

Introducción

En los últimos tiempos se ha extendido el término competencia, al cual se le dan diferentes definiciones. Su surgimiento se considera en el área ocupacional y que también ha trascendido a otras esferas. La noción del desarrollo de competencias ahora se extiende a muchos empeños, como negocios, asuntos públicos, desarrollo personal y la educación.

En Bolivia el término competencia no es desconocido, sino más bien quizás, este sea uno de los más conocidos ya que el área de recursos humanos de las organizaciones siempre hace eco de este término a la hora de seleccionar a su personal. Por otra parte, aunque la población no conozca con claridad este término, intenta adquirirlas para ser tomados en cuenta.

En la ciudad de Tarija la frecuencia creciente de su uso en el ámbito profesional y laboral ha despertado la intriga de saber si este término tiene alguna conexión con el grado de ocupabilidad de los profesionales economistas titulados entre los años 2015-2020.

Para llevar a cabo el presente trabajo de investigación el estudio se encuentra estructurado en cinco capítulos; El primero es la introducción, donde plantearemos el problema, los objetivos de investigación y las variables a llevar a cabo. En el segundo capítulo se abordarán los estudios preliminares, también se hará una minuciosa revisión de la literatura para sentar las bases de la investigación y por último se aclararán los términos más desconocidos. El tercer capítulo consta del tipo de investigación a desarrollar, la metodología que usaremos para la recolección de datos, la operacionalización de las variables, la elaboración de la muestra y la selección del instrumento de medición. En el cuarto capítulo se analizan los datos recolectados con el instrumento; En primera instancia se hará un análisis sociodemográfico, luego un análisis descriptivo y las pruebas de normalidad para la comprobación de hipótesis. Por último, en el quinto capítulo se procederá a establecer las conclusiones y recomendaciones del estudio en base a toda la información alcanzada.

Planteamiento del problema

En América Latina el problema de la carencia de entidades que otorguen un empleo formal, por diversos factores, es hoy en día, ha sido en el pasado y seguirá siendo uno de las mayores cuestiones a resolver.

En Bolivia la creación de empleo formal se ha estancado y la tendencia es a la baja. En los últimos trece años, de acuerdo con un estudio de la empresa privada, en el 2006 el empleo formal en el sector privado representaba el 19.5% del total de los trabajadores y en el 2018 bajó a 16.8%. Otro estudio de la Confederación de Empresarios privados señala que el empleo formal en el sector público se mantiene en 11.5%. En el mismo periodo, de acuerdo con los datos históricos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y el Instituto de Estudios Avanzados en Desarrollo (Inesad) señala que el empleo formal disminuyó de un 31.2% en el 2006 a 28.3% en el 2018.

En el caso de Tarija, la situación es aún más alarmante, ya que según datos arrojados por el INE (2018) el empleo formal proporcionado por el sector privado se encontraba en un 15%, mientras que el empleo formal público en 12.5%. Esta cifra respecto al total nacional es preocupante, tanto para la población como para las autoridades.

La situación de los economistas tampoco es ajena a estos datos, ya que, aunque no existan datos reales acerca de la tasa de empleo, específicamente de los economistas, la percepción de los profesionales es pesimista, es decir que cada año sienten que se les hace más complicado encontrar un empleo formal.

Ante estos hechos hablar de competencias, con las diferentes acepciones que se pueden utilizar, hoy en día, es algo prácticamente obligatorio para la mayoría de los profesionales relacionados

con el mercado laboral y las organizaciones. Los mensajes que emiten las organizaciones, especialmente de recursos humanos, contienen múltiples referencias a este concepto.

Es por esto que los profesionales economistas en la ciudad de Tarija que se aventuran al naufragio en las escasas aguas del mercado laboral tarijeño, requieren del mayor número de competencias profesionales que a su vez están conformadas por; básicas, técnicas y transversales. Y, en ese sentido poder llegar a ser tomados en cuenta por las organizaciones que cada vez son más exigentes con los requisitos, precisamente por la poca oferta de empleo formal y una demanda cada vez más creciente.

Para paliar esta situación es importante desarrollar medidas específicas y útiles dirigidas hacia una enseñanza basada en competencias, de modo que el economista en su etapa post universitaria, independientemente si se genere o no empleo formal, sea un profesional más competitivo y pueda diferenciarse del resto de profesionales de distintas ramas. Para lo cual, es necesario ir cambiando el modelo obsoleto que actualmente tenemos. En ese sentido, surge la necesidad de conocer: ¿Qué grado de asociación existe entre las competencias profesionales y el nivel de empleo formal de los economistas titulados de la carrera de economía entre la gestión 2015-2020 en la ciudad de Tarija?

Justificación

La importancia de esta investigación recae en que nos permitirá conocer, analizar y relacionar las competencias profesionales con las que los economistas se embarcan en su utopía hacia el mercado del empleo formal, también será de gran utilidad para hacer conocer la importancia de las competencias en el mercado laboral.

Así también dicha investigación busca proporcionar información confiable y útil sobre las competencias profesionales y la tasa de empleo formal de los economistas, de manera que se pueda

ampliar los datos y que toda la comunidad educativa pueda disponer de esta información. Por otra parte, si no se extraen datos y se analizan detalladamente para poner en conocimiento de esta preocupación, el problema seguirá ocurriendo.

El trabajo también tiene una utilidad metodológica, ya que podrían realizarse futuras investigaciones que utilicen metodologías compatibles, de manera que se posibilitarán análisis conjuntos, comparaciones entre periodos temporales concretos y evaluaciones de las investigaciones que se estuvieran llevando a cabo para la prevención de este fenómeno.

Objetivos

Objetivo general

- Comprobar la relación entre las competencias profesionales y el nivel de empleo formal en los economistas titulados de la carrera de economía entre la gestión 2015-2020 en la ciudad de Tarija.

Objetivos específicos

- Analizar las competencias profesionales de los economistas titulados de carrera de economía entre la gestión 2015-2020 en la ciudad de Tarija.
- Identificar los niveles de empleo formal en los economistas titulados entre la gestión 2015-2020 en la ciudad de Tarija.
- Distinguir la relación entre las competencias básicas y el nivel de empleo formal de los profesionales titulados de la carrera de economía entre la gestión 2015-2020 en la ciudad de Tarija.
- Distinguir la relación entre las competencias técnicas y el nivel de empleo formal de los profesionales titulados de la carrera de economía entre la gestión 2015-2020 en la ciudad de Tarija.

- Distinguir la relación entre las competencias transversales y el nivel de empleo formal de los profesionales economistas titulados de la carrera de economía entre la gestión 2015-2020 en la ciudad de Tarija.
- Proponer estrategias para incrementar la competitividad de los profesionales economistas en el mercado laboral de la ciudad de Tarija.

Hipótesis general

Hi. Las competencias profesionales se encuentran asociadas al nivel de empleo formal de los economistas titulados entre la gestión 2015-2020 en la ciudad de Tarija.

Hipótesis específicas

Hi. Las competencias básicas se encuentran asociadas con el nivel de empleo formal de los economistas titulados entre la gestión 2015-2020 en la ciudad de Tarija.

Hi. Las competencias técnicas se encuentran asociadas con el nivel de empleo formal de los economistas titulados entre la gestión 2015-2020 en la ciudad de Tarija.

Hi. Las competencias transversales se encuentran asociadas con el nivel de empleo formal de los economistas titulados entre la gestión 2015-2020 en la ciudad de Tarija.

Variables

Variable dependiente

- Nivel de empleo formal

Definición conceptual. Ortega (2009) establece el nivel o tasa de empleo es la tasa de la población económicamente activa ocupada y que tenga de por medio un contrato; es decir a la

parte de la población que tiene un trabajo remunerado que cuenta con una remuneración y un contrato en el que se establecen los beneficios acordes a ley.

Definición operacional. Operacionalmente la variable nivel de empleo formal es una variable simple y se enmarca en una sola dimensión o atributo que hay que tener en cuenta para medirla.

Variable independiente

- Competencias profesionales
 - Competencias básicas
 - Competencias técnicas
 - Competencias transversales

Definición conceptual. Las competencias profesionales “son todas aquellas habilidades y competencias o el conjunto de todas ellas que pondremos en práctica para desarrollar un trabajo y realizarlo bien”. Isfol (1995)

Definición operacional. Operacionalmente la variable competencias profesionales se enmarca en tres dimensiones, las mismas que hay que tener en cuenta para medirlas y evaluarlas; la dimensión I que son las competencias básicas, la dimensión II competencias técnicas y, por último, la dimensión III de las competencias transversales.

Marco Teórico

Antecedentes

A continuación, se exponen en forma resumida cómo surgieron los enfoques y modelos que se desarrollaron en torno a las variables de estudio.

Las competencias a lo largo de nuestra más reciente historia han ido evolucionando en su meta por dar respuesta a los diversos requerimientos, tanto por parte de las organizaciones para seleccionar el personal como de los profesionales para adquirir la mayor cantidad de estas para acceder a un empleo. Un concepto básico acuñado por la profesora Assumpta Aneas (2009) dice “Las competencias son fundamentalmente respuestas profesionales que una persona da a los requerimientos de su puesto de trabajo” a esta definición se le podría añadir que el puesto de trabajo está ubicado en una organización concreta, un sector o actividad determinada, un contexto social, político y económico en concreto. La síntesis de las definiciones efectuada por Pérez Ezcola (2001, 138) Aporta aquellos elementos más importantes del concepto a tiempo que se muestra compatible con los tres enfoques que van a presentarse a continuación.

- El concepto es aplicable a las personas (individualmente o en forma grupal).
- Implica unos conocimientos “saberes”, habilidades “saber hacer” y unas actitudes y conductas “saber estar” integrados entre sí.
- Incluye las capacidades y procedimientos informales, además de las formales.
- Es indisociable la noción de desarrollo y de aprendizaje continuo unido a la experiencia.
- Constituye un potencial de actuación vinculado a la capacidad de movilizarse o ponerse en acción.
- Se inscribe en un contexto determinado que posee unos referentes y que cuestiona su transferibilidad.

Gonzi y Athnasou (1996) desarrollaron una clasificación de las diversas conceptualizaciones y modelos teóricos según su enfoque de respuesta a dichos requerimientos. De tal manera las primeras definiciones esquivaban a la capacidad de la persona que tiene para el desempeño de las actividades o funciones de su puesto de trabajo, lo que dio lugar al enfoque por competencias centrado en la tarea que prestó más atención a los rasgos y características del profesional excelente, aquel capaz de dar máximo resultado de su actividad profesional, aquellas competencias que diferenciaban al profesional que cumplía con su tarea y aquel que destacaba en dicho logro. En un segundo momento surgió el enfoque de competencias basado en el perfil, que no solo prestaba atención a la base técnica y profesional, sino que empezó a indagar en aquellas competencias clave, aquellas competencias que dotaban de; flexibilidad, capacidad de aprendizaje, superación y todos aquellos rasgos que se estiman necesarios para ser un tipo de profesional excelente y que se facilite su inserción al mercado laboral. Finalmente se ha llegado al enfoque de competencias de naturaleza holística y compleja, cuyas diversas conceptualizaciones intentan abordar tanto elementos de tareas, como elementos de excelencia profesional y añade el desarrollo y adaptación al entorno complejo en que se desarrolla en el trabajo.

A continuación, se muestran los principales modelos que surgieron del enfoque por competencias de naturaleza holística compleja y su relación con las facilidades que le otorga al que las posee a la hora de buscar un empleo.

Le Boterf (1991) distingue dos tipos de competencias; las competencias técnicas que básicamente son el conjunto de conocimientos generales o especializados tanto teóricos como científicos o técnicos y el dominio de los mismos en los contenidos específicos, las competencias sociales que incluyen las motivaciones, los valores y la capacidad de relación en un contexto de trabajo.

Blunk (1994) distingue cuatro tipos de competencias; la técnica, la metodológica, la social y la participativa. La primera para este autor es el dominio como experto de las tareas y contenidos en su ámbito de trabajo, la segunda implica la capacidad de reacción al aplicar el procedimiento adecuado a los trabajos encomendados e irregularidades que se les presenten, la tercera implica saber comunicarse y relacionarse con las personas de una manera constructiva, la cuarta competencia de este autor implica saber participar en la organización de su puesto de trabajo.

El instituto para el trabajo y la formación italiano Isfol (1995) distingue tres dimensiones que son en primera instancia; las competencias básicas que son necesarias para localizar y acceder un empleo, las competencias técnico profesionales son aquellas propias de una formación académica y son necesarias para desarrollar una determinada ocupación y, por último las competencias transversales, que acorde a este instituto son, necesarias para lograr que la persona se adapte e integre a los requerimientos del entorno laboral.

En términos generales, los dos primeros modelos de competencias de naturaleza holística, se pueden sintetizar en el modelo Isfol (1995) que puede ilustrar claramente lo que los otros dos modelos quieren decir; es decir, la relación que tiene este tipo de competencias a la hora de seleccionar el personal por parte de las organizaciones, o bien desde el punto de vista de los individuos para la adquisición de estas competencias a la hora de ser más competitivo en el mercado laboral.

