



ARTÍCULO ORIGINAL.

Percepción de empresarios peruanos sobre la formación universitaria de los egresados en contabilidad.

Perception of Peruvian Business Owners on the University Education of Accounting Graduates.

Miguel Ángel Manrique Ramos¹, Artemio Gonzales Ramírez²

¹ Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, Perú.

Email: miguel.manrique@unas.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9657-4951>

² Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, Perú.

Email: artemio.gonzales@unas.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4286-2405>

Recibido el 21-08-2025; aceptado el 21-11-2025

RESUMEN.

Objetivo: Examinar la percepción que los empresarios de Huánuco (Perú) tienen respecto a la correlación entre el perfil de los graduados en Contabilidad y su rendimiento laboral. **Metodología:** La teoría fundamentada se adopta como enfoque, lo que facilita la identificación de categorías emergentes a través del análisis cualitativo. La metodología utiliza un enfoque cualitativo, apoyado por un enfoque cuantitativo descriptivo-inferencial, que se basa en datos estadísticos de una muestra de 115 graduados y 156 contadores públicos. Se implementaron además 10 entrevistas semiestructuradas a empresarios procesados a través de la aplicación IRaMuTeQ. **Resultados:** Los hallazgos cuantitativos evidencian una correlación negativa insignificante y débil entre el perfil y el rendimiento laboral ($Rho = -,066$; $p = ,481$). El análisis cualitativo distingue tres dimensiones cruciales: la formación universitaria, las competencias laborales y la empleabilidad, poniendo especial atención en las insuficiencias de prácticas preprofesionales, experiencia docente y habilidades blandas. **Conclusión:** Se deduce que las instituciones universitarias deben realizar una revisión holística de sus perfiles de egreso y planes de estudio, potenciando habilidades transversales y estableciendo conexiones con el sector empresarial. En investigaciones futuras, se podría indagar en comparaciones regionales y estrategias innovadoras de empleabilidad.

Palabras clave: Competencias laborales, empleabilidad, habilidades blandas, formación universitaria, desempeño profesional, inserción laboral, teoría fundamentada.

ABSTRACT.

Objective: To examine the perception of business owners in Huánuco (Peru) regarding the correlation between the profile of accounting graduates and their job performance. **Methodology:** Grounded theory is adopted as the methodological approach, facilitating the identification of emerging categories through qualitative analysis. The study follows a mixed-methods approach, combining qualitative analysis with a descriptive-inferential quantitative component based on statistical data from a sample of 115 graduates and 156 certified public accountants. Additionally, 10 semi-structured interviews were conducted with business owners, and the data were processed using IRaMuTeQ software. **Results:** Quantitative findings reveal a weak and statistically insignificant negative correlation between graduate profile and job performance ($Rho = -.066$; $p = .481$). Qualitative analysis identifies three key dimensions: university education, job-related competencies, and employability, highlighting deficiencies in pre-professional internships, teaching experience, and soft skills. **Conclusion:** It is concluded that universities should undertake a comprehensive review of their graduate profiles and curricula, strengthening transversal skills and fostering stronger linkages with the business sector. Future research may explore regional comparisons and innovative employability strategies.

Keywords: Job competencies, employability, soft skills, higher education, professional performance, labor market insertion, grounded theory

INTRODUCCIÓN.

En los últimos años, el ingreso al mercado laboral para los egresados universitarios se ha vuelto progresivamente más desafiante. Si bien el conocimiento técnico especializado continúa siendo un requisito esencial, cada vez cobra mayor importancia el desarrollo de habilidades transferibles, también llamadas habilidades blandas. Este fenómeno ha motivado a muchas universidades a reflexionar sobre la necesidad de formar profesionales con un perfil más integral, combinando competencias disciplinares con capacidades personales y sociales (Bobadilla et al., 2024).

Diversos estudios han abordado esta preocupación desde enfoques pedagógicos, institucionales y empresariales. Por ejemplo, Solé-Moro et al. (2018) sostienen que muchas estrategias de enseñanza no han sido actualizadas para responder a las demandas actuales del mundo laboral, lo cual limita el desarrollo de habilidades esenciales para el desempeño profesional. Las organizaciones, por su parte, reclaman graduados con competencias más amplias que incluyan adaptabilidad, trabajo en equipo, comunicación efectiva y asertividad (Corominas, 2001; Gonzales, 2016; Larraín y Gonzales, 2007; Rabanal et al., 2020; Malpartida-Márquez, 2018). Estas habilidades se agrupan comúnmente bajo el concepto de competencias genéricas, que abarcan aspectos del desarrollo personal y social, y se consideran claves para una inserción laboral exitosa.

