

LA OPINIÓN DE LOS EMPLEADORES DE CONTADURÍA PÚBLICA DE
LA UVG SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DE SUS EGRESADOS

THE OPINION OF UVG PUBLIC ACCOUNTING EMPLOYERS ON THE
JOB PERFORMANCE OF THEIR GRADUATES

Alejandro Tipacamú Ríos

Universidad Valle del Grijalva

tipacamu1@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-2063-1155>

Resumen

El estudio de la opinión de los empleadores resulta de gran relevancia porque se convierte en uno de los muchos indicadores para evaluar la calidad de los programas educativos en el nivel superior. En el caso de los egresados de la Licenciatura en Contaduría pública de la Universidad Valle del Grijalva es pertinente estudiar lo que opinan los encargados del mercado laboral en que ahora se encuentran insertos, por lo que en este artículo se presentarán los resultados de la investigación llevada a cabo con 52 empleadores con empresas en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas y que representan una muestra por ámbitos de servicio ofertado en organizaciones privadas. El método utilizado fue de tipo descriptivo, utilizando el cuestionario diseñado por Estrella y Ponce (2006) encontrando que se encuentran totalmente de acuerdo en su mayoría con respecto a la formación de habilidades actitudes y valores en el desempeño de las funciones para las que fueron contratados. Llama la atención en el caso de la iniciativa para el trabajo obtuvo un porcentaje menor del 40% en respuestas de los empleadores con respecto a estar totalmente de acuerdo en esta característica, por lo que vale la pena repensar esta formación desde el plan de estudio de los futuros egresados de esta licenciatura. Se concluye, destacando la importancia que tienen estas características personales que, aunque no se explicitan en el currículum si se presentan en las actividades de trabajo cotidianas.

Palabras claves

Empleadores, mercado laboral, egresados, pertinencia educativa, currículum.

Abstract

The study of the opinion of employers is of great relevance because it becomes one of the many indicators to evaluate the quality of educational programs at the higher level. In the case of graduate of the Bachelor's Degree in Public Accounting from the Valle del Grijalva University, it is pertinent to study what those in charge of the labor market in which they are now inserted, so that in that in this article the results of the research carried out carried out. With companies in Tuxtla Gutiérrez, Chiapas and that represent a sample by areas of. Service offered in private organizations. The method used was descriptive, using the questionnaire

designed by Estrella and Ponce (2006), finding that most them were in complete agreement with respect to the formation of skills, attitudes and values in the performance of the functions for which they were hired. It is striking in the case of the initiative of work, it obtained a percentage of less than 40% in responses from employers with. Respect to fully agreeing on this characteristic, so it is worth rethinking this training from the study plan of future graduates of this degree. It is concluded, highlighting the importance of these personal characteristic that, although they are not made explicit in the curriculum, are presented in the activities of everyday work.

Keywords

Employers, labor market, graduates, educational relevance, curriculum.



Introducción

Los profesionistas recién egresados de las diversas instituciones de educación superior, se enfrentan a grandes retos impuestos por la misma sociedad, en lo particular podemos mencionar los alumnos recién egresados de la carrera en Contaduría Pública de la Universidad Valle del Grijalva con una gran responsabilidad por la institución formadora que representa todo una currícula de planes y programas, ya que estos deben cubrir las exigencias del mercado laboral. Los requerimientos actuales van desde lo social, político y económico dentro de un mundo globalizado, por lo que entonces dichos perfiles de formación deben estar basados también en la opinión de los empleadores, ya que son estos los que crean las fuentes de empleo para los profesionistas recién egresados.

El mercado de trabajo siempre se mantiene en constantes cambios, con diferentes reformas y acuerdos fiscales y que a su vez dan origen a nuevos conocimientos dentro de esa área de formación, junto a la democratización de la universidad y el aumento de otras posibilidades formativas, ha originado que la preocupación de la búsqueda de un empleo adecuado a una cualificación

determinada sea una constante entre las personas que obtienen una titulación (Jiménez, 2009, p. 1).

