

Empleabilidad del contador público. Egresados de la FCE UNA, cohorte 2020–2022, Villa Hayes, Paraguay

Public accountant employability. FCE UNA Graduates, 2020–2022 Cohort, Villa Hayes, Paraguay

Anna Marina Ignacia Báez Moreno
Universidad Nacional de Asunción, Paraguay

 abaez709@eco.una.py

Resumen

En un entorno laboral caracterizado por la incertidumbre económica y la disrupción tecnológica, la empleabilidad de los contadores públicos en Paraguay enfrenta desafíos sin precedentes. El presente estudio tiene como objetivo determinar los factores condicionantes (personales, externos y empresariales) en la empleabilidad de los egresados de la cohorte 2020-2022 de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Asunción, Filial Villa Hayes. Metodológicamente, se adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo, no experimental y transversal, aplicando una encuesta estructurada a una muestra representativa de 118 egresados. Los resultados revelan una dicotomía: mientras el 72% de los egresados percibe poseer competencias personales adecuadas, el 57% identifica la ausencia de experiencia laboral específica como una barrera crítica para la inserción. Asimismo, se evidencia un cambio de paradigma en la demanda empresarial, donde las habilidades de liderazgo (72%) superan en valoración al promedio académico (18%). Se concluye que la calidad educativa y la adaptación a la cultura organizacional son determinantes, sugiriendo la necesidad de reformar la malla curricular para fortalecer las competencias blandas y la vinculación temprana con el mercado.

Palabras clave: educación superior; empleabilidad; contaduría pública; mercado laboral; competencias; Paraguay

Abstract

In a work environment characterized by economic uncertainty and technological disruption, the employability of public accountants in Paraguay faces unprecedented challenges. This study aims to determine the conditioning factors (personal, external, and business-related) in the employability of graduates from the 2020-2022 cohort of the Faculty of Economic Sciences, National University of Asunción, Villa Hayes Branch. Methodologically, a quantitative approach was adopted, with a descriptive, non-experimental, and cross-sectional design, applying a structured survey to a representative sample of 118 graduates. The results reveal a dichotomy: while 72% of graduates perceive possessing adequate personal competencies, 57% identify the absence of specific work experience as a critical barrier to insertion. Likewise, a paradigm shift in business demand is evidenced, where leadership skills (72%) are valued higher than academic average (18%). It is concluded that educational quality and adaptation to organizational culture are determinants, suggesting the need to reform the curriculum to strengthen soft skills and early linkage with the market.

Keywords: higher education; employability; public accounting; job market; competencies; Paraguay

Sección: Artículos de investigación

Recibido: 07/02/2026

Aceptado: 19/05/2026

DOI: [10.63790/7h0fzy61](https://doi.org/10.63790/7h0fzy61)

El Faro se encuentra bajo la licencia de Creative Commons [Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional \(CC BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



1. Introducción

El tránsito de la educación universitaria al contexto laboral representa uno de los hitos más críticos en el desarrollo profesional del individuo. En la actualidad, la simple obtención de un título universitario ya no constituye una garantía automática de acceso a un empleo estable y de calidad, especialmente en disciplinas dinámicas y competitivas como la contaduría pública. Tal como señalan Barrios Zarta y Sáenz Trujillo (2020), la empleabilidad no debe entenderse meramente como la capacidad de conseguir un puesto de trabajo, sino como un conjunto complejo de competencias, aptitudes y conocimientos que permiten a un individuo adaptarse, mantenerse y progresar en un mercado laboral en constante fluctuación.

En el contexto paraguayo, y específicamente en la región de Villa Hayes, los egresados de la Universidad Nacional de Asunción (UNA) se enfrentan a una realidad multifacética. A pesar de contar con una formación académica rigurosa respaldada por la tradición institucional, muchos profesionales noveles encuentran barreras significativas para su inserción efectiva. La dualidad estructural del mercado laboral en Latinoamérica, descrita por Weller (2009), genera brechas donde coexisten sectores de alta productividad y tecnología con áreas de informalidad y baja remuneración, lo que condiciona severamente las oportunidades iniciales para los nuevos contadores.

