

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
VICERRECTORADO
CENTRO PSICOPEDAGÓGICO DE INVESTIGACIÓN EN
EDUCACIÓN SUPERIOR



TITULO: ANÁLISIS DE INSERCIÓN LABORAL Y
EMPLEABILIDAD DE TITULADOS DE LA CARRERA DE
LINGÜÍSTICA E IDIOMAS - GESTIONES 1995 - 2011.

Tesis para optar al grado académico de Magister Scientiarum en Educación Superior

POR: Lic. LEIDY IBAÑEZ RODRIGUEZ

TUTOR: MSc. RAMIRO ABDÓN MAMANI LAIME

LA PAZ – BOLIVIA
2014

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

VICERRECTORADO

CENTRO PSICOPEDAGÓGICO DE INVESTIGACIÓN

EN EDUCACIÓN SUPERIOR

La presente tesis titulada:

“ANÁLISIS DE INSERCIÓN LABORAL Y EMPLEABILIDAD DE TITULADOS DE LA CARRERA DE LINGÜÍSTICA E IDIOMAS - GESTIONES 1995 – 2011.”

Para optar al grado académico de Magister Scientiarum en Educación Superior del postulante:

Lic. Leidy Ibañez Rodriguez

Nota Numeral: _____

Nota Literal: _____

Significado de Calificación: _____

Director CEPIES: _____

Sub Director CEPIES: _____

Tribunal Revisor: _____

Tutor: _____

La Paz, _____ de _____ 2014

La Paz – Bolivia
2014

Escala de calificación para programas postgraduales según el reglamento de Elaboración y Sustentación de Tesis de Grado vigente en el Centro Psicopedagógico y de Investigación en Educación Superior (CEPIES).
b) Magna cum Laude (90-83) = Rendimiento Muy Bueno;
d) Rite (74-65) = Rendimiento Suficiente;
a) Suma Cum laude (100-91) = Rendimiento Excelente;
c) Cum laude (82-75) = Rendimiento Bueno;
e) 64-0= Rendimiento Insuficiente.

DEDICATORIA

Con mucho cariño dedico la presente investigación a: mis queridos padres Reynaldo Ibañez y Emiliana Rodríguez (t) por su apoyo incondicional, cariño y comprensión en todos los momentos de mi formación personal y profesional.

A mi esposo Wilfredo y mi hermano Erik que me fortalecieron siempre, dándome ánimo en los momentos difíciles de la investigación.

A mi querida hija Jess Arya (t) por su lucha por la vida y por permitirme conocer el amor incondicional.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por su gratitud y por darme la oportunidad de compartir con mi familia y amigos momentos de tristeza y alegría.

Agradezco a un gran profesional que trabajó conmigo y me brindó su apoyo como tutor y amigo, Ramiro Abdón Mamani Laime; por su confianza, apoyo y sugerencias constantes durante desarrollo de la presente investigación.

A las autoridades del CEPIES; M.Sc. Edgar Xavier Salazar Paredes, Ing. M. Sc. Gabriel Balta Montenegro, al tribunal revisor; Dr. Marcelino Zabala Espejo Ph.D. y M.Sc. Janeth Gutiérrez Plata.

A mis compañeros de la maestría XIX; Nilton, José Luis, Janeth, Silvia, Juan Carlos, Irma, Lourdes, Álvaro y Bartolina (t) por compartir alegrías, tristezas, problemas y su apoyo durante mi formación profesional y personal, para que cumpliera con el objetivo de seguir con mi profesionalización.

A todos los titulados de la carrera de Lingüística e Idiomas que colaboraron con el llenado de encuestas y entrevistas durante la realización del trabajo de campo.

TABLA DE CONTENIDOS

I. RESUMEN	12
II. INTRODUCCIÓN	13
III. PROBLEMA Y OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.....	14
3.1 ANTECEDENTES.....	14
3.2 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	16
3.3 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	17
3.4 OBJETIVOS.....	17
3.4.1 Objetivo General.....	17
3.4.2 Objetivos Específicos	17
IV. HIPÓTESIS	18
V. JUSTIFICACIÓN	18
VI. MARCO TEÓRICO.....	21
6.1 Inserción Laboral Concepto y Generalidades.....	21
6.2 Antecedentes y Estudios de Inserción Laboral.....	24
6.2.1 Los Proyectos CHEERS Y REFLEX.....	24
6.2.2 Análisis de Inserción laboral en EEUU.....	28
6.2.3 Análisis de Inserción laboral en Latinoamérica	29
6.2.4 Resultados Proyecto PROFLEX.....	31
6.2.5 Segunda Fase del proyecto PROFLEX.-.....	34
6.3 Análisis de Inserción Laboral en Bolivia	35
6.4 Evolución del Termino Empleabilidad.....	37
6.5 Definición de Empleabilidad.....	42
6.5 La empleabilidad en la sociedad actual.-.....	43
6.5. Grados de empleabilidad.....	44
6.6 La educación Superior y la empleabilidad en Bolivia.....	46
6.7 Evolución del Empleo en Bolivia (1976 - 2001) (2002 - 2010).....	48
6.8 La Informalidad del empleo en Bolivia.....	51

6.9 Políticas públicas para mejorar la empleabilidad de graduados	53
6.10 Carrera de Lingüística e Idiomas - Universidad Mayor de San Andrés .	54
VII. METODOLOGÍA	57
7.1 Tipo de Investigación.....	57
7.2 Enfoque de la Investigación.....	57
7.3 Diseño de la Investigación.....	58
7.4 Variables.....	58
7.5 Población y Sujetos	63
7.6 Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	65
7.7 Características del Estudio	66
7.8 Estructura de la Investigación.-.....	66
7.9 Estructura de la Encuesta.-.....	67
7.9.1 Estructura y Descripción de Preguntas del Cuestionario.....	68
7.10 Análisis de Resultados	70
7.10.1 RESULTADOS DE LA INFORMACIÓN CUANTITATIVA.....	70
7.10.2 Descripción del Universo.-.....	70
7.10.3 Descripción de la Muestra.-	73
7.10.4 Descripción de Características de Inserción Laboral.....	85
7.10.5 Características de Inserción Laboral	93
7.10.6 Descripción de Situación de Empleo (muestra total)	95
7.10.7 Características de Empleo (Muestra con empleo).....	97
7.10.8 Características de Desempleo (Muestra sin empleo).....	107
7.11 RESULTADOS DE LA INFORMACIÓN CUALITATIVA.....	116
7.11.1 Análisis de las Entrevistas.....	116
VIII. CONCLUSIONES	127
8.1 CARACTERÍSTICAS DE ESPACIOS LABORALES.....	127
8.1.1 Perfil Profesional de la carrera de Lingüística Idiomas.....	127
8.1.2 Percepción de la Formación Universitaria	128
8.1.3 Condición Laboral	129

8.2 GRADO DE EMPLEABILIDAD	132
8.2.1 Empleabilidad Pregrado	132
8.2.2. Empleabilidad con Formación Postgrado	132
IX. RECOMENDACIONES.....	137
9.1 Perfil Profesional de la carrera de Lingüística Idiomas y Situación de Trabajo	137
9.2 Movilidad Laboral y Programas de Seguimiento.....	138
9.3 Para la universidad, docentes y estudiantes	138
X. BIBLIOGRAFÍA.....	140
CONSEJO EUROPEO DE LISBOA (2000) Conclusiones de la Presidencia. [En línea] http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_es.htm	141
DAVIA, M. Á. (2004) La inserción laboral de los jóvenes en la Unión Europea: un estudio comparativo de trayectorias. Madrid, Consejo Económico y Social. pp. 1-4. Disponible en http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/	141
revista/numeros/61/Recen1.pdf.....	141
XI. ANEXOS.....	145
11. 1 ANEXO I	145
Boleta de Encuesta descriptiva.....	145
"Encuesta Titulados Lingüística e Idiomas"	145
11.2 ANEXO II	153
11.3 ANEXO III	154

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1 - ENFOQUE GENERAL DEL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL.....	26
CUADRO N° 2 - DEFINICIÓN DE VARIABLES DE ESTUDIO	60
CUADRO N° 3 - DIMENSIONES E INDICADORES DE VARIABLE INDEPENDIENTE.....	61
CUADRO N° 4 - POBLACIÓN Y SUJETOS.....	63
CUADRO N° 5 - INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	65
CUADRO N° 6 - TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	65

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1 - DISTRIBUCIÓN DE UNIVERSO (TITULADOS GESTIONES 1995-2011)	71
TABLA N° 2 - DISTRIBUCIÓN DE MUESTRA POR EDAD.....	74
TABLA N° 3 - AÑO DE INGRESO A LA UNIVERSIDAD.....	75
TABLA N° 4 - DISTRIBUCIÓN MODALIDAD DE INGRESO A LA UNIVERSIDAD.....	76
TABLA N° 5 - AÑO DE TITULACIÓN	78
TABLA N° 6 - DISTRIBUCIÓN POR MODALIDAD DE TITULACIÓN.....	80
TABLA N° 7 - DISTRIBUCIÓN POR MENCIÓN (ÁREA DE ESPECIALIDAD) DE TITULACIÓN	81
TABLA N° 8 - MAYOR NIVEL DE ESTUDIO ALCANZADO	83
TABLA N° 9 - VALORACIÓN DE FORMACIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DE SU TRABAJO.....	85
TABLA N° 10 - DISTRIBUCIÓN POR MENCIÓN Y VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN.....	87
TABLA N° 11 - ¿TUVO QUE REALIZAR ESTUDIOS ADICIONALES U OTROS PARA COMPLEMENTAR SU FORMACIÓN PREVIA?.....	89
TABLA N° 12 - DISTRIBUCIÓN DE ÁREA DE COMPETENCIA	90
TABLA N° 13 - ¿TIENE ALGUNA CERTIFICACIÓN QUE ACREDITE SU(S) COMPETENCIA(S) APARTE DE SU TÍTULO PROFESIONAL?	92
TABLA N° 17 - ESPACIOS LABORALES EN LOS QUE SE INSERTA UN LINGÜISTA.....	93
TABLA N° 18 - DISTRIBUCIÓN POR NÚMERO DE PERSONAS EMPLEADAS Y DESEMPLEADAS	95
TABLA N° 19 - LUGAR DE EMPLEO	97
TABLA N° 20 - TIPO DE ADMINISTRACIÓN DE LA ENTIDAD DONDE TRABAJA	98
TABLA N° 21 - TIPO DE CONTRATO DE EMPLEO.....	100
TABLA N° 24 - INGRESO MENSUAL APROXIMADO EN BOLIVIANOS.	102
TABLA N° 25 - INGRESO MENSUAL APROXIMADO EN BOLIVIANOS.	102
TABLA N° 26 - INGRESO MENSUAL POR TIPO DE ÁREA DE EMPLEO.....	103
TABLA N° 27 - PERCEPCIÓN DE INGRESOS ECONÓMICOS	105
TABLA N° 28 - PERCEPCIÓN DE INGRESOS Y TIPO DE CONTRATO.....	106
TABLA N° 30 - ¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA DESEMPLEADO?	107
TABLA N° 31 - LUGAR DE ÚLTIMO EMPLEO	108
TABLA N° 32 - TIPO DE ADMINISTRACIÓN DE LA ENTIDAD DONDE TRABAJABA.....	109
TABLA N° 33 - TIPO DE CONTRATO DEL ÚLTIMO EMPLEO.....	110
TABLA N° 36 - INGRESO MENSUAL APROXIMADO EN BOLIVIANOS.	111
TABLA N° 37 - INGRESO MENSUAL APROXIMADO EN BOLIVIANOS.	111
TABLA N° 38 - INGRESO MENSUAL POR TIPO DE ÁREA DE EMPLEO.....	112
TABLA N° 39 - PERCEPCIÓN DE INGRESOS ECONÓMICOS EN LA ENTIDAD QUE TRABAJÓ LA ÚLTIMA VEZ.....	114
TABLA N° 40 - PERCEPCIÓN DE INGRESOS Y TIPO DE CONTRATO.....	115

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1 - DISTRIBUCIÓN DE UNIVERSO (TITULADOS, GESTIONES DE 1995-2011)	72
GRÁFICO N° 2 - DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR GÉNERO	73
GRÁFICO N° 3 - AÑO DE INGRESO A LA UNIVERSIDAD	75
GRÁFICO N° 4 - DISTRIBUCIÓN MODALIDAD DE INGRESO A LA UNIVERSIDAD	77
GRÁFICO N° 5 - AÑO DE TITULACIÓN	79
GRÁFICO N° 6 - DISTRIBUCIÓN POR MODALIDAD DE TITULACIÓN	80
GRÁFICO N° 7 - DISTRIBUCIÓN POR MENCIÓN (ÁREA DE ESPECIALIDAD) DE TITULACIÓN	82
GRÁFICO N° 8 - MAYOR NIVEL DE ESTUDIO ALCANZADO	83
GRÁFICO N° 9 - VALORACIÓN DE FORMACIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DE SU TRABAJO	85
GRÁFICO N° 10 - DISTRIBUCIÓN POR MENCIÓN Y VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN	88
GRÁFICO N° 11 - ¿TUVO QUE REALIZAR ESTUDIOS ADICIONALES U OTROS PARA COMPLEMENTAR SU FORMACIÓN PREVIA?	89
GRÁFICO N° 12 - DISTRIBUCIÓN DE ÁREA DE COMPETENCIA	90
GRÁFICO N° 15 - ESPACIOS LABORALES EN LOS QUE SE INSERTA UN LINGÜISTA	93
GRÁFICO N° 16 - DISTRIBUCIÓN POR CANTIDAD DE PERSONAS EMPLEADAS Y DESEMPLEADAS	95
GRÁFICO N° 17 - TIPO DE ADMINISTRACIÓN DE LA ENTIDAD DONDE TRABAJA	99
GRÁFICO N° 18 - TIPO DE CONTRATO DE EMPLEO	100
GRÁFICO N° 19 - PERCEPCIÓN DE INGRESOS ECONÓMICOS	105
GRÁFICO N° 21 - ¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA DESEMPLEADO?	107
GRÁFICO N° 22 - TIPO DE ADMINISTRACIÓN DE LA ENTIDAD DONDE TRABAJABA	109
GRÁFICO N° 23 - TIPO DE CONTRATO DE ÚLTIMO EMPLEO	110
GRÁFICO N° 26 - PERCEPCIÓN DE INGRESOS ECONÓMICOS EN LA ENTIDAD QUE TRABAJÓ LA ÚLTIMA VEZ	114

SUMMARY

The purpose of this paper, and the research as a whole, is to contribute analytically to our understandings of labor insertion and employability of graduates from Linguistics and Languages department at San Andres University (UMSA). The study analyzes current developments in characteristics of labor market and employability for Linguistics graduates, practically through their experiences and challenges, a focus on an individual's ability to gain initial employment and maintain it.

