

Pertinencia entre el perfil de egreso del administrador de empresas de la universidad nacional de Pilar y la perspectiva del empleador

Ramón Plutarco Guillén Segobia

plutarkoz@hotmail.com

Facultad de Ciencias Contables
Administrativas y Económicas
Universidad Nacional de Pilar
Pilar, Paraguay

<https://orcid.org/0009-0006-1115-9684>

Victoriano García Barrios

<mailto:garciaivictor1967@hotmail.com>

Tutor - Facilitador
Facultad de Ciencias Contables
Administrativas y Económicas
Universidad Nacional de Pilar
Pilar, Paraguay

RESUMEN

Introducción: Las instituciones de educación superior están obligadas a cumplir con normas de calidad en la formación profesional, como resultado de la creciente globalización de la sociedad, que exige que los egresados tengan ciertas características, y que se inserten mejor en el mercado laboral. Objetivo: la investigación tuvo como objetivo identificar la pertinencia del perfil de egreso del administrador de empresas de la Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas de la Universidad Nacional de Pilar en relación con la perspectiva del empleador en el año 2022. Metodología: Esta investigación se basó en el paradigma cualitativo, y utilizó la metodología de análisis comparativo. Se utilizó como técnica de recolección de datos, el análisis documental de fuentes secundarias. Se recopilaron 25 convocatorias de empleo tanto de entidades públicas como privadas en el país, publicadas en los portales web en el año 2022. Se analizaron en base a las competencias generales y específicas del perfil de egreso del administrador, en relación a lo que indica el modelo de la ANEAES y el perfil requerido para los empleos ofertados. Conclusiones: Después del análisis y de las comparaciones entre los perfiles, del egresado y las convocatorias. Se concluyó que existe una pertinencia entre el perfil de egreso de la carrera de Administración de la FCCAE-UNP y los empleadores.

Palabras clave: *pertinencia; perfil de egreso; perfil de empleo; administración de empresas.*

Relevance between the graduate profile of the business administrator of the national university of pilar and the perspective of the employer

ABSTRACT

Introduction: Higher education institutions are obliged to comply with quality standards in professional training, as a result of the growing globalization of society, which requires that graduates have certain characteristics, and that they are better inserted in the labor market. Objective: the objective of the research was to identify the relevance of the graduation profile of the business administrator of the Faculty of Accounting, Administrative and Economic Sciences of the National University of Pilar in relation to the perspective of the employer in the year 2022. Methodology: This research it was based on the qualitative paradigm, and used the comparative analysis methodology. Documentary analysis of secondary sources was used as a collection technique. 25 calls for employment were collected from both public and private entities in the country published on web portals in the year 2022. They were analyzed based on the general and specific competencies of the administrator's graduation profile, in relation to what the model indicates. ANEAES and the profile required for the jobs offered. Conclusions: After the analysis and comparisons between the profiles of the graduate and the calls, it was concluded that there is a relevance between the graduate profile of the Administration career of the FCCAE-UNP and the employers.

Keywords: relevance; graduation profile; employment profile; business administration.

Artículo recibido 15 febrero 2023

Aceptado para publicación: 15 marzo 2023

INTRODUCCIÓN

Las grandes transformaciones sociales, políticas y económicas derivadas de las tecnologías y digitalización a nivel mundial, han convertido el mercado laboral en un ambiente muy competitivo (Chacán, et, la. 2017). Es por eso que las instituciones de educación superior tienen la gran responsabilidad de preparar profesionales que respondan a las necesidades que van surgiendo de dichas transformaciones que son constantes (Freitas, 2021). Si bien, la administración de empresas es una carrera muy nueva, actualmente se está desarrollando rápidamente como especialidad universitaria. Hoy en día, es una de las carreras más reconocidas y demandadas, pero aún no puede satisfacer plenamente las necesidades de la sociedad, especialmente de los empleadores (Giler-Zúñiga, et, al. 2017).

Las necesidades académicas de la profesión de administración de empresas están determinadas por la necesidad que requiere el entorno de formar personas experimentadas que sean capaces de proponer y aplicar procesos de gestión. Además, dominará y analizará las políticas y normativas de gestión empresarial, diseñará y aplicará modelos de gobierno y procesos financieros, gestionará y controlará los negocios directos y creará oportunidades de negocio (Chacán, et, la. 2017). Para Solange, et, al. (2018) “el papel del teórico de la administración es forjar las herramientas de una acción operacional, gestionar la eficacia, la operatividad, productividad y por ende la competitividad. El administrador debe ser proactivo, debe responder por un saber hacer práctico” (p. 53). Según Aguilar-Castillo y Riveros-Angarita (2017), la cooperación entre las universidades y las organizaciones del mercado de trabajo es fundamental para coordinar e implementar procesos de formación de personal en la región. Esta forma de trabajo local ayuda a actualizar el plan de aprendizaje, conocer las opiniones de todos los participantes en un ambiente de aprendizaje abierto y facilitar el ajuste de las metas y objetivos del programa, su contenido y estructura.

Por esta razón, el proceso de planificación académica y formativa debe responder a las expectativas y necesidades de la comunidad y ser continuamente evaluado para facilitar la mejora de la formación en administración de empresas (Lucas Alvarado y Vera Villamar, 2019). Según Ramírez Domínguez, et, al. (2017), “el seguimiento de egresados contribuye al desarrollo de la responsabilidad social universitaria, porque reconecta la Institución con el contexto social, y reencuentra su identidad con los

egresados brindándoles formación continua relevante que mejore su desempeño” (p. 99).