Bases teóricas

Competencias profesionales

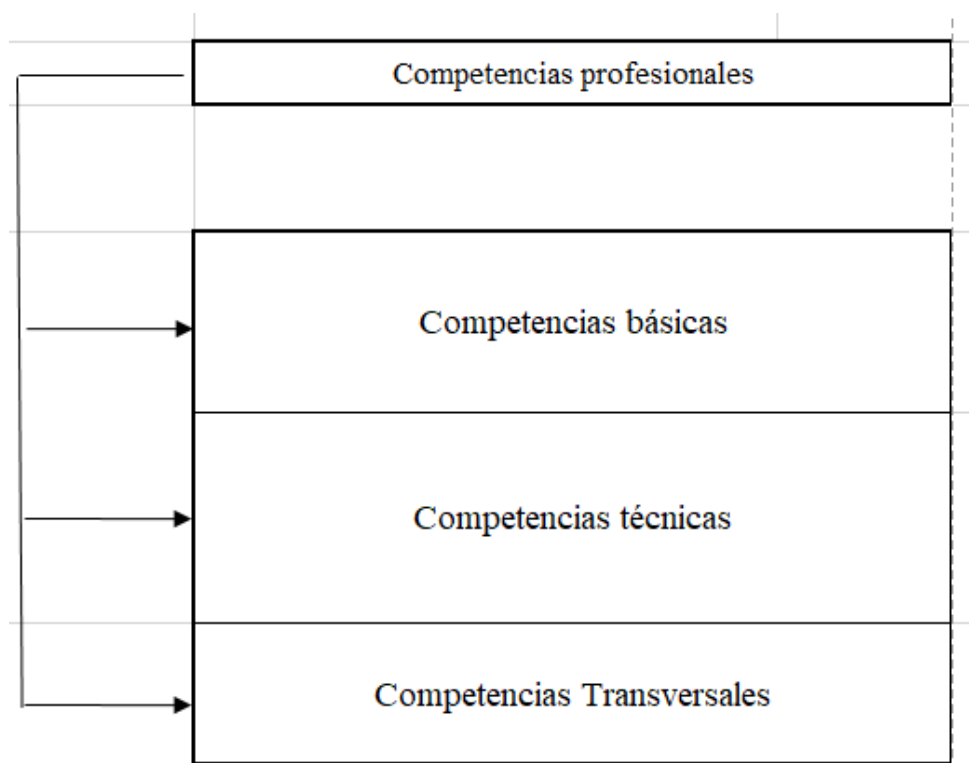
Para el (SEPE) España, las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber hacer.

Para el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) el concepto de competencias profesionales engloba no solo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.

Concordando con esta, el Isfol (1995) ya había establecido una definición similar, en la cual, decía que “son todas aquellas habilidades y competencias o el conjunto de todas ellas que pondremos en práctica para desarrollar un trabajo y realizarlo bien”. Este conjunto de habilidades se adecúa a la siguiente clasificación

Figura 1

División de las competencias profesionales



Nota: Ilustración de la división perteneciente a las competencias profesionales. Adaptado de Isfol, (1995)

El Isfol (1995) dimensiona las competencias profesionales en tres subtipos de competencias; primero las básicas, luego las técnicas y las transversales que son las más complejas de adquirirlas. Es por esto que a continuación se profundizara más en estos tres tipos de competencias.

Competencias de base o básicas. Angeli (1997, 49) describe las competencias base en los siguientes términos “estas competencias son un requisito fundamental para la ocupabilidad de las personas y son fundamentales como formación para la ciudadanía”

En ese sentido las competencias base constituyen el “saber mínimo” para localizar un empleo, superar el proceso de selección y acceder al mismo, son unas competencias sustancialmente independientes del proceso operativo concreto en el que sujeto está obligado en el ejercicio de su trabajo. Pero que son cruciales para el ciudadano profesional, que debe acreditarlas como prerrequisito de acceso a la ocupabilidad, la formación y, en definitiva, al desarrollo profesional del sujeto.

Angeli (1997, 35) caracteriza las competencias base o básicas y las sintetiza en la siguiente figura.

Figura 2

Características de las competencias base

Características de las competencias base
Se caracterizan por no estar adscritas a un área de actividad específica, ni a un sector productivo concreto.
Son aplicables y útiles pese a que el sujeto varíe de actividad, transferibilidad en cuanto a que sector o función.
Poseen un carácter de enriquecimiento y desarrollo, ya que puede implicar diversos niveles y modalidades

Nota: Características de las competencias básicas. Adaptada de (Angeli, 1997, 35)

En base a estas características Angeli (1997) logra rescatar los principales:

Elementos que componen las competencias base. Los elementos o bases con las que se edificaron las competencias de base, entre las más importantes y valoradas están las siguientes.

La lengua. En una primera instancia la lengua materna era y sigue siendo indispensable para poder dar un paso en el primer escalón en la aventura por conseguir un empleo; sin embargo, el mundo está en constante cambio y las organizaciones no son ajenas a estos cambios y hoy en día cada vez son más exigentes, es por eso muchas de éstas exigen aparte del conocimiento de la lengua materna, una lengua extranjera, la cual generalmente es el inglés, que, según varios autores, es el idioma universal.

La matemática base. Las matemáticas básicas configuran actitudes y valores en los seres humanos, pues garantizan una solidez en sus fundamentos, seguridad en los procedimientos y confianza en los resultados obtenidos. Todo esto crea en el ser humano una forma única de ver el mundo. A su vez, las matemáticas contribuyen a la formación de valores determinando actitudes y su conducta. Es por todo esto que los conocimientos en matemática básica son valorados por las organizaciones como un requisito básico a la hora de selección de personal.

Manejo de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación). Según su artículo (Gil-Monte, s.f.) entre las tecnologías de la información y la comunicación en la actualidad, aparte de las mencionadas ya anteriormente son una base esencial en las empresas; generalmente estas empresas convergen que entre las TIC más requeridas están; el manejo de paquetes de computación como word, excel, power point, manejo de redes sociales y manejo de correo electrónico.

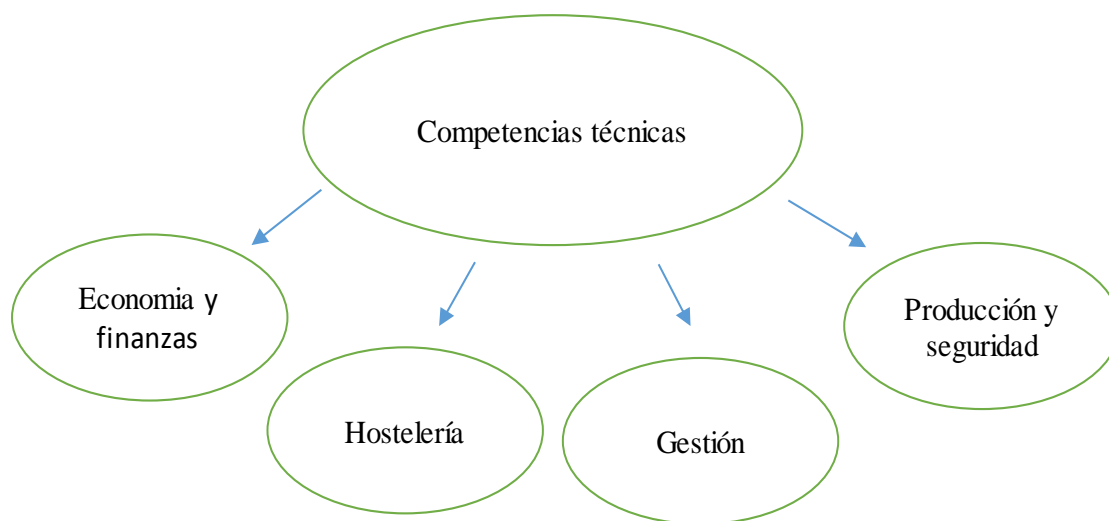
Las competencias de base como primer escalón hacia la empleabilidad. En concreto, si planteamos acciones para la inserción profesional hemos de considerar que dichas competencias básicas, pueden ser un factor decisivo y el primer escalón a la hora de lograr éxito en tal empeño.

Las competencias técnicas

Las competencias técnico profesionales, según el Instituto Italiano para la Ocupación y Formación (Isfol) “son aquellas que se adquieren luego de una determinada formación académica” Esto incluye el análisis y descripción de las competencias técnicas que son necesarias para el desempeño de los diversos procesos y funciones profesionales en un determinado sector o actividad. El Isfol (1995) ha identificado y estructurado las competencias técnico profesionales bajo las características de la siguiente figura

Figura 3

Competencias técnicas



Nota: Diagrama que ilustra los componentes de las competencias técnicas. Adaptada de Isfol (1995)

Según un artículo de la página educaweb (2017) que analiza esta clasificación, los ha ordenado de la siguiente manera de acuerdo al nivel de importancia; el sector de economía y finanzas es uno de los más importantes, debido a la gran demanda y que las carreras de ese sector en los últimos años han tenido un auge considerable; seguido por la producción y seguridad industrial, gestión y hostelería.

Las competencias técnicas como el segundo requisito hacia la empleabilidad. Como ya se dijo anteriormente, las competencias básicas son la base para ser tomados en cuenta en la escalera hacia la empleabilidad; sin embargo, necesitamos dar un segundo paso, y este paso se da desarrollando las habilidades técnicas que son propias de una determinada formación académica y por lo tanto se constituyen en el segundo elemento a tomar en cuenta.

Competencias Transversales

Angeli (1997) define las competencias transversales como.

Aquellas competencias que no son específicas de una determinada actividad o posición laboral, sino que entran en juego en diversas o distintas situaciones. De las competencias transversales dependen, en gran manera, que la persona desempeñe un comportamiento profesional “hábil” o “experto”.

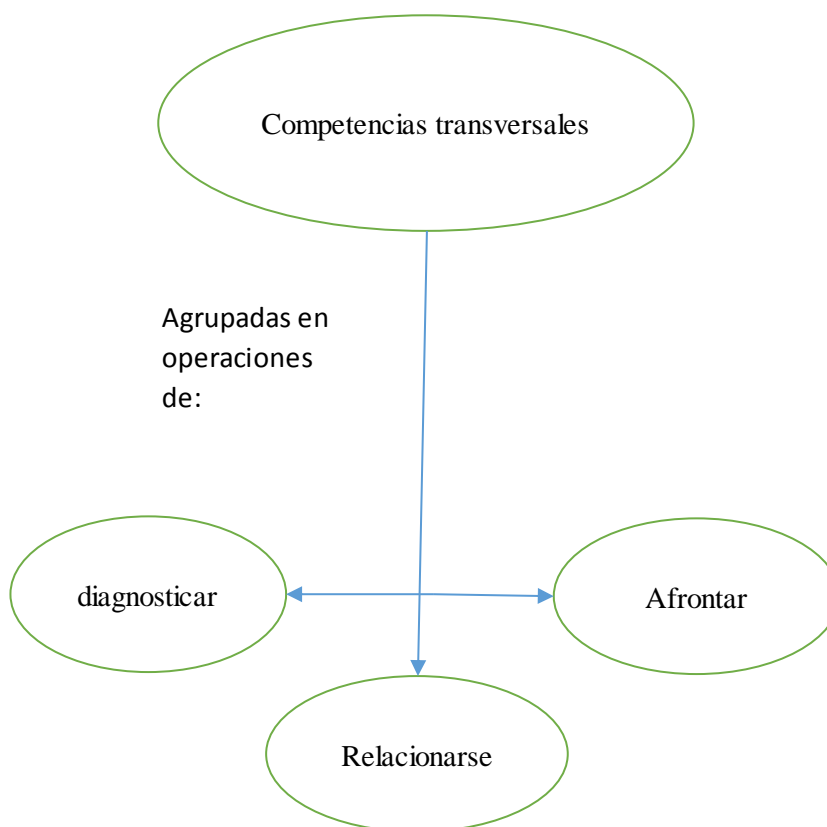
Las competencias transversales se tratan de destrezas que permiten al individuo desarrollar y aplicar sus propias competencias en actividades diversas (transferencia) y que implican factores tanto cognitivos, afectivos como comportamentales. Son consideradas competencias fundamentales para capacitar a la persona a trabajar en diversos ámbitos profesionales y logrando un resultado cualitativamente superior.

Angeli (1997) establece que estas competencias están agrupadas en tres subtipos de operaciones que la persona realiza.

- Diagnosticar las características del ambiente y del proceso
- Establecer una relación adecuada con el ambiente
- Estar dispuesto a afrontar la tarea y el ambiente ya sea a nivel mental, afectivo o motor.
- Estas operaciones se las puede ilustrar en la siguiente figura.

Figura 4

División de las competencias transversales



Nota: operaciones que realiza el sujeto en las competencias transversales. Adaptado de Angeli (1997)

“Diagnosticar, relacionarse y afrontar representan tres elementos caracterizados por poseer un alto grado de transferibilidad a actividades y contextos diversos, cada una de las cuales se articula en torno a otro conjunto de competencia más simple”. Angeli (1997)

El grado de dominio y conocimiento de dicha división de la competencia transversal por parte de la persona, no solo determina la calidad de su desempeño, sino que también determina la capacidad de desarrollar los propios recursos (conciencia, cognición, representaciones, elementos de identidad) a partir de la intencionalidad de obtener información.

A continuación, va a desarrollarse con mayor profundidad cada uno de estos tres elementos.

Diagnosticar. La acción u operación de diagnosticar representa una gran cantidad de competencias que, presentando varios niveles de complejidad, son comunes a un amplio rango de actividades y funciones (laborales o no). Efectuar un diagnóstico correcto de la situación en la que uno se encuentra, de las características, de las exigencias que se presentan al individuo, de las variables que puedan afectar las interacciones entre las personas y su trabajo son requisitos fundamentales para un desempeño eficaz. Es lo que se ha denominado como “representación funcional de la situación”.

