

# **SEGUIMIENTO A LOS TITULADOS DE LA CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS GRADUADOS ENTRE EL 2014 Y EL 2019**

## **Follow-up of graduates of the Public Accounting Program of the Universidad Mayor de San Andrés graduated between 2014 and 2019**

**Aguirre T. Vicente W.**  
vicentewaldo@hotmail.com

**Quintanilla M. Humberto J.**  
humbertoquintanillam@gmail.com  
Universidad Mayor de San Andrés  
La Paz, Bolivia

### **Resumen**

Para las universidades y centros de formación, el sistema de seguimiento a los titulados, resulta ser una herramienta importante para la retroalimentación del contenido de sus programas de formación, así como para brindar formación continua que facilite el acceso de los graduados al mundo laboral, así como posibilite una actualización constante. En ese sentido, siguiendo las experiencias de varias universidades, se diseñó y aplicó una encuesta a todos los titulados de la Carrera de Contaduría Pública de la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA) que se graduaron en el periodo 2014-2019. Asimismo, con el fin de que este seguimiento sea sostenible, se incorporó la encuesta como parte de los sistemas de información académica de la UMSA, esto permitió incluir información proveniente de los registros administrativos con los que cuenta la División de Estadísticas de la universidad. Los resultados permiten conocer la situación laboral de los titulados y brinda elementos que permiten mejorar la formación que la Carrera de Contaduría Pública ofrece. Palabras clave: Seguimiento a graduados, Contaduría Pública, universidades públicas.

### **Abstract**

For universities and training centers, the graduate follow-up system is an important tool for providing feedback on the content of their training programs, as well as for providing continuous training that make it easy the access of graduates to the labor market and enables constant updating. In this sense, following the experiences of several universities, a survey was designed and applied to all graduates of the Public Accounting Career of the Universidad Mayor de San Andrés (UMSA) who graduated between 2014 and 2019. Therefore, in order to make a sustainable follow-up, the survey was incorporated as part of UMSA's academic information systems, which allowed the information inclusion from the administrative register of the university's Statistics Division. The results provide information on the employment situation of the graduates and give elements to improve the offered training by the Public Accounting program.

**Key words:** Graduates follow-up survey, Public Accounting program, public universities.

## 1. Introducción

Las cualificaciones necesarias para el desarrollo de un trabajo y el ejercicio de la profesión, por lo general van cambiando en el transcurso del tiempo. En ese sentido, a nivel global y nacional, existen estudios mediante los cuales se realiza el seguimiento a los titulados de las Carreras universitarias a efectos de retroalimentar la formación profesional. Los resultados de estos estudios son insumos para: la planificación estratégica; evaluar la pertinencia de los planes de estudio; el diseño y desarrollo del currículo; y, el cumplimiento de requisitos para los organismos evaluadores de la gestión de la calidad académica, así como para la rendición de cuentas que realizan las universidades. (Tirado Morueta, Tejeda, & Cedeño, 2015).

Asimismo, estos estudios informan acerca de los puntos fuertes y débiles de la formación (Freire Seoane & Salcines Cristal, 2010), así como el grado de inserción laboral de los graduados (CINDA, 2002; ITESM, 2006); y en otros casos, buscan evaluar el impacto de la formación sobre la sociedad y conocer la opinión de los empleadores. En el caso del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) se realizó en el 2008 el seguimiento a sus egresados para diferentes cohortes 1982, 1987, 1992, 1997, 2002, el mismo logro conocer la evolución profesional de los egresados, en cuanto a: salario, puestos que han desempeñado, experiencia laboral, entre otros aspectos. (Tecnológico de Monterrey, 2008).

En otras experiencias, el seguimiento a titulados es liderado por el Estado, por ejemplo Colombia, tiene el Observatorio Laboral para la Educación dependiente del Ministerio de Educación, a través del cual se realizan encuestas a graduados y empleadores, y expone los resultados de forma permanente. En Chile, el Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA, 2012) publicó el documento: Seguimiento de Egresados e Inserción Laboral: Experiencias Universitarias, el cual fue

financiado por el Ministerio de Educación de ese país, el estudio presenta los resultados al seguimiento de los egresados chilenos; en el caso ecuatoriano, Tirado et al, (2008) señala que los estudios de seguimiento a graduados son un requisito, definido por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES), para la acreditación y la calificación de las universidades y Carreras universitarias.

En Bolivia el seguimiento a los titulados es parte de los requisitos de los procesos de acreditación de las unidades académicas (CEUB, 2019) por lo que es probable que muchas universidades los realicen. Sin embargo, y considerando que estos estudios no se publican, los mismos pasan a ser parte de la denominada “literatura gris”. No obstante lo mencionado, a continuación, se resumen algunos estudios relacionados.

En Tarija, Morales (2017) busca identificar las principales competencias, conocimientos, que necesita un profesional administrador de empresas para satisfacer la demanda regional, para lo cual realiza entrevistas a empleadores y titulados, entre sus resultados, destaca que los empleadores identifican limitaciones en cuanto a: Manejo de sistemas de información computarizada, atención al cliente, falta de conocimiento de políticas del sistema financiero, análisis financiero, falta de experiencia, comunicación interna, visión sistémica. Por otra parte, en cuanto al saber ser, las entidades que contratan profesionales requieren que éstos mantengan tolerancia al estrés, trabajen multidisciplinariamente, tengan responsabilidad, honestidad, ética, asertividad y capacidad analítica.