De lo antedicho, se desprende la hipótesis de que debe existir una pertinencia entre el perfil de egreso del administrador de empresas y la perspectiva del empleador. Según Pérez Duran (2020), la pertinencia educativa se denomina al cumplimiento, adecuación y conveniencia de los contenidos educativos determinados por el Estado, para ser brindados a los estudiantes del país a través de las instituciones educativas. De este modo, muestra los criterios para organizar y adaptar el currículo a las necesidades de la sociedad, así como técnicas y estrategias metodológicas recomendadas para la transferencia efectiva de conocimientos en el aula.

Según Romero Carrión, et, al. (2020), las organizaciones necesitan expertos en muchas áreas diferentes, pero todos están de acuerdo en los requisitos de habilidades transversales, principalmente colaboración, creatividad, innovación, flexibilidad, dominio de TI e idioma. En este sentido, es necesario reducir la brecha entre las habilidades transferibles adquiridas por los estudiantes universitarios y las habilidades demandadas por los empleadores mediante la actualización periódica del plan de estudios para satisfacer las necesidades del mercado laboral en una sociedad que cambia rápidamente. Por ende, “se debe revisar la relación de la institución con el entorno, (el estudiante debe tener entrenamiento a través de las prácticas, pasantías, participar en competencias gerenciales interesuelas, y periodos de estudio-trabajo intensivo en empresas organizadas)” (González Bonilla, et, al. 2017, p. 13).

En este sentido, numerosos estudios han demostrado la importancia de que exista una pertinencia entre el perfil de egreso del administrador de empresas y la perspectiva del empleador. Tal es el caso de Dussán-Lubert, et, al. (2015), donde demuestra que las habilidades requeridas por los empleadores actualmente se relacionan con el aprendizaje y la actualización continua, el trabajo en equipo y el uso de herramientas informáticas son muy valoradas por los empleadores. Por su parte, Baquero Raza (2018), halló que el perfil del egresado de administración de empresas es pertinente con el “desarrollo científico y tecnológico mediante la integración de sus procesos administrativos como la planificación, organización, dirección y control en la gestión de las actividades científicas, tecnológicas y de innovación” (p.14). Mientras que un estudio de Luces Alvarado, et, al. (2019), encuentra que se requiere administradores de empresas con pensamientos críticos, capacidad innovadora, conciencia ambiental y responsabilidad profesional.

En Latinoamérica, investigaciones similares confirman el papel multifacético que a menudo se asigna a los administradores de empresas en las actividades profesionales y deja un claro ejemplo de “la adaptación que las instituciones universitarias han tenido que desarrollar para ajustarse a un mundo dinámico y cambiante que exige un profesional con orientaciones cambiantes en su ejercicio profesional” (Freitas, 2021, p. 32).

En Paraguay algunos estudios destacan que los administradores de empresas en Paraguay carecen de habilidades tecnológicas (Dávalos, 2021), conocimientos para realizar balance social y ambiental a partir del balance financiero en las empresas (Goralewski, 2020), desconocimiento sobre la importancia de la responsabilidad social empresarial (Jiménez, 2019), entre otras habilidades blandas.

En la ciudad de Pilar se encuentra estudios con similares resultados que reportan una falta de preparación profesional del administrador de empresas en disciplinas como investigación científica (Brítez y Villalba, 2019), falta de un comportamiento emprendedor (Villalba Benítez y Ortega Carrasco, 2018), desconocimiento sobre prácticas de empresas sociales (Rojas y Muñoz, 2020). Así también, se encontró que los empleadores demandan mayores habilidades sociales (Díaz Morinigo, 2022).

En base a la bibliografía analizada se infiere que existe una necesidad de que las universidades, especialmente las facultades, realicen un seguimiento para corroborar que el currículo que desarrollan y el perfil de egreso que visionan responde a los nuevos requerimientos de la sociedad y el mercado laboral. En base a esta premisa, el presente artículo analiza la pertinencia entre el perfil de egreso del administrador de empresas de la Universidad Nacional de Pilar y la perspectiva del empleador en Paraguay, tomando como fuentes secundarias a las ofertas laborales publicadas en fuentes electrónicas a nivel nacional y se toma como referencia a la carrera de Administración de Empresas por ser una de las más demandadas dentro la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas, y una de las ofertas académicas con mayor demanda dentro del ambiente académico de la Universidad Nacional de Pilar a nivel local (Brítez y Villalba, 2019).

METODOLOGÍA

Desde el punto de vista del planteamiento metodológico, se advierte que la presente investigación es de tipo documental; lo que se ha hecho es elaborar un estado del arte en el que se analiza la pertinencia

entre el perfil de egreso del administrador de empresas de la Universidad Nacional de Pilar y la perspectiva del empleador; lo anterior mirado desde una perspectiva hermenéutica. La ruta metodológica que se ha seguido ha comprendido básicamente tres momentos: exploración, focalización y profundización.

Se utilizó como técnica de recolección, la ficha de análisis documental de fuentes secundarias de base de datos de Paraguay concursa, Vidriera de Empleo del Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social del Paraguay (MTESS) y Jobs (Empresa de Gestión de Recursos Humanos: tercerizaciones, búsqueda y selección y consultoría en Asunción, Paraguay).

Se recopilaron 25 convocatorias de empleo tanto de entidades públicas como privadas en el país, publicadas en los portales web en el año 2022, dirigidas a profesionales de la carrera de Administración de Empresas. Se analizaron en base a las competencias generales y específicas del perfil de egreso del administrador, en relación a lo que indica el modelo de la ANEAES y el perfil requerido para los empleos ofertados.

Para la organización de los documentos, se creó una base de datos en Excel, con los siguientes campos (categorías de análisis): competencias generales, competencias específicas, perfil de egreso, puesto vacante, exigencia de las vacancias laborales.