En este tipo de competencias se pone en juego todo el bagaje del sujeto, aprendido tanto en contextos formales como no formales y no solo la experiencia profesional de la persona. El factor clave de esta competencia, tal y como asevera Angeli (1997,111) radica en que la calidad de la representación de la realidad determina la calidad de la acción y de la conducta de la personas.

Relacionarse. Las competencias relativas a las relaciones implican una particular atención a una compleja y amplia gama de variables y de procesos que se articulan en el momento en que se entra en contacto con otras personas. Concretamente se refiere a la habilidad interpersonal

centrada en aquellos comportamientos aplicados en situaciones “cara a cara” que contribuyen a que los resultados de dichos encuentros sean más eficaces.

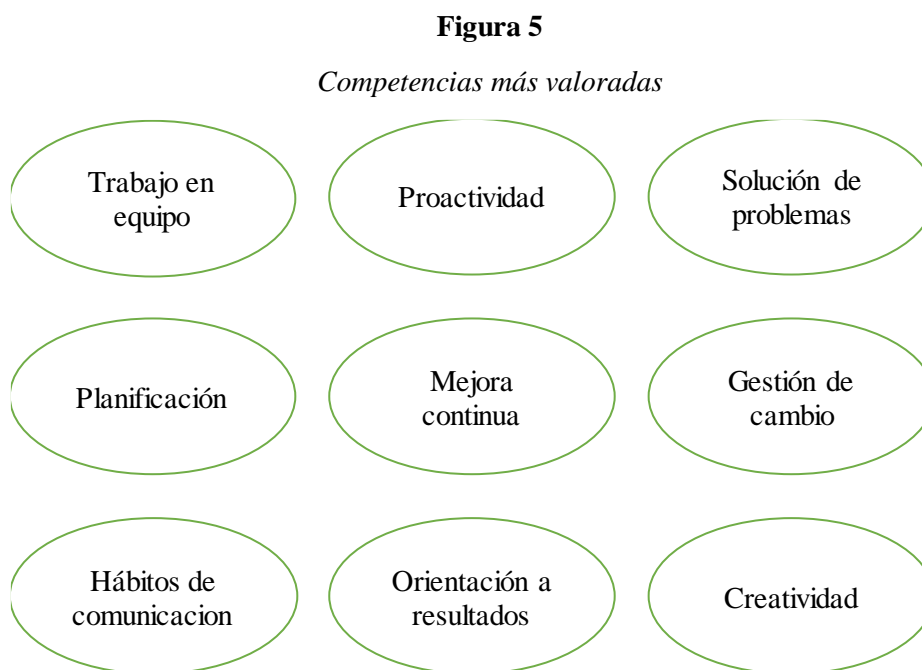
Relacionarse eficazmente con otros presupone una particular atención a las competencias sociales, entendidas como habilidades de naturaleza “socioemocional” (expresión y control de la emotividad, gestión de la ansiedad, etc.), cognitiva (interpretar la situación, percibir correctamente al otro y su demanda) y comportamental en orden a establecer la relación. El valor de esta competencia radica en el hecho de que las relaciones interpersonales pueden ser, a diversos niveles, situaciones problemáticas y por lo tanto un aspecto crítico a la hora de afrontar y resolver problemas. Fundamental en la competencia relacional se encuentra la competencia comunicativa, un requisito de base, indispensable en cualquier contacto interpersonal. Dicha competencia radica fundamentalmente en la capacidad para emitir y comprender mensajes verbales y no verbales, para interpretarla e integrarla de manera correcta; así como de ser capaz de adoptar una postura empática, abandonando posturas centralistas y siendo capaz de percibir las diversas perspectivas de una situación determinada.

Afrontar. Esta competencia capacita al sujeto para intervenir sobre un incidente, suceso o problema y contar con probabilidades de resolverlo. Ello implica la construcción e implementación de una estrategia de acción. La operación de afrontar está íntimamente vinculada a la operación de diagnosticar, pues el correcto diagnóstico de la situación puede permitir plantear análisis, metas y estrategias realistas y factibles.

A raíz de esta división de las competencias transversales, surge otro subtipo de competencias que son las actualmente conocidas y valoradas

Las competencias transversales más valoradas. Estos tres tipos de operaciones, acciones o división de las competencias transversales según Jiménez (2017) pueden derivar en habilidades, que según esta autora las ordena de la siguiente manera.

Jiménez (2017) establece que las competencias transversales más valoradas en la actualidad son las siguientes.



Nota. Competencias más valoradas del mercado. Elaboración propia

Como ya se dijo, las operaciones de diagnosticar, relacionarse y afrontar dan como resultado habilidades, habilidades que profundizaremos a continuación.

Trabajo en equipo. Jiménez (2017) dice que ésta es sin lugar a dudas la competencia transversal más valorada por las empresas. Prácticamente cualquier tipo de trabajo requiere de interacción con otros compañeros o departamentos. Y saber gestionar esa interacción es fundamental para obtener mejores resultados.

Planificación. Si el trabajo habitual requiere que se haga varias tareas, de diferentes prioridades, será indispensable que se aprenda a priorizar las tareas según el nivel de importancia y así gestionar bien el recurso más valioso que puede existir “el tiempo”

Habilidades de comunicación Este tipo de habilidades según Jiménez (2017) son especialmente imprescindibles en los trabajos que necesitan que se interactúe directamente con el público o con los clientes. Pero también serán valoradas en campos en los que se trata habitualmente con proveedores y en los que se desarrollan tareas de formación y difusión.

Proactividad. Muchos autores señalan que la proactividad y la iniciativa no son solo positivas en puestos de cierta responsabilidad, donde además serán imprescindibles. Para cualquier profesional que quiera destacar mínimamente dentro de su organización, ser más resolutivo en el trabajo y tener iniciativa es fundamental. Para un jefe, que su empleado sepa adelantarse a los problemas y responder correctamente sin preguntar en cada momento es muy ventajoso.

Mejora continua. Independientemente de la edad que se tenga o el estado en el que nos encontremos, tener la capacidad de aprender constantemente cosas nuevas, especialmente las últimas novedades relacionadas con el sector que se desempeñe.

Orientación a resultados. En trabajos comerciales y en cualquier proyecto que esté comenzando y no tenga los tiempos muy delimitados es indispensable saber trabajar en base a unos objetivos concretos. Esa consecución de diferentes metas debe ser la prioridad de las personas que querrán destacar por contar con la habilidad transversal de trabajar por objetivos.

Resolución de problemas. Lo que más se valora de un buen líder, y en general en cualquier trabajador con cierto poder de decisión, es que sepa afrontar los problemas sin desmoronarse. Si hablamos de empresas o servicios tecnológicos, especialmente, las continuas innovaciones y los

constantes imprevistos a los que se pueden ver sometidos los profesionales hace necesario que cuenten y practiquen esta habilidad transversal.

Creatividad. La (RAE) define a la creatividad como “Facultad de crear” En ese sentido la creatividad es otra habilidad muy valorada, porque permite al trabajador pensar de una forma diferente para obtener soluciones nuevas a problemas antiguos, es la base de la innovación en una organización.

Gestión de cambio. Esta habilidad transversal es muy importante. Además, en muchas organizaciones especializadas se llega a indagar en relación con esta habilidad en la entrevista previa para saber si el candidato cuenta con ella.

Las competencias transversales y su importancia en la empleabilidad. El artículo de la página educaweb (2017) las competencias transversales influyen directamente en la empleabilidad y son uno de los principales puntos de atención en entrevistas de trabajo y procesos de selección. Por eso es clave saber distinguir las y ser conscientes de su importancia. Son, además, un potente elemento de diferenciación cuando varios candidatos optan a un empleo o desean cambiar de empresa.

Las competencias transversales como el tercer paso hacia la empleabilidad. Para ir concluyendo con las competencias, hemos dicho que las competencias básicas eran el primer escalón para lograr la empleabilidad, como segundo estaban las competencias técnicas que también son vitales para este motivo y las catalogamos como el segundo escalón; finalmente están las competencias transversales que serán nuestro tercer y último escalón, hacia la empleabilidad, estas competencias son el último requisito y más importante que se debe desarrollar para lograr dicho objetivo.

El nivel de empleo formal

Ortega (2009, 92) establece que el nivel o tasa de empleo es la tasa de la población económicamente activa ocupada y que tenga de por medio un contrato; es decir a parte de la población que posee un trabajo remunerado, que cuenta con una remuneración y un contrato en el que se establecen los beneficios acordes a ley.

El empleo formal

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) define al empleo formal como “aquel que está formalizado mediante la celebración de un contrato de trabajo entre el trabajador y el empleador y se ajusta a los requerimientos de la ley”

En palabras más simples quiere decir que es aquel que incluye a los trabajadores que tienen una relación laboral reconocida y que hacen cumplir sus derechos laborales; tales como la seguridad social, beneficios no salariales de liquidación o finiquito, al término de la relación de trabajo, (esto varía de acuerdo a las regulaciones de cada país); en Bolivia, se le puede establecer una caracterización general que va de la siguiente manera.

Tributa al Estado, es decir que cada mes, cada año los contribuyentes aportan al Estado para satisfacer el gasto público.

Cumple con las normas establecidas por la C.P.E., la misma que establece en su artículo 46, núm. 1: “toda persona tiene derecho al trabajo digno con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional”.

Es proporcionado por la empresa privada y el sector público y es legal porque cumple con todo lo anteriormente establecido.

Algunas ventajas

- Una de las grandes ventajas del empleo formal es de contar con un seguro de Salud en caso de enfermedad y/o accidentes.
- Otra ventaja del empleo formal, es que se les hace más fácil el acceso a créditos de todo tipo.
- Beneficios sociales por maternidad, paternidad
- Gozan de vacaciones
- Gozan de buenos salarios
- Son beneficiarios del aguinaldo al final de cada año trabajado
- Gozan de un finiquito a la finalización del contrato

Desventajas

Este tipo de empleo a punto de vista personal y de muchos coinciden con esto, es que no tiene desventajas; sin embargo, solo por ser muy exigentes se les podría encontrar algunas desventajas.

- Horario fijo
- Ejercer alguna labor que no es del agrado del trabajador

Importancia del empleo formal. Según El Banco Mundial (2018)

“El crecimiento económico tiene el poder de transformar sociedades, aumentar los ingresos y permitir que los ciudadanos prosperen, pero el crecimiento por si solo no es suficiente. Para reducir la pobreza y garantizar la prosperidad compartida, se necesita que el crecimiento económico genere una mayor cantidad de empleos y que éstos sean de la mejor calidad y más inclusivos”.

Esto quiere decir que los empleos vinculan a las personas con la sociedad y en la economía en que viven. El acceso a un trabajo seguro, productivo y remunerado de manera justa, es un factor

fundamental para la autoestima de las personas y que les afirma un sentimiento de pertenencia a una comunidad, y les permite hacer una contribución productiva. El cambio hacia un desarrollo incluyente y sostenible no será posible si se niega a miles de personas la oportunidad de ganarse la vida. Por supuesto el empleo no se puede dar por sí solo, sino que deben existir las condiciones adecuadas para que el mismo se pueda dar. Es un desafío que enfrentarán los futuros gobernantes, ya que ellos son los encargados de generar esas condiciones

Empleo formal como objetivo de los profesionales. Como ya hemos visto las ventajas, las pocas o nulas desventajas y la importancia que tiene el empleo formal en la sociedad, no sea motivo de sorpresa que tanto economistas como otros profesionales, centren como objetivo principal este tipo de empleo; sin embargo, en un mercado altamente competitivo y donde hay poca oferta de empleo formal y mucha demanda por parte de los profesionales, sea todo un sueño el poder acceder a uno.

Marco Conceptual

Generalidades

El marco conceptual “está compuesto de referencias a sucesos o situaciones pertinentes, a resultados de investigación, incluye, por tanto, un marco de antecedentes, definiciones, supuestos, etc.” Ortiz (2011, 4) y es importante no confundir con un glosario.

Definición de conceptos

Competencias. El significado de competencias tiene dos grandes variantes; por un lado, hace referencia al enfrentamiento o contienda que llevan a cabo dos o más sujetos respecto a algo. En el mismo sentido, se refiere a la rivalidad entre aquellos que pretenden acceder a lo mismo, por ejemplo: a la realidad que viven las empresas que luchan en un determinado sector del mercado al vender o demandar un mismo bien o servicio.

Por otra parte, en un aspecto más complejo, el término competencia está vinculado a la capacidad, la habilidad, la destreza o a la pericia de una persona para realizar algo en concreto, o bien tratar un tema determinado.

Profesional. Según Wikipedia un profesional es un miembro de una profesión; es una persona cuyo propósito de vida se conecta a través de la práctica de una labor específica. El término, además está asociado a los estándares educativos y de preparación que permiten a los miembros de una profesión ejecutar los específicos roles que caracteriza a la misma.

Formal. La (RAE) establece que el término “formal” en términos generales se dice que lo formal es aquello que forma parte de la forma.

Por otro lado, también se lo suele utilizar para hablar de algo que por su conformación o comportamiento se ajusta a las normas establecidas.

Determinar. Esta palabra es un verbo que se utiliza para señalar la acción de establecer un tipo de dato o información, así como también fijar o hacer claros los elementos de una situación, cosa o evento. La acción de determinar implica siempre una toma de decisión que tiene como consecuencia una resolución que deberá ser tomada en cuenta a partir del momento. Esta resolución puede conocerse como una determinación. Esto quiere decir que es hacer algo claro, poner los términos que lo describirán y delimitarán.

Transversal. Esta palabra, en términos concretos, es un adjetivo tipo calificativo que se utiliza para designar a todo aquello que atraviese de un lado para otro.