Las exigencias del mercado laboral cuando un currículum no se encuentra suficientemente actualizado sobrepasan los conocimientos adquiridos dentro de un aula, por lo que se hace necesario conocer las necesidades del mercado laboral en la parte práctica de la contaduría pública.

De ahí la pertinencia de la revisión del currículum en su relación con el mercado de trabajo para analizar el papel de las instituciones de educación superior en problemas tales como la sobreeducación (Burgos, 2008, como se citó en López, 2019) en un momento de crisis de empleo y competitividad.

Marco teórico

Las Instituciones de Educación Superior han de servir a la sociedad, fortaleciendo las condiciones de vida de los ciudadanos, por ello las demandas del sector laboral cada día exigen más como propias pertinencias de la globalización en las competencias laborales. Estos requerimientos deben visualizarse a la pertinencia desde una perspectiva amplia que considere integralmente desafíos, retos y demandas que la sociedad impone (Tünnermann, 2001, pág. 1).

Otros autores señalan que la pertinencia debe conjugar lo económico, social y cultural, adicionando la crítica permanente como discurso constructor de alternativas de pensamiento nuevo (Grundy, 1998, pág. 123; Malagón, 2003). Si bien entonces, al considerar al mercado de trabajo como un referente necesario es a la vez insuficiente cuando se intenta describir la calidad educativa (Valenti y Varela, 1998, como se citó Román y Franco, 2017).

Las Instituciones de Educación Superior deben atender y servir a la sociedad, buscando una mejora continua en las condiciones de vida de los ciudadanos, sin atender a la función crítica de la universidad, al atender a otra más pragmática en términos de suministros de recursos humanos calificados y la producción del conocimiento (Gibbons, 1998), entonces podemos mencionar que la formación profesional debe replantear periódicamente de acuerdo o tomando en cuenta las exigencias del mercado laboral.

Las relaciones que coexisten entre una institución educativa y las fuentes de trabajo son vistas desde diferentes perspectivas; ya sea desde el cumplimiento a

la formación de profesionistas con diferentes habilidades y conocimientos necesarios y como las requeridas por el campo laboral específico de tal formación con la consiguiente toma de decisiones para ser una educación con pertinencia tal cual lo señala las Organización de las Naciones Unidas, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 1995). Por ende, entonces las universidades, con el mundo del trabajo es un componente de la pertinencia, como ya lo menciona (Coombs, 1978) como uno de los retos de la educación superior en la necesidad de atender los desequilibrios entre educación y empleo, originados en parte por las dinámicas distintas que ambos sectores observan.

En México, el mercado laboral traducido en demanda, exige una mejor educación basada en las políticas públicas de la educación superior, exigencias que destacan en los diversos ramos del sector económico, como pequeñas, medianas y grandes empresas, ya que estas deben competir a nivel nacional e internacional.

Como consecuencia de los diversos cambios fiscales en nuestro país, los empleadores se ven en la necesidad de contratar al personal idóneo y capacitado para dicha actividad, ya que la parte contable y fiscal en una organización representa la columna vertebral para su funcionamiento y crecimiento.

Esta relación educación-trabajo se ha estudiado desde diversos enfoques teóricos, tal es el caso de la teoría del capital humano y mercados segmentado. El interés por este estudio, se ha convertido en una categoría a evaluar desde los organismos acreditadores, que esperan revisar el vínculo universidad-empleadores. Méndez e Irepan (2004) sugieren que estudiar este vínculo desde la teoría del capital humano permite explicar las causas del desempleo de egresados desde el análisis de la desarticulación entre la formación profesional y las necesidades del mercado laboral. También consideran que desde la teoría de los mercados segmentados permite la comprensión de los ajustes de segmentos de nuevos perfiles en los mercados de trabajo.