Para el análisis de los datos se utilizó el software Atlas TI 22 donde se crearon 20 categorías de análisis de los cuales se encontraron 133 citas que respondían al perfil de egreso analizado en la tabla 1. Posteriormente, se realizó el análisis de cada uno de los núcleos temáticos, aspectos comunes y divergentes entre los documentos seleccionados, mediante un ejercicio de comparación constante. Finalmente, se realizaron divergencias del análisis de cada uno de los núcleos temáticos, se formularon ciertas hipótesis y conclusiones y se hicieron algunas recomendaciones.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Primeramente, se analizó el perfil de los puestos vacantes en la convocatoria de empleos a nivel nacional, dirigidos a áreas que tienen relación directa con la carrera de Administración de Empresas. Detallando así, en la tabla 1 las competencias más importantes exigidas por los empleadores.

Tabla 1

Perfil del puesto		Cargo/puesto	Fuente
General	Específica		
Certificación en Tecnicatura Superior	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación al cliente • Sociable, proactivo • Manejo de sistemas informáticos, Excel, Word y otras herramientas • Seguimiento de las ventas • Ventas de servicios y productos 	Asesor comercial	Vidriera de Empleo (MTESS)
Formación Lic. Contable, (Excluyente)	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia en tareas administrativas y contables, mínimo 2 años como administrador con gente a cargo • Que provenga de un estudio contable y de un área administrativa de una empresa, ideal industrial, (no excluyente) • De buen trato; tratará con empleados, proveedores y clientes • No firma balance, verifica la documentación y registros para envío a la central de MRA • Liderazgo, tendrá a los jefes del sector de producción a cargo y demás empleados de la nueva fábrica • Conocimientos Técnicos de Contabilidad y Administración • Sistemas contables y buen nivel de Excel 	Administrador/a	Vidriera de Empleo (MTESS)
Formación en Administración	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de resolución de problemas • Manejo de paquete Office • Proactivo, responsable, honesto, enfocado en resultados • Arqueo de caja 	Atención y caja (responsable de local)	Vidriera de Empleo (MTESS)
Estudiante o Egresado Universitario	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia de 1 año o más en cargos similares • Conocimientos y buen manejo de procesos y herramientas informáticas • Disponibilidad de horario completo • Capacidad de afrontar desafíos y trabajar bajo presión • Stock de inventarios, arqueo de cajas, manejo de personal 	Administrador/a	Vidriera de Empleo (MTESS)

Estudiante de último año o egresado universitario	<ul style="list-style-type: none"> Experiencia de un año o más en cargos similares Conocimiento y buen manejo de procesos y herramientas informáticas Capacidad de afrontar desafíos y trabajar bajo presión Stock de Inventarios, arqueo de caja, manejo de personal Experiencia mínima de 1 año en cargos similares 	Administrador/a	Vidriera de Empleo (MTESS)
Estudiantes de los últimos años de las carreras de Administración, Contabilidad, Derecho, Psicología Laboral y afines (excluyente)	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento del sistema REI y REOP, MTESS (excluyente) Conocimientos informáticos y buen manejo de herramientas Office Experiencia comprobable en el área de RRHH de 1 año o más 	Auxiliar de recursos humanos	Vidriera de Empleo (MTESS)
Formación en Administración	<ul style="list-style-type: none"> Experiencia mínima de dos años en ventas (excluyente) Iniciativa y autogestión Manejo de redes sociales Manejo intermedio de herramientas informáticas 	Ejecutivo comercial	Vidriera de Empleo (MTESS)
Formación académica: carreras administrativas, comerciales, psicología, relacionados al cargo (Excluyente)	<ul style="list-style-type: none"> Experiencia: 1 año en adelante haciendo funciones administrativas de recursos humanos (Auxiliar, Analista) (excluyente) Conocimientos Específicos: Herramientas informáticas y leyes laborales Ingreso de personas nuevas al sistema (Flex), ingresos a IPS, creación de cuenta bancaria, contratos, códigos de ética, acuerdo de confidencialidad. Elaboración y organización de documentos legales (recibos salariales, legajos, contratos, certificados, notificaciones etc.) del personal (excluyente) Registro de reposo, permisos varios, etc. 	Administrador/a	Vidriera de Empleo (MTESS)

Formación académica: carreras administrativas, comerciales.	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar y controlar los productos • Establecer y mantener la organización de la tienda • Mantener el flujo de inventario mediante señales que indiquen la necesidad de reabastecimiento. • Proyectar planes semanales, para atender la demanda prevista y minimizar las pérdidas. • Orientación al Cliente Interno y Externo. • Liderazgo. • Trabajo en Equipo. 	Administrador/a	Jobs
Formación académica: carreras administrativas, comerciales.	<ul style="list-style-type: none"> • Conformar y liderar el equipo comercial • Asegurar el cumplimiento de los procedimientos, políticas y normativas internas. • Ser referente de la empresa en todos los ámbitos relacionados con la gestión de ventas y comercialización. • Detectar oportunidades comerciales y gestionar los recursos necesarios para llevar adelante las mismas, ya sean acciones publicitarias, promociones de marketing, campañas de proactividad, entre otros. • Orientación a resultados. • Influencia y negociación. • Liderazgo. 	Supervisor de ventas	Jobs
Ingeniería Comercial, Contabilidad, Administración de Empresas, Ingeniería Industrial o afines.	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisar las tareas de recepción y preparación de pedidos, expedición, co-packing y logística inversa. • Elaborar reportes sobre productividad, seguridad y cantidad de procesos realizados. • Realizar las reuniones matinales para delinear el plan de trabajo y establecer las normativas de seguridad. • Pensamiento analítico. • Trabajo en equipo. • Responsabilidad. 	Supervisión de ventas	Jobs