Técnico. Se conoce como técnico a aquel que domina una técnica. Puede tratarse de un grado o calificación al que se accede a partir de la educación formal, como en el caso de los técnicos

químicos o técnicos en radiología. El técnico conoce diversas herramientas, ya sean intelectuales o físicas, que le permiten ejecutar la técnica en cuestión.

Básico. El término “básico” se utiliza para calificar a lo que resulta esencial en algo o que constituye su base. Lo básico es lo elemental o primordial, los cimientos de algo en concreto.

Mercado laboral. Se denomina mercado laboral al conjunto de relaciones entre empleadores y personas que buscan un trabajo remunerado. El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otros tipos de mercados.

Relación. Se define a una relación a una conexión o vínculo establecido entre dos entes, lográndose así una interacción entre los mismos, esta terminología, debido a su amplio concepto, puede ser aplicada a distintas áreas y su concepto se modifica levemente de acuerdo al ámbito en que se utilice.

Metodología

La metodología de la investigación es una disciplina de conocimiento encargada de elaborar, definir y sistematizar el conjunto de técnicas, métodos y procedimientos que se deben seguir durante el desarrollo de un proceso de investigación para la producción de conocimiento.

Orienta la manera en que vamos a enfocar una investigación y la forma en que vamos a recolectar, analizar y clasificar los datos con el objetivo de que nuestros resultados tengan validez, pertinencia y cumpla con los estándares de exigencia.

Diseño

Por las características del objetivo general de la presente investigación, que se refiere a comprobar la relación entre las variables competencias profesionales y nivel de empleo formal, se utilizará el diseño no experimental, porque no se manipulará ninguna variable, es decir que no haremos variar de forma intencional la variable independiente (competencias profesionales) y ver qué pasa con la variable dependiente (el empleo formal)

El diseño no experimental es de corte transversal, es decir que se recopilará los datos a partir de un momento único con el fin de describir las variables presentes y analizar su incidencia o responsabilidad en lo acometido de la investigación. Esto significa emplear indicadores descriptivos que ofrecen explicaciones respecto a estos indicadores.

Tipo o alcance de la investigación

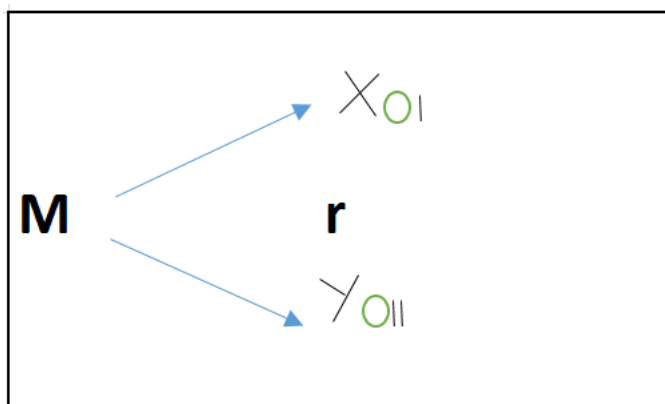
El tipo o alcance de la investigación es correlacional por que tiene como propósito principal medir el grado de asociación que existe entre las variables planteadas. En el trabajo a realizar, la investigación correlacional busca recolectar información de los profesionales titulados de la

carrera de economía acerca de sus competencias profesionales y el nivel de empleo para luego ver si entre las mismas existe un grado de asociación.

Para una mejor ilustración, según Hernández, Fernández y Baptista (2003,121) la representación gráfica de una investigación correlacional es la siguiente:

Figura 6

Investigación correlacional



Nota: Ilustración para denotar una investigación correlacional. Adaptada de Hernández, Fernández y Baptista (2003,121)

Enfoque de la investigación

Por los requerimientos de la presente investigación será diseñada bajo el planteamiento metodológico del enfoque cuantitativo, dado que el mismo se ambienta a las necesidades y características de la investigación.

Bajo este enfoque, se tomará el método estadístico para la recolección de los datos cuantitativos que consiste en una serie de procedimientos que se deben realizar con el propósito de comprobar hipótesis, mismos que se desarrollarán a continuación.

Etapas a seguir del método estadístico

Definición, planteamiento del problema e hipótesis

Al principio del presente trabajo se define el problema a comprobar, lo cual nos lleva a plantear los aspectos y cuestiones para realizar la investigación, se explican los motivos por los cuales se decidió estudiar la relación entre competencias profesionales y nivel de empleo y se desarrolló las hipótesis en consistencia a los objetivos planteados.

Recolección de datos

Para la recolección de datos y llevar el trabajo, se elaboró una encuesta, la misma que fue ambientada en las necesidades de la investigación, las cuales son conocer las habilidades o competencias de los profesionales economistas titulados entre las gestiones 2015-2020.

Recuento

Para el recuento de los datos obtenidos de la etapa anterior se hará uso de del software estadístico IBM SPSS 24, programa en el que toda la información recolectada será sometida a clasificación, cómputo y revisión.

Presentación

Una vez realizada, clasificada y revisada la base de datos, el siguiente paso es plasmar estos en tablas y gráficos lo más entendible posible para el lector.

Análisis

Hechos los gráficos y tablas, el siguiente paso es el análisis e interpretación de los datos, que consistentemente se desarrolla a profundidad en el capítulo IV.

Población y muestra

Población

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. En la presente investigación se tomará como población a los titulados en economía entre los años 2015-2020 que se encuentren viviendo, trabajando y/o buscando trabajo en las empresas u organizaciones dentro de la ciudad de Tarija.

Para determinar la población se accedió a las listas de titulados desde el 2015 hasta el primer semestre del 2020 que contenía en total 208 titulados, gracias a la lista se pudo contactar mediante redes sociales a los 208 individuos para preguntarles si se encontraban viviendo o no en la ciudad de Tarija, llegando a depurar a 83 y quedar con 125 que cumplen los requisitos.

Año	Titulados
2020	21
2019	33
2018	26
2017	27
2016	67
2015	34
Total	208

Total Profesionales 2015-2020	viviendo en la ciudad de Tarija	viviendo en Otros lugares
208	125	83

De manera que se considerará población a los 125 titulados entre 2015-2020.

Muestra

En primera instancia la idea era censar a los 125 titulados y no tomar una muestra; sin embargo, por cuestiones de tiempo no se iba a poder llegar a ese número, por lo cual se determinó tomar una muestra más o menos 58 personas con un margen de error del 8% y un nivel de confianza del 10%.

Tomando en cuenta lo anteriormente dicho, para la determinar la muestra, luego de conocer el número de economistas activos en el mercado laboral tarijeño, se utilizó el muestreo probabilístico

aleatorio simple con población finita (MAS) donde todos los casos del universo o población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados, mismo que se desarrollará a continuación utilizando la siguiente fórmula.

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

Donde:

n = Tamaño de la muestra buscado

N = Tamaño de la población o universo 125

Z = Parámetro estadístico que depende del nivel de confianza que es del 10%

e = Error de estimación máximo aceptado 8%

p = probabilidad de ocurra el evento estudiado (50%)

q = probabilidad de que no ocurra el evento estudiado (1-p)

Que insertando estos valores a la herramienta de Excel tenemos:

Parametro	Insertar Valor
N	125
Z	1,645
P	50,00%
Q	50,00%
e	8,00%

Que nos da un resultado de:

Tamaño de muestra

"n" =

57,52

Redondeando estos valores tenemos una muestra final de **58** individuos.

Técnica e instrumento

La técnica para la recolección de datos fue la encuesta que se elaboró de la siguiente manera:

En base al marco teórico (teoría adoptada para la investigación) y la tabla de operacionalización de las variables (ver anexos), se elaboró el cuestionario con preguntas auto evaluativas y cerradas bajo escala de Likert.

El instrumento está en base a tests y estudios hechos para evaluar competencias y fue validado por el docente tutor Gerardo Molina. El mismo que consta de 3 preguntas sociodemográficas, 19 preguntas bajo la escala de Likert para medir las competencias profesionales, es decir la variable independiente, 1 pregunta cerrada para medir el nivel de empleo que es la variable dependiente. En total se formuló 23 preguntas que componen el instrumento.

Análisis de Datos

En esta parte se desarrolló el esquema estructurado en los capítulos anteriores para mostrar el contenido de la tesis. De forma sistemática y de acuerdo a los objetivos que se plantearon, se describen los aspectos abordados a lo largo de la investigación, los resultados obtenidos y su análisis.

Datos Sociodemográficos

Porcentajes de encuestados según sexo, edad y año de titulación

La siguiente tabla presenta los datos sociodemográficos generales de los individuos encuestados en cantidad y porcentaje.

Tabla 1

Porcentaje de encuestados según su sexo, edad y año de titulación

		Cantidad	%
Sexo del encuestado	Masculino	25	43,1%
	Femenino	33	56,9%
Edad del encuestado	20-23 años	1	1,7%
	24-27 años	34	58,6%
	28-31 años	21	36,2%
	32-más años	2	3,4%
Año de titulación	2015	7	12,1%
	2016	8	13,8%
	2017	7	12,1%
	2018	15	25,9%
	2019	19	32,8%
	2020	2	3,4%

Fuente: Elaboración propia.

Según los encuestados en esta figura según sexo, el 57% son mujeres, y un 43% son hombres, lo que nos muestra que en la ciudad de Tarija existen más economistas mujeres que hombres.

En la tabla presentada se puede apreciar que un 60% de las personas que accedieron a responder el cuestionario están en edad de 24 a 27 años de edad, en segundo lugar, podemos ver que son personas que están en el rango de 28-31 años de edad, más abajo están las personas con 32 o más años de edad y por último solo una persona con una edad de 20 a 23 años de edad. Esto nos quiere decir que los profesionales economistas titulados los últimos años están en edad entre 24 a 32 o más años.

Según la información proporcionada, la población que accedió a la entrevista en un 60% muestra que el 33% de los titulados lo hizo en el año 2019, el 26% en el año 2018, en tercer lugar, están los del año 2016 con un 14%, en cuarto lugar, empatados los que lo hicieron en los años 2015 y 2017 y por último los del año 2020.

Análisis dimensión I competencias básicas

A continuación, se muestra los resultados de la evaluación de la primera dimensión compuesta por los primeros cuatro ítems.

Calificaciones en porcentajes de las competencias básicas

Para evaluar los conocimientos de los individuos encuestados se estableció un rango de conocimientos muy malos, malos, regulares, buenos y muy buenos. Los mismos arrojan que:

Tabla 2

Evaluación de la dimensión competencias básicas

Detalle Ítems	Muy malos	Malos	Regulares	Buenos	Muy buenos
	%	%	%	%	%
1.- ¿Cómo cree usted que actualmente son sus conocimientos en el área de literatura y lengua materna?	0,0%	0,0%	3,4%	50,0%	46,6%
2.- ¿Cómo cree usted que actualmente son sus conocimientos en inglés?	58,6%	24,1%	10,3%	5,2%	1,7%
3.- ¿Cómo cree que actualmente son, sus conocimientos en matemática?	0,0%	0,0%	3,4%	63,8%	32,8%
4.- ¿Cómo evalúa usted sus conocimientos en (Word, Excel, Power Point y manejo de redes sociales) mejor conocidas como tecnologías de la información?	0,0%	6,9%	24,1%	37,9%	31,0%

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la primera pregunta se pudo observar que los conocimientos en el área de literatura y su lengua materna en casi un 97% se encuentran entre buenos y muy buenos, también hay algunos que creen que poseen conocimientos regulares con un 3% y ninguno se encuentra en el rango malo ni muy malo.

Sobre los conocimientos en el área de inglés más del 82% dijo que sus capacidades se encuentran entre malo y muy malo, el 10% dijo que son regulares y solo un 6% dijo poseer la capacidad de hablar este idioma.

Respecto a los saberes en matemática básica, más del 96% de la población cataloga sus conocimientos como buenos y muy buenos, un 3% dice ser regular y ninguno cree que es malo ni muy malo.

En cuanto a la cuarta pregunta de la dimensión de competencias básicas sobre las tecnologías de la información, un 38% se cataloga de bueno respecto a un 31% que cree ser muy bueno, por otro lado, un 24% cree poseer conocimientos regulares acerca del manejo de paquetes como Excel, Word, Power Point y redes sociales, y por último los que creen ser malos en el manejo de estas tecnologías con un 7%.

Algo muy a destacar de esta dimensión es que podemos ver que hay tres habilidades que los profesionales economistas poseen muy desarrolladas y son; la lengua materna, el conocimiento básico en matemática y el manejo de las tecnologías de la información, catalogándose así como regulares, buenos y muy buenos; sin embargo hay una habilidad que la mayoría de los encuestados dice no poseerla y es la del manejo de la lengua anglosajona, este idioma es necesario en un mundo global donde toda clase de negocio se hace a través del mismo; también en los requisitos para los puestos de trabajo cada vez es más frecuente encontrarse como un requisito básico para ser tomados en cuenta por los departamentos de recursos humanos.

Frecuencias dimensión I competencias básicas

En la siguiente tabla se muestra el número de veces que se repiten las calificaciones obtenidas por la población estudiada.