Esta teoría del capital humano, de acuerdo a lo planteado por Torres, Enciso y Allepuz (2001) “presuponen la existencia de un mercado de trabajo fluido y competitivo, basado en la motivación económica” (p. 244). Además, indican que los salarios relativos tendrían el carácter flexible en la cual el empleador podría estar dispuesto a ajustar el nivel de ocupación en función de cambios salariales y productividad, lo que en parte podría ser cierto, dado que en la medida en que el empleado tiene una mayor preparación podría estar más habilitado para responder

a ese mercado laboral, todo ello como una inversión más en su propio capital humano. Esta puede ser la lógica en que se ofertan muchos programas educativos incluyendo las certificaciones y los posgrados.

Como teoría económica, la teoría del capital humano de Schultz puede tener pocos alcances para explicar esta relación mercado laboral-educación desde la voz de los empleadores. Si bien puede resultar parcialmente apropiada para entender la inversión que cada persona o institución hace en su personal, pero tiene una serie de connotaciones para comprenderla, porque el resultado de tal inversión no es proporcionalmente directo a los requerimientos laborales.

Torres (2001) ha señalado este aspecto, resaltando el hecho de que las condiciones salariales son desiguales desde el género y la etnia, entre otros factores, puesto que, aunque las mujeres tengan mayores cualificaciones, aún tienen un salario inferior al de los hombres, encontrándose, también, que la mayor preparación académica tampoco implica necesariamente incrementos salariales.

Las teorías credencialistas propuestas en principio planteadas desde la sociología, también han pretendido explicar esta relación entre la formación y el empleo, destacando en el caso de Collins (1989, como se citó Torres, 2001) el hecho de que las credenciales educativas permiten el control para el acceso a mejores empleos, reforzando con ello el valor del mercado. La escuela otorga instrumentos legítimos para acceder a mejores puestos en el mercado de trabajo teniendo empleos que desde su punto de vista con mayores privilegios. Sin embargo, frente a la condición de crisis del empleo a nivel mundial, que está relacionada con tasas de población nunca antes alcanzadas como lo sugiere Herrera (2019), este planteamiento no se sostiene cabalmente. Las credenciales educativas en el caso de algunos ni siquiera les permite ingresar a puestos de trabajo para los que fueron formados, generando tasas grandes de subempleos poco estables y poco remunerados. Para Rahona (2008) existen diferencias significativas en ambos planteamientos teóricos:

La teoría del capital humano supone que la educación eleva. La productividad, lo que provoca un aumento en los salarios. Por el contrario, según la teoría credencialista, la educación no aumenta la productividad de los individuos, sino que se limita a cumplir un papel de “señal” en un mercado de trabajo donde existe un problema de información asimétrica (p. 26).

Un aspecto interesante y que añade elementos sobre esta crítica a la teoría es la sugerida por Herrera (2019) es la sobreoferta de titulados que lleva a los empleadores a ser más selectivos, sobrevalorando una serie de señales adicionales para la contratación entre ellas rasgos de personalidad e incluso condiciones específicas tales como el estado civil y la edad, como se verá más adelante. Así también interesan las actitudes, los valores y las habilidades.

Por otra parte, Burgos y López (2011) señalan que existe un desfase de educación y de conocimientos, los cuales no encajan con lo que se requiere en los puestos de trabajo, sobre todo cuando se piensa en aquellos que se encuentran en condición de subempleo, siendo el nivel educativo superior al requerido y que no es compatible con el salario que reciben por desempeñar una determinada función en el ámbito laboral.

En un esfuerzo por aproximarse a un enfoque teórico acorde al contexto actual con respecto a la dinámica del empleo, la universidad y los empleadores, Didier (2014) proponen la noción de capital humano nominal, definido este como:

La suposición que hace el mercado respecto del valor o funcionalidad de una competencia o habilidad, asignándoles un precio o un equivalente monetario. Este valor se encuentra sujeto a diferentes fenómenos del capital humano como la depreciación, obsolescencia o la destrucción, al mismo tiempo que depende de cual sea la fuente de validación de tal habilidad (p. 24).