La problemática central que motiva esta investigación radica en la disonancia observada entre las competencias adquiridas en el claustro universitario y las demandas pragmáticas del sector empresarial moderno. Los cambios tecnológicos acelerados, como la automatización de procesos contables, la implementación de software de gestión empresarial (ERP) y la adopción de normativas internacionales como las NIIF (Ramírez Barboza & Rolón, 2023), han transformado radicalmente el perfil del contador público. Ya no se busca un mero registrador de datos, sino un analista estratégico capaz de interpretar información financiera compleja para la toma de decisiones. El desconocimiento o la falta de dominio de estas nuevas competencias se traduce en una brecha de empleabilidad que afecta tanto a los egresados como a las empresas que buscan talento.

Ante esta realidad surge la necesidad imperiosa de analizar en profundidad los determinantes de la inserción laboral. El objetivo general de este estudio es definir los factores condicionantes en la empleabilidad de los egresados de la cohorte 2020-2022 de la carrera de Contaduría Pública de la FCE-UNA, Filial Villa Hayes. Para ello, se desglosan tres dimensiones de análisis: los factores personales (competencias técnicas y blandas), los factores externos (entorno económico y educativo) y los factores empresariales (cultura organizacional y políticas de contratación).

Esta investigación se justifica no solo por su relevancia académica, sino por su impacto social y, particularmente, por su contribución a la docencia universitaria y a la gestión curricular. En línea con el foco editorial de la revista, se busca aportar evidencia útil para el rediseño curricular de la carrera de contaduría pública, el fortalecimiento de las prácticas profesionalizantes, los dispositivos de seguimiento a graduados y los mecanismos institucionales de vinculación entre la universidad y el sector productivo. De esta manera, los hallazgos podrían retroalimentar la formación docente, la actualización de los planes de estudio y la planificación de pasantías, talleres de competencias blandas y experiencias formativas en herramientas digitales propias de la profesión contable.

2. Desarrollo

El análisis de la empleabilidad requiere un abordaje teórico multidimensional que integre conceptos de la psicología laboral, la economía de la educación y la administración de recursos humanos. A continuación, se desarrollan los pilares teóricos que sustentan este estudio.

2.1. Conceptualización de la empleabilidad en el siglo XXI

La empleabilidad es un concepto dinámico y evolutivo. Según la Real Academia Española (2019), se refiere estrictamente a la capacidad de una persona para acceder a un empleo y mantenerse en él. Sin embargo, autores contemporáneos como Nauta et al. (2009) y Dávalos von Eckstein et al. (2023) expanden esta definición, argumentando que la empleabilidad implica una “orientación de carrera” proactiva. No se trata solo

de tener conocimientos técnicos (*hard skills*), sino de la capacidad de aprendizaje continuo (*lifelong learning*), resiliencia y adaptación cultural.

En el campo de la contaduría, esto es crítico. La profesión ha dejado de ser una función estática y operativa para convertirse en una función consultiva y estratégica. El contador moderno debe gestionar la incertidumbre, anticipar riesgos fiscales y aportar valor más allá de los estados financieros tradicionales. La empleabilidad, por tanto, depende de la interacción simbiótica entre los activos del individuo (capital humano) y las condiciones del mercado (demanda laboral).

2. 2. Factores condicionantes: una taxonomía integral

Para efectos de este estudio, los factores se han categorizado en tres grandes grupos, siguiendo la línea teórica de Chiavenato (1999) y González Montoya et al. (2019), quienes sostienen que el desempeño profesional es el resultado de la interacción individuo-ambiente:

1. **Factores personales:** Incluyen las competencias técnicas adquiridas durante la formación (contabilidad, auditoría, tributación) y las habilidades blandas (liderazgo, comunicación, ética). Dávalos von Eckstein et al. (2023) destacan que la inteligencia emocional y el pensamiento crítico son hoy diferenciadores clave. La falta de experiencia previa, a menudo citada como la principal barrera personal, obliga a los estudiantes a buscar pasantías tempranas para complementar su formación académica.
2. **Factores externos:** Abarcan el contexto macroeconómico, social y regulatorio. La estabilidad económica del país influye directamente en la inversión empresarial y, por ende, en la creación de empleo. Asimismo, la “calidad educativa” percibida por el mercado es un filtro inicial poderoso. Paredes y Ortiz (2019) sostienen que el prestigio de la universidad de egreso actúa como una señal de calidad para los empleadores, reduciendo la asimetría de información en los procesos de selección.
3. **Factores empresariales:** Se refieren a la demanda específica de las organizaciones. Las políticas de reclutamiento han evolucionado; hoy se valora

la alineación cultural (*fit* cultural) tanto como la aptitud técnica. Las empresas buscan profesionales que compartan sus valores éticos y de responsabilidad social (RSC), un área donde el contador juega un rol fundamental en la medición y reporte de la sostenibilidad (González et al., 2019).

