

FUTURO LABORAL: ANÁLISIS DE LA DEMANDA DEL MERCADO LABORAL Y REFORMULACIÓN CURRICULAR

ESTUDIO CUANTITATIVO
FACULTAD DE CS. ECONÓMICAS Y FINANCIERAS

Preparado para:



© Ipsos CIESMORI | Diciembre 2025 |
Solo para uso cliente | Estrictamente
confidencial



CONTENIDO

1

Objetivos y
metodología

2

Perfil de encuestados

3

Situación Laboral

4

Desarrollo profesional

5

Evaluación de
competencias

6

Conclusiones y
recomendaciones

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA



Objetivo general

- Determinar y describir el mercado laboral actual proporcionando datos clave para la toma de decisiones académicas, sustentadas en las competencias específicas, competencias generales requeridas y las tendencias y proyecciones para estudiantes del nivel pregrado de cada una de las 56 carreras de la Universidad Mayor de San Andrés y su relación con el perfil profesional de egreso y titulación.
- Identificar la percepción de los estudiantes y egresados de pregrado respecto al mercado laboral, necesidad de formación, ajustes para el proceso de innovación curricular, grado de satisfacción e insatisfacción laboral



Objetivos específicos

- Obtener información sobre la situación del empleo (oferta y demanda) de cada carrera.
- Analizar el perfil del profesional, estudiar el nivel educativo, la formación profesional, la experiencia laboral y otras características demográficas de los profesionales.
- Identificar las Competencias y sus respectivos saberes conceptuales, procedimentales y actitudinales que el mercado laboral demanda de los profesionales.
- Evaluar la percepción de los profesionales egresados sobre la adecuación de las mallas curriculares actuales a las necesidades del mercado.
- Obtener información sobre las competencias de las asignaturas más relevantes y menos relevantes durante el ejercicio de la profesión o experiencia laboral, para la reformulación de las mallas curriculares de las carreras de la UMSA.
- Conocer las tendencias del empleo, estudiar las áreas de crecimiento, los sectores en declive y cómo estos cambios impactan en el mercado laboral.
- Explorar las condiciones laborales de los trabajadores, incluyendo rangos de ingreso, beneficios percibidos y jornada laboral.

METODOLOGÍA (1/2)



Tipo de estudio:

- Cuantitativo



Técnicas:

- Encuestas cara a cara en puntos de intercepción ubicados en distintas zonas de cada ciudad.
- Encuestas telefónicas por base de datos brindada por el cliente
- Encuestas online autoaplicadas



Universo:

- Profesionales, graduados de la Universidad Mayor de San Andrés en los últimos 4 y 10 años, con al menos 2 a 5 años de experiencia laboral o actividad económica, ya sea en sus respectivas áreas de estudio u otras, que estén dispuestos a compartir sus experiencias y perspectivas sobre posibles mejoras en las mallas curriculares.



Ámbito Geográfico:

- Área urbana de las ciudades de La Paz y El Alto, Cochabamba y Santa Cruz

Periodo del trabajo de campo:

- Del 28 de octubre al 20 de noviembre



Muestra:

- 376 Encuestas

Distribución de la muestra:

FACTULTAD Y CARRERAS	Muestra
Ciencias Económicas y Financieras	376
Contaduría Pública	160
Administración de Empresas	128
Economía	88

METODOLOGÍA (2/2)



Glosario: a continuación se detallan algunos términos y abreviaturas empleadas en el informe.

- **RU:** Respuesta Única, se admite sólo una respuesta y los datos estadísticos se calculan sobre el 100%.
- **RM:** Respuesta Múltiple, se admiten varias respuestas y los datos estadísticos suman más del 100%.
- **Base:** Describe las características y cantidad de personas encuestadas, presentados en los diferentes gráficos.
- *** Se muestran menciones principales:** En respuestas de opción múltiple o única, se presentan graficados aquellas variables con porcentajes más elevados al resto de opciones de respuesta.

En las siguientes preguntas se solicitó la puntuación del 1 al 10 en diferentes atributos. Se realizó la siguiente agrupación para facilitar la lectura de datos

- **P9.** En una escala del 1 al 10 donde 1 es “Para nada necesaria” y 10 es “Totalmente necesaria”, ¿qué tan necesaria creería que es la **siguiente competencia** en el campo laboral de **su carrera**?

1 y 2 = Para nada necesaria	3 y 4 = Poco necesaria	5 y 6 = Ni necesaria ni innecesaria	7 y 8 = Muy necesaria	9 y 10 = Totalmente necesaria
-----------------------------	------------------------	-------------------------------------	-----------------------	-------------------------------

- **P10.** En una escala del 1 al 10 donde 1 es “No se aplicaba nunca” y 10 es “Se aplicaba todo el tiempo” ¿Qué tanto se aplicaba la **siguiente competencia** durante su formación académica en la universidad?

1 y 2 = No se aplicaba nunca	3 y 4 = Se aplicaba muy poco	5 y 6 = Se aplicaba ocasionalmente	7 y 8 = Se aplicaba buena parte del tiempo	9 y 10 = Se aplicaba todo el tiempo
------------------------------	------------------------------	------------------------------------	--	-------------------------------------

- **P14, P16, P18.** En una escala del 1 al 10 donde 1 es “No se enseñaba nunca” y 10 es “Se enseñaba todo el tiempo”, ¿qué tanto se enseñaba **competencia específica/saber teórico/saber procedimental** durante la universidad?

1 y 2 = No se enseñaba nunca	3 y 4 = Se enseñaba muy poco	5 Y 6 = Se enseñaba ocasionalmente	7 y 8 = Se enseñaba buena parte del tiempo	9 y 10 = Se enseñaba todo el tiempo
------------------------------	------------------------------	------------------------------------	--	-------------------------------------

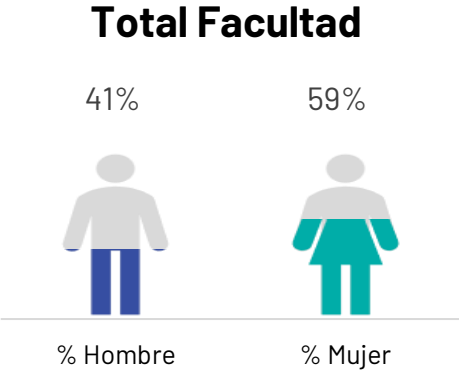
- **P19.** En una escala del 1 al 10 donde 1 es “Totalmente en desacuerdo” y 10 es “Totalmente de acuerdo” ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo se encuentra con las siguientes frases

1 y 2 = Totalmente en desacuerdo	3 y 4 = En desacuerdo	5 Y 6 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7 y 8 = De acuerdo	9 y 10 = Totalmente de acuerdo
----------------------------------	-----------------------	--	--------------------	--------------------------------

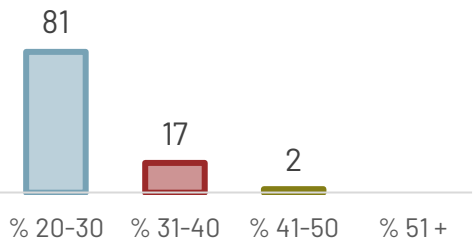
PERFIL DE ENCUESTADOS

PERFIL DEMOGRÁFICO DE ENCUESTADOS

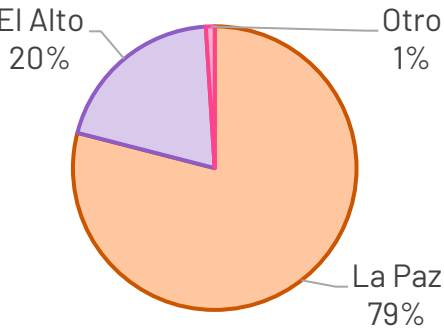
Género



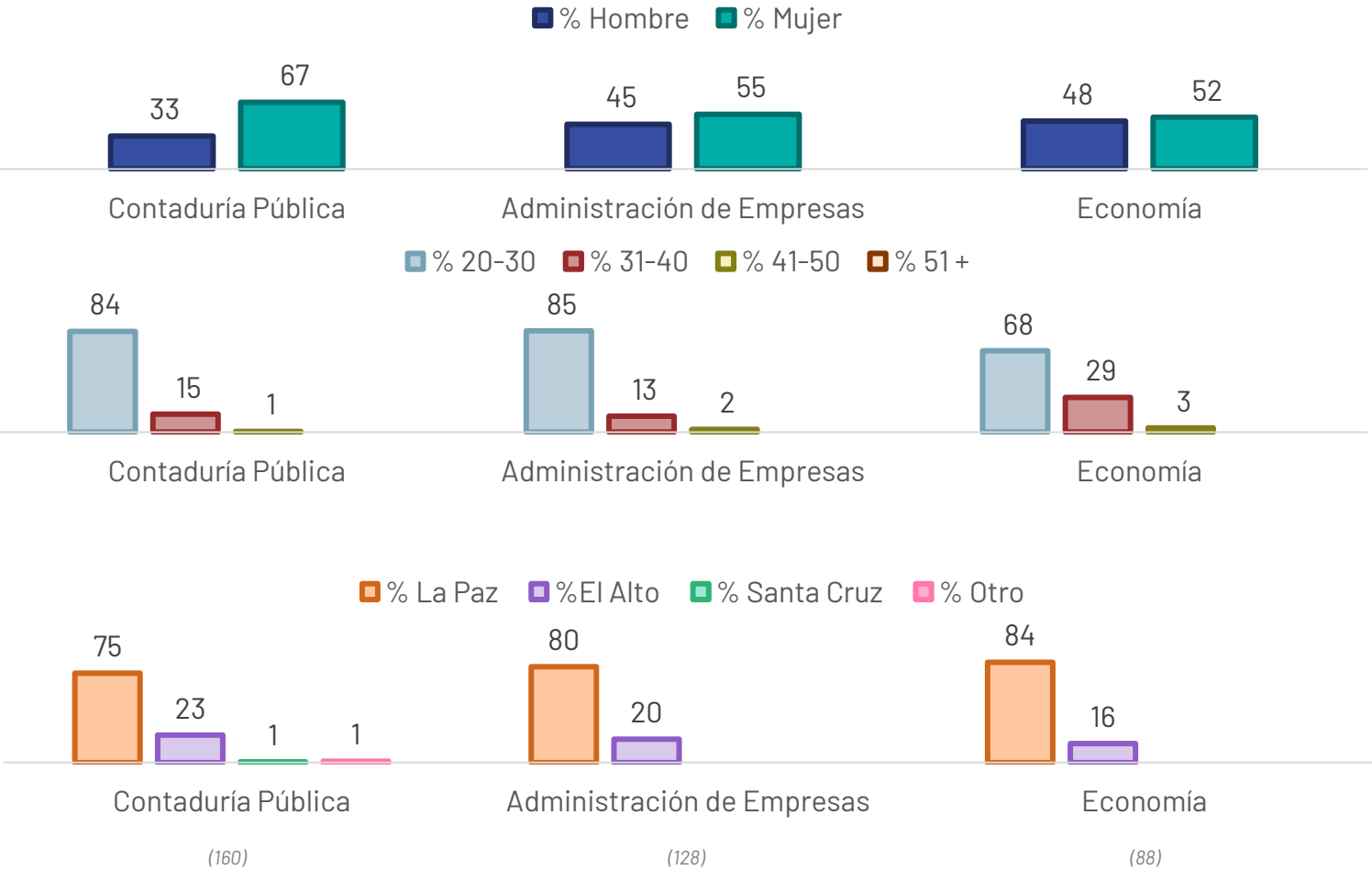
Edad



Ciudad



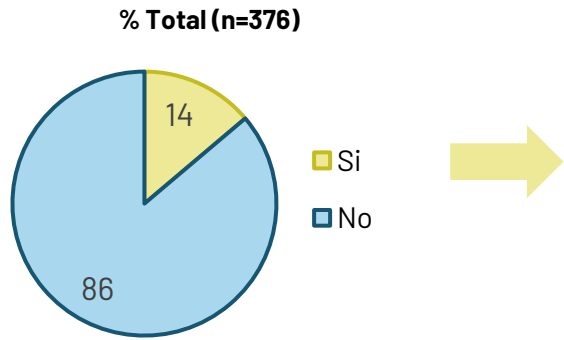
Por Carrera



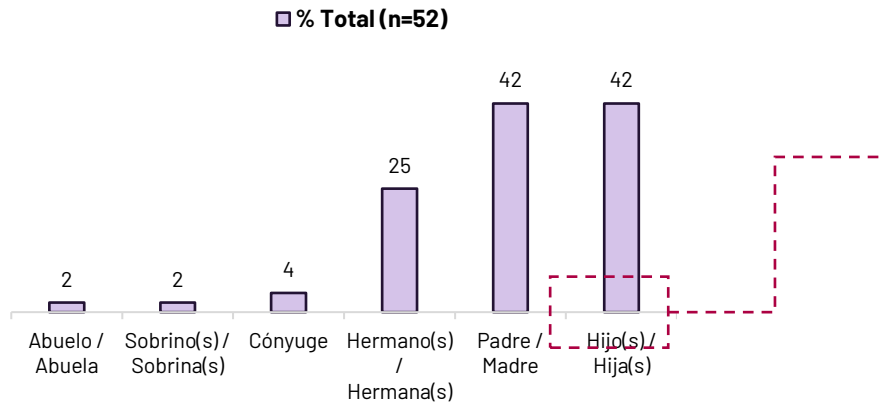
Base: Total de personas entrevistadas (376) Por carrera (Se indica)

PERFIL DEMOGRÁFICO DE ENCUESTADOS

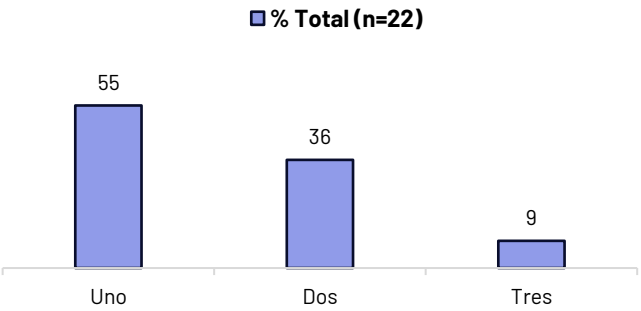
P23. Pensando en el momento que culminó el plan de estudios de su carrera ¿usted tenía personas que dependían económicamente de usted? (RU)



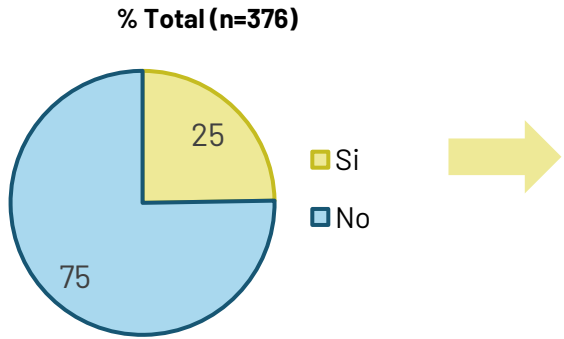
P25 ¿Qué relación tenía con esa persona con esa o esas personas? (RM)



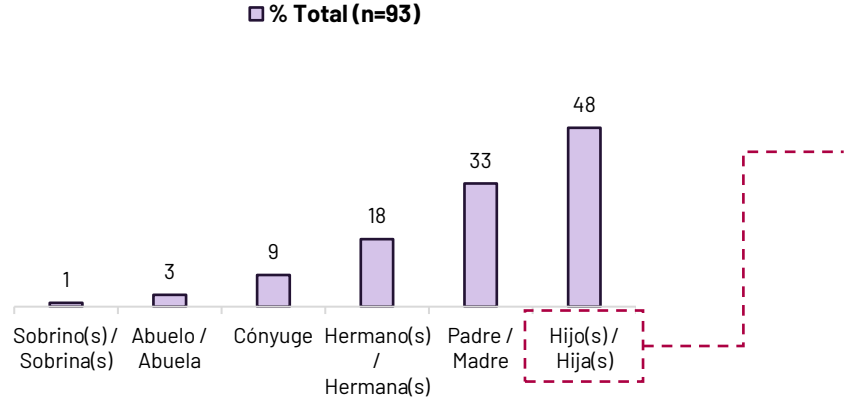
P25a. ¿Cuántos hijos tiene? (RU)



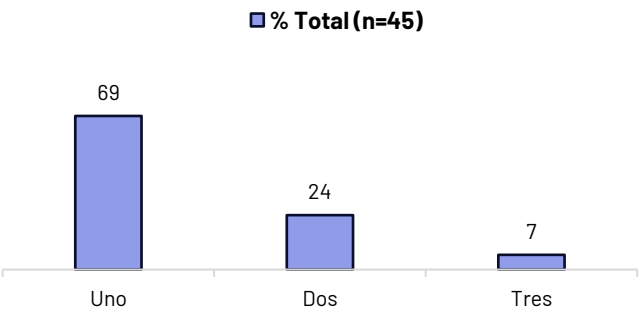
P24. Y actualmente, ¿tiene personas que dependan económicamente de usted? (RU)



P26. Actualmente, ¿qué relación tiene con esa o esas personas? (RM)



P26a. ¿Cuántos hijos tiene? (RU)

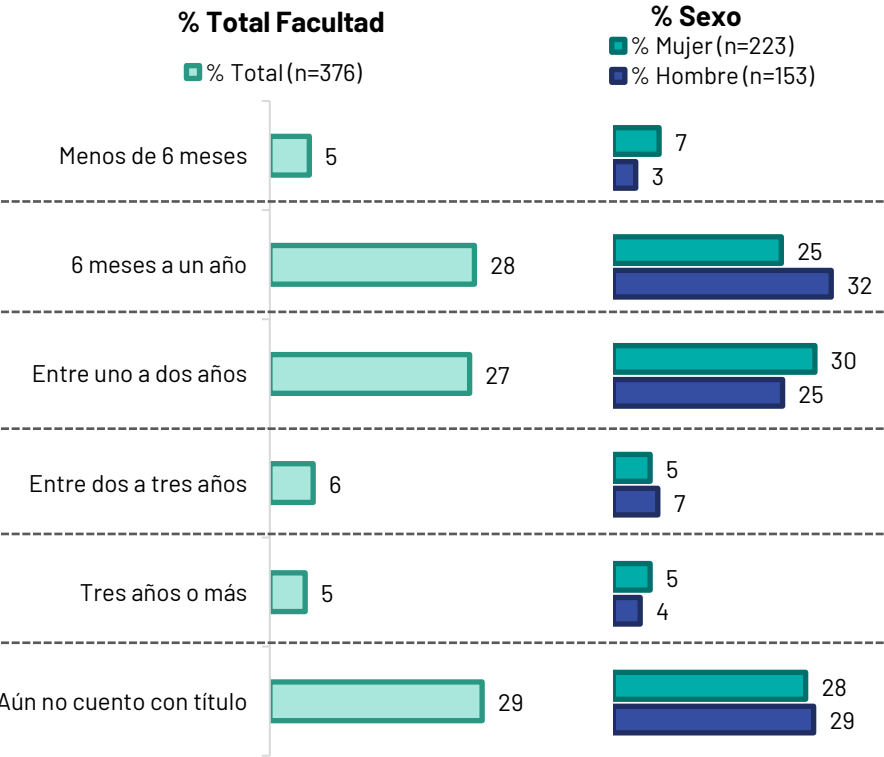


Base: Total de personas entrevistadas (376)

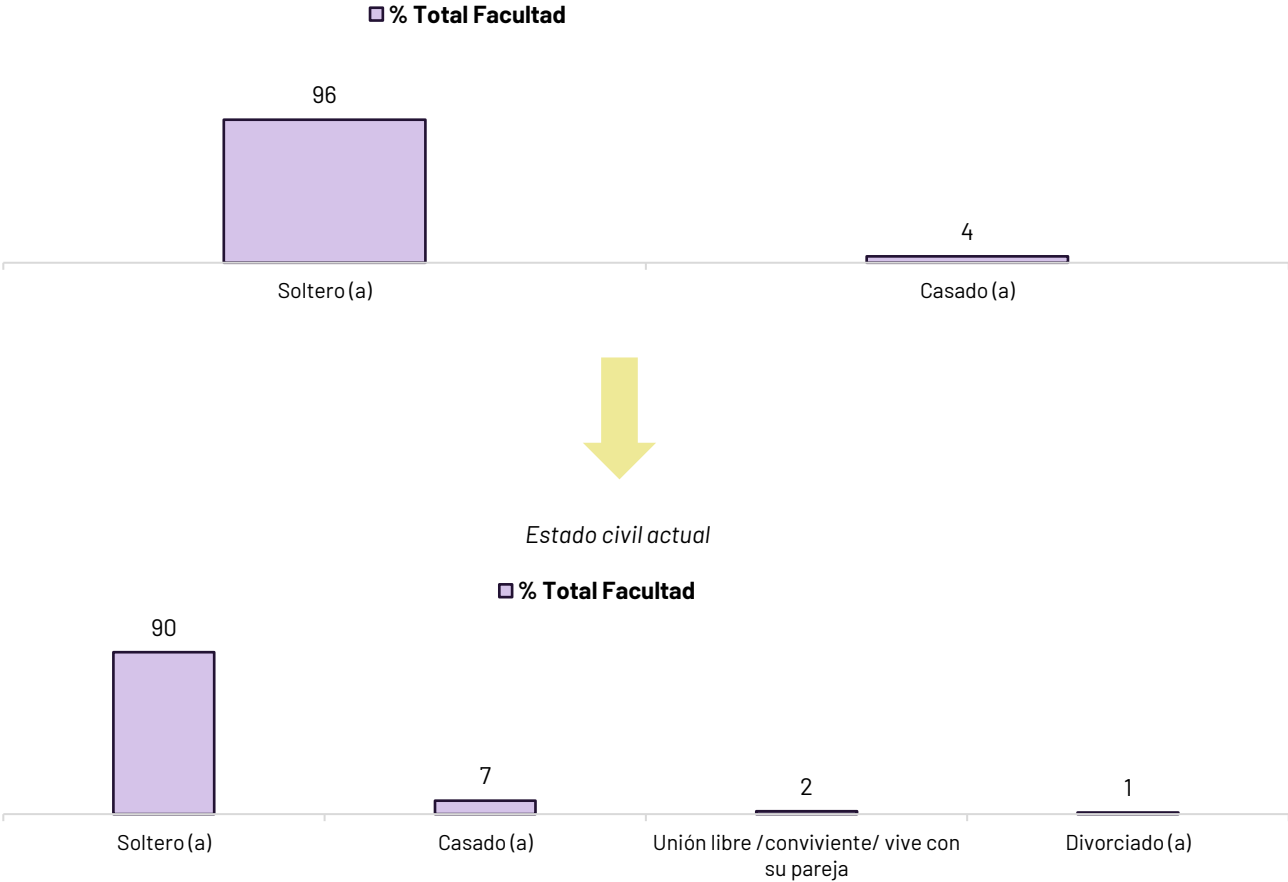
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS

PERFIL DEMOGRÁFICO

F4. ¿Cuánto tiempo le tomó titularse luego de concluir su plan de estudios?(RU)

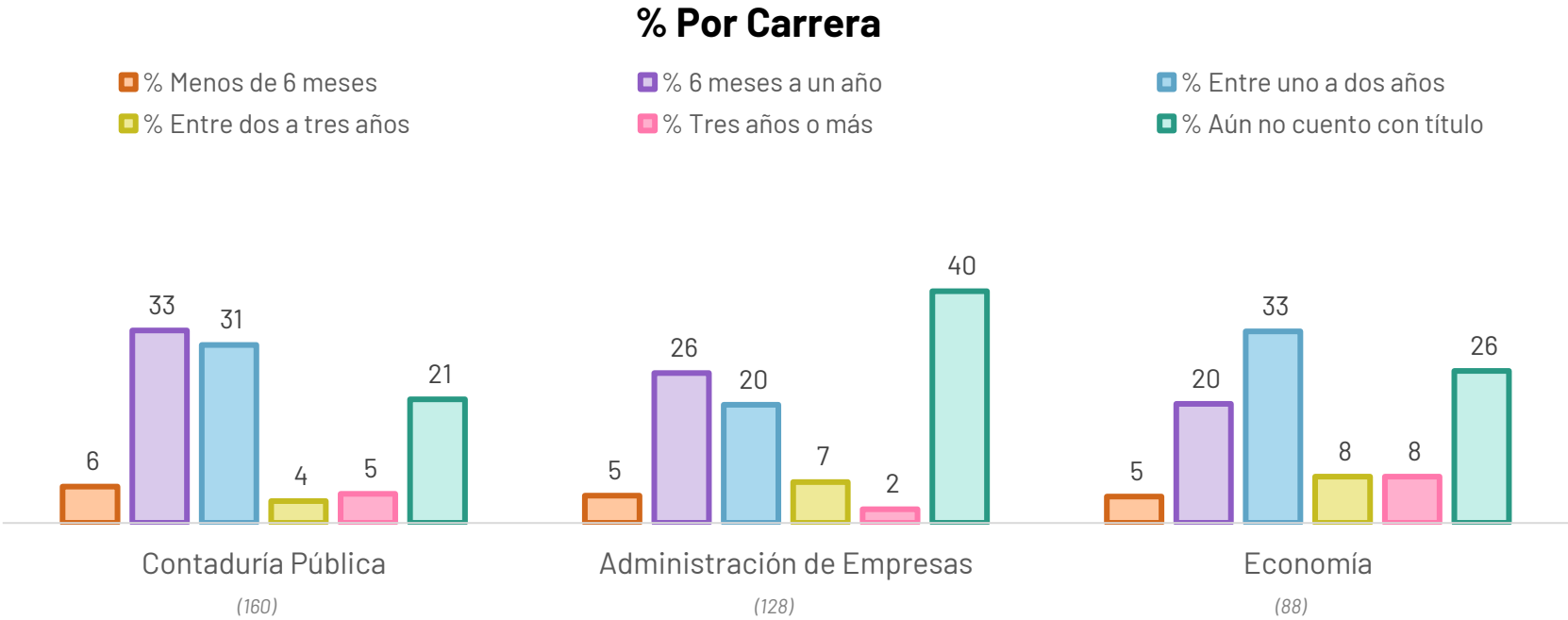
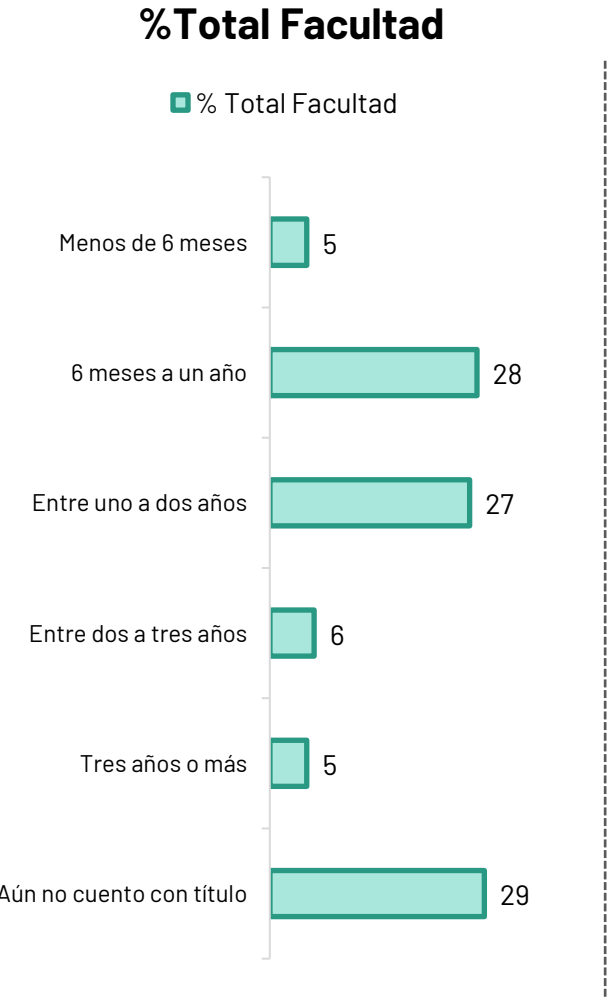


Estado civil durante la conclusión del plan de estudios



Base: Total de personas entrevistadas (376)

TIEMPO DE TITULACIÓN POSTERIOR A LA CONCLUSIÓN DE ESTUDIOS



Los datos evidencian una problemática estructural en los procesos de titulación, donde cerca de un tercio de los encuestados aún no obtiene su título profesional, comprometiendo seriamente su desarrollo profesional formal. Administración de Empresas tiene un mayor porcentaje de egresados que aún no cuentan con su título profesional.

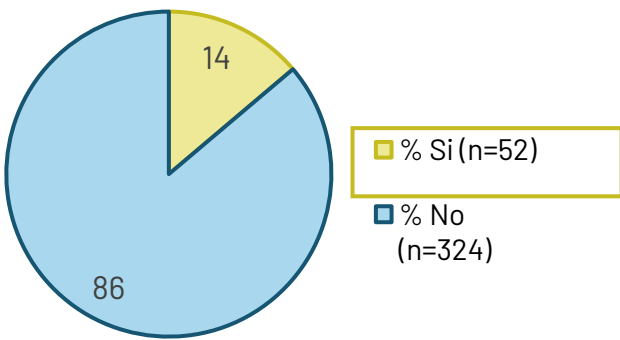
Entre quienes logran titularse, la mayoría requiere entre seis meses y dos años posteriores al egreso, sugiriendo barreras sistémicas en los procesos de graduación. Los patrones de distribución temporal son similares entre carreras, representado la demora una barrera significativa para la inserción laboral formal y el desarrollo profesional pleno de los egresados.