Sin embargo, muchos de estos estudios se han centrado en el diseño curricular o en la percepción de los propios estudiantes o docentes, dejando de lado la perspectiva de los empleadores. En particular, son escasas las investigaciones que indagan cómo los empresarios valoran el desempeño real de los egresados, especialmente en áreas como la contabilidad, donde convergen exigencias técnicas, éticas y organizacionales. Esta ausencia limita la posibilidad de retroalimentar los programas académicos con información directa proveniente del entorno laboral.

Frente a este vacío, el presente estudio se propone responder a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo perciben los empresarios de la región Huánuco la relación entre el perfil de los egresados en contabilidad y su desempeño laboral? Se busca identificar las competencias más valoradas, las áreas de mejora y las brechas formativas más evidentes. De manera específica, se analizan tres dimensiones clave: desarrollo personal, capacitación para la producción y el trabajo, y desarrollo social.

Este análisis se basa en un enfoque cualitativo con apoyo descriptivo, a partir de entrevistas semiestructuradas procesadas mediante el software IRaMuTeQ. Como referente metodológico se adopta la teoría fundamentada, la cual permite construir interpretaciones emergentes desde el discurso de los entrevistados, sin imponer marcos teóricos previos (Creswell y Creswell, 2018). Se parte de la premisa de que las competencias profesionales no son solo un conjunto de habilidades individuales, sino construcciones sociales que cobran sentido en contextos organizacionales concretos.

METODOLOGÍA.

El presente estudio adopta un enfoque cualitativo, con apoyo de información cuantitativa de tipo descriptivo e inferencial. Se optó por esta estrategia metodológica para comprender, desde las voces de los empleadores, las percepciones sobre los egresados del programa de Contabilidad, atendiendo a sus experiencias directas de contratación, trabajo colaborativo o interacción profesional. Este tipo de enfoque se alinea con la lógica inductiva propia de la investigación cualitativa, la cual busca construir significados desde los discursos de los actores sociales (Creswell y Creswell, 2018).

Diseño del estudio y tipo de enfoque.

El diseño se estructura como un estudio cualitativo de tipo descriptivo-interpretativo, complementado con estadísticas descriptivas provenientes de preguntas cerradas. Este diseño permite captar tanto patrones generales como interpretaciones profundas del fenómeno, en línea con lo propuesto por Hernández y Mendoza (2018), quienes plantean que la investigación cualitativa busca comprender realidades sociales complejas desde una perspectiva contextual y holística.

El componente cuantitativo, de carácter complementario, se utilizó exclusivamente para describir tendencias generales en las respuestas de los participantes, sin pretensión de generalización. Esta integración responde a una estrategia de apoyo metodológico, no a un diseño mixto formal, como el que implicaría la convergencia o secuenciación estructurada de ambos enfoques (Creswell y Creswell, 2018).

Participantes y muestreo.

Se trabajó con una muestra no probabilística, intencional, conformada por empresarios de diversos sectores económicos con experiencia reciente en procesos de selección, contratación o supervisión de egresados del programa. El criterio de inclusión se centró en contar con una perspectiva informada sobre el desempeño y las competencias observadas en estos profesionales. La muestra estuvo compuesta por 115 graduados, 156 contadores públicos y 10 empresarios, ubicados en la región de Huánuco, cuya participación fue voluntaria y mediada por consentimiento informado.

Instrumento.

Se diseñó y aplicó una guía de entrevista semiestructurada, compuesta por 22 ítems organizados en tres dimensiones: desarrollo personal, capacitación para la producción y el trabajo, y desarrollo social. Esta guía combinó preguntas abiertas, orientadas a captar discursos, con preguntas cerradas que permitieran recoger información estructurada para el análisis descriptivo. La validación del contenido del instrumento se realizó por medio del juicio de expertos, asegurando pertinencia temática, claridad lingüística y adecuación al perfil de los entrevistados.

Procedimiento de recolección y análisis.

Las entrevistas se llevaron a cabo de manera presencial y virtual, fueron grabadas con autorización y luego transcritas para su análisis. Las respuestas abiertas se organizaron en un corpus textual y se procesaron mediante el software IRaMuTeQ, herramienta de análisis textual basada en R, que facilita

el uso de técnicas como la clasificación jerárquica descendente (CHD), análisis de similitud y generación de nubes de palabras (Camargo y Justo, 2023).

La CHD permitió identificar clases léxicas recurrentes, que se interpretaron como categorías emergentes a partir de los discursos. Estas categorías fueron luego interpretadas desde una lógica inductiva, lo que permitió construir sentidos compartidos por los empresarios, en concordancia con los procedimientos de la teoría fundamentada (Creswell y Creswell, 2018). A partir de esta lectura se articularon categorías intermedias que enriquecieron la comprensión del fenómeno.

