

**ANALISIS DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL
PROGRAMA DE CONTADURIA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO
EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO EN EL PERIODO 2017-2020**

MYRIAM DEL CARMEN VALLEJO CORDOBA

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE CONTADURIA PÚBLICA
SAN JUAN DE PASTO
2022**

**ANALISIS DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL
PROGRAMA DE CONTADURIA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO
EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO EN EL PERIODO 2017-2020**

MYRIAM DEL CARMEN VALLEJO CORDOBA

Trabajo de grado presentado en modalidad Investigación como requisito para
optar al título de Contador Público

Asesor: Mg. ISIDRO IBARRA SOLARTE

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE CONTADURIA PÚBLICA
SAN JUAN DE PASTO
2022**

NOTA DE RESPONSABILIDAD

Las ideas y las conclusiones aportadas en este trabajo son responsabilidad de los autores.

Artículo 1 del acuerdo No 324 de octubre 11 de 1966, emanado por el Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.

NOTA DE ACEPTACIÓN:

Presidente de tesis

Jurado

Jurado

AGRADECIMIENTOS

Expreso agradecimientos a Dios sobre todo por brindarme la oportunidad y fuerza para continuar mis estudios de pregrado, a la Universidad de Nariño por su enseñanza de calidad y su grandeza como institución, agradezco a mi asesor Isidro Ibarra Salarte por su orientación y apoyo. Igualmente, a mis compañeros y amigos que de una u otra manera contribuyeron a que este sueño poco a poco se vuelva una realidad.

Myriam Del Carmen Vallejo Córdoba

DEDICATORIA

*A Dios por brindarme la oportunidad y permitirme culminar esta etapa de mi vida,
la cual es de gran beneficio para obtener una vida mejor.*

*A mi madre Alba María Córdoba Benavides por su amor incondicional, esfuerzo y
dedicación constante, por bendecirme y ayudarme desde el lejano cielo junto a
Dios.*

*A mi hija Ashlee Natalie Ortega Vallejo por su amor infinito, por ser mi motor en la
vida, mi horizonte.*

*A mis hermano Oscar Delgado Córdoba por su apoyo constante, consejos y buena
vibra, por brindarme ánimos y cariño sincero.*

Myriam Del Carmen Vallejo Córdoba

RESUMEN

Palabras Clave: Desempeño laboral, percepción, contador público

El propósito de la presente investigación se centra en analizar el desempeño laboral de los Egresados Graduados del programa de contaduría pública de la universidad de Nariño en la ciudad de San Juan de Pasto. Periodo 2017-2020.

Para tal fin, se realizará un diagnostico que evidenciará y dará a conocer la situación laboral actual que tienen los profesionales de contaduría pública de la universidad de Nariño en los años 2017-2018-2019-2020, al igual que la percepción del desempeño laboral, que tienen los contratantes de los mismos egresados y finalmente conocer factores que inciden en su contratación laboral.

ABSTRACT

Key words: Job performance, perception, public accountant

The purpose of this research focuses on analyzing the job performance of graduates of the public accounting program at the University of Nariño in the city of San Juan de Pasto. Period 2017-2020.

To this end, a diagnosis will be carried out that will demonstrate and publicize the current employment situation of the public accounting professionals of the University of Nariño in the years 2017-2018-2019-2020, as well as the perception of job performance, that the contractors of the same graduates have and finally know factors that affect their employment contracts.

CONTENIDO

INTRODUCCION.....	18
1 ASPECTOS GENERALES	19
1.1 TEMA	19
1.2 TITULO.....	19
1.3 LÍNEA Y SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN.....	19
1.3.1 Línea de investigación	19
1.3.2 Sub-línea de investigación.....	19
1.4 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	19
1.4.1 Descripción de la Situación Actual.....	19
1.4.2 Formulación del problema	20
1.4.3 Sistematización del problema.....	20
1.5 OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS	21
1.5.1 Objetivo General.....	21
1.5.2 Objetivos Específicos	21
1.6 JUSTIFICACIÓN	21
1.7 DELIMITACIÓN	23
1.7.1 Delimitación espacial.....	23
1.7.2 Delimitación temporal	23
2 MARCOS REFERENCIALES	24
2.1 MARCO CONTEXTUAL	24
2.1.1 Reseña Histórica Universidad de Nariño	24
2.1.1.1 Misión.....	25
2.1.1.2 Visión	25
2.1.1.3 Reseña Histórica Programa de Contaduría Pública Universidad de Nariño	26
2.1.2 Sobre el programa de Contaduría Pública.....	29
2.1.2.1 Misión.....	29
2.1.2.2 Visión	29
2.1.2.3 Perfil del Contador Público	30
2.1.2.4 Perfil ocupacional	30
2.1.3 Entorno de la Investigación	31
2.1.3.1 San Juan de Pasto	31
2.2 MARCO TEÓRICO.....	43

2.2.1	Estado del Arte.....	43
2.2.1.1	Aporte del Estado del Arte.....	49
2.2.2	Fundamentación Teórica.....	49
2.2.2.1	Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño	50
2.2.2.2	Seguimiento a los Graduados.....	51
2.2.2.3	Concepto de Desempeño Laboral	54
2.2.2.4	Elementos que conforman el Desempeño Laboral	55
2.2.2.5	Evaluación del Desempeño Laboral	56
2.2.2.6	¿Cómo mejorar el Desempeño Laboral?	58
2.3	MARCO LEGAL.....	59
2.3.1	Soporte Normativo De Los Graduados	60
2.3.2	Soporte Normativo Contable.....	63
2.3.3	Soporte Normativo Laboral	64
2.4	MARCO CONCEPTUAL.....	66
3	PROCESO METODOLÓGICO	69
3.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN	69
3.1.1	Enfoque de Investigación	69
3.1.2	Método de Investigación.....	69
3.1.3	Paradigma	70
3.2	Fuentes de Recolección de Información	70
3.2.1	Fuentes Primarias	70
3.2.2	Fuentes Secundarias.....	71
3.3	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	71
3.3.1	Universo Poblacional	71
3.3.2	Muestra Poblacional	71
4	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	73
4.1	RESULTADOS DE LA ENCUESTA.....	73
4.1.1	ENCUESTA DIRIGIDA A EMPLEADORES	74
4.1.2	ENCUESTA DIRIGIDA A EGRESADOS UNIVERSIDAD DE NARIÑO	97
4.2	PANORAMA FRENTE A LOS RESULTADOS OBTENIDOS.....	125
4.3	OTRAS FUENTES DE INFORMACIÓN ACERCA DE LA RELEVANCIA Y/O IMPORTANCIA DE LOS EGRESADOS GRADUADOS DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA.	126

5	PERCEPCIÓN DE LOS EMPRESARIOS ACERCA DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL CONTADOR PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO PERIODO 2017-2020.	128
6	COMPETENCIAS Y/O CARACTERÍSTICAS QUE INCIDEN EN LA VINCULACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS GRADUADOS DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO PERIODO 2017-2020	130
7	CONCLUSIONES.....	134
8	RECOMENDACIONES.....	136
9	BIBLIOGRAFIA.....	138
	ANEXOS	144
10	RECURSOS.....	144
10.1	PRESUPUESTO	144
10.2	CRONOGRAMA.....	145

LISTA DE FIGURAS

Figura. 1 . Participación ocupados según ramas de actividad económica. Departamento de Nariño – Pasto.....	34
Figura. 2. Tasa global de participación, ocupación, desempleo y subempleo 23 ciudades y áreas metropolitanas. Trimestre móvil noviembre 2019 – enero 2020	35
Figura. 3 Cámara de Comercio de Pasto. Municipios de Pasto. Número de empleos según sector económico y tamaño. Año 2019.....	37
Figura. 4 Número de Empresas por Sectores Año 2019.	39

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Preferencias para contratar o vincular personal.	74
Ilustración 2. Razones de Vinculación o Contratación de Personal.	76
Ilustración 3. Tiempo de Vinculación de Contador Público.	78
Ilustración 4. Tiempo de Vinculación de Auxiliar Contable.	79
Ilustración 5. Calificación del Desempeño del Contador Público.	80
Ilustración 6. Calificación de Capacidad de Análisis y Búsqueda de Soluciones...82	
Ilustración 7. Calificación de Eficiencia y Eficacia en Desarrollo del Trabajo.....83	
Ilustración 8. Competencia que posee el Contador Público.....85	
Ilustración 9. Conocimientos a fortalecer por parte del Contador Público o Auxiliar Contable.	87
Ilustración 10. Conocimientos para llevar a cabo las labores encargadas.....89	
Ilustración 11. Cargo desempeñado por el Egresado Contable de la Universidad de Nariño.	90
Ilustración 12. Razones por las cuales el Contador Público se encuentra ocupando el cargo actual.....92	
Ilustración 13. Causa principal del retiro de la empresa por parte del Contador Público.	94
Ilustración 14. Reconocimiento de los Egresados del Programa de Contaduría Pública.	95
Ilustración 15. Género Egresados Contaduría Pública Universidad de Nariño.....97	
Ilustración 16. Edad Egresados de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño.	98
Ilustración 17. Tipo de Contratación Egresados de Contaduría Pública.	100
Ilustración 18. Forma como laboran los Egresados de Contaduría Pública.....101	
Ilustración 19. Cargo que ejerce actualmente.....103	
Ilustración 20. Satisfacción respecto a la Remuneración Económica.	104
Ilustración 21. Rangos en los cuales se encuentra el Ingreso Mensual.....106	
Ilustración 22. Tiempo empleado en conseguir trabajo.....107	
Ilustración 23. Opinión sobre si el hecho de ser Egresado de la Universidad de Nariño es una ventaja.	109
Ilustración 24. Realización de estudios de formación avanzada.....110	
Ilustración 25. Tipo de estudio de Formación Avanzada a realizar.....111	
Ilustración 26. Posibilidad de realizar estudios pos graduales en la Universidad de Nariño.	113
Ilustración 27. Reconocimientos por Desempeño Laboral.....114	
Ilustración 28. Tipo de Reconocimiento recibido por Desempeño Laboral.	115
Ilustración 29. Relevancia del Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño.	117
Ilustración 30. Satisfacción frente a la formación educativa recibida.	118

Ilustración 31. Conocimiento acerca del seguimiento realizado a los Egresados de Contaduría Pública.	120
Ilustración 32. Opinión acerca de sí los conocimientos recibidos hacen competente al Contador Público.....	121
Ilustración 33. Dificultades al momento de conseguir empleo como Contador Público.....	123
Ilustración 34. Áreas de formación profesional que requieren mayor profundización.....	124
Ilustración 35. Competencias y/o Características del Contador Público de la Universidad de Nariño.	130

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Número de Egresados Graduados por Año	71
Tabla 2. Preferencias para contratar o vincular personal.....	74
Tabla 3. Razones de Vinculación o Contratación de Personal.	75
Tabla 4. Tiempo de Vinculación de Contador Público.	77
Tabla 5. Tiempo de Vinculación de Auxiliar Contable.....	79
Tabla 6. Calificación del Desempeño del Contador Público.	80
Tabla 7. Calificación de Capacidad de Análisis y Búsqueda de Soluciones.	81
Tabla 8. Calificación de Eficiencia y Eficacia en Desarrollo del Trabajo.	83
Tabla 9. Competencia que posee el Contador Público.	84
Tabla 10. Conocimientos a fortalecer por parte del Contador Público o Auxiliar Contable.	86
Tabla 11. Conocimientos para llevar a cabo las labores encargadas.	88
Tabla 12. Cargo desempeñado por el Egresado Contable de la Universidad de Nariño.	90
Tabla 13. Razones por las cuales el Contador Público se encuentra ocupando el cargo actual.	91
Tabla 14. Causa principal del retiro de la empresa por parte del Contador Público.	93
Tabla 15. Reconocimiento de los Egresados del Programa de Contaduría Pública.	95
Tabla 16. Género Egresados Contaduría Pública Universidad de Nariño.	97
Tabla 17. Edad Egresados de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño. ..	98
Tabla 18. Tipo de Contratación Egresados de Contaduría Pública.	99
Tabla 19. Forma como laboran los Egresados de Contaduría Pública.	101
Tabla 20. Cargo que ejerce actualmente.	102
Tabla 21. Satisfacción respecto a la Remuneración Económica.	104
Tabla 22. Rangos en los cuales se encuentra el Ingreso Mensual.	105
Tabla 23. Tiempo empleado en conseguir trabajo.	107
Tabla 24. Opinión sobre si el hecho de ser Egresado de la Universidad de Nariño es una ventaja.....	108
Tabla 25. Realización de estudios de formación avanzada.	110
Tabla 26. Tipo de estudio de Formación Avanzada a realizar.	111
Tabla 27. Posibilidad de realizar estudios pos graduales en la Universidad de Nariño.	112
Tabla 28. Reconocimientos por Desempeño Laboral.	114
Tabla 29. Tipo de Reconocimiento recibido por Desempeño Laboral.....	115
Tabla 30. Relevancia del Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño.	116
Tabla 31. Satisfacción frente a la formación educativa recibida.	118

Tabla 32. Conocimiento acerca del seguimiento realizado a los Egresados de Contaduría Pública.	119
Tabla 33. Opinión acerca de sí los conocimientos recibidos hacen competente al Contador Público.	121
Tabla 34. Dificultades al momento de conseguir empleo como Contador Público.	122
Tabla 35. Áreas de formación profesional que requieren mayor profundización.	124

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Presupuesto.....	144
Anexo 2. Cronograma.....	145
Anexo 3. Formato Encuesta Dirigida a Empleadores	147
Anexo 4. Formato Encuesta Dirigida a Egresados Graduados.....	154

INTRODUCCION

El mercado laboral a nivel global y en especial en Colombia, cada vez es más exigente, los empresarios buscan contratar personal idóneo, capacitado, competente y que además cuenten con características especiales que contribuyan positivamente en el desarrollo y alcance de metas y objetivos de la organización.

La universidad de Nariño tiene como foco principal la calidad académica profesional de sus estudiantes, sin embargo, al ser sus egresados su carta de presentación ante la sociedad y evidencia de su prestigio, adquiere interés sobre ellos en su fase laboral, en su desempeño fuera del campus universitario, con el propósito de conocer deficiencias si las hay, y con miras a corregirlas para forjar un camino más próspero, con una mejor formación profesional para futuros egresados en el programa de contaduría pública.

La importancia de esta investigación radica en conocer el desempeño laboral actual de los egresados del programa de contaduría pública de la universidad de Nariño en el periodo del 2017-2020, en la ciudad de San Juan de Pasto, al igual que la percepción que tienen sus contratantes y también sus cualidades profesionales y personales que hacen ser más apetecidos en el ámbito de selección laboral.

Faria considera el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa.¹

El desempeño laboral se puede definir como la medición de hacer una labor, mide la manera eficaz y eficiente de llevar a cabo una tarea por un empleado, bajo estándares de calidad y conductas éticas, teniendo en cuenta al mismo tiempo los beneficios que los empresarios o empleadores ofrecen, como son la estabilidad laboral, buenas remuneraciones, horarios flexibles, entre otros, que ayudan a la motivación del empleado generando mejor rendimiento de su trabajo.

¹ FARÍA, Fernando. Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral. Citado por: PEDRAZA, Esperanza; AMAYA, Glenys; CONDE, Mayrene. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XVI, núm. 3, septiembre – diciembre. Pag.195. Universidad del Zulia, Maracaibo, (Venezuela), [en línea], 2010. [Revisado 10 de julio 2020]. Disponible en Internet: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

1 ASPECTOS GENERALES

1.1 TEMA

Desempeño laboral

1.2 TITULO

Análisis del desempeño laboral de los egresados del programa de contaduría pública de la universidad de Nariño en la ciudad de San Juan de Pasto. Periodo 2017-2020

1.3 LÍNEA Y SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Línea de investigación

Productividad empresarial

1.3.2 Sub-línea de investigación

Gestión empresarial

1.4 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.4.1 Descripción de la Situación Actual

La Universidad de Nariño se distingue como una de las mejores de Colombia, su credibilidad para el desarrollo y crecimiento del departamento del sur occidente colombiano, se fundamenta en la variedad de programas tanto de pregrado y posgrado de alta calidad, su infraestructura, personal docente y sus estudiantes fortalecen su imagen.

La globalización con sus grandes avances tecnológicos y económicos, exige mejores candidatos aptos de acuerdo a las necesidades de las empresas, el contador público debe moldearse a estas demandas laborales con habilidades humanas, intelectuales y sociales. El perfil profesional del contador público es bastante amplio a nivel regional, nacional e internacional, lo que le permite desempeñarse en varios ámbitos laborales.

El pensum académico de contaduría pública de la universidad de Nariño, juega un papel importante en la formación profesional y desempeño de sus funciones en su vida laboral tanto contables, administrativas o gerenciales, encomendadas por sus superiores, al igual que en la parte de creación de empresa por parte de estos egresados.

El papel del contador público en las organizaciones es de vital importancia, de su desempeño depende en una parte muy significativa el buen funcionamiento, desarrollo y progreso de las mismas. En este sentido es necesario conocer la percepción que tienen los empresarios, con respecto al desempeño laboral que tienen los egresados del programa de contaduría pública de la universidad de Nariño, dentro de un contexto específico como son las empresas de la ciudad de San Juan de Pasto.

La academia se esfuerza por dar a sus estudiantes las bases necesarias para formar profesionales idóneos, tanto académicamente como humana en la parte de valores y ética, con el fin de que puedan evolucionar tanto en su vida laboral o como creadores de sus propias empresas, sin embargo, existen variables exógenas, que impiden el buen desempeño de los mismos, que no garantizan la estabilidad formal dentro del mercado laboral y/o formación de empresa. Causal que ha generado que los profesionales se inciten en adquirir nuevos retos académicos y/o laborales, que influyen también en su desempeño laboral, satisfaciendo sus necesidades y expectativas.

1.4.2 Formulación del problema

¿Cuál es el desempeño laboral de los egresados del programa de contaduría pública de la Universidad de Nariño en la ciudad de San Juan de Pasto, durante el periodo 2017-2020?

1.4.3 Sistematización del problema

¿Cuál es la situación laboral actual de los Contadores Públicos egresados de la Universidad de Nariño en la ciudad de San Juan de Pasto, en el Periodo 2017-2020?

¿Cuál es la percepción que tienen los empresarios y/o jefes directos de las empresas de la ciudad de San Juan de Pasto, acerca del desempeño laboral del Contador Público de la Universidad de Nariño en el Periodo 2017-2020?

¿Cuáles son las competencias y/o características que poseen e inciden en la vinculación laboral de los Contadores Públicos egresados de la Universidad de Nariño en el Periodo 2017-2020?

1.5 OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.5.1 Objetivo General

Analizar el desempeño laboral de los egresados del programa de contaduría pública de la Universidad de Nariño en la ciudad de San Juan de Pasto. Periodo 2017-2020

1.5.2 Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación laboral actual de los Contadores Públicos egresados de la universidad de Nariño en la ciudad de San Juan de Pasto. Periodo 2017-2020

Conocer la percepción que tienen los empresarios y/o jefes directos de las empresas de la ciudad de San Juan de Pasto, acerca del desempeño laboral del Contador Público egresado de la Universidad de Nariño. Periodo 2017-2020

Determinar las competencias y/o características que inciden en la vinculación laboral de los egresados del programa de contaduría pública de la Universidad de Nariño en la ciudad de San Juan de Pasto. Periodo 2017-2020

1.6 JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se realiza con el propósito de conocer la percepción de los empleadores frente al desempeño laboral de los Egresados del programa de contaduría pública de la universidad de Nariño en la ciudad de San Juan de Pasto, en el periodo del 2017-2020, debido a que el mercado laboral a nivel global cada día es más exigente, por la rapidez con la que cambia la tecnología y la vanguardia de los negocios, la mentalidad de los empresarios cada vez es más abierta a nuevos retos y mejores resultados económicos, hace que estos empresarios busquen vincular para su equipo de trabajo personal idóneo, con características sobresalientes y competencias cada vez mejores, que aporten en

la solución de problemas y mejoras continuas, con el horizonte de cumplir metas cada vez mayores en pro de la organización y de la sociedad.

A través de esta investigación se determinará cuáles son las competencias y/o cualidades, y a su vez posibles deficiencias o dificultades en el desempeño laboral de los contadores públicos egresados de la universidad de Nariño, recopilando información propicia al desempeño laboral tanto de los profesionales como de sus empleadores en las diferentes empresas de la ciudad de San Juan de Pasto.

La ética es un elemento sustancial que impacta en el desempeño de las empresas, y en este sentido se pronuncia Cortés (2009:17), al indicar que “empieza a ponerse de manifiesto una alta correlación entre el desempeño social y ético y la eficiencia empresarial y organizacional”.²

Las universidades cuentan con sus egresados como representación ante la sociedad, de su formación integral depende su prestigio y reconocimiento. Por tal razón esta investigación es de gran importancia, ya que, aporta a la universidad como al programa un estudio en el cual se evidencie y evalúe su labor como institución de educación superior de calidad con compromiso social, y así mismo provee de información clave para estructurar mecanismos o planes de mejoramiento ya sea en el currículo, la pedagogía o la investigación, con el fin de formar mejores profesionales capaces de afrontar las exigencias de un mercado laboral y de creación de empresa cada vez más globalizado y competitivo.

En el marco de la formulación del Plan de Desarrollo: Pensar la Universidad y la Región 2021-2032, se muestra como pilar fundamental el mejoramiento continuo de los diferentes ejes temáticos que lo conforman, por tal motivo con la dirección del ex rector Dr. Carlos Solarte Portilla y la rectora actual Dra. Martha Sofía González Insuasti, se tiene como objetivo primordial fomentar la investigación universitaria con el fin de aportar expectativas y perspectivas que ayuden al crecimiento del éxito institucional y regional. De ahí que la presente investigación, ayude de forma directa a tener claridad frente a la percepción de terceros acerca del desempeño laboral de los egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño, y a su vez, brinde las herramientas a través de las cuales se puedan realizar correcciones a posibles fallas que puedan presentarse.

² CORTES, G. La ética empresarial y la RSC. Citado por RÍOS, Martha; LÓPEZ, Alejandra; LÓPEZ, Mateo. Ética y calidad laboral: Impacto en el desempeño empresarial. Un estudio empírico. [en línea], 2015. [Revisado 10 de julio 2020]. Disponible en Internet: <https://www.redalyc.org/pdf/4815/481547178026.pdf>.

1.7 DELIMITACIÓN

1.7.1 Delimitación espacial

La presente investigación se enfocará en analizar el desempeño laboral de los egresados del programa de contaduría pública de la Universidad de Nariño, durante el periodo comprendido entre los años 2017-2020.

1.7.2 Delimitación temporal

Este trabajo de investigación tomará la información que reposa en el Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño referente a los diferentes egresados entre los años comprendidos de 2017 a 2020, como por ejemplo: nombres, correos, celulares, entre otros, a fin de realizar un acercamiento directo con los mismos y poder obtener la información necesaria para dar continuidad a la investigación; además de todos aquellos datos que puedan ser recolectados a través de los instrumentos de recolección de información a emplear para llevar a cabo el estudio en mención. Por ende, se habla del periodo comprendido desde agosto de 2020 hasta diciembre de 2021.

La información resultante será útil para desarrollar el estudio, considerando el hecho de que recopila gran parte de los datos necesarios para entender y comprender el desempeño laboral de los egresados del programa de contaduría pública de la Universidad de Nariño en la ciudad de San Juan de Pasto.

2 MARCOS REFERENCIALES

Los marcos referenciales que se desarrollarán a continuación, brindan el soporte teórico, normativo, conceptual y legal para el desarrollo de la presente investigación; además las temáticas que se abordan en los mismos, representan las bases sólidas que fundamentan la realización del estudio, ya que aportan a la investigación coordinación y coherencia de conceptos y proposiciones. De igual modo, estos marcos son el inicio de la investigación, de forma que los conceptos expuestos en los mismos, son útiles para explicar los resultados obtenidos con posterioridad.

La realización del marco referencial es de suma importancia pues aclara los puntos que otros trabajos ya han tocado, y permite el acceso a información básica para comprender el tema y a partir de ello, empezar a desarrollar los objetivos planteados.

2.1 MARCO CONTEXTUAL

2.1.1 Reseña Histórica Universidad de Nariño

La universidad de Nariño es una institución académica pública colombiana de nivel superior y de investigación, que forma parte del patrimonio del departamento de Nariño, aportando de manera de intelecto al desarrollo, crecimiento y bienestar de la sociedad. Formando seres humanos íntegros y competitivos con vocación de servicio, gracias a su diversificación de programas y a su regionalización en municipios de Nariño y Putumayo.

En el año de 1904 mediante Decreto 049 de noviembre 4, de la asamblea del departamento de Nariño, se fundó la Universidad de Nariño, con el lema de TANTUM POSSVMVS QVANTVM SCIMVS que significa “TANTO VALES CUANTO SABES”, el cual sirve de guía de conducta de los estudiantes y egresados de la universidad de Nariño, y como lema de competición y reconocimiento a nivel nacional e internacional por su aprovechamiento y disciplina de manera íntegra.

La Universidad de Nariño se encuentra acreditada en alta calidad, mediante resolución No.10567 del 23 mayo 2017, con vigencia de seis años. Aportando a la sociedad credibilidad en su función formadora de profesionales excelentes, que aportan a la región y al país desarrollo económico, científico, cultural, y humano.

Aumentado el interés de los bachilleres por pertenecer a ella por su calidad educativa con compromiso social.

La trayectoria de la Universidad de Nariño de 116 años de experiencia, alberga estudiantes de nivel superior de estratos 1,2, y 3 principalmente, colocando a disposición de la población 11 facultades con 91 programas con registro calificado de los cuales 24 cuentan con acreditación en alta calidad. Con tres sedes en la ciudad de San Juan de Pasto, una ubicada en el barrio Torobajo, otra en la Avenida Panamericana y la de sede Centro. También con el propósito de llegar a toda la población a nivel regional, la universidad de Nariño tiene extensiones en los municipios de Ipiales, Tuquerres y Tumaco, bajo la actual dirección del Rector Dr. Carlos Salarte Portilla, el cual es escogido por voto popular universitario.

2.1.1.1 Misión

“La Universidad de Nariño, desde su autonomía y concepción democrática y en convivencia con la región sur de Colombia, forma seres Humanos, ciudadanos y profesionales en las diferentes áreas del saber y del conocimiento con fundamentos éticos y espíritu crítico para el desarrollo alternativo en el acontecimiento mundo.”³

La misión de la universidad de Nariño, hace referencia al compromiso social que posee con el departamento de Nariño, en formar personas profesionales, éticas y con servicio social capaces de fortalecer el desarrollo a nivel mundial.

2.1.1.2 Visión

“La Universidad de Nariño, entendida como un acontecimiento en la cultura, es reconocida por su contribución, desde la creación de valores humanos, a la paz, la convivencia, la justicia social y a la formación académica e investigativa, comprometida con el desarrollo regional en la dimensión intercultural.”⁴

La visión de la universidad de Nariño, se proyecta como una gestora de paz, por medio de la educación, la investigación y valores éticos impartidos de forma continua a todos los miembros que la conforman, con el propósito de aportar desarrollo regional en la dimensión intercultural.

³ UNIVERSIDAD DE NARIÑO. Sobre la Universidad de Nariño. [en línea], s.f. [Revisado 16 de julio 2020]. Disponible en Internet: <https://www.udenar.edu.co/naturaleza/>

⁴ Ibíd.

2.1.1.3 Reseña Histórica Programa de Contaduría Pública Universidad de Nariño

El programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño, fue inspirado por los contadores públicos María Elena Arboleda M y Gerardo Torres Mesías. Gracias a un largo estudio desde el año 2000, en el que se obtuvieron resultados favorables como el consenso de la población universitaria de ciencias económicas y administrativas, acogiendo a esta profesión como opción principal si hubiera estado disponible en el momento de inscripción, dando iniciativa a la búsqueda del registro calificado del Ministerio de Educación Nacional.

Mediante el acuerdo No.012 del 10 de febrero de 2010 y bajo la directriz del Doctor Jesús Martínez Betancourt, decano de la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas (FACEA), el Honorable Consejo Superior avala y aprueba la creación del programa, y el 22 de octubre del 2010 mediante resolución No.9141, se obtiene Registro Calificado por el Ministerio de Educación Nacional, por periodo de siete (7) años.

El programa obtuvo gran acogida por la región, inscribiéndose para el primer semestre 765 aspirantes, para un cupo de 50 admitidos. El semestre en mención comienza con 55 estudiantes, en el primer periodo del año 2011. Desarrollándose en jornada diurna y presencial, con 173 créditos y 10 semestres de duración, con un plan de estudios compuesto por tres áreas: la primera área de formación básica, la segunda área de formación profesional y una tercera área de formación socio-humanística. La básica contiene matemáticas, estadística, economía, ciencias jurídicas y administrativas. La profesional está compuesta por cuatro componentes: ciencias contables y financieras, organizacional, de información y de regulación. Y por último la socio-humanística que comprende saberes y prácticas como los valores éticos y morales al igual que el trabajo y dialogo con otros profesionales de distintas áreas del conocimiento, que complementan la formación integral del Contador Público.

Durante su funcionamiento el programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño, se ha destacado por su participación en congresos estudiantiles y de investigación a través del Grupo ECOPUNA (Estudiantes de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño), el cual es un grupo con iniciativa propia, con acompañamiento de FENECOP, Federación Nacional de Estudiantes de Contaduría Pública de Colombia y con la autonomía necesaria para llevar a cabo procesos académicos de suma importancia. A través de este importante grupo de investigación, los estudiantes que lo conforman tienen como objetivo incentivar y establecer como base sólida la investigación contable, la cual, en el proceso de

aprendizaje ayuda a formar profesionales rectos a favor del bien común, llenos de conocimiento para aportar crítica y activamente al país.

Igualmente se debe resaltar que ECOPUNA ha hecho presencia en la Universidad programando diferentes eventos académicos que han servido de motivación tanto a estudiantes como docentes para iniciar trabajos de investigación afines a la profesión.⁵

Las expectativas futuras del programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño, se proyectan de forma innovadora, investigativa, de interacción social, movilidad estudiantil y profesoral, con miras a alcanzar la acreditación institucional.⁶

De igual modo, es necesario mencionar que, en la actualidad, los directivos del Programa de Contaduría Pública tienen como meta lograr la acreditación en alta calidad; por ello, se encuentran en la etapa final del proceso de acreditación, donde se recibió la visita de Pares Académicos desde el 6 al 8 de octubre del año 2021, dando cumplimiento a la totalidad de la agenda establecida por el Consejo Nacional de Acreditación CNA. En tal sentido, se encuentran a la espera del concepto final que emita el CNA.

La acreditación de alta calidad para cualquier programa educativo, es una certificación que expide el Ministerio de Educación Nacional, siempre y cuando los programas académicos cumplan con estándares de calidad superiores a los que se exigen para obtener la licencia de funcionamiento. De ahí que contar con dicha acreditación, le otorgaría al programa reconocimiento, prestigio y un mayor posicionamiento dentro del mercado regional. Se debe tener en cuenta que la acreditación siempre será un reto, por el trabajo que se realiza, pero a su vez es una oportunidad muy valiosa para auto reconocerse, de cómo mejorar en diversos procesos en pro de una mejor educación para los estudiantes.

Por otro lado, se debe hacer especial énfasis en los excelentes resultados obtenidos en las Pruebas Saber Pro, ya que año tras año los estudiantes del Programa de Contaduría Pública logran obtener puntajes bastante altos, los cuales demuestran y ratifican que la formación impartida por parte de los docentes de la Universidad de Nariño, es adecuada, acorde y de calidad.

⁵ UNIVERSIDAD DE NARIÑO. Egresó la Primera Cohorte de Contaduría Pública. [en línea], 2016. [Revisado 18 de octubre de 2021]. Disponible en Internet: <http://facultades.udenar.edu.co/egreso-la-primera-cohorte-de-contaduria-publica/>

⁶ UNIVERSIDAD DE NARIÑO. Egresó la Primera Cohorte de Contaduría Pública. [en línea], 2016. [Revisado 20 de julio de 2020]. Disponible en Internet: <http://facultades.udenar.edu.co/egreso-la-primera-cohorte-de-contaduria-publica/>

Un claro ejemplo de ello está dado por los resultados de las Pruebas Saber Pro presentadas en el año 2019, donde el Programa de Contaduría Pública se ubicó en el puesto 10 a nivel nacional según el ranking Dinero D. Los resultados correspondientes a los núcleos básicos del conocimiento, que incluyen las áreas genéricas y específicas.⁷

Ahora bien, con la Renovación del Registro Calificado del Programa de Contaduría Pública en el año 2018 a través de Resolución No. 013322 de 2018 emanada por el Ministerio de Educación Nacional, se presenta la ficha técnica actualizada del programa:

Denominación del programa	:	Contaduría Publica
Código SNIES	:	90860
Título que otorga	:	Contador Público
Reconocimiento del MEN 013322 de 2018	:	Registro Calificado Resolución No.
Nivel de Estudios	:	Pregrado
Carácter del Programa	:	Profesional
Programa adscrito a	:	Facultad de ciencias económicas y administrativas
Lugar donde funcional el programa	:	Calle 18 50-02 B/Torobajo
Duración estimada del programa	:	Diez (10) semestres
Número de Créditos Académicos	:	173 Créditos Académicos
Periodicidad de la admisión	:	Anual
Modalidad	:	Presencial
Sede	:	Pasto

⁷ UNIVERSIDAD DE NARIÑO. UDENAR se encuentra entre las mejores del país. [en línea], 2020. [Revisado 18 de octubre de 2021]. Disponible en Internet: <https://www.udenar.edu.co/udenar-se-encuentra-entre-las-mejores-del-pais/>

2.1.2 Sobre el programa de Contaduría Pública

El Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño formará seres humanos, ciudadanos y profesionales íntegros, con competencias para participar de las diferentes áreas funcionales de las organizaciones tanto públicas como privadas. En este sentido, será el actor principal del manejo, análisis y presentación efectiva de la información contable y financiera, además de ejercer el control fiscal de la empresa y participar con actitud proactiva en la planeación.