F4. ¿Cuánto tiempo le tomó titularse luego de concluir su plan de estudios? (RU)

Base: Total de personas entrevistadas (376) Por carrera (Se indica)

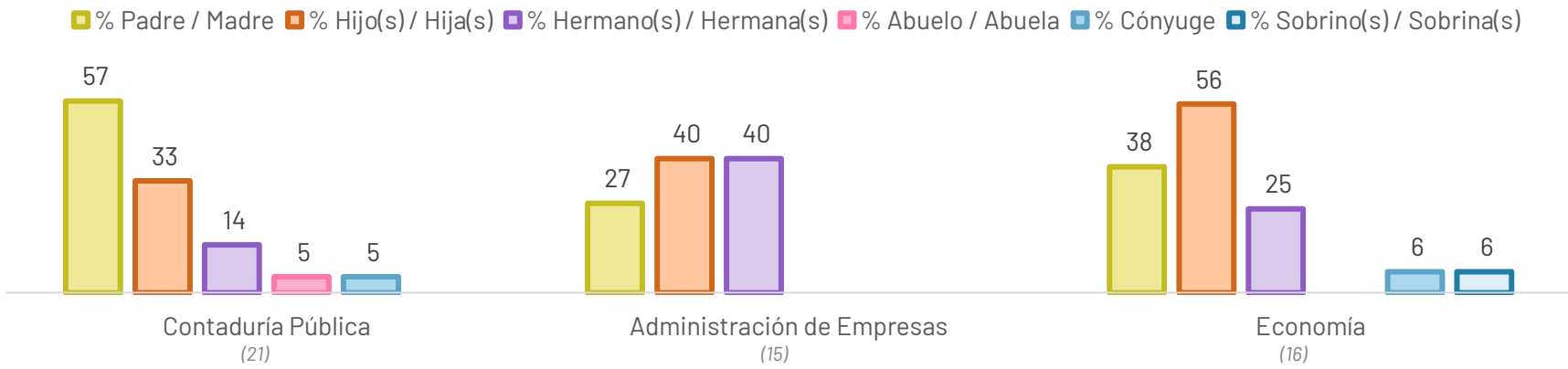
PERFIL DEMOGRÁFICO

P23. Pensando en el momento que culminó el plan de estudios de su carrera ¿usted tenía personas que dependían económicamente de usted? (RU)

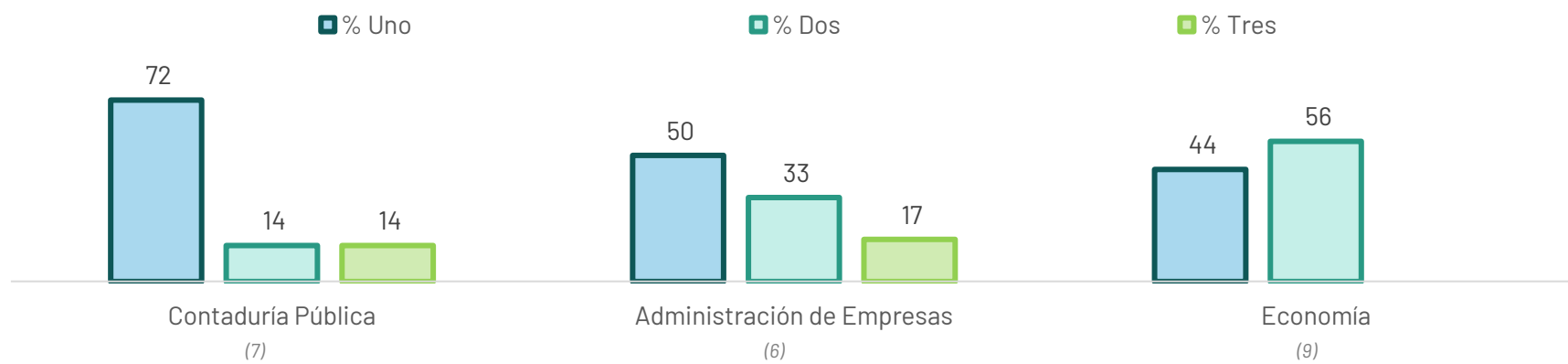


Los patrones de dependencia revelan que en Contaduría Pública predomina el apoyo a padres, en Economía a hijos, mientras Administración de Empresas muestra una distribución más equilibrada. La presencia de dependientes económicos durante los estudios representa un factor de vulnerabilidad que podría estar condicionando las trayectorias académicas y profesionales de los egresados.

P25 ¿Qué relación tenía con esa persona con esa o esas personas? (RM)



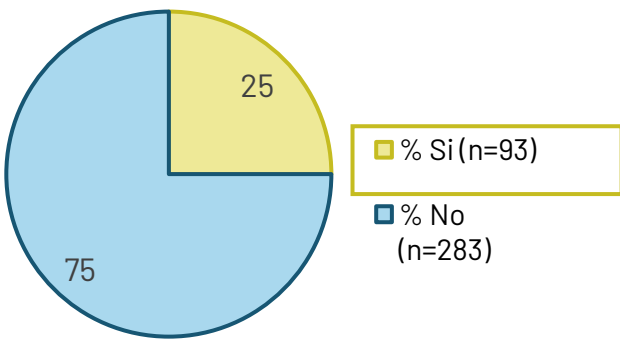
P25a. ¿Cuántos hijos tiene? (RU)



Base: Total de personas entrevistadas (376) Por carrera (Se indica)

PERFIL DEMOGRÁFICO

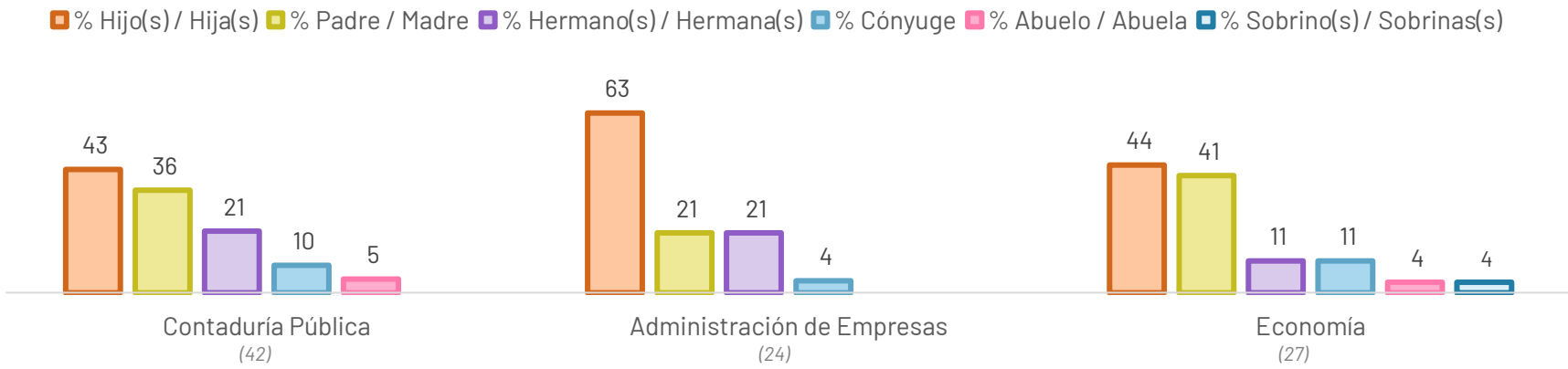
P24. Y actualmente, ¿tiene personas que dependan económicamente de usted? (RU)



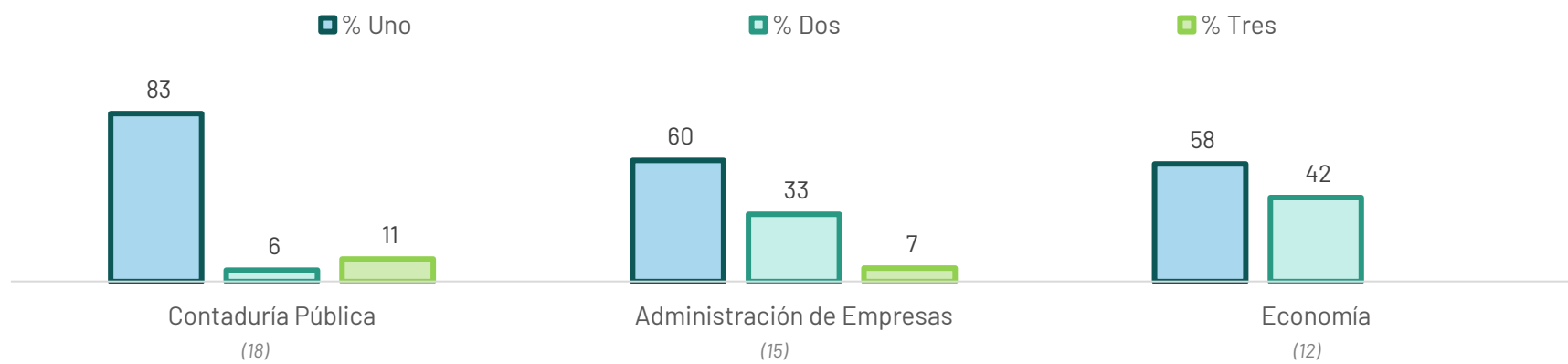
Los patrones actuales muestran un incremento respecto al momento de egreso. Administración de Empresas muestra una transición más clara hacia responsabilidades con hijos, mientras Contaduría y Economía mantienen patrones más diversificados incluyendo apoyo a familia extendida.

La tendencia hacia familias con predominio de un solo hijo podría reflejar limitaciones económicas.

P26. Actualmente, ¿qué relación tiene con esa o esas personas? (RM)



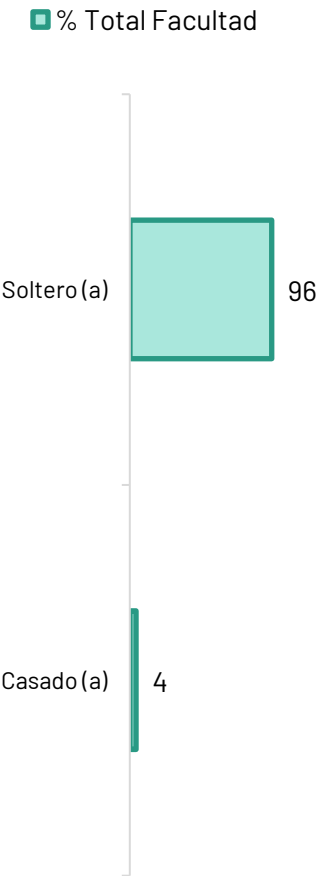
P26a. ¿Cuántos hijos tiene? (RU)



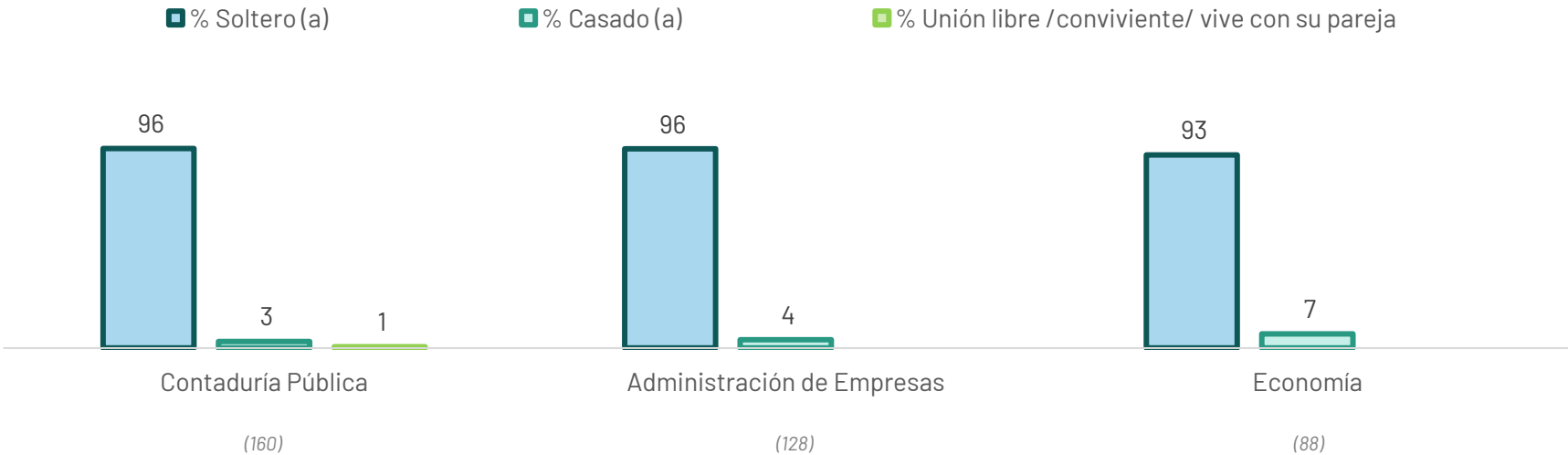
Base: Total de personas entrevistadas (376) Por carrera (Se indica)

ESTADO CIVIL DURANTE LA CONCLUSIÓN DE ESTUDIOS

%Total Facultad



% Por Carrera

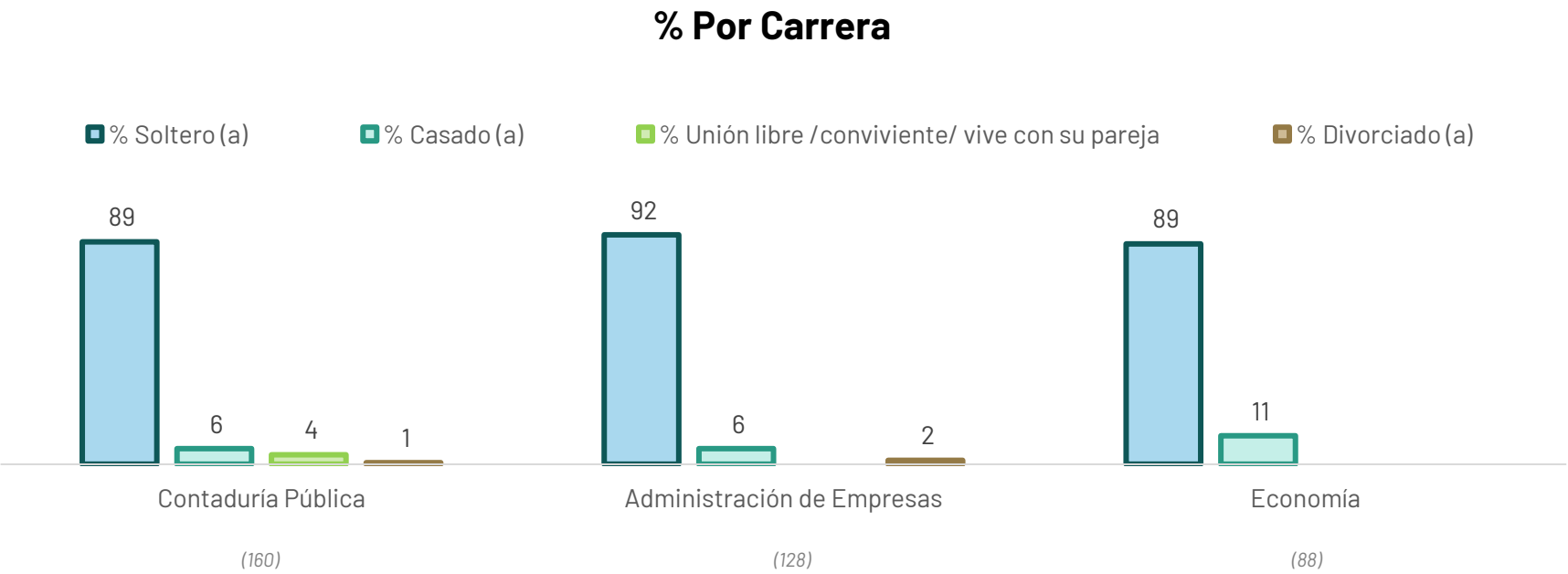
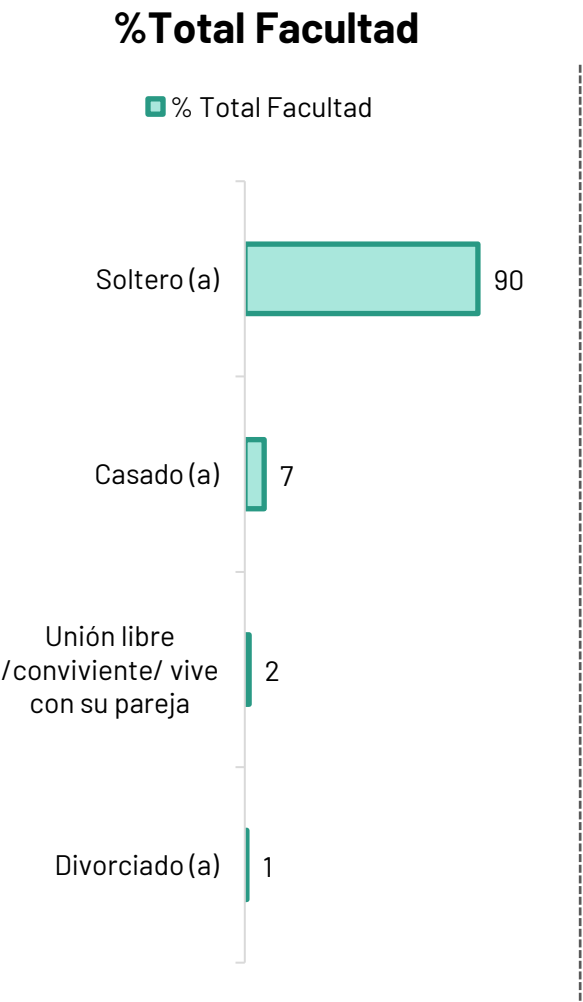


La homogeneidad casi absoluta en el estado civil al egreso, con predominio prácticamente universal de la soltería, revela un patrón cultural donde los estudiantes postergan compromisos matrimoniales hasta completar su formación profesional. Contaduría Pública muestra una ligera mayor diversidad con una pequeña proporción de casados, lo que podría estar relacionado con su perfil etario o responsabilidades económicas diferentes. Este patrón uniforme sugiere que el modelo educativo demanda una dedicación intensiva que dificulta la conciliación con responsabilidades familiares formales durante el período de estudios.

**P21. Pensando en el momento que culminó el plan de estudios de su carrera
¿Cuál era su estado civil?**

Base: Total de personas entrevistadas (376) Por carrera (Se indica)

ESTADO CIVIL ACTUAL



La persistencia de altas tasas de soltería varios años después del egreso sugiere que las condiciones de inserción y desarrollo profesional no están facilitando la estabilidad necesaria para establecer compromisos personales formales. Contaduría Pública presenta mayor diversidad en el estado civil, mientras que Economía tiene la proporción más alta de profesionales casados entre las carreras analizadas. Esta continuidad en el predominio de la soltería podría reflejar tanto las exigencias del mercado laboral actual como cambios generacionales en las prioridades de vida de los profesionales jóvenes.

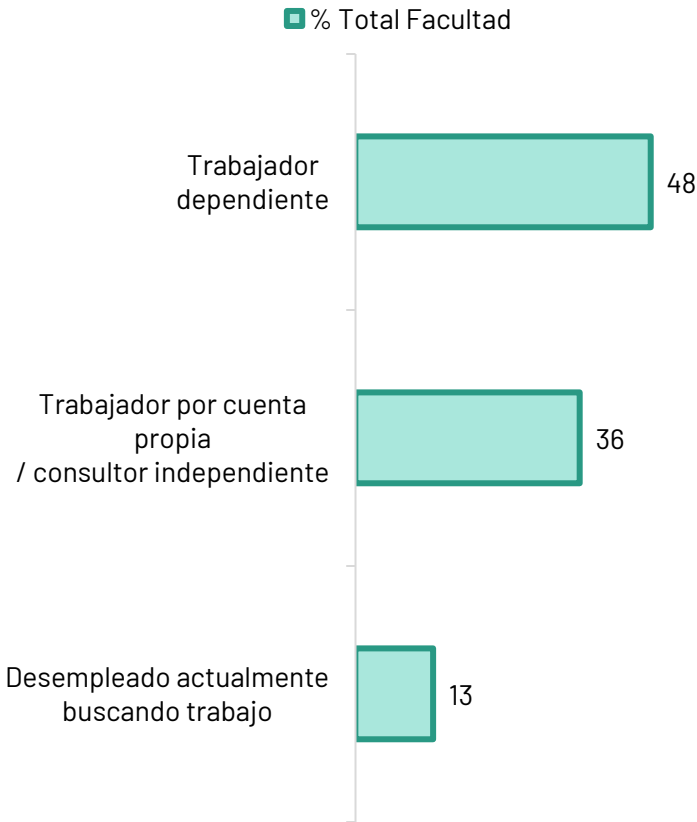
P22. Y actualmente, ¿cuál es su estado civil?
Base: Total de personas entrevistadas (376) Por carrera (Se indica)

SITUACIÓN LABORAL

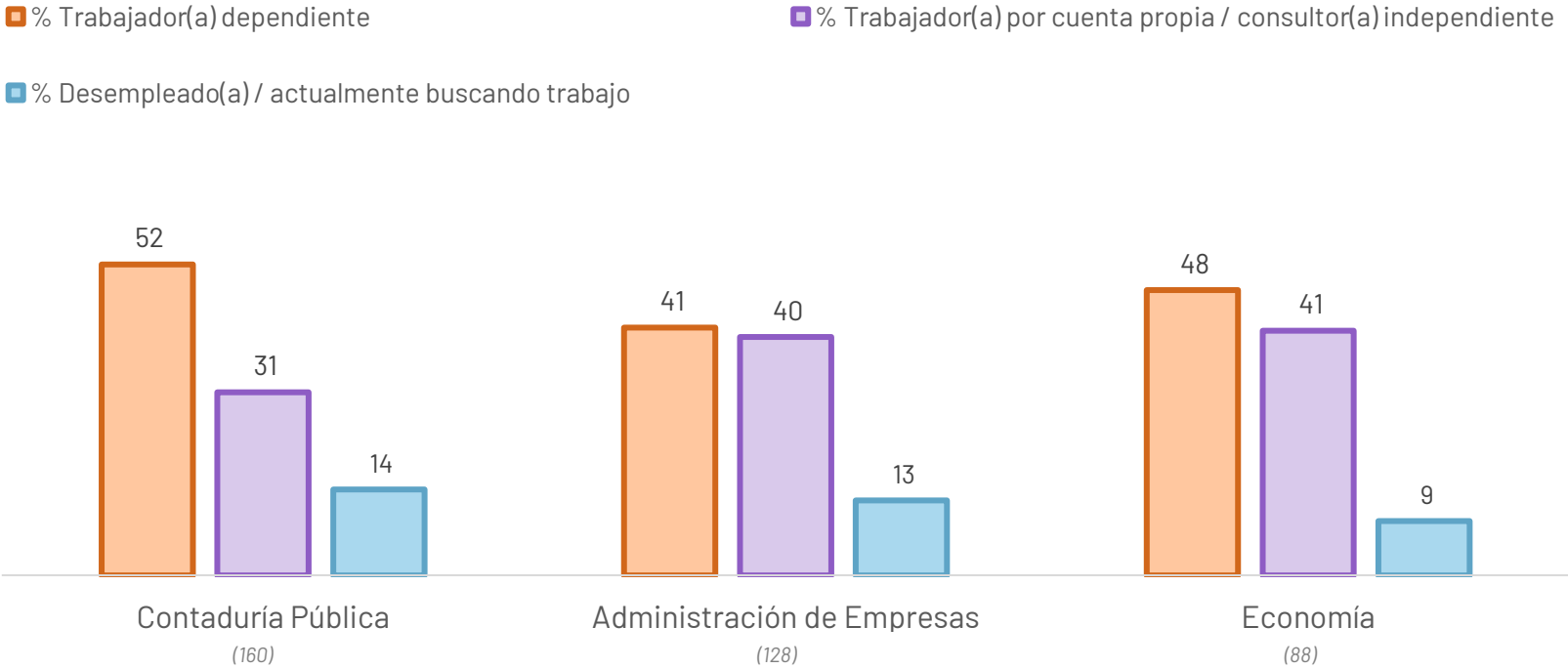
A photograph of four people sitting on wooden stools in a row, holding white papers. The image is partially obscured by a blue overlay on the left and a dark blue triangle in the bottom right corner. The people are dressed in business casual attire. The background is a plain, light-colored wall.

PRINCIPAL OCUPACIÓN

%Total Facultad



% Por Carrera



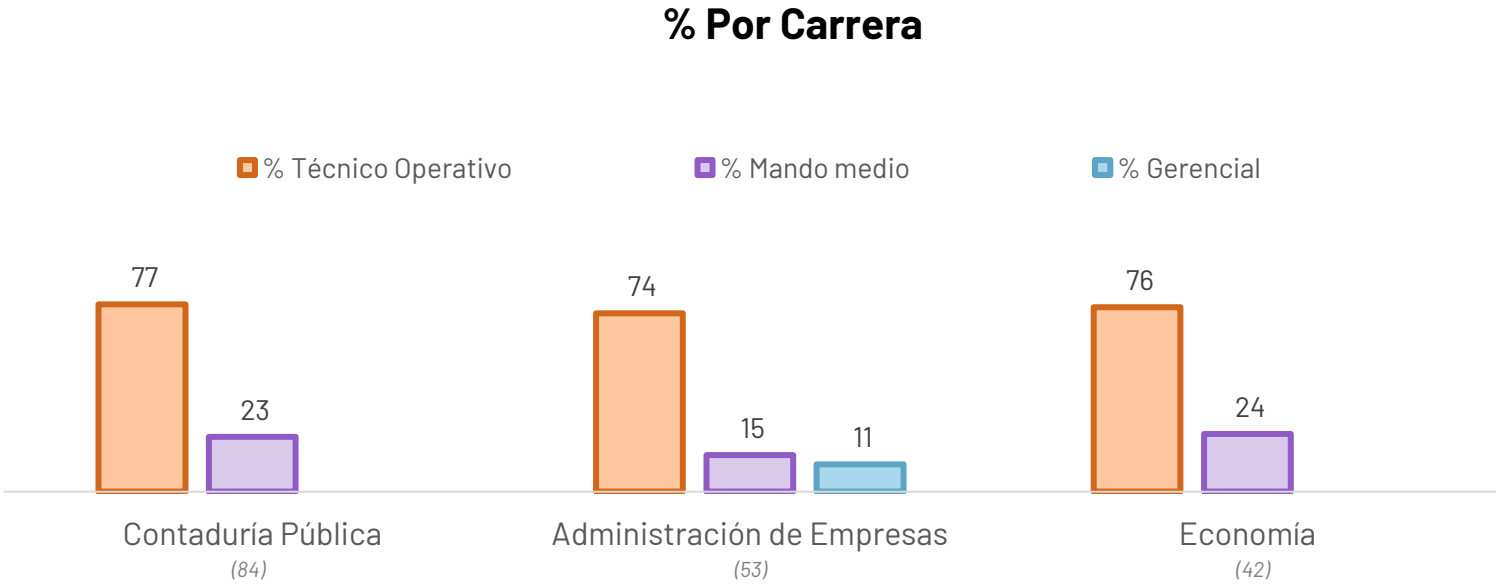
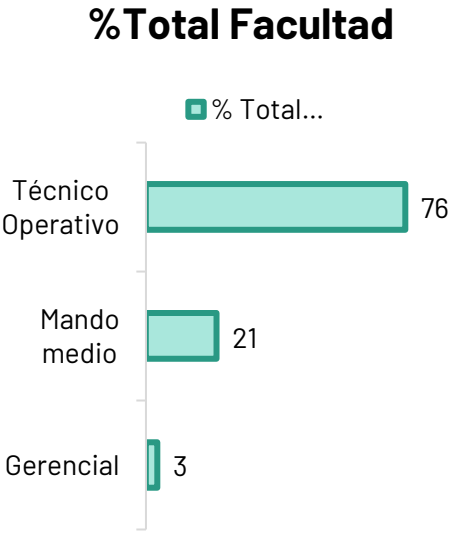
Los patrones de inserción laboral muestran una distribución equilibrada entre trabajo dependiente e independiente en Administración de Empresas y Economía, evidenciando versatilidad en las estrategias de empleabilidad, mientras Contaduría Pública muestra predominio del trabajo dependiente. El desempleo afecta a las carreras analizadas lo que sugiere desajustes entre la formación recibida y las demandas del mercado laboral.

P1. ¿Cuál de las siguientes categorías describe mejor su principal ocupación actual? (Principal ocupación es la que genera más ingresos) (RU)

** Se muestran menciones principales*

Base: Total de personas entrevistadas (376) Por carrera (Se indica)

NIVEL JERÁRQUICO DE TRABAJADORES DEPENDIENTES



La concentración masiva de profesionales en niveles técnico-operativos, con una proporción mínima alcanzando posiciones gerenciales (de gestión y administración), revela limitaciones estructurales significativas en las trayectorias de desarrollo profesional. Los mandos medios representan aproximadamente una quinta parte sin variaciones significativas entre carreras, sugiriendo barreras sistémicas para el ascenso jerárquico que afectan transversalmente a todos los programas. Esta distribución jerárquica cuestiona si la formación universitaria está desarrollando las competencias de liderazgo y gestión estratégica necesarias para roles de mayor responsabilidad organizacional.

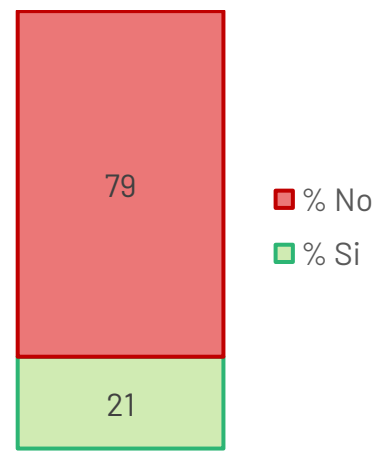
Pl1a. ¿En qué nivel jerárquico se encuentra trabajando como empleado dependiente? (RU)

Base: Total de personas entrevistadas que trabajan de manera dependiente (179)

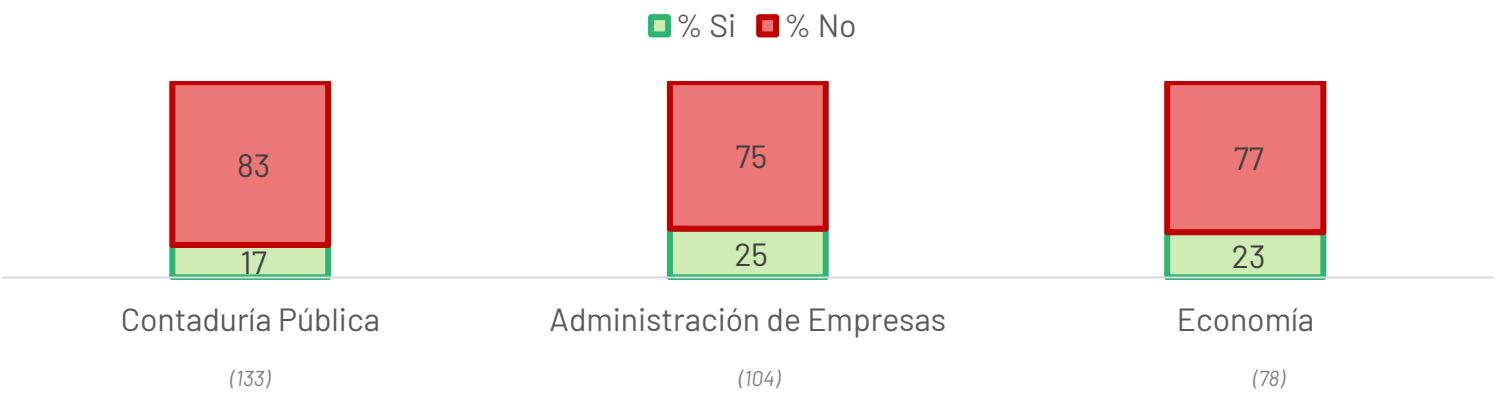
Por carrera (Se indica)

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

%Total Facultad



% Por Carrera

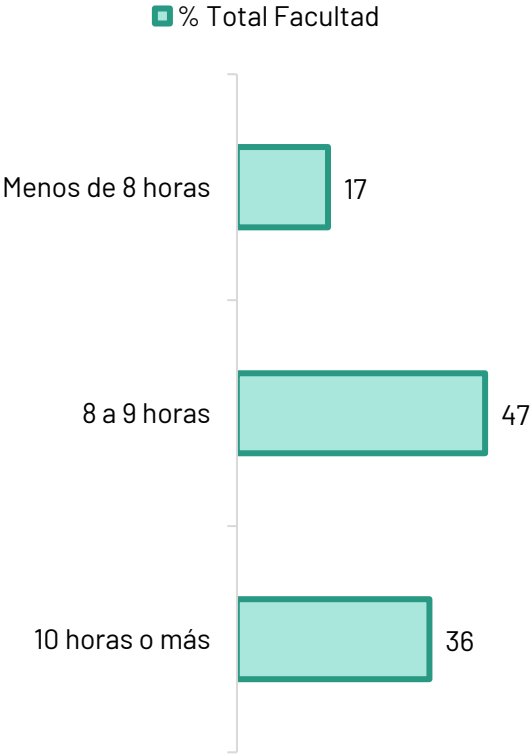


La gran mayoría de profesionales se dedica a un solo empleo, con Administración de Empresas mostrando una proporción ligeramente mayor de pluriempleo, lo que podría indicar mayor versatilidad profesional o necesidad de complementar ingresos. Esta baja incidencia del pluriempleo sugiere que las jornadas laborales principales son absorbentes o que los ingresos, aunque modestos, son percibidos como suficientes para las necesidades básicas. El patrón observado podría también reflejar preferencias por estabilidad y desarrollo en una sola organización, aunque los datos de progresión jerárquica sugieren limitaciones en esta estrategia.