Por ello, sugieren que desde esta perspectiva se puede incidir en las decisiones con respecto tanto a la incorporación y desarrollo en los sistemas de recursos humanos para revisar la variable a partir de la cual es válida la presencia de una habilidad en la persona. De ahí que al fijar estándares de sueldo se puede usar como un criterio para manejar el nivel de remuneración asociado a las competencias del trabajador. El reclutador puede generar un perfil socioproductivo con los requerimientos de la organización, revisando el programa educativo que permite desarrollar la habilidad solicitada

Los estudios de empleadores se han venido desarrollando desde hace algunas décadas con diversas metodologías. Un ejemplo de ello, es el estudio de Díaz Barriga (1995) que a través de entrevistas a profundidad a personal encargado de la selección de personal encuentra que adicionalmente a los requisitos formales de las empresas, estas tienen ciertos criterios y valoraciones no explicitados

claramente que inciden en la contratación, mostrando así que el mundo del trabajo no funciona desde una racionalidad total.

Hernández, Chong & Badía (2009) llevan a cabo un estudio de empleadores de la Licenciatura en Historia de la Universidad Autónoma del Estado de México para retroalimentar el programa educativo, identificando los tipos específicos de saberes, competencias y habilidades para el mercado laboral. Su estudio, de carácter exploratorio utilizó una muestra de informantes claves empleadores de egresados de Historia. Utilizaron la metodología del modelo de Taylor que consiste en tres fases: la pre-activa, la interactiva y la pos-activa. En la primera fase se revisó la literatura del tema, en la segunda se diseñó el instrumento de recolección de información tanto del desempeño profesional como las necesidades del mercado laboral. En la tercera fase se registraron las opiniones de los empleadores y se reseñó la prospectiva que los empleadores formularon con respecto al campo laboral futuro. De acuerdo a los resultados los egresados han mostrado deficiencias en su desempeño y enlistan una serie de conocimientos, habilidades y actitudes y/o valores.

Alvarado (2011) llevó a cabo un estudio de opinión de empleadores sobre la formación de egresados de la Licenciatura en Administración de empresas con énfasis en contaduría. Este programa se ofrece a distancia en la Universidad de Costa Rica con el objetivo de determinar el aseguramiento de la calidad y prever las mejoras en razón de las necesidades detectadas en el estudio, llevando a cabo con una muestra de 36 empleadores. En sus resultados indican que, en general, los empleadores se muestran satisfechos y muy satisfechos con el desempeño de los profesionales y se debe principalmente a el manejo de las normas de control interno que como competencias presentan estos profesionales. Sin embargo, reconocen una debilidad importante en el manejo del inglés técnico.

Marco contextual: la Licenciatura en Contaduría Pública

El egresado en la Licenciatura en Contaduría Pública, tiene amplias oportunidades dentro del mercado laboral, debido a que su preparación académica le permite trabajar o desarrollarse en diversas áreas, como en la tesorería, contraloría,

finanzas, impuestos y administración general de una empresa y también dentro del sector financiero.

El Licenciado en Contaduría Pública, puede desarrollarse en el ámbito privado como en el público ofreciendo diversos servicios, desde llevar una contabilidad general hasta ocupar un puesto de director en una organización, así como tener la capacidad de crear nuevos proyectos hasta la toma de decisiones e implementando nuevas estrategias de negocios. El contador puede desempeñarse como a) Director financiero, b) Contralor, c) Auditor, d) Consultor fiscal, e) Consultor financiero, f) Tesorero y g) Emprendedor. (UVG, 2016).

El perfil del Contador Público, tiene por función desempeñarse en el diagnóstico y solución de problemas relacionados con las diferentes áreas contables, financieras y administrativas de las empresas públicas y privadas; además actividades que implican organización, revisión y control de contabilidades, elaborar dictámenes sobre estados financieros, revisoría fiscal, auditoría y asesoría tributaria, así como consultorías y asesorías de orden financiero y administrativo.