It will, first, address the role recent contextual changes play for graduate employment and work, the competitiveness to get into a labor market, difficulties when finding a job and the links between higher education and labor market through satisfaction with the education received at the university or the adequacy of it to the necessities of an increasingly complex labor market.

The results indicate the impacts on educational background, structural and curricular diversity of higher education and finally experiences in the transition process from study to employment graduates have on the early job place.

KEYWORDS: labor insertion, employability, Linguistics graduates, higher education,

“Tenemos más licenciados y menos técnicos productivos. La tendencia de seguir carreras a nivel licenciatura, saturadas en el mercado, se mantiene, mientras el país requiere, cada vez más, profesionales del área técnica y productiva...”

Estudio: FUNDAPRO y UPB, 2005.

“Cada año se gradúan en Bolivia aproximadamente 15.000 profesionales que al concluir sus estudios inician la penosa tarea de encontrar empleo. Un buen porcentaje terminará como “desempleado educado”...”

Estudio: FUNDAPRO y UPB, 2005.

I. RESUMEN

Durante los últimos años se observa un alto incremento en la matrícula universitaria paceña, en especial carreras del área humanística. En efecto, una de ellas es la carrera de Lingüística e Idiomas, esta situación lleva a suponer un incremento importante del porcentaje de titulados universitarios sobre el total de la población. Llama la atención este aumento de competitividad por ingresar a un mercado laboral exigente, y da lugar a la necesidad de realizar investigaciones acerca de la realidad que afrontan titulados lingüistas cuando acceden al mercado laboral; es decir, características de primer empleo, dificultades en la búsqueda de empleo, satisfacción con la formación recibida o la adecuación de la misma a las necesidades del mercado y el respectivo grado de empleabilidad en situaciones de trabajo actual.

El presente análisis parte, en todo caso, en contribuir de modo crítico y empírico a la comprensión de la problemática de inserción laboral y empleabilidad de titulados de la carrera de Lingüística e Idiomas de la UMSA (Universidad Mayor de San Andrés), con el objetivo de reflexionar sobre las trayectorias laborales de profesionales, que se graduaron entre las gestiones 1995-2011, para identificar tres factores explicativos diferentes, que se presentan en la literatura sobre inserción laboral y empleabilidad; los logros educativos (enfoque de capital humano), los primeros puestos a los que el titulado accede (segmentación del mercado de trabajo) y la accesibilidad al empleo (grado de empleabilidad). También, se logra caracterizar, describir y valorar trayectorias y la situación actual en relación a trabajos, además de rescatar la percepción sobre la formación recibida en la universidad.

Sin embargo, ante la dificultad con la que se lidió en la obtención de datos de la presente investigación, nos vemos en la necesidad de reflexionar con respecto al tema, lo que nos lleva a sugerir la parte de conclusiones como futuras líneas de investigación y profundización del tema de estudio.

PALABRAS CLAVE: inserción laboral, empleabilidad, titulados de Lingüística e Idiomas, perfil profesional.

II. INTRODUCCIÓN

Actualmente existe una exigencia cada vez mayor de elevar la calidad de la educación con el fin de formar profesionales competentes, capaces de desenvolverse con igualdad de oportunidades en diferentes ámbitos de la sociedad. Para la evaluación de tales competencias se debe trabajar en el análisis de características de inserción laboral y empleabilidad de titulados de diferentes carreras dentro de la universidad, ya que se debe hacer la verificación de la facilidad de encontrar empleo en el mercado laboral paceño y las competencias de empleabilidad demandadas actualmente por el mercado laboral.

En Bolivia, se puede evidenciar la iniciativa de algunas unidades dentro del sistema educativo superior preocupados por conocer las trayectorias laborales de titulados, sin embargo no se cuenta con un sistema o herramienta específica que permita la evaluación de la pertinencia de las competencias entregadas en la formación, que la universidad proporciona y su influencia en el desarrollo de la empleabilidad en las generaciones de profesionales.

En tal sentido, el realizar un análisis de inserción laboral y empleabilidad a titulados es considerado una herramienta elemental para la detección de importantes brechas entre los perfiles de egreso declarados por las carreras y el requerido en el mercado laboral. Este tipo de análisis, permite determinar los niveles de pertinencia de la formación ofrecida y recibida, ubicación laboral, características de autoempleo, prácticas profesionales y a saber si las actividades que desarrollan muchos profesionales corresponden con los propósitos de formación definidos por las instituciones de enseñanza.

Por estas razones, el presente estudio de análisis de inserción laboral y empleabilidad de titulados de la carrera de Lingüística e Idiomas – UMSA permitirá la recopilación de información sobre la situación laboral de lingüistas paceños con el fin de obtener indicadores de su desempeño y actividades profesionales.

III. PROBLEMA Y OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

3.1 ANTECEDENTES

La Universidad Mayor de San Andrés (UMSA) es una institución encargada de la educación superior y tiene como misión brindar a sus estudiantes una formación académica que vaya acorde a los retos de una sociedad dinámica, procurando que sus estudiantes logren una evolución personal coherente a los cambios y retos tecnológicos del país y del mundo.¹

Esta casa de estudio actualmente cuenta con 13 facultades y 86 carreras sede central y 57 carreras desconcentradas, las cuales incluyen carreras a nivel licenciatura y técnico superior.² Entre la facultades más grandes están: las de Derecho y Ciencias Políticas ocupando el primer lugar con un total de 11.592 estudiantes matriculados, Ciencias Económicas, ocupando el segundo lugar con un total de 10.838 estudiantes matriculados y la facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación ocupando el tercer lugar con un total de 10.716 estudiantes matriculados.³

El objetivo principal de esta entidad es lograr formación de calidad para obtener como producto un profesional que aporte sus conocimientos al desarrollo sostenible del país y así integrarse a un campo laboral en la sociedad; haciendo un aporte real al avance del país. La realización y/o culminación de esta labor se expresa en los grados académicos y títulos profesionales que la institución otorga al avalar las distintas carreras que se ofrecen a la sociedad paceña. Asimismo, el número de profesionales graduados anualmente son referentes del éxito de la formación brindada en diferentes áreas.

¹ Plan Estratégico UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS [UMSA], 2011-2016

² Boletín Estadístico N° 3 – Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana [CUB], 2014.

³ Evaluación de la Matrícula Universitaria 1992-2010 – La Paz, UMSA.

La carrera de Lingüística e Idiomas dependiente de la facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación es una de las carreras cuya matrícula tiene gran demanda en cada gestión académica, ocupando el año 2009 el primer lugar con 309 estudiantes nuevos inscritos (32.2%), en el segundo puesto se encontraba la carrera de Psicología con 193 estudiantes (20,1%) y el tercer lugar ocupado por la carrera de Ciencias de la Educación con 161 estudiantes (16.8%).⁴ Esta carrera anualmente proporciona una cantidad relativa de titulados a la sociedad, profesionales que al concluir su formación, inician la tarea de encontrar empleo. Esta situación genera preocupación en el momento en que los titulados enfrentan un mercado laboral exigente a la medida de que la misma trasciende al respecto a sus expectativas de permanencia y estabilidad laboral.

Sin embargo la inexistencia de un sistema de seguimiento específico a titulados, que permita analizar las características de inserción laboral de profesionales, hace que no se pueda tener acceso a datos actualizados acerca de: cantidad de profesionales graduados con empleo anualmente, cantidad de profesionales con trabajo fijo y estabilidad laboral, actividades que realizan y condiciones socioeconómicas; es decir, beneficios que los mismos obtienen al insertarse al mercado laboral paceño.

⁴ Datos Estadísticos de la Población Universitaria 1995-2009, UMSA.

3.2 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En la actualidad, es evidente que la obtención de un título universitario no garantiza un empleo digno, por lo menos de manera inmediata, y su búsqueda por parte de titulados constituye un problema de dimensiones importantes.

Los titulados constituyen el resultado final del proceso académico y deben ser sujetos a evaluación ya que se debe valorar el logro del perfil profesional, las expectativas de formación de la carrera y el impacto del profesional en el contexto local y nacional. Actualmente, se cuentan con pocos datos que proporcionen información sobre el impacto social de titulados, es decir, poco se conoce del nivel del estado de inserción y de empleabilidad de profesionales en el mercado laboral. Esta situación, genera pocos datos cuando se trata de conocer si las competencias desarrolladas a nivel profesional responden efectivamente a las demandas específicas de la sociedad. Con respecto al tema, Rodríguez, G. (2007) plantea, que un buen porcentaje de titulados en Bolivia termina como "desempleado educado" y que entrevistas con graduados y empleadores, dan a conocer que ciertas áreas del conocimiento están sobresaturadas en el mercado laboral.

En lo que respecta a la carrera de Lingüística e Idiomas, una carrera con gran demanda de matrícula, es necesario conocer los factores que influyen en el desempeño laboral de titulados, ya que con esos datos se podrá evaluar y resumir diversos indicadores sobre las competencias adquiridas por titulados en su formación, factores de formación, económicos y sociales que condicionan las posibilidades de conseguir empleo.

Para una mejor comprensión del objeto de estudio, se formula la siguiente pregunta de investigación:

3.3 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Qué características poseen los espacios laborales en los cuales se insertan los titulados de la carrera de Lingüística e Idiomas (graduados entre las gestiones 1995-2011) y qué grado de empleabilidad presentan estas condiciones laborales en relación a la pertinencia de su perfil de formación profesional en la universidad?

3.4 OBJETIVOS

3.4.1 Objetivo General

- Establecer las características que poseen los espacios laborales en los cuales se insertan los titulados de la carrera de Lingüística e Idiomas (graduados entre las gestiones 1995 - 2011), y determinar el grado de empleabilidad que presentan estas condiciones laborales en relación a la pertinencia de su perfil de formación profesional en la universidad.

3.4.2 Objetivos Específicos

- Identificar las características que poseen los espacios laborales en los cuales se insertan los titulados de la carrera de Lingüística e Idiomas (graduados entre las gestiones 1995-2011).
- Identificar las condiciones laborales en las cuales desarrollan funciones los titulados de la carrera de Lingüística e Idiomas (graduados entre las gestiones 1995-2011).
- Determinar el grado de empleabilidad de titulados de la carrera de Lingüística e Idiomas (graduados entre las gestiones 1995-2011).

IV. HIPÓTESIS

Una vez realizada la revisión bibliográfica y tomando en cuenta los aspectos referidos a un estudio mixto de investigación. La hipótesis de investigación, sujeto de comprobación con medios cuantitativos y cualitativos es la siguiente:

Los espacios laborales en los que se insertan los titulados de la carrera de Lingüística e Idiomas (graduados entre las gestiones 1995 -2011) están adscritos al perfil profesional pero de manera circunstancial y se encuentran condicionados por su situación económica, lo cual genera un bajo grado de empleabilidad.

V. JUSTIFICACIÓN

La educación superior en América Latina ha experimentado cambios importantes, a raíz de diferentes debates, en donde se busca identificar e intercambiar información que permita mejorar la colaboración entre instituciones de educación superior para desarrollar calidad, efectividad y transparencia y así contribuir al desarrollo de titulaciones fácilmente comparables y así facilitar la movilidad de titulados. Proyecto Tunning Latinoamérica, (2007).

De la misma forma, en Bolivia se ve la creciente valoración de la educación universitaria por parte de la sociedad, grupos empresariales y gobierno. Se observa un crecimiento significativo de la matrícula dentro de la educación superior, el acceso a este nivel educacional ha pasado de 42,160 inscritos en la gestión 2002 a 73.386 inscritos en la gestión 2013. Esta situación, generó la creación y el crecimiento masivo de instituciones de formación universitaria, configurándose hoy en día grupo de instituciones muy diversas en tamaño, estructura y oferta de carreras.

Puesto que, la formación especializada se convirtió en relevante y necesaria para el desempeño laboral, las competencias generales, las habilidades sociales y la personalidad han ido adquiriendo mayor importancia debido a la rápida obsolescencia del conocimiento. Al parecer, la incorporación de profesionales a puestos de trabajo con tareas no específicas o no delimitadas, los desajustes académicos generados por la masificación de la educación superior, los problemas de empleo general y los cambios económicos entre los titulados y las demandas del sistema laboral han generado mucha incertidumbre al momento de ingresar a un mercado laboral exigente en diferentes áreas. Teichler, (2005).

Para el respectivo análisis de esta situación, se plantea el seguimiento a titulados, considerado muy importante debido a los datos que proporciona con respecto a las características de inserción y desempeño laboral. Estudios de este tipo, permiten evaluar el impacto social de titulados en determinados mercados laborales, ya que dan a conocer las competencias laborales, el grado de empleabilidad y también permiten evaluar la calidad de educación recibida, de manera que se puede obtener datos que contribuyen de gran manera a las instituciones encargadas en la formación de profesionales.

En teoría, los profesionales titulados constituyen el resultado final del proceso académico y al igual que el resto de los elementos de la educación superior deben ser evaluados. En tal sentido, el seguimiento a profesionales titulados constituye el vínculo entre la formación profesional y el mercado de trabajo, la misma llega convertirse en una base para reflexionar sobre su relevancia y realización sistemática desde la propia institución superior. Teichler, (2005).

Desde esta perspectiva, la presente investigación nace a raíz de observar que diferentes universidades en nuestro contexto ofrecen educación de calidad y sin

embargo al momento de finalizar los estudios y/o planes de estudios, se observa a profesionales con dificultades al momento de conseguir empleo o ingresar al mercado laboral. En tal sentido, la verificación de las características de espacios laborales en los cuales se insertan los titulados de la carrera de Lingüística e Idiomas, dependiente de la UMSA, requiere de un análisis detallado de la realidad en la que se encuentran.