El programa de Contaduría pública, fortalece las bases de la capacidad nacional para la generación, transferencia, apropiación y aplicación del conocimiento, constituyendo un espacio de renovación y actualización metodológica y científica como respuesta a las necesidades de formación de comunidades académicas y a las del desarrollo y el bienestar social.⁸

2.1.2.1 Misión

El programa de Contaduría Pública, como parte de la Institución con mayor credibilidad del sur de Colombia, formará integralmente profesionales de la contaduría comprometidos con el fortalecimiento de la confianza pública, con la certeza de la información contable y financiera de las organizaciones públicas o privadas; sensibles de la trascendencia de su actuar profesional como factor de cambio de las empresas hacia la competitividad regional y nacional.⁹

2.1.2.2 Visión

El Programa de Contaduría Pública fortalecerá el acontecimiento en la cultura de la Universidad de Nariño, posicionándose como el mejor contribuyente al espíritu de pensamiento reflexivo, creativo e innovador, como punto de referencia en el dominio del campo del conocimiento propio de la Contaduría pública, constituyéndose, en el campo investigativo y de proyección social, como el mejor centro de consultoría integral.¹⁰

⁸ UNIVERSIDAD DE NARIÑO. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Programa de Contaduría Pública. [en línea], s.f. [Revisado 19 de julio 2020]. Disponible en Internet: <http://facultades.udenar.edu.co/facultad-de-cienciaseconomicasyadministrativas/programa-de-contaduria-publica/>

⁹ Ibíd.

¹⁰ Ibíd.

2.1.2.3 Perfil del Contador Público

El Contador Público de la Universidad de Nariño será un profesional integral con fundamentos éticos y espíritu crítico, con visión gerencial, competente en el control, gestión gerencial y sistemas de información en las organizaciones públicas y privadas; propositivo a las problemáticas relacionadas con las áreas: contable, de control, financiera y empresarial, así fiel a la visión institucional, estará comprometido con el desarrollo regional en la dimensión intercultural.¹¹

2.1.2.4 Perfil ocupacional

El Contador Público egresado de la Universidad de Nariño puede desempeñarse efectivamente en las diferentes ramas de la profesión y sectores empresariales, especialmente en las siguientes áreas de gestión profesional.

- **Área Contable:**
 - Contabilidad General
 - Contabilidad de costos
 - Planeación y Presupuesto
 - Impuestos

- **Área de Control:**
 - Contralorías
 - Auditorías Internas
 - Auditorías de Sistemas
 - Jefe de Control Interno

- **Área Financiera y Empresarial:**
 - Jefe de Contabilidad
 - Gerente Financiero
 - Tesorero
 - Asesor Contable
 - Asesor Tributario
 - Director de Presupuestos
 - Director de Cartera
 - Jefe Administrativo y Financiero

¹¹ Ibíd.

- **Como profesional Independiente:**
 - Auditorías Externas
 - Revisorías Fiscales
 - Asesorías Financieras
 - Asesorías Tributarias
 - Asesorías Contables
 - Docencia Universitaria
 - Consultor de Empresas
 - Analista Financiero

- **En el Sector Público:**
 - Contador General de la Nación, del Departamento o del Municipio
 - Auditor General de la Nación, del Departamento o del Municipio
 - Jefe de Contabilidad
 - Contralor Municipal, Departamental o Nacional
 - Jefe de Control Interno
 - Jefe de Presupuesto
 - Tesorero Municipal o Departamental

2.1.3 Entorno de la Investigación

2.1.3.1 San Juan de Pasto

La ciudad de San Juan de Pasto capital del departamento de Nariño, conocida en la antigüedad con el nombre de Villa de Pasto, que significa población del río azul, también es conocida como la Ciudad Sorpresa de Colombia, fundada en dos ocasiones, la primera por Sebastián de Belalcázar y la segunda por Lorenzo de Aldana, se encuentra ubicada en el suroccidente de Colombia, en el centro de la cordillera de los Andes, en el macizo nudo de los Pastos, al pie del volcán Galeras en el Valle de Atriz y cerca de la línea Ecuatorial, limitando al: Norte: municipio de Taminango, San Lorenzo, Chachagüí y el departamento del Cauca; Sur: municipio de Córdoba, y el vecino país del Ecuador; Occidente: municipio del Tambo, la Florida, Tangua, Funes, Puerres y el puerto de Tumaco; Oriente: municipio de Buesaco y el municipio de Mocoa en el departamento del Putumayo.

Su extensión territorial de 1.181 km² hace sea considerada la segunda ciudad más grande de la región pacífica después de la ciudad de Santiago de Cali; de los

cuales 26,4 km² de área pertenecen a la parte urbana en la cual se centra la economía del municipio de Nariño, política y administrativamente cuenta con 12 comunas y en la zona rural con 17 corregimientos¹². La economía del municipio de San Juan de Pasto está básicamente representada por la agricultura, el comercio y el servicio, sin embargo, el conflicto armado entre Estado y grupos al margen de la ley ha incrementado el desplazamiento forzado y por ende el atraso económico en el área agrícola.

Catalogada como la décimo séptima ciudad más poblada de Colombia, teniendo en cuenta que en el año 2018 contaba con 1.335.521 habitantes y con una proyección para el año 2020 según el DANE de 1.851.477 habitantes.¹³

La ciudad por ser capital, mantiene demanda de emigrantes tanto de municipios aledaños y ciudades cercanas a esta, así como de países vecinos como Venezuela y Ecuador, que buscan mejores condiciones de vida debido al desplazamiento forzado, violencia, y problemas de orden político. Según min comercio “La llegada de extranjeros no residentes a Nariño representó en promedio el 0,8% del total nacional entre los años 2012 y 2019. A junio del 2020, el departamento registró una menor participación.”¹⁴

El porcentaje de hombres para el año 2020 es del 48,87% y el de mujeres del 51,13%, con una diferencia muy significativa del 2,26% del sexo femenino, es decir que por cada 100 mujeres hay 96 hombres, lo cual hace importante su participación en la sociedad principalmente en el mercado laboral.

Sin embargo, en el periodo de noviembre 2019 a enero del 2020, Pasto registro: tasa de desempleo del 12,5%; tasa global de participación 65,5%; tasa de ocupación 58,2% y tasa de subempleo objetivo del 10,1%; teniendo un aumento en la variación de la tasa de desempleo con respecto al año 2019 del 2,8%.

La ciudad de san Juan de Pasto cuenta con su gran CARNAVAL DE NEGROS Y BLANCOS, declarado por la UNESCO como patrimonio cultural inmaterial de la humanidad, por sus expresiones artísticas y culturales de la gente nariñense, invitando al turismo regional, departamental e internacional a unirse en una sola fiesta autóctona de creatividad, autenticidad y tradición, influenciando gracias a

¹² ALCALDÍA DE PASTO. Información General – Pasto – Nariño – Colombia. [en línea], 2018. [Revisado 26 de agosto 2020]. Disponible en Internet: <https://web.archive.org/web/20181129130940/http://www.pasto.gov.co/index.php/nuestro-municipio>.

¹³ MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO. PERFILES ECONÓMICOS DEPARTAMENTALES. en línea], 2021. [Revisado 24 de marzo 2020]. Disponible en Internet: <https://www.mincit.gov.co/CMSPages/GetFile.aspx?guid=77fb746e-a686-4ec8-9214-96935b191e8a>

¹⁴ Ibíd.

estas múltiples actividades de ingenio y festividad de gran magnitud, es una parte muy importante para la economía de la región.

Influenciando de manera directa en la parte socioeconómica de la región, genera trabajo formal e informal, gracias a turistas y el ambiente de carnaval, se acondiciona para la generación de ingresos principalmente de la población más vulnerable en la ciudad.

La economía cíclica y volátil del municipio, ha generado un crecimiento significativo de la tasa de desempleo, según el DANE para el segundo trimestre del año 2020 fue del 15,8%.

La volatilidad en la economía se ve reflejada en la expansión de la economía local durante los años 2017-2018, contrarrestada con la recesión económica 2019-2020, debido a los cambios procedidos por políticas económicas como el TLC, igualmente a perturbaciones sociales derivadas del conflicto armado y narcotráfico, la amenaza volcánica presente y permanente, por otra parte la ocasionada por la emergencia de salubridad en todo el territorio Colombiano y el mundo en general, debido a la pandemia por el COVID-19; son factores que sin duda ofuscaron forzosamente el comportamiento económico de la ciudad de San Juan de Pasto.

La economía de un país aumenta a medida que incrementa la producción de bienes y servicios, a finales del año 2019, Colombia estaba en una etapa de crecimiento y se pronosticaba para el año 2020 un PIB de 3,2%. Sin embargo, el mundo económico no previó la llegada de la pandemia del COVID-19 o coronavirus, catalogada por el Banco Mundial como la generadora de la peor recesión económica desde la segunda guerra mundial, y que diferentes economías experimentan disminución del producto per cápita al mismo tiempo, por primera vez desde el año 1870.

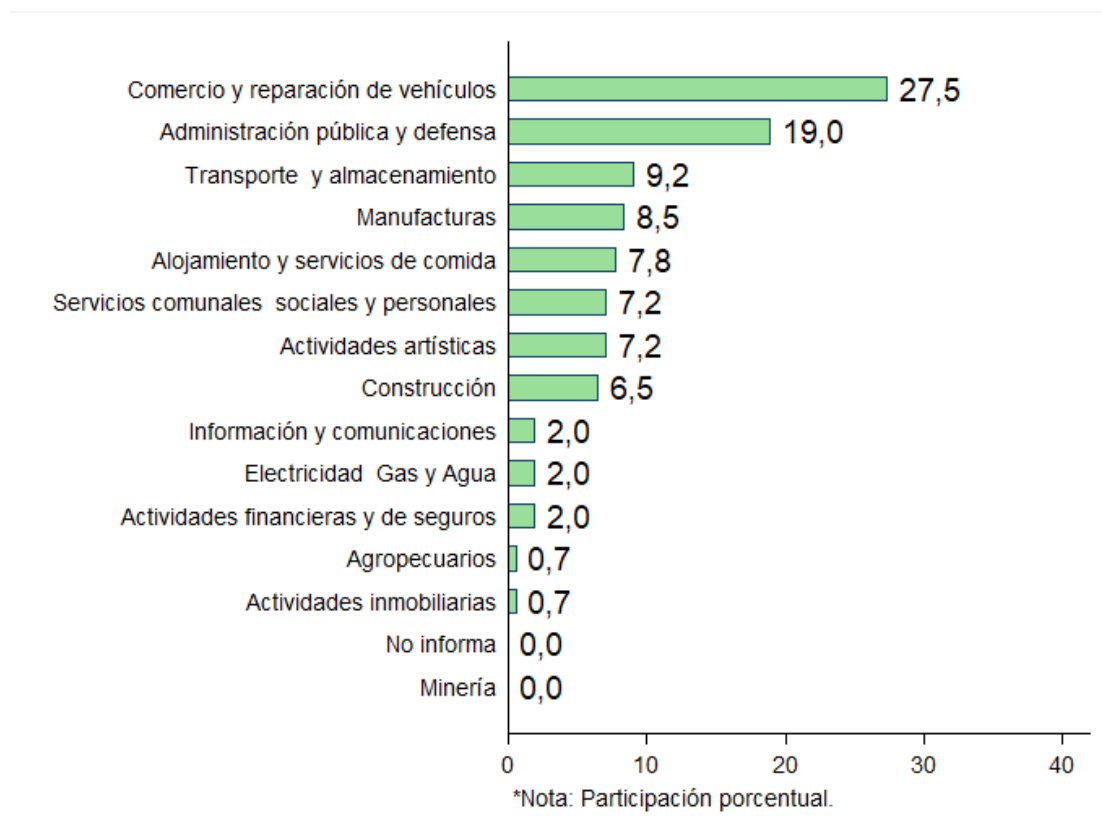
Según el DANE, la ciudad de Pasto registró en el segundo trimestre del 2020 un PIB de: -15,7%, el cual representó una decadencia económica que llevó a la mayoría de las empresas del municipio a cerrar temporalmente y otras a liquidación total. Se fomentó el desempleo y llevó a la crisis de hogares por el incremento de préstamos con terceros.

La globalización como expansión del modelo capitalista y el negocio del narcotráfico en Colombia, acompañado con la guerra interna del país, agudizó y prolongó en las dos últimas décadas el conflicto armado, que se ve protegido por políticas de seguridad internacional y beneficiado por oportunidades económicas ilícitas. Nariño se encuentra entre los departamentos priorizados por conflicto armado, el cual genera desplazamientos de nuestros campesinos a la capital, afectando la economía de agricultura y ganadería aumentando el desempleo en la

ciudad. El desarrollo de nuevos proyectos se ve afectados a consecuencia del conflicto armado e impiden avances en la economía del departamento.

Además, el departamento por estar situado en la cordillera central de los Andes, se encuentra con un potencial riesgo volcánico que afecta la llegada de turistas y la inversión social de la región. El mercado laboral es una de las preocupaciones de la economía, por su importancia tanto para las empresas como para los trabajadores. Según estadísticas del DANE para el año del 2019, durante el trimestre abril a junio del 2020, la rama de actividad que concentro el mayor número de ocupados de Pasto fue comercio y reparación de vehículos con el 27,5%. En orden de importancia le siguen: administración pública y defensa con el 19%; transporte y almacenamiento con 9,2%; manufacturas con 8,5%; alojamiento y servicios de comida con 7,8%; servicios comunales sociales y personales con 7,2%; construcción con 6,5%; información y comunicaciones con 2%; electricidad, gas y agua con 2%; actividades financieras y de seguros con 2%; agropecuarios con 0,7% y actividades inmobiliarias con el 0,7%.

Figura. 1 . Participación ocupados según ramas de actividad económica.
Departamento de Nariño – Pasto



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares – DANE. Fecha Publicación 30 de julio de 2020

La tasa de desempleo en la ciudad de Pasto, se ha venido incrementando en los últimos tres años, según el DANE, para en el año 2018 en su tercer trimestre móvil registro una TD de 8,5%; y dentro de su trimestre móvil de noviembre 2019 a enero 2020, registro una TD de 9,7% para el año 2019 y una TD de 12,5% para el año 2020. Sin embargo, el municipio se ve ubicando dentro de las tasas más bajas de desempleo a nivel nacional, comparado con otras ciudades como Quibdó, Ibagué, Florencia, Valledupar, Cúcuta, entre otras.

Figura. 2. Tasa global de participación, ocupación, desempleo y subempleo 23

Noviembre 2019 - enero 2020							
Dominio	TGP	TO	TS (subj)	TS (obj)	TD (2020)	TD (2019)	Variación TD
Quibdó	55,6	44,5	14,7	3,8	20,0	18,9	+
Ibagué	62,2	50,7	19,5	9,5	18,6	16,6	+
Florencia	60,7	50,0	13,2	5,6	17,6	15,2	+
Valledupar	59,3	49,5	18,4	8,0	16,6	15,9	+
Cúcuta AM	60,1	50,4	28,5	12,1	16,2	16,9	-
Riohacha	60,7	51,3	27,4	16,3	15,5	15,9	-
Neiva	60,7	51,5	18,0	9,5	15,2	11,6	+
Amenia	61,8	52,4	24,8	8,9	15,2	16,0	-
Popayán	59,2	50,5	14,8	6,7	14,6	10,7	+
Tunja	60,2	51,6	19,7	7,8	14,3	13,3	+
Manizales AM	59,9	51,6	15,3	4,8	13,9	12,1	+
Villavicencio	65,4	56,5	20,7	8,8	13,7	13,0	+
Sincelejo	63,9	55,6	29,2	13,1	13,0	11,6	+
Cali AM	68,7	59,7	33,4	13,1	13,0	12,1	+
Montería	61,8	53,9	19,5	10,0	12,8	12,1	+
Santa Marta	58,9	51,5	22,3	11,1	12,6	8,6	+
Pasto	66,5	58,2	30,9	10,1	12,5	9,7	+
*Total 23 ciudades y AM	65,5	57,9	24,6	10,3	11,6	11,6	=
Total 13 ciudades y AM	66,1	58,7	25,0	10,4	11,3	11,4	-
Bucaramanga AM	68,0	60,3	22,4	9,7	11,2	9,8	+
Medellín AM	65,4	58,1	23,3	10,2	11,0	11,8	-
Bogotá DC	68,7	61,4	25,4	10,4	10,6	11,6	-
Pereira AM	61,1	55,0	11,2	6,3	9,9	8,3	+
Barranquilla AM	64,2	58,8	25,1	12,9	8,4	8,1	+
Cartagena	57,9	53,0	21,6	5,1	8,4	9,0	-

ciudades y áreas metropolitanas. Trimestre móvil noviembre 2019 – enero 2020

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares. Fecha publicación 28 febrero 2020.

La estructura empresarial de la ciudad de San Juan de Pasto se ha caracterizado a lo largo de los años por la existencia de una alta participación de las micro y pequeñas empresas, dejando de lado lo concerniente a las medianas y grandes empresas. En el Boletín Estadístico del año 2019 de la Cámara de Comercio de Pasto, se puede observar claramente que, respecto al número de empleos generados por comerciante, se evidencia que en total para el año 2019 se presentaron un total de 788 empleos generados, de los cuales, el mayor porcentaje corresponde al sector alojamiento y servicios de comida (30.1%), comercio y reparación de vehículos (26.5%) e industria manufacturera (8.9%).

Por tamaño de empresa, las cifras muestran que la microempresa es la que genera mayor proporción de mano de obra con un 84.6%; mientras que la pequeña empresa genera en una participación porcentual del 15.4%.¹⁵

¹⁵ CÁMARA DE COMERCIO DE PASTO. Boletín Estadístico 2019. [en línea], 2020. [Revisado 29 de marzo 2021]. Disponible en Internet: <https://www.ccpasto.org.co/wp-content/uploads/2020/12/Boletin-Estadistico-2019.pdf>

Figura. 3 Cámara de Comercio de Pasto. Municipios de Pasto. Número de empleos según sector económico y tamaño. Año 2019.

ACTIVIDAD ECONÓMICA	GRANDE		MEDIANA		PEQUEÑA		MICRO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
(A) agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca.	0	0%	0	0%	0	0,0%	10	1,3%	10	1,3%
(B) explotación de minas y canteras	0	0%	0	0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
(C) industria manufacturera	0	0%	0	0%	18	2,3%	52	6,6%	70	8,9%
(D) suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0	0%	0	0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
(E) distribución de agua, evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental.	0	0%	0	0%	0	0,0%	3	0,4%	3	0,4%
(F) construcción.	0	0%	0	0%	44	5,6%	25	3,2%	69	8,8%
(G) Comercio y reparación de vehículos.	0	0%	0	0%	2	0,3%	207	26,3%	209	26,5%
(H) transporte y almacenamiento.	0	0%	0	0%	6	0,8%	19	2,4%	25	3,2%
(I) Alojamiento y servicios de comida.	0	0%	0	0%	34	4,3%	203	25,8%	237	30,1%
(J) Información y comunicaciones.	0	0%	0	0%	0	0,0%	14	1,8%	14	1,8%
(K) Actividades financieras y de seguro.	0	0%	0	0%	0	0,0%	4	0,5%	4	0,5%
(L) actividades inmobiliarias y de alquileres.	0	0%	0	0%	0	0,0%	9	1,1%	9	1,1%
(M) Actividades de servicios administrativos y de apoyo.	0	0%	0	0%	0	0,0%	35	4,4%	35	4,4%
(N) Actividades de servicios administrativos y de apoyo	0	0%	0	0%	0	0,0%	21	2,7%	21	2,7%
(O) Administración pública y de defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria	0	0%	0	0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
(P) Educación	0	0%	0	0%	0	0,0%	14	1,8%	14	1,8%
(Q) Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	0	0%	0	0%	17	2,2%	12	1,5%	29	3,7%
(R) Actividades artísticas de entrenamiento.	0	0%	0	0%	0	0,0%	14	1,8%	14	1,8%
(S) otras actividades de servicios	0	0%	0	0%	0	0,0%	25	3,2%	25	3,2%
(T) Actividades de los hogares en calidad de empleadores	0	0%	0	0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
TOTAL GENERAL	0	0,0%	0	0,0%	121	15,4%	667	84,6%	788	100,0%

Fuente: Cámara de Comercio. Fecha de Publicación: Año 2020.

Como se puede evidenciar en la figura anterior, el entorno empresarial de la ciudad de Pasto está dado por empresas pequeñas, no obstante, ello no quiere decir que no sean exitosas, puesto que hay ciertas entidades que han logrado posicionarse inicialmente en el mercado local y posteriormente han comenzado a hacerse visibles en todo el país, lo cual indica que dentro del Departamento de Nariño se cuenta con los factores de éxito empresarial adecuados para sobresalir en el mercado.

Para muchos, en Pasto no existen empresas reconocidas o que causen un impacto positivo en el país, pero ello ciertamente carece de fundamentos, ya que se debe más que todo al desconocimiento del potencial de los Nariñenses y de los líderes de aquellas empresas que a través del desarrollo de su objeto social, han logrado generar empleo y beneficiar a miles de personas.

Entre los Factores de Éxito Empresarial que son tenidos en cuenta por muchas de las empresas de la región se encuentra lo concerniente al Acercamiento a la estrategia, es decir, conocer el negocio, estudiar el sector, descubrir sus características, determinar aquellos puntos críticos, entre otros. De ahí que las empresas que tengan éxito y sobresalgan, hayan sabido analizar su entorno y ofrecer aquello que verdaderamente interesa al público y a sus potenciales clientes. De igual modo, no debe desconocerse el hecho de que es clave considerar el proceso de direccionamiento estratégico, es decir, tener en cuenta el ambiente interno y externo y a partir de ello empezar a formular la misión, visión, objetivos, políticas, etc., pues ello será su referente y su horizonte a lo largo del desarrollo de su objeto social.

Aspectos como los mencionados anteriormente, proveen de valor a una organización y más aún cuando quiere sobresalir en una ciudad como Pasto, donde ciertos sectores económicos no dan los frutos adecuados, ya que la economía de la región se encuentra cimentada en pilares muy diferentes a los Industriales que son el motor de otras regiones del país.

Los sectores con mayor representación en el ranking de las 100 primeras empresas del año 2019 fueron: el sector (G) Comercio y reparación de vehículos, con el 61%; seguido del sector (Q) Actividades de tención de la salud humana y de asistencia social con el 14% y el sector (F) Construcción con el 8%.¹⁶

¹⁶ CÁMARA DE COMERCIO DE PASTO. Ranking 100 Empresas 2019. [en línea], 2020. [Revisado 29 de marzo 2021]. Disponible en Internet: <https://www.ccpasto.org.co/wp-content/uploads/2021/01/RANKING-100-EMPRESAS.pdf>

Figura. 4 Número de Empresas por Sectores Año 2019.

Actividad económica	Numero de empresas	%
(A) Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca.	0	0%
(B) Explotación de minas y canteras	0	0%
(C) Industria manufacturera	4	4%
(D) Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2	2%
(E) Distribución de agua, evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental.	2	2%
(F) construcción.	8	8%
(G) Comercio y reparación de vehículos.	61	61%
(H) transporte y almacenamiento.	3	3%
(I) Alojamiento y servicios de comida.	1	1%
(J) Información y comunicaciones.	0	0%
(K) Actividades financieras y de seguro.	0	0%
(L) actividades inmobiliarias y de alquileres.	0	0%
(M) Actividades de servicios administrativos y de apoyo.	1	1%
(N) Actividades de servicios administrativos y de apoyo	3	3%
(O) Administración pública y de defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria	0	0%
(P) Educación	0	0%
(Q) Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	14	14%
(R) Actividades artísticas de entrenamiento.	1	1%
(S) otras actividades de servicios	0	0%
(T) Actividades de los hogares en calidad de empleadores	0	0%
Total	100	100%

Fuente: Cámara de Comercio de Pasto. Plataforma Compite 360. Año 2020

Por otro lado, es importante mencionar que en la ciudad de Pasto existen instituciones que ofrecen formación educativa en distintos niveles. Se encuentran las Universidades donde es posible encontrar formación técnica, tecnológica y profesional. Además, del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA que es del agrado de muchos jóvenes, quienes conforman una alta demanda del mismo.

Si bien es cierto, la educación a nivel profesional es del interés de la mayoría de jóvenes, no obstante, es el Sena quien concentra la mayoría de programas de formación para el trabajo, puesto que en muchos casos los empleadores prefieren contratar a un individuo con estudios técnicos antes que a un profesional. Ello puede causar un gran impacto, más aún cuando deberían primar los estudios profesionales sobre los técnicos, sin embargo, esa es la percepción y los requerimientos de gran parte de los empleadores. Ahora bien, si se habla de Universidades y de la calidad educativa de las mismas, no queda ninguna duda de que la Universidad de Nariño es un referente no solo regional, sino nacional,

puesto que es el semillero de profesionales capaces de trabajar por su región, en pro de lograr cambios positivos a nivel personal y profesional.

De igual modo, no se puede dejar de lado el hecho de la Universidad de Nariño fue acreditada con Alta Calidad en el año 2017, reconocimiento que ratifica sus incesantes esfuerzos por consolidar el cambio en todo el Departamento, a través de docentes comprometidos con su quehacer profesional, y estudiantes dispuestos a aprender cada día más.

Actualmente la Universidad de Nariño cuenta con 11 Facultades, 91 programas con Registro Calificado y 24 programas acreditados. También se debe resaltar que ha aunado esfuerzos para poder llegar a más estudiantes a través de la creación de sedes en Ipiales, Túquerres y Tumaco, donde se buscan ofertar nuevos programas académicos que satisfagan los requerimientos de los jóvenes que buscan entrar a la Universidad. Si se habla de la oferta pos gradual, la Universidad de Nariño no se queda atrás puesto que cuenta con posgrados en las diferentes áreas del saber. Estos van desde las Especializaciones, Maestrías y Doctorados.

En tal sentido, la Universidad de Nariño posee una oferta educativa lo suficientemente amplia para jóvenes y adultos que deseen continuar con sus estudios de pregrado o posgrado según corresponda. El ingreso a la Universidad, sin lugar a dudas proporcionará todas las herramientas necesarias para formarse profesionalmente y poder generar cambios positivos en el entorno personal, profesional y empresarial. El hecho de contar con una Universidad Pública al suroccidente del país, proporciona la posibilidad de formarse en los diferentes ámbitos del saber, y más aún cuando se trata de una Universidad acreditada, que a medida que pasan los años busca superarse y alcanzar nuevas metas en pro del logro de sus objetivos misionales.

La Universidad de Nariño ha generado un gran impacto en la región, y es por ello que muchas de las organizaciones prefieren contratar egresados de dicha Universidad por encima de otras, ya que conocen de sus capacidades y de sus niveles de formación, los cuales pueden aportar valor en el desarrollo de sus actividades, y por qué no en el logro de nuevas metas y objetivos. El egresado de la Universidad de Nariño cuenta con reconocimiento y respeto puesto que la trayectoria de esta Alma Mater ha marcado un precedente en la región, y es por ello que resultan ser tan demandados los jóvenes que egresan, porque es de vital importancia contar con personal lo suficientemente capaz de tomar decisiones y líder en cualquier área que así se requiera.

Así mismo, es relevante mencionar que el Observatorio Regional de Mercado de Trabajo es una unidad técnica dedicada a recopilar información, para el análisis, monitoreo y prospectiva de las temáticas que caracterizan el mercado de trabajo regional, en un espacio interinstitucional. El ORMET, se enfoca en la construcción de información y realización de estudios e investigaciones, útiles para orientar y mejorar la pertinencia de las decisiones de los actores que participan en el mercado de trabajo.

Para el caso de la ciudad de Pasto, el ORMET en conjunto con la Universidad de Nariño, realizó un Diagnóstico Socioeconómico y del Mercado de Trabajo correspondiente al año 2012. En dicho documento, se llegó a la conclusión de que “En el mercado laboral local existen fallas, como la informalidad y el subempleo, ya sea en la categoría subjetiva u objetiva que laboran en condiciones que no corresponden a sus capacidades, habilidades, conocimientos y destrezas. Una de principales características de este mercado es la existencia de un alto porcentaje de trabajadores por cuenta propia.”¹⁷

Lo establecido con anterioridad se sigue manteniendo actualmente, porque muchos de los profesionales que egresan de las diferentes Universidades de la región, se ven obligados a laborar en campos totalmente diferentes respecto al campo de estudio escogido, lo cual demuestra que es una problemática que se sigue manteniendo y que ha resultado imposible minimizarla. De igual manera, existe una brecha entre oferta y demanda de trabajo en Pasto, producida por el marginal e inestable desarrollo de actividades como la industria manufacturera y construcción y, por la volatilidad de actividades tan representativas en el crecimiento y la ocupación como el Comercio, restaurantes y hoteles; y los Servicios.¹⁸

Ahora bien, de acuerdo a las investigaciones realizadas, se encontró un documento denominado Estudios del Mercado de Trabajo de Pasto, llevado a cabo por el ORMET y el Centro de Estudios de Desarrollo Regional (CEDRE) perteneciente a la Universidad de Nariño. En él se enfatiza en que “en Pasto existe un problema estructural del aparato productivo, que no permite absorber adecuadamente el capital humano resultante del sistema educativo. Se evidencia, un crecimiento en la oferta de empleo, que no encuentra un mercado al cual

¹⁷CENTRO DE ESTUDIOS DE DESARROLLO REGIONAL. Diagnóstico Socioeconómico y de Mercado de Trabajo, ciudad de Pasto. [en línea], 2012. [Revisado 12 de junio 2021]. Disponible en Internet:

https://www.academia.edu/31798228/Diagn%C3%B3stico_socioecon%C3%B3mico_y_del_mercado_de_trabajo

¹⁸ Ibíd.

insertarse y si lo encuentra puede que sea un mercado no acorde a su nivel educativo, generándose fenómenos de sobre educación.”¹⁹

Por otro lado, en este estudio se pudo comprobar que hay mayor sobre educación en las actividades económicas más formales de la economía, como, por ejemplo: suministro de electricidad gas y agua, intermediación financiera, administración pública, educación y salud. Lo anterior, considerando “las mejores condiciones laborales que ofrecen estas actividades, así como las oportunidades de ascenso, motivando a las personas a realizar inversiones adicionales en su cualificación, a pesar de que sus ocupaciones no exijan un mayor nivel educativo.”²⁰

Un aspecto preocupante que arrojó la investigación realizada por ambas entidades, tiene que ver con el hecho de que en las microempresas no existen posibilidades de ascender a vacantes de calidad para trabajadores más calificados, ello porque muchas de esas micro empresas son familiares, lo cual hace que muchos se estanquen y no puedan avanzar en su desarrollo profesional, es decir, puede que un colaborador posea muchos títulos a nivel de postgrado, pero ello no le garantizará ocupar un puesto más alto porque simplemente no existen.

Además, se encontró que:

“Los jóvenes, generalmente solteros, se ocupan en puestos de trabajo de baja cualificación y a su vez adelantan algún tipo de formación, lo que refleja el interés que tienen por mejorar sus competencias laborales; pero en un mercado que no tiene la capacidad de absorber mano de obra cualificada se incrementa la probabilidad de estar sobre educado; además, la falta de experiencia reduce la movilidad en los jóvenes recién graduados pues muchas veces no cuentan con dicho requisito, esto los ha obligado a aceptar empleos que no requieren de tanta cualificación y ha dificultado mejorar su condición.”²¹

Con base en lo expuesto, se ve reflejada la necesidad de investigar acerca del quehacer profesional de los egresados de la Universidad de Nariño, en especial de los Contadores Públicos, porque es de extrema importancia conocer las actividades que están realizando y a partir de ello, analizar su desempeño laboral, considerando que es obligación del Alma Mater, realizar un seguimiento permanente a los mismos, en pro de mejorar la Educación impartida para los futuros egresados de la Institución.

¹⁹ CENTRO DE ESTUDIOS DE DESARROLLO REGIONAL. Estudios del Mercado de Trabajo de Pasto. [en línea], 2012. [Revisado 12 de junio 2021]. Disponible en Internet:

<http://cedre.udenar.edu.co/wp-content/uploads/2019/03/BOLETIN-DE-MERCADO.pdf>

²⁰ Ibíd.

²¹ Ibíd.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Estado del Arte

Se hace necesario contar con investigaciones pasadas que permitan obtener una base teórica lo suficientemente sustentada a través de la cual sea posible desarrollar el presente trabajo. Hay que considerar el hecho de que representan importantes fuentes de información, a partir de las cuales se hace factible tomar aspectos claves que permitan orientar la investigación de manera adecuada, entendiendo que existen puntos similares que pueden ser tenidos en cuenta más adelante para el desarrollo de la investigación.

Nombre: Análisis de la percepción de las entidades del sector público acerca de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los Egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad Mariana 2018, que permita proponer un plan de mejoramiento al programa

Autores: Deysi Viviana Chamorro Mena – Daniel Alejandro Florez Rodriguez

Año: 2019

Programa: Contaduría Pública-Universidad Mariana

Objetivos

Objetivo General

- Analizar la percepción de las entidades del sector público acerca de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad Mariana, que permita proponer un plan de mejoramiento al programa académico.

Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico estableciendo fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de las competencias profesionales y el desempeño laboral del egresado del programa de Contaduría Pública de la Universidad Mariana vinculados al sector público

- Analizar las necesidades del mercado laboral del sector público por medio de las competencias profesionales y el desempeño laboral del egresado de Contaduría Pública.
- Proponer un plan de mejoramiento al Programa de Contaduría Pública de la Universidad Mariana, en cuanto a competencias profesionales y desempeño laboral.

Por medio de este trabajo de grado se da a conocer que toda institución universitaria desea que sus egresados logren incursionar de manera positiva en el exigente mercado laboral, ubicándose en cargos para los cuales fueron preparados y destacándose en el desempeño de sus funciones, logrando sobresalir como profesionales, dejando en alto el nombre de la universidad que los formó y logrando forjar camino para los futuros egresados de su institución por los resultados obtenidos. En tal sentido, este trabajo de grado aborda la percepción del empleador con respecto a los egresados de Contaduría Pública, de forma que se puede conocer de manera directa que tan apropiada fue la formación de los mismos y la manera como se están desempeñando, puesto que ello ayuda a corregir aquellas fallas durante su formación y a su vez, garantizar que el profesional cuente con conocimientos actualizados para el beneficio de la organización.