Estudiante o egresado/a de carreras administrativas	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia de dos años como Administrador/a de Estaciones de Servicios. • Orientar y controlar el cumplimiento de las normas de seguridad y protocolos de la empresa • Verificar todas las conciliaciones de valores, control de inventario de combustibles, lubricantes, productos de tienda y control de activo fijo. • Ser responsable del cumplimiento de los controles operativos de equipos críticos y no críticos de la estación, exigidos por los entes reguladores (INTN, MIC, MADES, Municipalidad, entre otros). • Administrar y resolver los problemas planteados con los colaboradores, los procedimientos establecidos por la empresa y las normas de seguridad vigentes, como así también atender los reclamos y sugerencias de los clientes. • Programar los turnos, el entrenamiento y la capacitación de los colaboradores, de acuerdo a la secuencia del servicio y necesidades de la empresa. • Controlar que todos los documentos de compra de mercaderías y pagos estén ingresados al sistema informático de manera correcta. • Orientación al cliente. • Iniciativa y autogestión. 	Administrador/a de Estación de Servicios	Jobs
Estudiante o egresado/a de Comercio Internacional, Administración de Empresas o afines	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia en empresas del rubro agroindustrial o frigorífico, brindando asistencia en importación y exportación. • Gestionar documentos varios, referentes a la exportación. • Realizar reportes de exportación e importación. • Organizar las cargas. • Cargar despachos al sistema • Responsabilidad. • Iniciativa y autogestión. • Capacidad de planificación y organización. 	Auxiliar de Comercio exterior	Jobs

Estudiante o egresado/a de Administración de Empresas o afines	<ul style="list-style-type: none"> Experiencia de dos años en adelante como Analista de Riesgos Financieros realizando análisis de riesgos y créditos en el rubro Financiero y manejo de Excel. Ser el encargado de la medición del riesgo de las operaciones financieras. Desarrollar plan de riesgos internos. Evaluar viabilidad de proyectos. Identificar oportunidades de inversión y de negocio. Realizar análisis de cartera existente. Llevar un control de las estadísticas financieras de la empresa y elaborar informes con los resultados de los análisis. Pensamiento analítico. Iniciativa y autogestión. Capacidad de planificación y organización. 	Analista de Riesgos Financieros	Jobs
Estudiante o egresado/a de carreras Administrativas o afines	<ul style="list-style-type: none"> Controlar y gestionar el stock de la empresa a través del sistema. Realizar inventario y verificar los productos. Realizar control de cierre de caja. Responsabilidad. Iniciativa y autogestión. Capacidad de planificación y organización. 	Analista de Stock e Inventarios	Jobs
Egresado/a de carreras Administrativas, Ingeniería Comercial	<ul style="list-style-type: none"> Experiencia mínima de tres años en posiciones similares. Establecer, mantener, y supervisar un sistema de ventas con programas eficaces de prospección, demostración, trato con los clientes, cierres de ventas y entregas de maquinarias. Asegurar la rentabilidad del Departamento de Ventas de maquinarias. Implementar los procesos de ventas como soporte de los estándares de ventas y post-venta de satisfacción del cliente. Generar y mantener una política de relaciones con los clientes. Establecer y coordinar con el Departamento de Marketing, programas eficaces de publicidad para el desarrollo de la marca. Orientación al cliente. Orientación a resultados. Liderazgo. 	Gerente de Productos	Jobs

Carreras administrativas o afines	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar anualmente el cronograma de trabajo, realizar el seguimiento y ajustar mensualmente conforme a las necesidades. • Realizar el relevamiento constante de informaciones para el desarrollo y actualización de documentaciones conforme al cronograma elaborado previamente. • Analizar y proponer mejoras que contribuyan la gestión eficiente de los procesos y el buen funcionamiento de la estructura organizacional. • Diseñar gráficos, flujogramas, organigramas y formularios, según necesidad. • Velar por el mantenimiento de las documentaciones de las empresas del grupo. • Coordinar las reuniones y/o visitas a las empresas del grupo. • Planificar y ejecutar las auditorías internas de los procesos en los diferentes departamentos de las empresas del grupo. • Elaborar mensualmente el informe de gestión de los Analistas de Operaciones y Procesos. • Capacidad de planificación y organización. • Orientación al cliente interno y externo. • Comunicación. 	Analista Senior de Organización y Procesos	Jobs
Egresado/a de Administración de Empresas	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia de seis meses en adelante en cargos Administrativos, Cajero/a o Facturador/a. • Realizar la preliquidación de planillas comerciales. • Controlar la documentación de bonificación y reposición. • Realizar informe de planillas pendientes y velar por el cumplimiento del cierre. • Ejecutar el análisis de entregas a los clientes. • Proactividad. • Pensamiento analítico. • Trabajo en equipo. 	Administrador/a de Liquidación	Jobs

Egresado/a de carreras administrativas	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia de tres años en adelante como Analista de Compras Locales, tener buen manejo de SAP y Excel avanzado. • Mantener los contactos con proveedores para analizar las características de los productos, calidades y condiciones de servicio. • Evaluar permanentemente los costos de los insumos a comprar, mediante análisis comparativos tanto de precios como de características de calidad, a fin de controlar los costos de producción del negocio. • Emitir los pedidos de compra en el plazo adecuado para que su recepción se ajuste a las necesidades de cada sección. • Orientación al cliente. • Orientación a resultados. • Trabajo en equipo. 	Analista de compras	Jobs
Egresado/a de carreras administrativas	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia mínima de cinco años en adelante como Gerente Regional en multitiendas, financieras o del rubro retail; con sólidos conocimientos de políticas de créditos, ventas y cobranzas. • Participar en la apertura y cierre de la sucursal, teniendo en cuenta los estándares de calidad establecidos. • Revisar los indicadores globales de la región: ventas, cobranzas y recursos humanos. • Realizar constante revisión de indicadores de las sucursales y lineamientos semanales, certificando su cumplimiento. • Llevar a cabo la revisión con los jefes de sucursales el uso de registros de seguimientos de cobranzas, ventas y asignaciones de telecobranzas. 	Gerente Regional	Jobs