Tabla 3

Frecuencias de puntajes en de la dimensión I competencias básicas

Nota obtenida	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
11,00	2	3,4	3,4	3,4
12,00	8	13,8	13,8	17,2
13,00	7	12,1	12,1	29,3
14,00	12	20,7	20,7	50,0
15,00	15	25,9	25,9	75,9
16,00	9	15,5	15,5	91,4
17,00	5	8,6	8,6	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3 de las frecuencias obtenidas de los puntajes evaluados sobre las notas, muestra que casi un 26% de la población correspondiente a 15 personas ha obtenido una nota de 15 puntos; por otra parte, vemos que 12 personas correspondientes a un 21% ha obtenido una calificación casi similar de 14 puntos. En cuanto a la nota mínima y máxima vemos que sobresale la segunda con un 8.6% frente a un 3.4%. Aunque los datos tal vez no constituyan grandes revelaciones, puede ser interesante descubrir algo más acerca del pequeño grupo con puntaje bajo.

Medidas de tendencia central dimensión I competencias básicas

Las medidas de tendencia central resultante son representadas en un solo valor se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 4
Medidas de tendencia central competencias básicas

N	Válidos	58
	Perdidos	0
Media		14,3276
Mediana		14,5000
Moda		15,00
Desv. Desviación		1,60469
Varianza		2,575
Rango		6,00
Mínimo		11,00
Máximo		17,00

Fuente: Elaboración propia

El rango real de esta dimensión es de 4 a 20, el rango resultante fue de 11 a 17. Por lo tanto, es evidente que los individuos se inclinaron hacia valores medios altos, además la media de la calificación está entre 14.33 y la mediana 14.5, lo cual confirma la tendencia de la muestra hacia valores medios altos. También vemos que la dispersión de las puntuaciones no es considerable y por lo tanto se mantiene en el área media alta.

En resumen, las calificaciones para la mayoría de los individuos en esta dimensión resultaron de buenas a muy buenas; solo que como excepción para algunos y en una pregunta resultaron regulares y malos y muy malos. Sin embargo, por lo general es que la tendencia central es hacia valores altos.

Análisis dimensión II competencias técnicas

A continuación, se muestra los resultados de la evaluación de la segunda dimensión compuesta por seis ítems.

Calificaciones en porcentajes de las competencias técnicas

Para evaluar las calificaciones se estableció un rango de conocimientos que va desde muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

Tabla 5

Rendimiento individuos dimensión II competencias técnicas

	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
	%	%	%	%	%
5.- Del 1 al 5 ¿Cómo valora usted sus conocimientos en matemática financiera?	17,2%	31,0%	39,7%	10,3%	1,7%
6.- Del 1 al 5 ¿Cómo evaluaría usted sus conocimientos en el área de planificación?	6,9%	25,9%	51,7%	15,5%	0,0%
7.- Del 1 al 5 ¿Cómo calificaría sus conocimientos en el área de proyectos?	13,8%	24,1%	36,2%	25,9%	0,0%
8.- Del 1 al 5 ¿Cómo calificaría usted sus conocimientos en el área estadística?	12,1%	29,3%	34,5%	19,0%	5,2%
9.- Del 1 al 5 ¿Cómo calificaría sus conocimientos en el área macroeconómica?	12,1%	41,4%	36,2%	10,3%	0,0%
10.- Del 1 al 5 ¿Cómo calificaría sus conocimientos en el área microeconómica?	8,6%	43,1%	36,2%	12,1%	0,0%

Fuente: Elaboración propia

En el ítem número 5 sobre los saberes en matemática financiera más del 48% de los individuos encuestados dijeron que tenían conocimientos bajos, muy bajos, en un 40% se ubican los que dicen tener un conocimiento nivel medio y solo el 12% dice tener un grado alto y muy alto.

Respecto a los conocimientos en planificación un 52% dice tener conocimientos en esta materia nivel medio, seguidos de un 33% que cree estar en un nivel muy bajo y bajo, quedando así el 15% de los individuos con conocimientos altos. Algo de destacar es que parece no haber alguien que crea que tiene conocimientos muy altos en este aspecto.

En cuanto al área de proyectos un 38% dice tener malos y muy malos conocimientos en esta área, también podemos observar que un 33% dice estar entre regular o poseer un conocimiento nivel medio, mientras que un 27% dice ser bueno en esto y nadie cree ser muy bueno.

Sobre el área estadística se repite el patrón de conocimientos malos y muy malos con 41%, mientras que los de nivel medio 34%; algo muy interesante es ver que un 19% está catalogado como individuos con conocimientos buenos, y por último los muy buenos en este campo con un 5.2%.

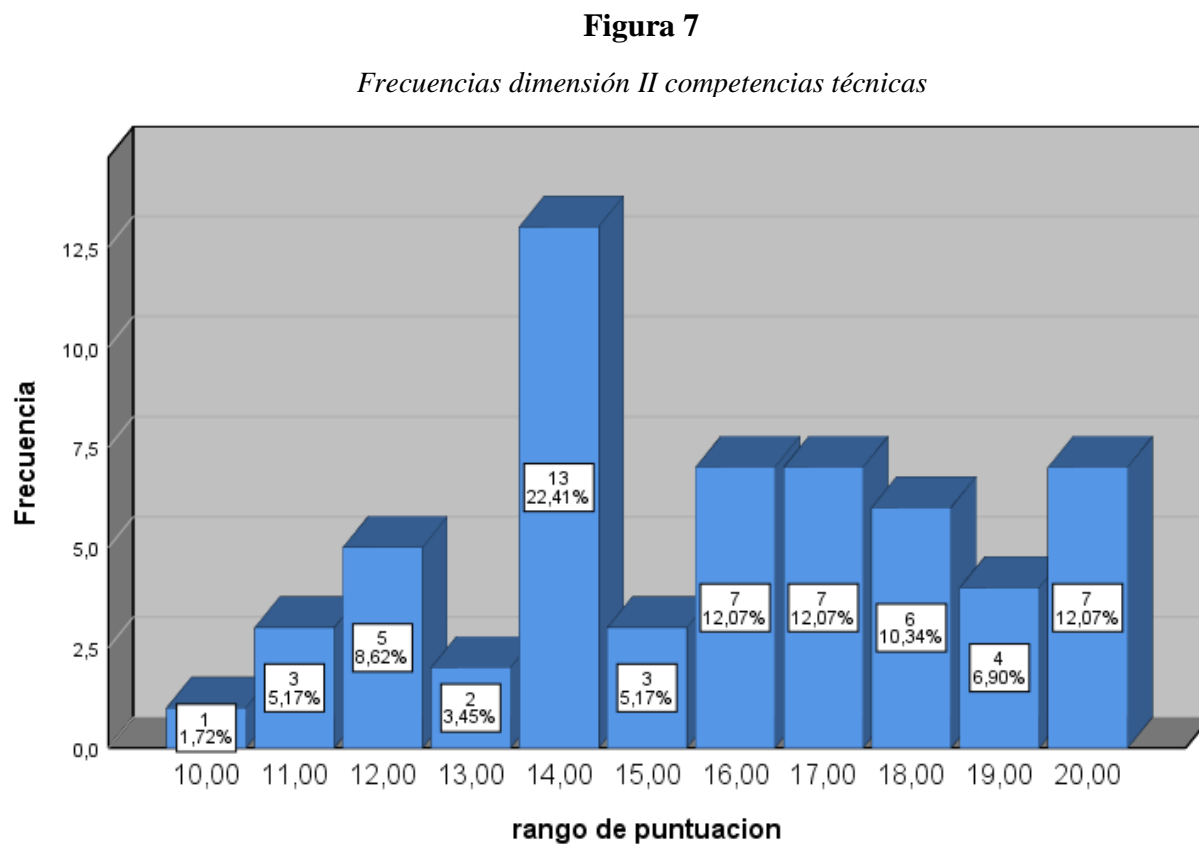
En el área macroeconómica de nuevo el panorama es desalentador, ya que un 53% dice ser malo y muy malo, mientras que un 36% posee conocimientos regulares, quedando así un 10% con conocimientos muy buenos; sobre muy buenos no se observan resultados.

En el panorama microeconómico la situación no es distinta a las anteriores, ya que un 51% dice tener poco o muy poco conocimiento en esta área, un 12% dice ser bueno y al parecer igual que el anterior no se observan individuos que sean muy buenos en el área microeconómica.

Para sintetizar, podemos decir que los conocimientos en las competencias técnicas de los titulados economistas se han destacado por ser bajos y muy bajos, dicho de otra forma no tienen bien desarrolladas estas habilidades y por lo tanto es un tema a considerar por las autoridades e impartidores de educación.

Frecuencias dimensión II competencias técnicas

En la siguiente figura se ilustran las frecuencias de las puntuaciones obtenidas por la población estudiada.



Fuente: Elaboración propia

En la figura 7 de frecuencias podemos apreciar que la calificación de 14 puntos con un porcentaje de 22% se repite 13 veces, también podemos ver que las categorías 16, 17, y 19 están igualadas con 12.7% y repetidas 7 veces, en tercer lugar podemos ver que en el puntaje de 12 puntos hay 5 individuos con un 8.62%; más abajo se encuentran 4 sujetos que obtuvieron una puntuación de 19 puntos; al otro extremo apreciamos que 3 sujetos con una nota de 11 puntos que representan un 5.17% y por ultimo hay un sujeto que tiene una calificación de 1.72%.

Medidas de tendencia central dimensión II competencias técnicas

Las medidas de tendencia central resultante son representadas en la siguiente tabla.

Tabla 6

Medidas de tendencia central competencias técnicas

N	Válidos	58
	Perdidos	0
Media		15,7069
Error estándar de la media		,36399
Mediana		16,0000
Moda		14,00
Desv. Desviación		2,77210
Varianza		7,685
Rango		10,00
Mínimo		10,00
Máximo		20,00

Fuente: Elaboración propia

El rango real de esta dimensión es de 5 a 25, el rango resultante fue de 10 a 20. Por lo tanto, es evidente que los individuos se inclinaron hacia valores medios, además la media de la calificación se encuentra entre 15.7 y la mediana 16, lo cual confirma la tendencia de la muestra hacia valores medios. También vemos que la dispersión de las puntuaciones sí es considerable y por lo tanto se mantiene en el área media con tendencia hacia la baja. En síntesis, las calificaciones para la mayoría de los individuos en esta dimensión resultaron de regulares con tendencia a la baja.

Entonces ¿Qué significa individuos con una calificación media con tendencia a la baja en competencias básicas respecto al empleo formal? Implica que los individuos tienen conocimientos en un nivel medio y algunos con conocimientos bajos, por lo tanto, habría que replantear el tema en cuanto a la transferencia de conocimiento que se les está dando a estos profesionales en la universidad.

Análisis dimensión III competencias transversales

Continuando con la evaluación de las competencias por dimensiones; ahora se desglosará a fondo la dimensión III correspondiente a las competencias transversales.

Calificaciones en porcentajes de la dimensión competencias transversales

Las calificaciones tienen un rango que va desde muy bajo, bajo, medio, bueno y muy bueno.

Tabla 7

Calificación de la dimensión III de competencias transversales

	Muy bajo	Bajo	Medio	Bueno	Muy bueno
	%	%	%	%	%
11.- Se presenta una oportunidad de liderar en una actividad en la que usted tiene poco o nulo conocimiento ¿Cómo se ve haciéndolo?	3,4%	19,0%	48,3%	20,7%	8,6%
12.- ¿Cómo se ve usted trabajando en equipo?	0,0%	8,6%	58,6%	24,1%	8,6%
13.- ¿Es usted una persona que comunica, expresa y transmite fácilmente sus alegatos e ideas a los demás?	0,0%	22,4%	36,2%	32,8%	8,6%
14.- Si tuviera elección, ¿preferiría que su salario fuere de acuerdo a la productividad de su trabajo?	1,7%	22,4%	43,1%	25,9%	6,9%
15.- ¿En qué medida es usted una persona que no se conforma con lo que sabe y siempre trata de mejorar continuamente en cualquier aspecto?	0,0%	19,0%	36,2%	37,9%	6,9%
16.- ¿Es una persona que planifica, organiza y desarrolla sus actividades con orden?	3,4%	29,3%	39,7%	19,0%	8,6%
17.- Tiene que trabajar bajo presión constantemente para cumplir con los objetivos de la empresa en que trabaja ¿soportaría usted?	10,3%	20,7%	39,7%	20,7%	8,6%
18.- ¿Es usted una persona que busca la manera de solucionar cualquier tipo de dificultad que se le presente en el trabajo?	1,7%	20,7%	46,6%	22,4%	8,6%
19.- ¿se considera usted una persona que enfoca u orienta sus actividades para cumplir con los objetivos planteados?	0,0%	10,3%	34,5%	29,3%	25,9%

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la pregunta si podría liderar, el 48% dijo que podía hacerlo regularmente, un 29% dijo que podría hacerlo de forma buena y muy buena, mientras que solo un 22% dijo que lo haría

de pésimo a muy pésimo, lo que ya en primera instancia nos hace suponer que existe una tendencia positiva en cuanto a liderazgo de los individuos encuestados.

En cuanto al trabajo en equipo al 58% no le molesta y dice que lo haría regular, un 33% contestó que lo haría de bien a muy bien y solo un 8% dijo que lo haría pésimo. Acá vemos que se repite el mismo patrón que la anterior.

Sobre la habilidad llamada coloquialmente como “facilidad de palabra” un 36% dice que sí expresa y transmite sus ideas y alegatos de una manera regular, un 40% dice que lo hace bien y muy bien, otro 24% dijo que lo hace pésimo.

Según los individuos encuestados en cuanto a su productividad, la mayoría con un 41% dice no estar seguro de querer o no que su salario esté acorde a la su productividad, un 33% dice que probablemente y definitivamente sí frente al otro 24% que prefiere que no sea acorde a la productividad. Lo que nos hace suponer que los que no quieren que el salario sea acorde a la productividad son los menos productivos quedando como los más productivos son los que sí quieren que lo sea.