Nombre: Análisis del Impacto Socio-Económico en el nivel de vida de los Egresados del Programa de Contaduría Pública periodo 2012-2016

Autores: Natalia Lisseth Andrade España

Año: 2018

Programa: Contaduría Pública-Universidad Mariana

Objetivos

Objetivo General

- Analizar el impacto socio-económico en el nivel de vida de los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad Mariana periodo 2012-2016

Objetivos Específicos

- Realizar una caracterización socioeconómica de los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad Mariana periodo 2012-2016
- Conocer la situación laboral, social y el grado de satisfacción que tienen los egresados con el programa de Contaduría Pública de la Universidad Mariana periodo 2012-2016
- Identificar los aspectos susceptibles de mejoramiento en el seguimiento a egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad Mariana periodo 2012-2017

En el estudio realizado, se abordan temáticas relacionadas con una situación muy difícil en el campo laboral del contador público, básicamente por los bajos niveles de remuneración. Se da a conocer que la gran mayoría de los cargos ocupados por contadores públicos tienen una remuneración baja, incluso inferior a cargos desempeñados por técnicos o tecnólogos. Además, llevan a cabo un estudio frente a la percepción del mismo Contador Público en relación con la remuneración y las oportunidades laborales en el medio. También se efectúa un estudio de su desempeño y el nivel de satisfacción de los empleadores, lo cual indica que es una base lo suficientemente buena como para avanzar en el desarrollo y estructuración del presente estudio.

Nombre: Estudio de Impacto de los Egresados del Programa de Contaduría Pública en el Medio Fase V.

Autores: Yizet Rosalba Niño Velez – William Morales Garcia

Año: 2018

Programa: Contaduría Pública-Universidad Libre Bogotá

Objetivos

Objetivo General

- Determinar el impacto social, profesional y laboral de los egresados del programa de Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Libre en el medio externo.

Objetivos Específicos

- Evaluar la percepción de los egresados sobre la calidad del programa de contaduría pública.
- Crear una herramienta que permita evaluar la percepción de los empresarios sobre el desempeño de los egresados del programa de contaduría de la Universidad Libre que trabajan en sus organizaciones.
- Crear una herramienta que permita evaluar la percepción de los estudiantes sobre sus aportes en el mundo laboral en que se insertan.
- Relazar una prueba Piloto de cada una de las herramientas propuestas.
- Diseñar una guía de auditoría social para estudio de impacto.

En el estudio en mención, no solamente se realiza una investigación frente al Impacto de los Egresados del Programa de Contaduría Pública, sino un seguimiento permanente a los graduados del programa sobre aspectos como el desempeño, éxitos y logros en el medio laboral, académico y social, con el fin de obtener información lo suficientemente útil como para corregir aquellas fallas que puedan estarse presentando en la formación de pregrado dentro de la Universidad, puesto que es necesario medir la calidad de profesionales que están saliendo al mercado, y a su vez tomar las acciones correctivas y de mejora según sea el caso.

Nombre: Impacto laboral de los egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad Mariana en el Municipio de Pasto durante los años 2010-2015

Autores: Katherine de la Cruz López – Angie Catherine Díaz Getial – María Fernanda Guerrero Arteaga – Erika Mileidy Tobar Reina

Año: 2018

Programa: Contaduría Pública-Universidad Mariana

Objetivos

Objetivo General

- Determinar el impacto laboral de los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad Mariana en el municipio de Pasto durante el

periodo 2010-2015, de tal manera que permita identificar las condiciones de empleabilidad y calidad de la educación.

Objetivos Específicos

- Identificar la relación que existe entre los conocimientos adquiridos de pregrado y posgrado en cuanto al desempeño laboral que los egresados desarrollan en su campo de actuación.
- Determinar el nivel de empleabilidad que tienen los egresados de la Universidad Mariana en el mercado laboral.
- Evaluar el grado de satisfacción ocupacional y profesional a partir de los usuarios.
- Analizar las competencias y habilidades que posee el egresado frente a los retos empresariales a los que se presenta actualmente.

En este trabajo de grado, es posible observar que se busca encontrar la relación que existe entre los conocimientos que se adquieren en la institución de estudio y el desempeño laboral, de forma que se da a entender la importancia que juega la Universidad en el egresado puesto que, su desempeño en gran medida depende de aquello que aprendió en la Universidad. De igual modo, esta investigación permite conocer el nivel de empleabilidad que tienen los egresados, pues es indispensable saber su grado de aceptación en el mercado laboral, además de las competencias y habilidades que se requieren para desempeñar de manera idónea las funciones asignadas.

Nombre: Impacto Socioeconómico de los Egresados en Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Cúcuta, desde su Desempeño y Posicionamiento Laboral.

Autores: Michel Arias Cantor

Año: 2018

Programa: Contaduría Pública-Universidad Libre Seccional Cúcuta.

Objetivos

Objetivo General

Evaluar el impacto socioeconómico de los egresados en Contaduría Pública de la Universidad Libre seccional Cúcuta, desde su desempeño y posicionamiento laboral.

Objetivos Específicos

- Identificar y describir el seguimiento a las actividades que desarrollan los Egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre seccional Cúcuta en asuntos concernientes al logro de los fines de la institución y del programa.
- Identificar y reconocer la opinión de los diferentes sectores empresariales que cuentan con profesionales egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre seccional Cúcuta.
- Recomendaciones que contribuyan acciones a fortalecer las competencias de los profesionales, de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la Universidad Libre Seccional Cúcuta, desde encontrarse en la academia hasta formar parte del grupo de egresados de la misma.

Este trabajo de grado se encuentra orientado a evaluar el impacto que ha generado el egresado de Contaduría Pública de la Universidad Libre de la ciudad de Cúcuta. A través de él ha sido posible lograr un mayor contacto con los egresados con el fin de obtener información acerca de sus niveles de desempeño en el mercado laboral. De igual forma, esta investigación ha dado hincapié a procesos de acompañamiento, cualificación y continuidad académica e investigativa para los egresados del Programa de Contaduría, considerando la necesidad de determinar el posicionamiento de su entorno laboral y la coherencia del perfil profesional dentro de los campos de acción que desempeñan actualmente en el país.

2.2.1.1 Aporte del Estado del Arte

El estado del arte alimenta el marco teórico que aclara los conceptos desde donde se abordan las explicaciones de la presente investigación. Además de delimitar el objeto de estudio y las relaciones con otros objetos de estudio. Esto permite también identificar subtemas pertinentes y relacionados, así como establecer parámetros de referencia espaciotemporales e identificar actores y autores de referencia. Por otro lado, amplía el conocimiento sobre un tema con el fin de aportar argumentos válidos que ayuden a justificar y dar valor a la investigación que se esté abordando, pues contribuye a justificar y definir el alcance de la investigación. Se debe tener en cuenta que el Estado del Arte brinda una gran cantidad de material de investigaciones pasadas que se puede reutilizar para llevar a cabo el propio proyecto de forma más eficiente.

2.2.2 Fundamentación Teórica

Para el desarrollo del presente trabajo de grado es necesario abordar múltiples temáticas ya que, para analizar el Desempeño Laboral de los Egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño, se hace necesario llevar a cabo una investigación de aquellos Egresados que efectivamente se encuentran vinculados laboralmente, puesto que en algunos casos se encuentran desempleados o no reportan ningún tipo de información. De ahí la necesidad de ejecutar un seguimiento a los mismos, con el fin de poder llegar a sus empleadores para poder aplicar la encuesta y recopilar la información requerida para empezar a desarrollar los objetivos propuestos.

En este orden de ideas se debe tener en consideración al Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño en aspectos como las razones de su apertura dentro de una Universidad Pública puesto que se debe resaltar que este programa académico de pregrado solo era ofrecido por las Universidades privadas, quedando la fe pública en manos del sector privado. De igual forma se debe hacer hincapié en el hecho de que las Universidades no solamente tienen en sus manos el deber de ofrecer Educación Superior a sus estudiantes, y posteriormente conferir el título académico una vez hayan aprobado los créditos y requisitos respectivos, sino que debe realizar un seguimiento constante y exhaustivo a sus egresados en aspectos relacionados con la vida laboral.

De ahí la necesidad de llevar a cabo este trabajo de grado, porque las Universidades deben conocer que ha sucedido con la vida de sus egresados una vez hayan recibido su título profesional, puesto que de ello depende el éxito de los Programas Académicos, ya que al hacer seguimiento es posible conocer en qué

aspectos se debe reforzar para lograr formar un profesional competente y altamente capacitado para ejercer en las diferentes áreas del saber.

De acuerdo a lo anterior, se trabajará información que sustenta la necesidad de hacer seguimientos a los egresados, así como su importancia para el Programa Académico, y más aún cuando es un programa relativamente reciente que debe mejorarse y ajustarse a las necesidades del mundo actual.

2.2.2.1 Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño

Es un programa que empezó a ofrecerse en la Universidad de Nariño Sede Torobajo en el año 2011. Los creadores e impulsores del mismo, han manifestado en varias oportunidades que su creación se debe principalmente al hecho de que ser Contador implica dar fe pública sobre los diferentes hechos económicos y financieros de una organización, motivo por el cual no era coherente que este programa solo fuese ofrecido por Universidades Privadas tales como la Universidad Mariana, Universidad Cesmag y la Universidad Cooperativa de Colombia, mientras que en la Universidad de Nariño estuviera ausente.

La Universidad de Nariño es la única Institución de Educación Superior Pública en el Departamento, razón que llevó a intensificar los esfuerzos para lograr ofrecer este importante programa; además de que era requerido por un sin número de estudiantes que siempre manifestaban su interés para que estuviera incluido en los Listados a ofrecer de cada periodo académico.

Razones como estas, demuestran que el Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño no era simplemente un capricho en el sentido de querer ofrecer un nuevo programa académico en el Alma Mater, sino que fue fruto del esfuerzo de docentes Contadores Públicos que decidieron que debía estar ahí como garante de la fe pública de la región. Por si fuera poco, se debe resaltar el de hecho de que muchos empresarios Nariñenses se habían preguntado los motivos por los cuales Contaduría Pública solamente era ofrecida en Universidades diferentes a la Universidad de Nariño, dado que esta última ya era reconocida a Nivel Nacional por los excelentes resultados de sus egresados, no obstante, eran poco comprensibles los motivos por los cuales programas como Contaduría Pública no se encontraban dentro del Listado ofrecido.

De acuerdo a la información obtenida a través del Anuario Estadístico²² 2015-2019 de la Universidad de Nariño, en total se han inscrito 1.804 estudiantes al Programa de Contaduría Pública en el periodo comprendido desde el año 2015 al año 2019. A su vez han sido admitidos 363, y se han podido matricular 302 estudiantes, y hasta el primer semestre del año 2019, solamente se han graduado 24.

Estas cifras demuestran que un alto número de estudiantes buscan ser admitidos al Programa de Contaduría Pública, no obstante, no todos son aceptados, ya sea por sus bajos resultados en las Pruebas Saber ICFES, o porque cuando ya han sido admitidos, no cargan los documentos completos o deciden optar por otras carreras. Además, se debe considerar el hecho de que el cupo de estudiantes para Contaduría pública es de 61, motivo por el cual muchos quedan por fuera, haciendo mucho más reñido el ingreso a la Universidad, especialmente para estudiar este programa.

Con base en lo anterior se puede establecer que existe una alta demanda por parte de los estudiantes de la ciudad de Pasto y de los municipios aledaños, dado que se encuentran interesados en este programa y desearían poder ingresar a la Universidad de Nariño para cursarlo. Ello puede deberse a varios factores entre los cuales pueden destacar: la importancia de estudiar en una Universidad Pública, el reconocimiento y prestigio de la Universidad de Nariño, los costos asociados a la matrícula, entre otros.

Si se habla del reconocimiento y prestigio de nuestra alma mater, se debe resaltar los excelentes resultados obtenidos en las Pruebas Saber Pro, ya que año tras año los estudiantes de la Universidad de Nariño logran obtener puntajes bastante buenos, los cuales dejan en alto el nombre de la institución y la posicionan en lugares bastante privilegiados dentro del selecto grupo de las mejores Universidades Públicas del País; Los resultados de las Pruebas Saber Pro presentadas en el año 2019 lo confirman, donde estudiantes tanto del programa de Contaduría Pública como de otros programas lograron ubicar a la Universidad de Nariño dentro de los 10 primeros lugares, hecho que deja el por qué la institución cuenta con la Acreditación de Alta Calidad.

2.2.2.2 Seguimiento a los Graduados

El seguimiento a los graduados de los diferentes programas académicos es un requisito indispensable dentro de cada Universidad, ya que a través de este se

²² UNIVERSIDAD DE NARIÑO. Udenar en Cifras. Anuario 2015-2019. [en línea], 2021. [Revisado 20 de marzo 2021]. Disponible en Internet: <https://www.udenar.edu.co/recursos/wp-content/uploads/2021/03/ANUARIO-UDENAR-A%c3%91O-2019.pdf>

pueden “incorporar mejoras en los procesos de efectividad institucional de la universidad o institución de educación superior, a través de la recopilación y análisis de información sobre el desempeño profesional y personal de los egresados.”²³

Según las investigaciones realizadas, “en Colombia uno de los primeros procesos de seguimiento a graduados inicio en noviembre de 1980 en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, mediante un proceso de seguimiento a graduados del Programa de Trabajo Social con la elaboración del directorio de graduados y la comunicación directa con los mismos, todo esto con la finalidad de lograr la integración de este grupo de graduados en la universidad. De esa manera se diseñó y aplicó la tarjeta de seguimiento a graduados y se expidió el carnet, posteriormente se hizo extensivo este proceso a los demás programas.”²⁴

Este referente histórico muestra claramente que el seguimiento a graduados no es una temática reciente, sino que desde hace 41 años atrás se vio la necesidad de hacerlo porque con ello sería posible no solamente conocer del estado profesional del graduado, sino que conocer la percepción del empleador frente al desempeño de sus trabajadores, y a partir de ello poder tomar acciones correctivas o de mejora al interior del programa del cual egresaron, con el propósito de mejorarlo y ajustarlo a los requerimientos del entorno.

Así mismo, se hace necesario mencionar que para el año 2006, las Instituciones de Educación Superior de Bogotá que hacen parte de la Asociación Colombiana de Universidades, ASCUN, le dieron vida a la Red para el Seguimiento de Egresados, RED SEIS. Surgió con la idea de cuestionarse el papel, la calidad y el compromiso social de sus egresados frente a las problemáticas nacionales e internacionales. En sus inicios la RED SEIS contaba con 25 instituciones, actualmente hacen parte de ella 78 del ámbito nacional, 40 de las cuales se encuentran ubicadas en la capital de la República.²⁵

Las Instituciones de Educación Superior pertenecientes a la RED SEIS, manifiestan que se necesita realizar un continuo seguimiento al desempeño de los

²³ ASOCIACION COLUMBUS. Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el Seguimiento de Egresados. [en línea], 2006. [Revisado 20 de marzo 2021]. Disponible en Internet: https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-136795_pdf.pdf

²⁴ ARIAS, Michel. Impacto Socioeconómico de los Egresados en Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Cúcuta, desde su Desempeño y Posicionamiento Laboral. Pág. 9. [en línea], 2018. [Revisado 20 de marzo 2021]. Disponible en Internet: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11908/IMPACTO%20SOCIOECON%2093MICO%20DE%20LOS%20EGRESADOS%20EN%20CONTADUR%20P%20BLIC%20A.pdf?sequence=1&isAllowed=1>

²⁵ GRADUADOS COLOMBIA. OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN. Red Seis. [en línea]. [Revisado 21 de marzo 2021]. Disponible en Internet: <https://www.mineduacion.gov.co/1621/article-136640.html>

egresados con el propósito de determinar si los niveles de pertinencia de la formación ofrecida, la ubicación laboral, el autoempleo, las prácticas profesionales y la calidad de las actividades que desarrollan, corresponden con el logro de los fines definidos autónoma e institucionalmente en cada proyecto educativo.²⁶

La RED SEIS elaboró un documento sobre políticas para el Fomento de la Calidad de la Educación y el Compromiso Social a través de los egresados, en donde manifiestan en el punto 4, el compromiso de las IES con sus egresados:

El egresado sigue siendo Universidad. El hecho de terminar un vínculo formar y contractual con la institución, no exime a ésta de su compromiso de continuar la formación e interacción con el mismo. Por ello, las instituciones educativas deben contar con políticas definidas sobre la influencia que pretenden ejercer en el entorno, específicamente mediante la concreción de campos específicos de acción de sus egresados de cada programa académico. Dicha influencia debe ser observada de manera sistemática y rigurosa; es decir, evaluada, seguida periódicamente e incorporada a las reformas de los currículos.²⁷

De ahí que el egresado sea entendido como parte inherente de la Universidad a pesar de haber obtenido el título profesional, debido a que a través de su desempeño profesional se puede conocer que tan apropiados y pertinentes fueron los conocimientos y temáticas impartidas, ya que finalmente, es en el campo laboral donde se evalúa la correspondencia de los mismos.

También se debe mencionar que la RED SEIS dio apertura a conferencias sobre globalización y educación y una charla sobre emprendimiento, visitas al Ministerio de Educación Nacional con el fin de proponer un cruce de bases de datos de los egresados de los últimos 20 años de todas las instituciones de educación superior y un trabajo continuo en la divulgación de actividades con egresados, considerando que ellos deben encontrarse dentro del radar de la Universidad aún después de años, ya que fue la Universidad quien los formó y quien a su vez tiene la responsabilidad de realizar un rastreo minucioso de las actividades que se encuentran desarrollando y que impacto han generado donde se encuentran.

No se puede dejar de lado el hecho de que para el año 2006, el Ministerio de Educación Nacional estableció políticas de seguimiento y vinculación a los graduados en las Instituciones de Educación Superior del país, dando paso a la creación del Observatorio Laboral del Ministerio de Educación Nacional, como un

²⁶ Ibíd.

²⁷ ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE UNIVERSIDADES ASCUN. RED SEIS-SEGUIMIENTO DE EGRESADOS DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR. [en línea], 2006. [Revisado 21 de marzo 2021]. Disponible en Internet: http://www.universidad.edu.co/images/cmlopera/descargables/lineamientos_de_egresados.pdf

instrumento de seguimiento a los graduados, que permite conocer las condiciones laborales de estos y la tendencia de la demanda de profesionales en el medio.²⁸

Con todo lo anterior, queda demostrado que el interés por hacer un seguimiento exhaustivo y constante a los graduados es un asunto de interés nacional, pues de ello depende gran parte del éxito de los programas académicos a ofrecer, y del reconocimiento y buen nombre de las Universidades que los ofrecen, puesto que conocer y evaluar el desempeño de cada graduado, ayuda a verificar si las temáticas y contenidos ofrecidos, se encuentran acordes a lo que necesita el mundo actual, o si es necesario llevar a cabo ciertos ajustes para garantizar la calidad de los mismos, y a su vez asegurar el éxito de los futuros profesionales del país.

2.2.2.3 Concepto de Desempeño Laboral

En primera instancia se requiere dejar muy en claro en qué consiste el desempeño laboral, ya que es la base de todo el estudio que se va a realizar; en tal sentido, este puede definirse por aquellas acciones o comportamientos de los colaboradores de las empresas, que son significativos y relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Pueden ser medidos a través de competencias de cada persona y como contribuyen y generan valor a la misma. Este puede ser positivo o negativo, y ello depende del mismo comportamiento y competencias de cada individuo.

Según, Faria (1995) el desempeño laboral es el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa.²⁹ De acuerdo a ello, se puede determinar la importancia que tiene la estabilidad laboral para los trabajadores, porque ello va directamente relacionado con su desempeño laboral y satisfacción en la realización de sus diferentes funciones. Así mismo, entra a jugar un papel importante todo lo relacionado con la estabilidad laboral, puesto que no hay nada mejor que un trabajador que se encuentre estable en su lugar de trabajo, motivado y con buen estado emocional. De hecho, estas condiciones condicionan en gran medida el desempeño de los

²⁸ RED DE OFICINAS Y CENTROS DE GRADUANDOS DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO. Políticas de Seguimiento a Graduados de la Red de Oficinas y Centros de Graduados del Suroccidente Colombiano. [en línea], 2006. [Revisado 22 de marzo 2021]. Disponible en Internet: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-137087_pdf.pdf

²⁹ FARIA, Fernando. Desarrollo Organizacional- Enfoque Integral. [en línea], 1995. [Revisado 26 de marzo 2021]. Disponible en Internet: <https://books.google.com.pe/books?id=YlebEiBx-swC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

colaboradores, de forma que pueden generar unos rendimientos altos siempre y cuando los individuos se encuentren conformes y satisfechos, pero puede generarse un impacto negativo cuando se encuentran desmotivados e inconformes laboralmente.

Para Chiavenato, el desempeño puede definirse como la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral³⁰. Esta definición puede complementarse con lo manifestado por Stoner, quien concluye que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.³¹

Con base en lo anterior, se corrobora el hecho de que el logro de los objetivos empresariales, depende de manera directa de la capacidad del talento humano, quien a través de su desempeño es capaz de alcanzar resultados satisfactorios tanto para la organización como para sí mismo.

2.2.2.4 Elementos que conforman el Desempeño Laboral

Considerando que, en la presente investigación, se debe hacer un análisis acerca del desempeño laboral de los Egresados del Programa de Contaduría pública, se hace necesario conocer los diferentes elementos que conforman al Desempeño Laboral, porque estos serán los pilares fundamentales a través de los cuales se indagará acerca del mismo.

En términos generales, el Desempeño Laboral puede estar dado por factores como características, capacidades, aptitudes y actitudes en el desarrollo de las diferentes actividades que son delegadas. En tal sentido, Chiavenato manifiesta que “el desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación: Factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización, y Factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo.³²

³⁰ CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del Talento Humano. 1 ed. México: Editorial McGraw – Hill, 2002. p. 76.

³¹ STONER, James. Administración. 5 ed. Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana, 1994. p. 121.

³² CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. 5 ed. México: Editorial McGraw – Hill, 2000. p. 367.

Para Benavides, el desempeño está directamente relacionado con las competencias ya que estas hacen que el colaborador las mejore y a su vez ello se verá reflejado en su desempeño laboral. Por lo tanto, las competencias podrían definirse como: comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria.³³

De acuerdo con lo anterior, es posible establecer que los elementos del desempeño laboral están dados por aquellas características propias del ser humano, así como también por el grado de motivación con el que se cuenta, ya que puede ser que los colaboradores tengan el conocimiento y las facultades para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva, no obstante, factores como la desmotivación pueden hacer que los individuos eviten dar su 100%, pues no se sienten valorados, ni reconocidos dentro de la organización. De ahí que las causas de un correcto desempeño laboral, pueden provenir tanto del propio trabajador como del empleador, ya que mientras el uno debe aportar su conocimiento y mano de obra, la otra parte debe garantizar un adecuado ambiente para el desarrollo de sus funciones, así como también el respeto debido, para que las personas se encuentren plenas en el desarrollo de las tareas asignadas.

2.2.2.5 Evaluación del Desempeño Laboral

La evaluación del desempeño puede entenderse como aquella herramienta que permite solucionar una de las tareas más importantes del departamento de Recursos Humanos, que es la medición y el rendimiento de la planilla de colaboradores de cualquier organización, para de acuerdo a ello, tomar decisiones en pro de generar beneficios en el logro de los objetivos planteados.

Según autores como, Guevara, la evaluación del desempeño laboral:

Es de suma importancia para la organización, ya que esta permite dar una ponderación en una escala a los trabajadores de la organización a fin de reconocer sus fortalezas y debilidades, para encomendar funciones diferentes a personas idóneas que aseguren tener un excelente resultado al momento de ejercerlas, además de ello, este tipo de evaluación obliga a los miembros de la organización a ser más eficaces y eficientes teniendo mejor estrategias de mercado y optimizando recursos al máximo.³⁴

³³ BENAVIDES, Olga. Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas. Bogotá: Editorial McGraw – Hill. 2002. p. 72.

³⁴ GUEVARA, Paúl. Factores Determinantes en el Desempeño Laboral de la Empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. [en línea], 2016. [Revisado 27 de marzo 2021].

Lo anterior puede complementarse de acuerdo con lo dicho por Garcés, quien manifiesta que la evaluación de desempeño permite calificar de manera cualitativa y cuantitativa a los trabajadores a fin de darles nuevas y más importantes funciones³⁵

Ahora bien, este puede ser entendido también como un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Este sistema permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados (lo que las personas son, hacen y logran).³⁶

Con ello, se entiende que es útil para determinar la existencia de problemas en cuanto se refiere a la integración de un colaborador en la organización, porque provee información acerca de insuficiencias y problemas del personal evaluado, sus fortalezas, posibilidades, capacidades y los caracteriza.

Además, no debe dejarse de lado el hecho de que la Evaluación del Desempeño Laboral puede aportar información clave acerca de la adecuación de los conocimientos de los trabajadores, y más aún cuando estos son recién egresados de las Universidades, pues al ser jóvenes en busca de una oportunidad laboral, no tienen experiencia en la realización de las labores, motivo por el cual una evaluación de desempeño arrojará datos acerca de sus fortalezas, debilidades, apropiación de conocimientos, buenas prácticas laborales, entre otros aspectos; y ello sin lugar a dudas demostrará que tan adecuados fueron los conocimientos impartidos en la Universidad.

De igual modo, se debe entender que la Evaluación de Desempeño Laboral no solamente debe realizarse por cumplir con una norma o un requerimiento específico, sino que:

La razón principal para que los procesos evaluación del desempeño existan en una empresa es porque ayudan a reforzar el vínculo entre los objetivos estratégicos del negocio y el día a día. Cuando se establecen metas (incluyendo líneas de tiempo o plazos), combinado con un método para medir el progreso e identificar los obstáculos, contribuye al éxito y los resultados

Disponible en Internet:
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>

³⁵ GARCÉS, César. Los recursos humanos para la pequeña y mediana empresa. Citado por: GUEVARA, Paúl. Factores Determinantes en el Desempeño Laboral de la Empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. [en línea], 2016. [Revisado 27 de marzo 2021]. Disponible en Internet:
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>

³⁶ EOI. Evaluación del Desempeño Laboral. [en línea], 2013. [Revisado 27 de marzo 2021]. Disponible en Internet: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeno-laboral/>

finales. El seguimiento regularmente del cumplimiento de los indicadores y objetivos de desempeño también ofrece la oportunidad de reconocer y recompensar a los empleados por su rendimiento y esfuerzo excepcional, contribuyendo a la satisfacción en el trabajo y a la productividad.³⁷

2.2.2.6 ¿Cómo mejorar el Desempeño Laboral?

Para lograr un buen desempeño laboral es muy importante que los trabajadores entiendan cuáles son sus funciones o tareas específicas, los procedimientos que se deben seguir, las políticas que se deben respetar y los objetivos que deben cumplir. Si algunos de estos aspectos no están claros, es muy probable que los empleados no rindan bien, ya que siempre tendrán dudas cada vez que quieran llevar a cabo un procedimiento y nunca sabrán cuáles son sus objetivos, por lo que no podrán establecer prioridades correctamente.³⁸

Hay una serie de estrategias a través de las cuales es posible mejorar el desempeño laboral; para ello la organización debe analizar su adecuación y correspondencia de acuerdo a las diferentes situaciones que puedan estarse presentando, considerando que todo parte de un problema, el cual debe estar claramente identificado. En tal sentido, las estrategias que ayudan a hacerlo son:

- Establecer hábitos saludables.
- Comunicación de los objetivos corporativos.
- Personalización de los contenidos específicos sobre motivación.
- Gestionar los cambios, especialmente aquellos que afecten a los procedimientos y operativa.
- Mejorar la comunicación vertical.
- Centralizar las interacciones.
- Facilitar la difusión de una cultura homogénea en valores y procedimientos.
- Detectar las deficiencias formativas.
- Fomentar la participación y ofrecer recompensas a los mejores.
- Usar comunicados específicos por rol, ámbito o actividad.

³⁷ GERENCIE. Evaluación del desempeño laboral y su importancia en las organizaciones. [en línea], 2020. [Revisado 27 de marzo 2021]. Disponible en Internet: <https://www.gerencie.com/la-evaluacion-del-desempeno-laboral-y-su-importancia-en-las-organizaciones.html>

³⁸ WORKMETER. Cómo mejorar el Desempeño Laboral de los Trabajadores. [en línea], 2012. [Revisado 27 de marzo 2021]. Disponible en Internet: <https://es.workmeter.com/blog/como-mejorar-desempeno-laboral-de-trabajadores#:~:text=Una%20buena%20forma%20de%20mejorar,ofrecer%20un%20buen%20clima%20laboral.>

- Permitir el seguimiento del estado de los RRHH.
- Usar la comunicación de forma estratégica, tanto interna como externa.
- Mejorar el clima laboral.
- Definir y comunicar claramente los objetivos.³⁹

Hay que tener claro que los resultados que pueden alcanzarse a través de las mejoras en el desempeño laboral, pueden ser bastante significativos, y no solamente causan un impacto positivo en la organización, sino en los mismos trabajadores, quienes se darán cuenta de todo su potencial y capacidades, haciéndolos sentir más conformes y seguros en la realización de sus actividades. De ahí que propender por alcanzar un mejor desempeño laboral es una tarea de ambas partes, pues los beneficios son mutuos y pueden generar valor dentro de toda la organización.

2.3 MARCO LEGAL

En primer lugar, se debe hacer referencia a la Constitución Política de Colombia como uno de los principales fundamentos sobre los cuales debe emprenderse y entenderse cualquier objeto de estudio. Representa el pilar más importante en cuanto a normatividad, porque ninguna norma o decreto se encuentran por encima de ella.

A continuación, se mencionan los artículos que se encuentran relacionados con la presente investigación:

Artículo 67: La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.⁴⁰

³⁹ CIBERNOS. Estrategias para mejorar el desempeño laboral. [en línea], 2020. [Revisado 27 de marzo 2021]. Disponible en Internet: <https://www.grupocibernos.com/blog/estrategias-para-mejorar-el-desempeno-laboral>

⁴⁰ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. [en línea], 1992. [Revisado 27 de marzo 2021]. Disponible en Internet: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html#1

2.3.1 Soporte Normativo De Los Graduados

- **Ley 30 de 1992**

Emanada por el Ministerio de Educación Nacional, mediante la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, la cual enuncia a los egresados como un componente que está contemplado en el fomento de la Calidad en las Instituciones de Educación Superior.

- **El Art. 64 de la Ley 30**

Da a conocer que el máximo órgano de dirección y gobierno de estas será el Consejo superior Universitario y que estará integrado por “un representante de las directivas académicas, uno de los docentes, uno de los graduados, uno de los estudiantes uno del sector productivo y un ex rector universitario”.

- **Ley 115 de 1994**

Por la cual se expide la Ley General de Educación. “La presente Ley señala las normas generales para regular el Servicio Público de la Educación que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad. Se fundamenta en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público”

- **Decreto 2566 de 2003 (actualmente derogado)**

“Por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de Educación Superior”, enuncia en el Artículo 14. Políticas y Estrategias de Seguimiento a Egresados. Que las Instituciones deberán demostrar la existencia de políticas y estrategias de seguimiento a egresados que:

- Permitan valorar el impacto social del programa y el desempeño laboral de sus egresados, para su revisión y reestructuración, cuando sea necesario.

- Faciliten el aprovechamiento de los desarrollos académicos en el área de conocimiento por parte de los egresados.

- Estimulen el intercambio de experiencias profesionales e investigativas.”⁴¹

- **Resolución No. 3459 de 2003**

Por la cual se definen las características específicas de calidad para los programas de formación profesional de pregrado en Contaduría Pública.

Artículo No. 2. Aspectos curriculares. De acuerdo con su enfoque, el programa de pregrado en Contaduría Pública será coherente con la fundamentación teórica, investigativa, práctica y metodológica de la disciplina contable y la regulación y normas legales que rigen su ejercicio profesional en el país.⁴²

- **Decreto No. 1001 de 2006 Ministerio de Educación Nacional**

Artículo No. 13, literal No. 12: (...) Políticas y estrategias de seguimiento a egresados. La existencia de políticas y estrategias de seguimiento a sus egresados que:

a) permitan valorar el impacto social del programa.

b) faciliten el aprovechamiento de los desarrollos académicos en el área del conocimiento por parte de los egresados.

c) estimulen el intercambio de experiencias profesionales e investigativas.”⁴³

⁴¹ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y se dictan otras disposiciones. [en línea], 2003. [Revisado 29 de agosto 2020]. Disponible en Internet: https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-104846_archivo_pdf.pdf

⁴² MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Por la cual se definen las características específicas de calidad para los programas de formación profesional de pregrado en Contaduría Pública. [en línea], 2003. [Revisado 7 de abril 2022]. Disponible en Internet: https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-85909_archivo_pdf.pdf

⁴³ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Por el cual se organiza la oferta de programas de posgrado y se dictan otras disposiciones. [en línea], 2006. [Revisado 29 de agosto 2020]. Disponible en Internet: https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-96961_archivo_pdf.pdf

- **Ley 1188 de abril de 2008**

Impulsa “la existencia de un programa de graduados que haga un seguimiento a largo plazo de los resultados institucionales, involucre la experiencia del graduado en la vida universitaria y haga realidad el requisito de que el aprendizaje debe continuar a lo largo de la vida” (LOPERA, C.M. s.f.)

- **Ley 1429 de 2010**

Artículo No. 1. OBJETO. La presente ley tiene por objeto la formalización y la generación de empleo, con el fin de generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas; de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse.⁴⁴

A través de esta Ley se busca crear incentivos para la contratación de jóvenes recién egresados menos a los 28 años. Cabe resaltar que los incentivos son de tipo tributario.

- **Decreto 1075 de 2016**

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación.