	<ul style="list-style-type: none"> • Brindar seguimiento constante a vendedores, cajeros y cobradores proponiendo acciones de mejora continua. • Controlar los depósitos de las sucursales y asegurar que estén sincronizados con el Lay Out definido por logística. • Revisar gastos de las sucursales de la región, identificar y realizar planes de acción respecto a factores que alteren los niveles óptimos de rentabilidad. • Evaluar el potencial comercial de la región, estudiar el mercado, prácticas comerciales, promociones, entre otros, y enviar un reporte al Gerente Comercial. • Supervisar el correcto cumplimiento de los procesos administrativos y de caja, según informes recibidos de las sucursales de su región. • Dar seguimiento a los documentos judiciales y cumplimiento de mandamientos. • Realizar auditorías de todas las dependencias a su cargo. 		
Egresado/a de carreras administrativas	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia específica: 6 (seis) meses de vinculación con la institución convocante. • Eventos de capacitación realizada. • Conocimiento de la legislación vigente 	Asistente Técnico Administrativo	Paraguay concurso
Egresado/a de carreras administrativas	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de herramientas informáticas: Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft, Power Point, correo electrónico e internet, sistema de expedientes. • Conocimiento técnico de las tareas a realizar. • Manejo de la legislación vigente relacionada a la institución. • Habilidad comunicacional en idiomas oficiales español y guaraní. • Naturaleza de la institución donde prestará servicios (visión, misión, etc.) • Conocimiento de las normativas que rigen a la Función Pública. • Conocimiento de la ley N° 1626/2000 	Asistente Técnico Administrativo	Paraguay concurso

Egresado/a de carreras administrativas	<ul style="list-style-type: none"> • Tramitación de documentaciones relativas al área de administración. • Elaborar copias de contratos, hacer autenticar y remitir a la dependencia que corresponda. • Elaboración de memorandos para entrega de copias de documentos. • Realizar pagos de los servicios básicos, IPS, IVA, RENTA • Realizar depósitos en los Bancos (depósito judicial, retención SICP, retenciones aporte jubilatorio FF30) 	Asistente técnico II	Paraguay concursa
Administración de empresas	<ul style="list-style-type: none"> • Asistir a su superior inmediato en la elaboración de propuestas de planes operativos y actividades de la unidad, en el marco de los objetivos de la misma. • Planificar y programar sus propias tareas en el marco de las directivas y necesidades de la unidad. • Realizar personalmente tareas intelectuales de alta complejidad requeridas por la gestión de la unidad dentro del ámbito de su competencia. • Asistir a sus superiores en los temas que le sean indicados. 	Profesional (i) de administración financiera	Paraguay concursa
Administración de empresas y/o Psicólogo laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar y proponer planes operativos y actividades requeridas para la gestión del empleo, gestión de la carrera institucional, administración de las remuneraciones y compensaciones. • Controlar el cumplimiento de las normativas y disposiciones vigentes relativas a la función. • Controlar y monitorear la gestión de sumarios administrativos, gestión de la desvinculación, y otros que se hallen bajo responsabilidad de la unidad. • Evaluar la eficacia y eficiencia operativas de su unidad organizativa. 	Jefe/a de Departamento de Administración del Capital Humano	Paraguay concursa

Se han analizado 25 convocatorias laborales dirigidas a puestos vacantes que guardan relación con la carrera de Administración de Empresas. Los resultados obtenidos (tabla 2) señalan que los cargos vacantes están dirigidos en su mayoría a personas con formación en Administración de Empresas. Entre los puestos más demandados de las vacantes analizadas, se encuentran en primer lugar Administrador de Empresas o sucursales de empresas y ejecutivo comercial, en segundo plano (con menos frecuencia) se encuentran vacantes, puestos como; Gestión de ventas, Gestión de talento humano, Gerente, Analista financiero y Auxiliar contable.

Estos hallazgos coinciden con Borda, et, al. (2018), donde encuentra que en Paraguay el perfil profesional más solicitado es el de los titulados en Ciencias Económicas, Administrativas, Contables o Comerciales, cuya demanda aumentó consistentemente año tras año. Este autor destaca también la demanda de estudiantes de carreras universitarias, especialmente de administración de empresas, para ocupar cargos auxiliares en distintas áreas administrativas de la empresa.