En Santa Cruz, Casanova (2016) realiza un estudio de los egresados de Ciencias Económicas y Financieras del periodo 2005-2015 de la Universidad Autónoma Gabriel Rene Moreno, buscando determinar el proceso de transición al mercado laboral y las características del éxito de los graduados,

entre los resultados, el estudio remarca que los profesionales exitosos tienen objetivos claros, marcan tiempos y plazos para concretarlos, asumen roles de liderazgo, aprenden a tomar decisiones, tienen automotivación y aptitudes para el cambio, muestran disposición y facilidad para relacionarse con la gente, son prudentes al momento de dar opiniones, y buscan aprovechar las oportunidades laborales en tiempo extra.

Por otra parte, Justiniano (2006) realiza su tesis doctoral, realizando el seguimiento a los profesionales egresados de la Carrera de Ciencias de la Educación (1998 – 2001), de tres universidades cruceñas: Universidad Autónoma Gabriel Rene Moreno, Universidad Católica Boliviana, Universidad Evangélica Boliviana, señala que el 62% de la cohorte de 1998 tiene contrato de trabajo fijo. Por otra parte, respecto a la valoración que realizan los egresados en cuanto a las competencias adquiridas en su formación académica, señala que la cohorte del 2001 tiene una valoración menor en cuanto a su formación práctica, teórica y expresión oral y escrita en comparación con la de la cohorte de 1998.

En la gestión 2014, Aguirre y Callisaya, realizaron un estudio exploratorio de seguimiento a los profesionales titulados de la Carrera de Contaduría Pública (CCP) de la UMSA, encontraron que el 27% continúa estudiando a nivel de postgrado, cerca del 90% de los entrevistados manifiesta que actualmente se encuentra trabajando, asimismo destacan que en general, los titulados se encuentran satisfechos con la formación recibida en la UMSA; no obstante, existen tres categorías que señalan insatisfacción: idiomas, informática y relaciones interpersonales.

Por lo mencionado queda evidente, que la incorporación de procesos de seguimiento contribuye con la definición de políticas y medidas que permiten mejorar la calidad del proceso de formación profesional, con miras a responder de manera efectiva a las demandas de un mercado laboral, el cual exige un proceso

de formación continua. En ese sentido, la investigación tiene como objetivo: Describir cuál es la situación laboral y la satisfacción en cuanto a la formación recibida durante el pregrado de los titulados de la CCP graduados en el periodo 2014 – 2019.

## 2. Materiales y métodos

La investigación describe la situación laboral de los titulados, cuantificando la cantidad de profesionales que se insertaron en el mercado laboral, las características de su empleo y la satisfacción en cuanto a su formación recibida. Su alcance es descriptivo y tiene un corte transversal en razón de que evalúa la situación laboral de los titulados al momento de aplicar la encuesta (último trimestre del 2019). El estudio consideró las siguientes etapas:

La primera etapa consistió en la revisión de la literatura y las experiencias nacionales e internacionales relacionadas con el seguimiento a titulados, al respecto, se destaca lo siguiente:

El Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el Seguimiento de Egresados, preparado por el ITESM (2006) en coordinación con la Asociación Columbus y la Red GRADUA2, recomiendan que este tipo de estudios contengan: el perfil del egresado (datos sociodemográficos, antecedentes educativos, etc), la situación en el mercado de trabajo (el primer empleo, la trayectoria profesional, situación laboral actual, la coherencia entre la formación y el tipo empleo), y la relación con la satisfacción con la formación recibida.

En cuanto al seguimiento de titulados, el CINDA (2012) señala que el mismo debe seguir los pasos que requiere el método científico, dada su naturaleza investigativa. Asimismo, destaca que se deben seguir los siguientes criterios: i) Definición de objetivos y propósitos, lo cual condicionará la recogida de información, ii) Temporalidad, que debe estar delimitada, de manera que reflejen situaciones y actores de

cierto periodo de tiempo, iii) Periodicidad, el estudio debe mantener una frecuencia y regularidad en el tiempo, iv) los instrumentos deben estar contextualizados.

Finalmente, Teichler (2003), describe algunos problemas de los estudios sobre graduados, los cuales vale la pena mencionar a fin de evitar que los mismos puedan afectar la investigación: 1) es difícil el seguimiento debido a las listas con direcciones limitadas, 2) costos y trabajo considerables, 3) las encuestas informan desde la perspectiva de los encuestados, pudiendo ser que estas estén incorrectas, 4) como se mencionó por Tirado et al. (2015), el éxito profesional no resulta ser un impacto directo de la universidad, pudiendo existir otros factores como los hábitos de estudio o la procedencia socio biográfica, 5) el sueldo no es el impacto deseable, pudiendo existir otros objetivos, 6) los cuestionarios suelen tener problemas en la calidad de su construcción al no anticipar las respuestas ni usar conceptos sólidos, por ejemplo de éxito, 7) los cuestionarios no consiguen un equilibrio al tratar por un lado las variables relativas a todas las instituciones de educación superior y todas las áreas profesionales, y por otro lado, las variables concretas relacionadas con el perfil específico de cada universidad, 8) el mercado laboral puede variar rápidamente, por lo que los datos pueden quedar desactualizados.