Desde una perspectiva más global, esta investigación se enmarca en el proceso de inserción y grado de empleabilidad de titulados en el mercado laboral, de una manera fundamentada y reflexiva. La opinión de titulados es una de las fuentes de información principal sobre el tema, los cuales, a pesar de la dificultad en su localización, facilitaron datos muy relevantes que habitualmente no se disponen por parte de autoridades, lo cual posibilita la toma de decisiones posteriores, que determinarán el programa de seguimiento a titulados y los futuros planes de estudio.

Es necesario conocer los factores que influyen en el desempeño laboral, ya que se podrá evaluar y resumir diversos indicadores sobre las competencias adquiridas por titulados en su formación, otros factores personales, económicos y sociales que condicionan las posibilidades de conseguir empleo. Todo el estudio, está focalizado hacia el desarrollo de trabajo o desarrollo de competencias laborales de la licenciatura en Lingüística e Idiomas ya que es una carrera con cuatro especialidades, con 49 materias semestrales a partir de la cual permiten a los titulados ponerse en contacto directamente con el mundo laboral.

VI. MARCO TEÓRICO

6.1 Inserción Laboral Concepto y Generalidades

En 1998, la Conferencia Mundial Sobre el rol de la Educación Superior planteó la Declaración Mundial de la educación superior para el siglo XXI, en donde se estableció que: “La relevancia de la educación superior debe evaluarse según la correspondencia entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que ellas hacen y la misma requiere visión ética, imparcialidad política, capacidad de crítica y al mismo tiempo una mejor articulación con los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo...” UNESCO, (1998).

De la misma manera, el año 2000, el informe universal de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) dio a conocer que: “La cuestión más importante de la universidad actual es su adaptación a los cambios, que la sociedad le exige. Sin embargo, el nuevo marco de exigencias depende de la globalización y de la aparición de nuevas relaciones sociales”.

Estas consideraciones fueron tomadas en la visión de cambios en la enseñanza universitaria en la Unión Europea (2010), que propone aumentar la empleabilidad de graduados europeos, y contribuir con la inclusión de diferentes medidas para la adaptación de los profesionales a nuevos mercados laborales.

La inserción de profesionales en el mercado de trabajo es un tema de mucha importancia en muchas sociedades, en consecuencia, la misma llama la atención de áreas como: el sector económico y educativo, por el interés de identificar los factores implicados en la inserción laboral y los procesos que siguen las personas para conseguir empleo estable después de la formación recibida en la universidad.

De acuerdo a, Martínez y Galiana (2000), el proceso de inserción laboral se define como el momento de tránsito crítico entre el período de formación y el acceso a la vida activa y al empleo. Sin embargo, esta transición ha dejado de ser automática, debido a los cambios significativos experimentados en el mercado laboral y por la estructura de trabajo, junto a las condiciones de globalización económica y tecnológica que presenta la sociedad contemporánea.

Llama la atención, el interés que diferentes instituciones muestran con respecto al análisis del proceso de inserción laboral, debido a que, este tipo de estudios se muestran un tanto difíciles, puesto que la inserción como fenómeno social manifiesta una complejidad, que muchos estudios realizados en países vecinos ya mostraron y a la misma vez los mismos hicieron posible la elaboración de modelos explicativos de datos en base a encuestas aplicadas y elaboradas en países latinoamericanos y europeos.

Estudios de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) en Europa, muestran el comportamiento de los actores dentro del proceso de inserción laboral (demandantes de empleo, empleadores, etc) en los procesos de toma de decisiones frente al mercado de trabajo. De de acuerdo a Davia, 2004 citado por ANECA, 2007 estas son las siguientes; las personas cuyas sociedades se basan netamente en su economía de mercado enfrentan al menos a tres tipos de decisiones frente al empleo.

La primera es "la teoría del capital humano" que considera que la formación es un tipo de inversión con costes directos (dinero invertido) e indirectos (dinero dejado de ganar mientras dura la formación); inversión que los individuos realizan esperando obtener un beneficio, mejores salarios, en la etapa que

inician como nuevos profesionales. Por otra parte, la segunda es la "formación recibida", ya que los modelos de selección de personal utilizados por empleadores, consideran que la formación es utilizada como una señal de la capacidad de candidatos para así adquirir las competencias que necesita la empresa o para desarrollar las tareas que tienen que ejecutar en el proceso de producción de servicios.

En cualquiera de los dos casos anteriormente planteados, las personas se enfrentan a la alternativa de seguir "invirtiendo" en su formación o en la búsqueda de empleo. El tomar esta decisión está condicionada, por la percepción que cada una tenga de su situación frente a las demandas de los empleadores, méritos que cree poseer, y del beneficio esperado, salario - estabilidad laboral, que le proporciona la formación adquirida.

La tercera y última, se caracteriza por la necesidad que tienen las personas de buscar empleo y de tener información de lugares de posible trabajo, el cual implica inversión y a la misma vez aumenta las expectativas de empleo (mejores salarios y estabilidad laboral), por lo que el individuo invertirá (respecto al número de empleadores a visitar y el tiempo de duración de la búsqueda) hasta que considere, que rentabiliza las dos inversiones realizadas (en formación y en búsqueda) aceptando una oferta y deteniendo el proceso de búsqueda.

En el informe de ANECA (2007), se señala que el funcionamiento del mercado laboral presenta fenómenos difícilmente explicables mediante teorías o modelos de decisiones, de principales agentes sociales como ser; demandantes y empleadores. Por lo tanto, diferentes teorías con respecto al tema se han generado, planteando diferentes matices como ser; el mercado laboral no funciona por principios de la libre competencia si no porque los propios

trabajadores dividen el mercado en segmentos de puestos de trabajo en función del salario asignado a cada uno de esos compartimentos.

Consecuentemente, la opción a cada segmento está regulada por las competencias y capacidades de formación demostradas por el profesional en el puesto de trabajo, que varía de acuerdo a la posición de fuerza del trabajador o a la pertenencia a su estrato social (clase popular, clase obrera, clase media y alta).

6.2 Antecedentes y Estudios de Inserción Laboral

6.2.1 Los Proyectos CHEERS Y REFLEX

La Unión Europea implementó dos proyectos importantes para analizar el desarrollo profesional de graduados para obtener información y así evaluar el objetivo principal de la Agenda de Lisboa⁵; “convertir a la Unión Europea en la economía de conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, que permita un crecimiento económico a largo plazo acompañado de una mejora cuantitativa y cualitativa del empleo y la cohesión social” (Scheele, J 2009, Unión Europea, 2000.)

A final de la década de los 90, se llevó a cabo la aplicación del primer proyecto, CHEERS⁶ (La Trayectoria Profesional después de la Educación Superior: Estudio de Investigación Europeo), iniciativa de un equipo de investigadores de doce países, con el objetivo de indagar en la situación laboral de los jóvenes graduados de enseñanza superior, identificar los puntos débiles de la educación

⁵ La Estrategia de Lisboa, también conocida como Agenda de Lisboa es un plan de desarrollo de la Unión Europea. Los objetivos fueron aprobados por el Consejo Europeo en Lisboa el 23 y 24 de marzo de 2000. Y el Consejo Europeo de diciembre de 2009 se ha propuesto revisar la ESTRATEGIA 2020 UNA NUEVA AGENDA DE LISBOA tomando como punto de partida el impacto de la crisis y los retos que se plantean para el futuro con el objetivo de plantear una nueva estrategia.

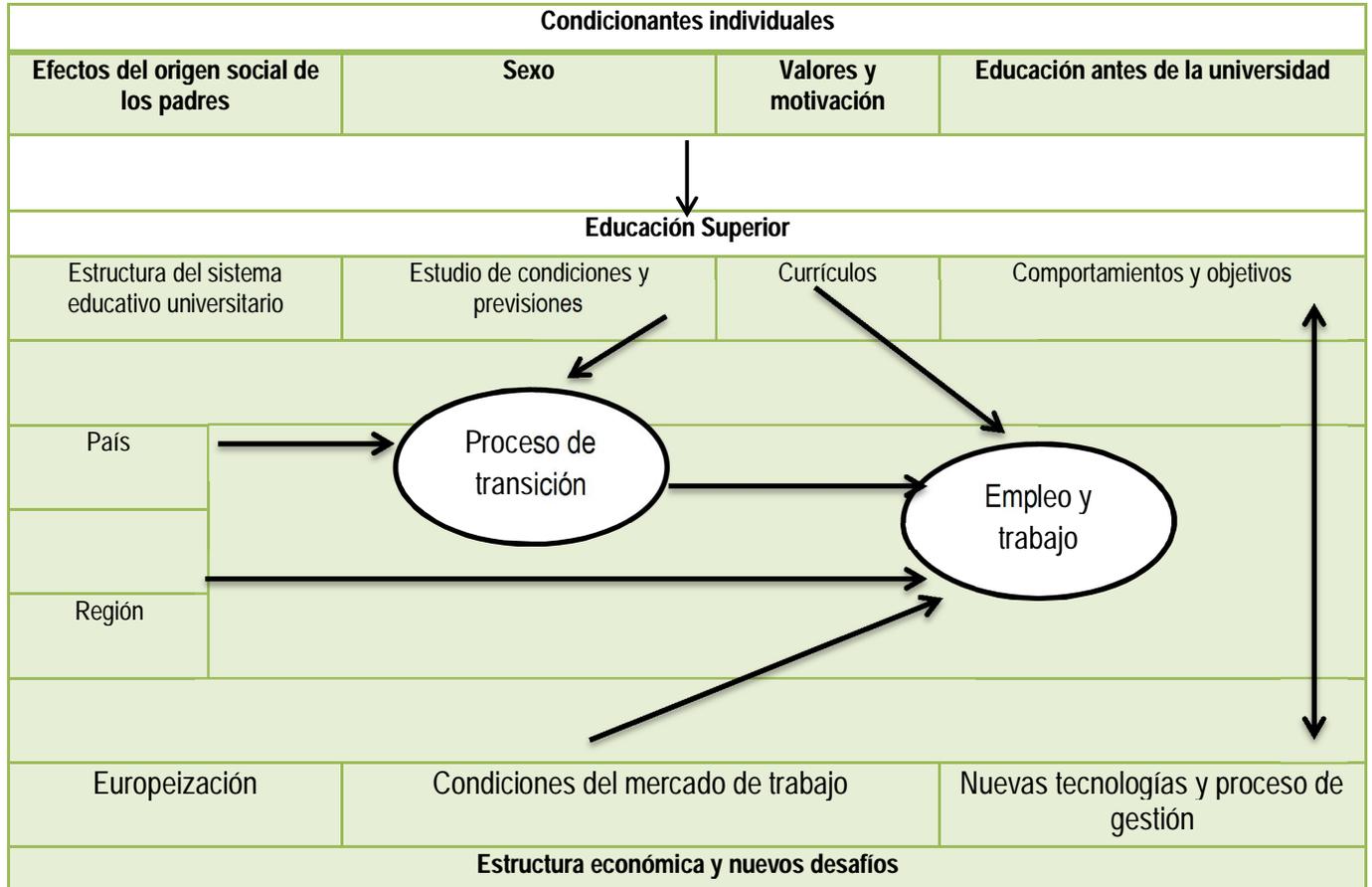
⁶ Career after Higher Education: a European Research Study: Estudio llevado a cabo por los siguientes países; Alemania, Austria, España, Finlandia, Francia, Holanda, Italia, Japón, Noruega, el Reino Unido, la República Checa y Suecia.

terciaria respecto a la empleabilidad y analizar el trayecto que recorren los graduados en los primeros años después de haber obtenido sus títulos universitarios.

El proyecto fue muy importante y representativo por su facilidad para ser comparado internacionalmente. Se encuestó a más 36.000 graduados de 12 diferentes países, los mismos eran personas que ya contaban con tres o cuatro años de experiencia laboral, es decir eran personas que habían sido entrevistadas tres o cuatro años después de haber obtenido su titulación.

En el proyecto, se analiza la situación laboral de titulados universitarios, donde se compara las tasas de desempleo y los salarios con los de las personas con nivel educativo inferior, como ser los graduados de colegios o formación secundaria. Se solicitó que graduados y titulados respondieran a cuestionarios y se empleó técnicas de análisis multivariantes. Teichler, (2003).

Cuadro N° 1 - Enfoque General del Proceso de Inserción Laboral



Fuente: Proyecto CHEERS

El sucesor del proyecto CHEERS fue el proyecto REFLEX⁷ (La Flexibilidad Profesional en la Sociedad del Conocimiento; Nuevas demandas de la educación Superior Europea), que inició el año 2004. De acuerdo a ANECA (2008) el objetivo principal del proyecto se centró en tres cuestiones generales e interrelacionadas: El primero es analizar las competencias que requieren los

⁷ El proyecto REFLEX (The Flexible Professional in the Knowledge Society: New Demands on Higher Education in Europe) fue financiado con recursos del Sexto Programa Marco de la Unión Europea y participaron los siguientes países: Alemania, Austria, España, Finlandia, Francia, Italia, Noruega, Países Bajos, Reino Unido, Bélgica, República Checa, Portugal, Suiza, Japón y Estonia. La gestión y coordinación del proyecto a nivel europeo se ha llevado a cabo por el Research Centre for Education and the Labour Market de la Universidad de Maastricht. En España el proyecto se ha gestionado en colaboración entre la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y el Centro de Estudios en Gestión de la Educación Superior de la Universidad Politécnica de Valencia (CEGES).

egresados para trabajar adecuadamente en la sociedad del conocimiento. Segundo, determinar el papel que desempeñan las universidades para ayudar a los graduados universitarios a desarrollar las competencias necesarias en el mercado laboral. Tercero, obtener información acerca del grado de consecución de las expectativas de los graduados con sus trabajos y la forma que pueden resolver los desajustes o tensiones entre las expectativas que tienen en su trabajo, es decir, empresas y organizaciones.

Finalmente, el proyecto se centra en el análisis de la transición de los graduados al mercado laboral, sobre todo en cómo influyen en ella ciertos factores como las características y capacidades de los graduados, el desarrollo de habilidades profesionales dentro de los programas de estudio, la oferta de graduados en proporción a la demanda de personal calificado y, en general, el contexto económico, institucional y cultural en que estos elementos operan (ANECA, 2008, p.19)

De acuerdo a (Scheele J. y Brunner J., 2009) todos los estudios realizados tratan de determinar la relevancia de la educación terciaria para el mercado laboral en un contexto de competitividad creciente entre economías altamente avanzadas. El proceso de transición y la respectiva fluidez de la transición de graduados al mercado laboral se consideran indicadores importantes, ya que son señales directas de la demanda de títulos, competencias que se exigen en el mercado laboral y para probar si la formación universitaria en que invirtieron muchos graduados rinde el éxito profesional esperado.