Artículo No. 1. (...) Establecer en coordinación con el Ministerio de Protección Social los lineamientos de política, así como regular y acreditar entidades y programas de formación para el trabajo en aras de fortalecer el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo-SNFT.⁴⁵

⁴⁴ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la ley de Formalización y Generación de Empleo. [en línea], 29 de diciembre de 2010 [revisado 7 de abril 2022]. Disponible en Internet:

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html

⁴⁵ COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 1075 de 2016. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. [en línea], 26 de mayo de 2015 [revisado 7 de abril 2022]. Disponible en Internet:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77913>

- **Decreto 392 de 2021**

Por el cual se reglamenta el artículo 108-5 del Estatuto Tributario, adicionado por el artículo 88 de la Ley 2010 de 2019, y se adicionan los artículos 1.2.1.18.86. al 1.2.1.18.90. al Capítulo 18 del Título 1 de la Parte 2 Libro 1 del Decreto 1625 de 2016 Único Reglamentario en Materia Tributaria.

El Ministerio de Hacienda y Crédito Público establece los conceptos, requisitos y registro para acceder a la deducción en renta del primer empleo, pues según el artículo 108-5 del Estatuto Tributario (ET), los contribuyentes obligados a presentar declaración de renta y complementarios tienen derecho a deducir 120 % de los pagos que realicen por concepto de salario a empleados menores de 28 años.⁴⁶

2.3.2 Soporte Normativo Contable

Se debe traer al contexto las normas contables y financieras que hacen parte de la vida profesional de todo graduando, pues estas son los cimientos y bases de sus conocimientos a partir de los cuales desarrollan sus funciones dentro de la empresa. Se debe tener en consideración las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), además del Decreto 2649 de 1993 donde se encuentra la base de la Contabilidad en Colombia, información relacionada con el registro de las operaciones económico-financieras, y el marco ético de todo Contador Público.

- **Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) - Ley 1314 de 2009**

Por la cual se regulan los principios y normas de contabilidad e información financiera y de aseguramiento de información aceptados en Colombia, se

⁴⁶ INSTITUTO NACIONAL PARA CONTADORES PÚBLICOS. Ministerio de Hacienda reglamenta los requisitos para acceder a la deducción en renta del primer empleo [en línea], 15 de abril de 2021 [revisado 7 de abril 2022]. Disponible en Internet: <https://incp.org.co/ministerio-de-hacienda-reglamenta-los-requisitos-para-acceder-a-la-deduccin-en-renta-del-primer-empleo/>

señalan las autoridades competentes, el procedimiento para su expedición y se determinan las entidades responsables de vigilar su cumplimiento.⁴⁷

- **Decreto 2649 de 1993**

Dentro de este decreto se encuentran los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados en Colombia y toda la normatividad a aplicar al momento de registrar e informar acerca de las actividades contables, económicas y financieras de las personas naturales y jurídicas. Actualmente se habla de las NIIF y de su implementación en las organizaciones, no obstante, se hace necesario mencionar y tener presente marco regulatorio, debido a que posee algunos conceptos relacionados con la contabilidad que han sido la base de la formación de los egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño.

2.3.3 Soporte Normativo Laboral

Dentro de la Normatividad Laboral es posible encontrar al Código Sustantivo del Trabajo, el cual fue adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950. Se requiere conocer las leyes y reglamentos que tratan temas relacionados con la fuerza laboral, debido a que es precisamente el campo que se va a indagar, en razón de conocer el desempeño laboral de los egresados del Programa de Contaduría dentro de las empresas, y ello también abarca el hecho de conocer las condiciones de trabajo con las que se encuentran vinculados a una determinada entidad.

Por su parte, el Código Sustantivo del Trabajo tiene como fin lograr la justicia entre las relaciones empleador-trabajador, de forma que exista un beneficio mutuo de las partes, sin tener que perjudicar a unos o a otros. A medida que ha pasado el tiempo, el Gobierno ha llevado a cabo una serie de reformas e introducción de nuevas normas reglamentarias en materia laboral que deben ser tenidas en cuenta.

Se pueden mencionar las siguientes:

⁴⁷ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1314 de 2009. Por la cual se regulan los principios y normas de contabilidad e información financiera y de aseguramiento de información aceptados en Colombia, se señalan las autoridades competentes, el procedimiento para su expedición y se determinan las entidades responsables de vigilar su cumplimiento. [en línea], 13 de julio de 2009 [revisado 3 de septiembre 2020]. Disponible en Internet: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1314_2009.html.

- **Ley 50 de 1990**

Por medio de esta norma, se quiso liberar la rigidez de las relaciones laborales existentes, con el propósito de mejorar las condiciones de las empresas colombianas, por esta razón, se implementaron los contratos a término fijo, al igual que otras modalidades de subcontratación; se crea la figura de los fondos de cesantías para administrar las cesantías de los empleados, etc.

- **Ley 100 de 1993**

Se crea el Sistema de Seguridad Social Integral, el cual busca garantizar una calidad de vida que esté acorde con la dignidad humana, por medio de normas y reglamentaciones referentes a la protección laboral y asistencia social.

- **Ley 789 de 2002**

Es considerada una reforma laboral que tenía por objeto apoyar el empleo y la protección social, mediante la modificación de algunos artículos contenidos en el Código Sustantivo del Trabajo. Trajo consigo dos elementos: el primero de ellos relacionado con la protección del trabajador en caso de quedar desempleado, y el segundo, relativo a cambios necesarios con respecto a las jornadas laborales, contrato de aprendizaje y flexibilidad en los contratos de trabajo.

- **Ley 1652 de 2012**

Por medio de esta ley, se modifica el Sistema de Riesgos Laborales, pensando en que el trabajador debe tener un trabajo digno y de calidad. Como tal, se busca prevenir, proteger y atender a los trabajadores, en caso de que pueda ocurrirles algún accidente o contraer enfermedades. Son normas diseñadas a favorecer la calidad de vida en la realización de actividades laborales.

- **Resolución 1111 de 2017**

Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Se debe considerar que dichos estándares son un grupo de normas y requisitos infaltables para el funcionamiento y desarrollo de las actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema de Riesgos Laborales.

2.4 MARCO CONCEPTUAL

Se requiere tener claridad frente a ciertos elementos conceptuales relacionados con la problemática de estudio, con el propósito de facilitar su comprensión y correcta aplicación a lo largo del desarrollo del presente proyecto. A continuación, se exponen aquellos que son considerados más relevantes:

Competencias Laborales: Las competencias laborales son aquellos conocimientos y habilidades que tiene una persona para responder ante una tarea o actividad en el ámbito del trabajo. Unas competencias profesionales que pueden incluir desde sus conocimientos adquiridos hasta otras capacidades y actitudes.

Desempeño Laboral: El desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponden. De esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado. Evaluar el desempeño laboral es una de las tareas más importantes que el Departamento de Recursos Humanos de toda empresa debería realizar.⁴⁸

Desempleo: El desempleo se define como la situación en la que se encuentran las personas que, teniendo edad, capacidad y deseo de trabajar no ocupan ni pueden conseguir un puesto de trabajo. También se puede expresar como la incapacidad de una economía para absorber a toda la fuerza laboral.⁴⁹

Egresado: Es aquella persona o individuo que ha culminado sus estudios satisfactoriamente y ha obtenido un título o grado académico.

⁴⁸ QUESTIONPRO. ¿Cómo medir el desempeño laboral? [en línea], s.f. [revisado 3 de septiembre 2020]. Disponible en Internet: <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20es%20el,las%20actividades%20que%20le%20corresponden.&text=Evaluar%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20es,de%20toda%20empresa%20deber%C3%ADa%20realizar.>

⁴⁹ GESTIOPOLIS. Qué es desempleo, qué lo causa, qué tipos hay, cómo se mide. [en línea], s.f. [revisado 3 de septiembre 2020]. Disponible en Internet: <https://www.gestiopolis.com/que-es-desempleo-que-lo-causa-que-tipos-hay-como-se-mide/>

Empleabilidad: Es la capacidad de adaptar las circunstancias profesionales y personales, capacidades, competencias y conocimientos a las necesidades del mercado laboral en cada momento para no quedarse descolgado. Es importante porque el mercado laboral requiere cada vez más que las personas se adapten con mayor rapidez.⁵⁰

Evaluación de Desempeño Laboral: Se trata de un tipo de instrumento que permite la comprobación del grado de cumplimiento que alcanzan los objetivos individuales de cada persona que trabaja en la organización. De tal manera que se puede medir el rendimiento, la conducta de los profesionales que la integran y la obtención de los resultados de una manera integral, sistemática y objetiva.⁵¹

Formación Profesional: La Formación Profesional es el conjunto de acciones que tienen como propósito la formación socio-laboral para y en el trabajo, orientada tanto a la adquisición y mejora de las cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores. La Formación Profesional permite compatibilizar la promoción social, profesional y personal con la productividad de la economía nacional, regional y local. También contempla la especialización y la actualización de conocimientos y capacidades.⁵²

Habilidades: La habilidad es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio. Casi todos los seres humanos, incluso aquellos que observan algún problema motriz o discapacidad intelectual, entre otros, se distinguen por algún tipo de aptitud.⁵³

Habilidades Conceptuales: Se trata de la formulación de ideas, entender relaciones abstractas, desarrollar nuevos conceptos, resolver problemas en forma creativa, análisis de procesos, manejo de la calidad, innovación y creatividad, planificación, manejo del entorno, etc.

54

⁵⁰ LA ERA DE LOS VALIENTES. Empleabilidad: qué es y por qué debe preocuparte. [en línea], 2019. [revisado 3 de septiembre 2020]. Disponible en Internet: <https://www.laeradelosvalientes.com/que-es-empleabilidad-definicion/>

⁵¹ ARETEACTIVA. Evaluación del Desempeño Laboral. Qué es y Cómo se desarrolla. [en línea], 2018. [revisado 3 de septiembre 2020]. Disponible en Internet: <https://www.arete-activa.com/evaluacion-del-desempeno-laboral-que-es-y-como-se-desarrolla/>

⁵² INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA. Formación Profesional. [en línea], s.f. [revisado 3 de septiembre 2020]. Disponible en Internet: <http://www.inet.edu.ar/index.php/niveles-educativos/formacion-profesional/>

⁵³ ESCUELA DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL. Habilidades y Destreza de una persona. [en línea], 2013. [revisado 3 de septiembre 2020]. Disponible en Internet: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/21/habilidades-y-destreza-en-una-persona/>

⁵⁴ UNIVERSIDAD METROPOLITANA. Habilidades Gerenciales: conceptuales, humanas y técnicas. [en línea], s.f. [revisado 3 de septiembre 2020]. Disponible en Internet:

Habilidades Humanas: Se refiere a la habilidad de interactuar efectivamente con tus colaboradores, o bien con clientes, proveedores, entre otros. Es decir, conectar con la calidad humana y valores sociales. Ser empáticos, motivadores, guías y coach de personas y de equipos de trabajo para desarrollar al máximo su talento, habilidades, destrezas, conocimientos y así, alcanzar las metas establecidas. Liderazgo, inteligencia emocional, manejo del estrés, manejo de conflictos, comunicación efectiva, etc.⁵⁵

Habilidades Técnicas: Involucra el conocimiento en determinados procesos, técnicas o herramientas propias del cargo o área específica que se ocupa. Por ejemplo: softwares, apps, máquinas, manuales de operación, procedimientos, nuevas tecnologías, tablets, etc.⁵⁶

Percepción Laboral: Ésta hace referencia a todas las sensaciones que tiene cada empleado en su entorno laboral, las cuales pueden ser positivas, negativas o neutrales, y puede ser un factor que influye directamente en los resultados de la organización.⁵⁷

Universidad: Es una institución de enseñanza superior, dividida en facultades según las especialidades de estudio que la misma pueda ofrecer. Es este tipo de entidad la que permite una formación más especializada y de excelencia de las personas para incorporarse profesionalmente en el mundo laboral.

<https://www.unimet.edu.ve/wp-content/uploads/sites/3/2014/10/Ejercicio-Habilidades-conceptuales-humanas-y-t%C3%A9cnicas-vnov14.pdf>

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ Ibid.

⁵⁷ RECURSOS HUMANOS.TV. Percepción Laboral y su Importancia dentro de las Organizaciones. [en línea], 2019. [revisado 4 de septiembre 2020]. Disponible en Internet: <https://www.rekursoshumanos.tv/2019/05/21/percepcion-laboral-y-su-importancia-dentro-de-las-organizaciones/#:~:text=La%20percepci%C3%B3n%20laboral%20es%20un,los%20resultados%20de%20la%20organizaci%C3%B3n.>

3 PROCESO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo del presente proyecto se tendrá en cuenta el método descriptivo, el cual se centra en la captación y recopilación de datos, los cuales se clasifican y se convierten en información útil. El trabajo de grado a desarrollar requiere del uso de herramientas estadísticas para dar a conocer los hallazgos encontrados. De igual forma se debe tener claridad frente al hecho de que el estudio se encuentra inmerso dentro del ámbito cuantitativo, teniendo en cuenta que los resultados pueden ser cuantificables, ya que estos van a provenir de la aplicación de encuestas como un instrumento certero de recolección de datos.

También, se hace necesario mencionar que este método proporciona las características específicas del problema de investigación, donde es posible establecer comportamientos y otra serie de variables que sean requeridas de acuerdo a los objetivos fijados, como por ejemplo identificar las características, necesidades y problemáticas que enfrenta el Contador Público en su medio, permitiendo de esta manera valorar el impacto social, desempeño laboral y calidad de la educación del programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño.

3.1.1 Enfoque de Investigación

El método empírico-analítico consiste en descomponer o desmembrar un todo, desarticulándolo en varias partes o elementos, para continuar con la determinación de las diferentes causas, naturaleza y efectos. Se busca llevar a cabo un análisis completo de todas las partes que conforman a dicho todo y ello es posible mediante la observación y su respectivo análisis. Este método es muy útil debido a que permite conocer a profundidad el objeto de estudio, para posteriormente plantear analogías, explicar y comprender su comportamiento y plantear nuevas hipótesis

3.1.2 Método de Investigación

Se utilizará un método de investigación mixto, es decir, donde se involucren los métodos deductivo e inductivo. El método deductivo resulta de gran ayuda gracias a los fundamentos teóricos con los que se cuenta, como, por ejemplo, los conceptos y definiciones de Desempeño Laboral y todo lo relacionado con el Seguimiento a Egresados. Así mismo, permite estudiar un fenómeno o problema

desde el todo hacia las partes, es decir, parte de datos generales para llegar a una conclusión de tipo particular. Este método utiliza instrumentos relacionados con investigaciones científicas, conceptos técnicos, premisas, entre otros. De igual modo, se enfoca en preceptos y herramientas teóricas ya dadas, a partir de las cuales es posible inferir y construir conclusiones. Como es bien sabido, inicia con la observación y entendimiento de fenómenos generales existentes, para posteriormente llegar a hechos particulares, sobre los cuales es posible llegar a determinadas conclusiones.

Por otro lado, se puede encontrar al método inductivo, el cual pretende llegar a una conclusión o premisa general después de haber conocido una serie de datos donde se ha observado un patrón de comportamiento que persiste, por cuanto da pie a realizar una generalización sobre dicho patrón. Este método puede emplearse en el momento que se apliquen encuestas y entrevistas como instrumentos de investigación, dado que será posible determinar patrones o acciones repetitivas, que llevarán a plantear generalizaciones sobre algunos hechos determinados.

3.1.3 Paradigma

El paradigma que orienta la presente investigación es cuantitativo porque por su naturaleza contable es posible hablar de fenómenos observables, susceptibles de medición y análisis matemático, por cuanto los resultados que se obtendrán, podrán ser medidos con exactitud; y cualitativo ya que una vez se obtengan los resultados de la encuesta, será posible interpretarlos y sacar conclusiones al respecto. De igual forma, la investigación es de tipo cuantitativo considerando la necesidad de analizar, describir y tabular la información obtenida, a partir de los fenómenos analizados en el estudio.

3.2 Fuentes de Recolección de Información

3.2.1 Fuentes Primarias

Las fuentes primarias de recolección de información están dadas por la encuesta como el medio idóneo para recopilar los datos y proceder a realizar el análisis respectivo. Estas encuestas serán aplicadas a algunos de los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño y a los empleadores de los mismos.

3.2.2 Fuentes Secundarias

Dentro de las fuentes secundarias de información se tiene la revisión documental de textos, artículos o cualquier publicación referente al impacto de los Egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño, así como Anuarios Estadísticos del Alma Mater, de la Cámara de Comercio de Pasto, revistas especializaciones, entre otras.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 Universo Poblacional

La población para la presente investigación está representada por los profesionales egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño durante el periodo 2017-2020. La información con respecto a los egresados graduados se obtuvo a través de los datos suministrados por la oficina de OCARA y Planeación y Desarrollo de la Universidad de Nariño, la cual se encuentra ordenada cronológicamente respecto al año de graduación.

3.3.2 Muestra Poblacional

A fin de determinar la muestra poblacional, se tuvo en cuenta los datos suministrados tanto por OCARA como por la Oficina de Planeación y Desarrollo de la Universidad de Nariño frente al número de Egresados Graduados del Programa de Contaduría Pública en el periodo comprendido entre 2017 y 2020.

A continuación, se pueden observar las cifras del número total de graduados durante este periodo de tiempo:

Tabla 1. Número de Egresados Graduados por Año

AÑO	NÚMERO DE EGRESADOS
EGRESADOS GRADUADOS 2017	9
EGRESADOS GRADUADOS 2018	10
EGRESADOS GRADUADOS 2019	26
EGRESADOS GRADUADOS 2020	5
NÚMERO TOTAL DE GRADUADOS	50

Fuente: Datos Suministrados por OCARA y Planeación y Desarrollo Universidad de Nariño

De esta manera, la población a considerar es de 50 Egresados Graduados del Programa de Contaduría Pública, a partir de los cuales se procede a calcular una muestra representativa utilizando la fórmula de muestreo para una población finita, de la siguiente manera:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{(N - 1) * e^2 + Z^2 * p * q}$$

Teniendo en cuenta que:

N: Hace referencia a la población

P: Es la probabilidad de éxito, 0.5

Q: Es la probabilidad de fracaso, 0.5

E: Es el error calculado, 0.1

El nivel de confianza con el cual se trabajó es del 90%, por tanto, su número Z corresponde a 1,65. A partir de lo anterior se obtuvo lo siguiente:

$$n = \frac{50 * 1,65^2 * 0,5 * 0,5}{(50 - 1)0,1^2 + 1,65^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 30 \text{ encuestados}$$

De acuerdo al resultado obtenido, se puede observar que la presente investigación se debe llevar a cabo con 30 profesionales, quienes deben estar radicados en la ciudad de San Juan de Pasto, y que actualmente estén laborando, pues de ellos se tiene total certeza de que podían ser encuestados. De igual manera se debe resaltar que la aplicación de encuestas también abarca a sus empleadores, a fin de dar cumplimiento a los objetivos del estudio, relacionados con Analizar el Desempeño Laboral de los Egresados Graduados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño en el periodo comprendido entre 2017-2020.

4 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Una vez aplicados los instrumentos de recolección de información se hace necesario realizar el análisis respectivo de los resultados obtenidos, con el propósito de diagnosticar la situación laboral actual de los Contadores Públicos egresados de la Universidad de Nariño, y a su vez determinar las competencias y/o características que inciden en la vinculación laboral de los mismos.

4.1 RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Con la información suministrada por los encuestados, se prosiguió a realizar graficas de acuerdo a cada pregunta, entendiendo principalmente que por medio de recursos visuales la información se muestra mucho más interesante y comprensible.

A continuación, se evidencia la información recopilada a través de la aplicación de las encuestas, tanto a Empleadores como a Egresados de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño.

4.1.1 ENCUESTA DIRIGIDA A EMPLEADORES

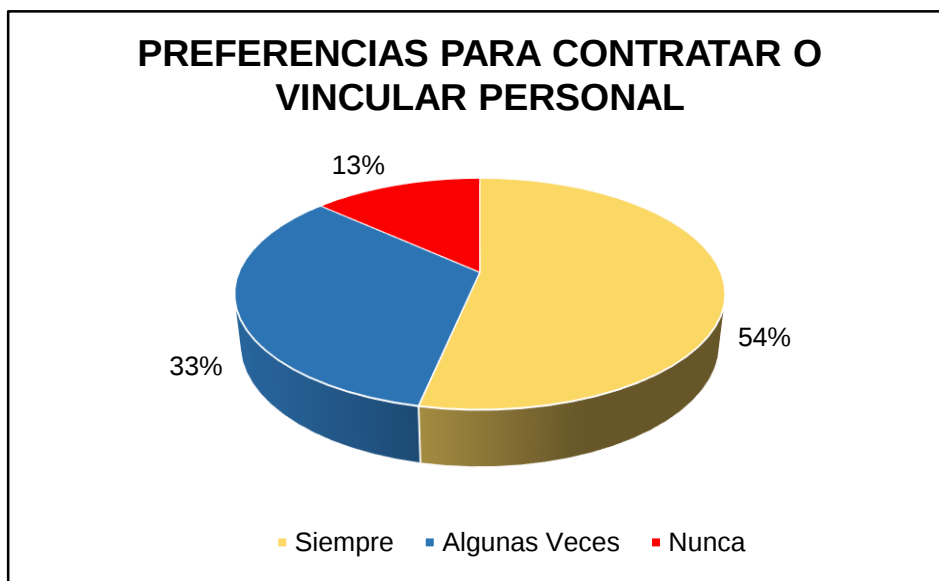
1. ¿Tiene preferencias para contratar, vincular, seleccionar o trabajar con un Egresado de Contaduría Pública de alguna Universidad en Particular?

Tabla 2. Preferencias para contratar o vincular personal.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Siempre	16	54%
2	Algunas Veces	10	33%
3	Nunca	4	13%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 1. Preferencias para contratar o vincular personal.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

Con base en el resultado, se evidencia que un 54% de los encuestados afirman que sí existe preferencia para contratar, vincular o seleccionar personal de acuerdo a la Universidad de la cual es egresado. Ello demuestra que muchas de las empresas del departamento de Nariño, tienen preferencias frente a Egresados

de determinadas Universidades, pues en muchos casos el renombre y posicionamiento de las mismas, tiene un gran peso a la hora de decidir sobre el personal que puede hacer parte del equipo de trabajo de una determinada organización, puesto que existen ciertas características que las hacen diferentes de otras, y que inciden en tal importante decisión.

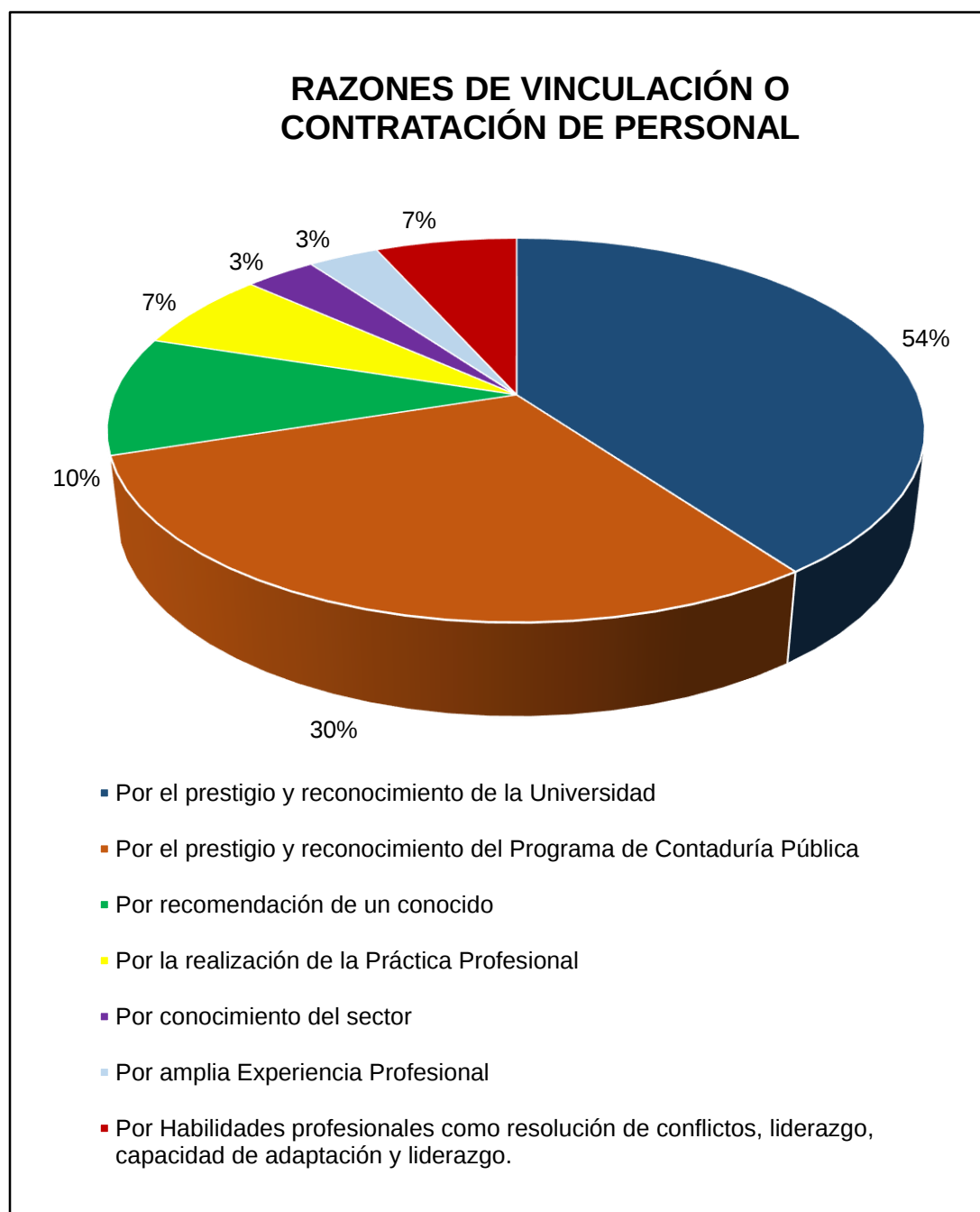
2. ¿Por cuál o cuáles de las siguientes razones usted contrató, vinculó, seleccionó o trabaja con un Egresado de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño? Seleccione una o más de las siguientes opciones:

Tabla 3. Razones de Vinculación o Contratación de Personal.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Por el prestigio y reconocimiento de la Universidad	12	54%
2	Por el prestigio y reconocimiento del Programa de Contaduría Pública	9	30%
3	Por recomendación de un conocido	3	10%
4	Por la realización de la Práctica Profesional	2	7%
5	Por conocimiento del sector	1	3%
6	Por amplia Experiencia Profesional	1	3%
7	Por Habilidades profesionales como resolución de conflictos, liderazgo, capacidad de adaptación y liderazgo.	2	7%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 2. Razones de Vinculación o Contratación de Personal.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

Con base en la gráfica anterior, se ratifica nuevamente el hecho de que los Empleadores vinculan al personal de su empresa con base en el Reconocimiento y Prestigio de la Universidad de la cual egresan pues un 54% del total de encuestados lo corroboran, ya que, para muchos, la trascendencia de la misma juega un papel determinante a la hora de decidir el personal que entrará a ser parte del equipo de trabajo de la misma. Para el caso de la Universidad de Nariño, es una Institución de Educación Superior no solamente reconocida en la región, sino en el ámbito nacional, gracias a los excelentes resultados obtenidos en las diferentes pruebas icfes saber-pro, hecho que la caracteriza y la distingue entre muchas otras instituciones de carácter privado que existen en el Departamento de Nariño.

De igual modo, se debe mencionar que otro aspecto a tener en cuenta por parte de los Empleadores a la hora de contratar personal de la índole contable, está dado por el mismo prestigio y reconocimiento del programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño; puede ser que sea un programa relativamente nuevo en comparación con el mismo programa que es ofertado por otras Universidades, no obstante, los excelentes resultados alcanzados hasta el momento, han hecho que este se convierta en un factor diferenciador con respecto a los otros.

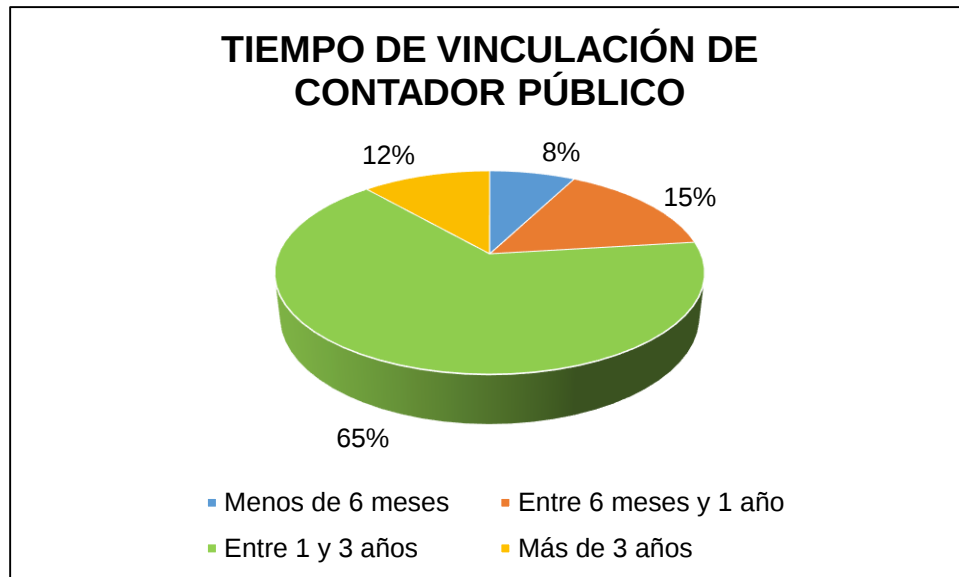
3. ¿Cuánto tiempo lleva o estuvo vinculado con la empresa el Contador Público egresado de la Universidad de Nariño con quien usted trabaja?

Tabla 4. Tiempo de Vinculación de Contador Público.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Menos de 6 meses	2	8%
2	Entre 6 meses y 1 año	4	15%
3	Entre 1 y 3 años	17	65%
4	Más de 3 años	3	12%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 3. Tiempo de Vinculación de Contador Público.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

El gráfico muestra que el 65% de los Egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño que ejercen como Contadores Públicos, llevan bastante tiempo vinculados a la empresa en la cual actualmente laboran; ello demuestra que existe una estabilidad tanto para el empleador como para el mismo empleado, porque su vinculación ha obedecido a factores como la satisfacción del empleador frente a las labores realizadas, pro actividad, receptividad e iniciativa propia en la resolución de problemas que diariamente pudiesen presentarse.

El hecho de que el personal contable egresado de la Universidad de Nariño, se encuentre vinculado por largos periodos de tiempo es un buen indicio del tipo de profesional que se encuentra laborando en dicha entidad, pues ha hecho méritos para hacerlo, y por ende la organización ha decidido retenerlo para su beneficio, en razón de que aporta valor a todos los procesos que internamente se realizan.

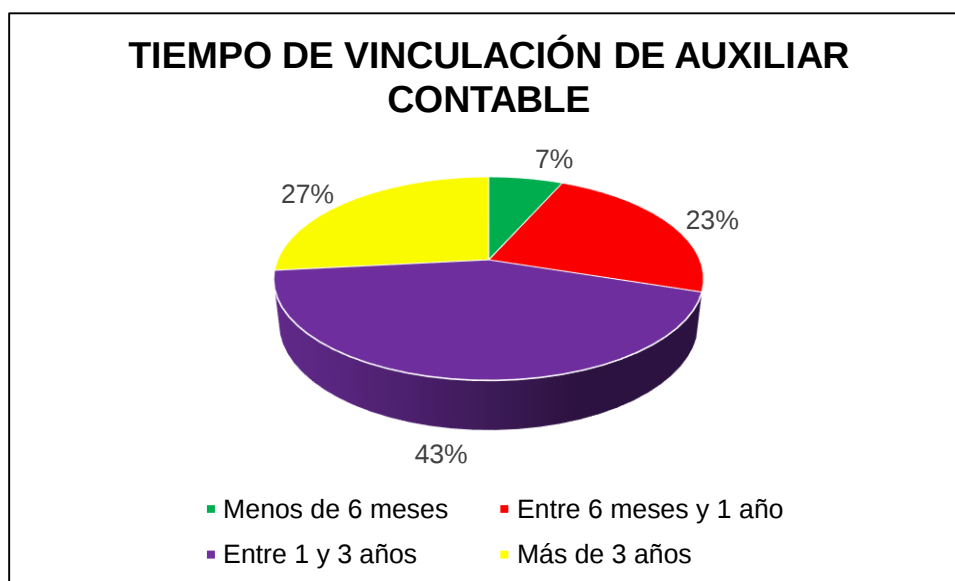
4. ¿Cuánto tiempo lleva o estuvo vinculado con la empresa el Auxiliar Contable egresado de la Universidad de Nariño con quien usted trabaja?

Tabla 5. Tiempo de Vinculación de Auxiliar Contable.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Menos de 6 meses	2	7%
2	Entre 6 meses y 1 año	7	23%
3	Entre 1 y 3 años	13	43%
4	Más de 3 años	8	27%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 4. Tiempo de Vinculación de Auxiliar Contable.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

Al igual que el gráfico anterior, se puede observar claramente que el 43% de los Auxiliares Contables Egresados de la Universidad de Nariño permanecen por largos periodos de tiempo en las empresas con las cuales se han vinculado inicialmente, hecho que ratifica las cualidades y destrezas que el profesional contable posee, puesto que son estas las que le otorgan la posibilidad de

mantener su trabajo y ser retenido por la empresa, ya que le da valor a la misma y aporta solidez, seguridad y firmeza en todos los procesos que realiza.