El egresado en dicha carrera obtiene una formación integral con los conocimientos y habilidades necesarios para velar por el cumplimiento de las normas contables y fiscales en una empresa. Asimismo, será capaz de diseñar, analizar, e interpretar diversos estados financieros de una organización para la correcta toma de decisiones, basándose en 5 rubros fundamentales: a) Habilidades lógico-matemáticas, b) Capacidad de organización, c) Atención al detalle, d) Sentido de la responsabilidad, e) Liderazgo y trabajo de equipo.

Metodología

El estudio se llevó a cabo por el método cuantitativo, que consiste en la recopilación de diversos datos que se organizaran para su análisis con el uso de una base estadística descriptiva, expresándolas en tablas de comprensión de datos. Para recolectar dicha información proporcionada por los empleadores se utilizó la técnica de la encuesta con un cuestionario de opinión de empleadores propuesto por Estrella y Ponce (2006), que mide a través de 72 reactivos lo siguientes, I) los datos de identificación de la empresa o institución, II) características de la empresa o institución, III) vinculación de la universidad con la empresa o institución, IV) requisitos formales y características deseables para la contratación, V)

competencias y valores en el desempeño profesional de los egresados, VI) desempeño del egresado en la contaduría pública.

En el presente artículo se presentan los resultados sobre el desempeño profesional de los egresados en la carrera de Contaduría Pública en aspectos tales como: actitudes, valores, habilidades y competencias, así también como el nivel de satisfacción de los empleadores.

El muestreo se determinó en relación a una base de datos proporcionada por la Universidad Valle del Grijalva campus Tuxtla, de la cual tiene un registro de 80 empleadores, con los cuales tienen una vinculación directa como bolsa de trabajo, del total de empresas se encuestaron a 52 empleadores identificando que son las instituciones que han realizado una contratación de los egresados o servicio social de los próximos a egresar.

El procesamiento de datos se llevó a cabo con el Programa Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 25 y en su análisis se hizo desde la estadística descriptiva de los resultados proporcionados por los empleadores del sector público y el sector privado.

Resultados

El estudio de opinión de empleadores, se llevó con 52 empresas o instituciones que representan a los sectores público y privado en donde se desempeñan los egresados de la Licenciatura en Contaduría Pública, desarrollando diversas actividades en diversas áreas como contables, administrativas, fiscales, financieras entre otras, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 1. Giro de empresas participantes en la investigación

Giro de la empresa	Porcentaje	Frecuencia
Autoservicio	30.8%	18
Instituciones bancarias	21.2%	12
Comercialización de alimentos	13.5%	8
Comercialización automotriz	13.5%	7
Gasolineras	13.5%	7
Total	100%	52

Fuente: Elaboración propia (2020).

De estas empresas un 30.8% (f. 16) son de autoservicio, seguida de 21.2% (f. 11) son instituciones bancarias, posteriormente el 13.5% (f. 7) de servicios al público en la comercialización de alimentos, el 13.5% (f. 7) se encuentran las de automotriz, y gasolineras todas ellas ubicadas en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez.

El cuestionario se aplicó a un total de 52 participantes en el que un 59.6% (f. 31) son jefes de área, seguida del 32.7% (f. 17) son directores, posteriormente el 7.7% (f. 4) de encargados, en empresas todas con un régimen jurídico moral.

El tamaño de las empresas se caracterizó de acuerdo a lo siguiente. 48.1% (f. 25) con más de 100 empleados, 26.9% (f.14) con menos de 30 empleados y 25% (F.13) entre 31 y 99 empleados.

Un primer aspecto investigado se relaciona con la vinculación que las empresas tienen con la Universidad, donde el 50% (f. 26) lo hace a través de empleos, el 30.8% (f. 16) no tiene ninguna vinculación y el 15.4% (f. 8) se vincula a través del servicio social. El vínculo a través del empleo resulta de suma importancia, en la medida en que se reconoce el trabajo que se viene desarrollando en la institución educativa, la contratación de los egresados es un indicador de la presencia institucional en las empresas.

El número de egresados contratados por las empresas fue en el 50% (f. 26) de 1 a 6 egresados, seguido de 23.1% (f. 12) de 6 a 12 egresados, el 17.3% (f. 9) de más de 18 egresados y 9.6% (f. 5) de 12 a 18 egresados.