El éxito profesional de graduados es motivo de análisis para extraer conclusiones sobre la relevancia económica de la educación universitaria. Uno de los problemas que se presenta es la definición de la palabra éxito y para poder analizarlo, la mayoría de los estudios se basan en la rapidez de la

transición de la universidad al mercado laboral, es decir, la rapidez con la que graduados consiguen empleo y tipo de cargo y/o función que desempeñan. El grado en que los títulos universitarios llegan a funciones altas en el mercado laboral indica, de acuerdo a este criterio, la relevancia de la educación respecto a las necesidades y exigencias de profesionales. Lindberg,(2008)

6.2.2 Análisis de Inserción laboral en EEUU

El seguimiento a universitarios titulados de EEUU se viene aplicando por más de 60 años. El incremento de este tipo de estudios se atribuyen a las demandas externas e internas de la educación superior, con el objetivo de contar con datos que permitan la evaluación de la educación universitaria, y también para llevar a cabo investigaciones centradas en el mercado laboral.

Con la aplicación de encuestas a titulados se logró obtener información sobre la satisfacción en el trabajo, ingresos, logros laborales y a la misma vez se estudió las experiencias universitarias, y se lo hizo mediante la inclusión de una evaluación sobre la satisfacción general del egresado con la institución, la calidad de la preparación recibida, y la medida en que la universidad prepara profesionales para el ámbito laboral. Dellow y Romano, 2002 (citado por Cabrera A, Weerts D y Zulick B, 2003)

En 1979, Pace identifico diez estudios de relevancia llevados a cabo entre 1937 y 1976. Tres de estos estudios se centraron en los logros de los egresados universitarios (la satisfacción en el trabajo y la relación de la especialidad cursada en la universidad con el campo laboral), mientras que siete se enfocaron en las habilidades adquiridas en la universidad (pensamiento crítico, habilidades interpersonales y preparación profesional).

Desde esta primera revisión bibliográfica, se ha producido un gran aumento de los estudios acerca de egresados universitarios. De acuerdo a (Dellow y Romano, 2002 citado por Cabrera A, Weerts D y Zulick B, 2003) entre 1980 y 2003 se han localizado más de 270 fuentes: libros, artículos e informes institucionales. De las fuentes que se han revisado, se han localizado más de 130 artículos de evaluación, de los cuales el 70 por ciento estaba relacionado con los logros socioeconómicos de los egresados universitarios, el 15 por ciento con la implicación y las habilidades adquiridas por los estudiantes en la universidad.

6.2.3 Análisis de Inserción laboral en Latinoamérica

Para el contexto latinoamericano, los estudios de inserción laboral y empleabilidad de graduados toman en cuenta recomendaciones de la UNESCO, la Unión Europea, junto a otros organismos internacionales. Muchos estudios se llevaron a cabo en países como Chile, Colombia y México. El foco de atención se concentra en comprender los procesos de adaptación de los egresados a la vida profesional en un mundo cambiante, globalizado, en el que el conocimiento se ha convertido en la principal fuerza para el desarrollo equilibrado y sostenible de muchos países.

PROFLEX⁸ (El Profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento) es un estudio similar a los proyectos aplicados por la Unión Europea, el mismo es considerado heredero del proyecto REFLEX (The Flexible Professional in the

⁸ PROFLEX (El Profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento) realizado por la Universidad de Valencia España en noviembre de 2008, el cual fue financiado por el Programa ALFA de la Comisión Europea. El objetivo principal del proyecto fue obtener resultados sobre los graduados universitarios de Latinoamérica para así poder establecer una comparación entre los países latinoamericanos participantes en el proyecto PROFLEX y los países europeos que participaron en el proyecto REFLEX. Los países participantes fueron; EUROPA: España, Países Bajos, Alemania, LATINOAMÉRICA: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Honduras, México, Panamá, Puerto Rico y Uruguay.

Knowledge Society New Demands on Higher Education in Europe) debido a que se inscribe en el marco de un programa más amplio dedicado a la investigación y análisis de estudios de seguimiento a egresados similares a los aplicados en Europa.

El objetivo principal de PROFLEX fue obtener resultados comparables sobre la educación superior y el empleo de graduados universitarios en diversos países de Latinoamérica. Como segundo objetivo se propuso, analizar el rol que desempeñan diversas aptitudes específicas y genéricas de graduados en diferentes fases del trabajo y de la carrera profesional. El tercer objetivo fue, proporcionar indicadores que sirvan como referencias internacionales para facilitar la comparabilidad del mercado laboral de graduados y desarrollar criterios para los instrumentos de investigación en Latinoamérica y Europa. El cuarto objetivo fue, fortalecer la cooperación en el área de la educación superior y el empleo de graduados universitarios entre Europa y Latinoamérica. PROFLEX en Latinoamérica, (2010)

El proyecto se centra en dos cuestiones generales e interrelacionadas; las universidades participantes lograron obtener información esencial sobre la situación laboral de 10.000 egresados latinoamericanos, así como, una valoración retrospectiva de los estudios universitarios, las trayectorias educativas y profesionales. De la misma manera, se obtuvieron registros con valoraciones directas de egresados universitarios sobre estudios y trabajo. Los graduados encuestados presentan la característica de que concluyeron sus estudios cinco años antes a la aplicación de la encuesta.

La herramienta fundamental del proyecto fue una encuesta que trata los aspectos cualitativos de la formación de los egresados en relación con su inserción laboral. Así mismo, las preguntas planteadas a los encuestados

permiten obtener una visión integral del proceso de transición al mercado laboral, una vez finalizados los estudios en la universidad.

En general, las encuestas aplicadas a egresados universitarios hacen referencia a dos indicadores sobre éxito laboral como ser: la remuneración salarial o la categoría laboral, aun cuando el enfoque empleado en este proyecto aporta una perspectiva de mayor alcance. Adicionalmente, la disponibilidad de datos equivalentes, procedentes de otros países, permite la comparación de resultados a nivel local e internacional, garantizando en todo momento la confidencialidad de los resultados tanto a nivel institucional como individual. PROFLEX en Latinoamérica, (2010)

6.2.4 Resultados Proyecto PROFLEX

A continuación se describe, de manera general, los resultados del proyecto PROFLEX en la Latinoamérica, presentado por (Ginés, J. Mora, J y Carot, M. 2010).

6.2.4.1 PROFLEX- Percepción de la Educación

De acuerdo al informe resumen presentado el año 2010, los resultados obtenidos respecto a las universidades latinoamericanas muestran que el enfoque de las metodologías de enseñanza y aprendizaje, empleadas en la universidad continúa siendo muy tradicional en la actualidad. La regular asistencia a clase y el aprendizaje de teorías, conceptos y paradigmas constituyen el fundamento de los estudios universitarios, según la percepción de los egresados. Y como la mayoría de los graduados afirman, las metodologías de carácter interactivo, como la participación en proyectos de investigación o las prácticas en empresas, tienen menor aplicación en el aula. Consecuentemente, este contexto educativo repercute en los resultados del aprendizaje que los egresados obtienen de sus estudios.

Como consecuencia de la aplicación de metodologías tradicionales de enseñanza y aprendizaje, la contribución de la universidad al desarrollo de competencias, simplemente se focaliza en conocimientos y capacidad de análisis. De igual manera, los estudios universitarios constituyen un aporte significativo en cuanto a las capacidades de trabajar en equipo y en la fluidez comunicativa. Sin embargo, son estas competencias, y no las anteriores, las requeridas para el desempeño de las tareas de los trabajos que ocupan los egresados. Del anterior balance, resulta que los egresados latinoamericanos experimentan cierta insuficiencia en su formación universitaria para realizar una gestión eficaz de su tiempo y afrontar adecuadamente el trabajo bajo presión.

Asimismo, en una valoración retrospectiva sobre sus estudios, la mayoría de egresados latinoamericanos manifestaron que volverían a estudiar en la universidad si pudieran volver atrás, y fueran libres para decidir sobre su carrera profesional, y también señalaron que como punto débil de sus estudios se encuentra la falta de preparación para desarrollar su capacidad emprendedora y su pensamiento crítico.

6.2.4.2 PROFLEX - Percepción de la Situación Laboral

La situación laboral de los egresados universitarios en Latinoamérica resultó favorable de manera general. El mercado laboral al que logran acceder a través de los estudios superiores les permite encontrar trabajos relacionados con su área de estudio y la mayoría de ellos se muestran satisfechos. Asimismo, la cultura emprendedora enraizada en países latinoamericanos se refleja de manera clara en el gran número de egresados que trabajan por cuenta propia. De acuerdo al resumen presentado el 2010, existe una correspondencia muy ajustada entre los valores laborales de los egresados y su consecución en sus puestos de trabajo. La estabilidad laboral y la posibilidad de aprender cosas

nuevas son las características que más valoran los egresados en sus trabajos. En cambio el prestigio social y el nivel de ingresos quedan relegados a las últimas posiciones en su escala de valores.

4.2.4.3 Posición de graduados en el mercado laboral Latinoamericano

A medida que el mundo avanza hacia una Sociedad del Conocimiento⁹, es cada vez más importante un sistema de educación superior efectivo, tanto para la economía como para la sociedad. La Sociedad del Conocimiento parece necesitar de un nuevo tipo de empleado y surge así una nueva modalidad de profesional, caracterizado por su capacidad de adaptación a nuevos ámbitos profesionales; es el que se denomina PROfesional FLEXible. Se espera que los graduados posean los conocimientos y aptitudes requeridos por los profesionales de alto nivel, es decir, avanzados y especializados aunque a menudo se espera que también sean muy flexibles y adaptables, capaces y dispuestos a enfrentarse a retos no relacionados con el campo específico en el que han sido entrenados.

En la actualidad, muchos países latinoamericanos participan de forma activa de las actividades planteadas en la mejora de la educación terciaria de Latinoamérica, las mismas realizan estudios de inserción laboral de manera independiente, con el objetivo principal de conocer el desenvolvimiento de su producto en el mercado laboral, fundamentalmente; como es planteada por los planes de calidad de la enseñanza universitaria, y a la misma vez para disponer de una base de datos sobre la adecuación socio-laboral de la formación impartida en las diferentes entidades educacionales.

⁹ El término “Sociedad del Conocimiento” fue introducido a finales de la década de los 90. Se trata de un concepto que engloba transformaciones académicas y sociales en la educación superior.

Siguiendo los lineamientos planteados por la Unión Europea y UNESCO, en la actualidad PROFLEX se ofrece a las Instituciones de Educación Superior como solución para el seguimiento de egresados a través de la aplicación de un sistema de encuestas online, ampliamente probada y adaptable a necesidades específicas de diferentes universidades. Esta ventaja se dio mediante el establecimiento del convenio entre UNESCO-IESALC (Instituto Internacional para la Educación Superior de América Latina y el Caribe) y la Universidad Politécnica de Valencia. Se ha confirmado, la importancia y validez del proyecto así como la experiencia adquirida a través de proyectos sobre seguimiento de egresados con prestigio internacional (CHEERS, REFLEX y PROFLEX), gracias a los cuales se ha podido recopilar una base de datos con las valoraciones de más de 50.000 egresados universitarios.

6.2.5 Segunda Fase del proyecto PROFLEX.-

En la actualidad, el proyecto se mantiene abierto brindando la posibilidad a nuevas instituciones a adherirse a la denominada red PROFLEX y ser beneficiados de la experiencia adquirida en proyectos anteriores (CHEERS y REFLEX), aprovechando y enriqueciendo la base de datos de 52 universidades participantes en Latinoamérica. Los egresados son encuestados acerca de su experiencia en la universidad, su transición e inserción en el mercado laboral y los ajustes entre las competencias y valores propios, aprendidos y aplicados en sus puestos de trabajo.

Una premisa de PROFLEX es mantener los datos de las universidades en privado, de manera que no difunden ni publican datos bajo ningún concepto. Los datos o resultados se mantienen a nivel institucional, protegiendo la privacidad de sus miembros. Muchas instituciones ya trabajan con sistemas de seguimiento de egresados, pero PROFLEX ofrece la posibilidad de comparar

datos, pues cada institución puede compararse y posicionarse de acuerdo a su región, país o continente.

6.3 Análisis de Inserción Laboral en Bolivia

La educación superior latinoamericana va acompañada de un desarrollo pedagógico con técnicas de enseñanza y aprendizaje, que permiten que docentes y estudiantes se contacten con cualquier parte del mundo y tengan acceso a información de todo tipo como ser, de entrenamiento, divulgación y científica y todo ello lleva a analizar el papel de las universidades bolivianas respecto a su función social.

En las últimas décadas, uno de los temas que ha cobrado importancia dentro de los debates bolivianos e investigaciones presentadas por el CEDLA (Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario) y otras instituciones, es la participación que tuvieron y tienen los grupos de titulados de las carreras del sistema universitario una vez graduados, pertenecientes al mercado laboral boliviano.

Sin embargo, los estudios de impacto realizados anteriormente, le dieron mayor atención a la participación de carreras, rescatando más bien el rol de las mismas y su proyección social, o por el contrario, haciendo énfasis en su situación, como logro académico, sacando a relucir más bien su carácter de meta como objetivo profesional.

Haciendo una revisión, para nuestro país, las investigaciones y estudios acerca de calidad educativa y sus alcances sociales son muy escasos. La mayoría de las universidades se centran en brindar una educación decente, que en teoría deberían cubrir las expectativas del estudiante. Sin embargo, un proyecto de gran relevancia, en la actualidad, es la participación de la primera universidad Boliviana; Universidad Técnica de Oruro dentro del proyecto PROFLEX, que se

encuentra como universidad participante y fundadora del mismo en Latinoamérica.

Siendo evidente la carencia de programas y/o proyectos de seguimiento a titulados en las universidades del sistema boliviano, entre privadas y públicas, se ve la importancia de estrechar más la relación entre la educación superior y las necesidades del mercado de trabajo, para poder dar respuestas a una sociedad y mercado laboral en constante cambio.

La mejora de los procesos de transición al mercado debe ser analizada cuidadosamente, y es primordial desarrollar indicadores de calidad adecuados a la realidad de las universidades bolivianas que reflejen, no sólo su contribución a los procesos de enseñanza-aprendizaje, sino también la aportación de los factores influyentes en el estudiante como el entorno socioeconómico.