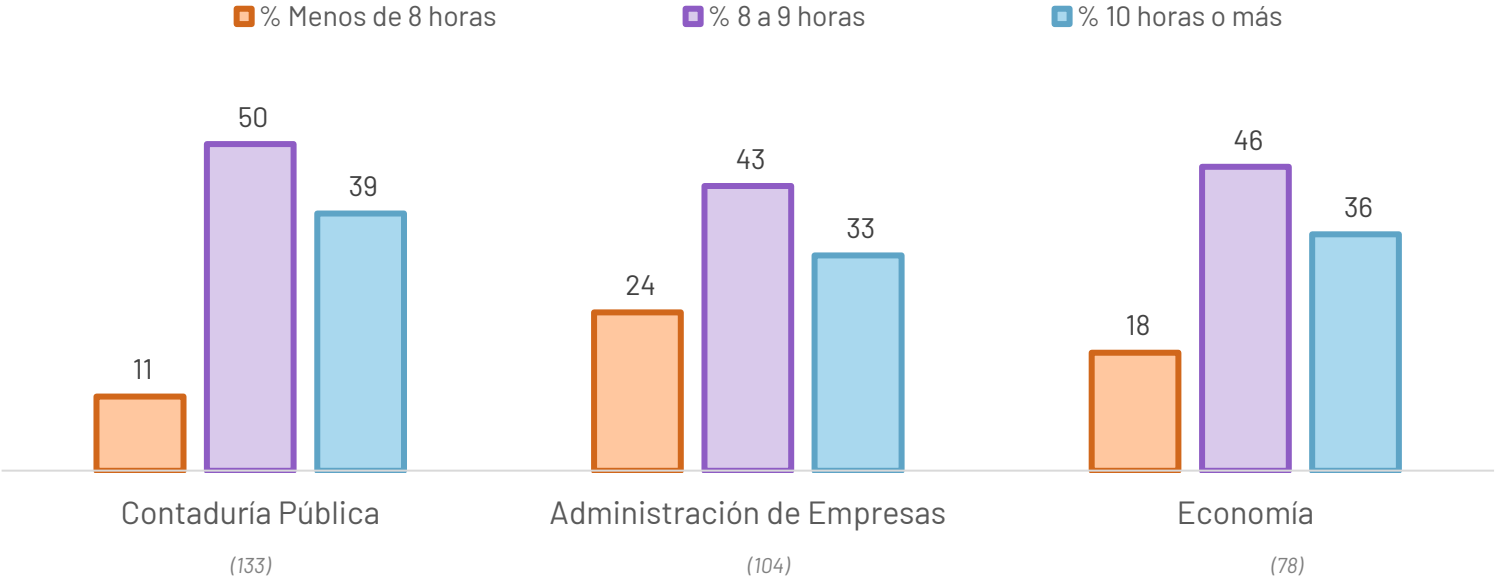
P1b. Actualmente, ¿cuenta con más de un empleo? (RU)
Base: Total de personas entrevistadas que trabajan (315) Por carrera (Se indica)

HORAS DE TRABAJO DIARIAS

%Total Facultad



% Por Carrera



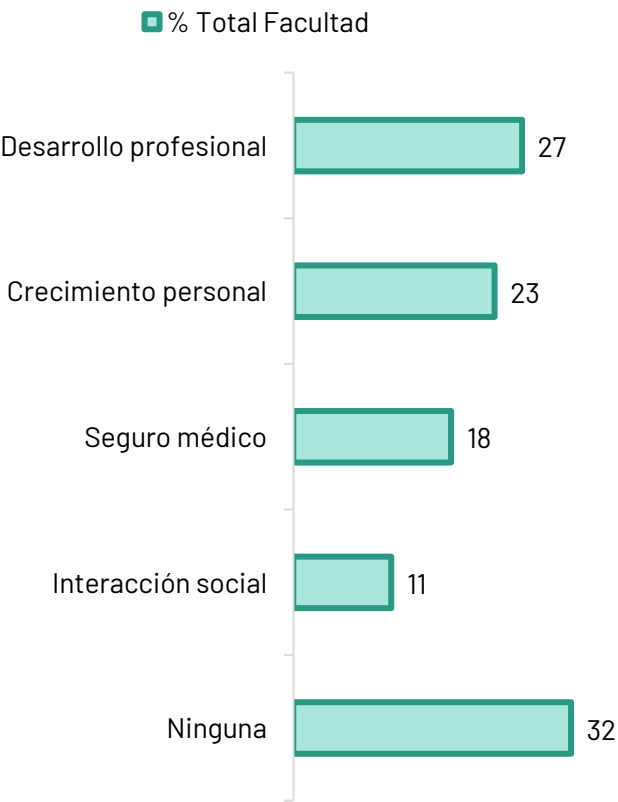
Las jornadas laborales extensas constituyen la norma, con cerca de la mitad de los profesionales trabajando más de ocho horas diarias, siendo Contaduría Pública la carrera con mayor proporción de jornadas extendidas. Esta intensidad laboral generalizada refleja condiciones de empleo demandantes que podrían estar comprometiendo el equilibrio vida-trabajo y las posibilidades de formación continua.

Plc. Tomando en cuenta toda actividad laboral que realiza, en promedio, ¿cuántas horas trabaja al día? (RU)

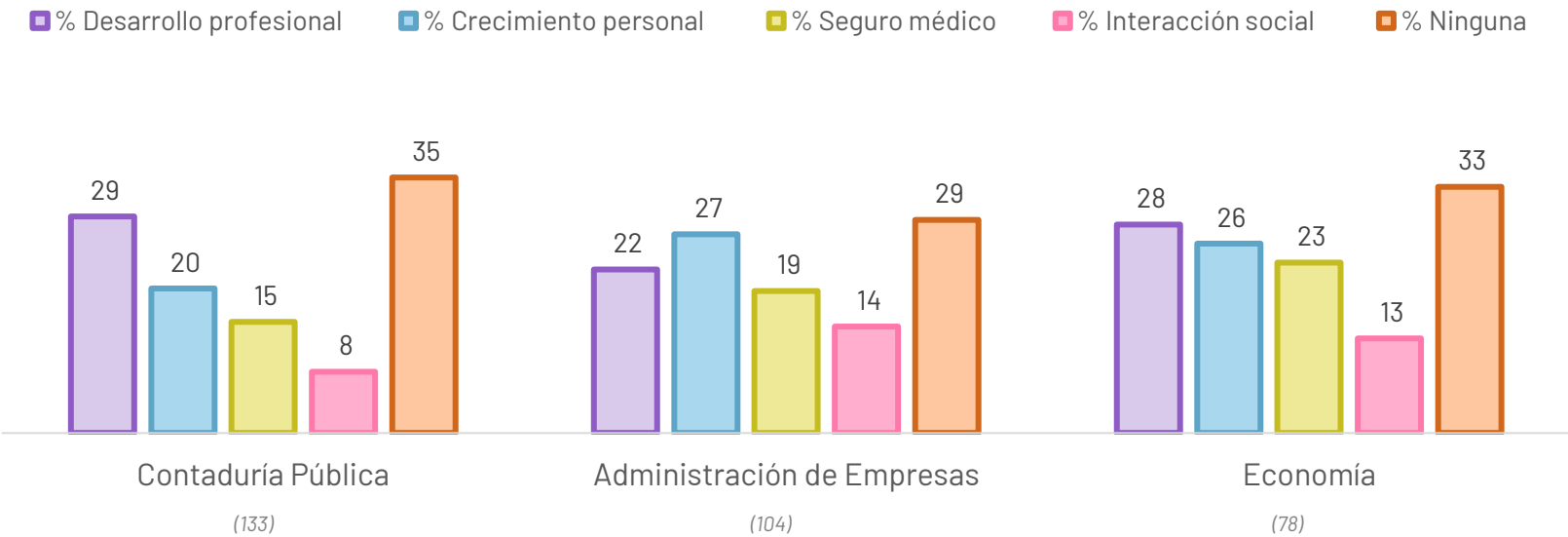
Base: Total de personas entrevistadas que trabajan (315)
Por carrera (Se indica)

BENEFICIOS LABORALES

%Total Facultad



% Por Carrera



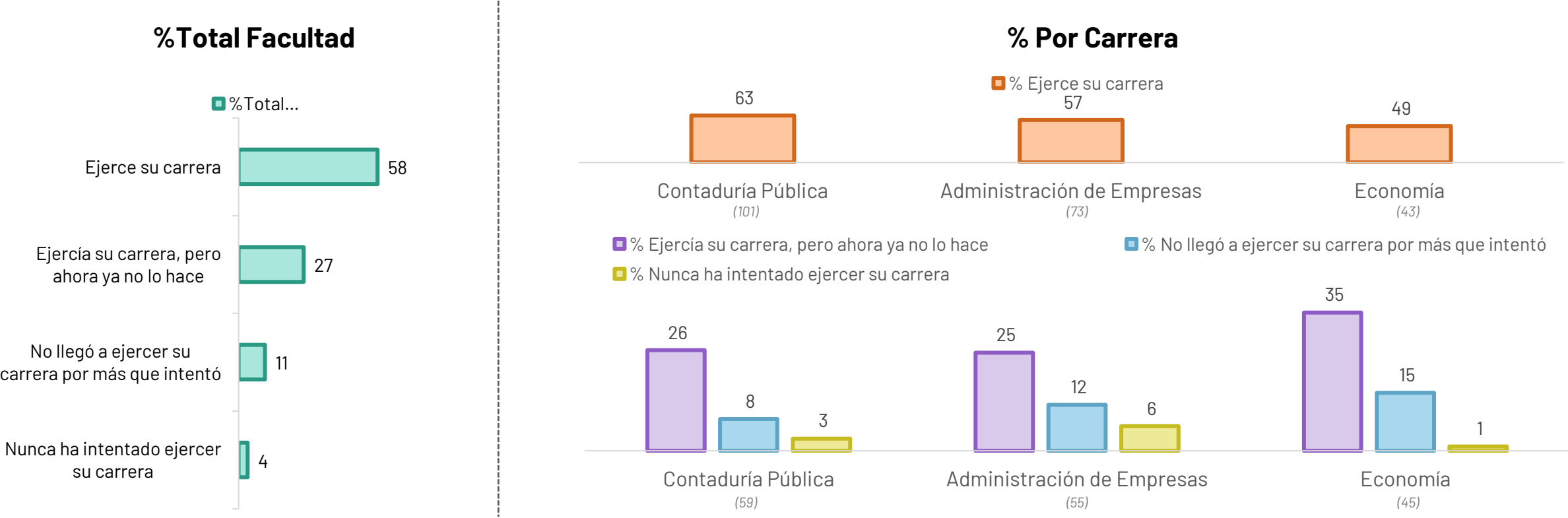
Un tercio de los profesionales no identifica beneficios adicionales al salario, siendo esta percepción más marcada en Contaduría Pública, evidenciando condiciones laborales precarias en términos de compensación integral. Entre quienes identifican beneficios, predomina la valoración del desarrollo profesional y crecimiento personal sobre beneficios tangibles tradicionales como seguro médico, sugiriendo resignación ante la ausencia de prestaciones formales.

P1d. Pensando en toda su actividad laboral actual, ¿qué beneficios, además de su salario, considera que recibe? (RM)

** Se muestran menciones principales*

Base: Total de personas entrevistadas que trabajan (315) Por carrera (Se indica)

EJERCICIO ACTUAL DE LA CARRERA



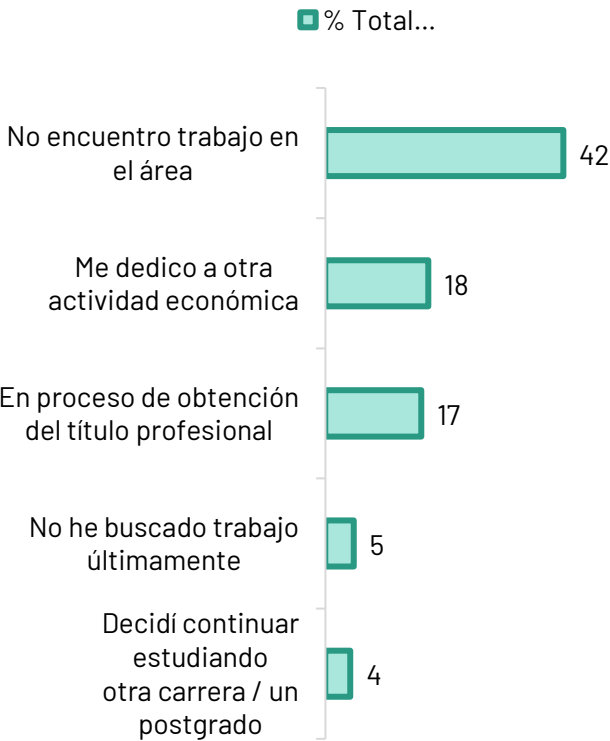
Más de la mitad ejerce actualmente su carrera, con Contaduría mostrando la mayor coherencia entre formación y práctica profesional, mientras una proporción considerable abandonó el ejercicio profesional, especialmente en Economía. La proporción significativa que nunca logró ejercer pese a intentarlo constituye un indicador crítico de desajustes entre la formación y las oportunidades laborales reales. Estos patrones diferenciados sugieren que algunas carreras mantienen mejor alineación con el mercado laboral, mientras otras enfrentan barreras estructurales para el ejercicio profesional directo.

P2. ¿Usted...? (RU)

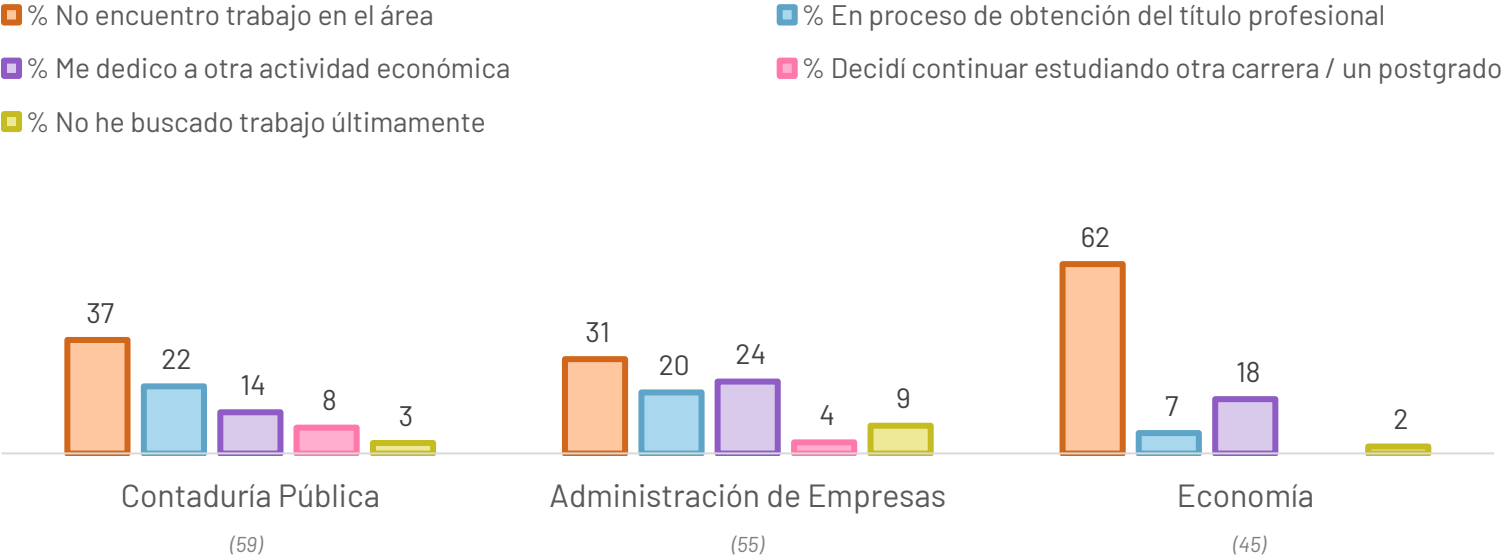
Base: Total de personas entrevistadas que actualmente trabajan y ejercen su carrera (217)
Total de personas entrevistadas que actualmente no trabajan y no ejercen su carrera (159)
Por carrera (Se indica)

MOTIVOS PARA NO EJERCER LA CARRERA QUE ESTUDIÓ

%Total Facultad



% Por Carrera



La imposibilidad de encontrar trabajo en el área emerge como la barrera principal, afectando dramáticamente a más de la mitad de los economistas que no ejercen, evidenciando una crisis de empleabilidad específica en esta carrera. El proceso de titulación representa una barrera significativa principalmente en Contaduría Pública, mientras que en Administración destaca la migración hacia otras actividades económicas como alternativa. Estos patrones revelan problemáticas diferenciadas que requieren intervenciones específicas.

P3. ¿Cuál es el motivo principal por el que no se encuentra ejerciendo su carrera? (RU)

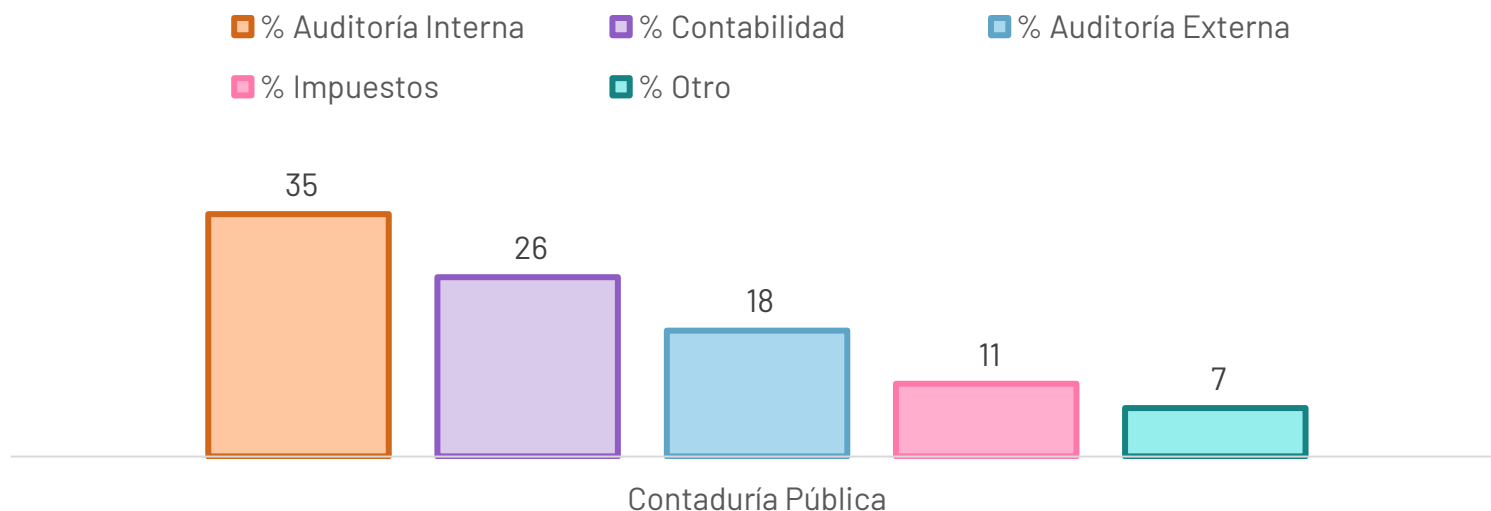
* Se muestran menciones principales

Base: Total de personas entrevistadas que actualmente no ejercen su carrera (159)

Por carrera (Se indica)

ÁREAS DE TRABAJO

CONTADURÍA PÚBLICA



La concentración profesional en Auditoría Interna, seguida por Contabilidad y Auditoría Externa, refleja un patrón de inserción laboral en áreas tradicionales de la profesión contable. Esta distribución sugiere que el mercado continúa demandando competencias clásicas de control y registro contable, aunque la diversificación hacia áreas emergentes aparece limitada. El predominio de las auditorías podría indicar oportunidades laborales en funciones de control, pero también podría sugerir limitaciones para acceder a roles más estratégicos o innovadores en la gestión financiera.

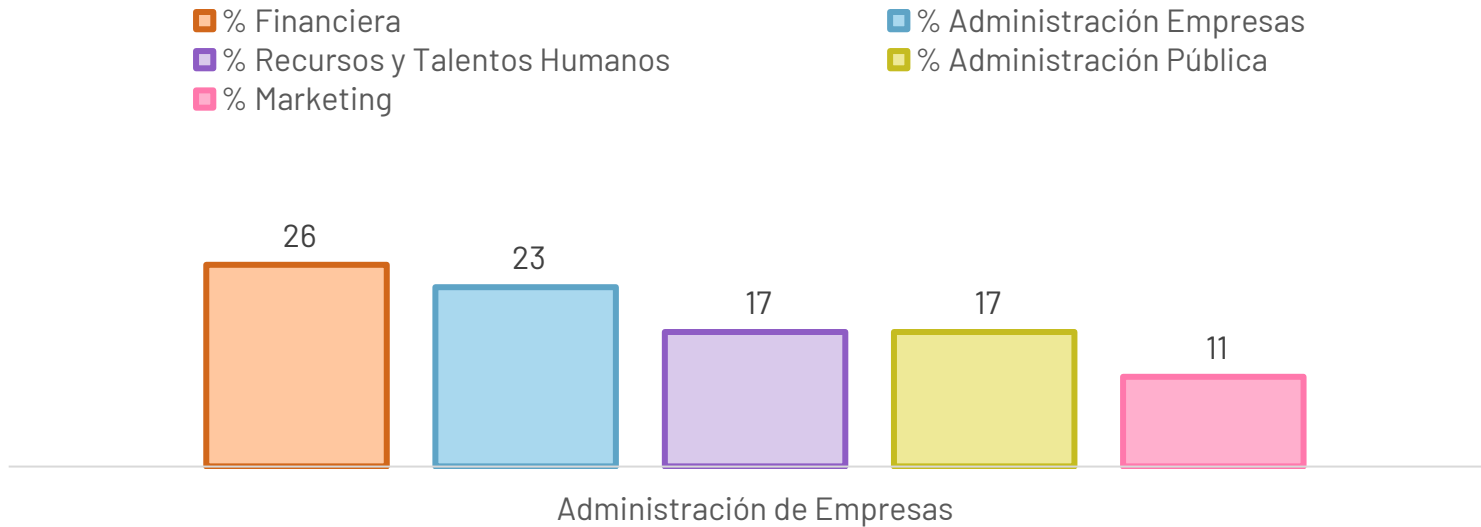
P4. ¿En qué área o especialización de la carrera de CONTADURÍA PÚBLICA se encuentra trabajando o trabajó en algún momento? (ESPONTÁNEA)

* Se muestran menciones principales

Base: Total de personas entrevistadas que ejercen o ejercieron su carrera (142)

ÁREAS DE TRABAJO

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



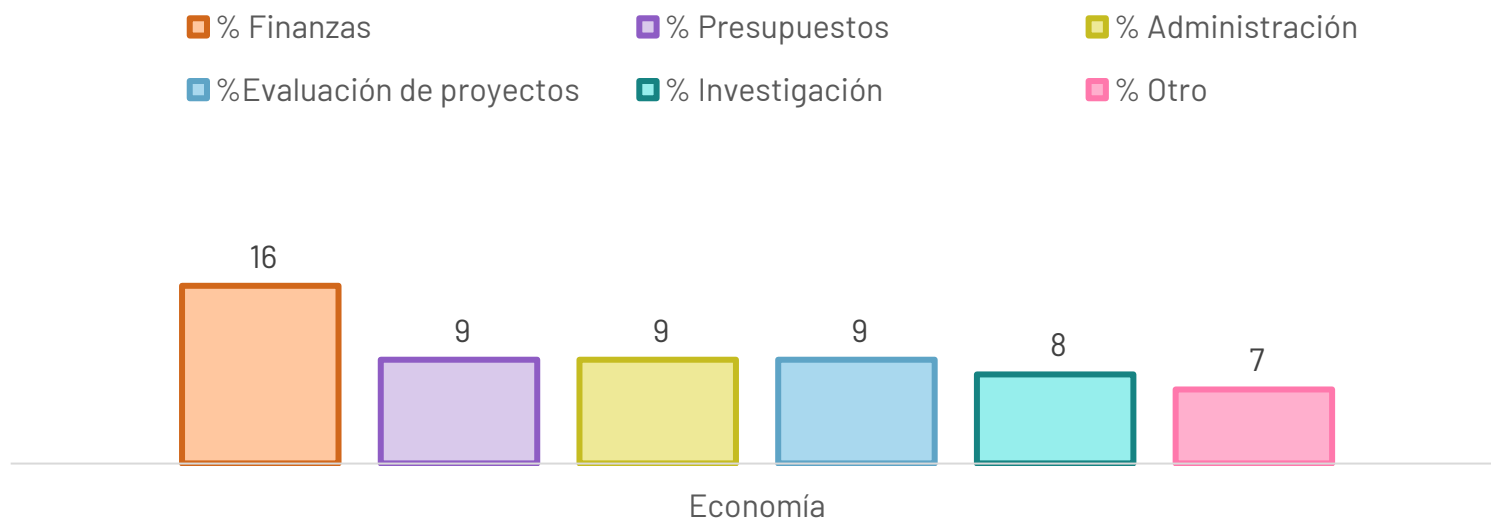
Los administradores muestran una distribución más equilibrada entre áreas, con el área Financiera liderando marginalmente, seguida por proporciones similares en Recursos Humanos, Administración Pública y Marketing. Esta diversificación refleja la versatilidad de la formación administrativa y su capacidad de adaptación a diferentes contextos organizacionales. El patrón observado sugiere que los administradores están logrando insertarse en múltiples nichos profesionales, aunque esta dispersión también podría indicar falta de especialización distintiva.

P4. ¿En qué área o especialización de la carrera de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS se encuentra trabajando o trabajó en algún momento? (ESPONTÁNEA)

* Se muestran menciones principales

Base: Total de personas entrevistadas que ejercen o ejercieron su carrera (105)

ÁREAS DE TRABAJO ECONOMÍA



Los economistas presentan una dispersión extrema en sus áreas de trabajo sin concentración dominante clara, con Finanzas mostrando apenas una presencia marginal como área principal. Esta fragmentación profesional sugiere dificultades para establecer nichos laborales definidos donde los economistas sean reconocidos como especialistas naturales. El patrón observado evidencia una crisis de identidad profesional que podría estar relacionada con la falta de demanda específica para economistas o con deficiencias en la formación de competencias distintivas.

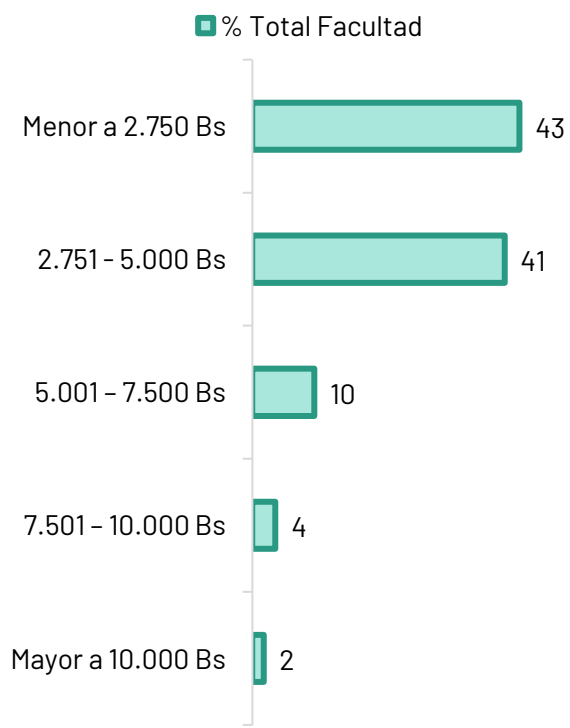
P4. ¿En qué área o especialización de la carrera de ECONOMÍA se encuentra trabajando o trabajó en algún momento? (ESPONTÁNEA)

* Se muestran menciones principales

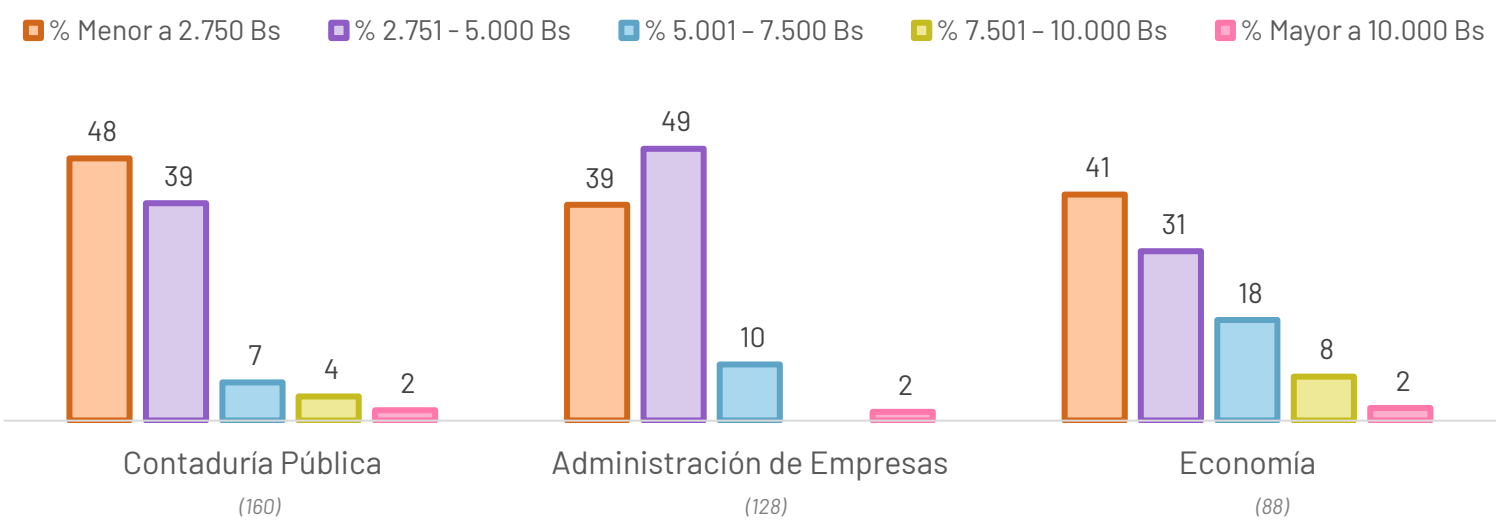
Base: Total de personas entrevistadas que ejercen o ejercieron su carrera (74)

INGRESO ECONÓMICO ACTUAL

%Total Facultad



% Por Carrera



La concentración masiva de profesionales en los dos rangos salariales más bajos, con una proporción mínima alcanzando ingresos superiores, evidencia condiciones de remuneración precarias que cuestionan el retorno de la inversión en educación superior. La homogeneidad salarial entre carreras sugiere que el mercado laboral no está diferenciando ni valorando adecuadamente las competencias específicas de cada perfil profesional. La situación salarial limita el desarrollo profesional y personal, así como la formación continua.