Considerando que los datos podían ser complementados con la información disponible en la División de Sistemas de Información Estadística (DSIE) de la UMSA, se tomó contacto con esta área, con la cual, y de forma conjunta se redujo la encuesta, considerando que existían datos que se encontraban disponibles en los registros del DSIE. Asimismo, y con miras a disponer de un proceso permanente de seguimiento que pueda ser la base para el seguimiento en otras Carreras, se decidió que la encuesta se encuentre en la página institucional de la UMSA y que forme parte de los Sistemas

de Información Académica de universidad, al respecto, se invitaba de forma personal a todos los titulados objeto de estudio que participen del llenado voluntario de la encuesta, durante todo el proceso se cuidó de los principios éticos referidos al anonimato y confidencialidad, durante este proceso se obtuvieron 785 respuestas de una población de 3.794 titulados. Asimismo, se procedió a depurar cuestionarios incompletos o inconsistentes. Después de la depuración quedaron disponibles 686 respuestas válidas, bajo un criterio de máxima varianza (es decir P y Q igual a 0,5), un nivel de confianza de 95% ( $Z=1,96$ ) el error alcanzado por la muestra obtenida es de 3,7%.

### 3. Resultados

#### **Características de la población estudiantil al momento del ingreso y tiempo de formación hasta la graduación.**

La edad promedio de ingreso fue de 20 años. No obstante, ello, el 39,7% ingresa hasta los 19 años, lo que implica que este grupo tiende a ingresar inmediatamente saliendo bachiller, lo que es saludable y si concluye la Carrera en los tiempos esperados ingresa al mundo laboral a los 25 años, asimismo, cabe destacar que el 34,3% ingresa después de cumplir 20 años.

Una de los aspectos relevantes, en la vida universitaria es el tiempo que demoran los estudiantes egresar, este es de 6 años para el 75% de los universitarios y un 50% se titula en el año 7 desde su ingreso, es decir a sus 27 años en promedio; el resto demora más tiempo en titularse (9 años en promedio desde su ingreso a la universidad), es así que la media de rezago entre el año en el que egresó y se tituló es de 3 años, lo que refleja un cuello de botella en las modalidades de titulación, este hecho que no es particular a la CCP ni a la UMSA, si no que está presente en otras universidades del sistema ([www.universidadesbol.com](http://www.universidadesbol.com), 2011). el detalle se observa en la Figura 1:

**Figura 1. Tiempos de permanencia en la universidad**

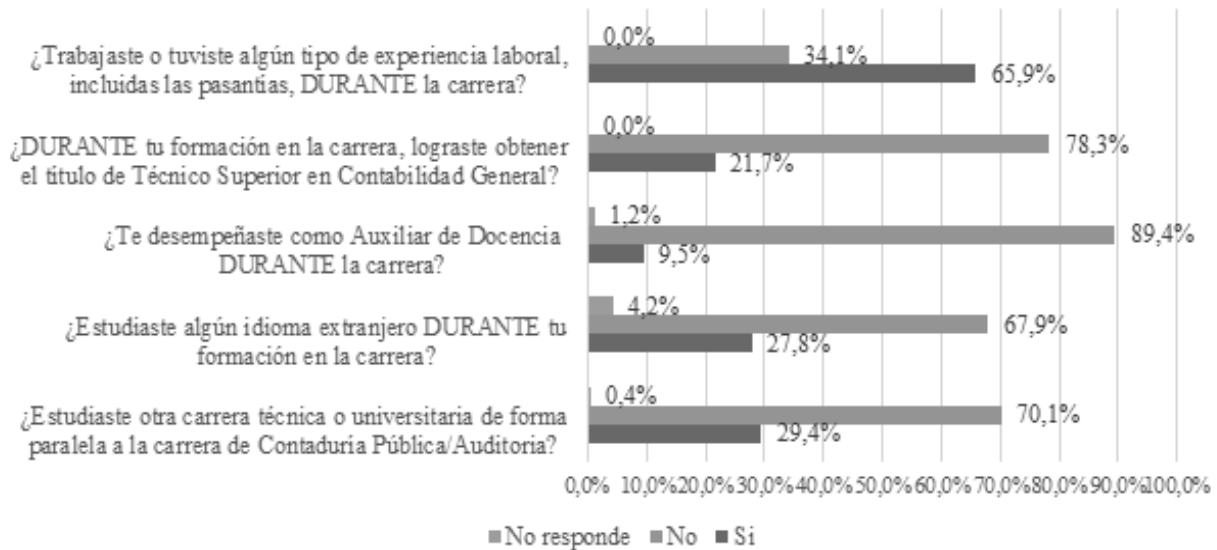


**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la encuesta aplicada

En cuanto a las actividades académicas y laborales que realizaron de forma paralela a su formación el 29,44% de los graduados estudió una Carrera paralela, el 9,47% fue Auxiliar de Docencia, asimismo el 65,9% indica que tuvo algún tipo de experiencia laboral mientras se formaba, esta experiencia en promedio fue de 17,5 meses. Al respecto, la Federación Internacional de Contadores (IFAC) en la

“Norma Internacional de Formación” número cinco, IES-5: Requisitos de experiencia práctica, señala que la experiencia práctica es un componente importante del Desarrollo Inicial Profesional (IPD), siendo el IPD aquel aprendizaje y desarrollo a través del cual los candidatos a contadores profesionales puedan desempeñar un rol competente (International Federation of Accountants, 2019).