Estudios realizados por investigadores independientes y por dependencias gubernamentales establecen que la Universidad Boliviana descendió de más a menos en su calidad educativa debido a factores como; el crecimiento de la matrícula, ausencia de un reglamento de tiempo límite para realizar estudios en las carreras, el cogobierno paritario entre estudiantes y docentes, autoridades, presupuesto e infraestructura.

Una verdad que todos ven pero pocos aceptan es que la baja aplicación laboral de titulados plantea una realidad alarmante. Sin embargo, para el análisis del rendimiento del sistema universitario en el mercado laboral no se dispone de una base informativa amplia que abarque el conjunto de instituciones y carreras específicas.

El año 2006 se realizó el estudio; "Análisis de Mercado Laboral" una investigación de la Fundación para la Producción (FUNDA-PRO) realizada por la Universidad Privada Boliviana. Esta publicación fue una de las primeras que

tomó en cuenta el estudio a titulados a nivel nacional, en cuyo análisis se muestra las características que ofrecen las universidades públicas y privadas de Bolivia, basándose en el proceso de formación y la oferta académica. Su propuesta se centra en la idea de que la educación superior debe ser ofrecida con calidad sin tomar en cuenta la situación después de la titulación.

Un mecanismo para dar lugar y establecer la relación UNIVERSIDAD - GRADUADO es el trabajo o desarrollo de estudios de seguimiento e impacto de titulados, los cuales se deben orientar a evaluar la pertinencia de los programas de estudios, mediante el conocimiento de las trayectorias sociales, laborales y académicas de graduados y así caracterizar los procesos de inserción y permanencia laboral, para finalmente constituir indicadores de calidad de la educación.

Como lo planteó la Universidad Católica de Pereira (2013) en el estudio: "Políticas y Acciones de Seguimiento a Graduados" es claro que de esta relación surgen beneficios mutuos, para la institución y está la posibilidad de evaluar o, de ser el caso, redefinir su quehacer; y para el graduado, la oportunidad de mejorar en forma permanente su acción laboral, social y profesional.

La formación universitaria boliviana se enfrenta en la actualidad a un mercado laboral que demanda profesionales que se auto manejen activamente, siendo capaces de mostrar sus competencias de manera que respalden el desempeño profesional y movilicen sus situaciones de trabajo reales en contextos laborales diversos. Castañeda, P. y Sanchez, T., (2009)

6.4 Evolución del Término Empleabilidad

El término empleabilidad es muy utilizado en diferentes contextos y es difícil de definir de manera comprensiva. Existen una variedad de conceptos que son

utilizados en una variedad de contextos con diferentes significados y en muchos casos carecen de claridad y precisión al momento de operacionalizarlos. Hillage and Pollard, (1998).

En la presente revisión bibliográfica se pretende conceptualizar el término empleabilidad con relación a la educación superior. Por lo tanto, a continuación se presentarán las principales dimensiones identificadas para la comprensión del término empleabilidad en medio de los contextos y tendencias que se han presentado hasta ahora.

Como noción, el término empleabilidad ha existido desde hace más de un siglo. Los primeros usos del término datan de comienzos del siglo XX y se consolidan en la década de 1990. Su aparición fue para muchos autores una noción relativamente nueva y provocó una variedad de debates que pueden ser traducidas en dos grandes narrativas de corte práctico o teórico, en las cuales la responsabilidad por lo general recae en los trabajadores y tienen como referencia el empleo en el sentido tradicional. Gazier, 1998 (citado por McGrath 2010, Rentería 2008)

La empleabilidad surgió como una opción para explicar los motivos y condiciones de permanencia en los mercados de trabajo, por parte de las personas en términos de responsabilización individualizada. Este término se configuró históricamente como una categoría para explicar o justificar la dinámica de inclusión-exclusión de los individuos en los mercados de trabajo Weinert, Baukens, Bollérot, Pineschi-Gapàgne y Walwei, 2001; Gazier, 2001 (citado por Renteria 2008).

Schmid, G and Gazier, B. (2002) y Campos (2003) indican que la empleabilidad ha sido objeto de interpretaciones amplias desde su aparición, a comienzos del siglo XX, generalmente asociadas a la capacidad relativa de un individuo para

obtener empleo, tomando en cuenta la interacción de sus características personales y el mercado de trabajo, como ser, el hecho de poseer competencias dinámicas y actualizadas, y dar prueba de un comportamiento adecuado, voluntarioso y orientado a las demandas que efectúa el mercado de trabajo.

Gazier Bernard es uno de los primeros que trabajó en la definición de la noción de empleabilidad y hace un repaso histórico del término para indagar en las raíces del concepto de empleabilidad, describiendo las fuertes transformaciones que han sufrido las representaciones sociales asociadas al concepto en la última década.

McGrath (2010), Rentería y Malvezzi (2008), Hillage y Pollard (1998) en una revisión de las raíces del término, planteada por Gazier, plantean las siguientes definiciones:

Como primera versión se tiene la empleabilidad Dicotómica que surgió al inicio del siglo XX en El Reino Unido y en los Estados Unidos. Se hizo una distinción entre individuos que pueden ser empleados y otros que no pueden serlo. En esencia se hizo una reformulación de la sobresaliente Dicotomía Anglosajona, entre los individuos que necesitan de ayuda (personas que pasan por malos tiempos debido a la mala suerte pero que son trabajadores moralmente rectos.) y el grupo de personas pobres que no merecían un empleo (aquellos que eran inactivos y moralmente decaídos). Y como lo plantea Renteria (2008), en este modelo, no se incluye el contexto del mercado laboral ni se plantea condiciones de empleabilidad para individuos con habilidades empleables y no empleables.

La segunda noción es la empleabilidad socio-médica que surgió en la época de la segunda guerra mundial en los Estados Unidos, Gran Bretaña y especialmente en Alemania. Se enfoca particularmente en la limitación y

discapacidad de personas en la medición individual de la empleabilidad, en la cual se toman en cuenta el aspecto social, físico y mental, que hacen que los individuos no estén capacitados para un empleo.

Después se planteó la Política de recursos humanos y empleabilidad que se desarrolló principalmente en los Estados Unidos en la década de 1960 y extendió la versión del modelo socio-médico a otros grupos en la sociedad. De igual manera, la empleabilidad se hace posible en función a la medición de deficiencias y cualificación profesional. En esta concepción, se hace énfasis en la distancia entre el conocimiento, destrezas y actitudes de un individuo y los requerimientos de producción y aceptabilidad en el mercado laboral.

De igual manera se planteó la empleabilidad fluida que es de origen Francés y surgió a mediados de los años de 1960's. Esta versión es radicalmente diferente de los enfoques anteriores, en la cual el énfasis se basa en las demandas y el acceso al empleo dentro de la economía local y nacional. El énfasis se presenta en la velocidad con que un grupo de desempleados encuentra un trabajo. La empleabilidad se define como; la expectativa o la posibilidad que una persona que busca un trabajo puede tener al momento de encontrar empleo. Ledutr 1966, (citado por Gazier 1998).

La versión del desenvolvimiento en el Mercado laboral surgió de manera mundial al final de los años 1970's. El planteamiento se enfoca en los objetivos medibles del mercado laboral que resultan de una política específica de intervención. La medición incluye el periodo en el que un individuo se encuentra empleado, horas trabajadas y estimaciones de salarios. De acuerdo a Rentería (2008), la empleabilidad se asume como algo neutral para cualquier persona y en cualquier condición.

Otra versión planteada fue la empleabilidad por iniciativa propia que apareció a finales de los años de los 1980's en el desarrollo literario Norte Americano y Europeo de recursos humanos. Se empieza a analizar la noción del final del hombre asalariado que trabaja para la misma compañía desde que terminó la escuela hasta que se jubiló. Con el sentido de finalización de un trabajo de por vida, este enfoque expresa que el desarrollo de una carrera exitosa requiere de desarrollo de habilidades y actitudes que pueden hacer de los empleados personas exitosas en sus trabajos actuales y ser capaces de conseguir un empleo mejor en otra empresa u organización. Se hace hincapié en la iniciativa y medios de un individuo para encontrar empleo.

Como última versión surgió el concepto de la empleabilidad interactiva, al aceptar la importancia de los medios con los que un individuo cuenta, este enfoque busca un balance con la comprensión de la empleabilidad del flujo Francés, tomando en cuenta factores estructurales. De tal manera, se planteó que la empleabilidad de un individuo es relativa comparada a la empleabilidad de otros en el mercado laboral, ambos como competidores y también en el sentido en que los niveles altos de empleabilidad pueden atraer nuevas oportunidades de empleo a un área. Este modelo reintroduce las dimensiones individual y colectiva en las cuales la medición considera perfiles, estadísticas, trayectorias y circunstancias en función del mercado de trabajo.

Para Rentería y Malvezzi (2008), Gazier y otros autores presentan un panorama amplio de las concepciones de empleabilidad a lo largo de los siglos y sin embargo, muestran que ninguna de ellas ha sido suficiente o completa debido a políticas y acciones concretas de cada época, ninguna de las versiones puede ser ligada a una teoría identificable, a algún grado de relación.

6.5 Definición de Empleabilidad

El concepto y el origen de la palabra empleabilidad son un tanto confusos, ya que se cuenta con poca bibliografía al respecto. Sin embargo, para tener un concepto claro dentro del estudio se tomara la palabra como acuñación del idioma inglés al español. EMPLEABILIDAD viene del término EMPLOYABILITY en inglés, término que no existe en Español y en una traducción literal significa: EMPLOY = empleo y ABILITY= habilidad. Simplemente fue adaptada al español como EMPLEABILIDAD = habilidad de obtener empleo.

Campos (2003), plantea que la empleabilidad es la capacidad demostrada en el mercado para evitar el desempleo, y un conjunto de aptitudes y de actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además permanecer en el.

De igual manera, Alles, M. (2007) plantea que la empleabilidad es la posibilidad que tiene una persona de conseguir un empleo y/o conservarlo, considerando que para lograrlo será necesario aquello que los puestos de trabajo requieren. En general, la empleabilidad es entendida como una condición de preparación para afrontar demandas inmediatas o futuras de los mercados de trabajo , en donde, se revela los recursos de la persona y la capacidad que tienen para hacer uso de ellas en su trabajo. Casalli, 1997 (citado por Rentería y Malvezzi, 2008).

Este constructo ha sido utilizado desde la economía para separar los “aptos” de los “ineptos” teniendo como referencia al individuo de manera particular y en una relación que explica la relación de desempleo, dispositivos de formación y estrategias individuales. Hirata, 1987 (citado por Rentería y Malvezzi, 2008). En general, la empleabilidad es entendida como instrumento de gestión humana en

organizaciones y en particular con procesos de selección, contratación o despido de individuos en un trabajo.

Como se plantea en la teoría de Doeringer y Piore “La cola o Fila”, los empresarios fijan y disponen de los empleos de acuerdo a las preferencias de sus contrataciones, es decir, los trabajadores más solicitados son los primeros de la cola dejando atrás a los menos solicitados con puestos menos deseables, de los sectores más marginales de la economía o simplemente permanecen desempleados. Es decir, los no favorecidos o los últimos de la cola, son los que permanecen desempleados por su baja o poca inversión en capital humano y tienen un acceso limitado a las oportunidades de empleo más solicitadas. Doeringer y Piore, 1983 (citado por Campos, 2001).

La perspectiva de empleabilidad desde la posición de los que se encuentran en la fila o cola se entiende de la siguiente manera; estar al frente o al final de la cola no depende de haber llegado antes o después al mercado de trabajo, ni tampoco es un asunto de temporalidad, sino de atributos o habilidades; es decir, los que tengan más habilidades de empleabilidad estarán al inicio de la fila. Campos (2001).

6.5 La empleabilidad en la sociedad actual.-

En la actualidad, mundialmente, se evidencia una crisis en el mercado laboral debido a la sobrepoblación académica y la reducción de puestos laborales, incrementando así la competencia entre profesionales causando el subempleo y el desempleo. Consecuentemente, la inserción de profesionales al mercado laboral hoy en día es una gran preocupación no solo para la universidad, sino también los mismos profesionales y sus familias, es decir una preocupación de la sociedad en general. (Rodríguez, J. 2009)

La educación es considerada una inversión a mediano plazo ya que el conocimiento radica en los individuos formando, así el capital humano que influye de gran manera en la economía de todos los países. La OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) se ha visto en la necesidad de difundir el concepto que la misma organización ha creado con el fin de que los países desarrollados lo incluyan en sus programas de estudio. La OECD (1998) sostiene que:

[...] el capital humano es el conocimiento, las competencias y otros atributos acuerpados en los individuos y que resultan relevantes a la actividad económica [...] (P. 9)

De esta manera las actitudes laborales permiten generar actividades productivas y las mismas permiten generar cambios en el mercado y también en los sistemas educativos. El capital humano, por lo tanto, constituye un conjunto de factores tangibles e intangibles que permiten conservar y mejorar la productividad, empleabilidad y la innovación.

6.5. Grados de empleabilidad

Al ingresar a un mercado laboral competente es muy importante resaltar que no todas las personas tienen la misma posibilidad de encontrar un empleo y de igual manera no todos pueden mantener el mismo puesto de trabajo. La principal diferencia radica en que todas las personas tienen diferentes grados de empleabilidad.

Lo que lleva a plantear la siguiente pregunta; ¿Es posible medir la empleabilidad? A nivel de una institución, organización o empresa; la empleabilidad puede ser expresada como las competencias adecuadas con las

que un individuo cuenta para desempeñarse de forma independiente. Es muy importante mencionar que hay diferentes realidades en una institución y las mismas cambian debido a exigencias internas y externas.

Esta situación hace que las personas se mantengan preocupadas por mantener una constante actualización de sus competencias para que en la búsqueda de trabajo ellos resulten ser candidatos idóneos para el desempeño de actividades eficientes, con el fin de aportar valor a las empresas en las que trabajan. Es muy importante que el profesional a nivel personal genere conciencia de lo que se sabe hoy sin aferrarse al conocimiento pasado.

