia	Cualitativo	Escala	Si No
No contratar	Cualitativo	Escala	Si No

*Fuente: resultados de la encuesta aplicada a los empleadores  
Elaborado por los autores*

Se pidió a los participantes que respondan en la escala de Likert asumiendo que la fuerza e intensidad de la experiencia es lineal, por lo tanto, va desde un totalmente de acuerdo con un totalmente desacuerdo, asumiendo que las actitudes pueden ser medidas, las respuestas pueden ser ofrecidas en diferentes niveles de medición.

## FASE 2. APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

El análisis se realizó al total de empresas que han

contratado servicios profesionales de estudiantes graduados en la Universidad Politécnica Salesiana en la carrera de Contabilidad y Auditoría, de una base de datos obtenida del área de seguimiento a graduados y del grupo de investigación en Finanzas, Auditoría, Contabilidad y Tributación (GIFACT) de la UPS, en el cual describimos, analizamos e interpretamos sistemáticamente las características del fenómeno estudiado de acuerdo con la realidad del escenario planteado





## RESULTADOS

Las Tablas 3, 4 y 5, presentan los valores para la muestra obtenida del universo de estudio en función de los datos demográficos.

Tabla 3  
Datos según sexo de los graduados

		Sexo	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Femenino	68	64,8
	Masculino	35	33,3
	Ninguno	2	1,9
	Total	105	100,0

*Fuente: resultados de la encuesta aplicada a los empleadores  
Elaborado por los autores*

Tabla 4  
Edad de los graduados

		Edad	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	18 a 28 años	28	26,7
	29 a 38 años	51	48,6
	40 a 49 años	19	18,1
	50 a 59 años	6	4,9
	Vacío	1	1,0
	Total	105	100,0

*Fuente: resultados de la encuesta aplicada a los empleadores  
Elaborado por los autores*

Tabla 5  
Datos según sector o tipo de empresa.

		Sector	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Productivo	8	7,6
	Financiero	20	19,0
	Comercial	35	33,3
	Otros servicios	39	37,1
	Ninguno	3	2,9
	Total	105	100,0

*Fuente: resultados de la encuesta aplicada a los empleadores  
Elaborado por los autores*



De acuerdo con los resultados de la prueba de normalidad se determinó que las todas las preguntas del instrumento de recolección de datos aplicados a las empresas que fueron consultadas son de naturaleza no paramétrica.

Confrontamos la edad de los graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UPS que laboran en empresas de la ciudad y el grado de aptitud del profesional para ejercer cargos de mayor

responsabilidad. La prueba determinó que no existe una correlación entre ambas variables

Mientras tanto, relacionando las variables sexo del empleador y el grado de aptitud del profesional para ejercer cargos de mayor responsabilidad, se determinó, que existe una leve correlación entre ambas variables, en un nivel de 0,19; teniendo en cuenta que las mujeres empleadoras tienen una mejor percepción de los graduados para ejercer cargos de mayor responsabilidad.

**Tabla 6**  
**Correlaciones Sexo-Responsabilidad**

		¿Considera que el profesional contable de la UPS se encuentra apto para ejercer cargos de mayor responsabilidad?		Indique su sexo
Rho de Spearman	¿Considera que el profesional contable de la UPS se encuentra apto para ejercer cargos de mayor responsabilidad?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	-,234*
		N	105	100
	Indique su sexo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,234*	1,000
		N	100	105

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Fuente: resultados de la encuesta aplicada a los empleadores*  
*Elaborado por los autores*

## ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Es importante indicar que el 68,6% de graduados en la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UPS laboran en algún área de la carrera en empresas de la región, frente a un 31,4% que no están vinculados a actividades propias de la carrera en empresas de la ciudad.

**Tabla 7**  
**Graduados laborando en empresas de la ciudad**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	72	68,6
	No	33	31,4
	Total	105	100,0

*Fuente: resultados de la encuesta aplicada a los empleadores*  
*Elaborado por los autores*





De igual forma, analizando la formación profesional, conocimientos, aptitudes, destrezas y otros factores, el 65,7% de los encuestados considera que la formación profesional del trabajador graduado en la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UPS es apropiada para su correcto desempeño profesional, frente a un 3,8% que se encuentran algo en desacuerdo, debido a que mencionan que la universidad debería fortalecer los conocimientos en tributación y práctica profesional.