De forma complementaria, las preguntas cerradas fueron codificadas y analizadas mediante estadística descriptiva básica (frecuencias y porcentajes), lo cual permitió caracterizar de manera general las opiniones y facilitar la contextualización del análisis cualitativo (Hernández y Mendoza, 2018).

RESULTADOS.

Los resultados de esta investigación se presentan en coherencia con el enfoque metodológico de teoría fundamentada, complementado con análisis descriptivo y correlacional de tipo cuantitativo. Esta sección responde directamente a la pregunta de investigación: ¿Cómo se relaciona el perfil de los graduados en contabilidad con su desempeño laboral, según la percepción de empleadores de universidades públicas en la región Huánuco? En este marco, los hallazgos se han organizado a partir de dos ejes: cuantitativo (1) y cualitativo (2). El primero explora estadísticamente la relación entre las variables perfil del egresado y desempeño laboral; el segundo desarrolla un análisis profundo de las percepciones empresariales estructuradas en categorías emergentes, articuladas a través del software IRaMuTeQ, desde el cual se delimitan ocho categorías intermedias organizadas en tres categorías principales (Molina, 2017).

2.1 Resultados Cuantitativos.

1.1 Contrastación de la hipótesis general.

El estudio parte de la siguiente hipótesis de investigación:

H₁: Existe una baja relación entre el perfil del graduado en contabilidad y su desempeño laboral de las universidades públicas en la región Huánuco - 2023.

H₀: No existe una baja relación entre el perfil del graduado en contabilidad y su desempeño laboral de las universidades públicas en la región Huánuco - 2023.

Con el propósito de contrastar esta hipótesis, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, dadas las características ordinales de los datos y el tamaño de muestra (n=115).

La tabla 1 muestra la correlación del perfil del graduado en contabilidad y su desempeño laboral. En ese contexto, el coeficiente de correlación obtenido ($r = -.066$) indica una relación negativa débil entre el perfil del graduado y su desempeño laboral. Dado que el valor de $p = .481$ supera el umbral de significancia estadística de $\alpha = .05$, se acepta la hipótesis nula (H₀), lo que implica que no se encontró evidencia suficiente para afirmar que existe una relación significativa, ni siquiera baja, entre ambas variables

Tabla 1.

Resultados de la correlación entre el perfil del graduado en Contabilidad y su desempeño laboral

Variables / Correlación		Perfil del graduado	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Perfil del graduado	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,481
		N	115
	desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-,066
		Sig. (bilateral)	,481
		N	115

Nota: Elaboración propia a partir los resultados de las encuestas realizadas.

Este hallazgo cuantitativo es fundamental para contextualizar el análisis cualitativo. La débil correlación entre el perfil formativo de los graduados y su rendimiento profesional sugiere la necesidad de explorar en mayor profundidad los elementos cualitativos que intervienen en la percepción del desempeño, desde la perspectiva de los empleadores.

1.2 Análisis preliminar del hallazgo cuantitativo.

Este resultado, aunque desde el enfoque estadístico puede parecer concluyente, no agota la comprensión del fenómeno investigado. Tal como señalan Dextre (2013) y Malpartida (2019), las relaciones entre formación universitaria y empleabilidad no siempre se expresan de manera lineal o directamente correlacional. Dextre (2013) advierte que la educación superior en contabilidad enfrenta el desafío de responder a un mercado altamente competitivo y cambiante, en el que las habilidades blandas, tecnológicas y de liderazgo resultan tan determinantes como las competencias técnicas tradicionales.

En línea con estos antecedentes, el hallazgo cuantitativo refuerza el valor del análisis cualitativo, al permitir identificar factores estructurales, curriculares y pedagógicos que afectan el vínculo entre el perfil de egreso y el desempeño laboral de los graduados. La débil correlación hallada sugiere que existen múltiples dimensiones no captadas por la medición cuantitativa, que sí emergen en los discursos de los empleadores entrevistados.

2. Resultados Cualitativos.

El componente cualitativo del estudio se estructuró sobre la base de entrevistas semiestructuradas a empresarios de la región Huánuco, quienes han tenido relación directa con egresados del programa de Contabilidad de universidades públicas. El corpus textual fue procesado mediante el software IRaMuTeQ, que permitió realizar una Clasificación Jerárquica Descendente (CHD). A partir de este análisis emergieron tres categorías principales: (1) Formación universitaria, (2) Competencias laborales y (3) Empleabilidad. Cada una de estas categorías se divide en categorías intermedias, que permiten una aproximación más precisa a las representaciones y expectativas de los empleadores.

Las categorías fueron validadas siguiendo el procedimiento de codificación axial propuesto por la teoría fundamentada (Creswell y Creswell, 2018), que permitió relacionar fragmentos discursivos con propiedades y dimensiones compartidas. Se emplearon mecanismos de triangulación y revisión intersubjetiva para garantizar la solidez analítica.