De acuerdo a Alles (2007) la empleabilidad es responsabilidad de cada persona y esta implica esfuerzo, compromiso y disponibilidad para el trabajo, a la misma vez sostiene que hay cuatro factores que componen la empleabilidad: 1) conocimientos técnicos, destrezas o un oficio adquirido a través del estudio, ya sea formal y/o empírico, 2) Competencias conductuales o de gestión, 3) la actitud de búsqueda con que un profesional sale al mercado laboral, y la ultima 4) el mercado laboral.

Los factores planteados por Alles (2007) son de gran importancia para determinar si una persona tiene una alta o baja empleabilidad; sin embargo, la actitud que adopta una persona al momento de buscar un empleo es la que en muchos casos determina si le dan la oportunidad de incorporarse a una organización.

Para una mejor comprensión, la empleabilidad es la capacidad de moverse de manera independiente en el mercado de trabajo para después llegar desarrollar potencialidades a través del empleo sostenible. (Karl Kuhn, 2006)

Es decir, la empleabilidad es la capacidad de obtener un empleo, mantenerlo y obtener uno nuevo si es necesario. En términos simples, es ser capaz de obtener y permanecer en un trabajo pleno.

Para Metcalfe y Gray (citado por Sheele and Brunner, 2009) la empleabilidad es más que tener conocimientos académicos disponibles; es una combinación de competencias, conocimientos y realizaciones personales que aumentan la probabilidad de los graduados en encontrar trabajo y ser exitosos en sus profesiones. La empleabilidad representa en este sentido una mezcla entre conocimientos y habilidades y una alta disposición a aplicarlos en situaciones profesionales reales (citado por Sheele and Brunner, 2009).

Además, implica unas aptitudes para trabajar dentro de una empresa u organización: las llamadas habilidades genéricas o profesionales. Éstas, al contrario de los conocimientos disciplinarios específicos de los distintos campos de estudio, son válidas para casi todos los sectores y tipos de empleo. Representan, básicamente, la capacidad de una persona para trabajar en equipo, comunicar, negociar, planificar y dirigir Yorke (citado por Sheele and Brunner 2009).

6.6 La educación Superior y la empleabilidad en Bolivia

En la actualidad, hay una discusión basada en la empleabilidad de graduados y el objetivo de la educación superior con relación al mercado laboral, ya que la transición al mercado laboral se ha puesto más compleja y duradera para los profesionales bolivianos. También se discute la posibilidad de cambiar los planes de estudio de diferentes carreras y modificarlas basadas en las necesidades y requerimientos del mercado laboral.

Muy cierto es que dentro de la educación superior boliviana gran cantidad de profesionales disponen de habilidades avanzadas y de gran capacidad académica (intelectual), sin embargo, carecen de las habilidades (prácticas) necesarias para una inserción sin complicaciones en el mercado laboral.

En diferentes debates, estudiantes cursantes de carreras, profesionales, docentes y empresarios argumentan que la enseñanza universitaria es demasiado teórica, dedicada a una carrera profesional teórica, y que lamentablemente la formación basada en competencias requeridas en el mercado laboral ocupa una posición secundaria. Como consecuencia, los graduados tropiezan con varios problemas cuando en sus empleos deben realizar tareas profesionales y aplicar sus conocimientos en la práctica (Santiago, P., Tremblay, K., Basri, E., y Arnal., E., 2008).

Bolivia necesita políticas similares dentro de la educación superior y por eso es importante considerar el significado de este concepto en nuestro contexto. El aprender no solo conocimiento o teoría sino también habilidades que forman parte importante del mercado laboral. Además, para garantizar el éxito profesional después de la graduación, es necesario que los estudiantes reciban formación práctica donde ellos puedan aprender a aplicar sus capacidades en instituciones y que se acostumbren a utilizar sus aptitudes al máximo.

Para Scheele, J. (2009) la educación superior ha jugado un rol muy importante para las sociedades del mundo por su objetivo formador de individuos altamente educados con conocimientos que les permiten generar ideas innovadoras para el desarrollo de su país en áreas, como ser, la investigación, el desarrollo productivo, la economía, etc. Por lo tanto, los gobiernos y entidades encargadas de la educación superior en Bolivia son los responsables de proporcionar empleo a varios profesionales anualmente.

Actualmente, el incremento de matrícula universitaria y la cantidad de graduados generó un ámbito altamente competitivo, haciendo que la oferta de profesionales altamente educados creciera rápidamente y muchos graduados sintieran la presión de la competencia. Con suficiente capital humano, los empleadores pueden hacer una selección de graduados de acuerdo a las competencias requeridas por la institución. Teichler, 1999 (citado por Scheele and Brunner, 2009)

En este sentido, la empleabilidad representa una mezcla entre conocimientos y habilidades y una alta disposición a aplicarlos en situaciones profesionales reales Su, 2008 (citado por Scheele y Brunner, 2009). Además, implica una serie de aptitudes para trabajar dentro de una empresa; llamadas así habilidades profesionales ya que las mismas representan la capacidad de una persona para trabajar en equipo, comunicar, negociar, planificar y dirigir (Yorke, 2004).

6.7 Evolución del Empleo en Bolivia (1976 - 2001) (2002 - 2010)

A continuación se presenta un resumen histórico de la evolución de empleo en Bolivia con datos del INE (Instituto Nacional de Estadística- Bolivia). En 1976, la población en edad de trabajar (PET), representaba un 69.8%, de la misma manera el año 1992 representaba el 71 %, el 2001 el 73%, y el 2007 76,81%. De acuerdo a resultados de la Encuesta de Hogares 2007, la población total de Bolivia alcanzaba a 10.426.154 habitantes (6.455.513 habitaban en área urbana y 3.437.120 en área rural). De ese total, 76,81% conformaba la Oferta Potencial o Población en Edad de Trabajar (PET) compuesta por (47,84% hombres y 52,16% mujeres); el 23,19% correspondió a la población en edad de no trabajar (PENT) o menor de 10 años, compuesta por (49,99% hombres y 50,01% mujeres).

La PET estaba compuesta por 78,67% en el área urbana, (47,62% hombres y 52,38% mujeres). El 73,32% en el área rural (48,28% hombres y 51,72% mujeres). La PENT estaba compuesta por 21,33% en el área urbana (51,35% hombres y 48,65% mujeres) y 26,68% en el área rural (47,96% hombres y 52,04% mujeres).

El año 2007, a nivel nacional, del total de la población en edad de trabajar, 64,78% conformaba la población económicamente activa (PEA) o fuerza laboral, distribuida en 54,78% hombres y 45,22% mujeres. La PEA en el área urbana representó 57,08%, compuesta por 55,91% hombres y 44,09% mujeres, y 80,33% en el área rural, compuesta por 53,16% hombres y 46,84% mujeres.

La población económicamente inactiva (PEI) en el país, representaba 35,22% de la PET (35,06% hombres y 64,94% mujeres). La PEI estaba compuesta por inactivos temporales 31,73% (27,31% hombres y 72,61% mujeres) y por inactivos permanentes 68,27% (38,66% hombres y 61,34% mujeres).

La población ocupada (PO) formaba el 94,82% de la población económicamente activa, compuesta por 55,15% de hombres y 44,85% de mujeres. En el área urbana, la población ocupada estaba conformada por 92,33% de la PEA, (56,74% de hombres y 43,26% de mujeres), mientras que en el área rural, la población ocupada formaba 98,40%, es decir, 53,01% de hombres y 46,99% de mujeres.

La población desocupada (PD) estuvo conformada por 5,18% de la PEA (48% hombres y 52% mujeres). En área urbana, 7,67% de la PEA formaba parte de la población desocupada (45,89% hombres y 54,11% mujeres), en tanto que en área rural, 1,60% de la población desocupada estaba constituida por 62,47% hombres y 37,53% mujeres. A nivel nacional, entre los desocupados podemos

encontrar a los desocupados cesantes que formaban 62,74% y a los desocupados aspirantes 37,26%. En área urbana, 61,36% y 38,64% y en área rural 72,25% y 27,75%, entre cesantes y aspirantes, respectivamente.

6.8 El Desempleo y Subempleo en Bolivia

El cálculo de empleo y subempleo realizado por el INE 2009, de acuerdo a los lineamientos del PND (Plan Nacional de Desarrollo), estableció un sistema de monitoreo continuo de la situación del empleo en Bolivia con el objetivo de plantear soluciones a problemáticas referidas al tema. Además, el cálculo de los indicadores de empleo se fundamentó en normativas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que a la misma vez permite que sea comparable con la situación de países vecinos.

Uno de los indicadores más importantes de un análisis de empleo es la Tasa Global de Participación (TGP) que representa el porcentaje de personas que están trabajando o buscan hacerlo (PEA), respecto al total de Personas en Edad de Trabajar (PET). La ETE (Encuesta Trimestral de Empleo) tuvo un inicio el año 2007, la misma proporciona información estadística oficial que refleja la realidad del empleo y desempleo en Bolivia.

Los datos a continuación se obtuvieron de la página web oficial del INE-Bolivia, 2010. Mediante la ETE se entrevistó a todas las personas en edad de trabajar, el año 2009 la población ocupada registró el 92,57% del total del PEA (Población Económicamente Activa), representando la mayor tasa de ocupación de la gestión mientras que la desocupada el 7,43 %. En los cuatro trimestres los hombres llegaron a una TGP de 51%, mientras las mujeres alcanzaron trimestralmente 40%, es decir, se contaba con más hombres económicamente activos en el mercado laboral. Por tanto, la tasa de desempleo más baja se

obtuvo en el tercer trimestre, llegando a 7,43%. Cifra que significa que de cada cien personas, siete no trabajaban.

De acuerdo a datos presentados por el CEDLA (2009), se indica que la Tasa de Oferta Potencial (TOP) que representa el porcentaje de la PET respecto a la población total, es un indicador que fue similar en su comportamiento tanto para hombres como mujeres en los diferentes trimestres de la gestión 2009. La Tasa de Cesantía (TC) representa el porcentaje de los desocupados que alguna vez han trabajado, respecto del total de la PEA. Esta cifra es mayor para mujeres que para hombres en los cuatro trimestres de la gestión 2009.

De acuerdo a datos del CEDLA (2009), la economía estaba compuesta por sectores económicos donde se encuentra concentrada un porcentaje de la población ocupada de las ciudades capitales. En el año 2009, los sectores más importantes que asimilaron la fuerza laboral fueron el comercio con una participación trimestral cercana a 26%, seguido de la industria manufacturera con 15%, transportes con 10% y la construcción con 8%. La categoría ocupacional “empleado” representó el mayor porcentaje de los ocupados en los cuatro trimestres del 2009, seguido de los trabajadores por cuenta propia.

6.8 La Informalidad del empleo en Bolivia

De acuerdo a la OIT, (Organización Internacional del Trabajo) en los países en desarrollo, los empleos de baja productividad de la economía informal son los principales generadores de puestos de trabajo y medios de subsistencia para jóvenes.

De acuerdo a datos estadísticos, el desempleo en Bolivia ha descendido en los últimos años. Sin embargo, los datos presentados por el INE y el CEDLA con respecto al tema son diferentes, el 2011 el INE publicó como tasa de desempleo el 5,5% y el CEDLA presentó una tasa de 7,9%. De manera similar,

desde la tasa más elevada registrada por el CEDLA de 12,3% para 2003, ésta no ha cesado en descender, excepto en 2008 y 2009, que subieron para retomar la tendencia predominante a la caída. Con las cifras del INE, el año 2004, llegó a un máximo de 9,3% y con un breve ascenso el 2009 continuó su descenso. Hoy en día, se presenta en niveles inferiores al 3.2%, siendo la tasa de desempleo más baja de Sudamérica.

De la misma forma Toro, E. (2013), columnista del periódico de La Razón, plantea que el empleo juvenil en Bolivia es precario y sin beneficios sociales. La mayoría de las personas trabaja en los sectores informales sin seguridad y las formas tradicionales de trabajo no revelan las condiciones en las que se presenta el empleo. En Bolivia, se encubre una realidad que debería preocupar muy seriamente a los gobernantes y autoridades universitarias. Es una realidad, que el empleo informal abarca a una cantidad muy elevada de la población económicamente activa (PEA). Los datos al respecto no se conocen con certeza y varían desde un 70% hasta un 87%.

Jiménez, E. y Jiménez, W. (2007) en UDAPE confirman la existencia de un grado muy reducido de protección social dentro de la población ocupada en Bolivia, el cual es medido de acuerdo a la cotización que realiza un trabajador a una AFP. En base a este criterio, el 79% de la población ocupada en Bolivia podría ser clasificada como informal.

En una entrevista realizada por Toro, E. (2013), columnista de La Razon, Bruno Rojas, investigador y experto del CEDLA, afirmó que la mayoría de los jóvenes trabajadores bolivianos (entre 15-30 años) tienen un empleo precario porque están ocupados en sectores informales, el 61% (servicios, comercio), y en el rubro de la producción el 17%. Además, no cuentan con beneficios sociales ni

estabilidad laboral y, por tanto, generan salarios por debajo del mínimo, hoy Bs.1200.-.

Lo que lleva a plantear que siete de cada diez jóvenes consiguen empleos inestables o eventuales, causando inestabilidad general, misma que afecta al 50% de la población. Afirma también que la mayoría de empleados jóvenes se exponen a la explotación, discriminación salarial, desconocimiento de sus derechos laborales y desprotección. Un ejemplo claro, es proporcionado por el director de la Fundación Labor (Rodolfo Eróstegui), donde advierte que; en casi todas las empresas bolivianas hay pasantes ingenieros, abogados, que hacen servicio civil sin que exista la obligación legal de recibir una remuneración. Toro, E. (2013)

6.9 Políticas públicas para mejorar la empleabilidad de graduados

En muchos países se muestra preocupación por la inserción de graduados en un mercado laboral exigente y como consecuencia muchos gobiernos han formulado varias políticas para mejorar la empleabilidad, centrándose en las exigencias y la dinámica de la economía mundial y consultando a empleadores nacionales e internacionales sobre las capacidades necesarias para una transición exitosa al mercado laboral.

De la misma manera, se observa que instituciones encargadas de la educación superior replantearon sus programas de estudios tradicionales con el objetivo de introducir clases con enfoques profesionales y competenciales y así tomar en cuenta el término empleabilidad.

El concepto de empleabilidad fue adoptado por gobiernos de diferentes países pertenecientes a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) con el objetivo de proponer reformas a los programas de

estudios, difundir una noción actualizada del capital humano y promover la cooperación entre instituciones de educación superior y el sector económico.