**Figura 2. Actividades académicas y laborales durante la permanencia en la Carrera**



**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la encuesta aplicada

Por otra parte, el 21.7% de los encuestados lograron obtener un título intermedio como es el de técnico superior como Contador General, este título se brinda cuando completan tres años de estudio y después de aprobar el examen de grado correspondiente, para aquellos que buscan insertarse al mercado laboral de manera temprana es un recurso importante.

Asimismo, es importante destacar que solo el 27.84% de los titulados estudio un idioma extranjero durante la Carrera. De acuerdo a varios estudios y en base a la experiencia una de las competencias más importantes es la capacidad hablar y escribir en inglés, esto limita las oportunidades laborales y formativas, más adelante se confirmará esta afirmación, en consideración que los titulados declaran tener limitaciones en esta área.

Con la cautela respectiva, es posible intuir que el hecho de que las personas trabajen, afecta

el tiempo de titulación o el egreso desde que ingresan a la universidad, al respecto el 49.3% de las personas que trabajan tardaron en promedio tres años más en graduarse y el 24.6% inclusive 4 años adicionales, lo que supondría un tiempo igual al de estudiar una nueva Carrera.

De los 452 titulados que desempeñaron alguna actividad laboral en su formación, un 56,7% consiguió trabajo o pasantía a partir de búsquedas y solicitudes que realizó, un 28,3% gracias a amigos o familiares, un 4% gracias al concurso de los docentes de Carrera, el resto (14,96%) encontró trabajo gracias a otros factores, entre estos se destaca a un 1,8%, que son 8 estudiantes que montaron su propia empresa, lo que destaca el emprendedurismo por parte de los titulados, lo que resalta aún más es que esta actividad está relacionada con las temática de la Carrera.

**Tabla 1. Forma de encontrar trabajo y relacionamiento de la actividad laboral con la temática de la Carrera**

¿Cómo encontraste el trabajo o la pasantía?	Participación de como encontró trabajo o pasantía	En caso afirmativo, ¿La experiencia laboral o pasantía, estaba relacionada con la temática de la Carrera?					Total
		Nada relacionada	Poco relacionada	Regularmente relacionada	Muy relacionada	Totalmente relacionada	
Docente de la Carrera	4	6%	6%	6%	17%	67%	100%
Familiares/amigos	28,3	1%	13%	23%	28%	36%	100%
Web	9,3	0%	14%	21%	38%	26%	100%
Anuncio periódico/ tablón	18,4	2%	7%	22%	33%	36%	100%
Se contactaron conmigo	5,5	0%	8%	12%	32%	48%	100%
Solicitando a la entidad	29	2%	7%	21%	32%	37%	100%
Monte mi propia empresa	1,8	13%	0%	25%	38%	25%	100%
Otros	3,8	12%	0%	18%	47%	24%	100%
Total	100%	2,2%	8,8%	20,6%	31,6%	36,7%	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la encuesta aplicada

Respecto a la relación de la temática de la Carrera con el trabajo o pasantía un 88,9% desarrolla su experiencia laboral en actividades relacionadas con la Carrera, que van desde regularmente relacionadas a totalmente relacionadas, esto es relevante en cuanto a que es un proxy del impacto que tiene la formación de la CCP.

En cuanto al desempeño académico, en la Tabla 2 se aprecia que la mayor parte de estudiantes, mantuvo un desempeño académico bueno 66% con notas entre 61 y 79 puntos, siendo la mayoría mujeres. Los niveles de excelencia alcanzan un nivel bajo del 0.1% lo que está relacionado con la modalidad de titulación por excelencia de la Carrera.

**Tabla 2. Género y desempeño académico**

Sexo	De 51 a 60: Desempeño regular	%	De 61 a 79: Desempeño bueno	%	De 80 a 89: Desempeño sobresaliente	%	de 90 a 100: Desempeño excelente	%	Total	%
Mujeres	113	26,0	309	71,0	12	2,8	1	0,2	435	100
Hombres	104	41,4	144	57,4	3	1,2	0	0,0	251	100
Total	217		453		15		1		686	
Porcentaje	31,60		66,00		2,20		0,10		100	

Nota: La clasificación según reglamento general de graduación aprobado mediante resolución HCU 23/07

**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la encuesta aplicada

Por otro lado, la proporción de graduados se ha ido incrementando en los últimos 5 años donde la cantidad de mujeres tituladas respecto a la de varones es mayor, siendo también las