En cuanto a la mejora continua un 45% expresó mejorar continuamente muchas veces y siempre, otro 36% dice que a veces, mientras que algunas veces trata de mejorar continuamente.

De acuerdo a las respuestas que se obtuvo en el tema de organización, un 40% dijo que lo hace regularmente, un 32% dice que pocas veces lo hace, otro 28% dice que lo hace muchas veces o siempre. Esto concuerda con la concepción que tiene el mundo sobre la cultura latinoamericana que somos una cultura que improvisa y no organiza.

Respecto al trabajo bajo presión un 40% dijo no estar seguro poder trabajar bajo estas condiciones, un 30% dijo que definitivamente no lo haría y otro 30% dijo que definitivamente sí podrían trabajar bajo esas condiciones.

De acuerdo a las respuestas sobre buscar la manera de solucionar los conflictos presentados un 46% dijo que regularmente lo hace, un 31% dijo que lo hace muchas veces o siempre lo hace, al otro extremo con un 22% están los que pocas veces o nunca lo hacen.

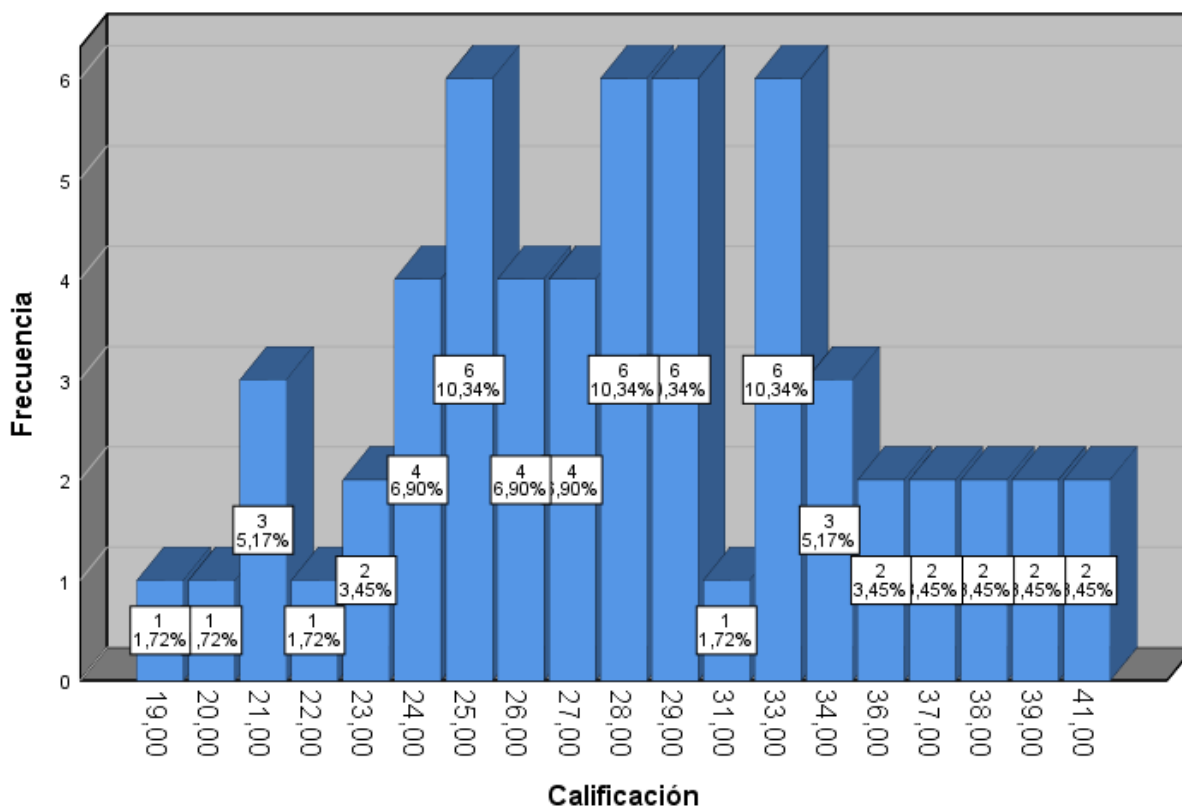
Por último, en la pregunta acerca del cumplimiento de objetivos un 56% dijo que definitivamente sí lo hacen, un 34% dijo que lo hacen regularmente y un 10% dice hacerlo pocas veces.

Frecuencias dimensión III competencias transversales

En la siguiente figura se ilustran las frecuencias de las puntuaciones obtenidas por la población estudiada.

Figura 8

Gráfico de frecuencias de las competencias transversales



Fuente: Elaboración propia

En la figura ilustrada, podemos observar que 6 individuos con porcentaje de 10.34% obtuvieron una calificación de 25, 28, 29 y 33 puntos, con una nota más elevada observamos que 2 individuos repiten calificaciones de 36, 37, 38, 39 y 41, por otro lado, hay 4 individuos que repiten calificación de 26 y 27 puntos, por último 3 individuos repiten calificación de 19,20 y 22 puntos.

Medidas de tendencia central dimensión III competencias transversales

Las medidas de tendencia central resultante son representadas en la siguiente tabla.

Tabla 8

Medidas de tendencia central competencias transversales

N	Válidos	58
	Perdidos	0
Media		29,0172
Mediana		28,0000
Moda		25,00 ^a
Desv. Desviación		5,61793
Varianza		31,561
Rango		22,00
Mínimo		19,00
Máximo		41,00

Fuente: Elaboración propia

El rango real de esta dimensión es de 9 a 45, el rango resultante fue de 19 a 41. Por lo tanto, es evidente que los individuos se inclinaron hacia valores altos, además la media de la calificación esta entre 29.01 y la mediana 28; los valores que más se repiten son 25, 28, 29 y 33, lo cual confirma la tendencia de la muestra hacia valores altos. También vemos que la dispersión de las puntuaciones es considerable de 5.61; sin embargo, los valores altos hacen que esto no tenga una variación considerable, por lo tanto, se mantiene en el área media alta.

En resumen, las calificaciones para la mayoría de los individuos en esta dimensión resultaron de muy buenas; sin embargo, por lo general, la tendencia central es hacia valores altos.

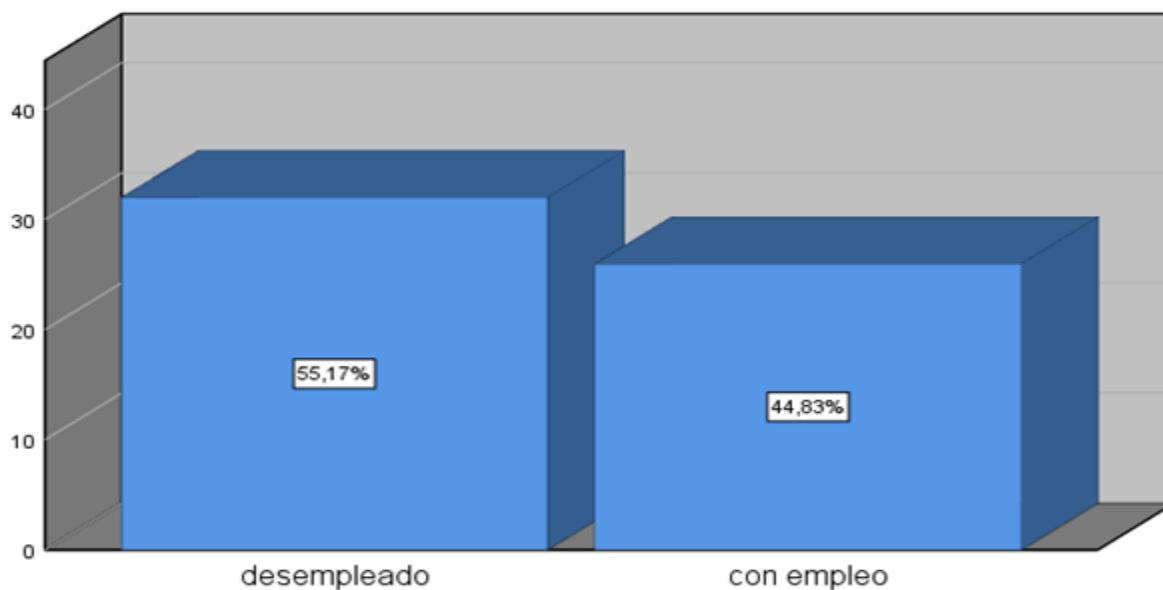
En ese sentido. ¿Qué significa individuos con una calificación alta en competencias transversales respecto al empleo formal? Implica que los individuos tienen conocimientos y/o habilidades muy desarrolladas.

Identificación de los niveles de empleo formal

A continuación, se presenta los datos sobre el nivel de empleo en los titulados economistas entre la gestión 2015-2020 en la ciudad de Tarija.

Figura 9

Porcentaje de los encuestados con empleo formal y porcentaje en el desempleo



Nota: destacar que se está tomando como desempleados a todas aquellas personas que no cuenten con un empleo formal, es decir aquellos del sector informal, auto empleados, subempleados, etc... Elaboración propia.

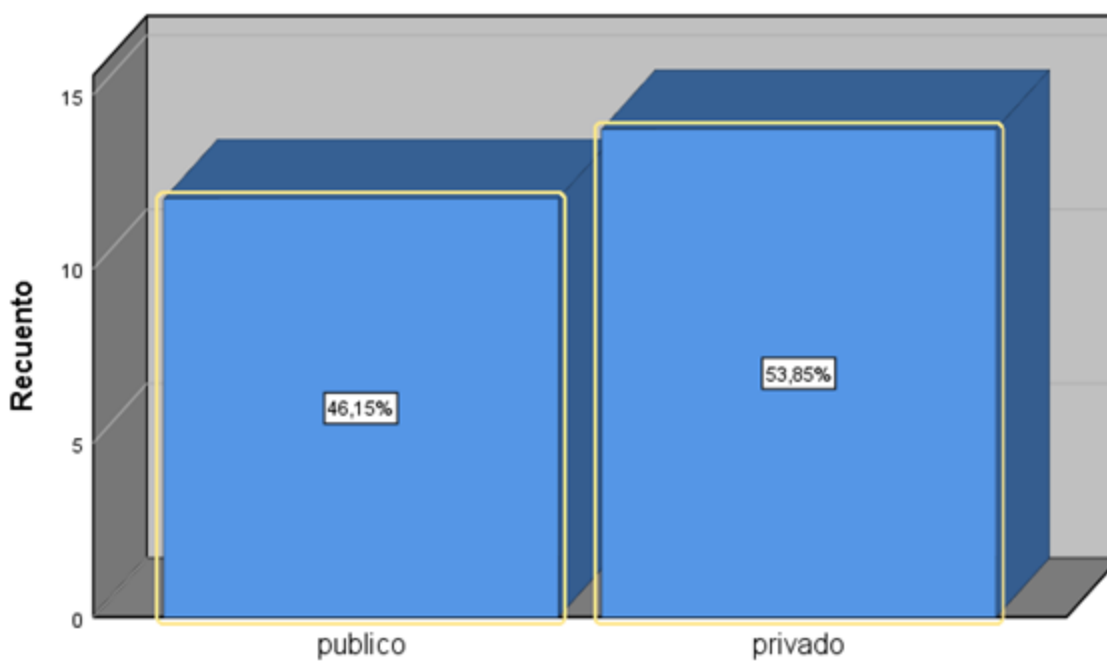
De acuerdo a los resultados obtenidos como se puede apreciar en la figura 9, el 44.83% de la población encuestada se encuentra con un empleo formal, y por otro lado un 55.17% de la población en estudio está desempleada. Como se evidenció en los resultados arrojados, existe un mayor nivel de personas desempleadas; no obstante, es un resultado positivo, ya que comparada la media nacional sobre el nivel empleo formal es de un 30%, lo evidenciado es un porcentaje muy alentador para los economistas.

Empleo formal según sector

El empleo formal es generado por el sector público y privado, datos que se muestran en la siguiente tabla.

Figura 10

Empleo formal según sectores



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a los resultados sobre el sector en que trabaja, ilustrados en la figura 10, el 53.85% contestó que trabaja en el sector privado, seguido de un 46.15% que trabaja en el sector público. Estos resultados no son muy ajenos a la situación nacional, ya que, según estudios, el porcentaje de empleo formal generado por el sector público y privado es similar a los presentados; sin embargo, son muy preocupantes, ya que el sector público representa casi la mitad del empleo formal generado.

Situación del empleo respecto al año de titulación

En la siguiente tabla se puede apreciar el nivel de empleo formal respecto al año de titulación.

Tabla 9

Situación del empleo formal respecto al año de titulación

		Desempleado	Con empleo	Total	
Año de titulación	2015	Recuento	3	4	7
		% dentro de Año de titulación	42,9%	57,1%	100,0%
	2016	Recuento	4	4	8
		% dentro de Año de titulación	50,0%	50,0%	100,0%
	2017	Recuento	3	4	7
		% dentro de Año de titulación	42,9%	57,1%	100,0%
	2018	Recuento	6	9	15
		% dentro de Año de titulación	40,0%	60,0%	100,0%
	2019	Recuento	14	5	19
		% dentro de Año de titulación	73,7%	26,3%	100,0%
	2020	Recuento	2	0	2
		% dentro de Año de titulación	100,0%	0,0%	100,0%
Total			55,2%	44,8%	100,0%

Nota: El porcentaje de desempleados incluye a las personas auto empleadas, con empleo informal y las que están en el subempleo. Elaboración propia.