2.1 Categoría Principal 1: Formación Universitaria

Esta categoría recoge las percepciones sobre el proceso formativo de los egresados y su grado de adecuación a las exigencias del mercado laboral, que se sintetizan en la Figura 1. Incluye tres categorías intermedias: prácticas preprofesionales, predominio de conocimientos teóricos y función docente. Esas categorías intermedias son las que se desarrollan a continuación.

Figura 1.

Nube de palabras de la categoría formación universitaria.



Nota: Elaboración propia, utilizando el Software Iramuteq versión 0.7 Alpha 2 – 2024.

2.1.1 Prácticas Preprofesionales.

Los empleadores coincidieron en que las prácticas preprofesionales no siempre se desarrollan en condiciones adecuadas ni cumplen su función formativa. La falta de acompañamiento docente, el escaso vínculo con tareas reales y la visión burocrática del proceso generan desarticulación entre lo aprendido en el aula y las exigencias del entorno laboral.

“Las prácticas no se supervisan. Los chicos vienen y hacen papeleo, pero no aprenden nada que realmente se relacione con su carrera. La universidad debería preocuparse más por lo que pasa fuera de las aulas” (Entrevistado 5).

“Hay estudiantes que llegan sin saber cómo funciona un sistema contable básico. Uno se pregunta qué tipo de prácticas están haciendo” (Entrevistado 2).

Estos testimonios reflejan un desfase entre lo académico y lo profesional, que pone en entredicho la función integradora de las prácticas. La teoría fundamentada permite interpretar esta categoría como un indicador del quiebre entre el currículo formal y el aprendizaje situado en escenarios laborales reales.

2.1.2 Predominio de Conocimientos Teóricos.

Otra subcategoría emergente está relacionada con el énfasis desmedido en lo teórico, en detrimento de las habilidades prácticas y la capacidad para aplicar conocimientos en situaciones reales.

“Los egresados saben muchas normas, pero no saben usarlas. Tienen los conceptos, pero les cuesta mucho aplicarlos” (Entrevistado 7).

2.2.1 Procesos de Selección.

Los testimonios recogidos evidencian que los empleadores priorizan criterios como la adaptabilidad, la experiencia previa y la disposición para aprender. La revisión del expediente académico no suele ser el factor decisivo en la selección de candidatos.

“A veces el mejor promedio no es el mejor trabajador. Yo prefiero a alguien que haya hecho prácticas buenas, que sepa comunicarse, que tenga criterio” (Entrevistado 3).

“No contratamos por notas, sino por desempeño en la entrevista y referencias. Necesitamos saber cómo se desenvuelven” (Entrevistado 10).

Este tipo de criterios apunta a una concepción más amplia del perfil profesional, donde la trayectoria y las actitudes tienen mayor peso que los méritos puramente académicos. La teoría fundamentada nos permite interpretar estos hallazgos como indicios de una redefinición de la empleabilidad en el contexto empresarial actual.

2.2.2 Habilidades Blandas.

Una de las dimensiones más reiteradas en las entrevistas fue la importancia de las habilidades blandas. Se valoran especialmente la empatía, el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, la responsabilidad y la capacidad para resolver conflictos.

“Los chicos salen sabiendo contabilidad, pero no saben hablar con un cliente o con su equipo. Eso es un problema grande” (Entrevistado 4).

“Nos interesa la capacidad de relacionarse. Un contador no trabaja solo, debe coordinar con varias áreas” (Entrevistado 09).

Estos hallazgos coinciden con estudios previos (Corominas, 2001; Rabanal et al., 2020) que destacan el valor creciente de las competencias genéricas en los entornos laborales. Desde la teoría fundamentada, las habilidades blandas aparecen como construcciones sociales que se desarrollan en interacciones significativas y que deben formar parte de la formación profesional desde etapas tempranas.

2.2.3 Rendimiento Académico.

Aunque el rendimiento académico sigue siendo considerado en algunos casos, los empresarios relativizan su importancia como predictor del desempeño laboral. El expediente universitario se considera más una condición de base que una garantía de calidad profesional.

“Un buen promedio te abre la puerta, pero no te la mantiene abierta. Si no rindes, no duras” (Entrevistado 8).

“Las notas no dicen si una persona es responsable, proactiva o sabe trabajar en equipo. Eso se ve en la práctica” (Entrevistado 1).

Estos resultados refuerzan la noción de que el rendimiento académico debe entenderse como una dimensión parcial dentro de un perfil profesional integral. La teoría fundamentada permite leer estos testimonios como evidencia de una ruptura entre los indicadores tradicionales de desempeño estudiantil y los criterios de éxito en el mundo del trabajo.