2. 3. La revolución digital y las competencias tecnológicas

La tecnología ha redefinido la práctica contable de manera irreversible. La digitalización de los procesos tributarios (como el sistema Marangatu y la facturación electrónica en Paraguay) y la implementación de sistemas de planificación de recursos empresariales (ERP) como SAP u Oracle exigen un nuevo perfil profesional. Portillo (2017) y Vilorio y Espinosa (2020) enfatizan que el dominio de herramientas informáticas ya no es un “plus”, sino un requisito básico de alfabetización profesional.

El *big data* y la inteligencia artificial (IA) están automatizando tareas repetitivas de registro y conciliación, desplazando al contador hacia roles de análisis, interpretación de datos y planificación fiscal. La formación universitaria debe, por ende, integrar estas tecnologías de manera transversal en el currículo para evitar la obsolescencia temprana de sus egresados.

2. 4. El impacto de las normas internacionales (NIIF)

La globalización económica ha impulsado la adopción de las normas internacionales de información financiera (NIIF) como el lenguaje contable universal. Ramírez Barboza y Rolón (2023) señalan que el conocimiento profundo de estas normas es vital para la empleabilidad en empresas multinacionales o locales con proyección exterior. Las NIIF proporcionan un marco de transparencia y comparabilidad que es esencial para la inversión extranjera. Los egresados que dominan este marco normativo poseen una ventaja competitiva significativa, accediendo a mejores posiciones y remuneraciones en el mercado.

2. 5. Marco legal y educativo en Paraguay

La educación superior en Paraguay se rige por la Ley N° 4995/2014, la cual establece la obligación de las universidades de formar profesionales competentes, éticos y comprometidos con el desarrollo nacional. Esta ley, junto con los criterios de calidad establecidos por la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (ANEAES, 2014), impulsa a las carreras de contaduría pública a mantener estándares elevados. La acreditación de la carrera es un sello de calidad que garantiza al mercado que los egresados poseen las competencias mínimas requeridas para el ejercicio profesional.

3. Método

3. 1. Diseño y enfoque

La investigación se fundamentó en un paradigma positivista con un enfoque cuantitativo, permitiendo el tratamiento sistemático de los datos numéricos obtenidos a partir de las percepciones de los egresados. El diseño fue no experimental y transversal, ya que se recolectaron datos en un momento único sin manipular las variables. El alcance de la investigación fue descriptivo, orientado a caracterizar la frecuencia y distribución de los factores personales, externos y empresariales asociados a la empleabilidad de los egresados, sin establecer pruebas inferenciales de correlación entre variables.

3. 2. Participantes

La población universo estuvo compuesta por 160 egresados de la carrera de Contaduría Pública de la FCE-UNA, Filial Villa Hayes, correspondientes a las cohortes 2020, 2021 y 2022, conforme al registro de la Secretaría Académica de la Filial. El tamaño de la muestra se calculó mediante la fórmula para poblaciones finitas: $n = (N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q) / (e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q)$, donde $N = 160$, $Z = 1,96$

(nivel de confianza del 95%), $p = q = 0,5$ y $e = 0,05$ (margen de error del 5%), obteniéndose una muestra de 118 egresados.

Para la selección de los participantes se elaboró un marco muestral a partir del listado completo de egresados proporcionado por la Secretaría Académica. A cada egresado se le asignó un número correlativo y, mediante un generador de números aleatorios en planilla electrónica, se obtuvo una secuencia de unidades a invitar hasta completar la muestra prevista. La invitación se cursó por correo electrónico institucional y mensajería personal, con un enlace personalizado al formulario para evitar respuestas duplicadas. Se realizaron hasta dos recordatorios a los no respondientes y se reemplazaron los casos no localizables siguiendo el orden aleatorio del marco muestral. La tasa de respuesta efectiva fue del 73,75% (118 respuestas válidas sobre 160 invitaciones), considerada satisfactoria para estudios con egresados universitarios.