Tabla 8  
Formación profesional.

**¿Considera que la formación profesional del trabajador graduado en la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UPS es apropiada para su correcto desempeño profesional?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy de acuerdo	69	65,7
	Algo de acuerdo	27	25,7
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	3,8
	Algo en desacuerdo	4	3,8
	Ninguno	1	1,0
	Total	105	100,0

*Fuente: resultados de la encuesta aplicada a los empleadores  
Elaborado por los autores*

Así mismo, la percepción sobre la calidad de la formación profesional ofrecida por la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UPS, según los encuestados determinó que, en el componente Intelectual, que agrupa los conocimientos, la comprensión del trabajo y la organización, un 62,9% cumple con las exigencias de los empleadores, el 21 % esta algo de acuerdo, el 7,6% no está de acuerdo, ni en desacuerdo y un 3,8% que expresa reparos.

Tabla 9  
Competencias-Intelectual.

**Intelectual: (conocimiento, comprensión, organización, resolver problemas)**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algo en desacuerdo	4	3,8
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	8	7,6
	Algo de acuerdo	22	21,0
	Muy de acuerdo	66	62,9
	Ninguno	5	4,8
	Total	105	100,0

*Fuente: resultados de la encuesta aplicada a los empleadores  
Elaborado por los autores*

Mientras que, en el componente técnico y funcional, que recoge criterios de aplicación matemática, financiera y contable, un 54,3% está satisfecho con el rendimiento, mientras que un 1% que representa a un empleador de las 105 empresas analizadas, califica de esta manera debido a que el graduado de contabilidad se encuentra en el área financiera y presenta una deficiencia en organización y gestión.



Tabla 10  
Competencias-Técnico y Funcional.

<b>Técnico y funcional: (aplicación matemáticas, estadísticas, financiera, contable, tributación)</b>		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,0
	Algo en desacuerdo	3	2,9
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	5	4,8
	Algo de acuerdo	33	31,4
	Muy de acuerdo	57	54,3
	Ninguno	6	5,7
	Total	105	100,0

*Fuente: resultados de la encuesta aplicada a los empleadores*  
*Elaborado por los autores*

En el componente de organización, el 53,3% expresa su conformidad, frente al 4,8% que esta algo en desacuerdo con la formación en organización y gestión.

Tabla 11  
Competencias- Organización y gestión

<b>Organización y gestión: (planificación estratégica, gestión de proyectos, liderazgo, juicio profesional)</b>		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Algo en desacuerdo	5	4,8
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	14	13,3
	Algo de acuerdo	25	23,8
	Muy de acuerdo	56	53,3
	Ninguno	5	4,8
	Total	105	100,0

*Fuente: resultados de la encuesta aplicada a los empleadores*  
*Elaborado por los autores*

En el componente de relaciones interpersonales y comunicativas de los graduados que laboran en las diferentes empresas, el 60% expresa su satisfacción, mientras el 4,8% presenta reparos.

Tabla 12  
Competencia Interpersonal y comunican.

<b>Interpersonal y comunican: (resolver conflictos de grupo, trabajo en equipo, negociar soluciones y acuerdos aceptables)</b>		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Algo en desacuerdo	5	4,8
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	8	7,6
	Algo de acuerdo	24	22,9
	Muy de acuerdo	63	60,0
	Ninguno	5	4,8
	Total	105	100,0

*Fuente: resultados de la encuesta aplicada a los empleadores*  
*Elaborado por los autores*

Finalmente, en el componente personal, que recoge los criterios de autogestión, autoaprendizaje, ética y actitud, el 69,5% está muy de acuerdo con el rendimiento de los graduados, frente al 1% que expresa su negativa.



Tabla 13  
Competencia Personal.

Personal: (autogestión, autoaprendizaje, ética, actitud profesional)		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,0
	Algo en desacuerdo	2	1,9
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	4	3,8
	Algo de acuerdo	20	19,0
	Muy de acuerdo	73	69,5
	Ninguno	5	4,8
	Total	105	100,0

*Fuente: resultados de la encuesta aplicada a los empleadores  
Elaborado por los autores*

Por otro lado, el 46,7% de los encuestados considera que el conocimiento del profesional contable de la UPS aporta a la transformación social y productiva de la empresa, mientras que el 1,9% considera que el graduado de la carrera contable de la UPS aporta a la transformación social y productiva de la empresa de una manera deficiente.