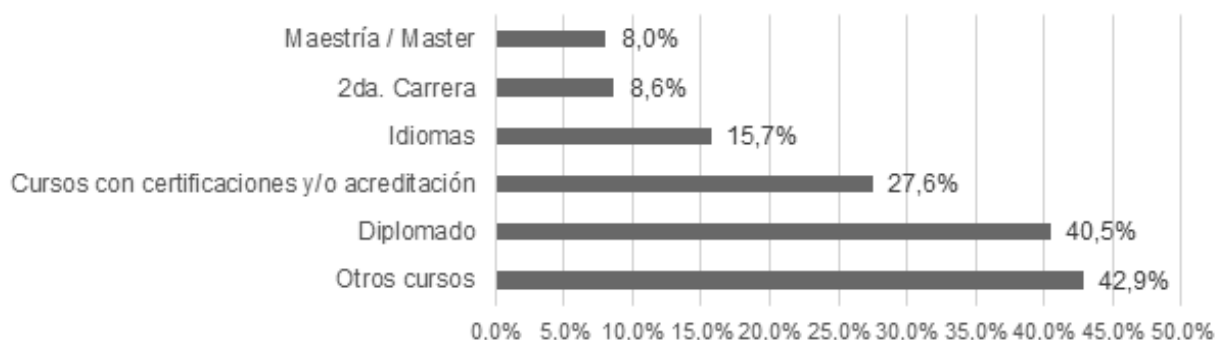
que mejores notas obtienen, este es un aspecto importante ya que la profesión está dando mayores oportunidades a las mujeres, lo que contribuye a la equidad de género.

### Formación después de finalizada la Carrera

Al finalizar la Carrera los estudiantes continuaron su formación, la mayoría realizaron cursos de formación varios (42.86%) y Diplomados (40.52%) y cursos de certificación y/o acreditación (27.55%). Tan solo un 15.74%

estudiaron un idioma y apenas el 8.22% realizo una Maestría. Lo señalado evidencia una demanda de formación continua que tienen los estudiantes, la cual puede ser aprovechada por la oferta formativa que brinda la Carrera y la Universidad.

**Ilustración 3. Estudios después de terminar la Carrera**



**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la encuesta aplicada

### El acceso al mundo laboral

Una vez titulados un 59.90% encontró trabajo al titularse y un 19.40% continuo en el mismo empleo que tenía antes de acabar la carrera, siendo un total de 599 encuestados que se encuentran trabajando (79,3%), dejando un 20,7% en busca de trabajo, de este 20,7% el

37,3% se tituló en la gestión 2019, por lo que es razonable que se encuentra buscando trabajo en consideración a su reciente ingreso al ámbito profesional. Estos datos son importantes y muestran las altas probabilidades que tienen los estudiantes de la Carrera de conseguir una fuente laboral, el detalle se encuentra en la Tabla 4.

**Tabla 3. Trabajo luego de acabar la Carrera**

	Frecuencia	Porcentaje
Continuaste en el mismo trabajo (pasantía o beca trabajo) que tenía antes de acabar la Carrera	133	19,40
Encontraste un trabajo (auto empleo o empleo por cuenta propia)	411	59,90
Te mantuviste buscando trabajo desde entonces	142	20,70
<b>TOTAL</b>	<b>686</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la encuesta aplicada

### La situación laboral

Del grupo de personas que mantuvo el trabajo

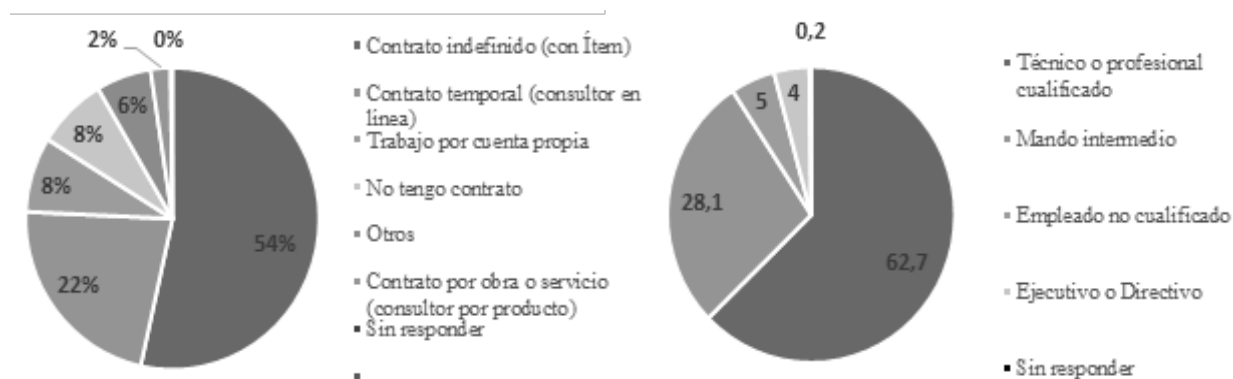
o continuo en el mismo durante la Carrera, un 34.4% tuvo que continuar con un periodo de formación para conseguir empleo.