Con relación a los requisitos que son más importantes para la contratación del personal, para el 61.5% (f. 32) de los encuestados lo es el título y cédula profesional, el 28.8% (f. 15) experiencia demostrable, seguida del 7.7% (f. 4) de entrevista. A diferencia de otras épocas el contador público requiere mostrar que tiene las credenciales apropiadas (Collins, 1989) para poder ejercer la función para lo que es contratado, de allí que en primer lugar para la mayoría de los encuestados el título y la cédula profesional es de suma importancia.

Para un 32.7% (f. 17) de los empleadores el aspecto más importante en la contratación de un egresado del nivel superior en el aspecto contable es la capacidad de liderazgo, en tanto que para el 19.2% (f. 10) en conocimiento especializado y en el caso del 11.5% (f. 6) lo fundamental es que sea una persona con habilidades para la toma de decisiones.

Los conocimientos y habilidades de los egresados

En el cuestionario se exploraron fueron las habilidades relacionadas con el uso de las tecnologías y el conocimiento especializado en el área donde fueron formados. Por ello desde la opinión del 46.2% de los empleadores, están totalmente de acuerdo en que los egresados demuestran los conocimientos y habilidades para hacer el trabajo para el cual fueron contratados. El 53.8% restante contestó estar de acuerdo. Esta opinión permite identificar que en este caso no existe desfase entre el conocimiento adquirido y la función que deben desempeñar, por lo que la inversión en capital humano propuesta por Schultz, ha sido suficientemente aprovechada por los egresados

Un aspecto que resulta relevante en el contexto de la sociedad del conocimiento son las habilidades para el uso de las tecnologías, a la que un 44.2% contestó estar completamente de acuerdo en el hecho de considerar que los egresados tienen habilidades tecnológicas, en tanto que 55.8% contestaron estar de acuerdo. Bajo la condición que actualmente impera, las tecnologías se han convertido en el vehículo de comunicación predominante para una función como la del contador público.

En el caso de las habilidades para aprender nuevos conocimientos y estilos culturales se indagó en los empleadores, con respecto a la opinión que tienen de los egresados que ahora forman parte de sus empresas e instituciones, encontrando que el 32.7% respondió estar totalmente de acuerdo y el 9.6% respondió estar medianamente de acuerdo.

Las habilidades para la organización, gestión y control de los grupos de trabajo se evaluaron desde la opinión de los empleadores en la que 42.3% opinaron estar de acuerdo en que los egresados a quienes emplearon si demuestran estas habilidades, en tanto que solo un 3.8% respondió estar medianamente de acuerdo. Con ello, se afirma que estas habilidades se están fortaleciendo en el programa de formación en la licenciatura.

Las características personales

La responsabilidad, la iniciativa, la mejora continua, la lealtad, la solidaridad, la tolerancia y la confiabilidad. Se observó que un 42.3% contestó estar totalmente

de acuerdo y solo un 1.9% considero estar medianamente de acuerdo con el cumplimiento de las responsabilidades asignadas con la calidad y precisión deseadas. Esta afirmación de una mayoría de empleadores permite observar que en términos de la formación están desempeñando el trabajo para el cual fueron asignados, con un programa educativo pertinente a las necesidades institucionales.

Al evaluar la iniciativa en el trabajo demostrada por los egresados, un 32.7% opino estar totalmente de acuerdo, en tanto que el 9.6% opinó estar medianamente de acuerdo. Esta característica es importante para mostrar que el egresado puede tomar decisiones de forma independiente en la medida en que se presenten los problemas. Llama la atención que un bajo porcentaje respondió estar medianamente de acuerdo sugiriendo con ello que no está presente en las personas contratadas en su institución. Esto resulta relevante para fortalecer tales competencias en su proceso formativo universitario.