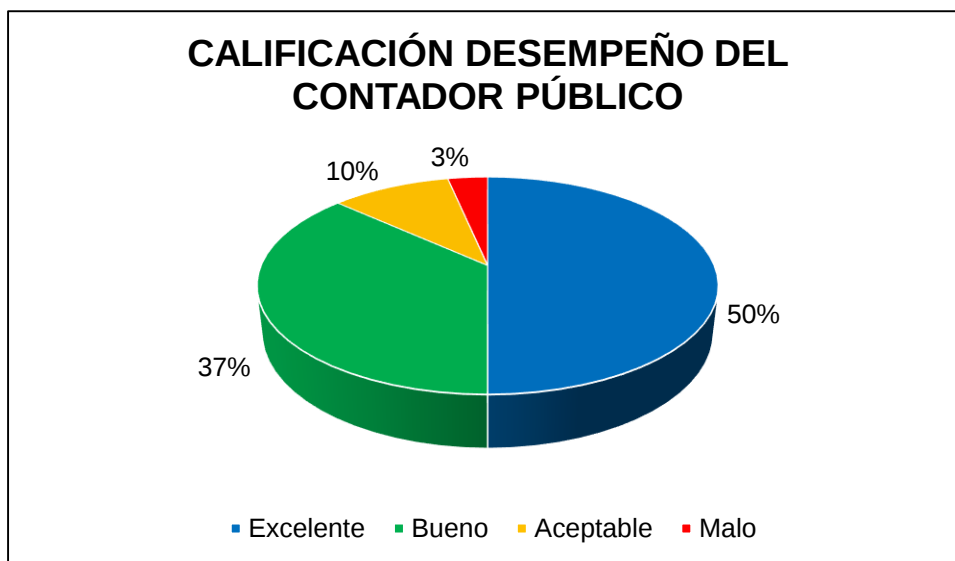
5. ¿Cómo califica el desempeño del Contador Público egresado de la Universidad de Nariño en el ejercicio de las funciones que realiza en la empresa?

Tabla 6. Calificación del Desempeño del Contador Público.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Excelente	15	50%
2	Bueno	11	37%
3	Aceptable	3	10%
4	Malo	1	3%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 5. Calificación del Desempeño del Contador Público.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

Según el gráfico, se observa claramente que la calificación en cuanto al desempeño del Contador Público egresado de la Universidad de Nariño, en general es Excelente, ya que del 100% de encuestados, el 50% de ellos opinan que es Excelente y un 37% Bueno, cifras que de por sí hablan de su correcto desempeño. Lo ideal sería que todos los encuestados opinaran que su desempeño se encuentra entre Excelente y Bueno, no obstante, se debe trabajar en mayor medida para alcanzar esta cifra, pero sobre todo para eliminar dichas calificaciones negativas que se encuentran en aceptable y malo.

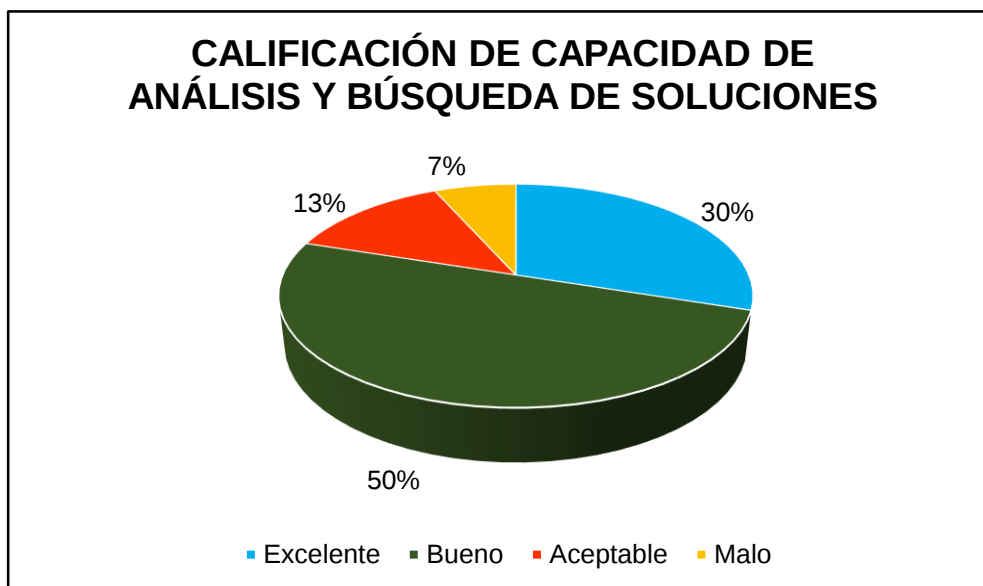
6. ¿Cómo califica la capacidad de análisis y búsqueda de soluciones a los problemas que se le presentan en el campo laboral al egresado de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño?

Tabla 7. Calificación de Capacidad de Análisis y Búsqueda de Soluciones.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Excelente	9	30%
2	Bueno	15	50%
3	Aceptable	4	13%
4	Malo	2	7%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 6. Calificación de Capacidad de Análisis y Búsqueda de Soluciones.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

En cuanto a los resultados obtenidos en esta pregunta, es posible inferir que existe una buena percepción y/o calificación frente a la capacidad de análisis y búsqueda de soluciones a los problemas que se pueden presentar en el campo laboral del Egresado del Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño, ya que, del total de encuestados, alrededor de un 80% de ellos opinan que es Excelente y Buena. Esta calificación demuestra que los profesionales contables de la Universidad de Nariño poseen características que los diferencian de otros egresados de otras Universidades, puesto que tienen una alta capacidad de liderazgo frente a la resolución de problemas, hecho que se debe seguir potencializando y mejorando en los futuros egresados, dado que se busca que el Contador Público de La Universidad de Nariño sea un ciudadano y profesional íntegro con criterio profesional, principios éticos y espíritu crítico, capaz de tomar decisiones y trabajando en equipo en beneficio del interés público y desarrollo regional.

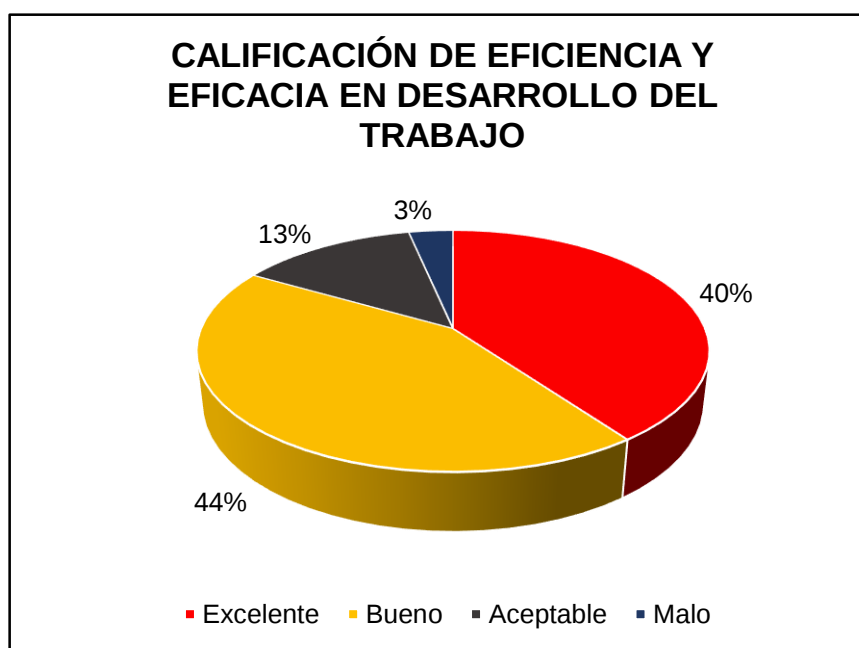
7. ¿Cómo califica la eficiencia y eficacia en el desarrollo de su trabajo?

Tabla 8. Calificación de Eficiencia y Eficacia en Desarrollo del Trabajo.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Excelente	12	40%
2	Bueno	13	44%
3	Aceptable	4	13%
4	Malo	1	3%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 7. Calificación de Eficiencia y Eficacia en Desarrollo del Trabajo.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

El gráfico anterior muestra que la calificación en cuanto a la eficiencia y eficacia en el desarrollo de las labores asignadas de los Egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño, es bastante buena, ya que del 100% de encuestados, el 84% afirman que es Excelente y Buena. Ello reafirma el hecho de que el profesional contable desempeña de forma óptima su trabajo,

convirtiéndose en un aliado perfecto para las diferentes organizaciones, las cuales buscan para su equipo de trabajo, personal idóneo con estas características, que lo hacen muy demandado dentro del sector.

Así mismo, estos resultados dejan claro que la labor realizada por el equipo de trabajo de la Universidad de Nariño, no ha sido en vano, puesto que los múltiples esfuerzos realizados se ven reflejados en el buen desempeño de los Egresados del programa de Contaduría Pública en las labores realizadas en sus diferentes trabajos.

8. ¿Cuáles considera usted que son las competencias que posee el Contador Público egresado de la Universidad de Nariño con quien usted trabaja o trabajó?

Tabla 9. Competencia que posee el Contador Público.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Trabajo en equipo y cooperación	3	10%
2	Pensamiento analítico y crítico	2	7%
3	Orientación al resultado	4	13%
4	Atención al orden y calidad	1	3%
5	Autonomía e Iniciativa propia	2	7%
6	Capacidades técnicas, profesionales y directivas	7	23%
7	Todas las Anteriores	11	37%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 8. Competencia que posee el Contador Público.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

En cuanto a las competencias que caracterizan al Contador Público egresado de la Universidad de Nariño, los empleadores encuestados dieron a conocer su opinión frente a las mismas, cuyo resultado demuestra que, en su mayoría, son todas las descritas en el gráfico anterior, ya que indican que el profesional contable posee un perfil completo, motivo por el cual resalta en la organización, a través de la correcta realización de las labores asignadas, pero sobre todo por su espíritu proactivo y las diferentes capacidades técnicas, profesionales y directivas que hacen que sea un elemento fundamental dentro del desarrollo de las distintas tareas que se llevan a cabo.

Esto claramente es una muestra de que los Contadores Públicos de la Universidad de Nariño cuentan con una serie de competencias que permiten el ejercicio de su labor de una manera completa y efectiva, puesto que no solamente han sido formados para desempeñar labores contables, sino que su formación permite el desarrollo de otras funciones directivas y gerenciales que generan valor para todos los niveles de la organización.

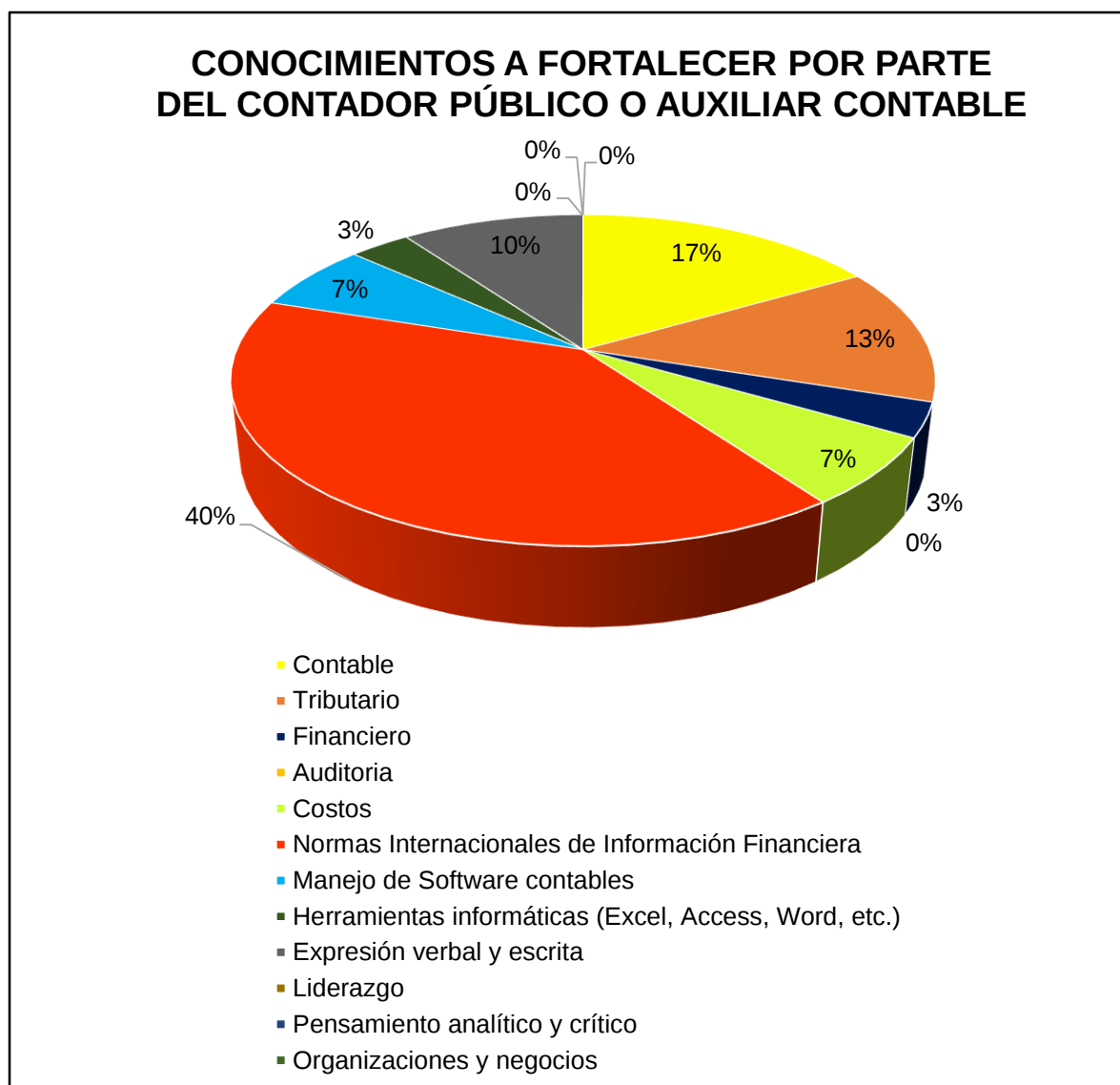
9. ¿Cuáles considera usted son los conocimientos que debe fortalecer el Contador Público o Auxiliar Contable egresado de la Universidad de Nariño, quien se encuentra o estuvo a su cargo?

Tabla 10. Conocimientos a fortalecer por parte del Contador Público o Auxiliar Contable.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Contable	5	17%
2	Tributario	4	13%
3	Financiero	1	3%
4	Auditoria	0	0%
5	Costos	2	7%
6	Normas Internacionales de Información Financiera	12	40%
7	Manejo de Software contables	2	7%
8	Herramientas informáticas (Excel, Access, Word, etc.)	1	7%
9	Expresión verbal y escrita	3	10%
10	Liderazgo	0	0%
11	Pensamiento analítico y crítico	0	0%
12	Organizaciones y negocios	0	0%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 9. Conocimientos a fortalecer por parte del Contador Público o Auxiliar Contable.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

La gráfica anterior evidencia aquellos conocimientos que deben ser fortalecidos por el Contador Público o Auxiliar Contable egresado de la Universidad de Nariño, entre los cuales se destacan las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) en un 40% y el ámbito contable en un 17%. Esta información permite deducir que muchas de las empresas requieren profesionales de contaduría pública con bases sólidas en los nuevos lineamientos contables-financieros, porque el mismo entorno así lo requiere, y más aún cuando es una

necesidad, ya que la información financiera debe arrojar información real, y la forma idónea para hacerlo, es a través de la aplicación de las NIIF.

A su vez, estos nuevos marcos normativos deben verse complementados con la correcta aplicación de las directrices contables y tributarias, puesto que en Colombia ambos pilares van de la mano, de forma que se hace indispensable que los futuros contadores públicos posean un conocimiento amplio frente a los mismos, a fin de proporcionar el valor requerido dentro de las organizaciones para las cuales trabajan.

10. ¿El Contador Público egresado de la Universidad de Nariño quien se encuentra o estuvo a su cargo posee los suficientes conocimientos para llevar a cabo su labor?

Tabla 11. Conocimientos para llevar a cabo las labores encargadas.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Siempre	18	60%
2	Algunas Veces	10	33%
3	Nunca	2	7%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 10. Conocimientos para llevar a cabo las labores encargadas.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

Con respecto a la pregunta, acerca de si el Contador Público egresado de la Universidad de Nariño, posee los conocimientos suficientes para llevar a cabo su labor, se puede observar que la respuesta es Siempre en un 60%, y un 33% Algunas Veces. Estas cifras demuestran que en general, los conocimientos con los que cuenta el profesional contable, son suficientes para el adecuado ejercicio de la profesión. De igual modo, no se debe dejar de lado el hecho de que la Universidad de Nariño y su equipo de trabajo, deben llevar a cabo acciones de mejora a fin de proporcionar información contable y financiera actualizada a los futuros egresados del programa, con el propósito de brindarle a la sociedad, profesionales con las capacidades suficientes para desempeñar las labores de manera correcta.

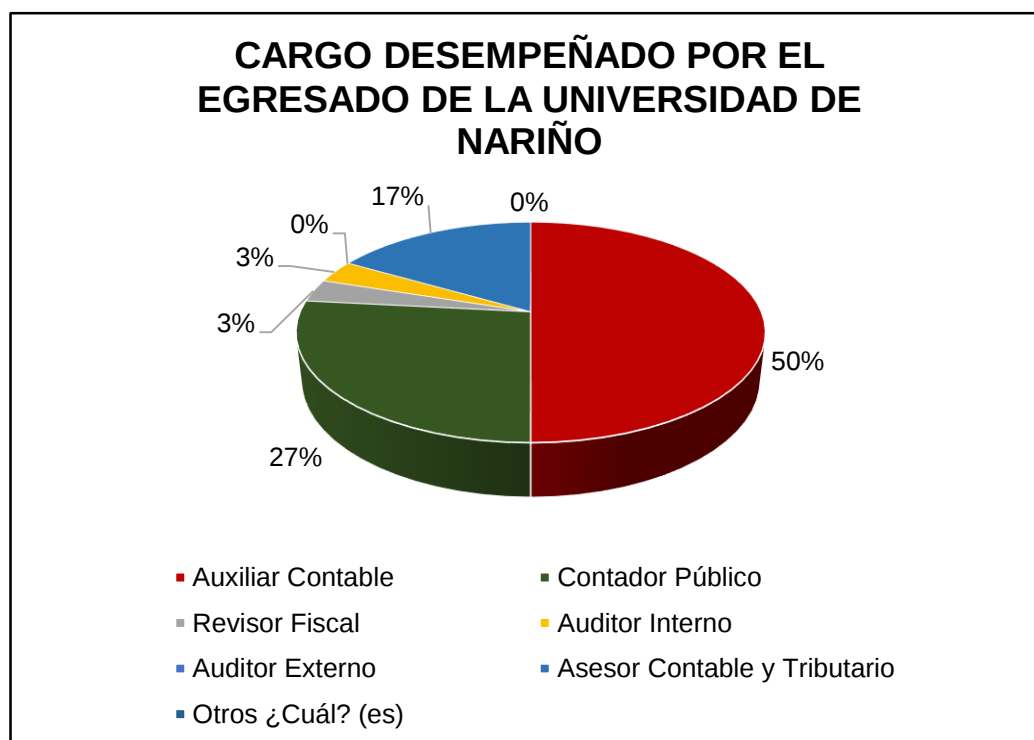
11. ¿Qué cargo desempeña o desempeñó en su empresa el Contador Público egresado de la Universidad de Nariño?

Tabla 12. Cargo desempeñado por el Egresado Contable de la Universidad de Nariño.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Auxiliar Contable	15	50%
2	Contador Público	8	27%
3	Revisor Fiscal	1	3%
4	Auditor Interno	1	3%
5	Auditor Externo	0	0%
6	Asesor Contable y Tributario	5	17%
7	Otros ¿Cuál? (es)	0	0%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 11. Cargo desempeñado por el Egresado Contable de la Universidad de Nariño.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

Los egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño en su mayoría han ejercido el cargo de Auxiliar Contable en un 50% y de Contador Público en un 27% en las diferentes empresas en la cuales se encuentran vinculados actualmente. Lo anterior conlleva a deducir que las labores desarrolladas por dichos egresados han sido satisfactorias puesto que ello ha dado lugar a diferentes ascensos dentro de la empresa y a su vez han creado una trayectoria importante dentro de la misma.

También es importante mencionar que los contadores egresados de la Universidad de Nariño han ocupado cargos de Auditor Externo, Auditor Interno y Revisor Fiscal, de forma que no solamente se han destacado por desarrollar labores netamente contables, sino que han sido empleados para el ejercicio de prácticas como la Auditoría o Revisoría Fiscal donde se encuentra involucrado el papel de la fiscalización.

12. De acuerdo con la anterior pregunta, ¿cuál considera usted es la razón por la cual el egresado de Contaduría Pública se encuentra ubicado en el cargo que actualmente desempeña? Seleccione una de las siguientes opciones, de acuerdo a su criterio:

Tabla 13. Razones por las cuales el Contador Público se encuentra ocupando el cargo actual.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Méritos	12	40%
2	Antigüedad	0	0%
3	Pocos conocimientos	0	0%
4	Amplios Conocimientos	8	27%
5	Poca experiencia	0	0%
6	Suficiente experiencia	3	10%
7	Proactividad y recursividad	2	7%
8	Habilidades profesionales	4	13%
9	Valores éticos	1	3%
10	Actitudes	0	0%
11	Otros ¿Cuál? (es)	0	0%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 12. Razones por las cuales el Contador Público se encuentra ocupando el cargo actual.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

La gráfica anterior permite observar que las razones por las cuales el Contador Público egresado de la Universidad de Nariño se encuentra ocupando determinado cargo en la organización, se encuentran dadas por el mérito en un 40% y los amplios conocimientos que posee en un 27%. Estas dos variables dejan muy en claro que los profesionales contables han hecho méritos a través del ejercicio de su labor, ya que por ese motivo se encuentran laborando en la empresa en el cargo determinado. También, ello permite inferir que sus conocimientos son lo suficientemente amplios como para aportarle valor a la

empresa, de forma que se han convertido en el aliado perfecto en el desarrollo del trabajo, razón más que suficiente para ser vinculados y retenidos a dicha organización.

Lo descrito anteriormente conlleva a afirmar que el Contador Público egresado de la Universidad de Nariño ha creado una imagen positiva dentro del sector, por tal motivo muchos de los empleadores se inclinan más por contratar personal de la Universidad de Nariño que de otras Universidades, ya que cuentan con la plena seguridad de que vincularán un elemento fundamental a su equipo de trabajo, a través de quien obtendrán total profesionalismo y dinamismo en las diferentes acciones a realizar.

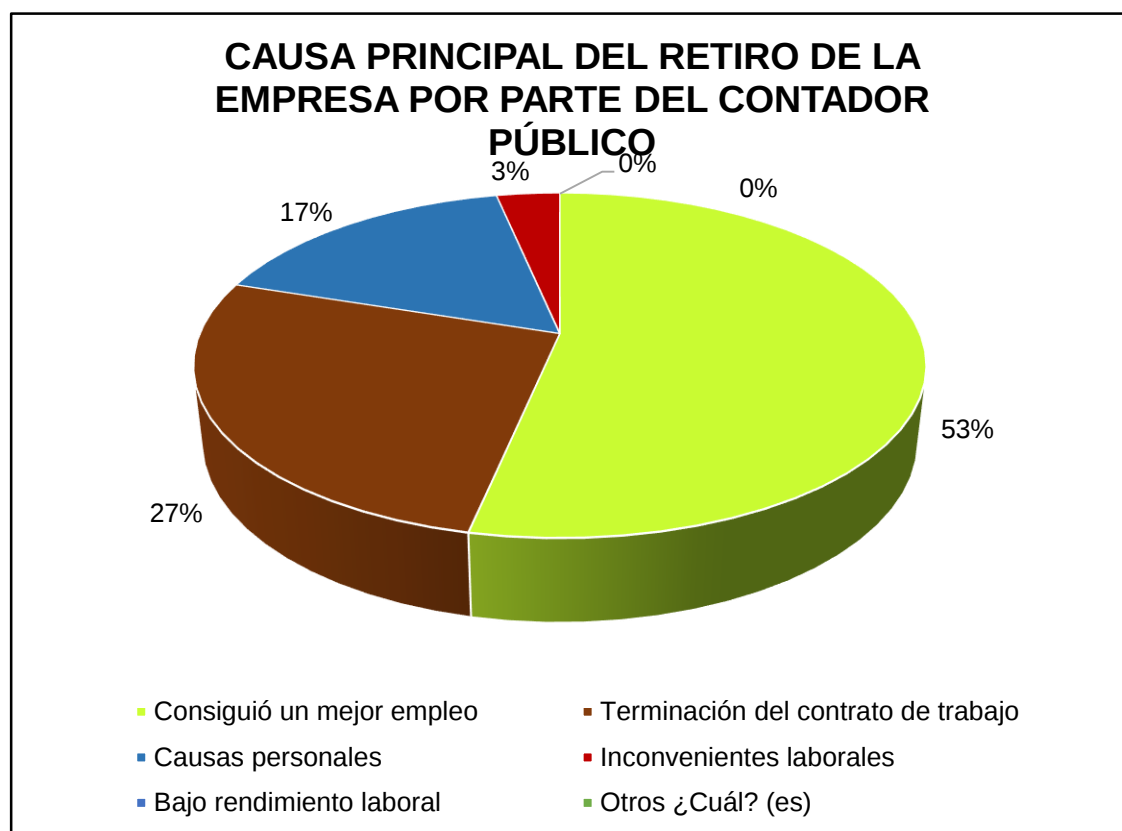
13. ¿Cuál fue la causa principal por la que el Contador Público Egresado de la Universidad de Nariño se retiró de la empresa? (Responder únicamente si se ha presentado este caso)

Tabla 14. Causa principal del retiro de la empresa por parte del Contador Público.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Consiguió un mejor empleo	16	53%
2	Terminación del contrato de trabajo	8	27%
3	Causas personales	5	17%
4	Inconvenientes laborales	1	3%
5	Bajo rendimiento laboral	0	0%
6	Otros ¿Cuál? (es)	0	0%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 13. Causa principal del retiro de la empresa por parte del Contador Público.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

La causa principal por la cual el Contador Público egresado de la Universidad de Nariño se retiró de la empresa está dado por el hecho de conseguir un mejor empleo. Muchos de los empleadores encuestados manifestaron que los Contadores Públicos quieren generar más ganancias, por tal motivo buscan nuevas opciones laborales que les permitan crecer tanto profesional como económicamente hablando, por ello se encuentran en una constante búsqueda de las mismas.

Gracias a los resultados obtenidos a través de esta pregunta, se pudo conocer que en muy pocos casos el trabajador se retiró de la empresa por un bajo rendimiento laboral, hecho que demuestra el compromiso por parte del contador con la empresa y con el desarrollo de las funciones asignadas.

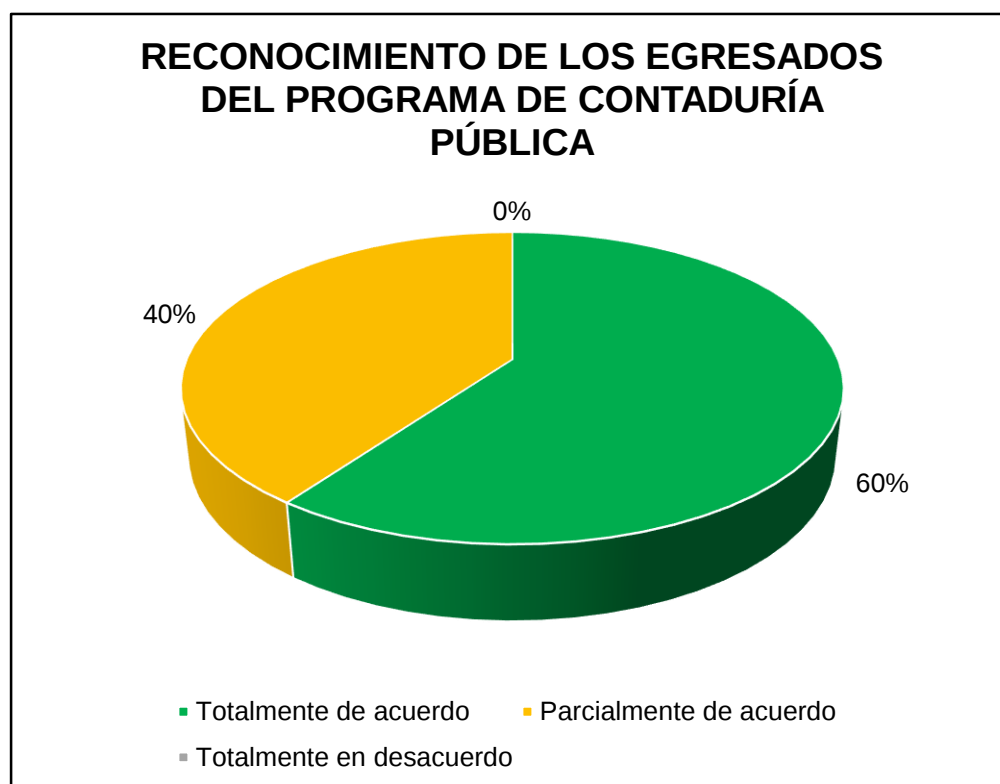
14. ¿Los Egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño, son reconocidos por la calidad de su formación y por su alto desempeño en el mundo laboral?

Tabla 15. Reconocimiento de los Egresados del Programa de Contaduría Pública.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Totalmente de acuerdo	18	60%
2	Parcialmente de acuerdo	12	40%
3	Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 14. Reconocimiento de los Egresados del Programa de Contaduría Pública.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos a través de esta pregunta, se evidencia que el Reconocimiento de los Egresados del Programa de Contaduría Pública sí está dado por la calidad de su formación y por su alto desempeño en el mundo laboral, porque del total número de encuestados, un 60% de ellos responden que se encuentran totalmente de acuerdo, mientras que el 40% restante afirma que está Parcialmente de acuerdo, y ningún encuestado afirma que no está de acuerdo. La anterior información destaca el hecho de que los profesionales contables desarrollan correctamente las labores asignadas; a su vez, su desempeño laboral ha marcado un antecedente, puesto que de ello depende en gran medida la vinculación de los futuros profesionales, porque los empleadores cuentan con una percepción clara de las capacidades de los egresados de la Universidad de Nariño, y del valor agregado tan grande que generan dentro de la organización para la cual se desempeñan.

4.1.2 ENCUESTA DIRIGIDA A EGRESADOS UNIVERSIDAD DE NARIÑO

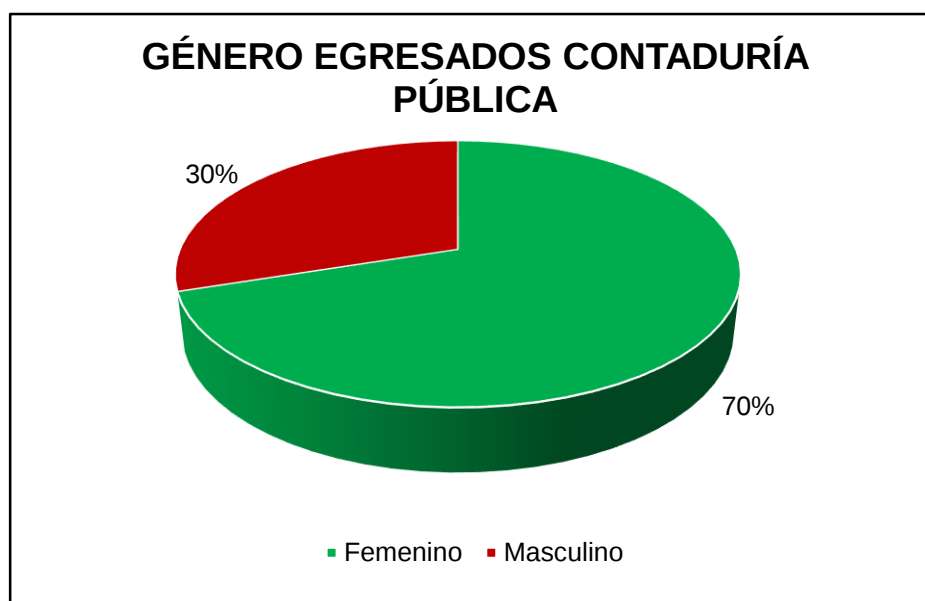
Género

Tabla 16. Género Egresados Contaduría Pública Universidad de Nariño.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Femenino	21	70%
2	Masculino	9	30%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 15. Género Egresados Contaduría Pública Universidad de Nariño.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

Con base en el presente gráfico, se puede observar que del 100% de egresados encuestados, un 70% son mujeres, puesto que muchas de ellas afirman que este tipo de carrera se encuentra más acorde a su perfil y, además, el hecho de ser un programa nocturno, les facilita en gran medida la organización de su tiempo, debido a que pueden trabajar en el día y estudiar en la noche.

Por otro lado, se debe destacar que tanto al inicio como al final de los semestres del programa de Contaduría Pública, es mucho más alto el número de mujeres que egresan que el de hombres, y ello también se debe a la dedicación y compromiso que existe por parte de las mismas.

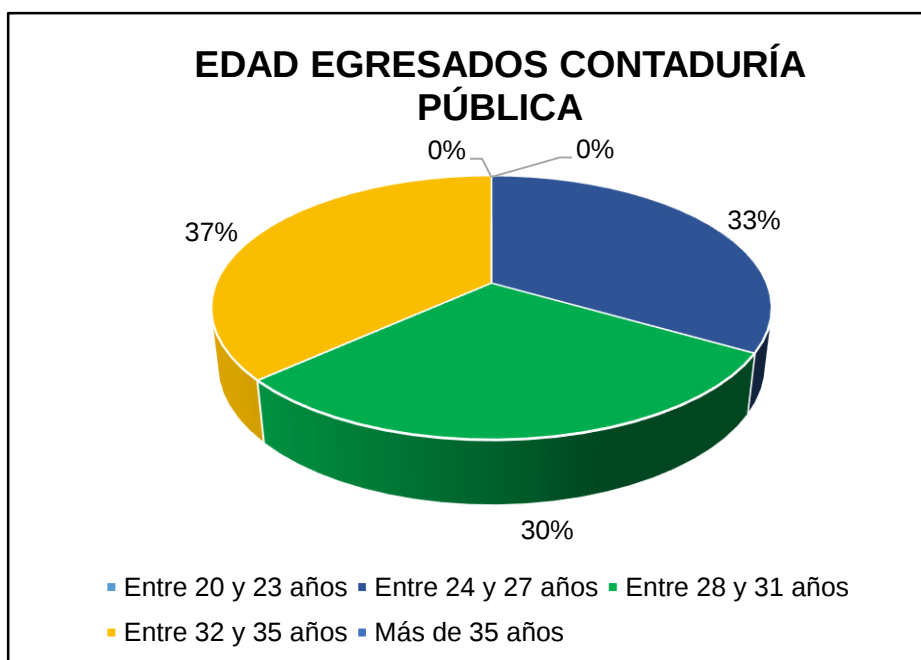
Edad

Tabla 17. Edad Egresados de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Entre 20 y 23 años	0	0%
2	Entre 24 y 27 años	10	33%
3	Entre 28 y 31 años	9	30%
4	Entre 32 y 35 años	11	37%
5	Más de 35 años	0	0%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 16. Edad Egresados de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

Del 100% de los Egresados del Programa de Contaduría Pública encuestados, en un 37% se encuentran en su mayoría entre el rango de edad de los 32 y 35 años. Y en segundo lugar con un 30% están aquellos entre los 28 y 31 años. Estos datos permiten deducir que muchos egresados han tardado bastante tiempo en graduarse puesto que se hizo la consulta acerca de la edad en la cual ingresaron a estudiar al programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño, y en general, manifiestan que tenían cerca de los 24 y 26 años; si se contabiliza el tiempo de duración de la carrera que son 5 años y aquel tiempo que se tardan en realizar, presentar y aprobar su trabajo de grado, se obtiene como resultado el rango de edad entre los 32 y 35 años.