Como se puede apreciar en la tabla 9 la situación del empleo para los titulados en el año 2018 es buena, con un porcentaje de un 60% seguido por los titulados en la gestión 2015 y 2017 con un 57%, luego están los titulados en el 2016 con un 50% que cuentan con un empleo formal. Luego están los más desfavorecidos que se titularon en el 2019 y 2020 con un 26% en estado de empleo formal. Esta situación se puede explicar en el sentido de que los titulados en estos años no tuvieron tiempo de buscar un empleo formal debido la crisis sanitaria que empezó a principios del año 2020, la misma que destruyó una gran cantidad de futuros empleos para estos profesionales.

Situación del empleo formal respecto al sexo

Los datos sobre el empleo formal según el sexo de los individuos encuestados arrojan que:

Tabla 10

Situación del empleo formal respecto al sexo

			Desempleado	Con empleo	Total
Sexo del encuestado	Masculino	Recuento	14	11	25
		% dentro de Sexo del encuestado	56,0%	44,0%	100,0%
	Femenino	Recuento	18	15	33
		% dentro de Sexo del encuestado	54,5%	45,5%	100,0%
Total		Recuento	32	26	58
		%	55,2%	44,8%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

La tabla 10 nos muestra que el 45.5% de las mujeres encuestadas se encuentran con un empleo formal en un peldaño más arriba que los hombres que solo el 44% de los encuestados cuentan con un empleo formal. También se puede observar que el porcentaje de encuestados que cuentan con un empleo formal, entre hombres y mujeres suman el 44.8% constatando lo ya anteriormente expuesto.

Situación del empleo formal según edad

El empleo formal de acuerdo a la edad se ilustra en la siguiente tabla

Tabla 11
Porcentaje de empleo formal según edad

			Desempleado	Con empleo	Total
Edad del encuestado	20-23 años	Recuento	0	1	1
		% dentro de Edad del encuestado	0,0%	100,0%	100,0%
	24-27 años	Recuento	19	16	35
		% dentro de Edad del encuestado	54,3%	45,7%	100,0%
	28-31 años	Recuento	12	8	20
		% dentro de Edad del encuestado	60,0%	40,0%	100,0%
	32-más años	Recuento	1	1	2
		% dentro de Edad del encuestado	50,0%	50,0%	100,0%
Total		Recuento	32	26	58
		%	55,2%	44,8%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al empleo formal según la edad del encuestado podemos destacar que el 45.7% se encuentra en la edad entre 24 y 27 años, seguidos de las personas que se encuentran en edad de 32 a más años de edad. Un elemento muy importante que aclarar en dicha tabla, es que hay un 100% de empleados en la edad de 20 a 23 años de edad y un 50% en edad de 32 a más años de edad; sin embargo de acuerdo con Sampieri Metodología de la Investigación (2014) el número de encuestados en ese rango de edad es demasiado pequeño, por lo que no serán tomados en cuenta como una información a considerar.

Tipo de relación y comprobación de hipótesis

Con los datos necesarios obtenidos de las dos variables de estudio, en este punto se determinará la normalidad y luego la relación entre las mismas.

Prueba normalidad Kolmogorov Smirnov

Considerando que el tamaño de la muestra es de 58 y no menor a 50 individuos, nuestra prueba de normalidad se ajusta a las características de la prueba de Kolmogorov Smirnov, por lo que desarrollará a continuación.

Tabla 12

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Competencias profesionales	Competencias básicas	Competencias técnicas	Competencias transversales	Empleo formal
N		58	58	58	58	58
Parámetros	Media	59,0517	14,3276	15,7069	29,0172	2,8966
normales ^{a,b}	Desv.	7,45142	1,60469	2,77210	5,61793	1,00332
Máximas diferencias	Absoluto	,089	,162	,145	,156	,366
extremas	Positivo	,089	,099	,145	,156	,366
	Negativo	-,076	-,162	-,093	-,088	-,313
Estadístico de prueba		,089	,162	,145	,156	,366
Sig. asintótica(bilateral)		,200 ^{c,d}	,001 ^c	,004 ^c	,001 ^c	,000 ^c

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 12 se observan las pruebas de normalidad para la variable competencias profesionales, sus tres dimensiones y para la variable nivel de empleo, solo se ha observado normalidad en la variable competencias profesionales, la misma que es medida por las tres dimensiones que vienen de una distribución no normal, ya que tienen un nivel de significancia menor a 0.05 para las cuatro variables. Para Sampieri, Metodología de la investigación (2014) estos datos demandan que las variables deben ser procesadas inferencialmente con estadísticos de correlación no paramétricos.

Resultado de la relación mediante estadístico no paramétrico rho de Spearman

Siguiendo la indicación de la prueba de normalidad, las correlaciones serán procesadas por un estadístico no paramétrico siendo la misma rho de Spearman.

Tabla 13

Medidas de correlación rho de Spearman para las variables medidas

		Competencias profesionales	Competencias básicas	Competencias técnicas	Competencias transversales	Empleo formal
Competencias profesionales	Coef. Correlación	1	,512**	,522**	,898**	,746**
	Sig.	.	,000	,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58
Competencias básicas	Coef. Correlación	,512**	1	,092	,387**	,247
	Sig.	,000	.	,494	,003	,062
	N	58	58	58	58	58
Competencias técnicas	Coef. Correlación	,522**	,092	1	,201	,438**
	Sig.	,000	,494	.	,130	,001
	N	58	58	58	58	58
Competencias transversales	Coef. Correlación	,898**	,387**	,201	1	,658**
	Sig.	,000	,003	,130	.	,000
	N	58	58	58	58	58
Nivel de empleo formal	Coef. Correlación	,746**	,247	,438**	,658**	1
	Sig.	,000	,062	,001	,000	.
	N	58	58	58	58	58

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

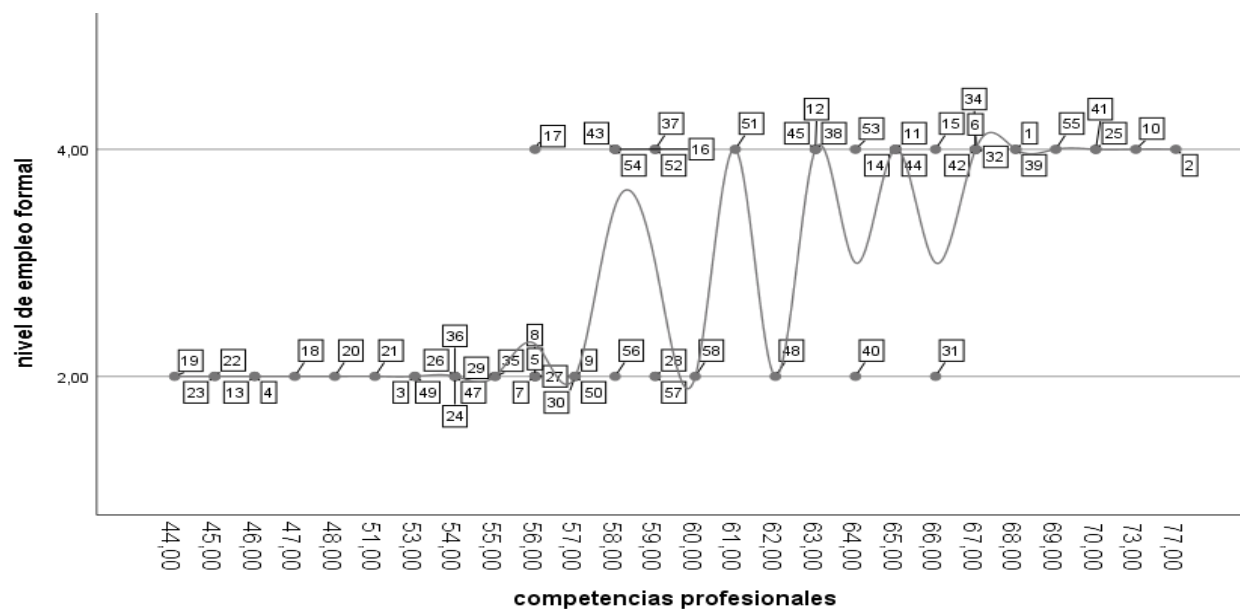
En la tabla se ilustra el grado de correlación entre las competencias profesionales con sus dimensiones uno, dos y tres y el nivel de empleo formal, datos que se analizarán de manera ordenada en los siguientes subtítulos.

Relación entre competencias profesionales y nivel de empleo

Como pudimos evidenciar, en la tabla 13, existe un coeficiente de correlación de 0.746, lo que según la escala de Sampieri (2014) (ver anexos) la sitúa en un grado de correlación positiva media, esto significa que, a mayor competencia de los individuos, mayor será la probabilidad de encontrar un empleo formal; también podemos ver el nivel de significancia que es de 0.000, siendo este más próximo a 0.01, lo cual quiere decir que existe un 99% de confianza de que la correlación sea verdadera y un 1% de probabilidad de que no lo sea, entonces esto nos permite comprobar y aceptar la hipótesis del investigador y rechazar la hipótesis nula. Esto se puede ver mas claramente en el siguiente gráfico.

Figura 11

Gráfico dispersión de puntos competencias profesionales y nivel de empleo formal



Fuente: Elaboración propia

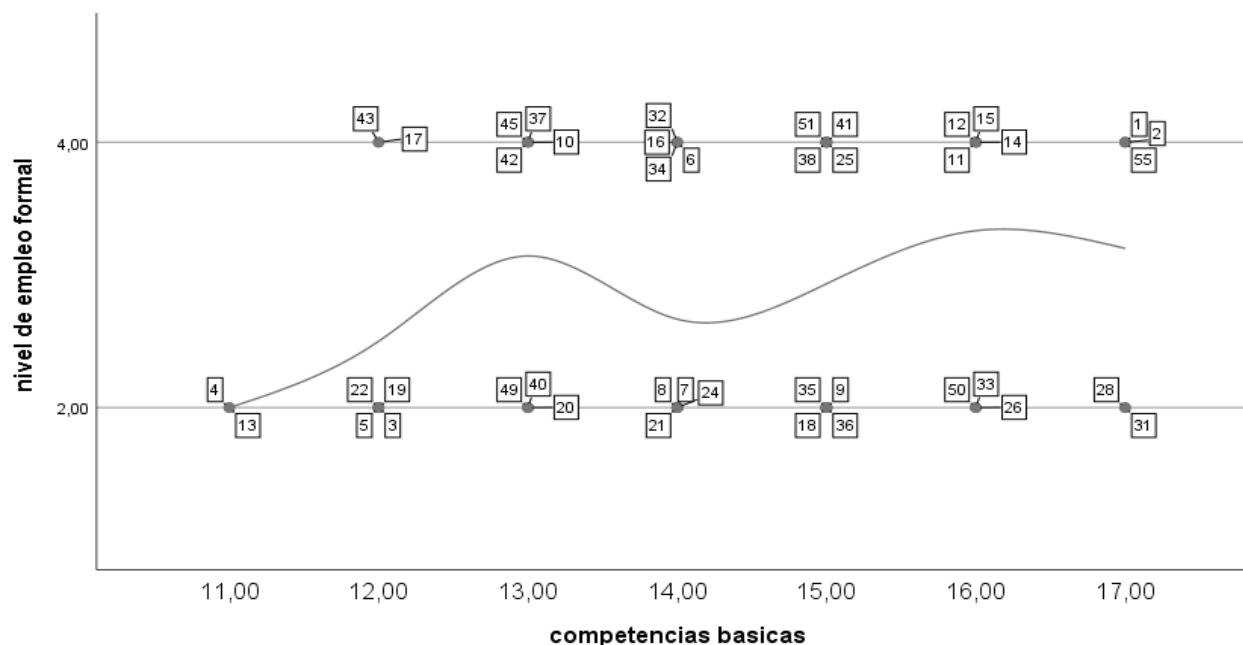
Como vemos en la figura 11, las calificaciones más altas tienden a estar empleados formalmente, mientras que los que obtuvieron una calificación baja están desempleados; sin embargo, también se puede observar algunas excepciones, las cuales pueden ser explicadas como aquellos emprendedores que prefieren trabajar para ellos y por su cuenta.

Relación dimensión I competencias básicas y nivel de empleo

Como podemos observar, el coeficiente de correlación es de 0.247 que está en el rango de correlación positiva muy débil, lo que quiere decir que, si existe correlación, pero es muy débil; también podemos ver un nivel de significancia de 0.062, lo cual quiere decir que existe un 93.8% de probabilidad que la correlación sea verdadera y un 6.2% de error; no obstante el margen de error es muy alto, es decir mayor a 5%, por lo tanto, se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la hipótesis nula diciendo que el existe correlación muy débil y un nivel de significancia muy alto. Esto se puede evidenciar en el siguiente gráfico.