La mejora continua que implica entre otras cosas actualización por parte de los egresados en todos los asuntos fiscales, se investigó con los empleadores, encontrando que el 40.4% opinó estar totalmente de acuerdo en que se lleva a cabo este proceso participativo, mientras que el 13.5% opinó estar medianamente de acuerdo con este aspecto. Estar permanentemente actualizado es algo importante, sobre todo en asuntos de orden fiscal y ello se refleja en la actitud de los egresados por permanecer al día en todos los cambios que son necesarios para desempeñar adecuadamente las funciones para las cuales fueron contratados.

Por su parte, un 36.5% de los empleadores opinó estar totalmente de acuerdo en que los egresados son responsables y solo un 5.8% estuvo medianamente de acuerdo en este aspecto. La responsabilidad como una característica, pero además como un valor es algo que puede considerarse al trabajo que deben desempeñar los egresados, dado el compromiso que implica la función que les toca desempeñar. Si bien, no es algo que se enseña explícitamente en las escuelas, está presente como una característica importante señalada por los empleadores.

En el caso de la solidaridad y la tolerancia, las respuestas obtenidas por los empleadores fueron similares, estando totalmente de acuerdo un porcentaje promedio de 25% y de igual manera un porcentaje menor al 5% respondió estar medianamente de acuerdo. Ambas características resultan relevantes para el trabajo que deben desempeñar los egresados en contaduría pública.

Un aspecto que llamó la atención en la investigación fue el relacionado con la característica personal de la lealtad y con la confiabilidad encontrando que en promedio el 50% de los empleadores respondió estar totalmente de acuerdo, mientras que un 15.4% opinó estar medianamente de acuerdo. En el análisis realizado se puede decir que ser leal y confiable es algo importante para los empleadores mucho más que ser responsables o tolerantes por el número de respuestas sobre este aspecto.

Finalmente, a la hora de evaluar el desempeño de los egresados de contaduría pública de la Universidad Valle del Grijalva, un 42.3% opinó que es muy bueno, un 55.8% opinó que es bueno y 1.9% opinó que es regular.

Conclusiones

En el análisis que se realizó con respecto a la relación entre el perfil de egreso y lo encontrado en las respuestas al cuestionario, solo la responsabilidad aparece como un valor a desarrollar en los estudiantes, también y de forma implícita se están formando para dar muestras de tener iniciativa, lealtad y confiabilidad entre otros para el trabajo desempeñado en las instituciones en donde laboran los egresados.

A partir de los resultados encontrados y de acuerdo a los porcentajes obtenidos en cada pregunta, se puede decir que hay habilidades y características personales que tienen mayor importancia para los empleadores. Por ejemplo, en el caso de la lealtad, la responsabilidad y la confiabilidad se observa a partir del mayor porcentaje de respuestas obtenidas que están totalmente de acuerdo en que estas son importantes para el desempeño de los egresados de la licenciatura en estudio.

Díaz-Barriga (1955) ya señalaba en su estudio que los empleadores buscan algo más de lo que formalmente existe en el plan de estudios, que son características personales específicas las que van a determinar la contratación y que van más allá de las credenciales que puedan tener. En este sentido, si bien es importante la existencia del título y cédula profesional, la lealtad y confiabilidad puede asegurar la permanencia en el empleo.

Herrera (2019) también destaca el papel que tienen estas características personales que van más allá de la formación requerida, la cual es importante pero no suficiente para el desempeño laboral de los egresados en general y en particular

los de la licenciatura en contaduría. Los resultados encontrados también requieren ser pensados en términos cualitativos para encontrar esas particularidades que son importantes para los empleadores en el momento de la contratación.