En la actualidad el 53.5% tiene contrato indefinido, el 22.2% tiene un contrato temporal y el 8.1% trabaja por cuenta propia, lo que manifiesta un alto nivel de la categoría dependiente en lo laboral. Lo señalado evidencia que una formación complementaria a la titulación es importante para conseguir trabajo como dependiente de un empleador y contar con un contrato indefinido o temporal.

La categoría de los empleos actuales muestra una tendencia a ejercer la profesión en mandos intermedios con un 90.8% acumulado y el menor de ejecutivo o Directivo, este dato es necesario contextualizarlo en consideración a que la muestra abarca a titulados en el periodo 2014 – 2019, generaciones recientes que se espera que a medida que avancen en el mundo laboral logren niveles de responsabilidad mayores.

#### Ilustración 4. Tipo de contrato y categoría de empleo



**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la encuesta aplicada

En cuanto al sector donde trabajan, un 45.6% trabajaría en el sector privado, un 21,3% en el sector público y el 12,9% restantes en entidades financieras, las cuales pueden sumar al sector privado, pero debido a que representan una importante cuota de la demanda laboral, se la ha decidido particularizar. La mayoría de ellos pertenece al sector servicios con 62%.

De acuerdo a la información de los encuestados el 19.1% percibe un ingreso mensual entre Bs6.000 y Bs9.999, encontrándose en el margen señalado por el INE (2020), que resalta que la remuneración media nominal en Bolivia para los profesionales al 2019 alcanza a Bs7.883 (INE, 2020). El 5.2% percibe un ingreso mayor a Bs10.000, superior a la media nominal de salarios de profesionales del país, aspecto que

es destacable y se manifiesta como un incentivo al momento de escoger la Carrera.

En cuanto al tamaño de la organización, un 33% trabaja en empresas grandes, es decir mayores a 500 empleados, el 23% pertenece tiene empleo en empresas medianas.

El área funcional de desempeño de los titulados actualmente corresponde en un 74,49% a Contabilidad y Auditoría, Administración con un 20,12%. Es importante resaltar que los profesionales se desempeñan en otras áreas en las cuales no fueron formados directamente como atención al cliente, recursos humanos, planificación con un 31,20%, estando estos puestos en las organizaciones de servicios 62,1% y comercial 11,9% siendo únicamente el 7% del área industrial.

### El grado de satisfacción de los titulados con respecto a su formación

De los 544 graduados, un 50,9% considera que el contar con el título de la UMSA ha influido mucho o totalmente para conseguir un empleo, sin embargo, existe el 13,8% que considera que el título de la UMSA ha influido poco o nada en conseguir empleo, un 35,3%

mantiene una posición neutral o no responde a esta pregunta. Esto puede estar explicado de acuerdo a la satisfacción por la formación recibida. Al respecto, se preguntó ¿Cómo valoran la formación recibida en la Carrera en diferentes áreas? Los resultados señalan que un buen porcentaje percibe la formación en general durante toda la Carrera como buena o muy buena.

**Tabla 4. Formación y Conocimientos Técnicos**

Área conocimientos técnicos	Pésima	Mala	Regular	Buena	Muy Buena
Formación en general durante toda la Carrera	0,88%	0,88%	28,61%	56,20%	13,43%
Información Financiera	2,04%	3,21%	36,15%	48,83%	9,77%
Servicio de Atestación (Auditoría)	1,17%	2,78%	33,53%	46,71%	15,81%
No Atestación	0,89%	4,16%	50,37%	39,08%	5,50%
Derecho	3,65%	9,21%	54,53%	29,68%	2,92%
Economía	2,19%	6,87%	46,20%	40,35%	4,39%
Matemáticas	1,31%	2,48%	34,60%	50,07%	11,53%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la encuesta aplicada

En cuanto a habilidades transversales y complementarias, los resultados obtenidos permiten evidenciar que existen otras capacidades en las cuales los profesionales manifiestan que el conocimiento adquirido es bueno o muy bueno. Este es el caso de Formación para la cooperación y el trabajo en equipo (58,30%), Formación técnica de comunicación oral y escrita (presentaciones e informes), con un 51,80%; Formación en valores (ética profesional) (69,70%); Formación para la innovación y la creatividad con un 49,70%; Formación para la adaptación, el cambio y el autoaprendizaje a lo largo de toda la vida (59,70%); y Formación para el esfuerzo, el rigor, la automotivación, la autodisciplina con un 64,40%.

Entre los aspectos relacionados con la formación en otras capacidades, se tiene una evaluación regular en: formación en

informática (42,60%) aunque tiene una evaluación buena o muy buena que alcanza a un 33%; relaciones interpersonales cuyo porcentaje es 42,70%, donde un 42,30% opina que la misma es buena o muy buena. Lo mismo sucede con la formación para el desenvolvimiento administrativo y legal donde un 44,40% evalúa este conocimiento adquirido como regular, aun cuando un 47,70% opina que el mismo es bueno o muy bueno. Estos aspectos deben ser considerados al momento de realizar la revisión del contenido académico y la formación de competencias transversales.

Cabe mencionar que, en cuanto a formación en idiomas, un 92,8% opina que el conocimiento adquirido es de pésimo a regular. Nuevamente, este aspecto puede ser fortalecido como parte del pensum de la Carrera o la formación continua.