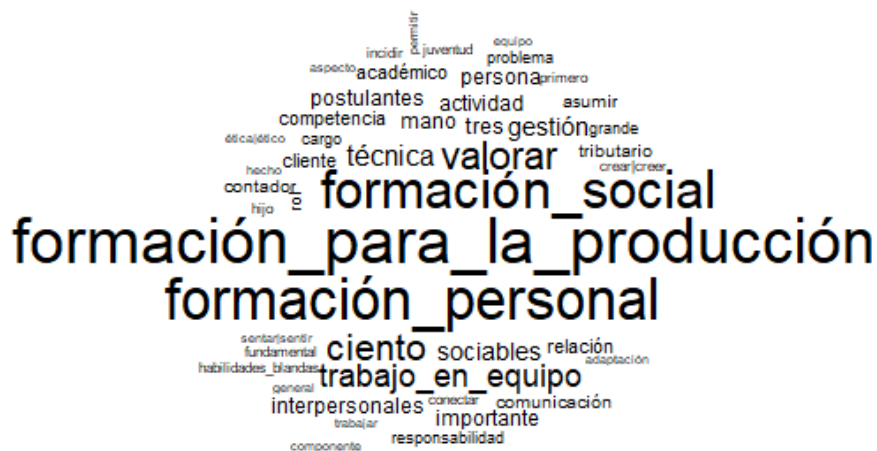
2.3 Categoría Principal 3: Empleabilidad.

Esta categoría principal refleja la preocupación de los empresarios por contar con graduados que puedan integrarse eficazmente al entorno laboral y adaptarse a sus exigencias. A diferencia de enfoques centrados en habilidades técnicas específicas, los empleadores de Huánuco valoran una combinación de formación técnica básica, actitudes personales sólidas y disposición al aprendizaje

continuo, como puede apreciarse en la Figura 3. Esta categoría integra tres dimensiones clave para comprender la empleabilidad desde la perspectiva empresarial.

Figura 3.

Nube de palabras de la categoría Empleabilidad de egresados



Nota: Elaboración propia utilizando el Software Iramuteq, 2024

2.3.1 Formación para la Producción.

La formación técnica sigue siendo una exigencia básica, pero los empresarios reconocen que puede ser compensada o fortalecida con capacitación posterior. Lo que realmente destacan como diferencial es la disposición para aplicar los conocimientos, resolver problemas concretos y adaptarse a las tareas requeridas por las empresas.

“Un contador puede saber mucho, pero si no entiende cómo se mueve una empresa real, no va a servirnos mucho” (Entrevistado 2).

“La formación técnica la reforzamos aquí, lo que más nos interesa es que tenga actitud y que sea rápido aprendiendo” (Entrevistado 7).

Desde la teoría fundamentada, la formación para la producción aparece como una construcción práctica que ocurre en la interacción entre conocimiento formal y situaciones reales. Su efectividad depende tanto del currículo como del entorno donde se aplica y de la capacidad de los egresados para transferir lo aprendido a nuevos contextos.

2.3.2 Formación Personal y Social.

Este aspecto fue, quizás, el más valorado por los entrevistados. Las habilidades personales como la responsabilidad, la ética, la empatía, la puntualidad y la sociabilidad fueron repetidamente mencionadas como más relevantes que el dominio técnico en el momento de decidir una contratación o promoción.

“Prefiero alguien que no sepa todo, pero que tenga valores y ganas de aprender” (Entrevistado 9).

“La técnica se enseña, pero la actitud viene de la casa y la universidad debe reforzar eso” (Entrevistado 5).

“Necesitamos profesionales que se integren bien, no que se crean más que los demás. El respeto y el trabajo en equipo son clave” (Entrevistado 6).

Estos testimonios apoyan la noción de que los profesionales se enfrentan al reto de adaptarse, manejar nuevas circunstancias e integrarse con liderazgo para liderar equipos, una idea que aparece en estudios como los de Vereau (2020), señala que el aprendizaje y la educación deben fomentar un desarrollo integral del estudiante, creando un vínculo entre el conocimiento (la habilidad de hacer) y la dimensión emocional (la habilidad de ser).

2.3.3 Capacitación Continua.

Varios empresarios resaltaron que lo que esperan de los graduados no es una formación acabada, sino una disposición continua a capacitarse, aprender, adaptarse a nuevas tecnologías y enfrentar retos cambiantes del entorno empresarial.

“Lo que más buscamos es que sepa adaptarse. Las normas cambian, la SUNAT cambia, la tecnología cambia. El contador tiene que seguir aprendiendo siempre” (Entrevistado 3).

“Que venga con las bases, sí, pero sobre todo que no tenga miedo a capacitarse” (Entrevistado 10).