P27. ¿Podría mencionar un total aproximado del ingreso económico mensual de la/las actividades económicas que se encuentra realizando? (RU)

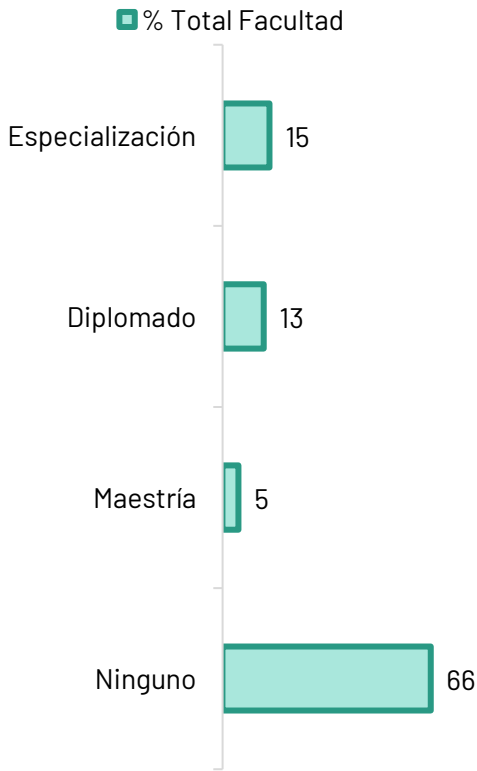
Base: Total de personas entrevistadas (376) Por carrera (Se indica)

DESARROLLO PROFESIONAL

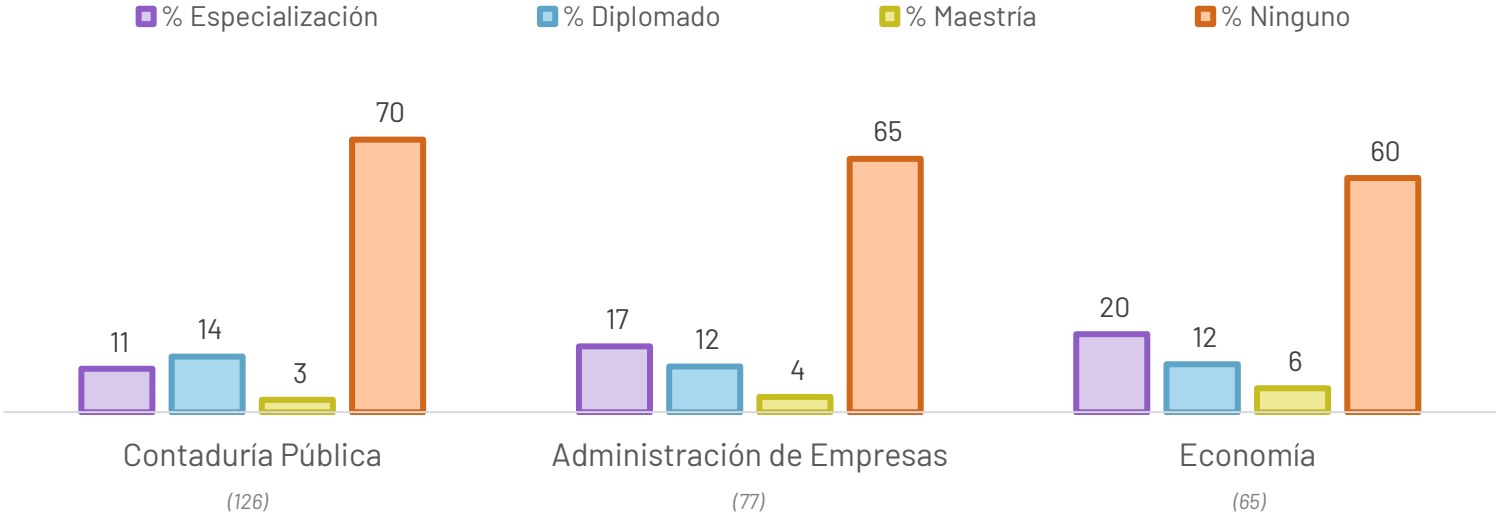


FORMACIÓN ACADÉMICA POST GRADO (DENTRO DE LA MISMA CARRERA)

%Total Facultad



% Por Carrera



La mayoría de titulados no ha continuado formación académica posterior, con la especialización y los diplomados representando las opciones más frecuente entre quienes sí lo hicieron, mientras las maestrías son excepcionales en todas las carreras. Economía muestra una proporción ligeramente mayor de profesionales con especialización, aunque la tendencia general hacia la no continuación de estudios es preocupante para la competitividad profesional.

P5. Después de haberse titulado de la universidad, ¿continúo formándose dentro de su carrera, realizando algún/a...? (RU)

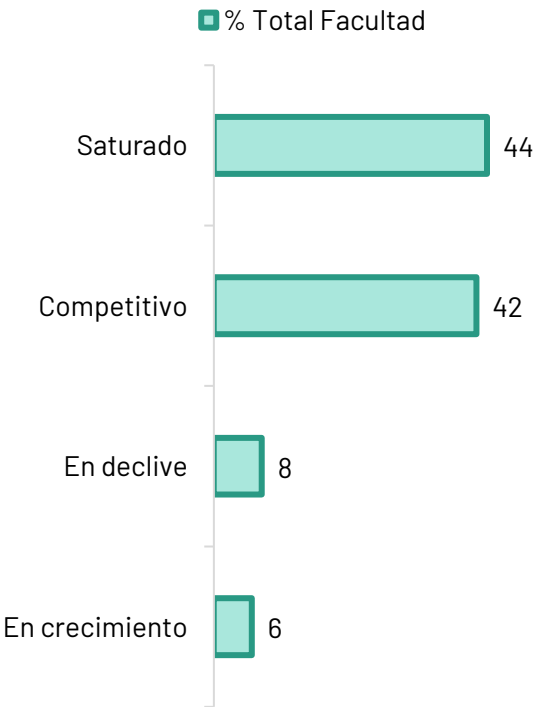
* Se muestran menciones principales

Base: Total de personas entrevistadas que se titularon (268)

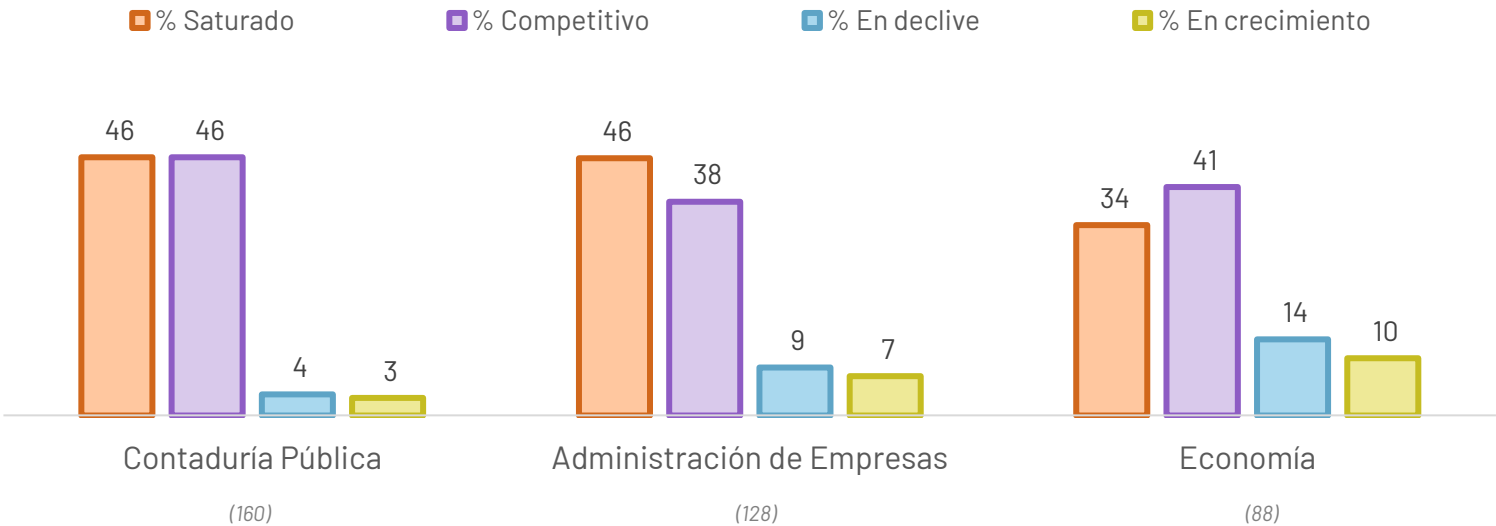
Por carrera (Se indica)

PERCEPCIÓN DEL MERCADO LABORAL ACTUAL

%Total Facultad



% Por Carrera



Los profesionales perciben el mercado laboral como altamente saturado y competitivo, con muy pocos considerando que existe crecimiento, creando un panorama pesimista generalizado transversal a todas las carreras. Esta percepción negativa uniforme sugiere que los egresados enfrentan dificultades reales para insertarse y desarrollarse profesionalmente en un mercado que perciben como limitado. La saturación y competitividad percibidas pueden inhibir la búsqueda de mejores oportunidades profesionales.

P6. ¿Cómo describiría el mercado laboral actual en el área de su carrera? Es un mercado... (RU)

* Se muestran menciones principales

Base: Total de personas entrevistadas (376)

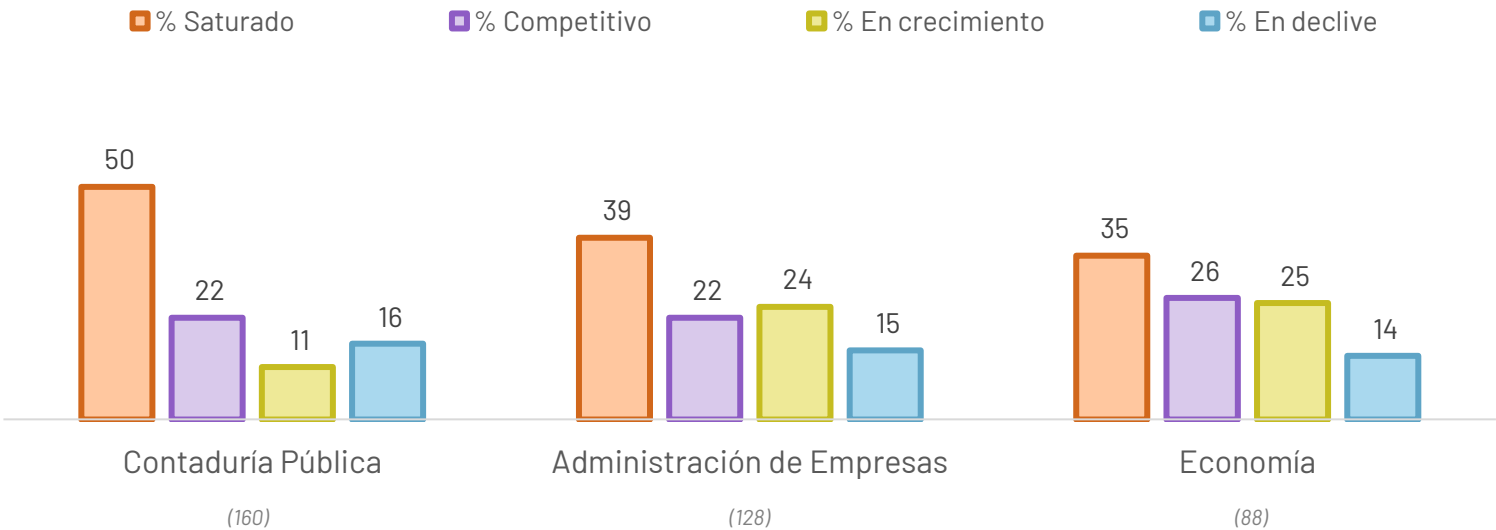
Por carrera (Se indica)

PERCEPCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN LOS PRÓXIMOS CINCO AÑOS

%Total Facultad



% Por Carrera



La visión prospectiva mantiene e intensifica el pesimismo, con una proporción aún mayor previendo saturación futura, especialmente marcada en Contaduría Pública donde la mitad anticipa un mercado saturado. Sin embargo, emerge una proporción relevante que visualiza crecimiento, particularmente en Economía, sugiriendo identificación de nichos de oportunidad pese al escenario general desafiante. La polarización en las proyecciones puede reflejar diferencias en la capacidad de identificar tendencias emergentes o resiliencia profesional.

P6a. Considera que, en los próximos cinco años, la carrera mencionada tendrá un mercado... (RU)

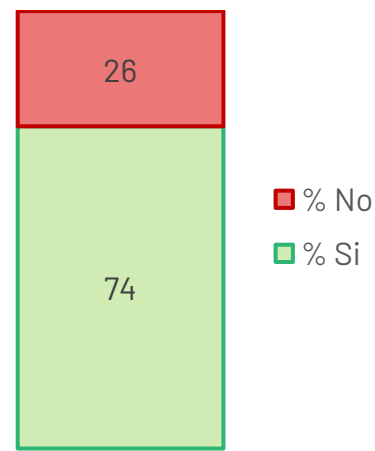
** Se muestran menciones principales*

Base: Total de personas entrevistadas (376)

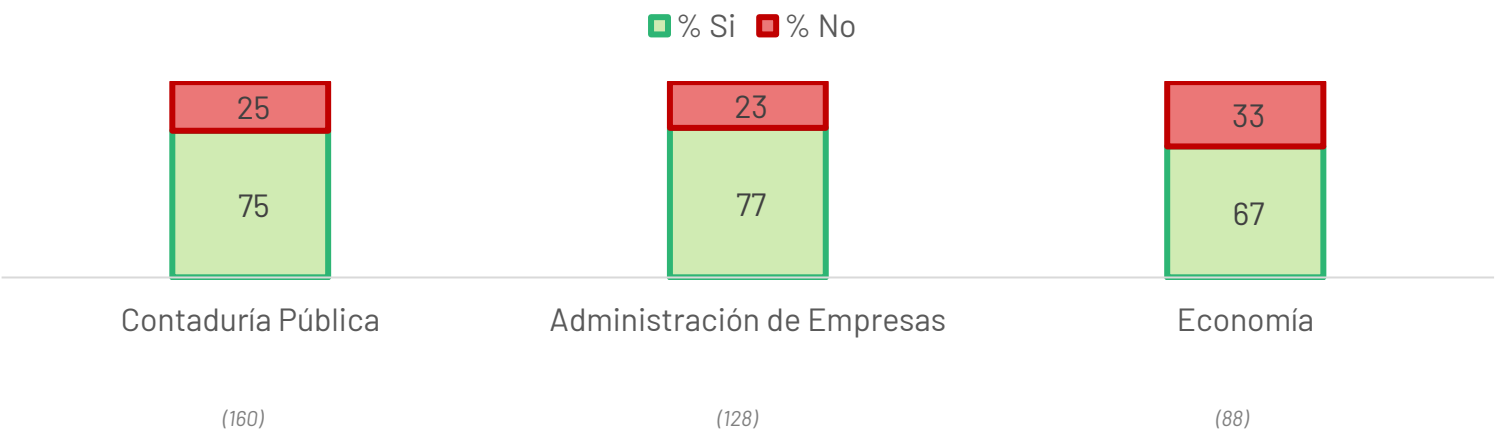
Por carrera (Se indica)

DIVERSIFICACIÓN DE ESTUDIOS

%Total Facultad



% Por Carrera



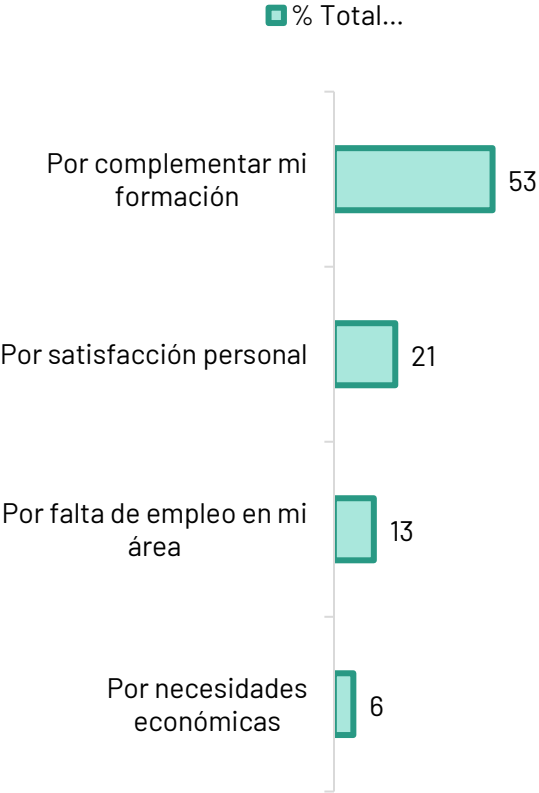
Aproximadamente, tres cuartas partes de los profesionales requirieron estudiar otra profesión después de egresar, con Administración de Empresas mostrando la mayor proporción, alcanzando más de dos tercios de sus egresados. Esta necesidad de diversificación formativa evidencia que la formación inicial no está siendo suficiente para satisfacer las demandas del mercado laboral o las aspiraciones profesionales. El patrón observado sugiere deficiencias en la integralidad o pertinencia de los programas académicos.

P7. Durante su actividad laboral, ¿en algún momento se ha visto en la necesidad de estudiar una profesión diferente a su carrera después de haber egresado o titularse de la universidad? (RU)

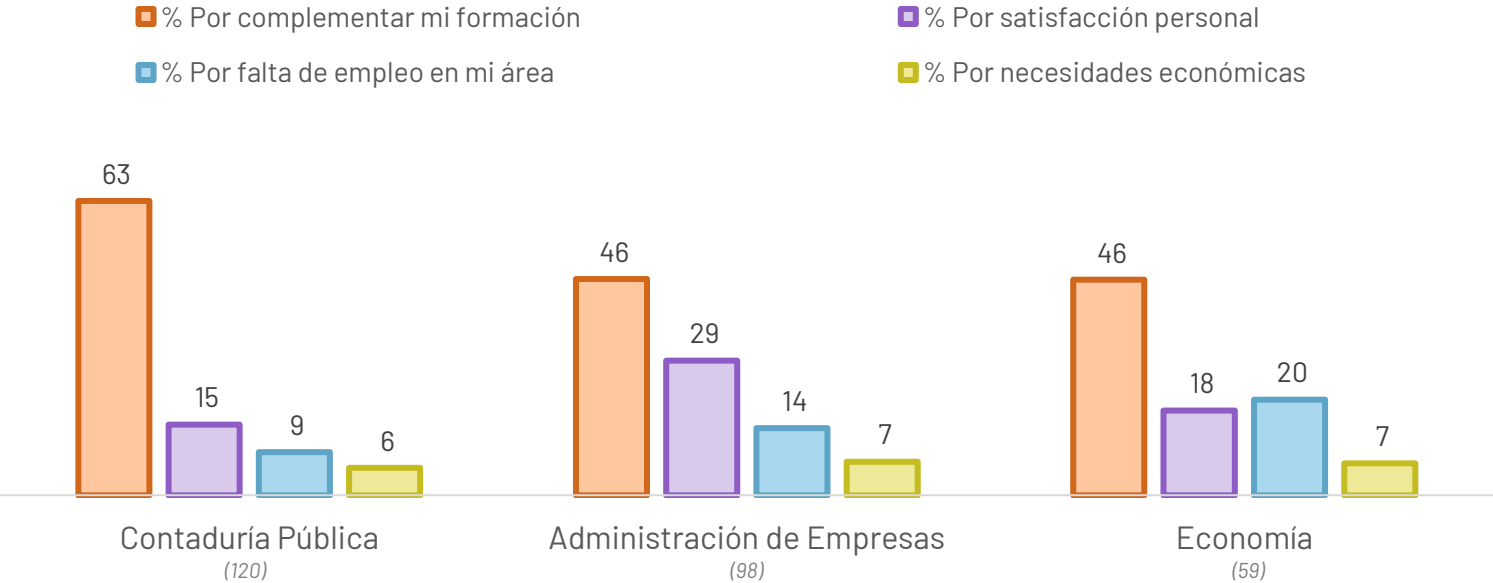
Base: Total de personas entrevistadas (376) Por carrera (Se indica)

MOTIVOS PARA ESTUDIAR OTRA PROFESIÓN

%Total Facultad



% Por Carrera



La complementación formativa domina como motivación principal, especialmente marcada en Contaduría Pública donde casi dos tercios buscan esta estrategia, sugiriendo reconocimiento de brechas competenciales específicas. La satisfacción personal emerge como motivación secundaria importante, mientras la falta de empleo en el área original y las necesidades económicas son mencionadas por una minoría significativa.

P8. ¿Cuál es el motivo principal por el que se vio en la necesidad de estudiar una carrera diferente a su carrera?

** Se muestran menciones principales
Base: Total de personas entrevistadas que estudiaron otra profesión (277) Por carrera (Se indica)*

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS



Identificación de Competencias*

Ciencias Económicas y Financieras

Competencias generales	Competencias específicas	Saberes procedimentales
Competencias esperadas: • Trabajo colaborativo (multidisciplinario, interdisciplinario y transdisciplinario) • Comunicación efectiva • Liderazgo • Gestión de proyectos • Organización de grupos • Pensamiento crítico • Comprensión de conceptos	Economía y Contaduría Pública • Estrategias de inversión económica Administración de Empresas • Planificación e integración de personal laboral • Procesos de evaluación de reclutamiento de personal	• Manejo de paquetes de Office (Excel, Word) • Planificar proyectos de inversión • Aplicación de herramientas actualizadas para evaluación de personal (Administración de Empresas) Docentes señalan que en economía falta práctica laboral, limitándose al desarrollo teórico. En administración de empresas (recursos humanos), persisten enseñanzas obsoletas sobre reclutamiento e integración, cuando hoy las empresas priorizan inducciones y capacitaciones directas sin periodos de prueba. Universidades de Cochabamba destacan que la formación se centra en “saber conocer” más que en “saber hacer”.
Saberes conceptuales		
Transversales a la facultad • Metodologías de investigación • Procedimientos administrativos empresariales Administración de Empresas (enfocado en recursos humanos) • Reglamentos, leyes, estatutos actuales. • Reclutamiento de personal		Economía • Econometría • Teoría económica
Saberes actitudinales		
• Empatía • Disciplina • Respeto		• Puntualidad • Predisposición • Vocación • Compromiso

*Información obtenida en la fase cualitativa del estudio.

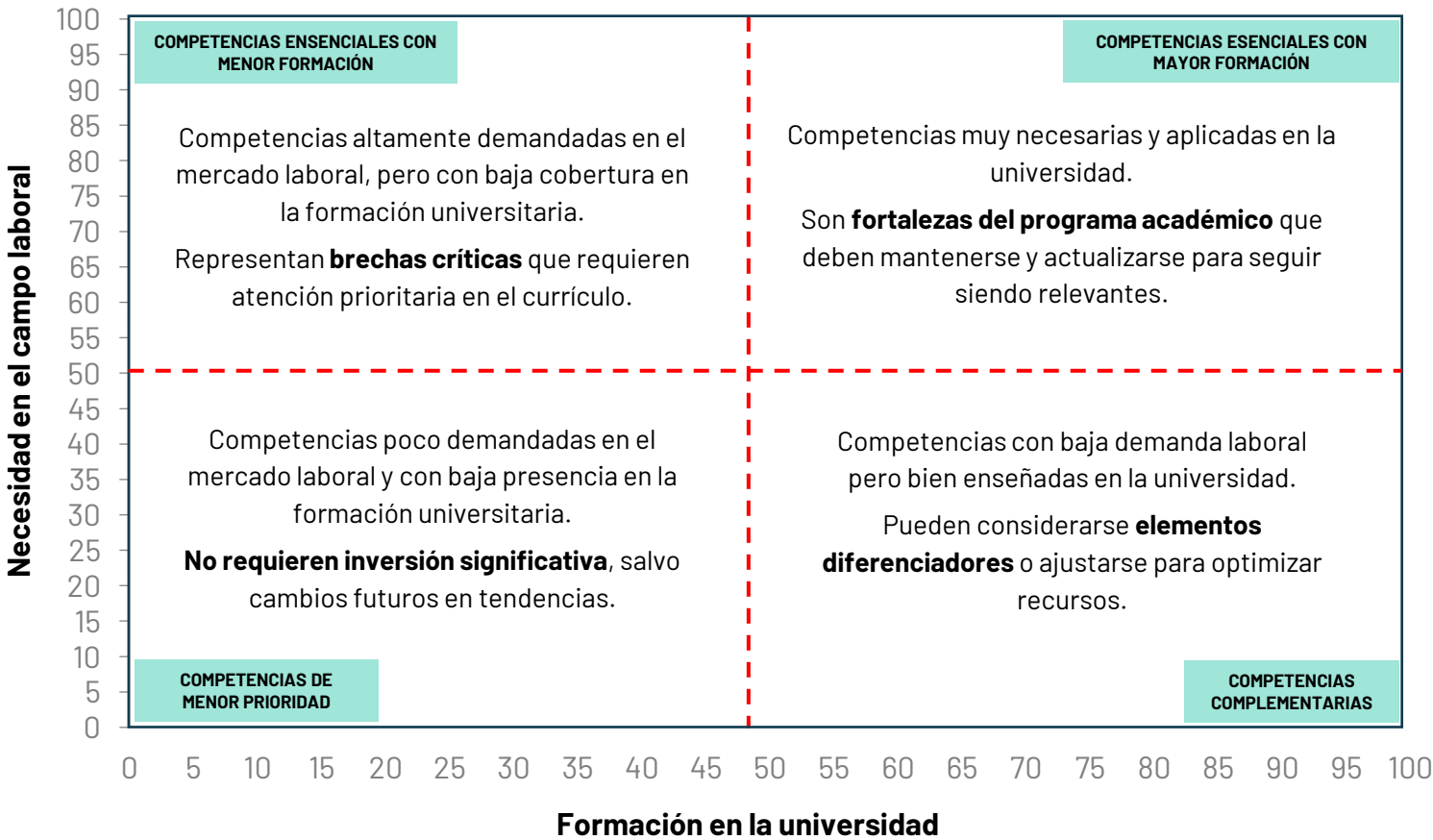
COMPETENCIAS GENERALES

NECESIDAD LABORAL vs FORMACIÓN UNIVERSITARIA

La siguiente matriz permite analizar qué competencias generales son esenciales el campo laboral y cuáles están siendo parte de la formación académica desde la percepción y expectativa de los titulados, según sus experiencias en el ámbito laboral. Los ejes se describen de la siguiente manera.

Necesidad en el campo laboral (Eje Y -Vertical) Indica cuán importante o demandada es una competencia por los empleadores (el mercado de trabajo).

Formación en la universidad (Eje X - Horizontal) Indica el nivel en que esa competencia es cubierta o adquirida durante la formación universitaria.



¿Cuál es el punto ideal?

En este análisis, el punto ideal se define como el lugar donde una competencia alcanza el **máximo nivel posible** en ambos ejes:

Formación universitaria = 100

Necesidad laboral = 100

Representando una **competencia perfecta** en términos de preparación académica y demanda del mercado.

¿Por qué es útil este análisis?

Detecta **brechas formativas** que requieren atención prioritaria.

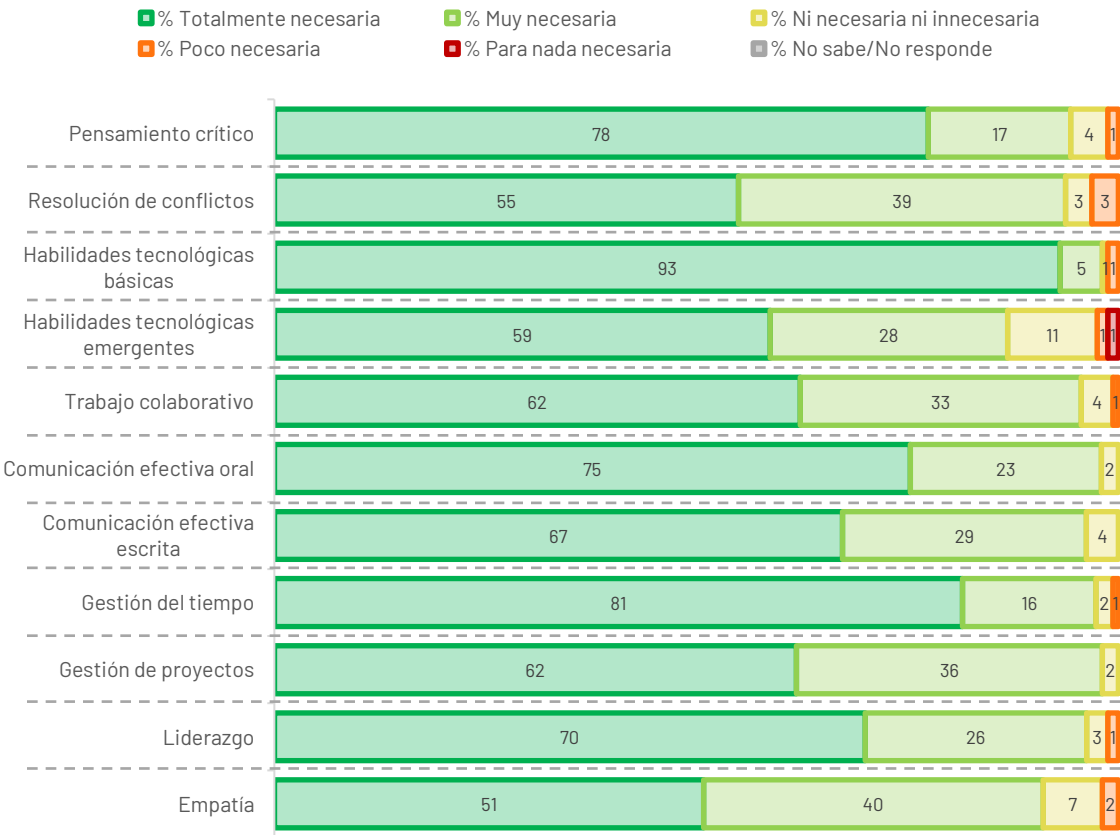
Identifica **fortalezas académicas** que deben mantenerse.