#### 4. Discusión

El tiempo que tardan los estudiantes desde su ingreso a la universidades es preocupante y lastimosamente es consistente con los encontrados por Lizarraga (2002, p.225), Instituto Universitario Ortega y Gasset (1998, p.71), Rodriguez y Weise (2006, p. 64), que estiman para Bolivia un promedio de 7,5 años en que un estudiante en las Universidades Públicas se titule, aspecto que es calificado de ineficiente y es atribuido a problemas estructurales, entre los cuales se encuentra la necesidad de trabajar de los estudiantes.

Que el 79,3% de los estudiantes se encuentren trabajando, resulta ser una tasa de empleabilidad importante para el contexto nacional, al respecto, existen estudios como el de Lizarraga (2015, p.3) que indican que tan solo el 51,7% de la población con algún nivel de formación profesional se encuentra desocupado, este dato es coincidente con publicaciones en la prensa nacional que destacan que el 47% de los profesionales del país están desempleados (Zapana, 2015).

El estudio destaca que el 50,9% de los entrevistados señala que el título de la UMSA ha contribuido a conseguir empleo, este porcentaje es superior a lo encontrado por Nogales y colaboradores (2020), quienes estudiaron el impacto del prestigio de la universidad en Bolivia al momento de conseguir empleo y encontraron que postulantes de una universidad bien valorada, tienen un 40% más de probabilidades de recibir una respuesta positiva a su aplicación laboral; que los postulantes de una universidad pobremente valorada.

En la lectura se debe considerar que los resultados varían de acuerdo a la coyuntura y evolución del mercado laboral, por ejemplo, durante la etapa del aislamiento social registrada en el 2020, son necesarias habilidades sociales y técnicas diferentes a las

de la época pre pandémica, esto seguramente impactara en los requerimientos que demandan los empleadores en los próximos meses. No obstante, lo mencionado, en épocas regulares, los datos son coincidentes con los encontrados por Urquidi et al. (2020,) y Bagolle et al., (2019) que destacan que existen brechas de habilidades requeridas entre los empleadores y los aspirantes al empleo que deben ser subsanadas, este aspecto debe ser considerado en los procesos formativos de la CCP.

En ese sentido, el contar con un sistema de seguimiento permanente resulta necesario, no obstante, esto debe tomarse con cautela en consideración a que la estructura de la universidad pública no permite cambios dinámicos en las mallas curriculares y contenidos académicos, los cuales parecen estar más rígidos en pregrado, sin embargo, es posible que la formación continua y complementaria pueda darse a través del postgrado.

En cuanto al alcance de la investigación, el mismo se ha concentrado en los titulados de las gestiones 2014-2019 y queda pendiente un análisis de las gestiones anteriores, generaciones que pueden necesidades de formación continua diferentes.

#### 5. Conclusiones

La encuesta, forma parte del Sistema de Información Académica de la UMSA, este es un importante logro, en cuanto a la sostenibilidad que pueda tener el seguimiento académico y la replicabilidad que pueda tener este en otras áreas de formación de la universidad y por la tanto se pueda disponer de una retroalimentación continua para la definición de políticas educativas.

La encuesta de seguimiento a titulados posibilitó estimaciones en cuanto a la cantidad de titulados que se encuentran trabajando y las características de su empleo, así como logró medir el grado de satisfacción de los titulados con respecto a su formación, esta

información, corresponde a la percepción personal del titulado, quedando pendiente la retroalimentación por parte de los empleadores y demandantes de profesionales en Contaduría Pública. En cuanto a los hallazgos, es posible destacar los siguientes:

- El 65,9% de los titulados tuvieron algún tipo de experiencia laboral (promedio 17,5 meses) como práctica preprofesional durante la Carrera, lo cual favoreció en su empleo.
- La forma de encontrar trabajo relacionado con la Carrera, más frecuente es mediante Anuncios. Familiares, amigos y web.
- El 79,3% de los graduados que consiguieron un trabajo, el 50.9% considera que el contar con el título de la UMSA ha influido mucho o totalmente para conseguir un empleo.
- Los titulados en general están satisfechos con la formación recibida de la Carrera.
- Los aspectos transversales en los cuales se tiene una evaluación regular de los conocimientos adquiridos durante la formación son informáticos, relaciones interpersonales, desenvolvimiento administrativo y legal. Los idiomas tienen una evaluación mala.