3. 3. Instrumentos y procedimiento

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta. Se diseñó un cuestionario estructurado *ad hoc* compuesto por 15 ítems cerrados de opción múltiple y escala tipo Likert de cinco puntos (1 = totalmente en desacuerdo a 5 = totalmente de acuerdo). Las dimensiones evaluadas fueron cuatro: datos sociodemográficos, autopercepción de competencias personales, valoración del entorno externo y percepción de los requisitos empresariales.

La validez de contenido se obtuvo mediante el juicio de tres expertos: dos docentes investigadores de la carrera de Contaduría Pública de la FCE-UNA y un especialista en metodología de la investigación educativa. Los expertos evaluaron cada ítem en cuatro criterios: claridad, coherencia con la dimensión teórica, relevancia y suficiencia. Los ítems con observaciones fueron reformulados hasta alcanzar acuerdo entre los jueces. La confiabilidad del instrumento se estimó mediante el coeficiente alfa de Cronbach a partir de una prueba piloto aplicada a 15 egresados no incluidos en la muestra final, obteniéndose un valor de $\alpha = 0,82$, considerado adecuado para investigación educativa. La administración se realizó digitalmente vía Google Forms,

garantizando el anonimato y la integridad de los datos. El tratamiento estadístico se efectuó con apoyo de planilla electrónica mediante análisis descriptivo de frecuencias y porcentajes.

4. Resultados y discusión

A continuación se presentan los hallazgos detallados del estudio. El análisis de los datos recolectados permite vislumbrar el panorama actual de la empleabilidad para los contadores públicos en la región.

4.1. Análisis de factores personales

La primera dimensión analizada se refiere a las características intrínsecas del egresado. Se preguntó a los participantes cuáles consideran las principales barreras personales para su inserción laboral.

Tabla 1

Factores personales que obstaculizan la inserción laboral

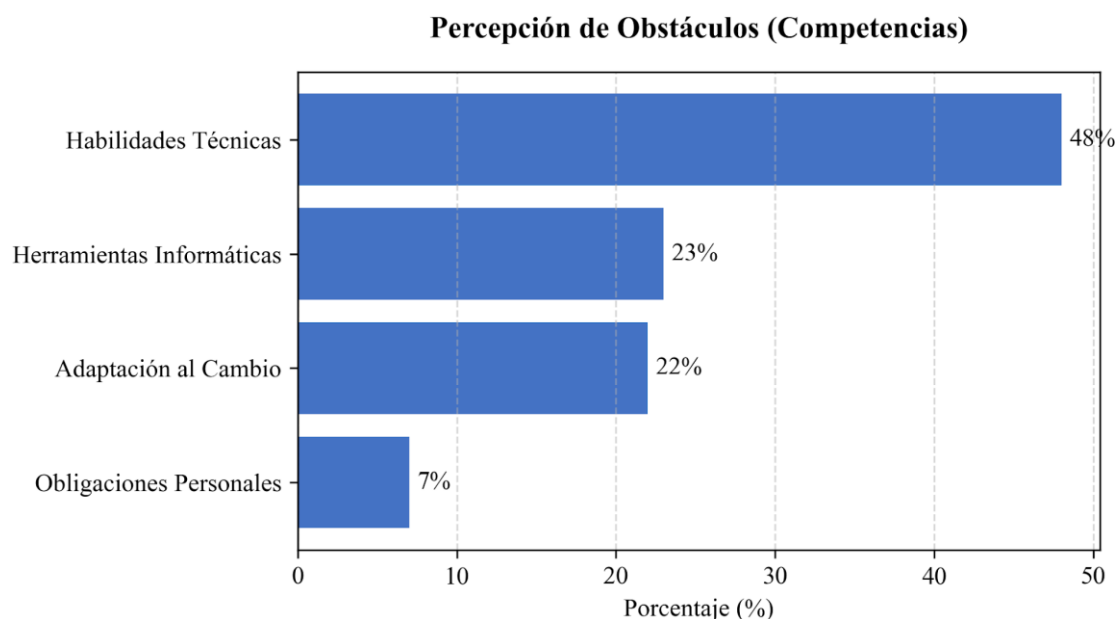
Factor Limitante	Frecuencia	Porcentaje
Ausencia de experiencia en el área	68	57%
Experiencia laboral en otra área	38	32%
Ubicación geográfica	9	8%
Políticas gubernamentales	3	3%

Nota. Encuesta a egresados FCE-UNA (2024).