Permite **priorizar inversiones** en formación según la demanda real del mercado.

COMPETENCIAS GENERALES NECESARIAS PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN

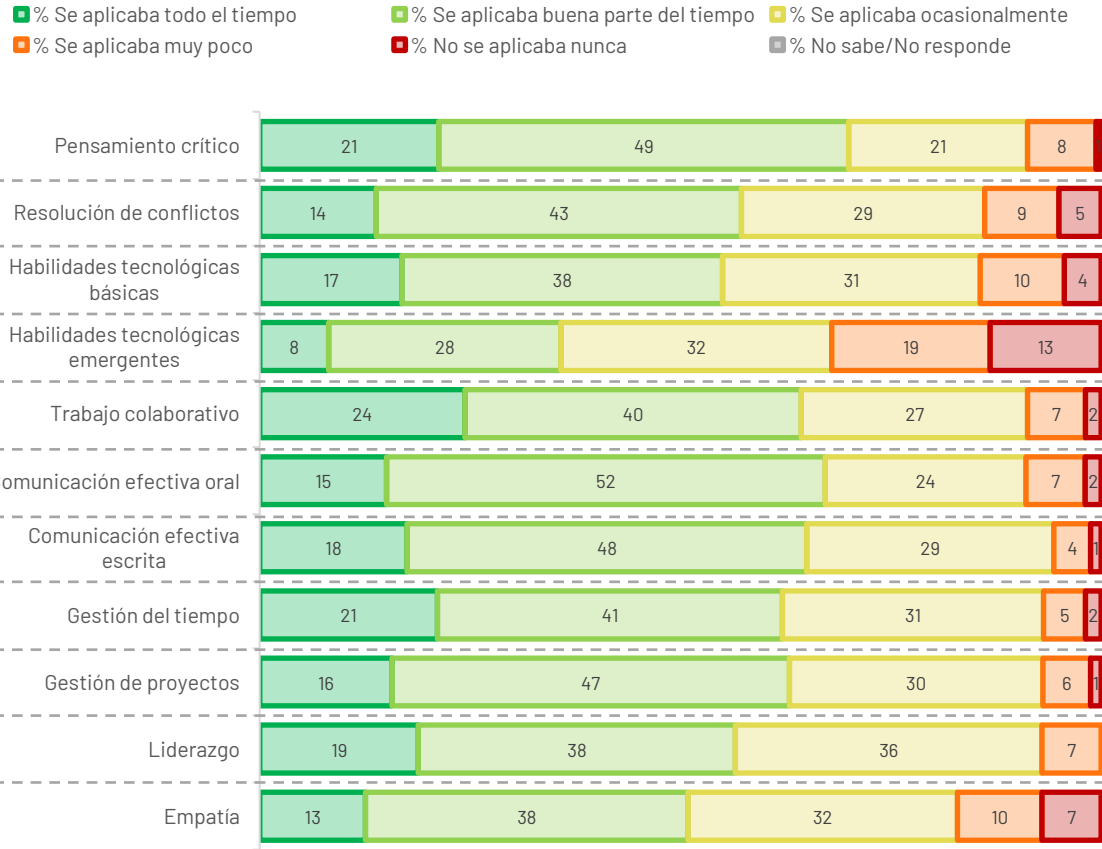
¿Qué tan necesaria creería que es **la siguiente competencia** en el campo laboral de su carrera?

% TOTAL (n= 160)



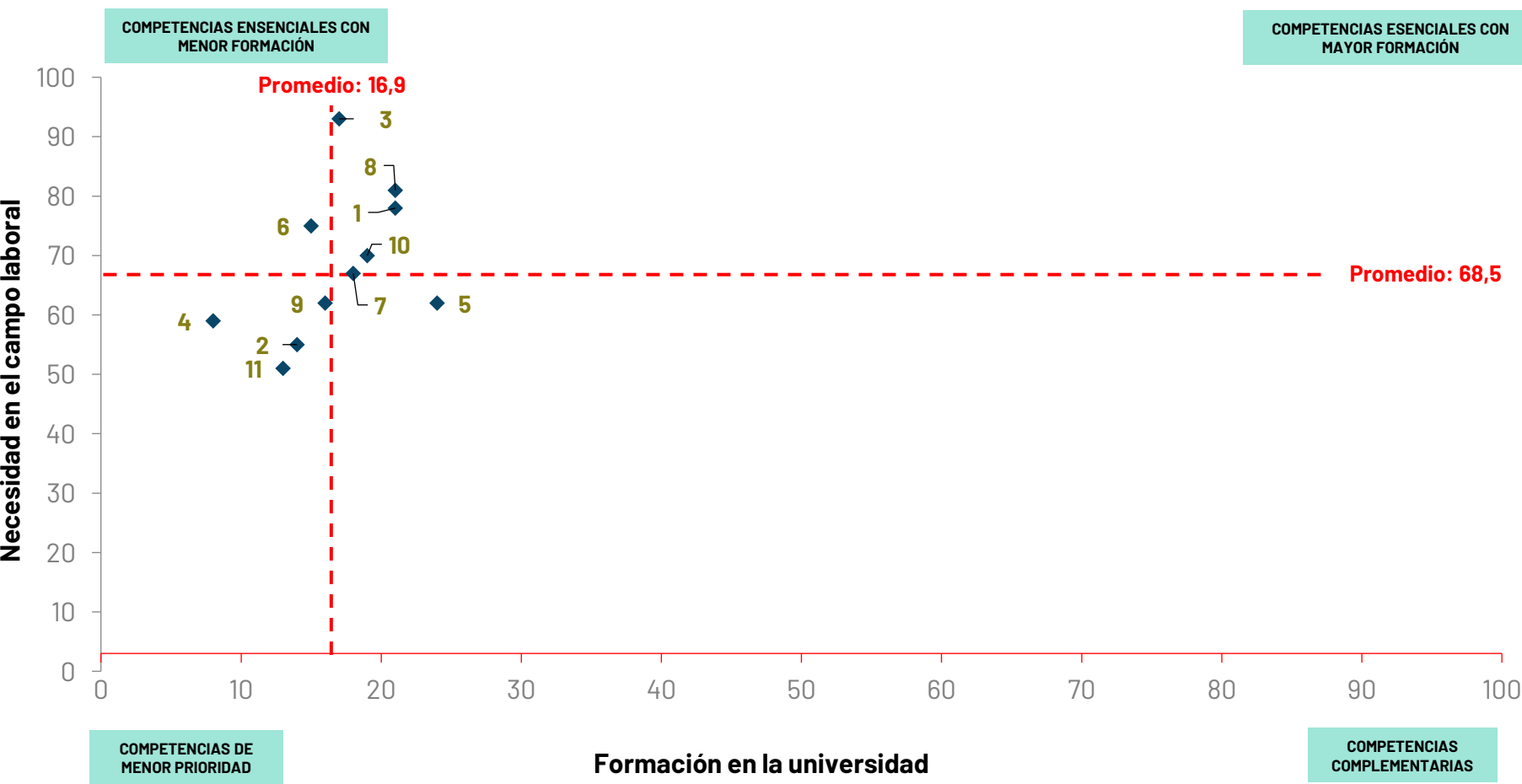
¿Qué tanto se aplicaba **la siguiente competencia** durante su formación académica en la universidad?

% TOTAL (n= 160)



Base: Total de personas entrevistadas (160)

COMPETENCIAS GENERALES NECESARIAS PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN



Las competencias generales evaluadas muestran brechas sistemáticas entre su alta necesidad laboral y su desarrollo insuficiente durante la formación universitaria, particularmente críticas en habilidades tecnológicas básicas que son consideradas esenciales por casi la totalidad de profesionales. En general, el desbalance refleja una comprensión incompleta del perfil competencial integral.

- 1. Pensamiento crítico
- 2. Resolución de conflictos
- 3. Habilidades tecnológicas básicas
- 4. Habilidades tecnológicas emergentes
- 5. Trabajo colaborativo
- 6. Comunicación efectiva oral
- 7. Comunicación efectiva escrita
- 8. Gestión del tiempo
- 9. Gestión de proyectos
- 10. Liderazgo
- 11. Empatía

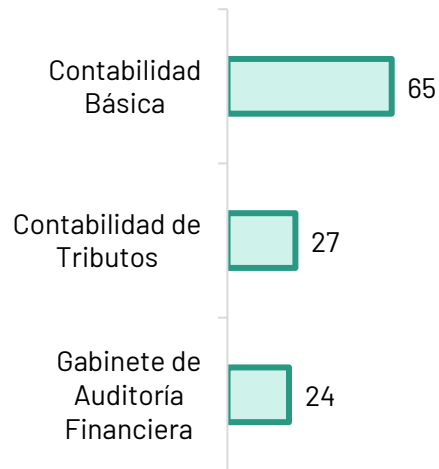
Necesidad en el campo laboral (Eje Y -Vertical)
Indica cuán importante o demandada es una competencia por los empleadores (el mercado de trabajo).

Formación en la universidad (Eje X - Horizontal)
Indica el nivel en que esa competencia es cubierta o adquirida durante la formación universitaria.

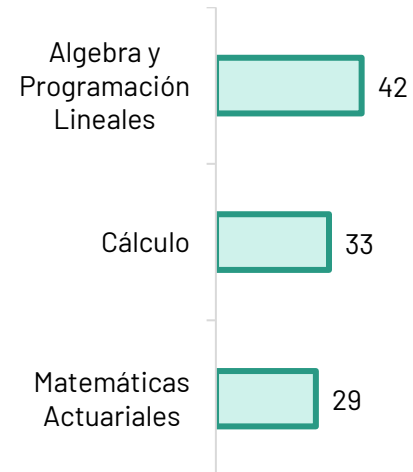
Base: Total de personas entrevistadas (160)

ASIGNATURAS PERTINENTES PARA EL DESEMPEÑO LABORAL

% Asignaturas más pertinentes en el desempeño laboral



% Asignaturas menos pertinentes en el desempeño laboral



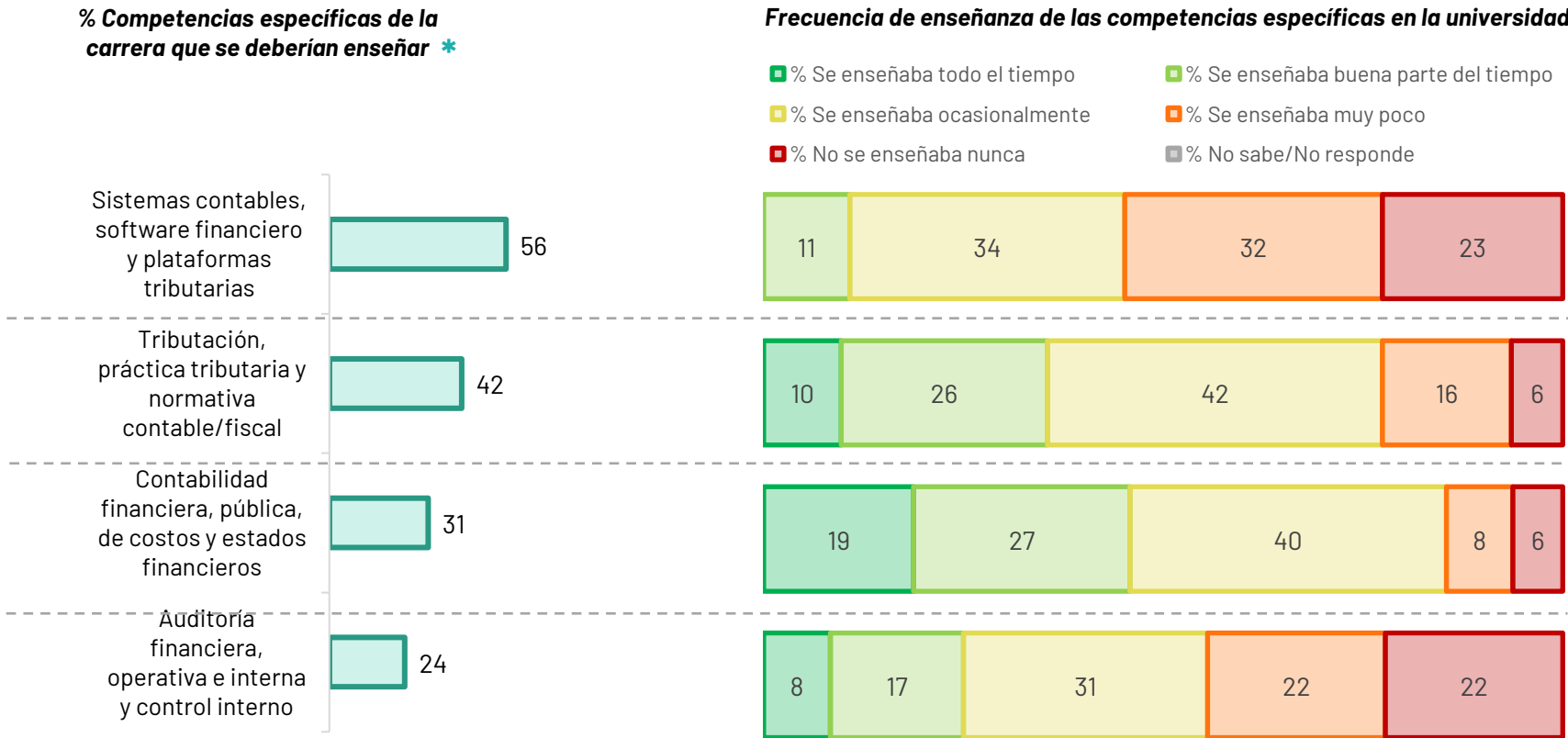
Contabilidad Básica emerge como la asignatura más valorada por más de la mitad de egresados, confirmando su rol fundamental en el desarrollo de competencias técnicas clave de la profesión contable. Las asignaturas matemáticas abstractas son percibidas como menos pertinentes, evidenciando desconexión entre saberes conceptuales fundamentales y su aplicación en el desarrollo de competencias profesionales específicas. Esta polarización sugiere fallas en la articulación curricular para evidenciar cómo los saberes conceptuales matemáticos sustentan el desarrollo de competencias procedimentales contables complejas.

P11. ¿Cuáles considera que son las tres asignaturas más pertinentes en el desempeño laboral? (RM)

P12. ¿Cuáles considera que son las tres menos pertinentes? (RM)

Base: Total de personas entrevistadas (160)

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS NECESARIAS PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN



Los sistemas contables y software financiero constituyen la competencia específica más crítica para el desempeño profesional idóneo, demandada por más de la mitad de profesionales. La tributación práctica emerge como segunda competencia específica prioritaria, mostrando similar patrón de alta demanda con formación insuficiente. Estas brechas evidencian la discrepancia entre la formación y lo que requiere el contador moderno, comprometiendo su capacidad para realizar desempeños observables valorados por el mercado con los estándares de calidad requeridos.

P13. Según su experiencia en los primeros dos a tres años de su actividad laboral ¿qué competencias específicas de su carrera considera que la universidad debería enseñar en relación a su carrera?

P14. ¿Qué tanto se enseñaba esa competencia específica durante la universidad?

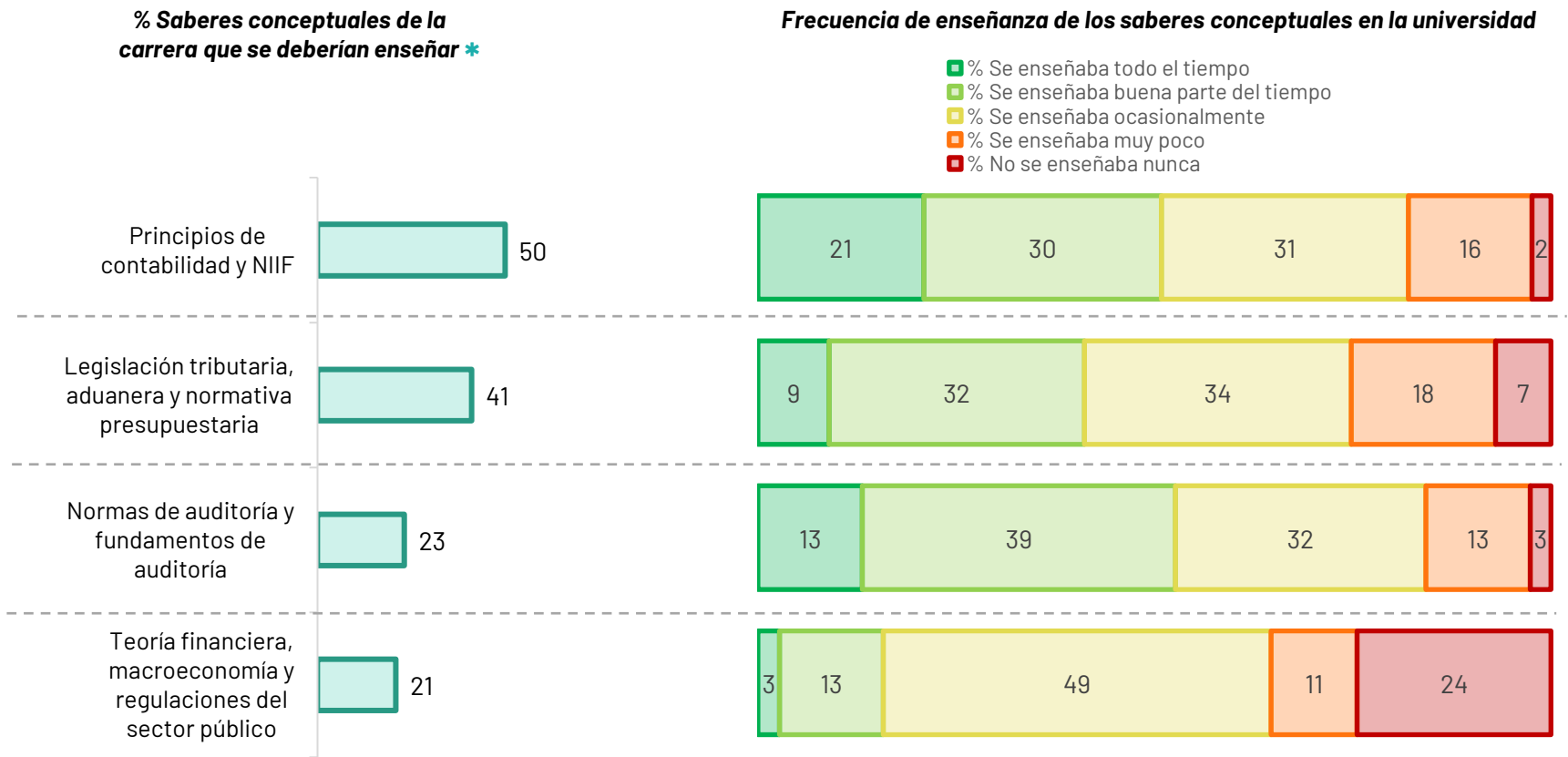
* Asignaturas propuestas que orientan a la formación hacia las Competencias Específicas requeridas

* Se muestran menciones principales

Base: Total de personas entrevistadas que respondieron competencias específicas (121)



SABERES CONCEPTUALES NECESARIOS PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN



Los principios contables y normativas NIIF representan los saberes conceptuales fundamentales para sustentar el desempeño profesional competente, requeridos por la mitad de profesionales encuestados. La legislación tributaria constituye otro pilar conceptual crítico, pero su enseñanza muestra fragmentación sin alcanzar profundización sistemática necesaria. Esta deficiencia en la construcción de marcos conceptuales sólidos compromete la base cognitiva y la capacidad de adaptación a cambios normativos del contexto profesional.

P15. Según su experiencia en los primeros dos a tres años de su actividad laboral ¿qué conocimientos teóricos considera que la universidad debería enseñar en relación a su carrera?

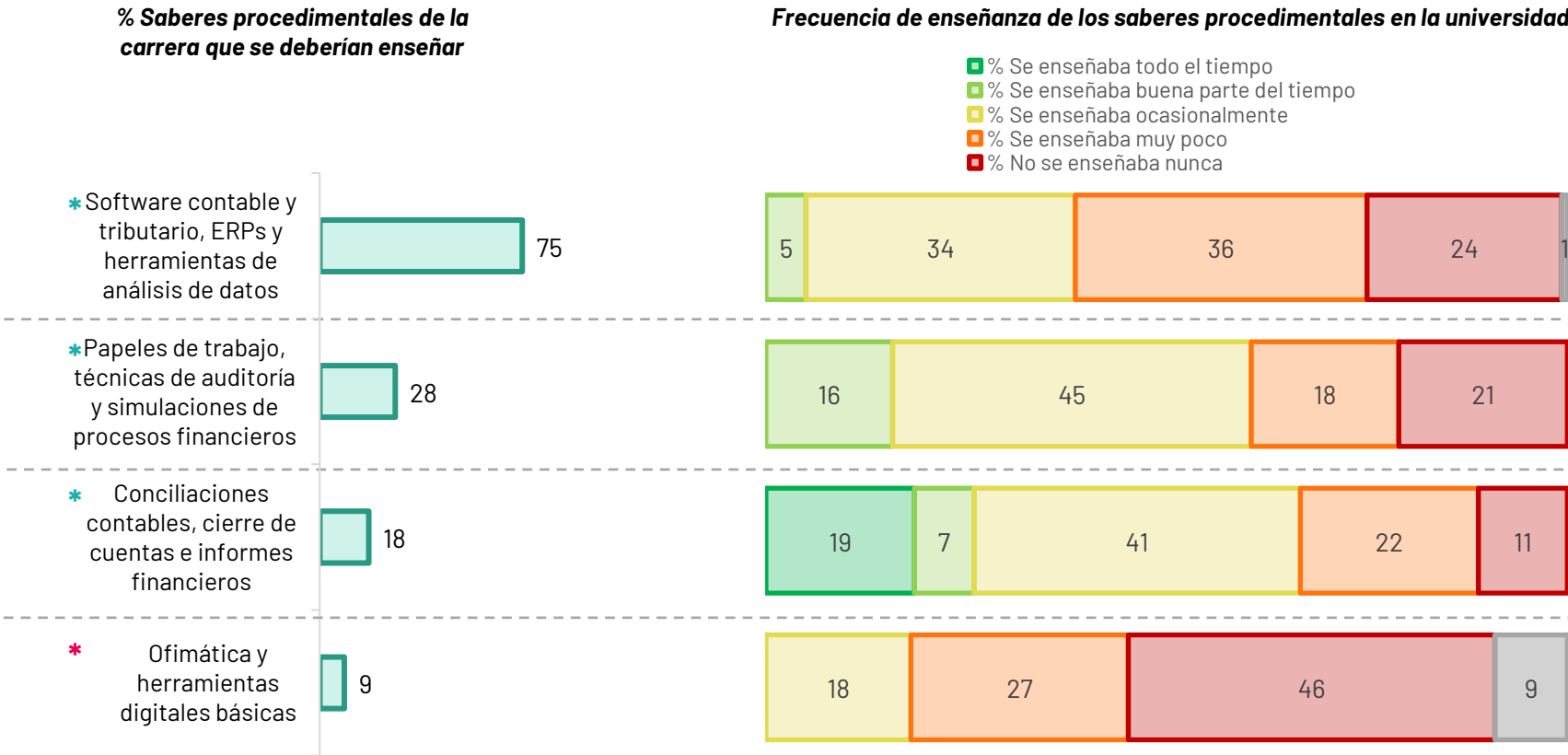
P16. ¿Qué tanto se enseñaba ese conocimiento teórico durante la universidad?

* Pertenece a saberes conceptuales de competencias específicas

* Se muestran menciones principales

Base: Total de personas entrevistadas que respondieron saberes conceptuales (135)

SABERES PROCEDIMENTALES NECESARIOS PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN



El dominio de software contable y herramientas de análisis constituye el saber procedimental absolutamente crítico para el desempeño profesional, demandado por tres cuartas partes de profesionales pero con formación prácticamente inexistente. Esta brecha catastrófica en el "saber hacer" tecnológico evidencia que no se está desarrollando las habilidades procedimentales esenciales para operar, manejar y habilitar los sistemas que definen la práctica contable moderna.

P17. Según su experiencia en los primeros dos a tres años de su actividad laboral ¿qué destrezas prácticas considera que la universidad debería enseñar en relación a su carrera?

P18. ¿Qué tanto se enseñaba esa destreza práctica durante la universidad?

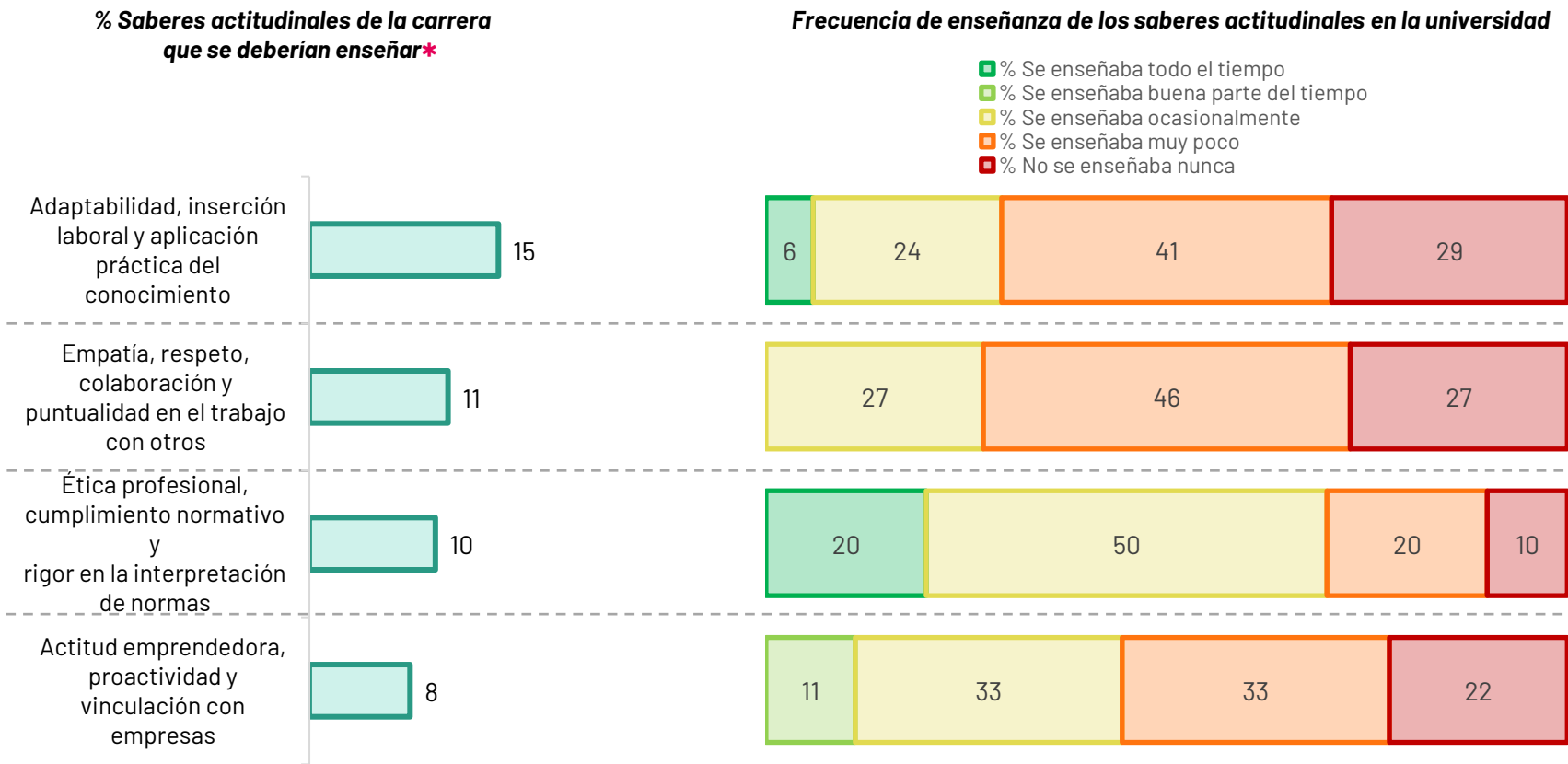
* **Pertenece a saberes procedimentales de competencias específicas**

* **Pertenecen a saberes procedimentales de competencias generales**

* Se muestran menciones principales

Base: Total de personas entrevistadas que respondieron saberes procedimentales (121)

SABERES ACTITUDINALES NECESARIOS PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN



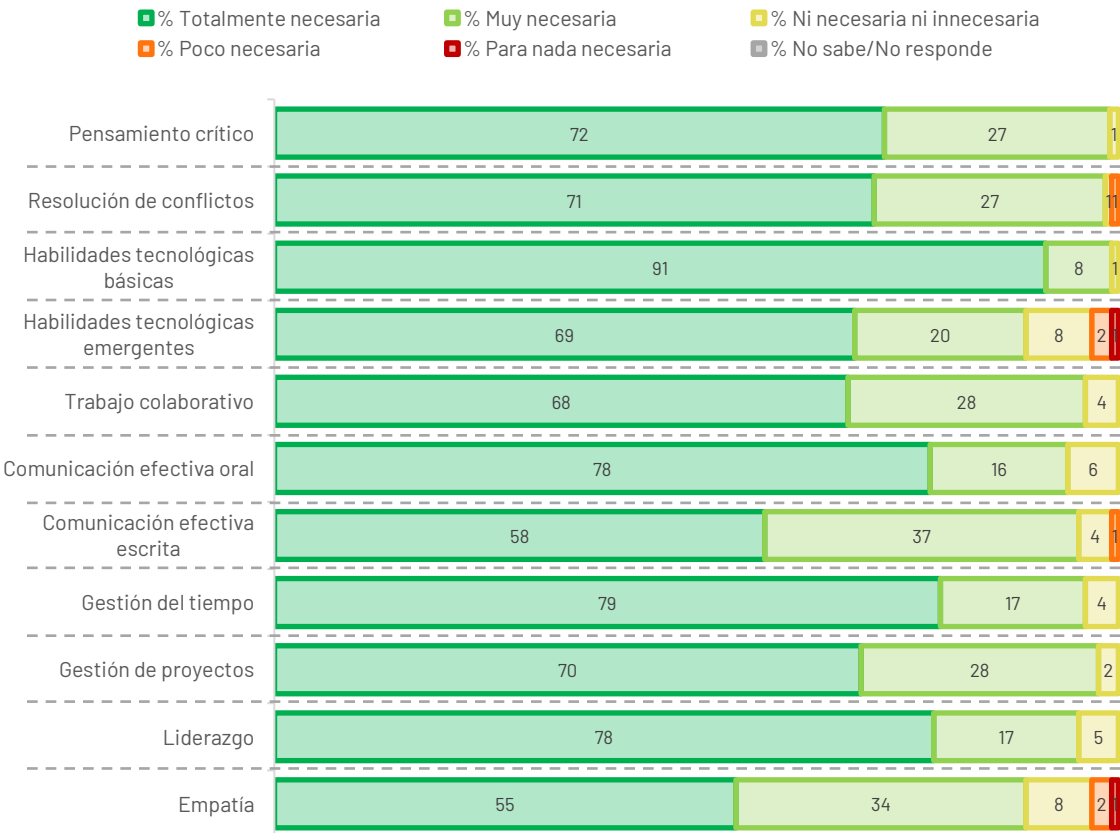
La adaptabilidad emerge como el saber actitudinal más valorado, reflejando la importancia del comportamiento profesional orientado al aprendizaje permanente en un campo normativo dinámico. Sin embargo, su desarrollo formativo es limitado, evidenciando que no se está cultivando las disposiciones y valores profesionales necesarios para el desempeño idóneo sostenible. Las deficiencias en actitudes emprendedoras indica que no se están desarrollando los comportamientos deseables en un profesional en Contaduría Pública.