En sí, es un rango de edad que demuestra también que muchos egresados han tardado en graduarse debido a que han presentado demoras o inconvenientes en la realización del trabajo de grado, pues en muchos de los casos dedican gran parte de su tiempo en ingresar en el mundo laboral, dejando de lado sus obligaciones académicas, que hacen que se tarden mucho más tiempo en graduarse y obtener su título profesional.

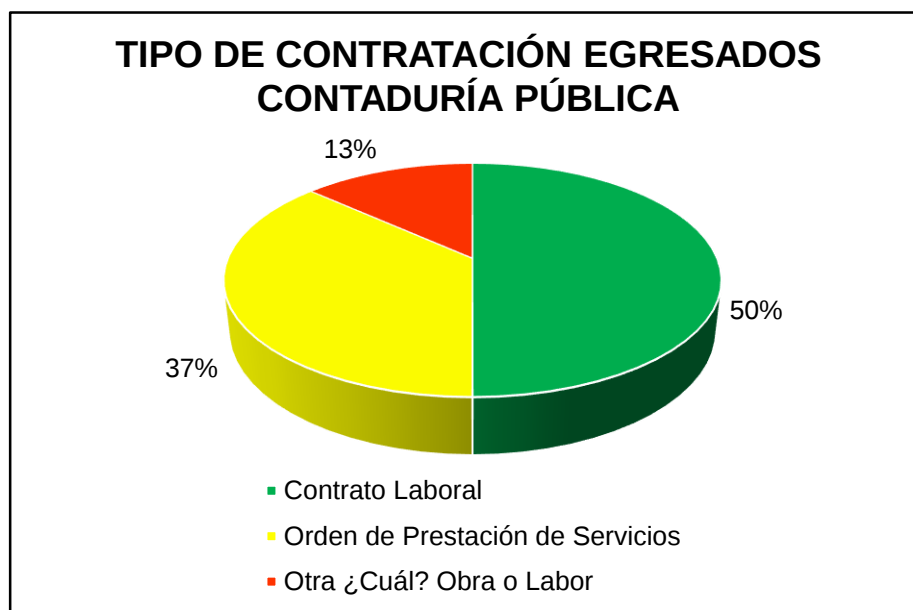
1. ¿A través de qué tipo de contratación se encuentra vinculado en la empresa donde labora?

Tabla 18. Tipo de Contratación Egresados de Contaduría Pública.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Contrato Laboral	15	50%
2	Orden de Prestación de Servicios	11	37%
3	Otra ¿Cuál? Obra o Labor	4	13%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 17. Tipo de Contratación Egresados de Contaduría Pública.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

Del total de egresados encuestados, el 50% de ellos se encuentran vinculados a la empresa en la que se encuentran trabajando, a través de un contrato laboral. A su vez, el 37% de ellos, mediante orden de prestación de servicios. Estas cifras permiten inferir que los primeros, en cierto modo, cuentan con estabilidad laboral porque el contrato laboral les otorga la posibilidad de estar seguros en el cargo que ocupan por cierto tiempo, además cuentan con prestaciones sociales que resultan ser de gran ayuda para los trabajadores en general. Ahora bien, aquellos que se encuentran vinculados mediante orden de prestación de servicios, poseen desventajas respecto de los primeros, porque este tipo de trabajos suele ser muy ocasionales y la remuneración tampoco colma las expectativas deseadas; también no se cuenta con prestaciones sociales, motivo por el cual se debería optar por conseguir otro tipo de empleo que satisfaga plenamente las necesidades del trabajador.

No obstante, resulta importante mencionar que, en la ciudad de Pasto, es complejo encontrar un trabajo con las características deseadas, puesto que muchas de las empresas son pequeñas y no cuentan con la capacidad económica deseada para retribuir de manera correcta a sus colaboradores.

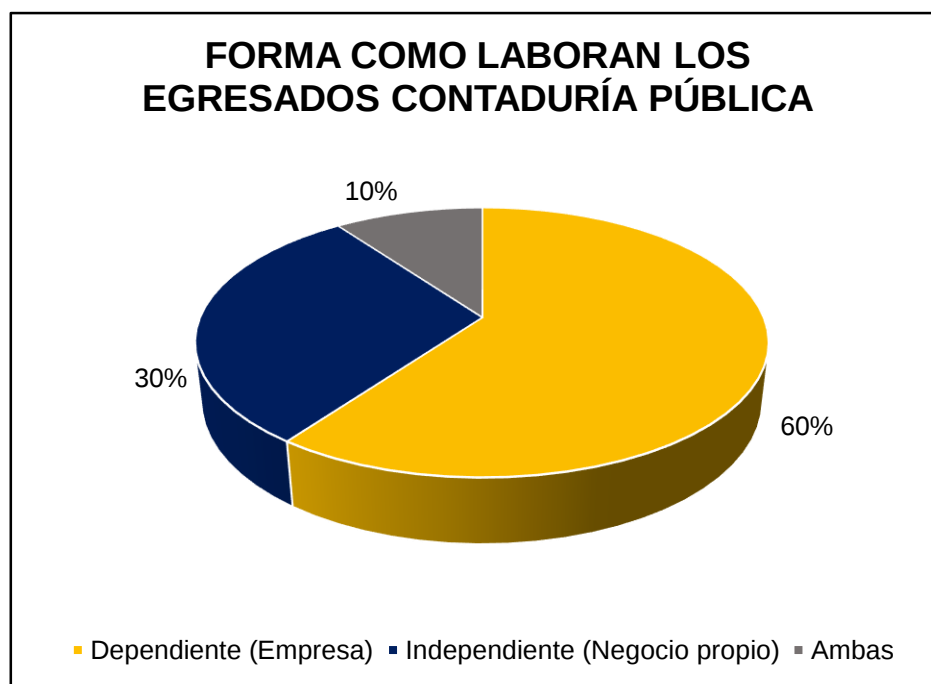
2. Actualmente se encuentra laborando de forma:

Tabla 19. Forma como laboran los Egresados de Contaduría Pública.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Dependiente (Empresa)	18	60%
2	Independiente (Negocio propio)	9	30%
3	Ambas	3	10%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 18. Forma como laboran los Egresados de Contaduría Pública.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

Un 60% de los encuestados manifiestan que se encuentran laborando de forma dependiente, es decir, en una empresa que los ha contratado, de modo que hasta el momento muchos de ellos no han podido crear un negocio o una empresa propia a través de la cual ejercer su profesión.

Es clave mencionar que, dentro del programa de contaduría de la Universidad de Nariño, se busca que los egresados creen su propia empresa, puesto que no se debe tener la mentalidad de depender de terceros para prosperar y salir adelante, sino que, desde el programa, se brinda una formación integral que permite tener una visión a futuro, en donde la idea de independizarse es un pilar fundamental dentro de toda la formación profesional. Además, a partir de ello se puede generar nuevos empleos y ayudar al crecimiento de la región.

Ahora bien, con los datos obtenidos, se observa que muchos de los egresados dependen de empresas en cuestión laboral, pero un cierto porcentaje de los mismos ha iniciado poco a poco a crear ideas de negocio, de manera que es un buen indicio que motiva a seguir trabajando por ello.

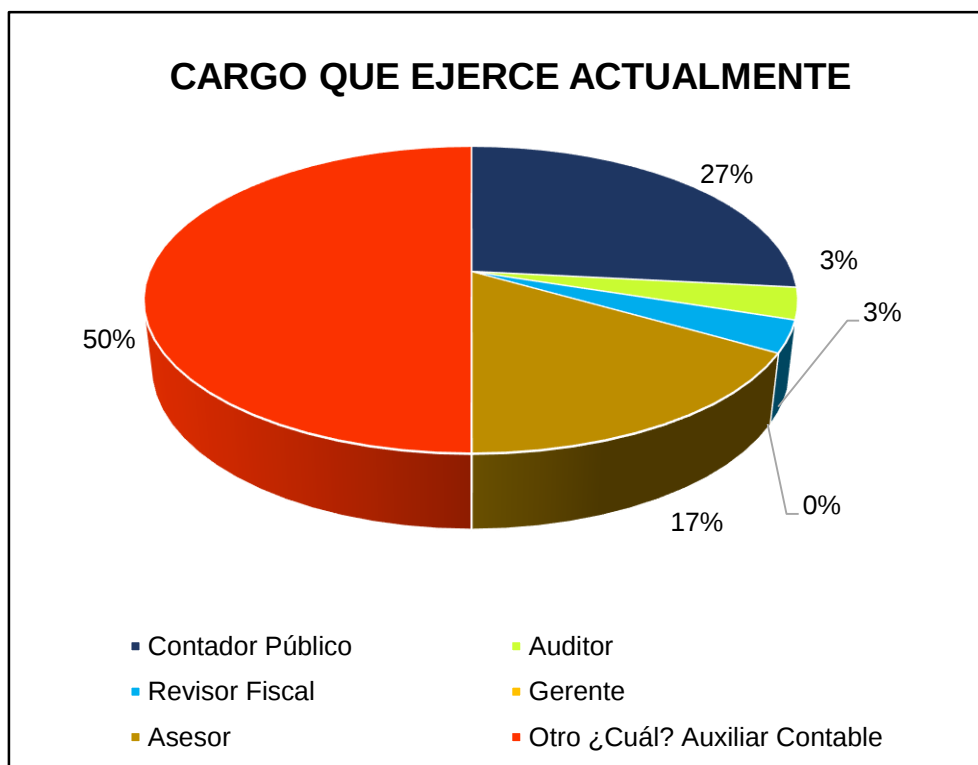
3. ¿Cuál de los siguientes cargos ejerce actualmente?

Tabla 20. Cargo que ejerce actualmente.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Contador Público	8	27%
2	Independiente (Negocio propio)	1	3%
3	Revisor Fiscal	1	3%
4	Gerente	0	0%
5	Asesor	5	17%
6	Otro ¿Cuál? Auxiliar Contable	15	50%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 19. Cargo que ejerce actualmente.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

El cargo que ejercen en su mayoría los Egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño, es el de Auxiliar Contable en un 50%, y seguido de este se encuentra el de Contador Público con un 27%. Esta gráfica muestra que los profesionales contables ejercen su labor en el área contable y que poco a poco pueden ir escalando dentro de la empresa para la cual laboran, puesto que muchos de los Contadores han afirmado que empezaron como auxiliares contables, pero que, gracias al correcto ejercicio de las funciones asignadas, han sido ascendidos y tenidos en cuenta para afrontar mayores retos dentro de la organización.

Ello evidencia que el Contador Público de la Universidad de Nariño posee un perfil profesional completo, que le otorga la posibilidad de asumir grandes pruebas que le ayudan en su formación íntegra y profesional, además de ser un elemento clave para cualquier entidad en la cual se encuentren vinculados.

4. ¿La remuneración económica que recibe colma sus expectativas?

Tabla 21. Satisfacción respecto a la Remuneración Económica.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Si	12	40%
2	No	18	60%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 20. Satisfacción respecto a la Remuneración Económica.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

El 60% de los egresados encuestados dan a conocer su insatisfacción respecto a la remuneración económica que perciben por el desarrollo del ejercicio de la profesión contable, dado que manifiestan que la carga laboral es muy superior, mientras que la retribución recibida no es lo suficientemente consistente con todas las tareas que se deben realizar, y más aún cuando en Colombia, el tema tributario y contable deben ir de la mano y recaen directamente en el Contador Público y/o Auxiliar Contable.

Así mismo, dan a conocer que las funciones asignadas por parte de los empleadores, en muchos de los casos son de otra índole, no obstante, deben ser realizadas por ellos debido al perfil tan completo con el que cuentan. Ello demuestra que el Contador Público de la Universidad de Nariño es capaz de llevar a cabo muchas tareas, sin embargo, no es correcto pensar que por dicho motivo deben hacerlo, puesto que ya existe suficiente carga laboral como para tener que realizar nuevas tareas, y más aún cuando la remuneración es tan baja, pues en muchos de los casos el Auxiliar Contable gana el salario mínimo y el Contador Público puede llegar a aspirar a ganar \$2.000.000, valores que sin lugar a dudas dejan mucho que desear.

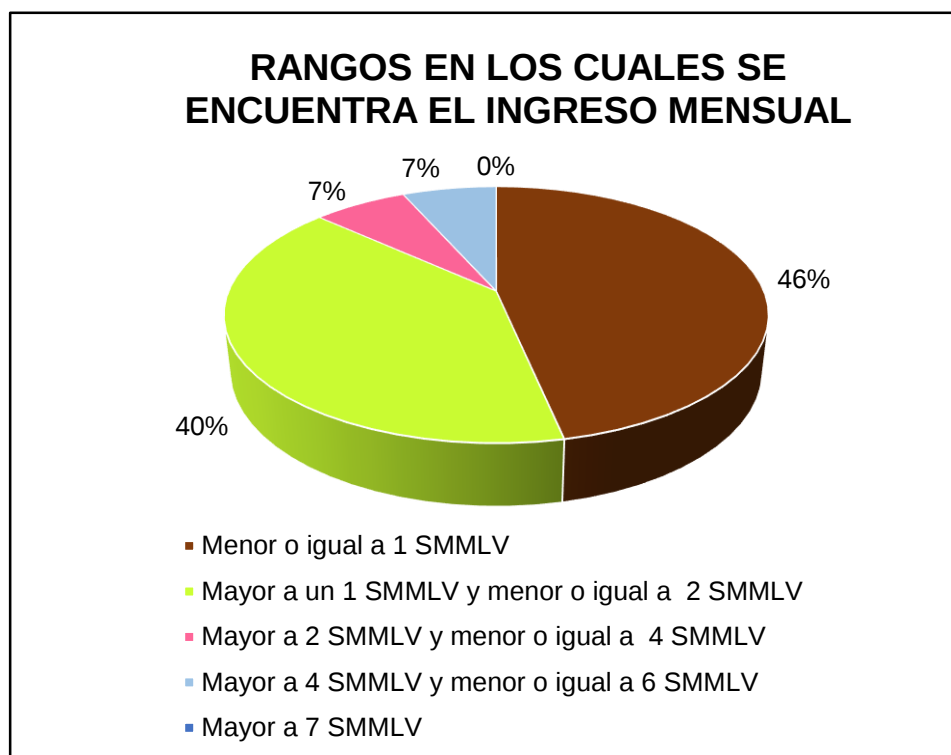
5. ¿Dentro de cuál de estos rangos se encuentra su ingreso mensual?

Tabla 22. Rangos en los cuales se encuentra el Ingreso Mensual.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Menor o igual a 1 SMMLV	14	46%
2	Mayor a un 1 SMMLV y menor o igual a 2 SMMLV	12	40%
3	Mayor a 2 SMMLV y menor o igual a 4 SMMLV	2	7%
4	Mayor a 4 SMMLV y menor o igual a 6 SMMLV	2	7%
5	Mayor a 7 SMMLV	0	0%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 21. Rangos en los cuales se encuentra el Ingreso Mensual.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

Con respecto al gráfico anterior, se identifica que un 46% de los egresados encuestados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño perciben un ingreso mensual igual o menor a 1 SMMLV; en realidad, es un rango bastante alto considerando la alta carga laboral y el sinnúmero de funciones que son asignadas al profesional contable, no obstante, es muy común que, en el Departamento de Nariño, las empresas no puedan remunerar de mejor forma a sus colaboradores, dado que manifiestan que son pequeñas y medianas empresas, las cuales no perciben ingresos altos, por tanto, su equipo de trabajo tampoco puede hacerlo.

Estos datos ayudan a comprender las razones por las cuales muchos de los profesionales contables prefieren viajar a otras ciudades en busca de nuevas oportunidades laborales, puesto que se encuentran inconformes con respecto a su salario, y más aún cuando la carga laboral es tan alta, que en muchas ocasiones resulta esclavizante.

6. ¿Cuánto tiempo se demoró en conseguir empleo a partir de su graduación?

Tabla 23. Tiempo empleado en conseguir trabajo.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Menor o igual a 1 mes	15	50%
2	Mayor a un mes y menor o igual a 6 meses	8	27%
3	Mayor a 6 meses y menor o igual a 1 Año	5	17%
4	Más de 1 Año	2	6%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 22. Tiempo empleado en conseguir trabajo.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

Con base en el gráfico, se puede afirmar que un 50% de los egresados encuestados del programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño, tardaron un mes o menos de un mes en conseguir empleo, dato que muestra la gran acogida en el Departamento de Nariño con respecto a los profesionales contables de esta alma mater, debido a que la situación laboral en Colombia es bastante compleja, y para muchas personas resulta una tarea casi imposible conseguir empleo y mucho menos en tan poco tiempo, por tal motivo, es de admirar y de rescatar esta importante cifra, que demuestra que el hecho de ser Egresado de la Universidad de Nariño, posibilita la obtención de nuevos cargos, además de abrir las puertas en el mundo laboral.

Así mismo, se debe mencionar que de los 30 encuestados, solo un 6% tardaron más de un año en hacerlo; esto pudo deberse a diversos motivos, como, por ejemplo: la dificultad en cuanto a horarios, o la inconformidad con respecto a la remuneración a recibir. De todos modos, es un número bajo que sigue demostrando que el hecho de ser Egresado de una Universidad Pública con tanto reconocimiento y trayectoria, otorga valor agregado al momento de cualquier contratación.

7. ¿Considera que ser egresado del Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño es una ventaja a la hora de conseguir empleo?

Tabla 24. Opinión sobre si el hecho de ser Egresado de la Universidad de Nariño es una ventaja.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Si	28	93%
2	No	2	7%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 23. Opinión sobre si el hecho de ser Egresado de la Universidad de Nariño es una ventaja.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

En cuanto a la pregunta acerca de si el hecho de ser Egresado de la Universidad de Nariño resulta siendo una ventaja a la hora de conseguir empleo, un 93% de los encuestados respondieron afirmativamente, mientras que el 7% restante opinó lo contrario. Lo anterior sigue ratificando el hecho de que egresar de determinadas Universidades, genera un impacto ya sea positivo o negativo en el empleador, porque cada Institución de Educación Superior, ha creado un nombre y un reconocimiento a lo largo de su trayectoria, por tal motivo es muy probable que aquellas instituciones que sean más reconocidas, tendrán mucha más acogida y preferencia por encima de otras.

A su vez, se debe destacar que el Programa de Contaduría de la Universidad de Nariño es relativamente nuevo en comparación con los de otras Universidades, de modo que ello lleva a deducir que los profesionales que han egresado hasta el momento, han dejado en alto el nombre de la Institución, por ello, la gran demanda de profesionales de la misma.

8. ¿Ha continuado con estudios de formación avanzada tales como especialización, maestría, entre otros?

Tabla 25. Realización de estudios de formación avanzada.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Si	8	27%
2	No	22	73%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 24. Realización de estudios de formación avanzada.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

A través del presente gráfico, se evidencia que solamente el 27% de los encuestados egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño, han continuado realizando estudios de formación avanzada como especialización o maestría. Si se tiene en cuenta que el número total de encuestados fue 30, podría afirmarse que la gran mayoría no se encuentra avanzando en ello, por ende, se debe incentivar desde la Universidad, el hecho de continuar estudiando, considerando que los requerimientos del mundo actual van

cambiando a diario, de ahí la necesidad de estar actualizado a fin de responder positivamente a las exigencias de las empresas.

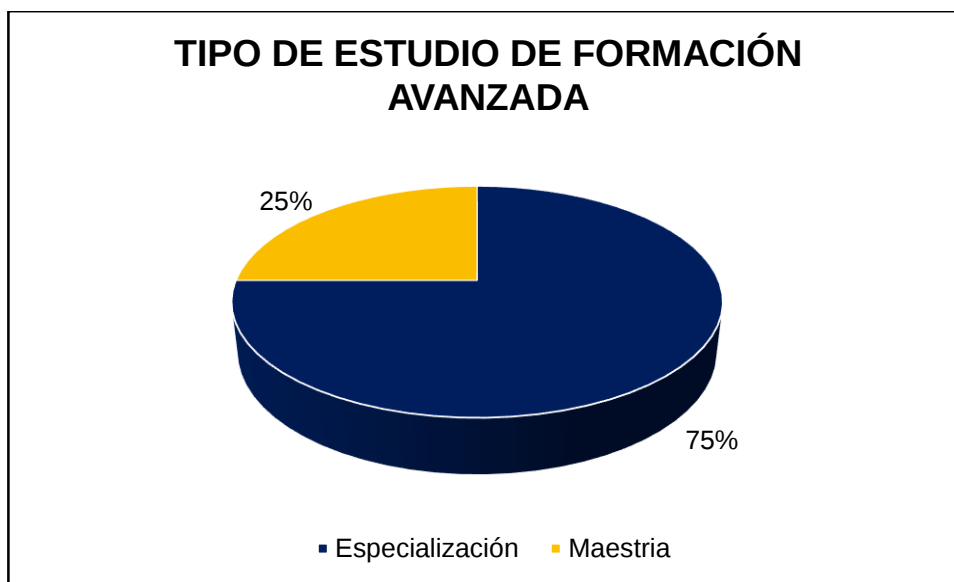
Si la respuesta fue afirmativa indicar:

Tabla 26. Tipo de estudio de Formación Avanzada a realizar.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Especialización	6	75%
2	Maestría	2	25%
TOTAL		8	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 25. Tipo de estudio de Formación Avanzada a realizar.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

En consonancia con la anterior pregunta, de los 8 egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño que se encuentran llevando a cabo estudios de formación avanzada, el 75% de ellos están cursando o han cursado especialización, mientras que el 25% está realizando maestría. También se pudo conocer que dentro de las especializaciones más demandadas se encuentran aquellas relacionadas con el ámbito tributario, financiero, NIIF y alta

gerencia, en razón de que son áreas de bastante interés por parte de las empresas, las cuales buscan contar con profesionales que posean amplios conocimientos en las mismas. En el caso de las maestrías, estas se relacionan con las finanzas y el área tributaria.

Por otro lado, se pudo conocer que los estudios de formación avanzada han tenido que ser realizados en Universidad Privadas, considerando que la Universidad de Nariño no cuenta con especializaciones o maestrías acordes al área contable, sino que tienden a ser más financieras, administrativas y gerenciales. Esta situación debe ser tomada en cuenta por la Universidad, porque es necesario ofertar programas pos graduales relacionados con el área contable, considerando la alta demanda que existe de los mismos, y más aún cuando el número de egresados empieza a aumentar y las exigencias del medio exigen capacitarse y adquirir nuevos y mayores conocimientos.

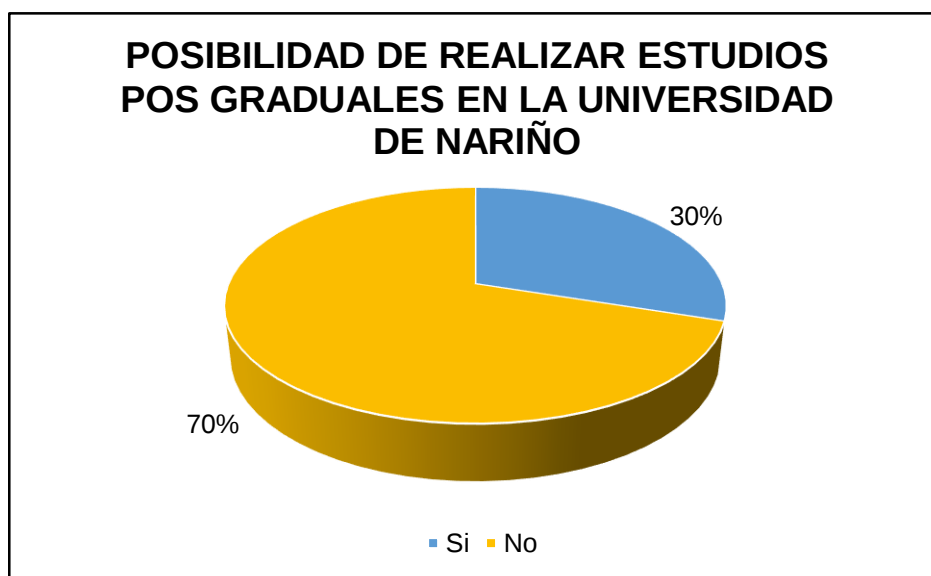
9. ¿Si tuviera la oportunidad de continuar con sus estudios pos graduales, optaría por realizarlos en la Universidad Nariño?

Tabla 27. Posibilidad de realizar estudios pos graduales en la Universidad de Nariño.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Si	9	30%
2	No	21	70%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 26. Posibilidad de realizar estudios pos graduales en la Universidad de Nariño.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

Esta pregunta tiene mucha relación con las dos anteriores, porque según los resultados obtenidos, solamente el 30% de los egresados encuestados, realizarían estudios pos graduales en la Universidad de Nariño, y ello se debe precisamente al hecho de que en la Universidad no existen especializaciones o maestrías de la índole contable, sino que tienden a ser en su mayoría financieras y administrativas, de forma que los interesados en continuar con su formación, deben buscar otras opciones en Universidades Privadas de la ciudad o en otras Universidades del país.

Esta situación invita a pensar en la necesidad de aunar esfuerzos por parte de la Universidad a fin de abrir programas pos graduales relacionados con la contabilidad, teniendo en cuenta que resulta siendo un requerimiento fundamental para la completa formación de los diferentes profesionales que buscan aumentar sus conocimientos, y no solo los mismos profesionales de la Universidad de Nariño, sino de otras Instituciones, quienes también lo necesitan.

10. ¿En el último año, ha recibido distinciones o reconocimientos significativos por su desempeño laboral o profesional?

Tabla 28. Reconocimientos por Desempeño Laboral.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Si	21	70%
2	No	9	30%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 27. Reconocimientos por Desempeño Laboral.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

En cuanto al recibiendo de reconocimientos o distinciones por el desempeño laboral en el desarrollo de las actividades en el trabajo, por parte de los Egresados de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño, el 70% afirma que los han obtenido, mientras que 30% no.

A partir de estos datos, se infiere que muchos de los empleadores reconocen y resaltan la correcta ejecución de las labores realizadas por parte de sus

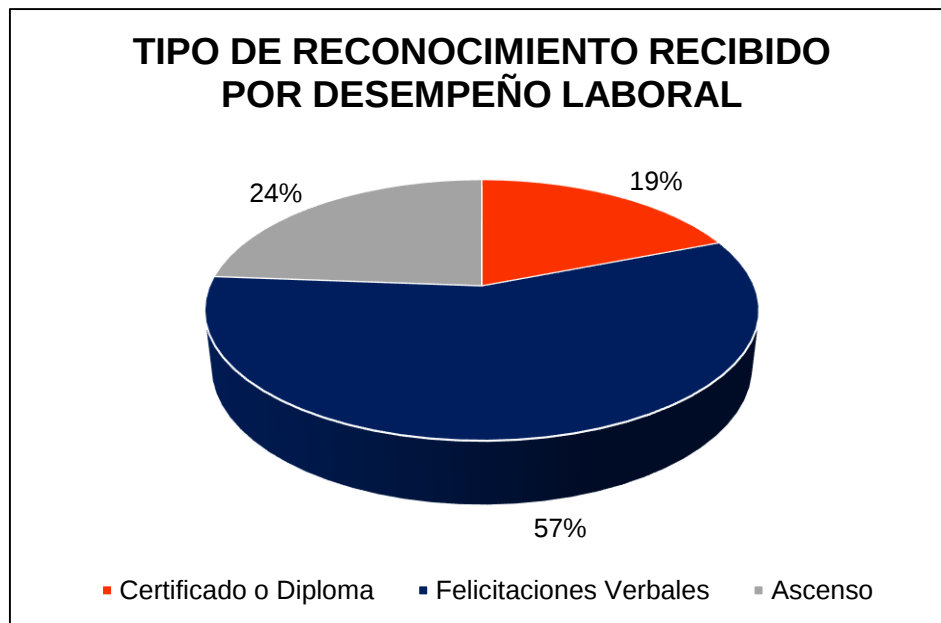
colaboradores, entendiendo que a partir de ello se genera motivación y entusiasmo, variables que deben estimularse constantemente, ya que para el trabajador resulta necesario obtener cierto tipo de retribuciones por el desarrollo de sus funciones. A su vez, se puede afirmar que los profesionales contables de la Universidad de Nariño se han caracterizado por su óptimo desempeño laboral, razones más que suficientes para hacerse acreedores a distinciones o reconocimientos.

Tabla 29. Tipo de Reconocimiento recibido por Desempeño Laboral.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Certificación o Diploma	9	19%
2	Felicitaciones Verbales	7	57%
3	Ascenso	5	24%
TOTAL		21	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 28. Tipo de Reconocimiento recibido por Desempeño Laboral.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

El tipo de reconocimiento recibido por el desempeño laboral ha sido en su mayoría a través de felicitaciones verbales con un 57%, mientras que seguido de ello se encuentran los certificados o diplomas con un 19% donde se resaltan las labores realizadas; y en último lugar se tienen los ascensos. En sí, se observa que los reconocimientos se realizan a fin de incentivar al trabajador a fin de que continúe realizando las labores de manera óptima, sin embargo, lo ideal sería que ello se materialice a través de ascensos, puesto que los profesionales podrían motivarse aún más asumiendo nuevos retos y ello acompañado de una retribución económica mucho más alta que compense las altas cargas laborales a las cuales deberá someterse.

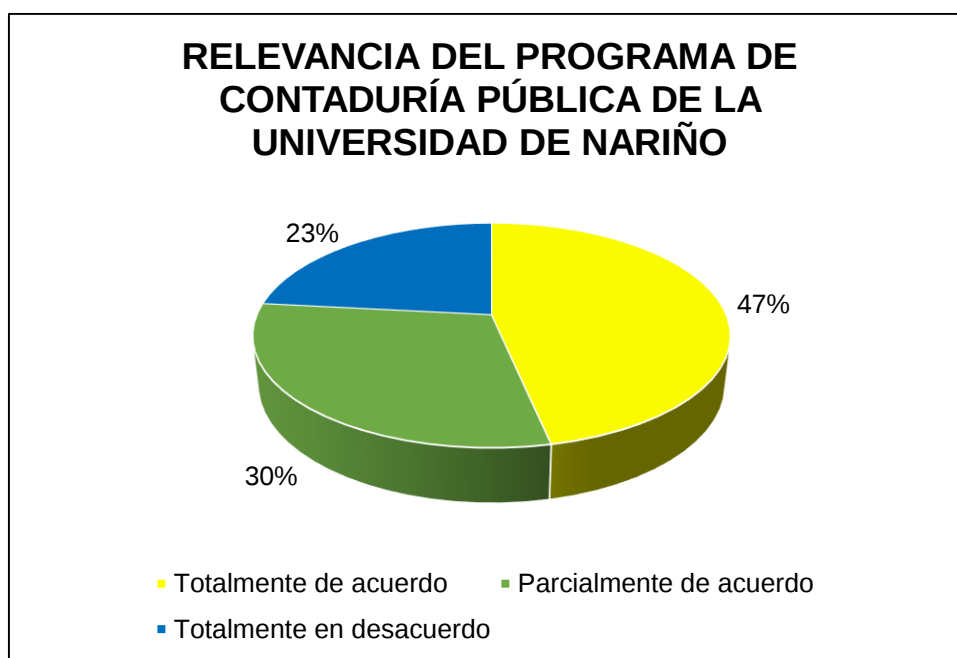
11. Teniendo en cuenta su experiencia laboral, ¿El programa de Contaduría es relevante académicamente y responde a las necesidades locales, regionales y nacionales?

Tabla 30. Relevancia del Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Totalmente de acuerdo	14	47%
2	Parcialmente de acuerdo	9	30%
3	Totalmente en desacuerdo	7	23%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 29. Relevancia del Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

En cuanto a la relevancia académica del programa de contaduría pública de la Universidad de Nariño, además de su aporte y respuesta a las necesidades locales, regionales y nacionales, el 47% de los egresados contables han manifestado que efectivamente se encuentran de acuerdo frente a dicha afirmación, un 30% respondieron que parcialmente y 23% que no se encuentran de acuerdo.

Estos resultados permiten deducir que en general, se cree que el aporte realizado por la Universidad de Nariño a través del programa de Contaduría Pública, es bastante significativo debido a que no podía entenderse como la Fe Pública que se otorga por medio de la firma de un contador, estuviese solamente en manos de profesionales provenientes de Universidades Privadas. Por dicho motivo, el dar apertura hace 10 años a un programa tan demandado y significativo en la región, ha abierto un sin número de posibilidades para aquellos que han querido cursarlo, pero también ha hecho que los mismos empleadores de diversas empresas puedan entender que el profesional contable de esta alma mater, posee características y cualidades específicas que no va a encontrar en otros egresados, pues ese es el valor agregado que conlleva provenir de una universidad pública,

donde se forman profesionales en varios ámbitos del saber, no solo para ejercer una profesión sino para aportar con ideas y pensamientos críticos al desarrollo de la región.