Como se observa en la *Tabla 1*, el 57% de los encuestados identifica la “Ausencia de experiencia en el área” como el obstáculo principal. Esto indica que el mercado laboral penaliza fuertemente la falta de práctica específica, incluso si el egresado posee experiencia en rubros ajenos a la contabilidad (32%).

Figura 1

Factores de competencia personal que influyen en la empleabilidad



Nota. La solidez técnica (48%) es la preocupación central.

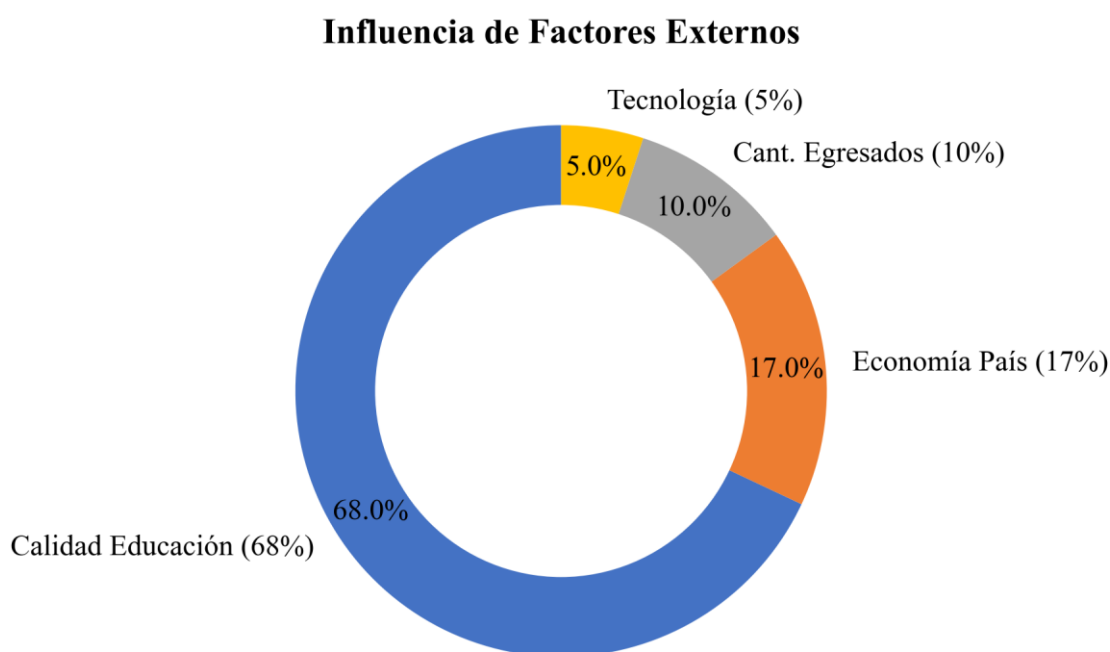
Estos resultados dialogan con lo expuesto por Paredes y Ortiz (2019), quienes advierten sobre la brecha existente entre la formación académica teórica y las exigencias prácticas del mercado. La alta incidencia de la falta de experiencia (57%) sugiere que los programas de pasantías universitarias actuales podrían no estar siendo suficientes para dotar al estudiante de las herramientas pragmáticas necesarias para su primer empleo, lo que abre una agenda concreta para la docencia universitaria en términos de articulación entre teoría y práctica. Asimismo, la preocupación por las habilidades técnicas (48%) refleja la naturaleza rigurosa y normativa de la profesión contable, donde el error técnico tiene consecuencias legales.

4. 2. *Influencia del entorno externo*

Los factores externos configuran el escenario de oportunidades. La calidad de la formación universitaria emergió como el determinante absoluto para el 68% de los participantes.

Figura 2

Distribución de factores externos que influyen en la empleabilidad



Nota. La calidad educativa es el factor dominante.