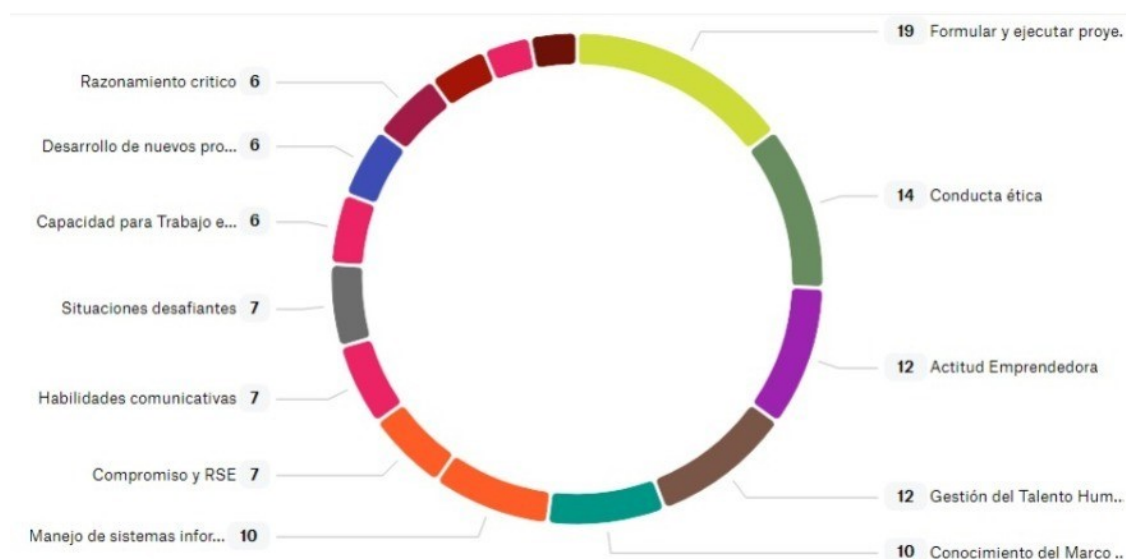
Los datos analizados también permiten evidenciar, que el mayor mercado de reclutamiento laboral se encuentra en el sector privado, siendo mínima la oferta de empleo en el sector público. En este sentido, se aprecia el valor de las empresas reclutadoras de talento humano que ofrecen servicio a las empresas, ya que se denota la capacidad para crear perfiles de puestos idóneos para cada rubro, área y responsabilidad.

En un segundo momento, se comparó el perfil de los puestos de las convocatorias laborales con el perfil de egreso de la carrera de Administración de Empresas, dependiente de la Facultad de Ciencias Contables Administrativas y Económicas de la Universidad Nacional de Pilar en Paraguay. Los datos analizados en el Atlas ti, permiten realizar una comparación en la Tabla 2 de las competencias genéricas y específicas con el perfil que demandan los empleadores para cubrir el mercado laboral existente en el momento del estudio.

Para la comparación entre ambas categorías de análisis (perfil de egreso vs perfil de puestos), se crearon 20 códigos en el software Atlas ti, que representan cada competencia definida en el perfil de egreso de la carrera de Administración de Empresas de la UNP. Esos 20 códigos generaron 133 citas, resultados de un análisis exhaustivo del perfil de los puestos vacantes de 25 convocatorias revisadas.

Figura 1

Análisis de Atlas ti sobre 25 convocatorias laborales



Fuente: elaboración propia en base a reporte de Atlas ti.

De la figura 1 se puede deducir que las competencias: formular proyectos, gestionar recursos humanos, desarrollar competencias emprendedoras, comportamiento éticos y manejo de sistemas informáticos son las más demandadas por los empleadores. Estas son competencias encontradas en simultáneo, en la mayoría de las convocatorias laborales analizadas en las tres plataformas de búsqueda de empleo en Paraguay.

Tabla 2

Cuadro comparativo

Perfil de egreso de Administración de Empresas de la UNP	Perfil de los puestos vacantes
COMPETENCIAS GENÉRICAS	
Utilizar tecnologías de la información y de la comunicación.	12/25 convocatorias solicitaban manejo correcto de las TIC.
Comunicarse con suficiencia en las lenguas oficiales del país y otra lengua extranjera	7/25 convocatorias solicitaban habilidades comunicativas.
Trabajar en equipos multidisciplinares.	6/25 convocatorias requerían capacidad de trabajar en equipo.
Ajustar su conducta a las normas éticas universalmente establecidas	14/25 convocatorias exigen conductas éticas en el desarrollo de las tareas a ser asignadas.

Asumir el compromiso y la responsabilidad social en las actividades emprendidas hacia la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida. Demostrar compromiso con la calidad.	7/25 convocatorias exigían compromiso y RSE para el manejo de la empresa.
Formular, gestionar, participar y ejecutar proyectos.	19/25 convocatorias exigían la capacidad de formular, gestionar, ejecutar y participar de proyectos.
Promover el desarrollo sustentable del ambiente.	Ninguna convocatoria solicitaba competencias relacionadas con la sustentabilidad ambiental.
Manifestar y promover la actitud emprendedora, creativa e innovadora en las actividades inherentes a la profesión. Actuar con autonomía.	Ninguna convocatoria solicitaba competencias relacionadas con la actitud emprendedora.
Poseer capacidad de autoevaluación, autoaprendizaje y actualización permanente en la formación profesional.	12/25 convocatorias exigen actitudes emprendedoras
Actuar de conformidad a los principios de prevención, higiene y seguridad en el trabajo.	4/25 convocatorias exigen cumplimiento de las normas de prevención, higiene y seguridad en el trabajo.
Demostrar razonamiento crítico y objetivo y poseer capacidad de abstracción, análisis y síntesis.	5/25 convocatorias solicitaban que los aspirantes tengan la capacidad de realizar razonamiento crítico en torno a las necesidades de la empresa.
Identificar, plantear y resolver problemas y tener capacidad de adaptarse a situaciones nuevas y cambiantes.	7/25 exigían que el aspirante tenga la capacidad de enfrentar desafíos en el ámbito laboral.
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	
Formular, organizar y dirigir planes estratégicos, tácticos y operativos de todo tipo de organización.	19/25 convocatorias exigían la capacidad de formular, gestionar, ejecutar y participar de proyectos.
Diseñar, ejecutar, evaluar y adecuar los planes, programas y proyectos de negocios utilizando técnicas apropiadas.	19/25 convocatorias exigían la capacidad de formular, gestionar, ejecutar y participar de proyectos.
Diseñar e implementar procesos de logística, producción y comercialización de bienes y servicios.	19/25 convocatorias exigían la capacidad de formular, gestionar, ejecutar y participar de proyectos.