*** Pertenecen a saberes actitudinales de competencias generales**
** Se muestran menciones principales*
Base: Total de personas entrevistadas que respondieron saberes actitudinales (102)

COMPETENCIAS GENERALES NECESARIAS PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN

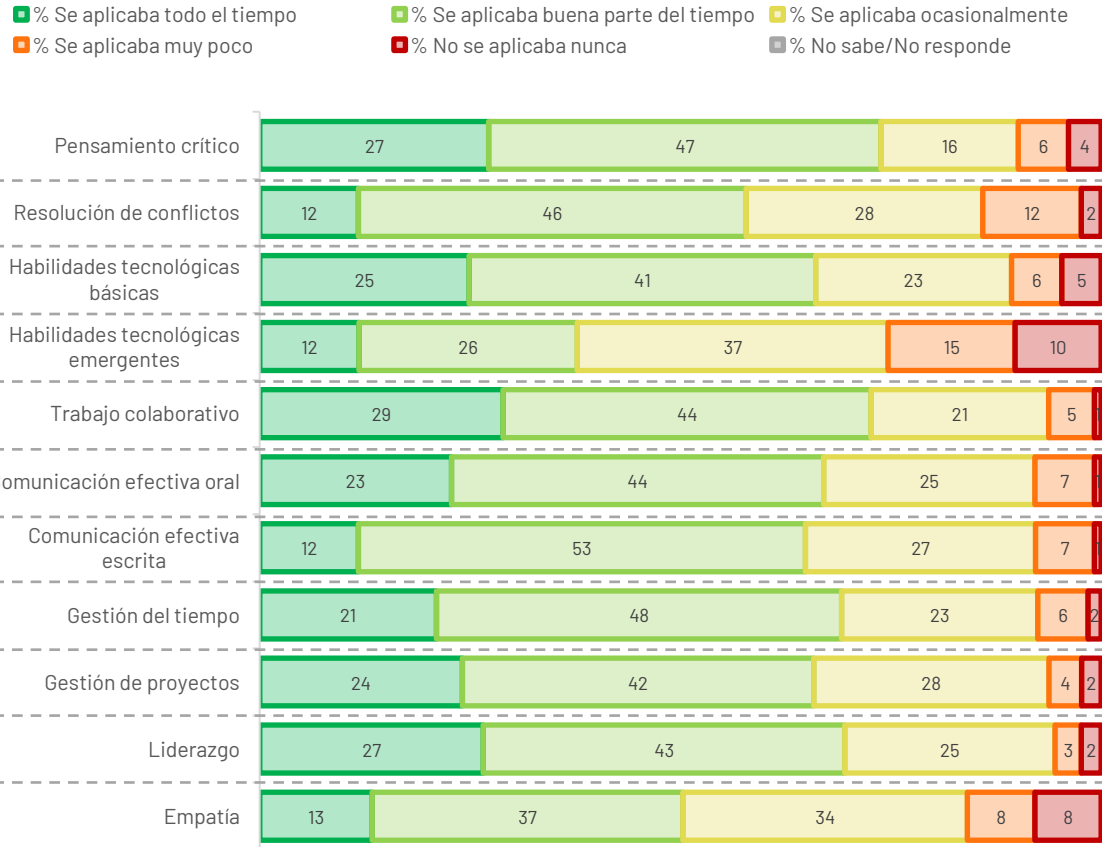
¿Qué tan necesaria **creería** que es **la siguiente competencia** en el campo laboral de su carrera?

% TOTAL (n= 128)



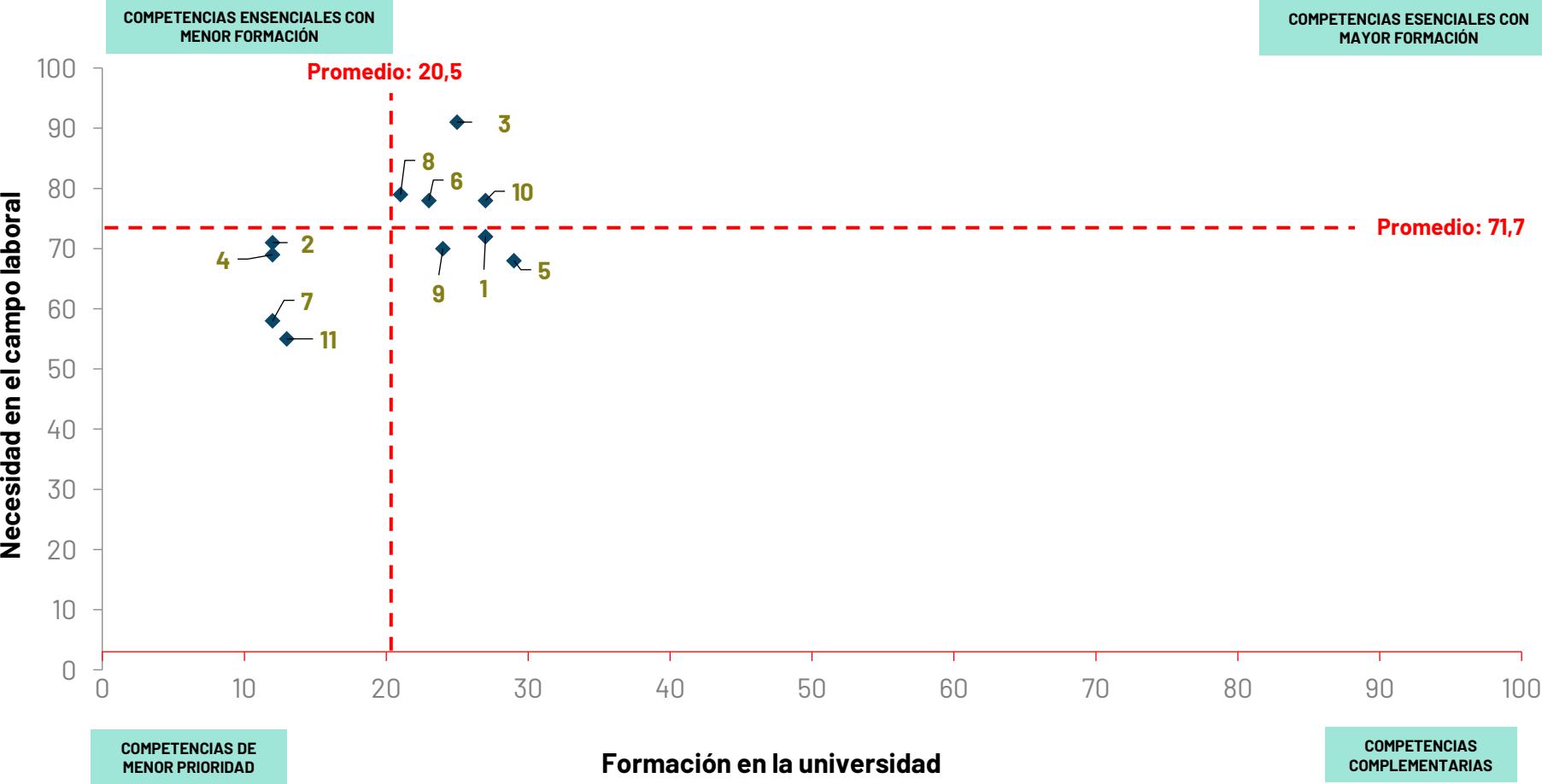
¿Qué tanto se aplicaba **la siguiente competencia** durante su formación académica en la universidad?

% TOTAL (n= 128)



Base: Total de personas entrevistadas (128)

COMPETENCIAS GENERALES NECESARIAS PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN



Las competencias generales muestran patrones críticos similares a Contaduría, con habilidades tecnológicas y comunicación oral como las más necesarias, pero insuficientemente desarrolladas durante la formación. El liderazgo es relevante, pero insuficiente, manteniéndose enfoques tradicionales que limitan el desarrollo integral de

competencias para el administrador moderno.

- 1. Pensamiento crítico
- 2. Resolución de conflictos
- 3. Habilidades tecnológicas básicas
- 4. Habilidades tecnológicas emergentes
- 5. Trabajo colaborativo
- 6. Comunicación efectiva oral
- 7. Comunicación efectiva escrita
- 8. Gestión del tiempo
- 9. Gestión de proyectos
- 10. Liderazgo
- 11. Empatía

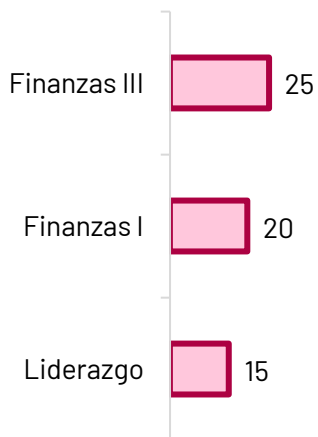
Necesidad en el campo laboral (Eje Y -Vertical)
Indica cuán importante o demandada es una competencia por los empleadores (el mercado de trabajo).

Formación en la universidad (Eje X - Horizontal)
Indica el nivel en que esa competencia es cubierta o adquirida durante la formación universitaria.

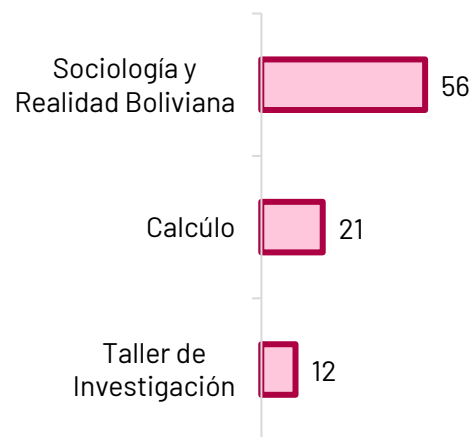
Base: Total de personas entrevistadas (128)

ASIGNATURAS PERTINENTES PARA EL DESEMPEÑO LABORAL

% Asignaturas más pertinentes en el desempeño laboral



% Asignaturas menos pertinentes en el desempeño laboral



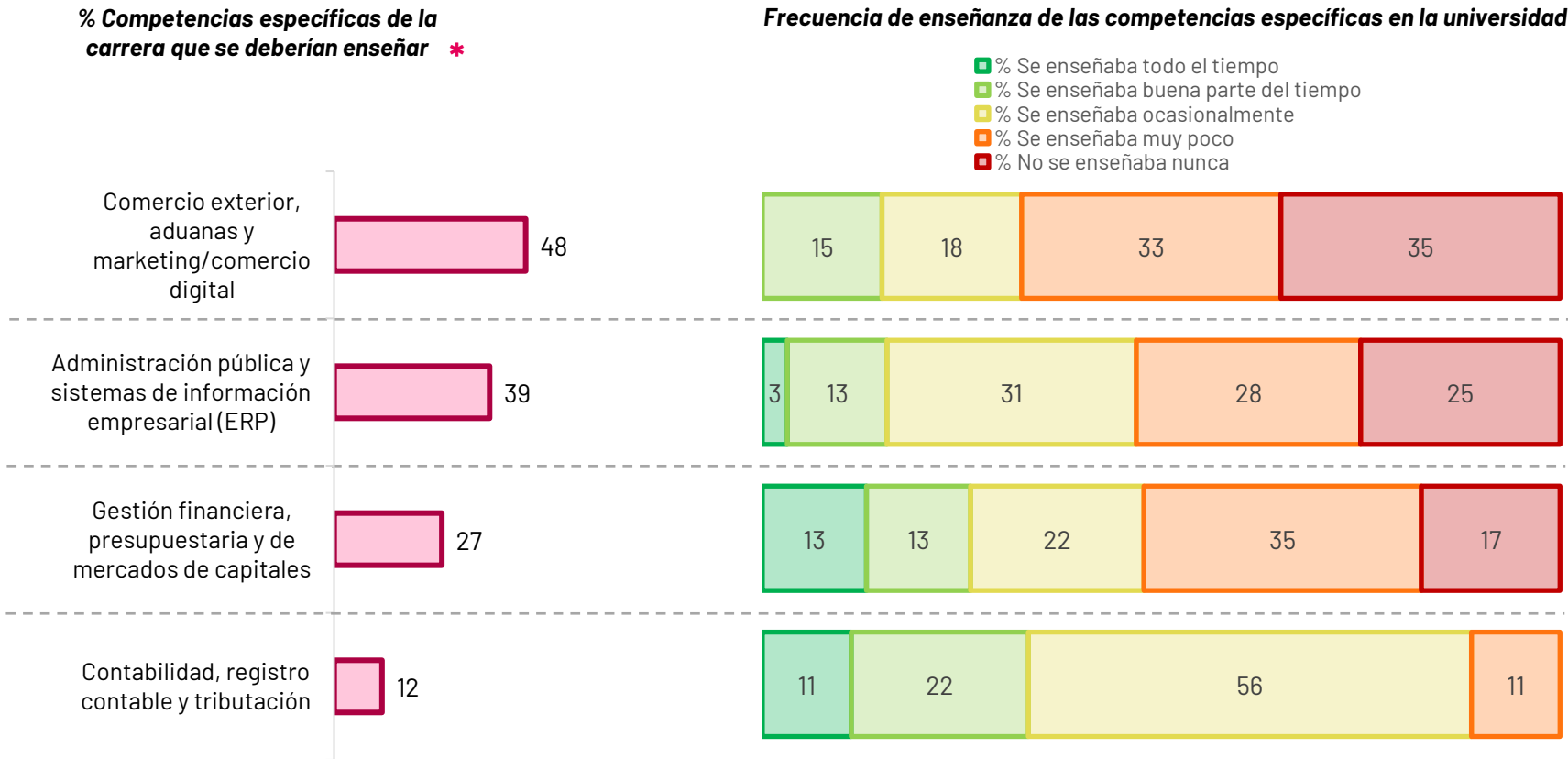
Las asignaturas de Finanzas y Liderazgo emergen como las más valoradas, pero con menciones sorprendentemente bajas, sugiriendo fragmentación curricular que no logra integrar saberes en competencias profesionales significativas. Sociología y Realidad Boliviana es rechazada por casi la mitad de egresados, evidenciando fallas en contextualizar cómo estos saberes conceptuales contribuyen al desarrollo de competencias de comprensión del entorno organizacional. La dispersión y bajas valoraciones sugieren un currículo que no articula efectivamente cómo cada asignatura contribuye al desarrollo del perfil competencial integral del administrador.

P11. ¿Cuáles considera que son las tres materias más pertinentes en el desempeño laboral? (RM)

P12. ¿Cuáles considera que son las tres menos pertinentes? (RM)

Base: Total de personas entrevistadas (128)

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS NECESARIAS PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN



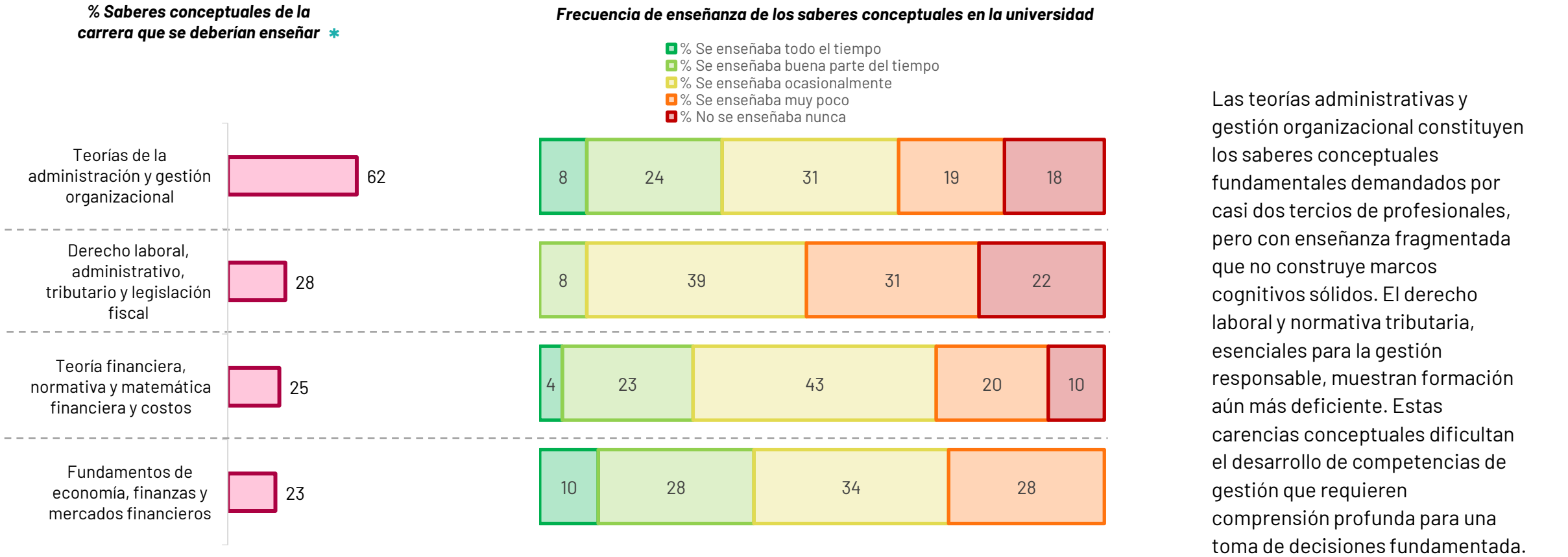
Comercio exterior y marketing digital emergen como competencias específicas críticas que reflejan la globalización y digitalización empresarial, pero con desarrollo universitario predominantemente deficiente. Los sistemas ERP muestran brechas adicionales severas, evidenciando que no se está desarrollando las competencias específicas que caracterizan al administrador contemporáneo. Estas deficiencias limitan la capacidad de los egresados para desempeñarse de manera distintiva en entornos empresariales digitalizados y globalizados.

P13. Según su experiencia en los primeros dos a tres años de su actividad laboral ¿qué competencias específicas de su carrera considera que la universidad debería enseñar en relación a su carrera?

P14. ¿Qué tanto se enseñaba esa competencia específica durante la universidad?
* Asignaturas propuestas que orientan a la formación hacia las Competencias Específicas requeridas

* Se muestran menciones principales
Base: Total de personas entrevistadas que respondieron competencias específicas (67)

SABERES CONCEPTUALES NECESARIOS PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN



P15. Según su experiencia en los primeros dos a tres años de su actividad laboral ¿qué conocimientos teóricos considera que la universidad debería enseñar en relación a su carrera?

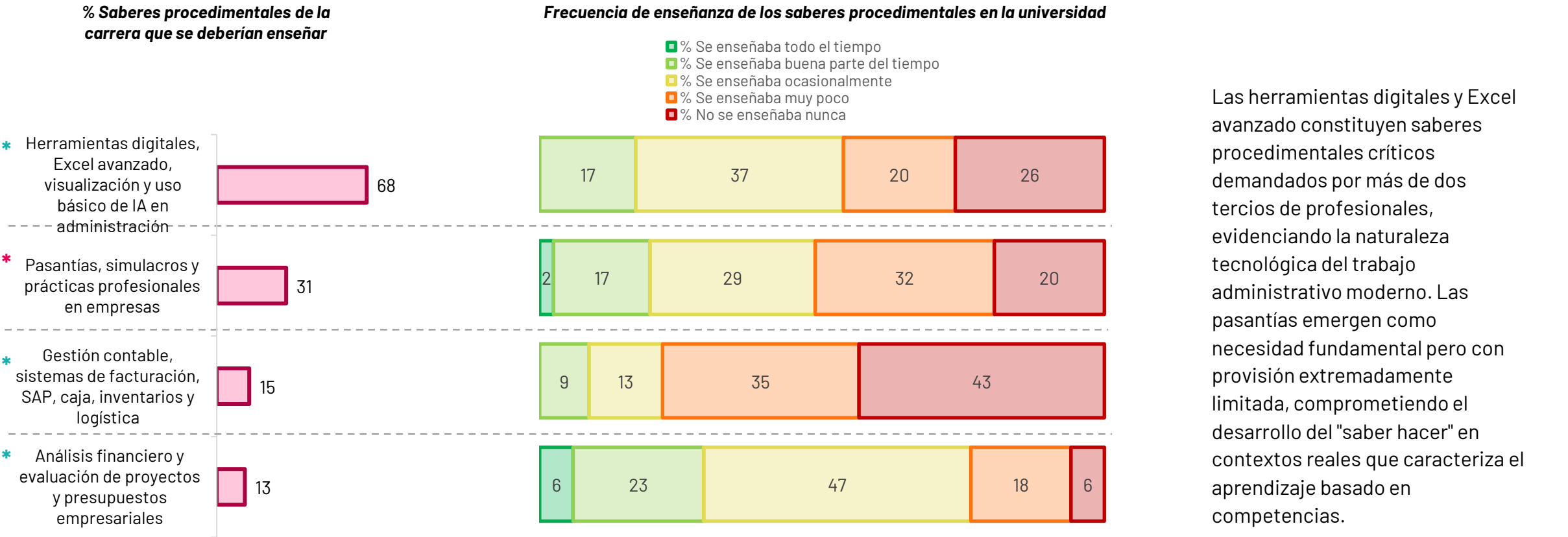
P16. ¿Qué tanto se enseñaba ese conocimiento teórico durante la universidad?

* Pertenece a saberes conceptuales de competencias específicas

* Se muestran menciones principales

Base: Total de personas entrevistadas que respondieron saberes conceptuales (105)

SABERES PROCEDIMENTALES NECESARIOS PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN



P17. Según su experiencia en los primeros dos a tres años de su actividad laboral ¿qué destrezas prácticas considera que la universidad debería enseñar en relación a su carrera?

P18. ¿Qué tanto se enseñaba esa destreza práctica durante la universidad?

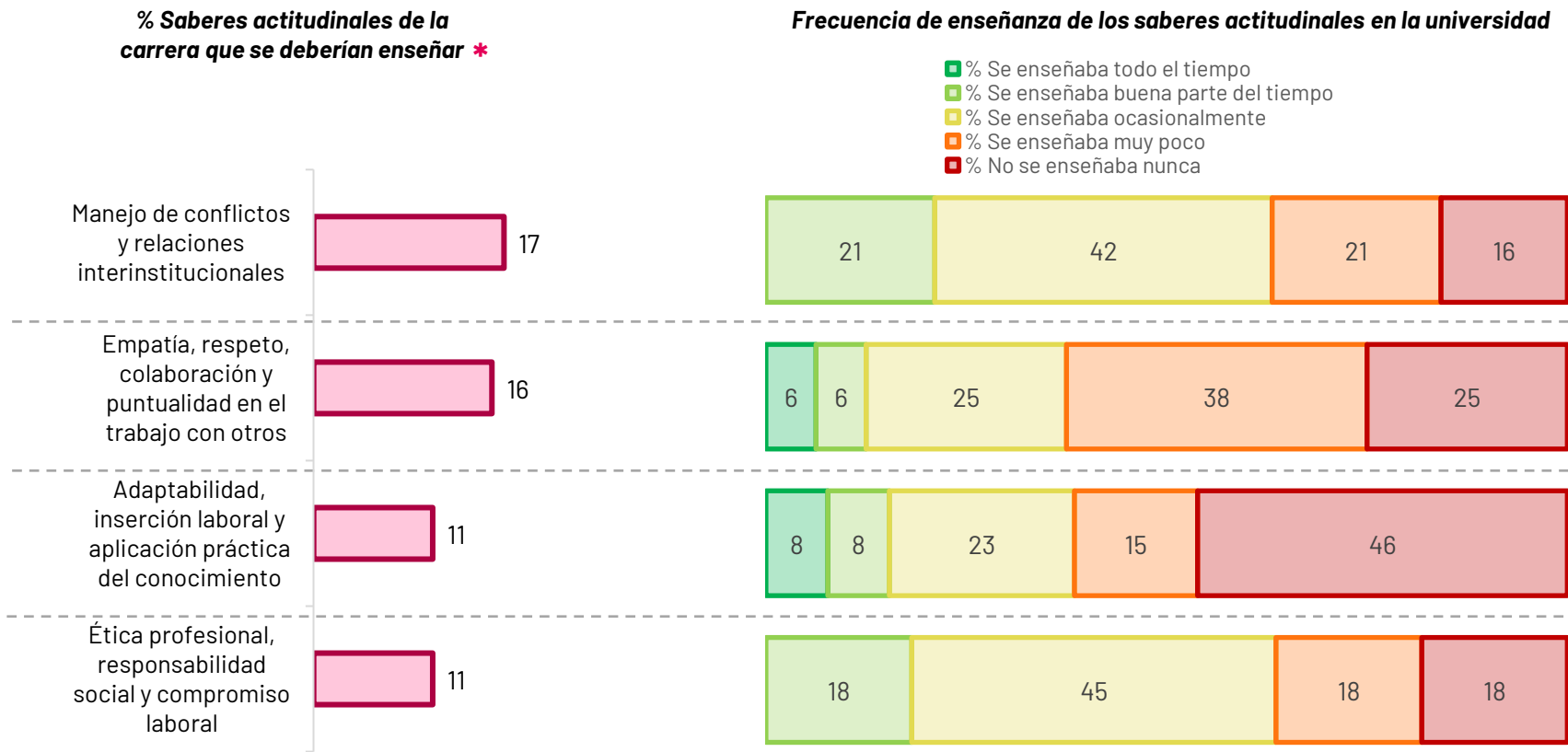
* Pertenecen a saberes procedimentales de competencias específicas

* Pertenecen a saberes procedimentales de competencias generales

* Se muestran menciones principales

Base: Total de personas entrevistadas que respondieron saberes procedimentales (102)

SABERES ACTITUDINALES NECESARIOS PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN



El manejo de conflictos emerge como saberes actitudinales prioritarios, pero con desarrollo deficiente, evidenciando que no se cultiva los comportamientos profesionales deseables para roles administrativos. Las competencias interpersonales muestran deficiencias sistemáticas críticas considerando que el liderazgo y gestión de equipos requiere disposiciones actitudinales específicas. Estas carencias reflejan un enfoque cognitivo predominante que descuida valores y comportamientos esenciales para el desempeño del administrador en contextos organizacionales complejos.

* Pertenecen a saberes actitudinales de competencias generales

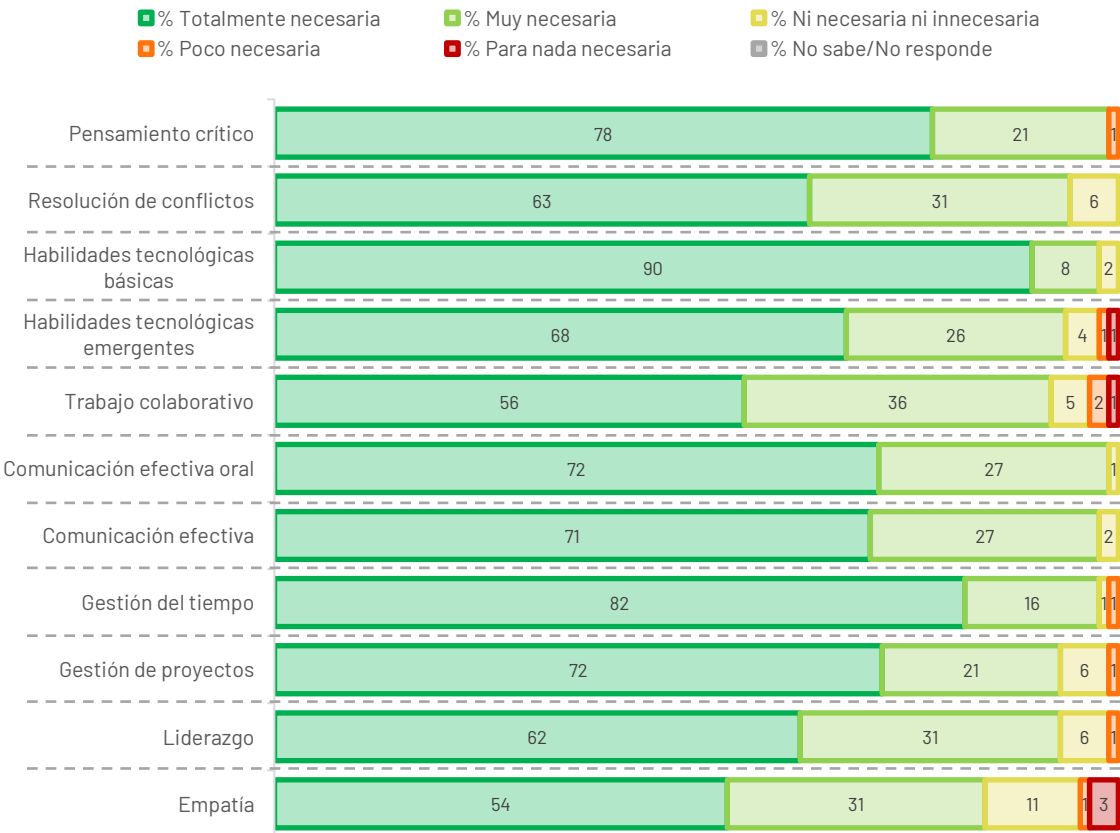
* Se muestran menciones principales

Base: Total de personas entrevistadas que respondieron saberes actitudinales (92)

COMPETENCIAS GENERALES NECESARIAS PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN

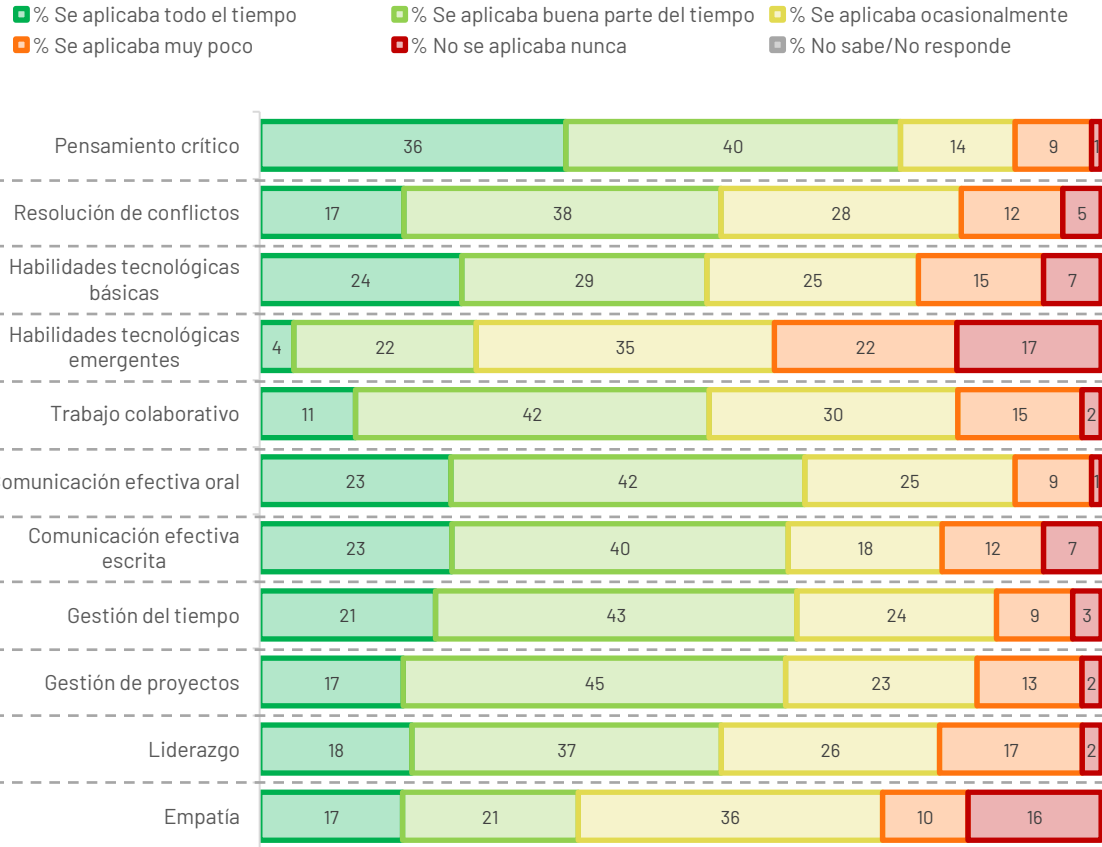
¿Qué tan necesaria creería que es **la siguiente competencia** en el campo laboral de su carrera?