Tabla 2

Factores externos que limitan la empleabilidad

Factor Limitante	Frecuencia	Porcentaje
Acceso limitado a prácticas profesionales	59	50%

Amplia demanda / Competencia	50	43%
Programas de pasantías existentes	9	7%
Promoción de educación continua	0	0%

Nota. Encuesta a egresados FCE-UNA (2024).

La preeminencia de la “Calidad educativa” (68%) como factor de empleabilidad subraya el rol social de la universidad como garante de competencias. Esto concuerda con los criterios de la ANEAES (2014), que vinculan la acreditación institucional con la inserción laboral. Sin embargo, el hecho de que el 50% de los encuestados señale el “Acceso limitado a prácticas” como una barrera externa (*Tabla 2*) revela una falla en la articulación entre la universidad y el sector productivo, lo cual limita la exposición temprana de los estudiantes al entorno real.

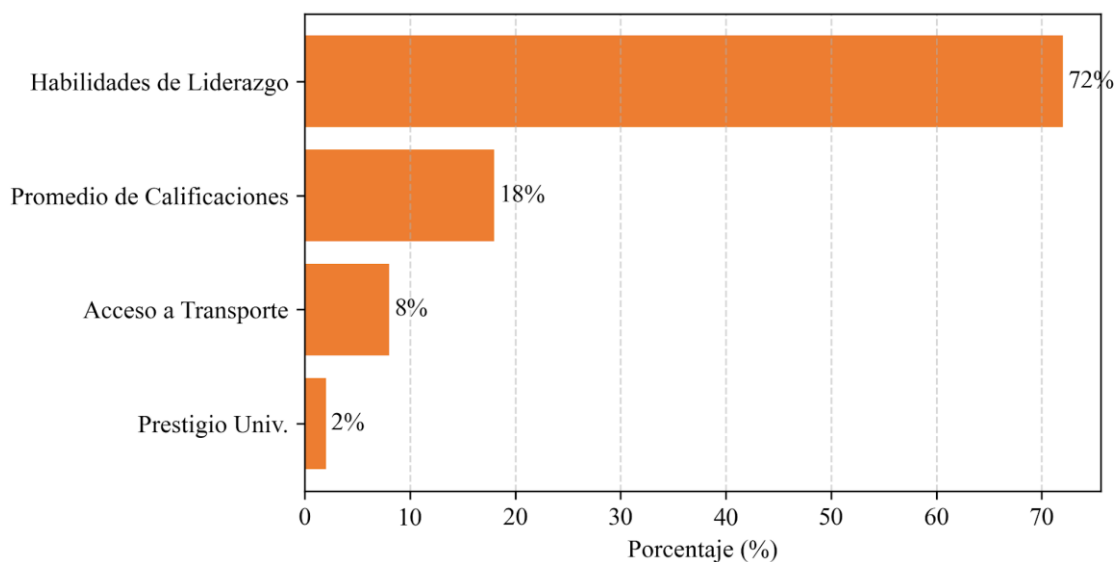
4. 3. Demandas del sector empresarial

En la dimensión empresarial, los resultados desafían la visión tradicionalista. De acuerdo con la percepción de los egresados, las empresas valorarían activos intangibles por encima de los méritos académicos tradicionales.

Figura 3

Factores considerados activos prioritarios por las empresas

Activos Valorados en la Contratación



Nota. El liderazgo (72%) supera al rendimiento académico (18%).

Tabla 3

Factores empresariales que influyen en la decisión de empleo

Factor Influyente	Frecuencia	Porcentaje
Cultura empresarial y valores	65	55%
Políticas internas de contratación	35	30%
Egresados de la misma universidad en la empresa	15	13%
Acceso a transporte en la empresa	3	2%