Desarrollar e implementar eficientes sistemas de control de gestión.	25/25 exigían una gestión eficiente de la empresa o el área donde se desempeñará el nuevo talento humano.
Delinear las organizaciones dentro del marco jurídico vigente.	10/25 convocatorias solicitaron que los aspirantes cuenten con conocimientos sobre el marco jurídico del rubro al que se dedica la empresa empleadora.
Interpretar la información contable y financiera, para tomar decisiones que generen valor económico y social.	25/25 exigían conocimiento para interpretar la información contable y financiera, para tomar decisiones que generen valor económico y social.
Administrar la búsqueda, evaluación, selección, desarrollo y retención del talento humano.	12 convocatorias solicitaron competencias para la gestión del talento humano.
Diseñar, mejorar e implementar la gestión en materia de estructuras, sistemas y procesos administrativos.	25/25 exigieron a los aspirantes desarrollar competencias para diseñar, mejorar e implementar la gestión en materia de estructuras, sistemas y procesos administrativos.
Propiciar la generación de ideas emprendedoras para el desarrollo de nuevos productos, servicios y procesos.	6/25 convocatorias requerían que los aspirantes generen ideas emprendedoras para el desarrollo de nuevos productos, servicios y procesos.
Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.	4/25 convocatorias tenían como competencia exigida el liderazgo.

Los datos analizados y presentados en la tabla 2 permiten demostrar una pertinencia entre el perfil de egreso de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Pilar y el perfil de los puestos vacantes postulados por los empleadores a nivel nacional. Si bien, existió limitación en cuando al campo de búsqueda, ya que el estudio se limitó a analizar 25 convocatorias, no obstante, es clara, en esta muestra, que existe una pertinencia entre la formación que están recibiendo los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas y lo que el mercado laboral está exigiendo de los mismos. Estos hallazgos coinciden con el perfil de egreso de la Universidad Nacional de Pilar para la carrera de Administración de Empresas donde se destaca que el egresado es un profesional con una sólida formación académica para ejercer la dirección de cualquier tipo de organización, mediante la formulación de planes estratégicos, tácticos y operativos para desempeñarse en los diferentes niveles gerenciales, flexible a los constantes cambios del entorno y comprometida ética, ambiental y socialmente con la comunidad en la cual se desenvuelve (ANEAES, 2014).

Además, se aprecia pertinencia en cuanto a las competencias que requieren de habilidades para aplicar el conocimiento a los problemas que se presentan en las organizaciones, tomando en cuenta las condiciones económicas, políticas, legales, éticas, sociales y culturales. Es competente en emprendimiento, innovación y otras habilidades específicas para enfrentar los desafíos de preparar y administrar proyectos de desarrollo, procesos de producción, operaciones y procesos de mantenimiento en el campo de la gestión empresarial. Coincidiendo así con las competencias que exige la ANEAES para la carrera de Administración de Empresas.

De esta manera, se demuestra que la Universidad Nacional de Pilar y la Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas, en su labor de formación profesional en Administración de Empresas, equipa a los estudiantes, como futuros profesionales, con las habilidades necesarias y el acceso continuo a una educación y formación integral.

De esta manera se coincide con Aguilar-Castillo y Riveros-Angarita (2017), Pérez Duran (2020) y Romero Carrión, et. al. (2020), porque se muestra un panorama alentador respecto a la formación que reciben los estudiantes universitarios de la carrera de Administración y que está directamente asociada con la calidad de la educación superior.

CONCLUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo identificar la pertinencia del perfil de egreso del administrador de empresas de la Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas de la Universidad Nacional de Pilar en relación con la perspectiva del empleador en el año 2022. Se analizaron documentos referentes a las competencias generales y específicas del perfil de egreso del administrador, en relación a lo que indica el modelo de la ANEAES y el perfil requerido para los empleos ofertados.

Después del análisis y de las comparaciones entre los perfiles, del egresado y las convocatorias, se concluyó que existe una pertinencia entre el perfil de egreso de la carrera de Administración de la FCCAE-UNP y el perfil que buscan los empleadores. Primeramente, porque todas las convocatorias analizadas exigían una formación, ya sea de estudiante en curso o graduados en la carrera de Administración de Empresas y porque el perfil de cada puesto se relacionaba directamente con las competencias generales y específicas establecidas en el currículo de la carrera.

Estos hallazgos muestran, en términos parciales, que existe una pertinencia que permite a los estudiantes universitarios recibir una formación de calidad que se alinea a las necesidades sociales, tecnológicas, económicas y normativas de la actualidad. No obstante, se advierte que la investigación presenta limitaciones, puesto que las convocatorias de empleos fueron limitadas (25 postulaciones) y sólo se analizaron fuentes secundarias. Sin embargo, el presente artículo sirve como base para el diseño y ejecución de investigaciones de mayor alcance, que tenga como sujetos de estudio, a los estudiantes universitarios, egresados y empleadores, tanto a nivel regional como nacional. De esta manera, a través de un análisis mixto, se podrá tener un mayor conocimiento sobre el tema, pudiendo aportar mayor información sobre el fenómeno de estudio.

LISTA DE REFERENCIA

Agencia Nacional de Acreditación y Evaluación de la Educación Superior [ANEAES] Modelo Nacional

De Evaluación Y Acreditación de la Educación Superior.

http://www.aneaes.gov.py/v2/application/files/1615/3356/6365/Criterios_de_calidad_Administracion.pdf#:~:text=El%20administrador%2C%20es%20un%20profesional,que%20le%20permita%20lograr%20los

Aguilar-Castillo, Y., & Riveros-Angarita, A. S. (2017). La internacionalización de la educación superior: Concepto y evolución del modelo en la Universidad de Costa Rica. *Revista Educación*, 41(1), 73-103.