% TOTAL (n= 88)



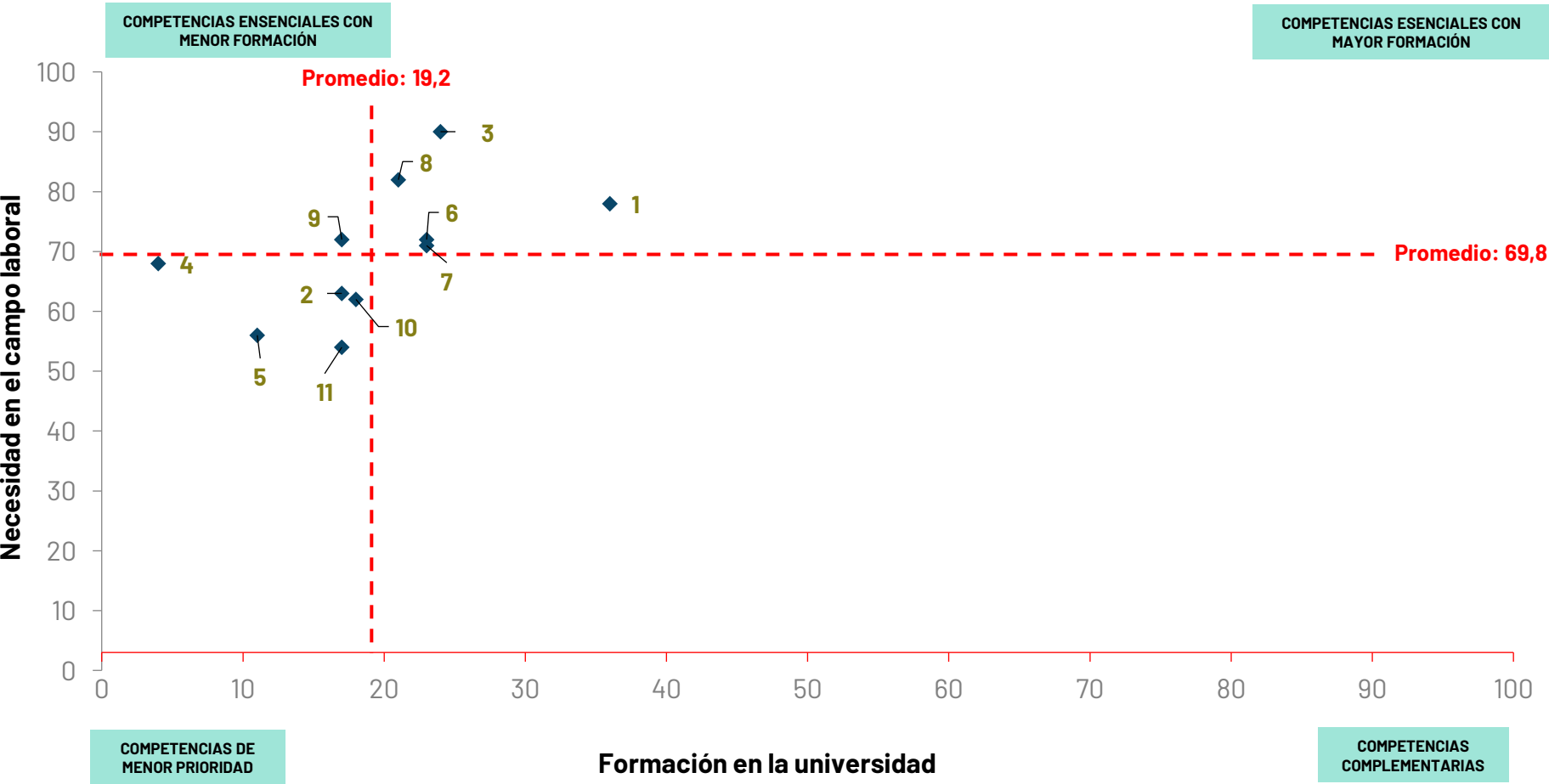
¿Qué tanto se aplicaba **la siguiente competencia** durante su formación académica en la universidad?

% TOTAL (n= 88)



Base: Total de personas entrevistadas (88)

COMPETENCIAS GENERALES NECESARIAS PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN



El pensamiento crítico está relativamente bien desarrollado a diferencia de otras competencias generales, pero las habilidades tecnológicas presentan brechas significativas, evidenciando un desbalance que limita la capacidad del economista para desempeñarse en contextos que requieren análisis cuantitativo computacional.

- 1 Pensamiento crítico
- 2 Resolución de conflictos
- 3 Habilidades tecnológicas básicas
- 4 Habilidades tecnológicas emergentes
- 5 Trabajo colaborativo
- 6 Comunicación efectiva oral
- 7 Comunicación efectiva escrita
- 8 Gestión del tiempo
- 9 Gestión de proyectos
- 10 Liderazgo
- 11 Empatía

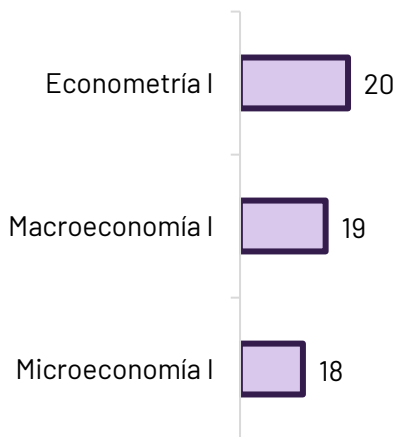
Necesidad en el campo laboral (Eje Y -Vertical)
Indica cuán importante o demandada es una competencia por los empleadores (el mercado de trabajo).

Formación en la universidad (Eje X - Horizontal)
Indica el nivel en que esa competencia es cubierta o adquirida durante la formación universitaria.

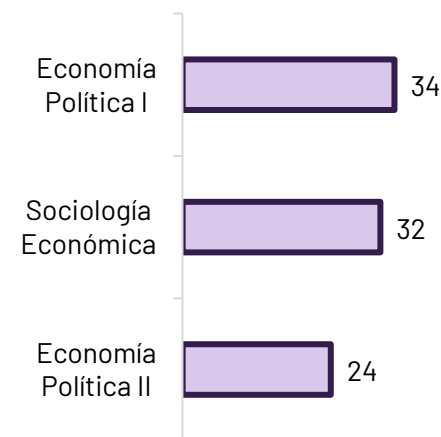
Base: Total de personas entrevistadas (88)

ASIGNATURAS PERTINENTES PARA EL DESEMPEÑO LABORAL

% Asignaturas más pertinentes en el desempeño laboral



% Asignaturas menos pertinentes en el desempeño laboral



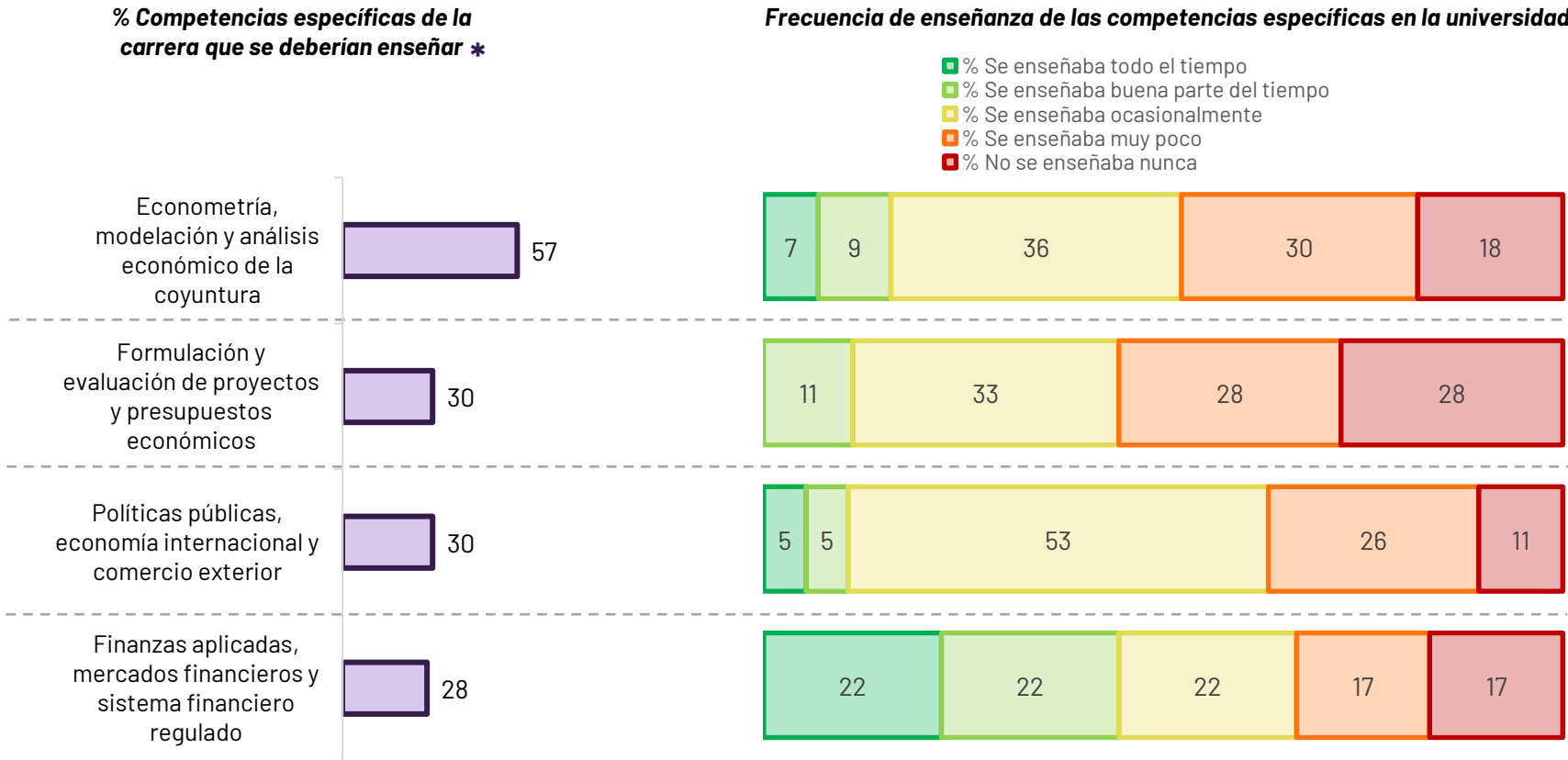
El núcleo teórico-cuantitativo de Econometría, Macroeconomía y Microeconomía es reconocido como fundamental, confirmando su rol en el desarrollo de competencias analíticas clave del economista. Economía Política es percibida como menos pertinente por una proporción significativa, evidenciando tensión entre saberes conceptuales críticos y técnico-instrumentales. Esta valoración sugiere dificultades para integrar diferentes perspectivas económicas en un perfil competencial coherente que equilibre rigor analítico con comprensión contextual amplia.

P11. ¿Cuáles considera que son las tres asignaturas más pertinentes en el desempeño laboral? (RM)

P12. ¿Cuáles considera que son las tres menos pertinentes? (RM)

Base: Total de personas entrevistadas (88)

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS NECESARIAS PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN*



La econometría y modelación económica constituye la competencia específica más demandada, fundamental para el desempeño profesional distintivo del economista, pero con desarrollo universitario deficiente. La formulación de proyectos y políticas públicas muestra brechas similares, evidenciando que no se desarrolla las competencias específicas que permitirían a los economistas demostrar productos observables valorados. Estas deficiencias reflejan un enfoque teórico que no logra convertir conocimientos conceptuales en competencias aplicadas.

P13. Según su experiencia en los primeros dos a tres años de su actividad laboral ¿qué competencias específicas de su carrera considera que la universidad debería enseñar en relación a su carrera?

P14. ¿Qué tanto se enseñaba esa competencia específica durante la universidad?

* Asignaturas propuestas que orientan a la formación hacia las Competencias Específicas requeridas

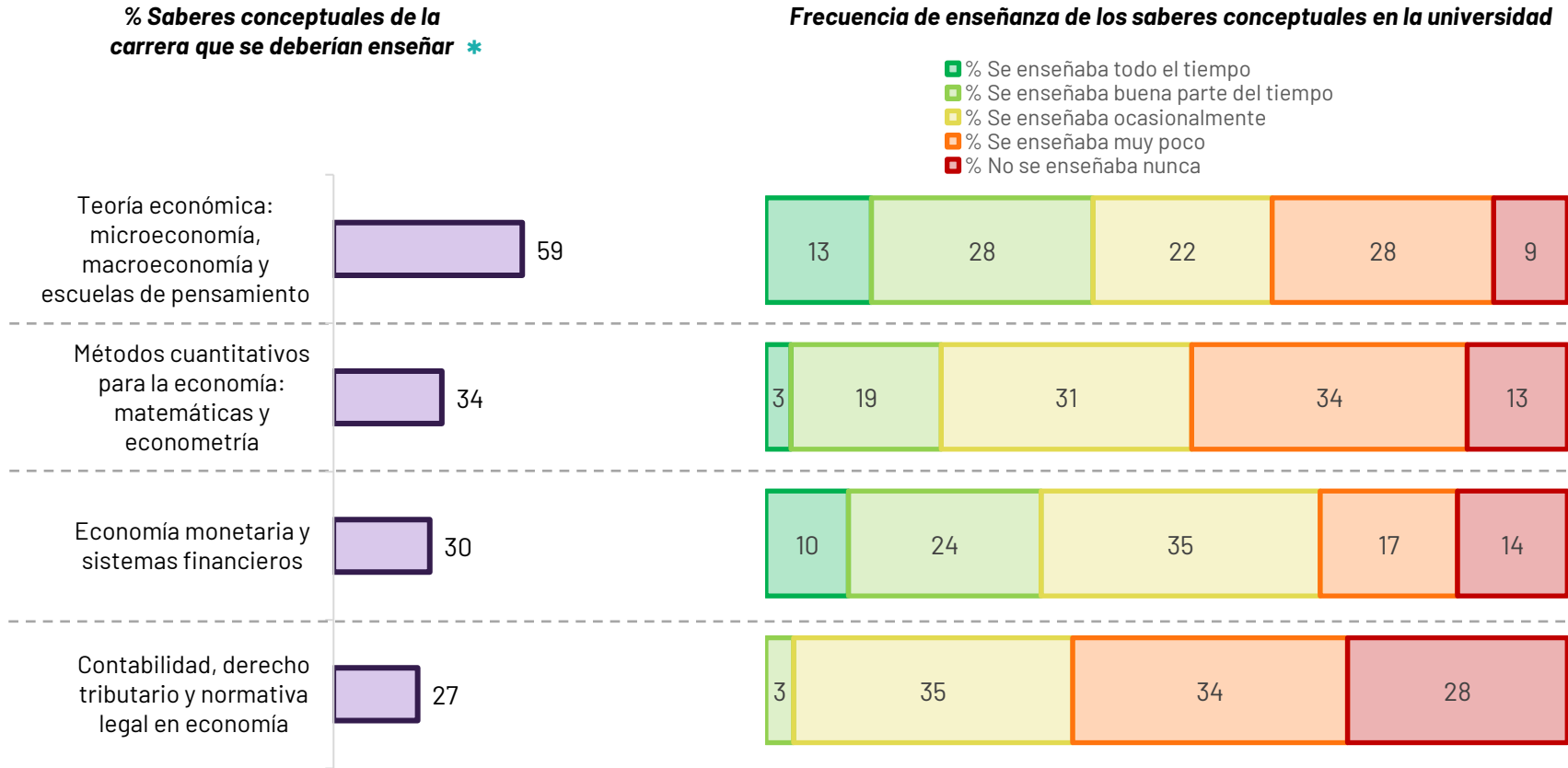
* Se muestran menciones principales

Base: Total de personas entrevistadas que respondieron competencias específicas (54)

55



SABERES CONCEPTUALES NECESARIOS PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN*



La teoría económica fundamental es demandada por casi dos tercios de profesionales como base conceptual esencial, pero con enseñanza inconsistente que no construye estructuras cognitivas sólidas. Los métodos cuantitativos constituyen otro pilar conceptual crítico con formación similarmente deficiente. Estas carencias en saberes conceptuales limitan el desarrollo de competencias analíticas complejas y la capacidad del economista para sustentar teóricamente sus análisis y propuestas.

P15. Según su experiencia en los primeros dos a tres años de su actividad laboral ¿qué conocimientos teóricos considera que la universidad debería enseñar en relación a su carrera?

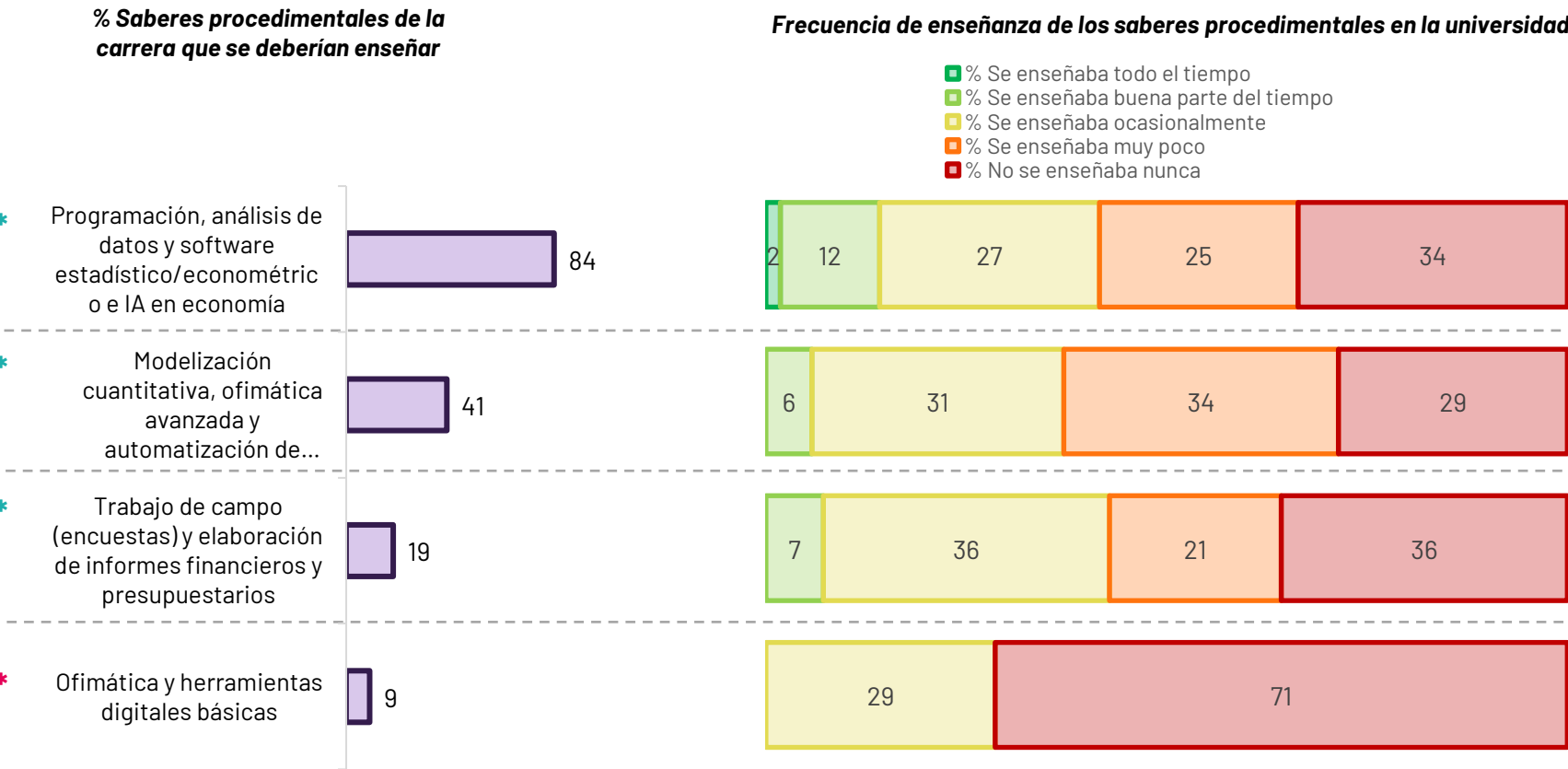
P16. ¿Qué tanto se enseñaba ese conocimiento teórico durante la universidad?

* Pertenece a saberes conceptuales de competencias específicas

* Se muestran menciones principales

Base: Total de personas entrevistadas que respondieron saberes conceptuales (79)

SABERES PROCEDIMENTALES NECESARIOS PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN



La programación y software econométrico emerge como saber procedimental absolutamente crítico, demandado por la gran mayoría, pero con la brecha formativa más severa del estudio. Esta deficiencia catastrófica en habilidades para operar, manejar y habilitar herramientas computacionales compromete fundamentalmente la empleabilidad del economista moderno. La situación evidencia fracaso total en desarrollar el "saber hacer" tecnológico que permite al economista producir análisis observables y verificables requeridos por el mercado laboral actual.

P17. Según su experiencia en los primeros dos a tres años de su actividad laboral ¿qué destrezas prácticas considera que la universidad debería enseñar en relación a su carrera?

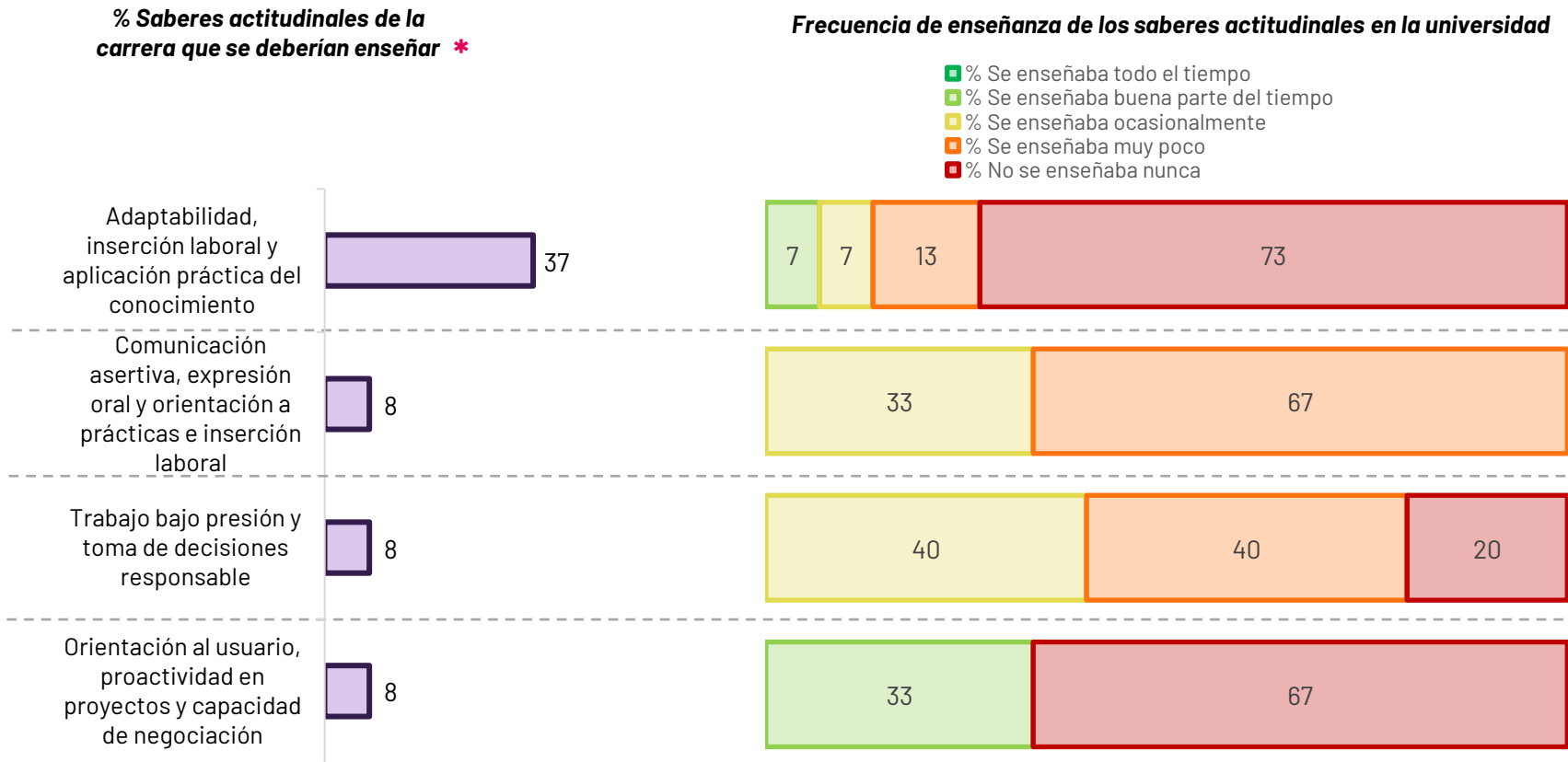
P18. ¿Qué tanto se enseñaba esa destreza práctica durante la universidad?

*** Pertenecen a saberes procedimentales de competencias específicas**

*** Pertenecen a saberes procedimentales de competencias generales**

Base: Total de personas entrevistadas que respondieron saberes procedimentales (74)

SABERES ACTITUDINALES NECESARIOS PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN



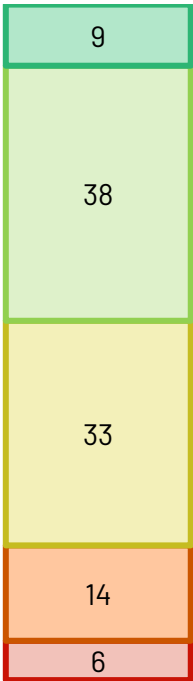
La adaptabilidad y aplicación práctica emerge como saber actitudinal más valorado, pero con desarrollo prácticamente nulo, evidenciando orientación excesivamente teórica que no cultiva comportamientos profesionales orientados a la transferencia del conocimiento. Esta deficiencia extrema en desarrollar predisposiciones hacia la aplicación flexible explica directamente las dificultades de inserción laboral observadas. Se evidencia fracaso en cultivar valores y comportamientos que determinan cómo el economista debe ejecutar sus competencias analíticas en contextos profesionales diversos y cambiantes.

* **Pertenecen a saberes actitudinales de competencias generales**
* *Se muestran menciones principales*
Base: Total de personas entrevistadas que respondieron saberes actitudinales (38)

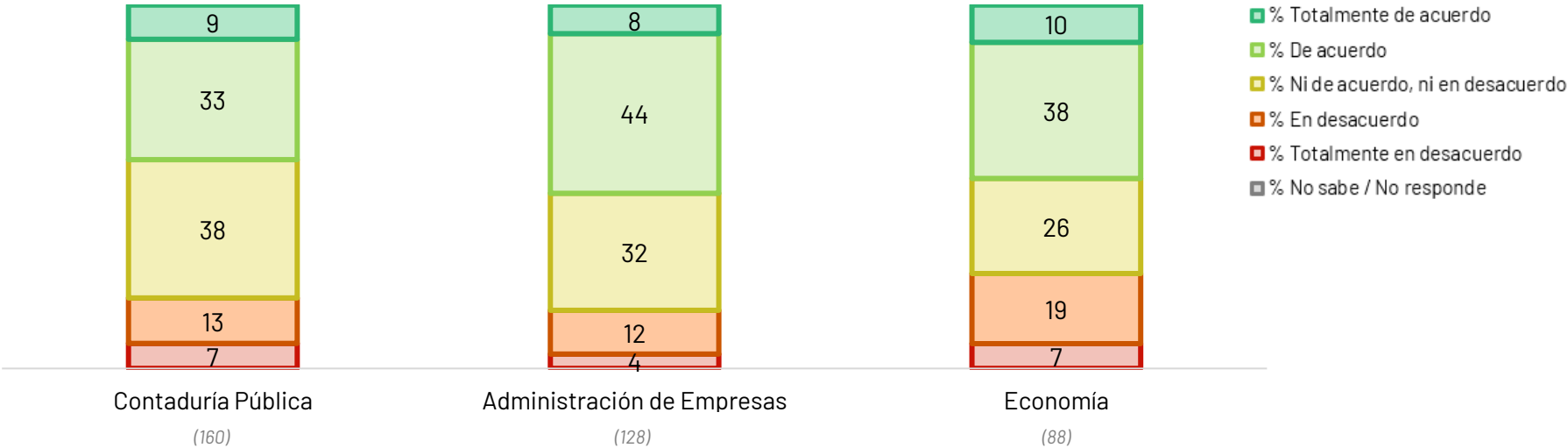
PERCEPCIÓN DEL DESARROLLO UNIVERSITARIO

Las Competencias desarrolladas durante sus estudios universitarios en la UMSA le permiten desempeñarse adecuadamente en lo profesional

Total Facultad



Por Carrera



Las percepciones polarizadas sobre preparación profesional, con proporciones similares en acuerdo y desacuerdo, sugieren heterogeneidad significativa en el desarrollo de competencias entre estudiantes. Administración de Empresas muestra evaluación más positiva, mientras Economía muestra mayor desacuerdo, indicando diferencias en la efectividad de implementación del modelo formativo.