Figura 12

Gráfico de dispersión de puntos



Fuente: Elaboración propia

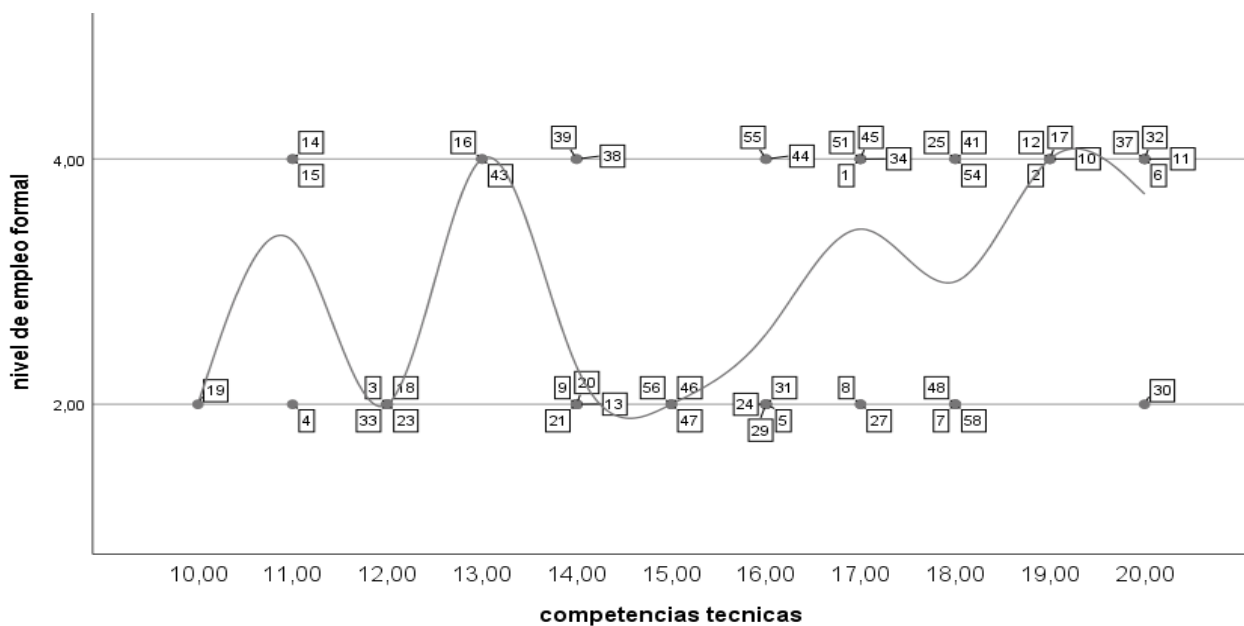
La figura 12 muestra claramente la dispersión de puntos, en la que sí existe un distanciamiento evidente entre los puntos; asimismo, todos ellos poseen un comportamiento no lineal, lo que corrobora que no existe correlación entre las competencias básicas y el nivel de empleo formal.

Relación dimensión II competencias técnicas y el nivel de empleo formal

Por otra parte, en la dimensión dos, de las competencias técnicas con el nivel de empleo formal, podemos ver un coeficiente de correlación de 0.438, ubicándose en el rango de correlación positiva débil, que significa que a mayor grado de competencias técnicas mayor será la probabilidad de encontrar un empleo formal; también podemos ver un nivel de significancia de 0.001, lo cual quiere decir que es significativo al nivel 0.01 y existe un 99% de probabilidad que la correlación sea verdadera y un 1% de que no lo sea, entonces comprobamos y aceptamos la hipótesis de investigación y rechazamos la hipótesis nula. Esto se denota en el siguiente gráfico.

Figura 13

Dispersión de puntos competencias técnicas



Fuente: Elaboración propia

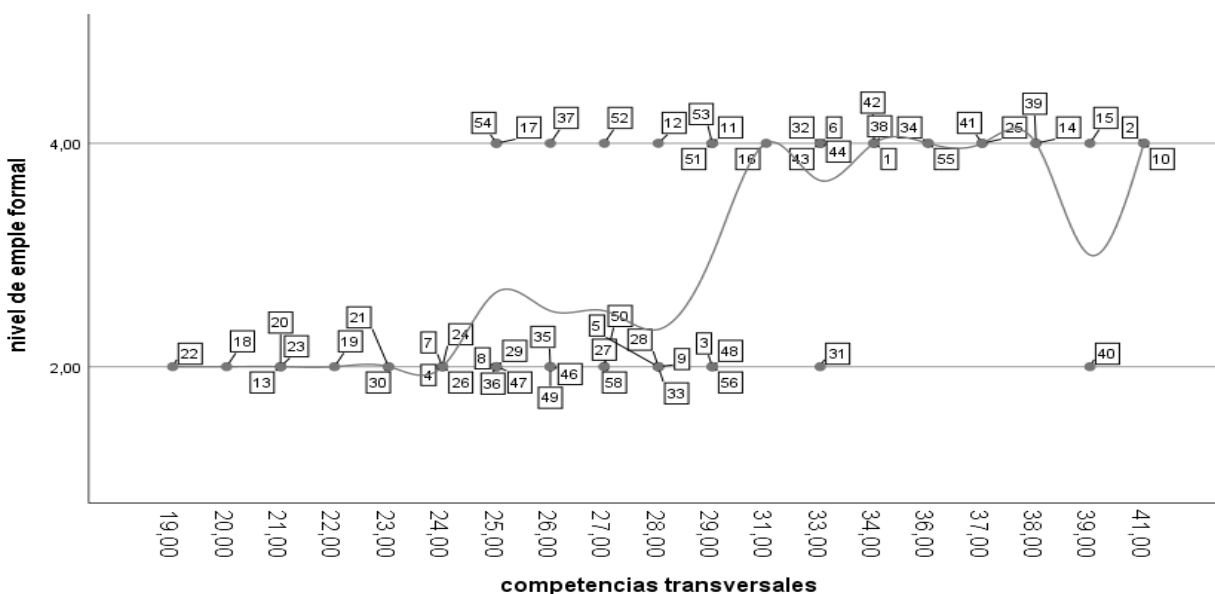
En la figura 13 se puede observar la gráfica de dispersión de puntos, en la que no existe un distanciamiento evidente entre los puntos, asimismo, también se puede notar que la mayoría posee un comportamiento lineal, lo que corrobora que sí existe correlación directa entre las competencias técnicas y el nivel de empleo formal.

Relación dimensión III competencias transversales y el nivel de empleo formal

En cuanto a la dimensión tres de las competencias transversales con el nivel de empleo formal, se observa un coeficiente de correlación de 0.658, lo que indica que existe un grado de correlación positiva media, esto quiere decir que mientras más desarrolladas sean las competencias transversales de los individuos, mayor será la probabilidad de conseguir un empleo formal. También se ilustra un nivel de significancia de 0.000, lo que lo sitúa próximo al nivel 0.01 que quiere decir que existe un 99% de probabilidad de que la correlación sea verdadera y un 1% de que sea falsa, esto nos permite comprobar la hipótesis del investigador y rechazar la hipótesis nula.

Figura 14

Gráfico de dispersión de punto competencias transversales



Fuente: Elaboración propia

En la figura 14 se observa la dispersión de puntos, en la que no existe un distanciamiento evidente entre los puntos, asimismo, todos ellos poseen un comportamiento lineal, lo que corrobora que sí existe correlación directa y significativa entre las competencias transversales y el nivel de empleo formal.

Conclusiones

A la luz de los resultados obtenidos sobre los la problemática propuesta, los objetivos establecidos y las hipótesis planteadas, se realiza las siguientes conclusiones:

Primero. De acuerdo a los datos obtenidos, se muestra que entre las competencias profesionales y el nivel de empleo formal si existe un grado de correlación positiva media, los valores muestran tener el coeficiente de correlación igual a 0.746 y un valor de significancia < 0.05 . Esto nos quiere decir que estas habilidades están asociadas a la posibilidad de que un profesional economista en el caso de poseerlas, pueda encontrar un empleo formal antes que otro que no las posea.

Segundo. En cuanto a las habilidades analizadas se ha podido evidenciar que dentro de la dimensión competencias básicas predominan; la lengua materna, la matemática y el manejo de las tecnologías de la información, mas no así la habilidad del inglés, que también es básica hoy en día y que en un mundo globalizado en el que esta habilidad es muy importante, es de especial importancia desarrollarla. En cuanto a las habilidades técnicas que se adquieren mediante el proceso de aprendizaje en la universidad en las distintas ramas de la carrera como ser; proyectos, planificación, matemática financiera, macroeconomía, microeconomía y estadística. Vemos que no se están desarrollando de una manera eficiente y es necesario realizar un ajuste, ya que, según lo evaluado, los conocimientos en estas áreas no son muy buenos. Respecto a las competencias transversales (habilidades que no son adquiridas mediante el periodo de enseñanza universitario), vemos que hay individuos que las tienen muy desarrolladas e individuos que todavía no tienen estas habilidades; sin embargo, es necesario que el profesional economista salga de la carrera con estas habilidades que son muy determinantes para que este desarrolle su trabajo adecuadamente.

Tercero. En cuanto a la identificación de los niveles de empleo formal, es importante saber que el mercado laboral para los profesionales economistas, es cada vez es más competitivo por la

diversificación de la profesión. En los resultados obtenidos, solo el 44.83% de los profesionales encuestados cuenta con un empleo con las características de “formal”. Una cifra que es muy alentadora para los economistas respecto al nivel de empleo formal nacional.

Cuarto. En la dimensión I “competencias básicas”, se puede determinar no existe relación entre esta dimensión y el nivel de empleo formal, precisamente porque estas habilidades son básicas. Este fenómeno se da por el hecho de que son básicas y se supone que todos, o en su gran mayoría los profesionales deben tenerlas; sin embargo, una competencia básica se salta esta regla y es el dominio del idioma inglés, que cobra mayor importancia respecto a las otras habilidades básicas.

Quinto. En la dimensión II “competencias técnicas” se puede concluir que sí existe correlación positiva débil entre estas y el nivel de empleo formal; de esta manera, se convierten en un factor determinante, ya que a mayor grado desarrollo de competencias, mayor es la posibilidad de encontrar un empleo formal.

Sexto. En la dimensión III “competencias transversales” se aprecia la correlación más fuerte y significativa entre las tres dimensiones; esto quiere decir que en cuanto a mayores competencias transversales desarrollen los profesionales economistas, mayor será la probabilidad de ser tomados en cuenta en las empresas o instituciones estatales generadoras de empleo formal.

Por otro lado, todas las dimensiones de la variable competencias profesionales son complementarias, ya que no podemos solo tener habilidades técnicas y que a la hora de poner en práctica lo aprendido, no se lo pueda hacer, precisamente por la carencia de habilidades transversales o básicas.

Es por esto que la carrera de economía necesita reemplazar su modelo de enseñanza basado en objetivos y adoptar el enfoque de aprendizaje basado en competencias, en el cual los estudiantes

no solo se queden en “saber hacer” (habilidades netamente técnicas y teóricas), sino que también, aprendan a “saber ser”, es decir, que los estudiantes aprendan habilidades para desenvolverse en el ámbito laboral, como por ejemplo aprendan a saber pensar, saber interpretar, saber desempeñarse, saber organizarse, saber lidiar con la presión, etc.

Recomendaciones

Profundizar con otras investigaciones el enfoque de enseñanza basado en competencias

Fomentar tareas y trabajo en equipo, que es donde más se desarrollan las habilidades transversales de los estudiantes.

Diseñar programas de capacitación, cursos y/o talleres fuera de la malla curricular, en el cual los estudiantes puedan aprender habilidades transversales.

Capacitar a los docentes en el desarrollo de habilidades no solo técnicas, sino transversales que como vimos, tienen un mayor grado de relación frente a las otras competencias con el nivel de empleo formal. Con unos docentes capacitados en habilidades transversales, estos replicarían sus conocimientos en la población estudiantil.

Organizar exámenes de competencias a estudiantes de economía para saber en qué grado de desarrollo están sus competencias y poder trabajar a partir de ello.

Prestar mayor atención a nuevas habilidades técnicas que van apareciendo como el machine learning o el big data, e ir dejando algunas materias que no aportan beneficio a los estudiantes.

Replicar el modelo planteado en esta investigación para cada año estudiantil.

Bibliografía

Angeli. (1997). Competencias profesionales.

BancoMundial. (13 de febrero de 2018). Obtenido de

<http://www.bancomundial.org/es/results/2018/02/13/jobs-at-the-core-of-development>

Baptista, H. F. (2003). *Metodología de la Investigación*.

educaweb. (2017). Obtenido de

[https://www.educaweb.com/contenidos/comptecnicas/importancia-contexto%\(laborales%20o%20no\)](https://www.educaweb.com/contenidos/comptecnicas/importancia-contexto%(laborales%20o%20no)).

Gil-Monte, P. R. (s.f.). *universidadviu*. Obtenido de

<https://www.universidadviu.com/int/actualidad/informes-viu/influencia-de-las-tecnologias-de-la-informacion-y-de-la-comunicacion-tic>

Isfol. (1995). Competencias profesionales. *Instituto Italiano para la Formación y el Trabajo*.

Jimenez, J. (2017). *modelocurriculum*. Obtenido de <http://www.modelocurriculum.net/blog/estas-son-las-cometencias-transversales-mas-valoradas-por-los-reclutadores>

Organizacion Internacional del Trabajo. (Lunes de Agosto de 2004). *¿Que es el trabajo y empleo?*

Obtenido de Organizacion Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htr

Ortega, j. (s.f.). *Informe de la Situación del Empleo en América Latina y el Caribe*.

RAE. (s.f.). *Diccionario de la Real Academia de lenguas Española*.

Sampieri. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.

SEPE. (s.f.). Obtenido de Servicio Público de Empleo de las Comunidades Autónomas:

www.sepe.es

Echeverría, B. (2002). *Gestión de la Competencia de Acción Profesional*. Barcelona:

Universidad de Barcelona

Aneas, A. (2002). *Competències para la Funció Pública*. Conferencia impartida per a la

Federació de Municipis de Catalunya. Octubre de 2002

Aneas, A. (2003) *Competencias interculturales transversales en la empresa: un modelo para la detección de necesidades formativas*. Tesis doctoral. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Universidad de Barcelona