## Bibliografía

- Aguirre Tarquino, V. W., & Callisaya Mendoza, N. D. (2014). Seguimiento a los Profesionales Titulados de la Carrera de Contaduría Pública de la Universidad Mayor de San Andrés. La Paz: Universidad Mayor de San Andrés.
- Bagolle A, Valencia H, Urquidi M (2019) *Brecha de habilidades en Bolivia* (IDB-TN-1624). Washington, DC: Inter-American Development Bank
- AIC. (Septiembre de 2020). Asociación Interamericana de Contabilidad. Obtenido de <http://contadores-aic.org/las-practicas-preprofesionales-de-los-estudiantes-en-tiempos-de-pandemia-y-post-pandemia>
- Casanova Salazar, N. Y. (2016). Transición Laboral: Estudio de Caso para Egresados de Ciencias Económicas, Administrativas y Financieras. Oikos Polis, Revista latinoamericana de Ciencias Económicas y Sociales, 89-134.
- CEUB. (2019). Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana. Obtenido de [http://www.ceub.edu.bo/academica/documentos/normas/21\\_Reglamento\\_Eval\\_y\\_Acred.pdf](http://www.ceub.edu.bo/academica/documentos/normas/21_Reglamento_Eval_y_Acred.pdf)
- CINDA. (2002). Seguimiento de Egresados e Inserción Laboral: Experiencias Universitarias. Santiago: Centro Interuniversitario de Desarrollo - CINDA.
- Freire Seoane, M. J., & Salcines Cristal, J. V. (2010). Análisis de las competencias profesionales de los titulados universitarios españoles. Perfiles Educativos, XXXII, 103-120.
- INE. (Septiembre de 2020). Instituto Nacional de Estadística. Obtenido de <https://www.ine.gob.bo/index.php/estadisticas-economicas/salarios-renumeraciones-y-empleo-de-los-asalariados-en-el-sector-privado-cuadros-estadisticos/>
- Instituto universitario Ortega y Gasset. (1998). La reforma de la Universidad Pública de Bolivia. Convenio Andrés Bello. Santa Fe de Bogotá - á. Colombia
- International Federation of Accountants. (2019). Handbook of international education pronouncements. Ney York: International Federation of Accountant.

- ITESM . (2006). Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el Seguimiento de Egresados. México: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.
- Justiniano Domínguez, M. D. (Septiembre de 2006). Tesis Doctoral: La inserción laboral de los profesionales graduados en ciencias de la educación. Barcelona, España: Universidad de Barcelona.
- Lizarraga Zamora, K. (Febrero de 2015). Formación para el trabajo en Bolivia: La paradoja de un país extractivo. Serie Documento de Trabajo sobre Desarrollo 03/2015. La Paz: Instituto de Estudios Avanzados en Desarrollo. Recuperado el 15 de Diciembre de 2020, de <https://www.inesad.edu.bo/2015/03/21/formacion-para-el-trabajo-en-bolivia-la-paradoja-de-un-pais-extractivo/>
- Lizárraga Zamora, K. (2002). Economía y Universidad Pública. La Paz, Bolivia: Plural Editores. La Paz: Fundación Milenio.
- Ministerio de Educación de Colombia. (13 de Mayo de 2019). Observatorio Laboral para la Educación. Obtenido de <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/w3-channel.html>
- Morales Gamarra, S. R. (2017). Diagnóstico dentro del Enfoque Basado en Competencias Orientado a la Oferta Formativa de los Profesionales en Administración de Empresas. Investigación y Desarrollo, 1-7.
- Nogales, R., Cordoba, P., Urquidi, M., (2020). The impact of university reputation on employment opportunities: Experimental evidence from Bolivia. The Economic and Labour Relations Review
- Observatorio Laboral para la Educación. (13 de Mayo de 2019). Observatorio Laboral para la Educación. Obtenido de <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/w3-channel.html>
- Tecnológico de Monterrey. (Junio de 2008). Resultados generales del Estudio de Seguimiento de Egresados. Recuperado el 13 de mayo de 2019, de [http://sitios.itesm.mx/va/diie/congresoCA/acts/pdfs/Reporte\\_gralTrayectoria\\_Jul\\_08.pdf](http://sitios.itesm.mx/va/diie/congresoCA/acts/pdfs/Reporte_gralTrayectoria_Jul_08.pdf)
- Teichler, U. (2003). Aspectos Metodológicos de las Encuestas a Graduados Universitarios. En J. Vidal García, Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios (págs. 15-30). León: Consejo de Coordinación Universitaria (España).
- Tirado Morueta, R., Tejeda, R., & Cedeño, G. (2015). Implementación institucional de un modelo cooperativo para el seguimiento a graduados en Ecuador. Revista de la Educación Superior, XLIV, 125-156.
- UMSA (2007) Resolución del Honorable Consejo Universitario N°23/07.
- Urquidi, M., Ergueta, A., & Foronda, C. (2020). Análisis del mercado laboral: Demanda de empleo, habilidades y necesidades de formación en Bolivia. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington D.C
- [www.universidadesbol.com](http://www.universidadesbol.com). (27 de junio de 2011). Noticias de universidades de bolivia. Recuperado el 5 de Noviembre de 2020, de <https://www.universidadesbol.com>: <https://www.universidadesbol.com/2011/06/adultos-que-cursan-Carreras.html>

Zapana, V. (25 de Junio de 2015). 47% de egresados demora más de 18 meses en obtener trabajo. Página Siete. Recuperado el 5 de Diciembre de

2020, de <https://www.paginasiete.bo/sociedad/2015/6/26/egresados-demora-meses-obtener-trabajo-61175.html>

Fecha de recepción: 19 de septiembre del 2022

Fecha de aprobación: 9 de noviembre del 2022 en reunión del Comité Editorial