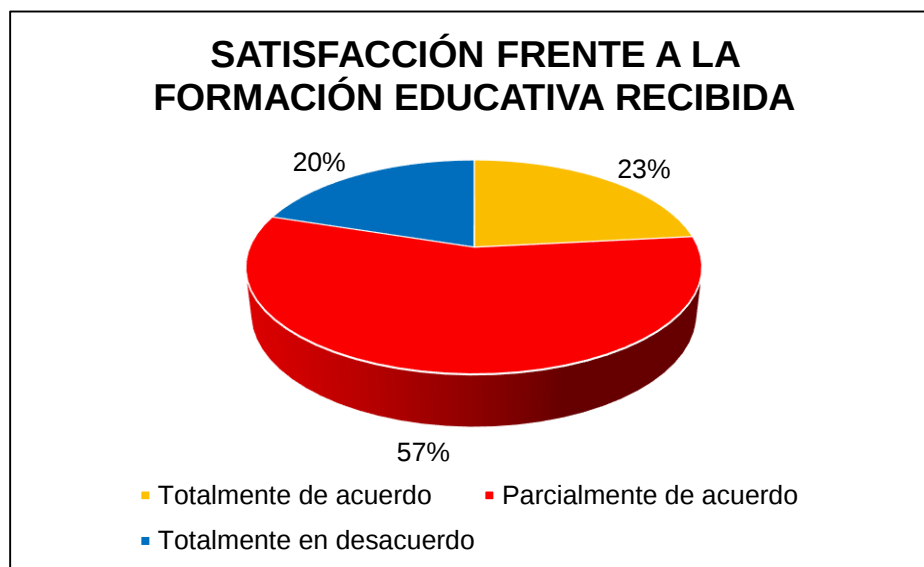
12. ¿La formación educativa que ha impartido el Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño ha satisfecho sus expectativas en cuanto al campo de acción, perfil profesional y ocupacional como Contador Público?

Tabla 31. Satisfacción frente a la formación educativa recibida.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Totalmente de acuerdo	7	23%
2	Parcialmente de acuerdo	17	57%
3	Totalmente en desacuerdo	6	20%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 30. Satisfacción frente a la formación educativa recibida.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

Al hablar del grado de satisfacción de la formación educativa impartida por el Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño, el 57% de los encuestados han dejado claro que están parcialmente de acuerdo frente al hecho de que ha satisfecho sus expectativas, dado que han manifestado que existen ciertos vacíos en razón de su formación profesional, porque no se hizo énfasis en áreas relevantes y requeridas en la actualidad para ejercer de mejor manera la profesión, tales como las Normas Internacionales de Información Financiera; además han dejado claro que la intensidad horaria era baja con respecto a otras instituciones, por tanto faltó tiempo para profundizar en ciertos temas que hubiesen sido relevantes analizarlos. También se debe mencionar que dichos encuestados dieron a conocer que muchas de las asignaturas que se encontraban dentro del pensum académico, no tenían nada que ver con la profesión, por tanto, opinan que ese tiempo destinado a dichas asignaturas, se pudo aprovechar en el fortalecimiento de otras.

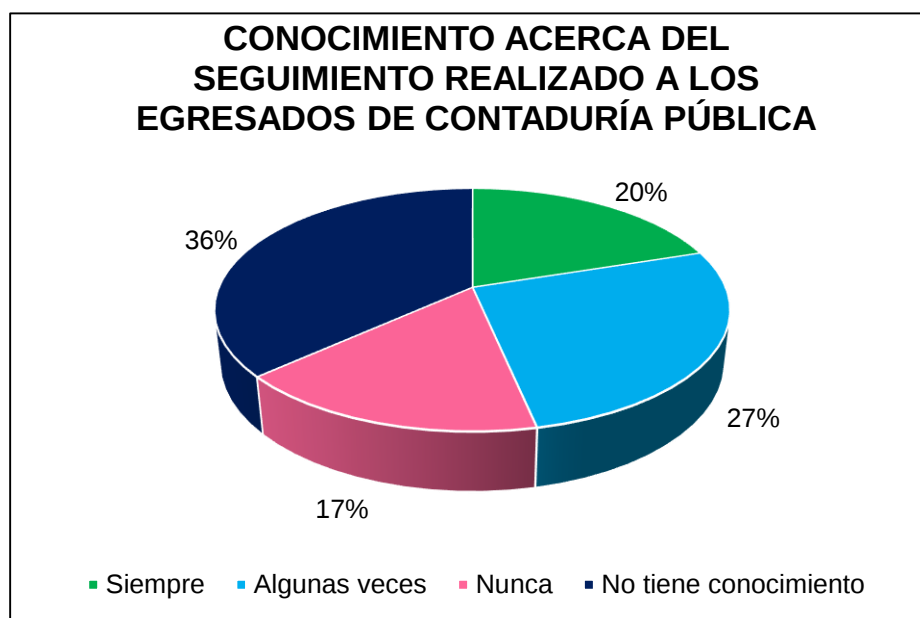
13. ¿El programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño, realiza seguimiento de la ubicación laboral de sus egresados y de las actividades que estos desarrollan?

Tabla 32. Conocimiento acerca del seguimiento realizado a los Egresados de Contaduría Pública.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Siempre	6	20%
2	Algunas veces	8	27%
3	Nunca	5	17%
4	No tiene conocimiento	11	36%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 31. Conocimiento acerca del seguimiento realizado a los Egresados de Contaduría Pública.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

Con base en el gráfico anterior, se puede inferir que el 36% de los encuestados han dado a conocer que no tienen conocimiento frente a la realización por parte del Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño, de seguimientos de la ubicación laboral y de las actividades que desarrollan sus egresados. A su vez, un 27% afirman que algunas veces lo han hecho, pero en general, sus opiniones demuestran que, a partir de su graduación, ha existido un total desapego con la Universidad, por tal motivo, no ha habido una comunicación directa a fin de conocer las actividades que están realizando o cómo ha sido su experiencia en el mundo laboral.

Estas cifras demuestran que el área administrativa del programa de Contaduría Pública debe llevar a cabo actividades de acercamiento con sus egresados, porque es de vital importancia saber si se encuentran trabajando, si los conocimientos impartidos en la Universidad han sido de utilidad o si deben replantearse, si están ejerciendo su profesión o por el contrario han tenido que asumir otros cargos que no tienen relación con la contabilidad, entre otros; todos estos cuestionamientos permiten realizar ajustes o mejoras al programa, con el propósito de que los futuros egresados contables puedan recibir una formación más completa que colme sus expectativas.

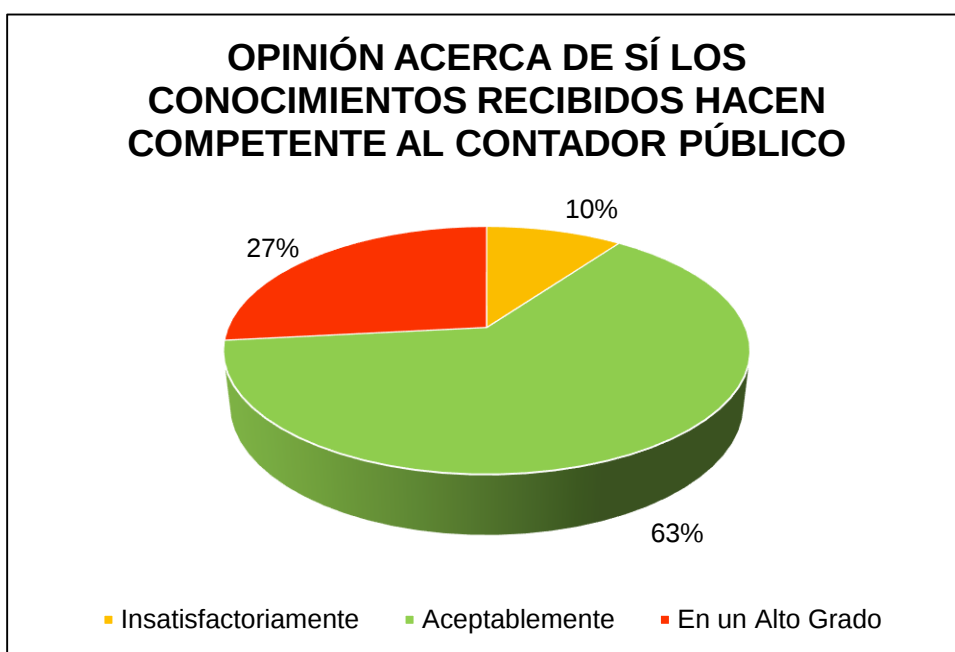
14. ¿Los conocimientos recibidos, las habilidades y destrezas desarrolladas lo hacen competente frente a otros profesionales de la misma disciplina en la región o del nivel nacional?

Tabla 33. Opinión acerca de sí los conocimientos recibidos hacen competente al Contador Público.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Insatisfactoriamente	3	10%
2	Aceptablemente	19	63%
3	En un Alto Grado	8	27%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 32. Opinión acerca de sí los conocimientos recibidos hacen competente al Contador Público.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

Esta pregunta tiene mucha relación con la anterior, porque el cuestionamiento va enfocado a saber si los conocimientos recibidos, habilidades y destrezas desarrolladas, hacen competente al egresado contable de la Universidad de Nariño frente a otros profesionales de la misma disciplina; el resultado obtenido evidencia que el 63% de los egresados opinan que aceptablemente, mientras que un 27% creen que en un alto grado. Ello lleva a pensar que deben realizarse ajustes significativos dentro de las temáticas y de las mismas asignaturas que conforman el programa de Contaduría Pública, porque es notorio que existen algunas falencias en los conocimientos que se imparten.

A su vez, se debe pensar en el hecho de que la contabilidad es una disciplina que se encuentra cambiando constantemente, ello debido a que en Colombia todo lo relacionado en materia fiscal, también es tarea del contador, por tanto, resultado necesario que, desde la misma Institución Educativa, se impartan conocimientos actualizados, a fin de transmitir información que resulte útil para el ejercicio correcto de la profesión. Además, ello permitirá que los contadores egresados de la Universidad de Nariño sean competentes frente a otros, y que, a su vez, puedan aportar valor en las organizaciones donde se encuentren.

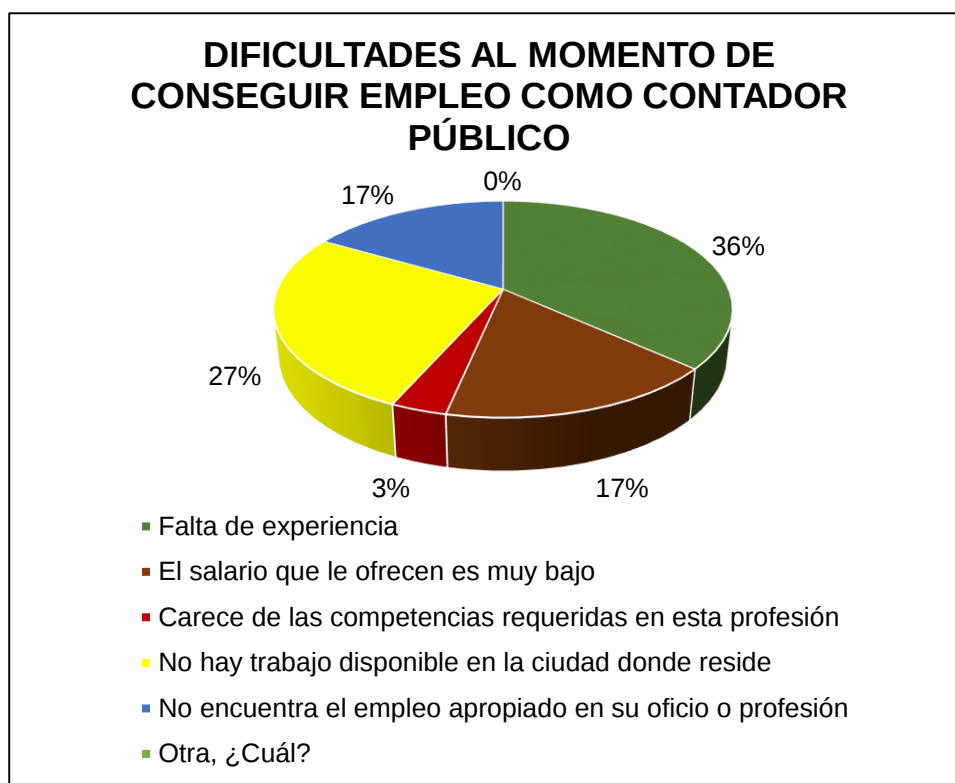
15. ¿Cuál o cuáles cree usted que son las mayores dificultades al momento de conseguir empleo como contador público?

Tabla 34. Dificultades al momento de conseguir empleo como Contador Público.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Falta de experiencia	11	36%
2	El salario que le ofrecen es muy bajo	5	17%
3	Carece de las competencias requeridas en esta profesión	1	3%
4	No hay trabajo disponible en la ciudad donde reside	8	27%
5	No encuentra el empleo apropiado en su oficio o profesión	5	17%
6	Otra, ¿Cuál?	0	0%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 33. Dificultades al momento de conseguir empleo como Contador Público.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

En cuanto a las diferentes dificultades que se les han presentado a los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño, se encuentran la falta de experiencia con un 36% y el hecho de que no hay trabajo disponible en la ciudad donde residen con un 27%. Según los encuestados, estos dos factores hacen que en muchas ocasiones sea necesario viajar hacia otros lugares del país a fin de conseguir empleo, puesto que en la ciudad de Pasto las empresas exigen que los aspirantes cuenten con mucha experiencia, cuando ni siquiera ellos mismos proporcionan la oportunidad de adquirirla. De igual modo, se debe hacer hincapié en el hecho de que no existen muchas oportunidades de conseguir empleo debido a que la demanda del mismo es muy alta, mientras que su oferta no puede igualarse, haciendo que esta diferencia sea la causante del mismo desempleo.

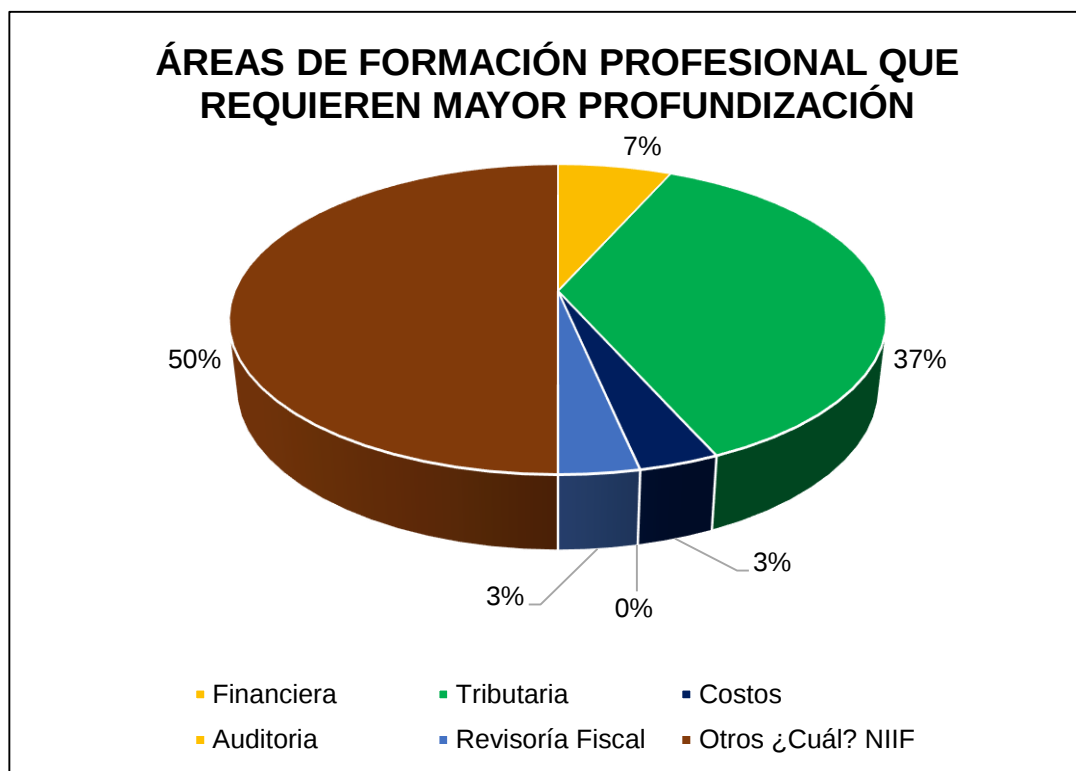
16. Con base en su experiencia profesional, ¿en qué área de la formación profesional se requiere hacer mayor profundización?

Tabla 35. Áreas de formación profesional que requieren mayor profundización.

Clase	Concepto	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	Financiera	2	7%
2	Tributaria	11	37%
3	Costos	1	3%
4	Auditoria	0	0%
5	Revisoría Fiscal	1	3%
6	Otros ¿Cuál? NIIF	15	50%
TOTAL		30	100%

Fuente: Esta investigación.

Ilustración 34. Áreas de formación profesional que requieren mayor profundización.



Fuente: Esta investigación.

Interpretación

Los Egresados del programa de Contaduría Pública manifiestan que el área que requiere mayor profundización es las Normas Internacionales de Información Financiera con un 50%, considerando que es una temática que, a pesar de llevar casi 8 años de ser reglamentada en Colombia, aún representa un reto total para muchas empresas y contadores, quienes no cuentan con la información para aplicarla dentro de sus negocios. Por tal motivo, se requiere que todas las asignaturas que conforman el pensum del programa de contaduría pública, enfoquen sus temáticas en los nuevos marcos normativos, porque no es correcto seguir trabajando con lineamientos que ya no aplican, pues eso hace que la información contable y financiera de la empresa no sea confiable ni fidedigna.

Ahora bien, otra de las áreas que también requiere profundización es todo aquello relacionado con tributaria con un 37%, debido a que las reformas tributarias en nuestro país al ser tan recientes, hacen que los procedimientos que se efectúen estén cambiando constantemente, de ahí que se requiere contar con conocimientos del momento para poder liquidar impuestos y presentar información exógena de forma correcta, además de todos aquellos requerimientos que puedan originarse durante el año gravable.

4.2 PANORAMA FRENTE A LOS RESULTADOS OBTENIDOS

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de las anteriores encuestas, permiten entender el por qué los Egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño son reconocidos por el buen desempeño realizado en los diferentes lugares de trabajo, puesto que esta es la consecuencia de diversas variables que a su vez se enlazan entre si y dan como origen a un profesional completo, eficaz, eficiente y con múltiples capacidades para desenvolverse sin mayores dificultades dentro del mundo laboral. De igual modo, resulta indispensable destacar el hecho de que es un proceso conjunto entre el estudiante y la Universidad, debido a que ambos pueden retroalimentarse a fin de mejorar y llevar a cabo nuevos aprendizajes que generen resultados útiles tanto para el futuro profesional como para esta área del saber que frecuentemente se encuentra cambiando, debido a los innumerables retos que presenta el entorno y la misma necesidad de ir actualizando los métodos y procedimientos utilizados.

El presente estudio se efectuó a fin de identificar las fortalezas y las debilidades del programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño, además de poder obtener información más detallada frente al desempeño de sus egresados, dado que a partir de ello es posible obtener una visión más real de cómo han

aplicado los conocimientos adquiridos y qué consideran que debería mejorarse en el Programa para los futuros Egresados.

Se logró establecer la participación de profesionales que están laborando en el Área Contable, para determinar las falencias presentadas al momento de ingresar al campo real de la profesión y a su vez qué porción de Egresados no se encuentran ejerciendo su profesión. La información resultante del estudio realizado sobre el desempeño de los Egresados no solo obedece a la formación recibida en la Universidad, existen diversos factores que influyen en el desempeño de sus actividades, tales como: el entorno donde se hayan desarrollado como Egresados, las experiencias, calidad de vida y la capacitación que hubiesen recibido por parte de las organizaciones donde se desempeñen o hayan desempeñado; y las vivencias después de graduarse.

De ahí que la presente investigación muestre de forma detallada dichos aspectos, puesto que no solo depende de la educación recibida por la Institución Educativa, sino también de factores externos como la economía de la región y el poco desarrollo que existe, además de salarios y exigencias de los propios empleadores, quienes en muchos casos sobrecargan de trabajo al profesional contable, quien, al ser un profesional íntegro, es visto como aquel que debe desempeñar varias tareas a la vez.

En resumen, el Contador Público egresado de la Universidad de Nariño, se ha caracterizado por su dedicación, eficacia, compromiso, espíritu de liderazgo e integralidad en el desarrollo de las diversas tareas asignadas, motivo por el cual es reconocido y demandado dentro del ámbito laboral, pues en muy pocas ocasiones se encuentra un profesional tan completo y tan comprometido con su trabajo y con el área del saber respectiva.

4.3 OTRAS FUENTES DE INFORMACIÓN ACERCA DE LA RELEVANCIA Y/O IMPORTANCIA DE LOS EGRESADOS GRADUADOS DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA.

Desde la primera cohorte de egresados del Programa de Contaduría Pública, se tenía la certeza de que este programa se debía *“proyectar hacia el futuro con expectativas de innovación, movilidad estudiantil y profesoral, investigación reconocida, interacción social y docencia en el marco de la acreditación institucional, que le permita ser reconocido como un Programa abanderado de la calidad y el reconocimiento a nivel regional y nacional.”*⁵⁸

⁵⁸ EGRESÓ LA PRIMERA COHORTE DE CONTADURÍA PÚBLICA. Universidad de Nariño. [en línea], 2016. [Revisado 15 de mayo 2022]. Disponible en Internet: <https://periodico.udenar.edu.co/egreso-la-primera-cohorte-de-contaduria-publica/>

Desde ese preciso momento, los egresados de tan distinguido programa, ya habían dejado en alto el nombre de la Universidad de Nariño, debido a que, al realizar sus prácticas empresariales en varias empresas de la región, lograron demostrar todo su potencial y capacidades adquiridas a lo largo de su formación académica; ahora bien, todo lo anterior fue haciéndose más visible a partir de las siguientes generaciones de estudiantes que fueron preparándose en el Alma Mater para posterior a ello poder hacer parte del mercado laboral.

Para la presente investigación, se tenía contemplado como fuente secundaria de información, textos o artículos donde pudiera verse reflejado el impacto originado por los Egresados Graduados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño, no obstante, no ha sido posible encontrarlos, y ello puede deberse a que es un programa que se encuentra en formación, dentro del cual la investigación está comenzando a ser priorizada, puesto que a partir de ella es posible reafirmar la importancia del programa y ratificar su influencia positiva en la región.

Por otro lado, se revisaron los Anuarios Estadísticos de la Universidad de Nariño, dentro de los cuales fue posible encontrar tablas de datos referentes al número de egresados graduados hasta la fecha, así como los nombres de los Artículos de Investigación que han sido elaborados por docentes de la Institución. Sin embargo, no existe un documento como tal donde se encuentre el impacto generado por los graduandos de Contaduría Pública. A pesar de ello, esto puede ratificarse simplemente con los resultados obtenidos en las encuestas, así como con la voz a voz que se genera entre empresas y/o empleadores, quienes resaltan su labor y destacan su compromiso frente al desarrollo de las tareas asignadas.

5 PERCEPCIÓN DE LOS EMPRESARIOS ACERCA DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL CONTADOR PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO PERIODO 2017-2020.

Con base en los resultados obtenidos a partir de las encuestas aplicadas a los empleadores del grupo de egresados seleccionados para llevar a cabo la presente investigación, ha sido posible conocer la percepción de los mismos acerca del desempeño laboral del contador público egresado de la Universidad de Nariño.

En sí, se ha podido determinar que los empleadores poseen una imagen positiva acerca del profesional contable de esta alma mater, porque resaltan sus cualidades y su capacidad para ejercer las tareas a su cargo, de una manera óptima y eficiente, haciendo alusión al hecho de que su desempeño sobresale entre los demás. De igual manera, hacen especial énfasis en el hecho de que es un programa nuevo en la Universidad de Nariño, dentro del cual los profesionales contables han sabido aprovechar al máximo su paso por la universidad, ya que han adquirido los conocimientos suficientes y unas bases sólidas que les han permitido desenvolverse con facilidad en el mundo laboral.

A su vez, es necesario mencionar que muchos de los empresarios han hecho una comparación entre el profesional contable egresado de la Universidad de Nariño y aquellos que provienen de otras universidades, destacando el hecho de que el primero cuenta con una visión de empresa mucho más amplia, capacidad de liderazgo, pensamiento crítico e iniciativa para asumir nuevos retos, mientras que los otros únicamente muestran interés en llevar a cabo labores netamente contables, sin necesidad de involucrarse en otras áreas del saber. Según lo anterior, dichos empresarios han creado una especie de filtro a través del cual hacer la selección del personal que conformará su equipo de trabajo, porque entre sus expectativas se encuentran encontrar a colaboradores con una visión mucho más amplia a miras de generar valor agregado para la organización.

En razón de lo anterior, los empresarios de la ciudad de Pasto tienen un concepto realmente positivo acerca del Contador Público egresado de la Universidad de Nariño, ya que lo consideran el aliado perfecto para llevar a cabo un sin número de procesos y actividades en la organización. Además de ser aquel pilar fundamental en toda el área contable y financiera, pues al ejercer su labor de manera correcta, generan confiabilidad en los diferentes procedimientos que se ejecutan, pues son garantes de la transparencia y confiabilidad de la información financiera.

Ahora bien, según el criterio de un número significativo de empleadores encuestados, muchos de los contadores públicos que se encuentran trabajando en sus empresas, presentan algunos vacíos frente a temáticas como las Normas

Internacionales de Información Financiera, lo cual ha originado que muchos de los procesos que deben trabajarse bajo los nuevos estándares de contabilidad, se estanquen, pues se ha hecho necesario en primer lugar, llevar a cabo procesos de actualización y capacitación, a fin de poder solventar dichas falencias, y a su vez, dar respuesta oportuna a los requerimientos que se han presentado.

Otro punto que han mencionado los empleadores se relaciona con la formación pos gradual de los mismos profesionales contables, ya que manifiestan que sus colaboradores se encuentran muy interesados en realizarla, no obstante, no pueden hacerlo porque únicamente existen especializaciones o maestrías en Universidad Privadas, mientras que en la Universidad de Nariño hay ausencia de las mismas, motivo que en muchos de los casos les ha impedido hacerlo. En tal sentido, los empleadores manifiestan que al interior de la Universidad de Nariño debería analizarse la posibilidad de dar apertura a programas pos graduales relacionados con la contabilidad y afines, pues es necesario que existan otras alternativas para que los egresados puedan adquirir nuevos conocimientos y especializarse en diferentes áreas del saber, las cuales les permitan crecer profesionalmente y aportar a la empresa con la cual tengan relación laboral.

Por otro lado, los empleadores destacan el buen desempeño laboral de los Contadores Públicos de la Universidad de Nariño periodo 2017-2020, considerando que este resultado se debe a un proceso que comenzó con una formación completa recibida desde la Universidad, además del constante compromiso por parte de los mismos profesionales, quienes demuestran grandes cualidades al momento de ejercer las labores asignadas, ya que trabajan con entusiasmo y siempre buscando dar lo mejor de sí mismos para llevar a cabo los procesos de modo correcto.

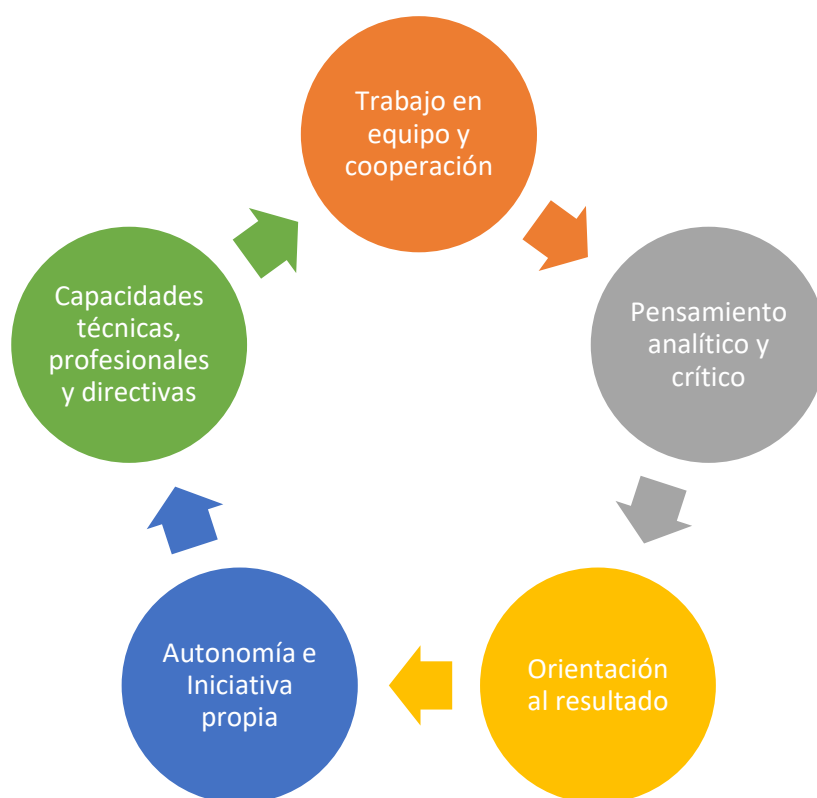
Es preciso afirmar que el concepto laboral positivo que los jefes inmediatos tienen de los profesionales contables egresados de la Universidad de Nariño, se debe a la combinación de diversos factores tanto personales como profesionales, como, por ejemplo: la responsabilidad, la ética profesional, puntualidad, compromiso, dedicación, calidad del trabajo, iniciativa, pro actividad, entre otros; Estos han hecho que se cree una imagen positiva del contador público y por supuesto, que su demanda dentro del mercado laboral, sea bastante alta, pues cuentan con una posición privilegiada frente a otros.

6 COMPETENCIAS Y/O CARACTERÍSTICAS QUE INCIDEN EN LA VINCULACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS GRADUADOS DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO PERIODO 2017-2020

Una vez aplicada la encuesta a los empleadores de los Egresados Graduados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño, fue posible determinar las competencias y/o características que inciden en la vinculación laboral de los mismos.

Entre ellas podemos encontrar las siguientes:

Ilustración 35. Competencias y/o Características del Contador Público de la Universidad de Nariño.



Fuente: Esta investigación.

Si se habla específicamente de cifras, la característica más representativa que incide a la hora de vincular a los diferentes colaboradores en las empresas, es aquella relacionada con las capacidades técnicas, profesionales y directivas. Lo anterior se debe precisamente a la buena imagen que han creado muchos de los Egresados Graduados de la Universidad de Nariño en el ejercicio de sus labores, pues muchos de los empleadores manifiestan que su experiencia con ellos ha sido tan buena que, a la hora de vincular a nuevo personal, buscan que sea un egresado de la Universidad de Nariño, en razón de las experiencias pasadas que han tenido al vincular una persona de esta institución. Por ende, se resalta el hecho de que la imagen y el perfil profesional del contador público de esta alma mater, sea positiva y que pueda seguir mejorando a partir de investigaciones como esta, ya que ayudan a conocer un poco más acerca de la perspectiva que tienen terceros sobre la formación que recibe el profesional, y la incidencia en el desarrollo de su trabajo, ello con el firme propósito de realizar los ajustes respectivos y poder brindar una educación mejor y de mayor calidad.

Por otro lado, hay que considerar que los profesionales contables en general, tienen una gran ventaja por la interacción alcanzada con otras áreas del conocimiento, logrando que la profesión se nutra de otras ciencias y a su vez, ésta sirva de complemento para otras profesiones, no obstante, en muchos casos, los profesionales solamente se centran en desarrollar tareas contables, hecho que debilita a esta importante ciencia, pues se debe entender que es una disciplina que debe ir de la mano con otras a fin de explotar en mayor medida su potencial, de ahí que uno de los mayores retos del programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño, sea formar profesionales competentes e integrales, hecho que ha generado un impacto positivo dentro del mercado laboral, porque este es otro de los puntos y cualidades que se resalta, ya que otros contadores de diferentes Universidades, centran su atención en el área contable, mostrando desconocimiento y poco interés por las demás áreas del saber.

Así mismo, se hace evidente la conexión entre las competencias y el mercado laboral, donde la Universidad cumple un papel fundamental en insertar a dicho mercado agentes capaces de desarrollarse en diferentes situaciones. Es bastante claro que cada individuo tiene habilidades distintas y que de ellas depende en gran medida el éxito de su profesión, pero las bases con las que cada uno de ellos es educado, son vitales para que la profesión cumpla los requerimientos sociales, económicos e industriales.⁵⁹

⁵⁹ SALAZAR, Erika., et al. Las competencias y el desempeño laboral del contador público de la Universidad de Antioquia, 2019. Contaduría Universidad de Antioquia, 75, 85-113. Disponible en Internet: <https://doi.org/10.17533/udea.rc.n75a04>

A partir de lo anterior, es fundamental mencionar que para la Universidad de Nariño es vital que el profesional contable se forme con base en los siguientes puntos:

- Ser consciente y autónomo en su proceso de formación constante.
- Asumir la investigación como un proceso de formación permanente.
- Trabajar en equipo para llevar a cabo procesos beneficios para la entidad con la cual esté vinculado.
- Ser garante de la información contable y financiera.
- Diseñar y gestionar, tanto sistemas fiables de información contable, como procesos de auditoría y control.
- Suministrar datos útiles, comparables y de fácil comprensión para diferentes usuarios (stakeholders)
- Participar en la toma de decisiones sobre la base de situaciones administrativas, financieras, económicas y tributarias.
- Conocer y comprender el entorno para participar activamente en la búsqueda de soluciones a los problemas que se presenten en él.

Con base en lo anterior, es posible comprender las razones por las cuales el profesional contable de la Universidad de Nariño cuenta con una formación integral que le permite diferenciarse y destacarse sobre otros profesionales de la misma área, puesto que se debe entender que la tarea principal de la institución es formar profesionales para la vida, es decir, que sean críticos y que tengan capacidad de liderazgo, a fin de aportar en la resolución de problemas, no netamente con aquellos asuntos que se relacionen con su profesión, sino de manera integral, considerando que su accionar puede ser beneficio para la región.