Desde la perspectiva de la teoría fundamentada, esto puede entenderse como un desplazamiento del modelo educativo tradicional hacia uno centrado en la formación para la empleabilidad sostenible, donde la capacidad de aprendizaje se convierte en un criterio fundamental de contratación y desarrollo profesional.

2.4 Análisis Complementario: Análisis de Similitud (IRaMuTeQ).

Para complementar el análisis cualitativo, se utilizó el software IRaMuTeQ versión 0.7 Alpha 2, que permitió realizar un análisis de similitud a partir de las transcripciones de las entrevistas. Este análisis permitió identificar las palabras más representativas y sus relaciones de co-ocurrencias en el corpus textual, lo que brinda una visión global de las categorías emergentes y su centralidad dentro del discurso empresarial.

El análisis de similitud permitió visualizar cómo los discursos empresariales giran en torno a la relación entre formación universitaria y desempeño laboral, pero interconectando aspectos técnicos, personales y sociales.

Esto confirma el enfoque integral de la empleabilidad que se apoya en las teorías modernas. Según Moreno (2025), el perfil del contador ya no puede solo realizar tareas técnicas, sino que debe asumir roles estratégicos, analíticos y comunicativos en entornos organizativos que son cada vez más complejos y automáticos. El análisis muestra que las habilidades blandas ya no son solo competencias adicionales, sino que son esenciales para conseguir empleo y tener un buen desempeño profesional en contaduría. Los resultados de este estudio confirman esto desde un enfoque inductivo.

La integración de los hallazgos cuantitativos y cualitativos permite afirmar que el perfil del graduado de contabilidad en las universidades públicas de Huánuco no se corresponde plenamente con las demandas laborales actuales. Las empresas valoran, más que el rendimiento académico, competencias blandas, habilidades sociales, experiencias prácticas significativas y disposición a la capacitación continua. Desde la teoría fundamentada, se construye una visión más rica de la empleabilidad, entendida como una capacidad relacional y dinámica que debe desarrollarse en contextos reales de interacción entre la universidad y el mundo del trabajo.

DISCUSIÓN.

Los hallazgos obtenidos a través del análisis cualitativo, guiado por los principios de la teoría fundamentada, permiten construir una interpretación inductiva sobre las competencias profesionales requeridas en el ejercicio contable desde la perspectiva de los empresarios de la región Huánuco. A partir del discurso de los actores entrevistados, emergieron categorías que dan cuenta de un desajuste entre la formación universitaria y las exigencias del entorno organizacional, no solo en lo técnico, sino también en aspectos personales, sociales y actitudinales. La teoría fundamentada permitió captar este desajuste a través de un proceso sistemático de codificación abierta, axial y selectiva, sin imponer marcos previos.

Desde esta perspectiva metodológica, el conocimiento no es una extrapolación deductiva de teorías existentes, sino el resultado de un proceso inductivo que se construye desde los significados atribuidos por los actores sociales (Creswell y Creswell, 2018). En este caso, las voces de los empleadores permitieron elaborar conceptos explicativos sobre prácticas preprofesionales poco articuladas, deficiencias en la función docente, carencias en habilidades blandas y criterios de selección laboral centrados en la actitud más que en el rendimiento académico.

Complementariamente, el análisis cuantitativo (aunque exploratorio) aportó un indicio adicional sobre la debilidad de la relación entre perfil académico y desempeño laboral. El valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman (-,066), no significativo ($p = ,481$), sugiere una desvinculación estadística entre las variables consideradas. Este hallazgo, aunque limitado, dialoga de forma coherente con las percepciones empresariales recogidas en las entrevistas, reforzando la idea de que la empleabilidad no puede entenderse únicamente desde criterios académicos, sino como una construcción social multidimensional.

Estos resultados encuentran eco en la literatura revisada. Por ejemplo, Bobadilla et al. (2024) destacan la necesidad de que las universidades formen profesionales con habilidades transferibles. Del mismo modo, autores como Corominas (2001), Gonzales (2016) y Rabanal et al. (2020) insisten en que las competencias genéricas (adaptabilidad, empatía, comunicación, trabajo en equipo) son cada vez más relevantes para el éxito profesional. Esta investigación confirma que tales competencias fueron las más valoradas por los empresarios, por encima de los logros académicos tradicionales.

De manera similar, Solé-Moro et al. (2018) advierten que las estrategias pedagógicas actuales no han sido reformuladas para responder a las transformaciones del entorno laboral. En este estudio, los entrevistados criticaron la desconexión entre la enseñanza teórica y las necesidades prácticas de las empresas. Las prácticas preprofesionales, cuando no son monitoreadas ni están bien diseñadas, pierden su potencial formativo. Esta crítica no fue una hipótesis inicial, sino una categoría emergente que se consolidó mediante la triangulación de testimonios y herramientas como la clasificación jerárquica descendente (CHD) y el análisis de similitud léxica en IRaMuTeQ.