Referencias

- ANUIES. (1998). *La educación superior en el siglo XXI*. Recuperado de: <https://n9.cl/ug3vl>
- Burgos, B. (2008). Sobreeducación y desfase de conocimiento en el mercado laboral de los profesionistas. *Revista de la Educación Superior*, vol. XXXVII (4), no. 148 (pp. 57-68). Recuperado de: <https://n9.cl/f5ubg>
- Burgos, B. y López, K. (2011, enero). Efectos de la sobreeducación y el desfase de conocimientos sobre los salarios y la búsqueda de trabajo de profesionistas. Resultados de un estudio basado en opiniones y percepciones de egresados universitarios y empleadores. *Perfiles educativos*, vol. 33, núm. 134 (pp. 34-51). <https://n9.cl/b1gsm>
- Díaz, A. (1995). *Empleadores de universitarios. Un estudio de sus opiniones*. México: Porrúa.
- Didier, N. (2014). Capital humano nominal, empleabilidad y credencialismo. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, vol. 7, no. 2 (pp. 19-27). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5151657>
- Didou, S. (s. f.). *Instituciones de educación superior y dinámicas laborales*. https://www.uv.mx/cpue/coleccion/N_2728/pagina_n11.htm
- Estrella, G. y Ponce, M. (2006). Impacto laboral de egresados y opinión de empleadores. México: Universidad Autónoma de Baja California- Miguel Ángel Porrúa. Recuperado de: <https://n9.cl/p4ezb7>
- González, L. y Espinosa, O. (2008). Calidad en la educación superior: concepto y modelos. *Revista Calidad en la educación*, no. 28 (pp. 248-276). Recuperado de: <https://n9.cl/i423p>

- Hernández, R., Chong, M. y Badía, G. (2009). Un acercamiento a los empleadores de egresados de Historia: Caso UAEMÉX [Ponencia]. Recuperado de: <https://n9.cl/yrgw5>
- Herrera, D. (2019). Credencialismo educativo y desigualdades estructurales persistentes en la era de la modernización en España. *Tendencias Sociales. Revista de Sociología*, no. 4 (pp. 99-115). Recuperado de: <https://n9.cl/honcs>
- Jiménez, A. (2009, julio). Reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre universidad y mercado laboral. *Revista Iberoamericana de Educación*, no. 50 (pp. 01-25). Recuperado de: <https://n9.cl/md35u>
- López, M., Aguilar, L. y Pérez, J. (2019). La opinión de los empleadores sobre el desempeño de los egresados de la Licenciatura en Pedagogía de la Universidad Autónoma de Chiapas. *CERTU*, no. 28. (pp. 51-53).
- Malagón, L. (2007). *Currículo y pertinencia en la educación superior*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio. Recuperado de: <https://n9.cl/o8kwt>
- Méndez, E. e Irepan, J. (2004, mayo-agosto). La relación educación-trabajo. Los enfoques de capital humano y mercados segmentados. *Ethos educativo*, no. 30 (pp. 165-180). Recuperado de: <https://n9.cl/h0i3z>
- Rahona, M. (2008). *La educación universitaria en España y la inserción laboral de los graduados en la década de los noventa. Un enfoque comparado* [Tesis doctoral]. Recuperado de: <https://n9.cl/bphdm>
- Roman, J. y Franco, R. (2017). Opinión de empleadores respecto a los egresados de administración y contaduría. Retos y oportunidades [Ponencia]. Recuperado de: <https://n9.cl/stvww>
- Torres, T., Enciso, P. y Allepuz, R. (2001). *Valoración de la formación como mecanismo de selección*. Recuperado de: <https://n9.cl/m59xd>
- Tünnermann B., C. (2001). Universidad y sociedad. Balance histórico y perspectivas desde América Latina. Managua, Nicaragua: Editorial Hispamer. Recuperado de: <https://n9.cl/aevqt>
- Universidad del Valle del Grijalva. (2016). *Plan de estudios*. Recuperado de: <https://www.dropbox.com/s/lbvgb7lz2g7s0eb/LICENCIATURA%20EN%20CONTADURIA%20PUBLICA%2020121178%20%28JUN-16%29%20MIX-CUAT%20TUXTLA.pdf?dl=0>
- Valenti, N. G. y Varela, P. G. (1998). Construcción analítica del estudio de egresados. En *Esquema básico para estudios de egresados*. México: ANUIES.

Artículo recibido:

25 de febrero de 2021

Dictaminado:

28 de mayo de 2021

Aceptado:

26 de julio de 2021