Baquero Raza, J. A. (2018). Estudio de pertinencia enfocado a la demanda laboral actual para la carrera de administración de empresas de la universidad tecnológica Israel (Bachelor's thesis, Quito).

Borda, D., Cresta, J., & Brizuela, C. (2018). Demanda de graduados universitarios en el sector agroindustrial de Paraguay. CADEP, Centro de Análisis y Difusión de la Economía Paraguaya.

Britez, I. J. L. A., & Villalba, L. D. C. (2019). Socialización de trabajos de investigación de alumnos egresados de la carrera administración de empresas de la universidad nacional de pilar en el año 2018. XIX Colóquio Internacional de Gestão Universitária. https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/201879/104_00712.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chacán, M. Y. S., Moreta, E. R. M., Haro, E. R. H., & Erazo, T. E. E. (2017). Pertinencia de la carrera de administración de empresas de la Universidad Central del Ecuador, en relación a las necesidades y requerimientos del entorno regional, nacional, provincial y local. *Revista publicando*, 4(11 (2)), 391-426.
- Dávalos, R. M. F. (2021). Análisis de las necesidades administrativas de gerentes de microempresas en Paraguay. *ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(1), 1-14.
- Díaz Morinigo, L. R. (2022). Habilidades requeridas por los empresarios del sector comercial de la ciudad de Pilar para la selección del personal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 859-877. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2263
- Dussán-Lubert, C., Ruíz-Ortega, F. J., Tamayo-Alzate, Ó. E., & Montoya-Londoño, D. M. (2017). Perspectiva de los empleadores sobre la pertinencia académica de los programas de pregrado de la Universidad de Caldas, 2015. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia)*, 13(2), 30-48.
- Facultad de Ciencias Contables Administrativas y Económicas [FCCA]. Perfil de egreso del graduado en administración de empresas. <http://contables.unp.edu.py/administracion/#:~:text=Tiene%20capacidad%20de%20emprender%2C%20de,diversos%20%C3%A1mbitos%20de%20la%20administraci%C3%B3n>.
- Freitas, M. G. (2021). Estudio descriptivo del perfil de egreso de la Licenciatura en Administración de Empresas en Latinoamérica. *EDUCAB* N° 12. <https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/educab/issue/view/515/127>
- Giler-Zúñiga, C. F., Taylor-Terán, J. P., & Nápoles-Quiñones, G. (2017). La formación profesional del administrador de empresa en Ecuador: realidad y necesidad de formación. *Santiago*, (144), 682–695. Recuperado a partir de <https://santiago.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/2918>
- González Bonilla, O., Hinojo Lucena, F. J., & López Núñez, J. A. (2017). Competencias gerenciales de los administradores de empresas en Bucaramanga y su área metropolitana (Colombia). *Ensayos: revista de la Escuela Universitaria de Formación del Profesorado de Albacete*.

- Goralewski, E. L. K. (2020). Área de la Ciencia: Ciencias Sociales-Economía-Administración. https://repositorio.uni.edu.py/documentos/Esther%20Krestchmer_Incidencia%20del%20balance%20social%20y%20ambiental.pdf
- Jiménez, E. D. M. (2019). Responsabilidad Social Empresarial: Una radiografía sobre la situación de los grandes contribuyentes del sector comercial de la Ciudad de Pilar. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 15(2).
- Jobs (2022). Empresa de Gestión de Recursos Humanos: tercerizaciones, búsqueda y selección y consultoría en Asunción, Paraguay.. <https://www.jobs.com.py/>
- Luces Alvarado, W. R., & Vera Villamar, N. N. (2019). Demanda profesional de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad de Guayaquil (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Administrativas).
- Luces Alvarado, W. R., & Vera Villamar, N. N. (2019). Tesis. Demanda profesional de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad de Guayaquil. Recuperado a partir de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/45686>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social [MTES] (2022). Vidriera de empleo. <https://www.mtess.gov.py/busca-empleo/vidriera-de-empleo>
- Pérez Duran, Y. P. (2020). Análisis de la pertinencia del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, sede Pamplona-Norte de Santander.
- Ramírez Domínguez, M. D. J., Reséndiz Ortega, M., & Reséndiz Ortega, M. E. (2017). Metodología De Seguimiento De Egresados Para Fortalecer La Vinculación De La Universidad Con La Sociedad (Methodology for Monitoring Graduates to Strengthen the Involvement of the University with Society). *Revista global de Negocios*, 5(3), 99-111.
- Rojas, P. R. G., & Muñoz, R. O. (2020). La necesidad de fomentar la empresa social y su práctica en la Carrera de Administración de Empresas (UNP). *ARANDU UTIC*, 7(2), 291-300.
- Romero Carrión, V. L. ., García Flores, S. A. ., & Palacios Sánchez, J. M. . (2020). Ecosistema con creatividad, investigación e innovación basado en las competencias transversales frente a las exigencias profesionales del siglo XXI. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 386–400. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.592>

Solange, S. J. B., Ortiz, N. E. S., & Mendoza, S. M. Q. (2018). La pertinencia del programa de Administración de Empresas en Cúcuta. académica. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/11179/1/Libro_Pertinencia%20academica%20e%20impacto%20social%20de%20la%20Corporacion%20Universitaria%20Minuto%20de%20Dios_2018.pdf#page=53

Villalba Benítez, E., & Ortega Carrasco, R. (2018). Perfil Emprendedor: Análisis de las características de comportamiento emprendedor de estudiantes de la Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas de la Universidad Nacional de Pilar. La Saeta Universitaria Académica Y De Investigación, 6(1). <https://doi.org/10.56067/saetauniversitaria.v6i1.114>