Un hallazgo particularmente relevante fue la función docente. Los empresarios manifestaron preocupación por la escasa experiencia práctica de muchos docentes, así como por el uso de metodologías poco actualizadas. Esta percepción coincide con estudios como el de Larraín y Gonzales (2007), donde se propone que el desempeño del egresado depende también de la calidad del vínculo entre formación académica y realidad profesional. La teoría fundamentada permitió reconstruir este vínculo a partir de los significados otorgados por los entrevistados a términos como docente, teoría, experiencia, prácticas y empresa, nodos centrales en el grafo de similitud léxica obtenido.

Asimismo, en cuanto al proceso de selección de personal, se evidenció un énfasis claro en atributos como actitud, responsabilidad, compromiso y adaptabilidad, por encima de los méritos formales. Esta tendencia destaca la centralidad de las competencias actitudinales y éticas para la empleabilidad. En esta investigación, dichos conceptos no se impusieron desde un marco teórico, sino que emergieron

como parte del proceso inductivo, siguiendo los principios de saturación teórica y validación conceptual.

Por último, el valor explicativo del enfoque metodológico adoptado merece especial atención. A diferencia de aproximaciones que se limitan a codificaciones superficiales, la teoría fundamentada permitió generar categorías analíticas robustas, establecer relaciones entre ellas y construir un modelo explicativo situado. Este modelo no solo describe la distancia entre el perfil de los egresados y lo que el mercado laboral espera, sino que explica cómo y por qué dicha distancia se genera, y qué elementos del entorno formativo contribuyen a perpetuarla o superarla.

En síntesis, el estudio no solo revela carencias en la formación contable desde la óptica de los empleadores, sino que también ofrece una lectura alternativa, inductiva y contextualizada, construida desde la experiencia de quienes reciben a los egresados. Esta perspectiva, todavía poco explorada en estudios latinoamericanos, representa una contribución original al debate sobre la formación profesional, la pertinencia curricular y la empleabilidad en contextos regionales.

CONCLUSIONES.

Este estudio se propuso responder a la pregunta: ¿Cómo se relaciona el perfil de los graduados en contabilidad con su desempeño laboral, según la percepción de empleadores de universidades públicas en la región Huánuco? A partir de un enfoque cualitativo con apoyo descriptivo, y enmarcado en la teoría fundamentada como estrategia metodológica e interpretativa, se analizaron entrevistas a empresarios complementadas con datos cuantitativos provenientes de una muestra de 115 egresados, 156 contadores públicos y 10 empresarios.

Uno de los hallazgos relevantes en el plano cuantitativo fue la identificación de una correlación negativa muy débil e insignificante entre el perfil del egresado y su desempeño laboral, medida mediante el coeficiente Rho de Spearman (-,066). Dado que la significancia p (,481) supera ampliamente el umbral estándar de $\alpha = 0,05$, se rechazó la hipótesis de investigación y se aceptó la hipótesis nula. Este resultado sugiere que, para este grupo de egresados de Contabilidad en universidades públicas de Huánuco en 2023, no existe evidencia de una relación significativa entre el perfil de egreso declarado y el desempeño laboral observado.

Este resultado estadístico se complementa con un análisis cualitativo más profundo que, desde la teoría fundamentada, permitió construir categorías emergentes basadas en los discursos de los empresarios. A través de la clasificación jerárquica descendente y el análisis de similitud léxica, se identificaron tres dimensiones clave: formación universitaria, competencias laborales y empleabilidad. Estas dimensiones revelan un desajuste estructural entre la formación académica recibida y las exigencias del entorno empresarial.

En la dimensión de formación universitaria, se evidenció una débil conexión entre teoría y práctica, prácticas preprofesionales poco supervisadas y una docencia centrada en lo teórico, con limitada experiencia profesional. En particular, los empresarios manifestaron que la carga académica excesiva, como la observada en la UNAS (hasta 16 cursos de 7 u 8 horas semanales), provoca reprobación, ausentismo y abandono de los estudios, afectando tanto el bienestar estudiantil como la calidad del aprendizaje.

En cuanto a las competencias laborales, los empresarios entrevistados expresaron que el rendimiento académico, por sí solo, no garantiza un buen desempeño profesional. En cambio, otorgan mayor peso a habilidades blandas como la empatía, la capacidad de adaptación, el liderazgo y la resolución de conflictos. Además, el proceso de selección laboral valora la experiencia previa, el dominio tecnológico y la actitud proactiva del candidato. Estos hallazgos coinciden con la literatura previa sobre competencias genéricas (Corominas, 2001; Gonzales, 2016; Rabanal et al., 2020) y refuerzan la necesidad de integrar estas competencias en el currículo contable.