Tabla 14  
Transformación social y productiva

¿En qué nivel considera que el conocimiento del profesional contable de la UPS aporta a la transformación social y productiva de la empresa?		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Excelente	49	46,7
	Buena	44	41,9
	Regular	9	8,6
	Deficiente	2	1,9
	Ninguno	1	1,0
	Total	105	100,0

*Fuente: resultados de la encuesta aplicada a los empleadores  
Elaborado por los autores*

Sobre la aptitud y toma de decisiones del graduado frente al trabajo.

El 65,7% de los encuestados considera que los graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UPS tienen la aptitud para ejercer cargos de mayor responsabilidad, frente al 1,9% que no considera aptitudes para asumir mayores responsabilidades.

Tabla 15  
Cargos de mayor responsabilidad.

¿Considera que el profesional contable de la UPS se encuentra apto para ejercer cargos de mayor responsabilidad?		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy de acuerdo	69	65,7
	Algo de acuerdo	27	25,7
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	4	3,8
	Algo en desacuerdo	2	1,9
	Muy en desacuerdo	2	1,9
	Ninguno	1	1,0
	Total	105	100,0

*Fuente: resultados de la encuesta aplicada a los empleadores  
Elaborado por los autores*

Sin embargo, los encuestados consideran que un 41,9% de los graduados que laboran en empresas de la localidad, expresan opiniones que inciden en la toma de decisiones a nivel departamental, mientras que el 1% considera poco importante la opinión de los graduados en la toma de decisiones.



Tabla 16

**Toma de decisiones**

		<b>¿Qué importancia le da la empresa a la opinión del trabajador graduado en la UPS, en la toma de decisiones?</b>	
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Muy importante	44	41,9
	Importante	40	38,1
	Neutral	18	17,1
	Poco importante	1	1,0
	No es tan importante	1	1,0
	Ninguno	1	1,0
	Total	105	100,0

Fuente: resultados de la encuesta aplicada a los empleadores

Elaborado por los autores

Mientras que, los encuestados consideran que un 68,6% de los graduados que laboran en empresas de la localidad, expresan opiniones que inciden que la información del graduado es pertinente a nivel departamental, a la vez que el 1% considera que no es pertinente la información brindada para el desarrollo del objeto social de la organización.

Tabla 17

**Desarrollo del objeto social de la organización.**

		<b>¿Considera que la información brindada por el graduado es pertinente para el desarrollo del objeto social de la organización?</b>	
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Muy de acuerdo	72	68,6
	Algo de acuerdo	25	23,8
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	6	5,7
	Algo en desacuerdo	1	1,0
	Ninguno	1	1,0
	Total	105	100,0

Fuente: resultados de la encuesta aplicada a los empleadores

Elaborado por los autores

## CONCLUSIONES

Este estudio realiza algunas contribuciones principales a la formación de los estudiantes de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, de acuerdo a la perspectiva del empleador. Por un lado, está la percepción sobre la calidad de la formación profesional ofrecida por la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UPS, las falencias en las competencias profesionales del trabajador graduado, el desempeño laboral del graduado de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la UPS y la importancia

del trabajo del graduado en el desarrollo del objeto social de la organización.

En base a los resultados obtenidos, se identificó que las competencias que se deben reforzar en la formación adquirida dentro de las aulas son: conocimientos contables y financieros, formación en liderazgo, formación en oratoria, formación en conceptos tributarios, formación en emprendimientos. Por lo tanto, es importante seguir reforzando el contenido curricular de la carrera (malla curricular), teniendo en cuenta las fortalezas y debilidades de los contenidos de



formación que adquirieron los graduados, así como la experiencia de estos en el desempeño laboral, potenciando los conocimientos técnicos, sobre todo financieros, contables y tributarios, así como el trabajo

en la comunicación, las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo. Además, el currículo debe potenciar y transversalizar los valores y principios éticos para ejercer la profesión con responsabilidad social.

### Ilustración 1

Criterios para seguir mejorando la malla curricular.