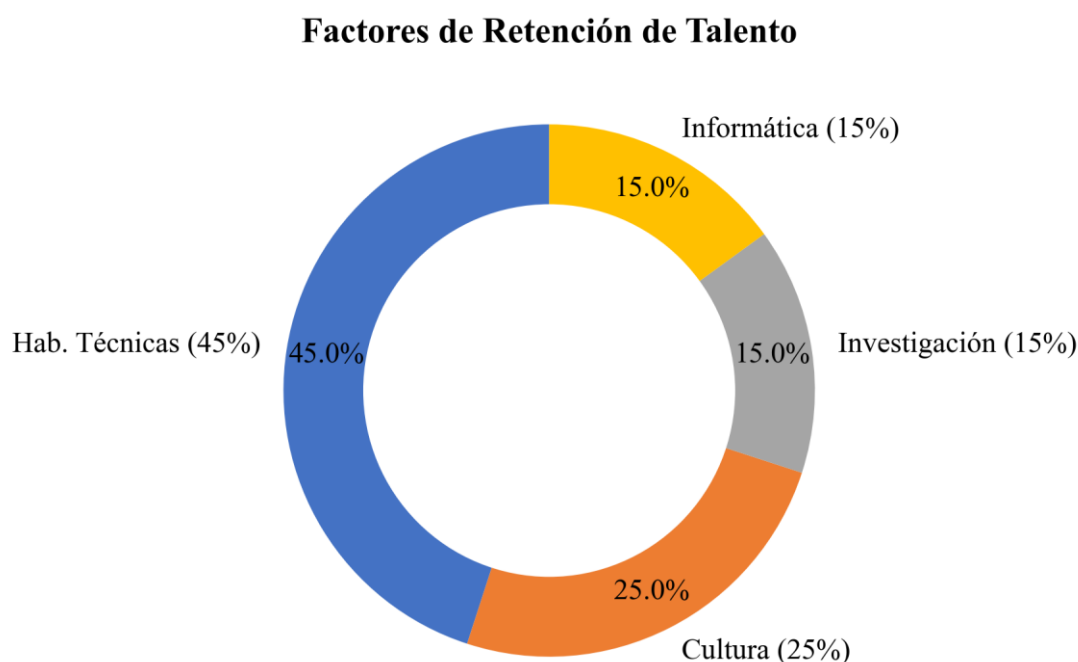
Nota. Encuesta a egresados FCE-UNA (2024).

El hallazgo más relevante de este estudio es que el 72% de los egresados percibe que las habilidades de liderazgo son más valoradas por las empresas que el promedio

de calificaciones (18%). Estos resultados son consistentes con lo planteado por Dávalos von Eckstein et al. (2023) en torno al cambio de paradigma profesional: el contador no se concibe ya como un técnico aislado, sino como un profesional capaz de gestionar equipos y comunicar información financiera compleja. Además, la importancia atribuida a la cultura empresarial (55%) sugiere, desde la perspectiva de los egresados, que el ajuste cultural (*fit*) ocupa un lugar destacado junto a la competencia técnica inicial. Conviene señalar, no obstante, que estos hallazgos reflejan la percepción de los egresados y no datos relevados directamente entre empleadores, por lo que constituyen un insumo para futuras indagaciones que incorporen al sector productivo como fuente directa.

Figura 4

Factores que impactan en la retención del talento profesional



Nota. La competencia técnica es clave para la permanencia (45%) (Elaboración propia).

Tabla 4

Oportunidades de crecimiento ofrecidas por las empresas

Tipo de Oportunidad	Frecuencia	Porcentaje
Aumento salarial y beneficios	41	35%
Crecimiento profesional	30	25%
Beneficios de actualización continua	30	25%
Capacitación técnica adicional	18	15%

Nota. Encuesta a egresados FCE-UNA (2024).

Finalmente, aunque el liderazgo abre puertas, la retención del talento sigue dependiendo de la solidez técnica (45%), como se observa en la *Figura 4*. Esto sugiere que las habilidades blandas facilitan la entrada y el ascenso, pero las habilidades duras (técnicas y tecnológicas) aseguran la permanencia. Las empresas retribuyen esta competencia principalmente con incentivos económicos (35%) y oportunidades de crecimiento (25%), creando un ciclo de retroalimentación positiva para aquellos profesionales que logran equilibrar ambas dimensiones.

5. Conclusiones y recomendaciones

La presente investigación ha permitido determinar que la empleabilidad de los egresados de Contaduría Pública de la cohorte 2020-2022 está condicionada por una compleja interacción de factores donde la experiencia práctica y las competencias blandas juegan un rol protagónico.

1. Se concluye que los factores personales son la base de la empleabilidad, pero la carencia de experiencia práctica es una barrera estructural que la universidad debe ayudar a derribar.