Hoy en día diferentes países buscan dar respuestas a las necesidades de los empleadores (empresarios-instituciones). Uno de los modelos teóricos más utilizado fue el Manpower requirements framework. Planteando que la educación superior es la satisfacción de la demanda (anticipada) de personal calificado para asegurar la estabilidad del mercado y mejorar el crecimiento económico, y se centra en analizar la demanda de graduados en el mercado laboral para decidir cuáles disciplinas e instituciones se deben promover a través de políticas públicas Lindberg, 2008 (citado por Scheele, 2009).

Actualmente surgieron otros modelos que se centran, de manera similar al modelo de requisitos de mano de obra, en un cambio en la educación superior, que pueda satisfacer las necesidades cambiantes del sector económico, pero a través del planteamiento de cursos y programas de estudios adecuados y modernos.

6.10 Carrera de Lingüística e Idiomas - Universidad Mayor de San Andrés

La carrera de lingüística e Idiomas fue creada a finales del año 1972 como producto de la restructuración de la Facultad de Filosofía y Letras y fue rebautizada como Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

Los datos a continuación, obtenidos del Tríptico de Feria Informativa UMSA - Carrera de Lingüística e Idiomas - 2010, describen la realidad académica de la carrera.

6.10.1 Misión Institucional

Formar profesionales idóneos de reconocida calidad y excelencia académica, con conciencia crítica y capacidad de crear, adaptar y transformar la ciencia lingüística para el desarrollo nacional. Promover la investigación científica y los estudios lingüísticos, para difundir y acrecentar el patrimonio cultural identificando con los intereses populares, integrándose a ellos en la lucha por la liberación nacional.

6.10.2 Visión Institucional

Conformar la comunidad académica de profesionales en lingüística, enseñanza y traducción en lenguas nacionales y extranjeras así como impulsar la investigación e interacción social enmarcadas en las características socioculturales, multiétnicas y multilingües de la región y el país, en beneficio de las mismas.

6.10.3 Perfil Profesional de la Carrera

El lingüista, dotado de alta sensibilidad social comprometido con las clases desposeídas y practicante de valores éticos, es profesional capacitado para aplicar sus conocimientos en los procesos lingüísticos relacionados con la investigación, la comunidad, la traducción, la educación, el análisis y producción de textos y planificación lingüística.

6.10.4 Mercado de Trabajo

- Ejercer la docencia en los diferentes niveles e la estructura educativa del país.
- Diseñar, ejecutar, administrar y evaluar programas y proyectos de investigación y/o interacción social, en entidades públicas y privadas.
- Evaluar el uso del lenguaje oral y escrito en los medios de comunicación social.
- Corregir estilo en medios de comunicación social y empresas editoras.
- Coadyuvar en políticas sociales y culturales a partir de la planificación lingüística en virtud de nuestra propia realidad e identidad, en entidades gubernamentales y no gubernamentales.
- Traducir de lengua original a lengua terminal para entidades y privadas.
- Promover la investigación a través de la interacción social, comunidad, universidad para la normalización de las lenguas originarias, para potenciar la ciencia desde una óptica basada en la realidad regional y nacional.

VII. METODOLOGÍA

Para la presente investigación se realizó una revisión bibliográfica, tanto de inserción laboral como de empleabilidad de titulados, de la cual, además, se ha realizado un capítulo por separado referido a la integración de conceptos teóricos en un esquema de aplicación práctica. En base a este marco teórico se ha planteado la hipótesis, para luego realizar el trabajo de campo sobre una muestra significativa de titulados que se encuentran en el mercado laboral, para por último dar lugar a conclusiones y recomendaciones.

7.1 Tipo de Investigación

Tomando en cuenta las características de lo que se pretende conocer y la configuración de datos en el medio suscitado, se ha decidido optar por una investigación explicativa. En esencia, los estudios explicativos están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos. Su interés, se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o porque se relacionan dos o más variables. (Hernández, 2006)

7.2 Enfoque de la Investigación

Tomando en cuenta las características de lo que se pretende conocer, se ha decidido optar por un enfoque de investigación mixta, es decir, cuantitativa y cualitativa debido a la complementariedad de ambas en el presente estudio.

La presente investigación articula un componente cuantitativo, expresado en la medición de proporciones, en el seguimiento al comportamiento a lo largo del tiempo, en el propósito de la medición exacta del comportamiento de variables de manera objetiva, describiendo actividades y en la aplicación de encuestas, todo ello con un fuerte apoyo estadístico. De igual manera, se cuenta con un componente cualitativo, expresado en la realización de preguntas abiertas que van más allá de conocer y explorar datos y cuyo objetivo es registrar valores,

visiones y percepciones que solo se pueden analizar o conocer mediante las experiencias y cómo estos se relacionan con lo objetivamente medido. (Barragan, R. y Salman, T. 2008).

7.3 Diseño de la Investigación

El diseño de la presente investigación es *transeccional o transversal descriptiva* ya que solo se recolecta datos en un solo momento o en un tiempo único. Tiene como objetivo principal describir variables y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado. (Hernández, R. 2006, P. 208)

7.4 Variables

La investigación considera la siguiente hipótesis:

Los espacios laborales en los que se insertan los titulados de la carrera de Lingüística e Idiomas (graduados entre las gestiones 1995 -2011) están adscritos al perfil profesional pero de manera circunstancial y se encuentran condicionados por su situación económica, lo cual genera un bajo grado de empleabilidad.

Pereira, R. (2010) plantea que la operacionalización de una variable se emplea para denotar las formas de medición de los conceptos. En el proceso de operacionalización se debe diferenciar la conceptualización y la medición. Es decir, la conceptualización hace referencia al proceso mediante el cual se clasifican las ideas o las proposiciones teóricas y la medición es el proceso que vincula las operaciones físicas de medición con las operaciones matemáticas de asignar números a objetos. Cea D' Acona (citado por Pereira, R. (2010, P. 215).

Para una mejor comprensión de las variables se tienen los siguientes cuadros explicativos, en los que se hace mención a la operacionalización de las variables de investigación.

Cuadro N° 2 - Definición de Variables de Estudio

VARIABLES DE INVESTIGACIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
Características de Espacios Laborales	Se entiende por características de espacios laborales al conjunto de áreas demandadas por el mercado laboral en las que los profesionales lingüistas desempeñan funciones; áreas de trabajo, estabilidad laboral, puestos de trabajo a los que accede y satisfacción de los titulados con respecto a la formación recibida en la universidad o la adecuación de la misma a las necesidades del mercado de trabajo actual.	Aplicación de una encuesta semiestructurada a titulados de la carrera de Lingüística e Idiomas.
Grado de Empleabilidad	El grado de empleabilidad se entiende como uno de los diversos estados o cualidades de un conjunto de aptitudes y de actitudes adquiridas a lo largo de la formación pre grado o post grado recibida en la universidad, las mismas brindan al titulado la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo, movilidad y además permanecer en la misma en un tiempo determinado.	Calculo de grado de empleabilidad: Número de profesionales que consiguen empleo en espacios laborales correspondientes a la profesión en una gestión determinada respecto a la formación pre grado o post grados.

Fuente: Elaboración propia

Cuadro N° 3 - Dimensiones e indicadores de Variable Independiente

VARIABLE	DIMENSIONES	SUB-DIMENSIONES	CATEGORÍAS	INDICADORES	SUJETOS INFORMANTES	TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Características de Espacios Laborales	Cumplimiento de la Formación Académica	Cumplimiento del perfil Establecido por la Carrera	Investigación	El titulado desempeña funciones como investigador	Titulados de la carrera de Lingüística e Idiomas	Encuesta semiestructurada y Entrevista Estructurada
			Docencia	El titulado desempeña funciones como docente		
			Traducción	El titulado desempeña funciones como traductor o interprete		
		Percepción de La Formación universitaria	Valoración Suficiente	El titulado considera que su formación académica fue suficiente para desarrollar la función laboral que desempeña.		
			Valoración Insuficiente	El titulado considera que su formación académica fue insuficiente y se vio en la necesidad de reforzar sus estudios, mediante cursos de especialización para poder desarrollar la función laboral que desempeña.		
	Condición Laboral	Situación Laboral	Favorable	El titulado desempeña funciones laborales que se relacionan con su carrera.		
			Con Certidumbre	El titulado desempeña funciones laborales poco relacionadas con su carrera.		
			Circunstancial	El titulado desempeña funciones laborales que no se relacionan con su carrera.		
		Ingresos Económicos	Ingresos Significativos	El titulado percibe ingresos que cubren costo de vida y permiten ahorro importante.		
			Ingresos Suficientes	El titulado percibe ingresos que cubren el costo de vida y permiten algo de ahorro.		
			Ingresos Insuficientes	El titulado percibe ingresos que no cubren costo de vida.		
Estabilidad Laboral		Positiva	El titulado desarrolla funciones porque obtiene estabilidad laboral (prestaciones sociales indefinidas)			
	Relativa	El titulado desarrolla funciones porque obtiene estabilidad laboral temporal con contratos (mensuales, anuales y/o consultorías).				

Fuente: Elaboración propia

Cuadro N° 4 - Cuadro De Dimensiones e Indicadores de Variable de Estudio Dependiente

VARIABLE	DIMENSIONES	CATEGORÍAS	INDICADORES	SUJETOS INFORMANTES	TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Grado de Empleabilidad	Empleabilidad con formación pregrado	Alto grado de empleabilidad	81-100 % de titulados cuenta con empleo.	Titulados de la carrera de Lingüística e Idiomas	Encuesta semiestructurada y Entrevista Estructurada
		Mediano grado de empleabilidad	40-80 % de titulados cuenta con empleo.		
		Bajo grado de empleabilidad	0-39 % de titulados cuenta con empleo.		
	Empleabilidad con formación de Título universitario.	Alto grado de empleabilidad	81-100 % de titulados cuenta con empleo.		
		Mediano grado de empleabilidad	40-80 % de titulados cuenta con empleo.		
		Bajo grado de empleabilidad	0-39 % de titulados cuenta con empleo.		
	Empleabilidad con formación postgrado	Alto grado de empleabilidad	81-100 % de titulados cuenta con empleo.		
		Mediano grado de empleabilidad	40-80 % de titulados cuenta con empleo.		
		Bajo grado de empleabilidad	0-39 % de titulados cuenta con empleo.		

Fuente: Elaboración propia

7.5 Población y Sujetos

El muestreo se realizó en rigor de la naturaleza de la investigación y se explica de la siguiente manera:

Cuadro N° 4 - Población y Sujetos

Universo:	Titulados de la carrera de Lingüística e Idiomas (bajo todas las modalidades de graduación y menciones) que se titularon entre las gestiones 1995 – 2011. Total: 405 personas ¹⁰
Procedimiento de muestreo:	<p>La muestra diseñada para la investigación se calculó mediante el muestreo aleatorio sistemático¹¹, para después realizar un muestreo por estratos¹² proporcional a la población por gestión, tratando de atender a las 16 gestiones de las titulaciones.</p> <p>Sin embargo, por los pocos datos obtenidos y la difícil ubicación de titulados Lingüistas, simplemente se entrevistó a las personas que se pudo localizar o contactar. De esta manera, no existe una correspondencia estricta entre la muestra obtenida por cada gestión y la especificada mediante la estratificación de muestra de la investigación.</p> <p>Estas diferencias no produjeron un incremento significativo en el error muestral global, sin embargo, se aplicó una ponderación sobre los datos con el fin de que cada gestión tenga una muestra significativa en la elaboración de la base de datos para así realizar análisis internos más detallados.</p>

¹⁰ Fuente: División de Títulos y Diplomas - UMSA

¹¹ Se selecciona una muestra de tamaño n de una población de N unidades, cada elemento tiene una probabilidad de inclusión igual y conocida de n/N .

¹² Hace referencia a poblaciones con características diferentes, en las que existen estratos (grupos) homogéneos con respecto al carácter que se investiga, pueden obtenerse estimaciones más precisas (menos errores) tomando una muestra aleatoria en cada estrato y, además, se garantiza que todos los estratos (subpoblaciones, en definitiva) estén representados.

<p>Tamaño de la muestra:</p>	<p>El tamaño de la muestra es: 78 personas.</p> <p>Se aplicó la fórmula : $n = \frac{Nz_{1-\alpha/2}^2pq}{(N-1)\varepsilon^2 + z_{1-\alpha/2}^2pq} =$</p> <p>Y se utilizó el software SURVEY INVESTIGACIÓN DE MERCADOS en poblaciones finitas.</p> <p>En donde:</p> <p>n = el tamaño de la muestra.</p> <p>N = tamaño de la población = 405 titulados.</p> <p>σ = Desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5.</p> <p>Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza = 1,96 (más usual).</p> <p>e = Límite aceptable de error muestral 1% (0,01).</p> <p>q = 0,5.</p>
<p>Margen de error muestral:</p>	<p>El error máximo admisible es de 10%, en un intervalo de nivel/margen de confianza de 95% debido a la difícil y morosa aplicación de encuestas por la falta de datos como ser; nombres de titulados, número de teléfono y/o celular y direcciones de correo electrónico. (Datos no disponibles en ninguna instancia universitaria.)</p>
<p>Trabajo de Campo: fecha de aplicación de encuestas:</p>	<p>El trabajo de campo se llevó a cabo entre los meses de diciembre 2011 - Agosto 2013. Los datos se recogieron mediante un cuestionario llenado personalmente (encuesta impresa), vía online y con entrevistas directas en lugares de trabajo y domicilio. Se realizó un primer contacto con titulados por llamadas telefónicas.</p>
<p>Análisis de Datos:</p>	<p>El análisis de los datos se ha realizado fundamentalmente con el programa estadístico SPSS.</p>
<p>Ámbito:</p>	<p>Ciudad de La Paz- Bolivia.</p>

7.6 Técnicas e Instrumentos de Investigación

Con relación a las técnicas e instrumentos que se utilizaron en la investigación se presenta el siguiente cuadro de referencia.

Cuadro N° 5 - Instrumentos de Investigación

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	DESCRIPCIÓN
Encuestas Semi-estructuradas	Encuesta	Se encuestó a profesionales titulados en los periodos 1995-2011.
Entrevista Estructurada	Encuesta	Se encuestó a profesionales titulados en los periodos 1995-2011.