Elaborado por los autores



Al ser el primer estudio sobre la percepción que tienen los empleadores con el desenvolvimiento laboral de los alumnos egresados del modelo aplicado (García & de los Ríos, 2021) en la licenciatura de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Politécnica Salesiana, los hallazgos permiten vislumbrar fortalezas y leves debilidades que deben ser estudiadas detenidamente y retroalimentar el plan de estudios; las principales conclusiones que se puede identificar son:

1. El estudio concluye, además, en determinar el nivel de satisfacción del empleador de los profesionales graduados en la carrera de Contabilidad y Auditoría. Si bien es cierto que existe una alta satisfacción sobre los graduados, estas son algunas opiniones que deben ser consideradas por parte de los empleadores, tales como son: la organización y gestión que debe ser reforzadas.
2. El área de conocimiento de las ciencias administrativas, los grupos de investigación y los grupos de innovación educativa de la Universidad Politécnica Salesiana deben seguir estableciendo propuestas de mejora a la malla curricular de la carrera de Contabilidad y Auditoría que permitan alcanzar las competencias necesarias que necesita el graduado para insertarse al mercado laboral que constantemente se está innovando.
3. Los grupos de innovación educativa deben seguir proponiendo mejoras continuas de enseñanzas en el aula, fortaleciendo la vinculación con la sociedad, en áreas de manejo técnico-contable, sobre todo para las áreas más vulnerables de la población, permitiendo que los futuros graduados tengan una mayor conexión y participación con la comunidad.





## REFERENCIAS

- Aguilar, R. E. (2021). La percepción de ética en el ejercicio de la profesión contable de los profesionales de Contabilidad y Auditoría.
- Bernabeu, A. (2014). Competencias requeridas al Contador Público Nacional en el mercado laboral actual. Perspectiva de dirigentes de empresas y egresados recientes. RADU.
- Caballero, N. L. (2017). Desempeño Laboral y Capacitación de los trabajadores.
- Calambas, E. A. (2020). Percepción de los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle, Sede Norte del Cauca en el período 2013-2018 acerca del mercado contable de la región Norte Cauca y acerca de su formación académica. Universidad del Valle.
- Elizalde, L. (2019). Perfil profesional del contador público. Digital Publisher, 8.
- Espinar, S. R. (2010). Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: del diagnóstico a la acción. Revista de educación.
- Esteban, G. R. (2018). El Desempeño Laboral de los Egresados de la Carrera Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT en el Período 2007- 2015 y su Aceptación en la Región Tacna. Ciencias Empresariales.
- Fazio, M. V. (2010). Programa Juventud y Empleo en República Dominicana: Análisis de la percepción de los empleadores acerca de las pasantías y de las perspectivas de interacción laboral de los jóvenes. Banco Interamericano de Desarrollo, 18.
- Freire, L. M. (2022). La percepción de la contabilidad creativa en los profesionales contables y de auditoría de Tungurahua. Contabilidad y Auditoría.
- García, J. L., & de los Ríos, I. (2021). Model to develop skills in accounting students for a 4.0 industry and 2030 agenda: From an international perspective. Sustainability.
- Ludeña, A. (2004). La formación por competencias laborales. Caplab.
- Mejía, J. P. (2017). Estudio de seguimiento de egresados de las unidades regionales de la BUAP y estudio de opinión de empleadores unidad regional: Atlixco. Eco BUAP.
- Peña, M. (2015). Informe del sistema integral de seguimiento a graduados. Cuenca.
- Perea, R. S. (2012). Las competencias y el desempeño laboral. Revista Cubana de Educación Médica Superior.
- Rivera, J. A. (2014). Perfiles profesionales y requerimientos del mercado laboral, un estudio comparativo. Revista de Profesores de Bibliotecología.
- Rodelo, S. M., & Wendell, C. C. (2021). Formación (en competencias) investigativa(s) en los estudiantes de contaduría pública: caso Universidad del Atlántico, Colombia, 2015-2019. Revista Facultad de Ciencias Económicas.
- Rodríguez, P. Á., Salgar Ramírez, C., & Rodríguez Erazo, B. (2021). Medio Ambiente, Sociedad, Ética, Auditoría y Educación. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO.



- Ruiz, L. R., & Ortiz, Y. E. (2013). Percepcion de los empleadores sobre la formacion de los contadores publicos Lasallistas. Contaduria Publica.
- Tamayo, M. (2006). Investigacion cientifica . Mexico : Limusa.
- Vargas, M. R. (2005). Competencias laborales y la formacion universitaria. Psicologia desde el Caribe , 64-91.