Respecto a la empleabilidad, se comprendió como una construcción relacional en la que intervienen no solo factores técnicos, sino también dimensiones personales, éticas y sociales. Los empleadores reconocen que la capacitación técnica puede desarrollarse al interior de la empresa, pero exigen que las competencias personales y actitudinales (como responsabilidad, iniciativa y comunicación) sean cultivadas desde la formación universitaria.

Este estudio no está exento de limitaciones. La investigación se centró en una región específica del país y en egresados de instituciones públicas, lo cual restringe la generalización de los hallazgos. Asimismo, si bien el análisis cualitativo alcanzó saturación teórica, el componente cuantitativo no fue profundizado con modelos multivariados ni pruebas transversales entre universidades, lo cual ofrece una oportunidad valiosa para futuros estudios. Sería pertinente desarrollar investigaciones con enfoques longitudinales, incluir empleadores del sector público y privado, y comparar perfiles de egreso de universidades con distintos niveles de acreditación.

En síntesis, la evidencia sugiere que las universidades no solo deben actualizar sus planes de estudio, sino también transformar su cultura académica para responder a un mercado laboral en constante evolución. Esto implica revisar metodologías de enseñanza, reforzar la formación docente con criterios de pertinencia profesional y, sobre todo, abrir espacios de diálogo permanente con los empleadores.

En definitiva, el estudio muestra que no basta con formar contadores técnicamente competentes: es imprescindible formar personas capaces de integrarse, adaptarse y transformar su entorno. Porque en tiempos de cambio acelerado, la educación superior no puede seguir formando para un mundo ideal; debe formar para un mundo real, donde la competencia no es solo saber, sino saber hacer, saber ser y saber convivir.

REFERENCIAS.

- Bobadilla, J., González, C., Bobadilla, A., Medina, A., y Sánchez, E. (2024). Situación laboral de los egresados de las universidades sudamericanas: una revisión sistemática. *Comunic@ccion*, 15(1), 79-91. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682024000100079
- Camargo, B., y Justo, A. (2013). IRAMUTEQ: Um software gratuito para análise de dados textuais. *Temas Em Psicologia*, 21(2), 513–518. <https://doi.org/10.9788/tp2013.2-16>
- Creswell, J. W., y Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5.ª ed.). SAGE Publications. <https://goo.su/9DKmj>
- Corominas, E. (2001). Competencias genéricas en la formación universitaria. *Revista de Educación*, (325), 299–321. https://www.libreria.educacion.gob.es/libro/revista-de-educacion-no-325-educacion-y-familia_179202/
- Dextre, J. (2013). Los retos de la formación por competencias del contador público. *Contabilidad y Negocios*, 8(16), 35-47. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.201302.003>
- Gonzales, E. (2016). Competencias académicas de los egresados universitarios y su predicción de ocupación laboral. *RICSH Revista Iberoamericana de Las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 5(10). <https://www.ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/view/78>
- Hernández, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education. <https://goo.su/0r76y>

- Larraín, A., y González L. (2007). Formación universitaria por competencias. <https://goo.su/TJAUSYW>
- Malpartida, O. E. (2019). *La formación profesional y las habilidades gerenciales de los contadores públicos en la provincia de Huánuco*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/bf66c192-ed35-4d27-9757-7b91170946dd/content>
- Malpartida Márquez, J. D. (2018). *Efecto del aprendizaje basado en proyectos en el logro de habilidades intelectuales en estudiantes del curso de contabilidad superior en una universidad pública de la región Huánuco* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio Institucional UPCH. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/1515>
- Molina, J. (2017). *Tutorial para el análisis de textos con el software IRAMUTEQ*. https://www.researchgate.net/publication/315696508_Tutorial_para_el_analisis_de_textos_con_el_software_IRAMUTEQ#fullTextFileContent
- Moreno A. (2025). Priorización de habilidades blandas en contabilidad: Análisis de las competencias clave para la empleabilidad y la adaptación a entornos automatizados. *Revista de investigación Código científico*. 6(E1). 2589–2610. <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v6/nE1/846>
- Rabanal, R., Huamán, C., Murga, N., y Chauca, P. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 250–258. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7500756>
- Solé-Moro, M., Sánchez-Torres, J., Arroyo-Cañada, F., y Argila-Irurita, A. (2018). Los egresados universitarios y la inserción laboral: un acercamiento al panorama latinoamericano y español. *Revista CEA*, 4(8). <https://doi.org/10.22430/24223182.1048>
- Vereau, V. (2020). *Habilidades blandas y el perfil de egreso en estudiantes del programa de contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46458>