Por otra parte, la realización de la presente investigación permitió conocer que la mayoría de Egresados Graduados han sido vinculados laboralmente como trabajadores dependientes cuando ingresan al mundo laboral, mientras que sólo unos pocos aseguraron ser trabajadores independientes. Esta situación puede evaluarse desde diferentes perspectivas; en primer lugar, puede tomarse como algo positivo porque como tal se evidencia que la profesión está teniendo muy buena acogida en el mundo laboral, ya que su inmersión en el mercado es más evidente y los mismos profesionales contables de la Universidad de Nariño han creado una imagen positiva que hace que su demanda vaya en aumento.

Ahora bien, la otra perspectiva muestra la situación del trabajador independiente en el país, porque es innegable que son muy pocos los profesionales que se arriesgan a desarrollar su oficio por este camino, generándose así un sinsabor en lo que se refiere a las acciones que se están llevando en el país para fomentar el

emprendimiento en el sector. No obstante, resulta necesario afirmar que, sí el profesional contable se destaca por todas esas características y cualidades al momento de trabajar para cualquier empresa, es muy posible que cuente con éxito a la hora de aventurarse a crear empresa, pues tendrá las herramientas necesarias para salir adelante y poder obtener un lugar privilegiado en el mercado laboral.

En todo caso, es fundamental dejar en claro que las cualidades y características que identifican y distinguen al Contador Público de la Universidad de Nariño son innumerables, por ende, ha podido crear un perfil positivo en la región, de forma que muchos de los empleadores buscan contar con un profesional contable de esta alma mater, por encima de otras instituciones, pues sabe de su compromiso y tenacidad para desarrollar las tareas que le son asignadas.

De ahí que, la Universidad de Nariño debe continuar formando profesionales críticos y con visión de empresa, dado que hasta el momento puede afirmarse con total certeza, que el papel que ha jugado la Universidad, ha sido muy relevante y determinante, ya que desde la academia ha sido posible formar tales profesionales, quienes, gracias a su compromiso y receptividad, han llegado muy lejos en el ámbito profesional.

7 CONCLUSIONES

- En cuanto al diagnóstico de la situación laboral realizado a los egresados graduados del programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño del periodo 2017-2020, pudo establecerse que, en su mayoría se encuentran desempeñando funciones de índole contable, de forma que ello demuestra su gran aceptación en el mercado laboral, debido a sus innumerables cualidades y habilidades demostradas al momento de llevar a cabo las tareas asignadas.
- El óptimo desempeño laboral de los Contadores Públicos de la Universidad de Nariño del periodo 2017-2020, es el resultado conjunto tanto del programa de la Institución Educativa como del mismo profesional contable, considerando que en primer lugar todo proviene con la formación educativa recibida desde la academia, simultáneamente con el acompañamiento de la planta docente del programa, y posterior a esto, del compromiso y dedicación del estudiante, quien a medida que transcurren los semestres académicos, empieza a entender la importancia de ejercer correctamente la profesión, y sobre todo de prestar especial atención a los conocimientos que se imparten, porque ellos serán la base a través de la cual podrán desenvolverse en el mundo laboral.
- La percepción laboral que poseen los jefes inmediatos o empleadores de las diferentes empresas en las cuales se encuentran vinculados los egresados encuestados, es realmente positivo, lo cual se debe a la combinación de factores personales y profesionales, en razón de que el correcto ejercicio de la profesión no solo implica conocer y aplicar de manera adecuada los diferentes marcos normativos, sino que se requiere de compromiso, responsabilidad, disciplina y ética profesional por parte del contador público para hacerlo.
- Entre las competencias y/o características del Contador Público egresado de la Universidad de Nariño que inciden en la vinculación laboral, se encuentran la capacidad técnica, profesional y directiva, porque gracias a estas, es posible que el profesional contable aporte valor a la empresa en la cual está vinculado, no solo en el área contable sino en toda la organización, pues su capacidad directiva le otorga facultades para tomar decisiones con criterio y efectividad, que de seguro serán certeras y traerán grandes beneficios para la entidad.

- Este estudio ha permitido conocer que muchos de los profesionales contables no se encuentran totalmente satisfechos en las empresas en las cuales laboran debido a la baja remuneración laboral que perciben, puesto que deben asumir grandes tareas y un sin número de responsabilidades, no obstante, la retribución no compensa todo el trabajo que efectúan. Dicha situación ha hecho que, en muchos casos, los Contadores Públicos deban viajar a otras ciudades en busca de mejores empleos, donde los empresarios sepan reconocer sus esfuerzos, y a su vez, retribuirlos de la mejor manera posible.
- La creación de empresas por parte de los profesionales contables encuestados es mínima, ya que en muy pocos casos han asumido el riesgo de aventurarse y sacar adelante su propio negocio; por el contrario, la mayoría de ellos han preferido trabajar dependiendo de una empresa, pues opinan que de este modo adquieren experiencia y a su vez, cuentan con la estabilidad económica requerida para más adelante poder ahorrar y quizá, dar el paso de crear una empresa propia.
- Gracias a la presente investigación, ha sido posible ratificar el papel tan importante que juega la Universidad en la formación del profesional contable, porque ello es el reflejo de su reconocimiento y demanda en el mundo laboral. El constante acompañamiento de toda la planta docente del programa y el compromiso por parte del estudiante, ha permitido lograr el objetivo de formar profesionales comprometidos con el adecuado ejercicio de la profesión, a miras de aportar al desarrollo de la región, y no únicamente en el ámbito contable, sino en todas las áreas del saber.

8 RECOMENDACIONES

- Dentro del programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño resulta necesario efectuar diagnósticos permanentes acerca de la situación laboral de los egresados graduados del presente programa, teniendo en cuenta que, a partir de esto, se puede conocer el quehacer de dichos profesionales, así como la percepción que tienen los empleadores acerca de su desempeño.
- La percepción de los empresarios y/o jefes directos de los egresados graduados del programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño, en cuanto al desempeño laboral de los mismos, es indispensable para realizar ajustes o mejoras en la educación impartida en el alma mater, por ende, se deben llevar a cabo acercamientos frecuentes con dichos empleadores, con el propósito de contar con información de primera mano, que permita evaluar la calidad de la educación que se encuentran recibiendo los estudiantes.
- Resulta necesario para el programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño realizar un seguimiento continuo a sus egresados, considerando que a partir del mismo es posible llevar a cabo ajustes o mejoras en la misma educación que se imparte, porque de este modo se influye de forma directa en su formación y posteriormente en el desempeño que realizan en las diferentes empresas con las cuales tienen una relación laboral.
- Con estudios e investigaciones como estas, es posible conocer aquellas fortalezas, competencias y/o características que identifica y definen al Contador Público egresado graduado de la Universidad de Nariño, por tal motivo, se recomienda efectuar encuestas o entrevistas a las empresas donde laboran los profesionales contables, pues son una fuente confiable de información que permiten conocer aquellos aspectos que son fundamentales a la hora de contratar a los profesionales de esta disciplina.
- Actualizar periódicamente la base de datos de los egresados del programa de Contaduría Pública, a fin de poder realizar acercamientos con los mismos, con el propósito de conocer su desempeño laboral y rastrear cada uno de sus pasos, en pro de utilizar dicha información para ejecutar ajustes o diseñar planes de mejora que permitan seguir formando profesionales competentes que puedan ayudar a través del ejercicio de su profesión al desarrollo regional.

- Fortalecer las áreas de emprendimiento dentro del programa de Contaduría Pública, a razón de que resulta fundamental que los egresados cuenten con las herramientas necesarias para generar empresa, puesto que de esta forma no solo es posible poner en práctica los conocimientos aprendidos, sino que se contribuye de manera directa al mejoramiento de la estructura económica de la región.

9 BIBLIOGRAFIA

ALCALDÍA DE PASTO. Información General – Pasto – Nariño – Colombia. [en línea], 2018. [Revisado 26 de agosto 2020]. Disponible en Internet: <https://web.archive.org/web/20181129130940/http://www.pasto.gov.co/index.php/nuestro-municipio>.

ARETEACTIVA. Evaluación del Desempeño Laboral. Qué es y Cómo se desarrolla. [en línea], 2018. [revisado 3 de septiembre 2020]. Disponible en Internet: <https://www.arete-activa.com/evaluacion-del-desempeno-laboral-que-es-y-como-se-desarrolla/>

ARIAS, Michel. Impacto Socioeconómico de los Egresados en Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Cúcuta, desde su Desempeño y Posicionamiento Laboral. Pág. 9. [en línea], 2018. [Revisado 20 de marzo 2021]. Disponible en Internet: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11908/IMPACTO%20SOCIOECON%20MICO%20DE%20LOS%20EGRESADOS%20EN%20CONTADUR%208dA%20P%209aBLICA.pdf?sequence=1&isAllowed=1>

ASOCIACION COLUMBUS. Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el Seguimiento de Egresados. [en línea], 2006. [Revisado 20 de marzo 2021]. Disponible en Internet: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-136795_pdf.pdf

BENAVIDES, Olga. Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas. Bogotá: Editorial McGraw – Hill. 2002. p. 72.

CÁMARA DE COMERCIO DE PASTO. Boletín Estadístico 2019. [en línea], 2020. [Revisado 29 de marzo 2021]. Disponible en Internet: <https://www.ccpasto.org.co/wp-content/uploads/2020/12/Boletin-Estadistico-2019.pdf>

CÁMARA DE COMERCIO DE PASTO. Ranking 100 Empresas 2019. [en línea], 2020. [Revisado 29 de marzo 2021]. Disponible en Internet: <https://www.ccpasto.org.co/wp-content/uploads/2021/01/RANKING-100-EMPRESAS.pdf>

CENTRO DE ESTUDIOS DE DESARROLLO REGIONAL. Diagnóstico Socioeconómico y de Mercado de Trabajo, ciudad de Pasto. [en línea], 2012. [Revisado 12 de junio 2021]. Disponible en Internet: https://www.academia.edu/31798228/Diagn%C3%B3stico_socioecon%C3%B3mico_y_del_mercado_de_trabajo

CENTRO DE ESTUDIOS DE DESARROLLO REGIONAL. Estudios del Mercado de Trabajo de Pasto. [en línea], 2012. [Revisado 12 de junio 2021]. Disponible en Internet: <http://cedre.udenar.edu.co/wp-content/uploads/2019/03/BOLETIN-DE-MERCADO.pdf>

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. 5 ed. México: Editorial McGraw – Hill, 2000. p. 367.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del Talento Humano. 1 ed. México: Editorial McGraw – Hill, 2002. p. 76.

CIBERNOS. Estrategias para mejorar el desempeño laboral. [en línea], 2020. [Revisado 27 de marzo 2021]. Disponible en Internet: <https://www.grupocibernos.com/blog/estrategias-para-mejorar-el-desempeno-laboral>

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1314 de 2009. Por la cual se regulan los principios y normas de contabilidad e información financiera y de aseguramiento de información aceptados en Colombia, se señalan las autoridades competentes, el procedimiento para su expedición y se determinan las entidades responsables de vigilar su cumplimiento [en línea], 13 de julio de 2009 [revisado 3 de septiembre 2020]. Disponible en Internet: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1314_2009.html.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la ley de Formalización y Generación de Empleo. [en línea], 29 de diciembre de 2010 [revisado 7 de abril 2022]. Disponible en Internet: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html

COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 1075 de 2016. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. [en línea], 26 de mayo de 2015 [revisado 7 de abril 2022]. Disponible en Internet: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77913>

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. [en línea], 1992. [Revisado 27 de marzo 2021]. Disponible en Internet: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html#1

CORTES, G. La ética empresarial y la RSC. Citado por RÍOS, Martha; LÓPEZ, Alejandra; LÓPEZ, Mateo. Ética y calidad laboral: Impacto en el desempeño empresarial. Un estudio empírico. [en línea], 2015. [Revisado 10 de julio 2020]. Disponible en Internet: <https://www.redalyc.org/pdf/4815/481547178026.pdf>.

EGRESÓ LA PRIMERA COHORTE DE CONTADURÍA PÚBLICA. Universidad de Nariño. [en línea], 2016. [Revisado 15 de mayo 2022]. Disponible en Internet: <https://periodico.udenar.edu.co/egreso-la-primera-cohorte-de-contaduria-publica/>

EOI. Evaluación del Desempeño Laboral. [en línea], 2013. [Revisado 27 de marzo 2021]. Disponible en Internet: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeno-laboral/>

ESCUELA DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL. Habilidades y Destreza de una persona. [en línea], 2013. [revisado 3 de septiembre 2020]. Disponible en Internet: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/21/habilidades-y-destreza-en-una-persona/>

FARIA, Fernando. Desarrollo Organizacional- Enfoque Integral. [en línea], 1995. [Revisado 26 de marzo 2021]. Disponible en Internet: <https://books.google.com.pe/books?id=YlebEiBx-swC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

FARÍA, Fernando. Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral. Citado por: PEDRAZA, Esperanza; AMAYA, Glenys; CONDE, Mayrene. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XVI, núm. 3, septiembre – diciembre. Pag.195. Universidad del Zulia, Maracaibo, (Venezuela), [en línea], 2010. [Revisado 10 de julio 2020]. Disponible en Internet: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

GARCES, César. Los recursos humanos para la pequeña y mediana empresa. Citado por: GUEVARA, Paúl. Factores Determinantes en el Desempeño Laboral de la Empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. [en

línea], 2016. [Revisado 27 de marzo 2021]. Disponible en Internet: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>

GERENCIE. Evaluación del desempeño laboral y su importancia en las organizaciones. [en línea], 2020. [Revisado 27 de marzo 2021]. Disponible en Internet: <https://www.gerencie.com/la-evaluacion-del-desempeno-laboral-y-su-importancia-en-las-organizaciones.html>

GESTIOPOLIS. Qué es desempleo, qué lo causa, qué tipos hay, cómo se mide. [en línea], s.f. [revisado 3 de septiembre 2020]. Disponible en Internet: <https://www.gestiopolis.com/que-es-desempleo-que-lo-causa-que-tipos-hay-como-se-mide/>

GRADUADOS COLOMBIA. OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN. Red Seis. [en línea]. [Revisado 21 de marzo 2021]. Disponible en Internet: <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-136640.html>

GUEVARA, Paúl. Factores Determinantes en el Desempeño Laboral de la Empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. [en línea], 2016. [Revisado 27 de marzo 2021]. Disponible en Internet: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>

INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA. Formación Profesional. [en línea], s.f. [revisado 3 de septiembre 2020]. Disponible en Internet: <http://www.inet.edu.ar/index.php/niveles-educativos/formacion-profesional/>

INSTITUTO NACIONAL PARA CONTADORES PÚBLICOS. Ministerio de Hacienda reglamenta los requisitos para acceder a la deducción en renta del primer empleo [en línea], 15 de abril de 2021 [revisado 7 de abril 2022]. Disponible en Internet: <https://incp.org.co/ministerio-de-hacienda-reglamenta-los-requisitos-para-acceder-a-la-deducccion-en-renta-del-primer-empleo/>

LA ERA DE LOS VALIENTES. Empleabilidad: qué es y por qué debe preocuparte. [en línea], 2019. [revisado 3 de septiembre 2020]. Disponible en Internet: <https://www.laeradelosvalientes.com/que-es-empleabilidad-definicion/>

MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO. PERFILES ECONÓMICOS DEPARTAMENTALES. en línea], 2021. [Revisado 24 de marzo 2020]. Disponible en Internet:

<https://www.mincit.gov.co/CMSPages/GetFile.aspx?guid=77fb746e-a686-4ec8-9214-96935b191e8a>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y se dictan otras disposiciones. [en línea], 2003. [Revisado 29 de agosto 2020]. Disponible en Internet: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-104846_archivo_pdf.pdf

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Por la cual se definen las características específicas de calidad para los programas de formación profesional de pregrado en Contaduría Pública. [en línea], 2003. [Revisado 7 de abril 2022]. Disponible en Internet: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85909_archivo_pdf.pdf

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Por el cual se organiza la oferta de programas de posgrado y se dictan otras disposiciones. [en línea], 2006. [Revisado 29 de agosto 2020]. Disponible en Internet: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-96961_archivo_pdf.pdf

QUESTIONPRO. ¿Cómo medir el desempeño laboral? [en línea], s.f. [revisado 3 de septiembre 2020]. Disponible en Internet: <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20es%20el,las%20actividades%20que%20le%20corresponden.&text=Evaluar%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20es,de%20toda%20empresa%20deber%C3%ADa%20realizar.>

RECURSOS HUMANOS.TV. Percepción Laboral y su Importancia dentro de las Organizaciones. [en línea], 2019. [revisado 4 de septiembre 2020]. Disponible en Internet: <https://www.recursoshumanos.tv/2019/05/21/percepcion-laboral-y-su-importancia-dentro-de-las-organizaciones/#:~:text=La%20percepcci%C3%B3n%20laboral%20es%20un,los%20resultados%20de%20la%20organizaci%C3%B3n.>

RED DE OFICINAS Y CENTROS DE GRADUANDOS DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO. Políticas de Seguimiento a Graduados de la Red de Oficinas y Centros de Graduados del Suroccidente Colombiano. [en línea], 2006. [Revisado 22 de marzo 2021]. Disponible en Internet: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-137087_pdf.pdf

SALAZAR, Erika., et al. Las competencias y el desempeño laboral del contador público de la Universidad de Antioquia, 2019. Contaduría Universidad de

Antioquia, 75, 85-113. Disponible en Internet:
<https://doi.org/10.17533/udea.rc.n75a04>

STONER, James. Administración. 5 ed. Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana, 1994. p. 121.

UNIVERSIDAD DE NARIÑO. Egresó la Primera Cohorte de Contaduría Pública. [en línea], 2016. [Revisado 19 de julio 2020]. Disponible en Internet:
<http://facultades.udenar.edu.co/egreso-la-primera-cohorte-de-contaduria-publica/>

UNIVERSIDAD DE NARIÑO. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Programa de Contaduría Pública. [en línea], s.f. [Revisado 19 de julio 2020]. Disponible en Internet: <http://facultades.udenar.edu.co/facultad-de-cienciaseconomicasyadministrativas/programa-de-contaduria-publica/>

UNIVERSIDAD DE NARIÑO. Sobre la Universidad de Nariño. [en línea], s.f. [Revisado 16 de julio 2020]. Disponible en Internet:
<https://www.udenar.edu.co/naturaleza/>

UNIVERSIDAD DE NARIÑO. Udenar en Cifras. Anuario 2015-2019. [en línea], 2021. [Revisado 20 de marzo 2021]. Disponible en Internet:
<https://www.udenar.edu.co/recursos/wp-content/uploads/2021/03/ANUARIO-UDENAR-A%c3%91O-2019.pdf>

UNIVERSIDAD DE NARIÑO. UDENAR se encuentra entre las mejores del país. [en línea], 2020. [Revisado 18 de octubre de 2021]. Disponible en Internet:
<https://www.udenar.edu.co/udenar-se-encuentra-entre-las-mejores-del-pais/>

UNIVERSIDAD METROPOLITANA. Habilidades Gerenciales: conceptuales, humanas y técnicas. [en línea], s.f. [revisado 3 de septiembre 2020]. Disponible en Internet: <https://www.unimet.edu.ve/wp-content/uploads/sites/3/2014/10/Ejercicio-Habilidades-conceptuales-humanas-y-t%C3%A9cnicas-vnov14.pdf>

WORKMETER. Cómo mejorar el Desempeño Laboral de los Trabajadores. [en línea], 2012. [Revisado 27 de marzo 2021]. Disponible en Internet:
<https://es.workmeter.com/blog/como-mejorar-desempeno-laboral-de-trabajadores#:~:text=Una%20buena%20forma%20de%20mejorar,ofrecer%20un%20buen%20clima%20laboral.>

ANEXOS

10 RECURSOS

Anexo 1. Presupuesto

10.1 PRESUPUESTO

Para el desarrollo de la presente investigación se cuenta con recursos propios que ascienden a \$1.187.500, los cuales serán utilizados para dar continuación a las diferentes etapas que la conforman, tal y como se detalla en la siguiente tabla:

DESCRIPCIÓN	MYRIAM VALLEJO
RECURSOS PROPIOS	\$1.187.500
GASTOS DEL MES 1	
Internet	\$10.000
GASTO TOTAL DEL MES 1-2	\$10.000
GASTO DEL MES 3-4	
Papelería	\$400.000
Transporte	\$580.000
Diversos	\$100.000
Fotocopias	\$50.000
Internet	\$6.000
GASTO TOTAL DEL MES 2-4	\$1.136.000
GASTOS DEL MES 5-6	
Fotocopias	\$5.000
Internet	\$3.000
Impresión del Trabajo Final	\$20.500
Carpetas	\$ 10.000
Cd	\$3.000
GASTO TOTAL DEL MES 5-6	\$41.500
GASTOS TOTALES	\$1.187.500

Fuente: Esta investigación.

Anexo 2. Cronograma

10.2 CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6				Mes 7			
SEMANA	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elección del Tema de Investigación	X																											
Identificación del Problema		X	X																									
Título			X																									
Formulación de Objetivos				X																								
Revisión de Fuentes Departamentales y Nacionales					X	X																						
Investigación y Desarrollo de los Marcos Referenciales							X																					
Formulación de la Encuesta							X																					
Recomendaciones por parte del Asesor								X																				
Entrega de Anteproyecto								X	X	X																		
Revisión del Anteproyecto											X	X	X															

[illegible]

Anexo 3. Formato Encuesta Dirigida a Empleadores



UNIVERSIDAD DE NARIÑO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA

ENCUESTA DIRIGIDA A EMPLEADORES

OBJETIVO: Recolectar información que permitirá soportar el estudio del Análisis del Desempeño Laboral de los Egresados Graduados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño en la ciudad de San Juan de Pasto en el Periodo 2017-2020.

La información obtenida por medio de esta encuesta solo será utilizada con fines netamente académicos.

Marque con una X la opción seleccionada.

Fecha de aplicación:

Día	Mes	Año

Información General

1. ¿Tiene preferencias para contratar, vincular, seleccionar o trabajar con un Egresado de Contaduría Pública de alguna Universidad en Particular?

	Siempre
	Algunas veces
	Nunca

2. ¿Por cuál o cuáles de las siguientes razones usted contrató, vinculó, seleccionó o trabaja con un Egresado de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño? Seleccione una o más de las siguientes opciones:

	Por el prestigio y reconocimiento de la Universidad
	Por el prestigio y reconocimiento del Programa de Contaduría Pública
	Por recomendación de un conocido
	Por la realización de la Práctica Profesional
	Por conocimiento del sector
	Por amplia Experiencia Profesional
	Por Habilidades profesionales como resolución de conflictos, liderazgo, capacidad de adaptación y liderazgo.
	Otras ¿Cuál? (es)

3. ¿Cuánto tiempo lleva o estuvo vinculado con la empresa el Contador Público egresado de la Universidad de Nariño con quien usted trabaja?

	Menos de 6 meses
	Entre 6 meses y 1 año
	Entre 1 y 3 años
	Más de 3 años

4. ¿Cuánto tiempo lleva o estuvo vinculado con la empresa el Auxiliar Contable egresado de la Universidad de Nariño con quien usted trabaja?

	Menos de 6 meses
	Entre 6 meses y 1 año
	Entre 1 y 3 años
	Más de 3 años

5. ¿Cómo califica el desempeño del Contador Público egresado de la Universidad de Nariño en el ejercicio de las funciones que realiza en la empresa?

	Excelente
	Bueno
	Aceptable
	Malo

6. ¿Cómo califica la capacidad de análisis y búsqueda de soluciones a los problemas que se le presentan en el campo laboral al egresado de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño?

	Excelente
	Bueno
	Aceptable
	Malo

7. ¿Cómo califica la eficiencia y eficacia en el desarrollo de su trabajo?

	Excelente
	Bueno
	Aceptable
	Malo

8. ¿Cuáles considera usted que son las competencias que posee el Contador Público egresado de la Universidad de Nariño con quien usted trabaja o trabajó? Seleccione una de las siguientes opciones:

	Trabajo en equipo y cooperación
	Pensamiento analítico y crítico
	Orientación al resultado
	Atención al orden y calidad
	Autonomía e Iniciativa propia
	Capacidades técnicas, profesionales y directivas

9. ¿Cuáles considera usted son los conocimientos que debe fortalecer el Contador Público o Auxiliar Contable egresado de la Universidad de Nariño, quien se encuentra o estuvo a su cargo? Seleccione una de las siguientes opciones, de acuerdo a su criterio:

	Contable
	Tributario
	Financiero
	Auditoria
	Costos
	Normas Internacionales de Información Financiera
	Manejo de Software contables

	Herramientas informáticas (Excel, Access, Word, etc.)
	Expresión verbal y escrita
	Liderazgo
	Pensamiento analítico y crítico
	Organizaciones y negocios

10. ¿El Contador Público egresado de la Universidad de Nariño quien se encuentra o estuvo a su cargo posee los suficientes conocimientos para llevar a cabo su labor?

	Siempre
	Algunas veces
	Nunca

¿Por qué?

11. ¿Qué cargo desempeña o desempeñó en su empresa el Contador Público egresado de la Universidad de Nariño?

	Auxiliar Contable
	Contador Público
	Revisor Fiscal
	Auditor Interno
	Auditor Externo
	Asesor Contable y Tributario
	Otros ¿Cuál? (es)

12. ¿De acuerdo con la anterior pregunta, ¿cuál considera usted es la razón por la cual el egresado de Contaduría Pública se encuentra ubicado en el cargo que actualmente desempeña? Seleccione una de las siguientes opciones, de acuerdo a su criterio:

	Méritos
	Antigüedad
	Pocos conocimientos
	Amplios Conocimientos
	Poca experiencia
	Suficiente experiencia
	Proactividad y recursividad
	Habilidades profesionales
	Valores éticos
	Actitudes
	Otros ¿Cuál? (es)

13. ¿Cuál fue la causa principal por la que el Contador Público Egresado de la Universidad de Nariño se retiró de la empresa? (Responder únicamente si se ha presentado este caso)

	Consiguió un mejor empleo
	Terminación del contrato de trabajo
	Causas personales
	Inconvenientes laborales
	Bajo rendimiento laboral
	Otros ¿Cuál? (es)

14. ¿Los Egresados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño, son reconocidos por la calidad de su formación y por su alto desempeño en el mundo laboral?

	Totalmente de acuerdo
	Parcialmente de acuerdo
	Totalmente en desacuerdo



Anexo 4. Formato Encuesta Dirigida a Egresados Graduados

UNIVERSIDAD DE NARIÑO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA

ENCUESTA DIRIGIDA A EGRESADOS GRADUADOS UNIVERSIDAD DE NARIÑO

OBJETIVO: Recolectar información que permitirá soportar el estudio del Análisis del Desempeño Laboral de los Egresados Graduados del Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño en la ciudad de San Juan de Pasto en el Periodo 2017-2020.

La información obtenida por medio de esta encuesta solo será utilizada con fines netamente académicos.

Marque con una X la opción seleccionada.

Fecha de aplicación:	Día	Mes	Año

Género

☐	Femenino
☐	Masculino

Edad

☐	Entre 20 y 23 años
☐	Entre 24 y 27 años
☐	Entre 28 y 31 años
☐	Entre 32 y 35 años
☐	Más de 35 años

1. ¿A través de qué tipo de contratación se encuentra vinculado en la empresa donde labora?

	Contrato Laboral
	Orden de Prestación de Servicios
	Otra ¿Cuál?

2. Actualmente se encuentra laborando de forma:

	Dependiente (Empresa)
	Independiente (Negocio propio)
	Ambas

3. ¿Cuál de los siguientes cargos ejerce actualmente?

	Contador Público
	Auditor
	Revisor Fiscal
	Gerente
	Asesor
	Otro ¿Cuál?

4. ¿La remuneración económica que recibe colma sus expectativas?

	Si
	No

5. ¿Dentro de cuál de estos rangos se encuentra su ingreso mensual?

	Menor o igual a 1 SMMLV
	Mayor a un 1 SMMLV y menor o igual a 2 SMMLV
	Mayor a 2 SMMLV y menor o igual a 4 SMMLV
	Mayor a 4 SMMLV y menor o igual a 6 SMMLV
	Mayor a 7 SMMLV

6. ¿Cuánto tiempo se demoró en conseguir empleo a partir de su graduación?

	Menor o igual a 1 mes
	Mayor a un mes y menor o igual a 6 meses
	Mayor a 6 meses y menor o igual a 1 Año
	Más de 1 Año

7. ¿Considera que ser egresado del Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño es una ventaja a la hora de conseguir empleo?

	Si
	No

8. ¿Ha continuado con estudios de formación avanzada tales como especialización, maestría, entre otros?

- Si
- No

Si la respuesta fue afirmativa indicar:

	Especialización
	Maestría

Nombre de la Especialización o Maestría:

Nombre de la Universidad donde se realizó

9. ¿Si tuviera la oportunidad de continuar con sus estudios pos graduales, optaría por realizarlos en la Universidad Nariño?

☐	Si
☐	No

¿Por qué?

10. ¿En el último año, ha recibido distinciones o reconocimientos significativos por su desempeño laboral o profesional?

- Si
- No

¿Cuál o Cuáles?

11. Teniendo en cuenta su experiencia laboral, ¿El programa de Contaduría es relevante académicamente y responde a las necesidades locales, regionales y nacionales?

	Totalmente de acuerdo
	Parcialmente de acuerdo
	Totalmente en desacuerdo

12. ¿La formación educativa que ha impartido el Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño ha satisfecho sus expectativas en cuanto al campo de acción, perfil profesional y ocupacional como Contador Público?

	Totalmente de acuerdo
	Parcialmente de acuerdo
	Totalmente en desacuerdo

13. ¿El programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño, realiza seguimiento de la ubicación laboral de sus egresados y de las actividades que estos desarrollan?

	Siempre
	Algunas veces
	Nunca
	No tiene conocimiento

14. ¿Los conocimientos recibidos, las habilidades y destrezas desarrolladas lo hacen competente frente a otros profesionales de la misma disciplina en la región o del nivel nacional?

	Insatisfactoriamente
	Aceptablemente
	En un Alto Grado

15. ¿Cuál o cuáles cree usted que son las mayores dificultades al momento de conseguir empleo como contador público?

	Falta de experiencia
	El salario que le ofrecen es muy bajo
	Carece de las competencias requeridas en esta profesión
	No hay trabajo disponible en la ciudad donde reside
	No encuentra el empleo apropiado en su oficio o profesión
	Otra, ¿Cuál?

16. Con base en su experiencia profesional, ¿en qué área de la formación profesional se requiere hacer mayor profundización?

	Financiera
	Tributaria
	Costos
	Auditoría
	Revisoría Fiscal
	Otros ¿Cuál? (es)

Anexo 5. Listado de Encuestados

UNIVERSIDAD DE NARIÑO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA

LISTADO DE EGRESADOS GRADUADOS ENCUESTADOS

NO.	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO QUE DESEMPEÑA	DISTINCIONES Y/O RECONOCIMIENTOS
1	DAIRA TATIANA FIGUEROA MUÑOZ	AUXILIAR CONTABLE	FELICITACIONES VERBALES
2	ALEXANDRA ESPAÑA CAICEDO	REVISOR FISCAL	CERTIFICACIÓN O DIPLOMA
3	ANGELA ALEXANDRA URBINA	ASESOR CONTABLE Y/O TRIBUTARIO	FELICITACIONES VERBALES
4	DIANA YAQUENO MENESES	CONTADOR PUBLICO	FELICITACIONES VERBALES
5	ANGIE FLOREZ PARDO	ASESOR CONTABLE Y/O TRIBUTARIO	NO APLICA
6	ANDRES RODRIGUEZ URBANO	ASESOR CONTABLE Y/O TRIBUTARIO	NO APLICA
7	ESTEBAN JARAMILLO	CONTADOR PUBLICO	FELICITACIONES VERBALES
8	DIANA TELLO YELA	AUXILIAR CONTABLE	CERTIFICACIÓN O DIPLOMA
9	RUBY LOPEZ MORALES	AUXILIAR CONTABLE	CERTIFICACIÓN O DIPLOMA
10	JULIANA BENAVIDES AGREDA	ASESOR CONTABLE Y/O TRIBUTARIO	FELICITACIONES VERBALES
11	JUAN SEBASTIAN HUERTAS	AUXILIAR CONTABLE	FELICITACIONES VERBALES
12	DIEGO ALEXANDER PALACIOS	CONTADOR PUBLICO	FELICITACIONES VERBALES
13	ELIER ROSERO BRAVO	AUXILIAR CONTABLE	FELICITACIONES VERBALES
14	AYDA MARIA MONTENEGRO TORRES	AUDITOR INTERNO	CERTIFICACIÓN O DIPLOMA
15	JAIBER ANDREI VALLEJO CABRERA	AUXILIAR CONTABLE	FELICITACIONES VERBALES
16	CATHERINE GOMEZ	CONTADOR PUBLICO	ASCENSO
17	CARMEN DIAZ MUÑOZ	AUXILIAR CONTABLE	NO APLICA
18	LUIS FAJARDO IBARRA	AUXILIAR CONTABLE	NO APLICA
19	DEICY J ORTEGA	AUXILIAR CONTABLE	FELICITACIONES

	NOGUERA		VERBALES
20	BRAYAN NARVAEZ OTERO	AUXILIAR CONTABLE	FELICITACIONES VERBALES
21	JHON SEBASTIAN AHUMADA	AUXILIAR CONTABLE	FELICITACIONES VERBALES
22	ANDREA SUAREZ ROERO	CONTADOR PUBLICO	NO APLICA
23	OSCAR GUINCHIN LOPEZ	AUXILIAR CONTABLE	NO APLICA
24	AMELIA MONTENEGRO	CONTADOR PUBLICO	NO APLICA
25	SANTIAGO MANCHABAJJOY	AUXILIAR CONTABLE	ASCENSO
26	KATHERINE NARVÁEZ	CONTADOR PUBLICO	ASCENSO
27	ROSSY GARZON JOJOA	AUXILIAR CONTABLE	ASCENSO
28	NATALY RAMIREZ	ASESOR CONTABLE Y/O TRIBUTARIO	NO APLICA
29	PABLO SANTIAGO MEJIA CHACON	CONTADOR PUBLICO	NO APLICA
30	LINA RAMIREZ	AUXILIAR CONTABLE	ASCENSO

Fuente: Esta Investigación.