2. Los factores externos demuestran que el mercado confía en la calidad educativa de la UNA, pero exige una mayor oferta de espacios de práctica profesional y pasantías.
3. Los factores empresariales evidencian un cambio de paradigma: el liderazgo y la alineación con la cultura organizacional son hoy tan valiosos como el conocimiento técnico para la contratación inicial.

Se recomienda a la FCE-UNA implementar un programa de vinculación temprana que facilite pasantías desde los semestres intermedios, así como incorporar talleres obligatorios de liderazgo, oratoria y gestión de equipos dentro de la malla curricular. Asimismo, fomentar el uso intensivo de software de gestión y simuladores de negocios prepararía mejor a los estudiantes para la realidad digital que enfrentarán.

En términos de implicancias para la docencia universitaria, los hallazgos invitan a revisar la articulación entre teoría y práctica en la formación del contador público. Concretamente, se sugiere: a) actualizar los planes de estudio incorporando competencias blandas (liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, ética profesional) como contenidos transversales y evaluables; b) fortalecer las prácticas profesionalizantes mediante convenios estables con el sector productivo y observatorios de empleabilidad; c) consolidar dispositivos institucionales de seguimiento a graduados que retroalimenten la gestión académica; y d) acompañar al cuerpo docente con instancias de formación continua sobre estrategias didácticas activas, evaluación por competencias e integración de tecnologías digitales propias del ejercicio profesional.

Como limitaciones del estudio se reconoce que la evidencia se construye a partir de la percepción de los egresados, sin incorporar a empleadores ni análisis inferenciales entre variables, lo cual abre líneas futuras de investigación con diseños mixtos y muestras ampliadas que incluyan al sector productivo como fuente directa.

6. Referencias

- Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior. (2014). *Modelo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior: Criterios de Calidad de la carrera de Contaduría Pública*. <https://www.aneaes.gov.py/v2/>
- Barrios Zarta, J., & Sáenz Trujillo, J. (2020). Análisis de los factores para la empleabilidad en los profesionales del Espinal-Tolima. *Revista Innova ITFIP*, 6(1), 9-28. <https://doi.org/10.54198/innova06.01>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill.
- Congreso de la Nación Paraguaya (2014). *Ley N° 4995/2014 de Educación Superior*. <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2358/ley-n-4995-de-educacion-superior>
- Dávalos von Eckstein, J. E., Brizuela Cañete, A., Rolón Brítez, L. G., & Macoritto Larrea, L. L. (2023). Educación por competencias, Formación Profesional e Inserción laboral de egresados en Contaduría Pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 5398-5416. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7356
- González Montoya, C., Puerta Castrillón, V. Y., & Chamorro González, C. L. (2021). Principales retos de la profesión contable desde las perspectivas económica, digital y científica. *Revista Visión Contable*, (24), 31-57. <https://doi.org/10.24142/rvc.n24a3>
- Nauta, A., Vianen, A., Heijden, B., & Dam, K. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 233-251. [10.1348/096317908X320147](https://doi.org/10.1348/096317908X320147)
- Paredes, M. G., & Ortiz, L. (2019). Formación universitaria e inserción laboral: La inquietud por la empleabilidad. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo*, 7(2), 28-42. <https://doi.org/10.34070/rif.v7i2.149>

- Portillo, M. (2017). Educación por habilidades: Perspectivas y retos para el sistema educativo. *Educación*, 41(2). <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v41n2/2215-2644-edu-41-02-00118.pdf>
- Ramírez Barboza, E. M., & Rolón, V. (2023). Estándares Internacionales de Contabilidad y la empleabilidad de egresados de la carrera de Contaduría Pública. *Revista RADEE*, 3(6), 44-60. [10.56216/radee022023dic.a03](https://doi.org/10.56216/radee022023dic.a03)
- Viloria, N. J., & Espinosa, Y. S. (2020). El escepticismo profesional: Un estudio comparativo. *Actualidad Contable FACES*, 23(40), 105-123. <https://www.redalyc.org/journal/257/25763378006/html/>
- Weller, J. (2009). *Los desafíos laborales en América Latina: Un análisis en el contexto de la crisis internacional*. CEPAL.