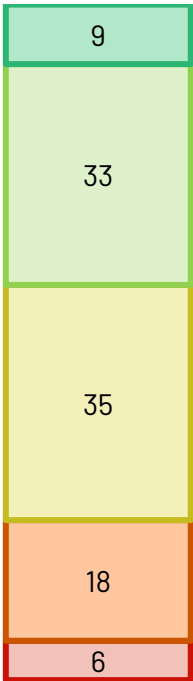
P19a.Me siento preparado para desempeñarme en mi campo profesional gracias a mi formación en la UMSA (RU)

Base: Total de personas entrevistadas (376) Por carrera (Se indica)

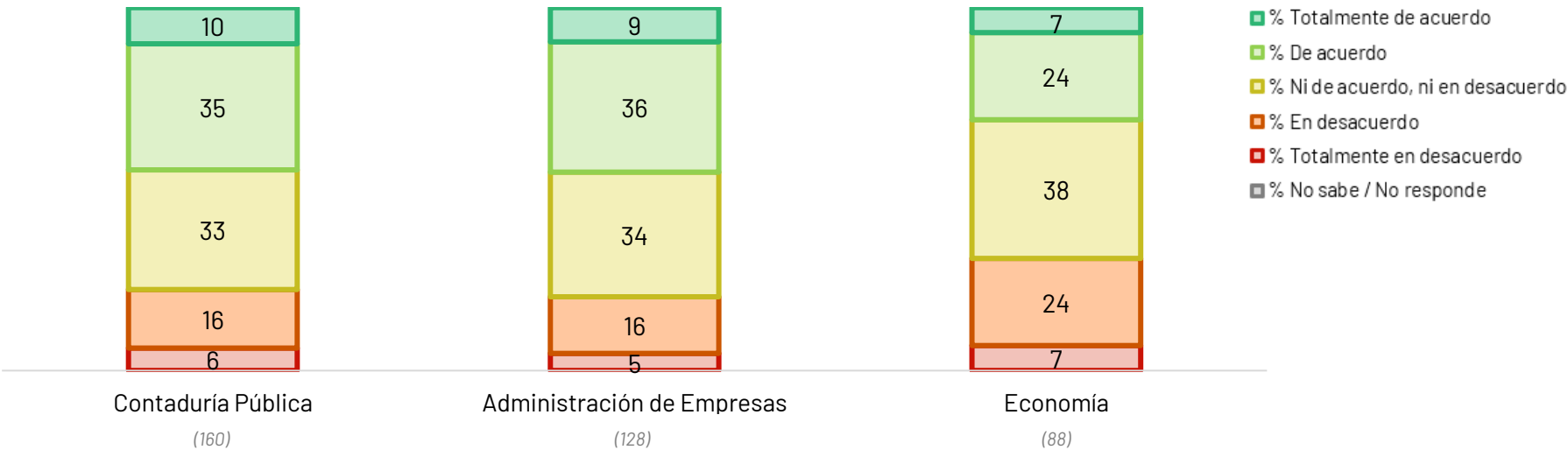
PERCEPCIÓN DEL DESARROLLO UNIVERSITARIO

Existe ventaja competitiva de los egresados y titulados de la UMSA en el mercado laboral

%Total Facultad



% Por Carrera



El escepticismo generalizado sobre ventaja competitiva, especialmente crítico en Economía, refleja percepción de que las competencias desarrolladas no diferencian significativamente a los egresados en el mercado laboral. Esta evaluación negativa sugiere que el modelo formativo no está logrando desarrollar competencias distintivas que posicionen favorablemente a los egresados ni aseguren desempeños superiores valorados por el empleador.

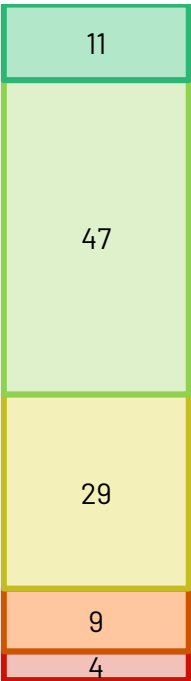
P19b. Considero que los egresados/ titulados de la UMSA tienen una ventaja competitiva en el mercado laboral (RU)

Base: Total de personas entrevistadas (376) Por carrera (Se indica)

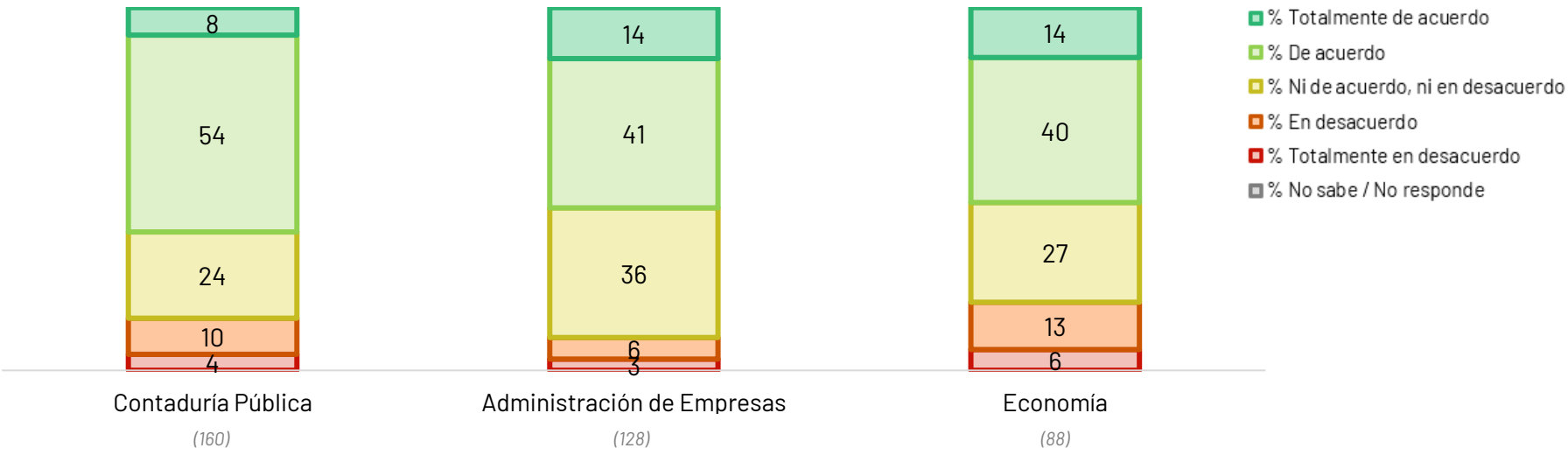
PERCEPCIÓN DEL DESARROLLO UNIVERSITARIO

El plantel docente enseña adecuados saberes conceptuales de la Competencia de la Asignatura

%Total Facultad



% Por Carrera



Las percepciones mixtas sobre preparación docente, con evaluaciones más críticas en Economía, sugieren heterogeneidad en las competencias pedagógicas necesarias para facilitar el desarrollo de competencias profesionales. La predominancia de posiciones neutras sugiere dominio disciplinar docente, pero limitaciones en estrategias didácticas, requiriendo formación sistemática en metodologías activas y evaluación auténtica para desarrollar competencias efectivas.

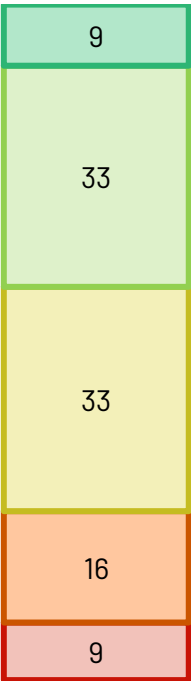
P19c. El plantel docente de la UMSA está preparado para enseñar lo necesario para mi carrera (RU)

Base: Total de personas entrevistadas (376) Por carrera (Se indica)

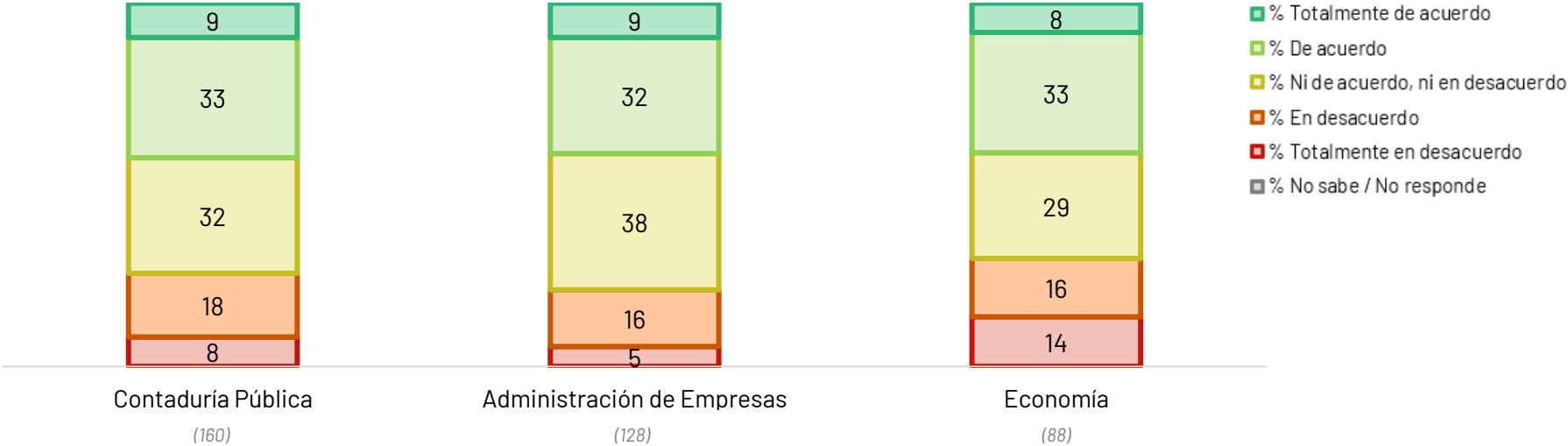
PERCEPCIÓN DEL DESARROLLO UNIVERSITARIO

El plantel docente enseña adecuados saberes procedimentales y actitudinales en contextos reales o con simulaciones adecuadas de los mismos

%Total Facultad



% Por Carrera



Las evaluaciones negativas generalizadas sobre oportunidades de práctica constituyen evidencia crítica de que no se están implementando el aprendizaje situado esencial para el desarrollo de competencias profesionales. Economía presenta la situación más crítica, con una orientación teórica que limita la aplicación práctica en contextos reales o simulados, comprometiendo el modelo basado en competencias necesario para evaluar desempeños profesionales.

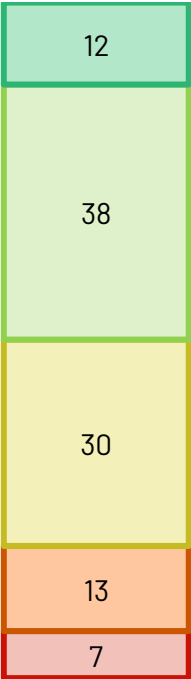
P19d. La universidad facilita la práctica de los conocimientos adquiridos en un contexto real (RU)

Base: Total de personas entrevistadas (376) Por carrera (Se indica)

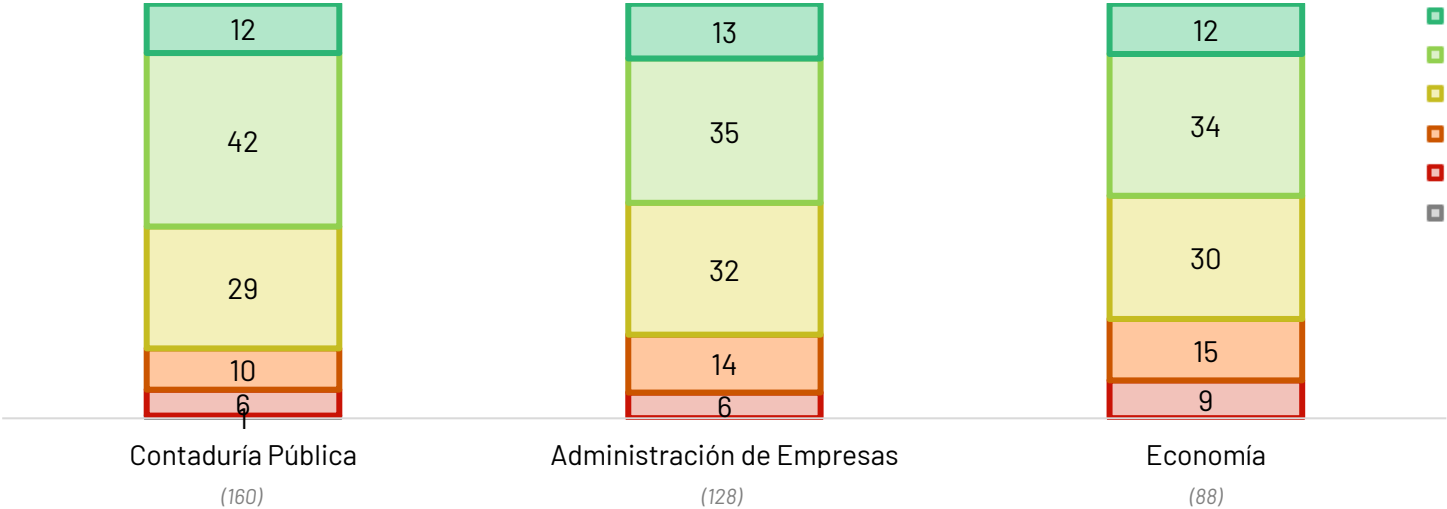
PERCEPCIÓN DEL DESARROLLO UNIVERSITARIO

Existe un plan de estudios orientado a las demandas de empleabilidad y autoempleo/ emprendimiento del mercado laboral actual

%Total Facultad



% Por Carrera



- % Totalmente de acuerdo
- % De acuerdo
- % Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- % En desacuerdo
- % Totalmente en desacuerdo
- % No sabe / No responde

La desconexión percibida entre planes de estudio y demandas laborales evidencia fallas en los mecanismos de validación y actualización de perfiles de egreso basados en competencias requeridas. Esta evaluación negativa sugiere que no se están identificando ni desarrollando las competencias valoradas por empleadores. La situación requiere procesos sistemáticos de consulta sectorial para redefinir competencias, sus componentes observables y estándares de calidad alineados con necesidades profesionales actuales.

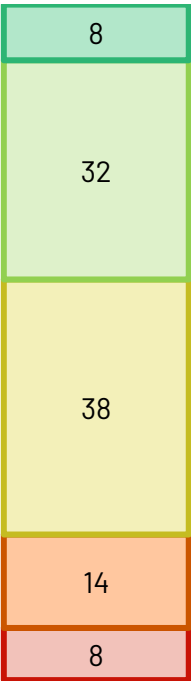
P19e. El plan de estudios de mi carrera está diseñado para afrontar las demandas del mercado laboral actual (RU)

Base: Total de personas entrevistadas (376) Por carrera (Se indica)

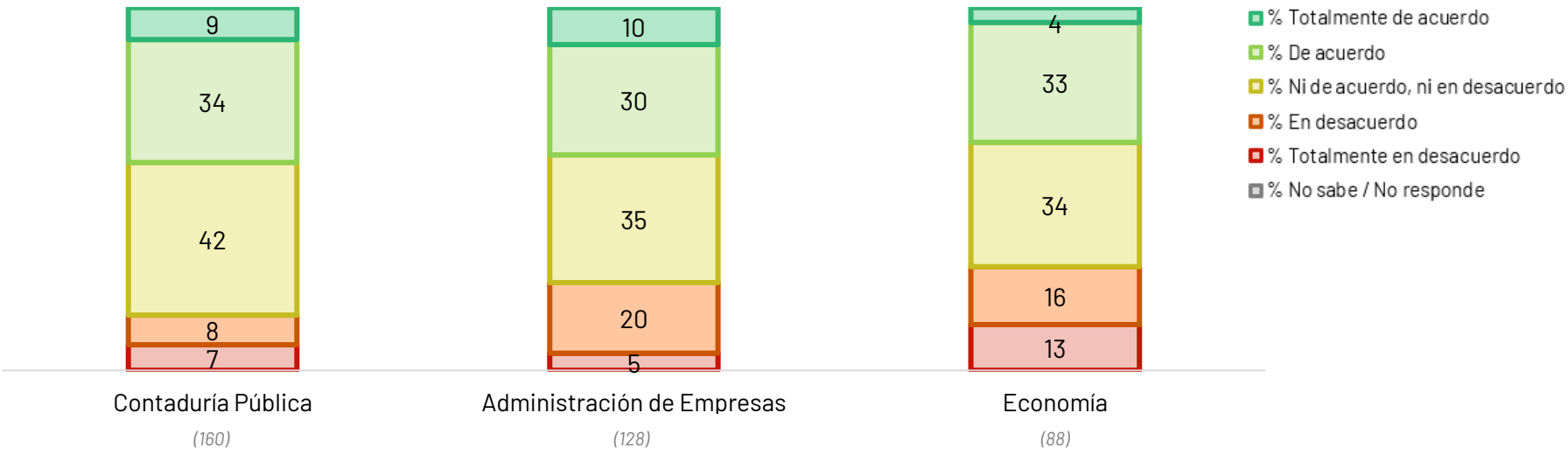
PERCEPCIÓN DEL DESARROLLO UNIVERSITARIO

Existe una enseñanza que utiliza tecnologías y herramientas actuales que facilitan la empleabilidad y autoempleo/emprendimiento en el mercado laboral actual

%Total Facultad



% Por Carrera



El rezago tecnológico generalizado, especialmente crítico en Economía, evidencia que los programas no han incorporado las herramientas digitales como medio y contenido esencial para el desarrollo de competencias profesionales contemporáneas. Esta deficiencia compromete el desarrollo de competencias procedimentales tecnológicas y limita la capacidad de demostrar productos observables del desempeño profesional. La situación requiere modernización urgente de infraestructura y metodologías para integrar tecnologías en el desarrollo y evaluación de competencias.

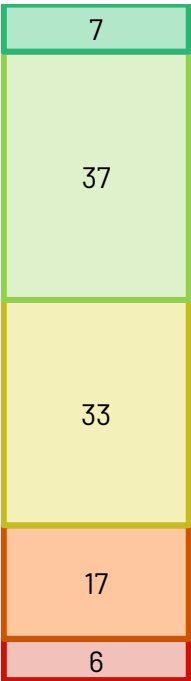
P19f. La universidad enseña/aplica tecnología y herramientas actuales que son útiles para el desempeño laboral (RU)

Base: Total de personas entrevistadas (376) Por carrera (Se indica)

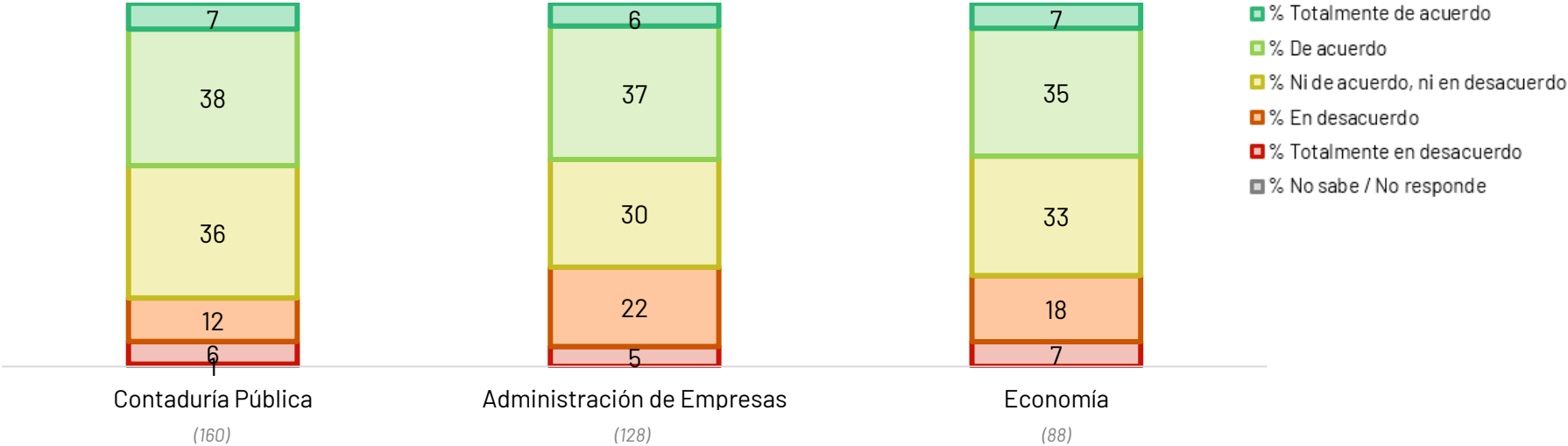
PERCEPCIÓN DEL DESARROLLO UNIVERSITARIO

Existe un incentivo institucional para que los docentes actualicen sus Competencias relacionadas al área profesional que enseñan y a las Competencias vinculadas a la enseñanza

%Total Facultad



% Por Carrera

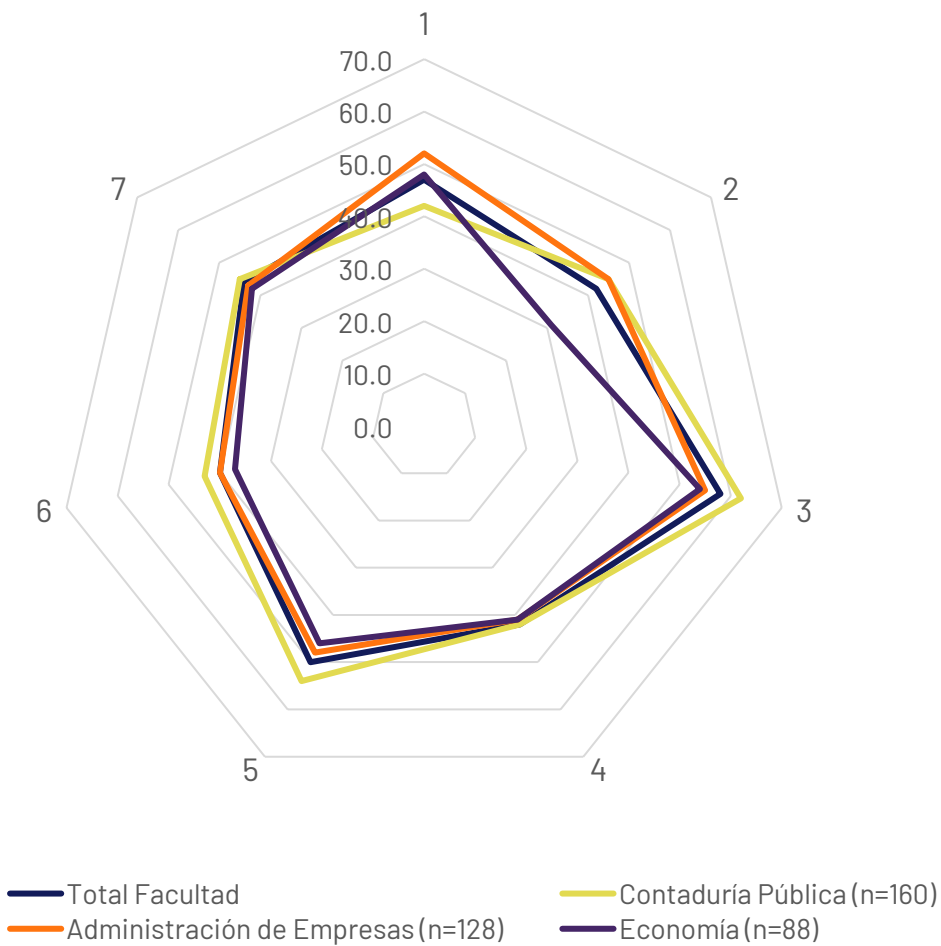


La ausencia de cultura de actualización continua evidencia que no se está fomentando el aprendizaje permanente, fundamental para mantener vigencia profesional en contextos cambiantes. Las percepciones negativas sugieren falta de mecanismos institucionales que promuevan el desarrollo continuo de competencias en docentes y estudiantes. Esta deficiencia compromete la sostenibilidad del modelo formativo que requiere actualización constante.

P19g. La universidad incentiva a actualizar los conocimientos de mi carrera de manera constante (RU)

Base: Total de personas entrevistadas (376) Por carrera (Se indica)

PERCEPCIÓN DEL DESARROLLO UNIVERSITARIO (T2B)



1	Me siento preparado para desempeñarme en mi campo profesional gracias a mi formación en la UMSA
2	Considero que los egresados/ titulados de la UMSA tienen una ventaja competitiva en el mercado laboral
3	El plantel docente de la UMSA está preparado para enseñar lo necesario para <u>mi carrera</u>
4	La universidad facilita la práctica de los conocimientos adquiridos en un contexto real
5	El plan de estudios de mi carrera está diseñado para afrontar las demandas del mercado laboral actual
6	La universidad enseña/aplica tecnología y herramientas actuales que son útiles para el desempeño laboral
7	La universidad incentiva a actualizar los conocimientos de mi carrera de manera constante

El perfil radial revela deficiencias sistemáticas generalizadas sin dimensiones que alcancen niveles satisfactorios, evidenciando fallas estructurales en la implementación del modelo formativo. Las mayores brechas en aplicación práctica, tecnología y alineamiento curricular confirman que los programas no están logrando desarrollar competencias profesionales efectivas. Este patrón transversal requiere transformación integral que aborde desde la redefinición de competencias y sus componentes hasta la renovación de estrategias pedagógicas y sistemas de evaluación auténtica del desempeño profesional.

Base: Total de personas entrevistadas (376) Por carrera (Se indica)

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones (1/2)

- Brecha crítica en competencias tecnológicas y procedimentales: La gran mayoría de profesionales identifica deficiencias severas en el desarrollo de competencias tecnológicas básicas y emergentes, especialmente en software especializado y herramientas de análisis de datos, las cuales son consideradas esenciales para el ejercicio profesional, pero con formación universitaria predominantemente ocasional o inexistente. Esta brecha es transversal a las tres carreras y representa la deficiencia más crítica identificada en relación al objetivo de determinar las competencias demandadas por el mercado laboral.
- Desalineación sistemática entre formación teórica y aplicación práctica: Una proporción mayoritaria de egresados reporta insuficientes oportunidades de aplicación práctica del conocimiento en contextos reales, siendo esta deficiencia especialmente crítica en Economía. El predominio de metodologías tradicionales transmisivas sobre estrategias de aprendizaje activo limita el desarrollo de competencias procedimentales y actitudinales necesarias para el desempeño profesional idóneo, respondiendo al objetivo de evaluar la adecuación de las mallas curriculares actuales.
- Crisis de empleabilidad diferenciada por carrera: Mientras Contaduría muestra mayor coherencia entre formación y ejercicio profesional, Economía enfrenta una crisis severa donde más de la mitad de quienes no ejercen reportan imposibilidad de encontrar trabajo en su área, evidenciando desajustes fundamentales entre el perfil de egreso y las demandas del mercado. Esta situación, combinada con niveles salariales precarios generalizados, cuestiona el retorno de la inversión educativa y responde al objetivo de analizar la situación del empleo por carrera.

Conclusiones (2/2)

- Deficiencias en el desarrollo de competencias actitudinales y metacompetencias: La gran mayoría de profesionales no continúa formación posterior al título, evidenciando fallas en el desarrollo de la competencia de aprendizaje autónomo y permanente. Las competencias actitudinales como actualización continua, adaptabilidad y aplicación práctica, aunque altamente valoradas, muestran desarrollo formativo limitado o nulo, comprometiendo la sostenibilidad profesional en contextos laborales dinámicos.

Recomendaciones estratégicas (1/2)

- Operacionalización inmediata del rediseño curricular basado en las competencias identificadas en la consulta sectorial: Con ayuda de los hallazgos de la fase cualitativa con empleadores, expertos en talento humano y expertos en educación, para reformular urgentemente los perfiles de egreso de cada carrera, traduciendo las competencias identificadas (trabajo colaborativo, comunicación efectiva, liderazgo, pensamiento crítico, herramientas tecnológicas específicas) en resultados de aprendizaje observables y medibles. Establecer para cada carrera un mapa de competencias progresivo que integre: a) las competencias tecnológicas críticas identificadas (sistemas contables y plataformas tributarias para Contaduría, ERPs y marketing digital para Administración, software econométrico y programación para Economía); b) las experiencias de aprendizaje situadas necesarias para su desarrollo; y c) los criterios de evaluación auténtica para verificar su logro. Implementar este rediseño de manera escalonada comenzando por las asignaturas identificadas como más pertinentes, manteniendo un mecanismo de actualización anual basado en retroalimentación continua del sector productivo ya vinculado en la fase cualitativa.
- Establecimiento de un ecosistema de aprendizaje situado y práctica profesional: Crear laboratorios de simulación empresarial con software profesional actualizado, implementar pasantías curriculares obligatorias desde tercer año, y desarrollar proyectos integradores con organizaciones reales cada semestre. Establecer convenios estratégicos con el sector productivo para co-diseño de experiencias formativas, mentoría profesional y actualización continua de casos y problemáticas reales que permitan el desarrollo y evaluación auténtica de competencias en contextos profesionales.
- Transformación metodológica hacia pedagogías activas centradas en competencias: Migrar progresivamente del modelo tradicional expositivo hacia metodologías como aprendizaje basado en proyectos, problemas y casos, design thinking para innovación empresarial, y flipped classroom para optimizar tiempo presencial. Implementar evaluación auténtica mediante portafolios de evidencias, rúbricas de desempeño y evaluación entre pares, reemplazando gradualmente la evaluación memorística por demostraciones observables de competencias profesionales.

Recomendaciones estratégicas (2/2)

- Programa intensivo de desarrollo docente en el modelo de competencias: Implementar certificación obligatoria en pedagogía universitaria basada en competencias para todo el cuerpo docente, con énfasis en diseño de experiencias de aprendizaje significativo, uso de tecnologías educativas y evaluación formativa. Establecer comunidades de práctica docente por área para compartir estrategias efectivas y crear incentivos para la actualización profesional continua, vinculación con el sector productivo y producción de recursos educativos innovadores.
- Creación de trayectorias formativas flexibles y especializadas: Diseñar itinerarios formativos modulares que permitan especialización progresiva según intereses y demandas del mercado, con salidas intermedias certificables. Incorporar micro-credenciales en competencias emergentes (analítica de datos, marketing digital, fintech, economía conductual) y establecer doble titulación o menciones que respondan a nichos laborales específicos identificados en el estudio, especialmente para mejorar la empleabilidad en Economía.
- Sistema de aseguramiento de la calidad basado en resultados de aprendizaje: Implementar un sistema de monitoreo continuo del logro de competencias mediante evaluaciones estandarizadas por cohorte, seguimiento sistemático de inserción y trayectoria laboral de egresados, y retroalimentación semestral de empleadores. Establecer ciclos de mejora continua con ajustes curriculares anuales basados en evidencia, benchmarking con universidades líderes y tendencias del mercado laboral global y regional.
- Fortalecimiento de competencias transversales y actitudinales mediante programas co-curriculares: Desarrollar un programa obligatorio de desarrollo profesional integral que incluya talleres de empleabilidad, comunicación profesional y liderazgo; bootcamps tecnológicos intensivos en períodos intersemestrales; programas de emprendimiento e innovación con incubación de proyectos; y sistema de mentorías con profesionales destacados del sector. Integrar el desarrollo de competencias socioemocionales y éticas profesionales de manera transversal en todas las asignaturas mediante casos y dilemas profesionales contextualizados.