Fuente: Elaboración propia

Cuadro N° 6 - Técnica de Recolección de Datos

TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Definición
Encuesta semi-estructuras	Una encuesta semi-estructurada es prediseñada, con preguntas fijas que deben responder los entrevistados, se trabaja con una lista de tópicos. La misma permite cubrir una serie de temas y también permite apertura y más libertad para realizar preguntas abiertas. Se realizan con un cuestionario o pauta de preguntas. Munch y Angeles, 1998 (citado en Barragán, 2008)
Entrevista Estructurada	La entrevista se define como una reunión para intercambiar información entre el entrevistador y el entrevistado. En una entrevista estructurada el investigador realiza su labor con una base guía de preguntas específicas y se sujeta exclusivamente a este. (Hernandez, R. 2006)

Fuente: Elaboración propia

7.7 Características del Estudio

La investigación se orientó a establecer las características de inserción laboral de titulados, como ser; la identificación del cumplimiento de la formación académica, percepción de la formación universitaria y condición laboral (situación laboral, ingresos económicos, estabilidad laboral) y a la misma vez establecer el correspondiente grado de empleabilidad de titulados de la carrera de Lingüística e Idiomas de la UMSA (Universidad Mayor de San Andrés), graduados entre las gestiones 1995 y 2011, para después plantear ajustes necesarios al perfil profesional propuesto por el plan de estudios vigente, mediante técnicas cualitativas y cuantitativas aplicadas en la ciudad de La Paz con la utilización de una encuesta descriptiva (cuestionario estructurado) y entrevistas en profundidad.

El tipo de estudio es descriptivo transversal ya que se lo realizó sobre una población y un tiempo determinado. El universo de referencia fue "titulados de la carrera de Lingüística e Idiomas, graduados entre las gestiones 1995 - 2011", que cuentan como mínimo con 1 año y como máximo con 16 años de experiencia, tiempo después de haberse titulado. El estudio se realizó en la ciudad de La Paz a partir del mes de diciembre 2011 a agosto 2013.

7.8 Estructura de la Investigación.-

La estructura de la investigación fue diseñada con la definición de variables de manera conceptual y operacional, cada variable medida tiene una descripción estadística. Esta estructura sirvió de base para el diseño final de la boleta de encuesta.

7.9 Estructura de la Encuesta

La elaboración del cuestionario (ANEXO II) se basó en encuestas de Inserción Laboral de diferentes estudios realizados en Latinoamérica y Europa, los cuales varios a su vez toman como referencia los cuestionarios del Proyecto CHEERS¹³ , REFLEX¹⁴ y PROFLEX¹⁵. Además se tuvo como referencia más cercana los estudios de inserción laboral y empleabilidad realizados en el país vecino de Chile.

El cuestionario está dirigido a profesionales universitarios que finalizaron sus estudios un año o más tiempo antes del momento de la entrevista. La razón para centrar el estudio en el tiempo estimado es la experiencia profesional, puesto que es en ese momento donde los titulados tienden a la reflexión sobre su experiencia académica y sus expectativas futuras en el mercado laboral. De esta forma, se garantiza que hayan adquirido suficiente perspectiva de sus estudios, posibilidades en el mercado laboral así como su experiencia tras su paso por la universidad.

Esta investigación hace hincapié en las preguntas que tratan de establecer las características de inserción laboral como ser; cumplimiento de la formación académica, condición laboral, grado de empleabilidad de titulados de la carrera de Lingüística e Idiomas, para evaluar el carácter temporal o permanente de desajuste laboral y salarios que muchas veces se registran en los primeros empleos, así como en el tiempo transcurrido que muchas veces se observa en la obtención de un primer empleo. .

¹³ CHEERS: Career after Higher Education: a European Research Study.

¹⁴ REFLEX : The Flexible Professional in the Knowledge Society: New Demands on Higher Education in Europe.

¹⁵ PROFLEX: El Profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento.

7.9.1 Estructura y Descripción de Preguntas del Cuestionario

El cuestionario ETLI (Encuesta a Titulados Lingüística e Idiomas) está estructurado de la siguiente manera:

Parte 1 – Se describen los datos generales de la investigación.

Parte 2 – Se describen los datos sociodemográficos de los entrevistados.

Parte 3 – Se describen los datos académicos de los titulados.

A1. Describe el año de ingreso a la universidad.

A2. Describe la modalidad de ingreso a la universidad.

A3. Describe el año de conclusión de estudios de titulados.

A4. Describe el año de titulación de la universidad.

A5. Describe la modalidad de titulación.

A6. Describe la mención de titulación.

Parte 4 – Se describen los datos acerca de características de Inserción Laboral.

Parte 4.1 – Se describen datos acerca Características de Inserción Laboral (CIL).

CIL1. Describe la situación de empleo actual del titulado.

CIL2. Descripción espacios laborales – área/lugar de empleo.

CIL3. Descripción espacios laborales – percepción de la formación universitaria.

CIL4. Descripción espacios laborales – percepción de la formación universitaria.

CIL5. Descripción espacios laborales – área/lugar de empleo, población sin empleo.

Parte 4.2 – Se describen datos acerca de la Condición Laboral (CL).

CL1. Descripción de estabilidad laboral- tipo de contrato.

CL2. Descripción de ingresos económicos.

CL3. Descripción de percepción de ingresos económicos.

CL4. Descripción de estabilidad laboral – tiempo transcurrido sin empleo, población sin

Parte 4.3 – Se describen datos acerca del Grado de Empleabilidad (GE).

GE1. Descripción de actitud en la búsqueda de empleo.

GE2. Descripción de mercado de trabajo – tiempo dedicado al empleo.

GE3. Descripción de mercado de trabajo – tiempo en el puesto de trabajo.

GE4. Descripción nivel de estudios alcanzado.

GE5. Descripción de nivel de estudio alcanzado.

GE6. Descripción de experticia en el área.

GE7. Descripción de experticia en el área.

GE8. Descripción de mercado de trabajo – tiempo transcurrido al primer empleo.

GE9. Descripción de mercado de trabajo - cantidad de empleos.

7.10 Análisis de Resultados

Respecto al análisis de los resultados, como una semblanza del trabajo de análisis que se realizó, se presenta los siguientes cuadros y tablas que presentan los datos tanto de información cuantitativa como de la cualitativa.

7.10.1 RESULTADOS DE LA INFORMACIÓN CUANTITATIVA

A continuación se detallan los datos obtenidos de la información cuantitativa.

7.10.2 Descripción del Universo.-

Se recurrieron a varias instancias para tener información acerca de la cantidad de titulados de la carrera de Lingüística e Idiomas. Cabe destacar que la información que se detalla en la tabla posterior fue muy difícil de obtener y acceder debido a las características de datos que se requerían para la investigación. Datos, como ser; número de titulados por gestiones académicas + nombres + direcciones de correo y/o número de celular. En Noviembre de 2011, se recurrió a la carrera de Lingüística y entre los meses de Enero a Agosto de 2012 también se solicitó información de diferentes instancias universitarias como ser: Ex CPDI, Administración Universitaria, Gestiones y División de Títulos y Diplomas UMSA.

Tabla N° 1 - Distribución de universo (titulados gestiones 1995-2011)

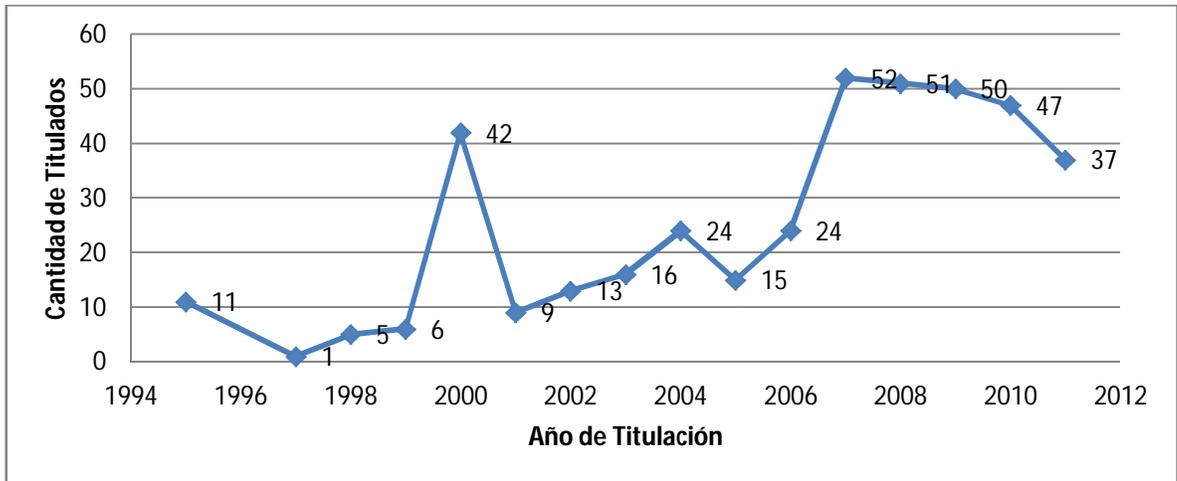
(En porcentaje)

Año de Titulación	N° de Titulados	Porcentaje en relación al total de titulados – encuesta 2013
1995	11	2.71%
1996	2	0.49%
1997	1	0.24%
1998	5	1.23%
1999	6	1.48%
2000	42	10.37%
2001	9	2.22%
2002	13	3.20%
2003	16	3.95%
2004	24	5.92%
2005	15	3.70%
2006	24	5.92%
2007	52	12.83%
2008	51	12.59%
2009	50	12.34%
2010	47	11.60%
2011	37	9.13%
TOTAL:	405	100%

Fuente: Elaboración propia – Datos División de Títulos y Diplomas – UMSA

En el cuadro anterior se proporcionan datos sobre la cantidad de titulados de la Carrera de Lingüística e Idiomas, que hace un total de 405 personas en 16 gestiones académicas, proporcionando así el contexto en el que el estudio fue llevado a cabo.

Gráfico N° 1 - Distribución de universo (titulados, gestiones de 1995-2011)



Fuente: Elaboración propia - División de Títulos y Diplomas - UMSA

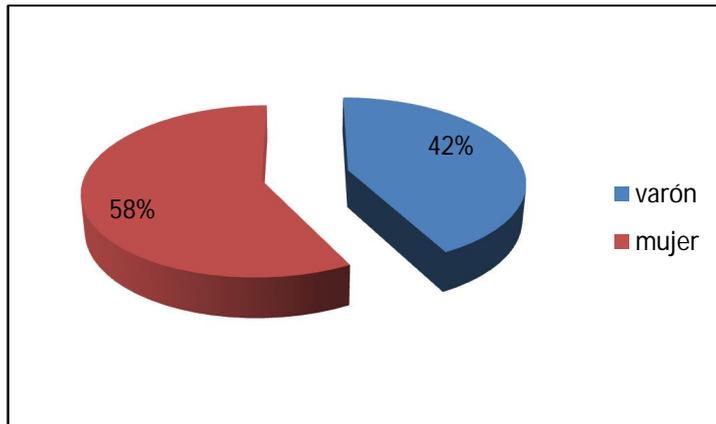
En el grafico anterior se observa que la titulación en Lingüística e Idiomas tuvo su momento más alto en las gestiones 2000 con el 10.37 %, 2007 con el 12.83 %, 2008 con el 12.59% y el 2009 con el 12.34%, también se observa un descenso a un nivel más bajo en 1997 con el 0.24%. A partir del año 2002, paulatinamente el número de estudiantes ha ido aumentando, alcanzando el 2011, 9.13%. Adicionalmente, de acuerdo a datos proporcionados por la División de Títulos y Diplomas, la titulación en la carrera de Lingüística e Idiomas, ha variado desde 11 titulados en 1995 a 37 en el 2011, lo cual muestra un aumento del 70.27%. Esta tendencia reciente al aumento es sustentada en gran parte por la aprobación de modalidades de titulación, como ser: Trabajo Dirigido, Excelencia y Examen de grado, modalidades que definitivamente facilitan la titulación universitaria.

7.10.3 Descripción de la Muestra.-

A continuación se muestran datos estadísticos descriptivos relacionados a variables básicas como género y edad. El principal objetivo de esta información es proporcionar una perspectiva global de las características personales de los encuestados.

Gráfico N° 2 - Distribución de la muestra por género

(En porcentaje)



Fuente: ETLI, agosto 2013.

Se encontró que la distribución de la muestra por género de titulados de la carrera de Lingüística e Idiomas está compuesta por un total de 45 mujeres (58%) y 33 hombres (42%), de un total de 78 titulados entrevistados.

Tabla N° 2 - Distribución de muestra por edad
(En porcentaje)

Edad	Cantidad	Porcentaje
29-32	30	38.5
33-36	13	16.7
37-40	7	9.0
41-44	9	11.5
45-48	3	3.8
49-52	1	1.3
53-56	1	1.3
57-60	1	1.3
Total	78	100

Fuente: ETLI, agosto 2013.

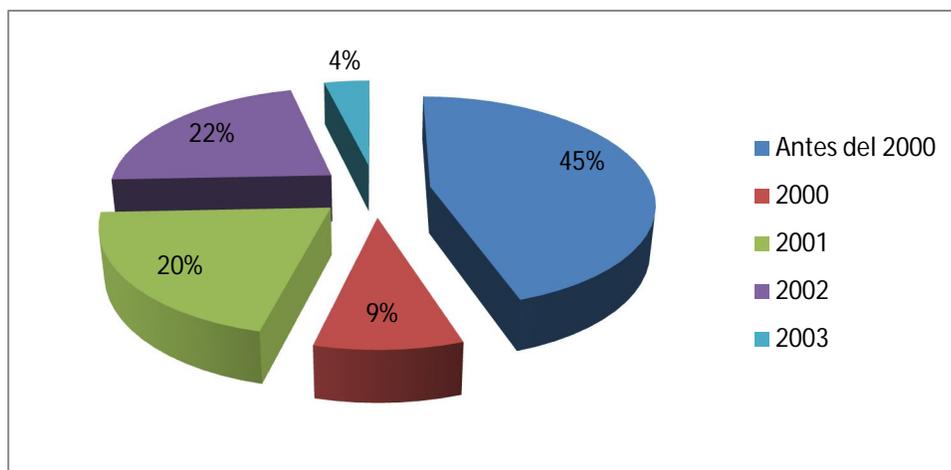
Se observan diferencias significativas en la distribución de edades, siendo el grupo de más peso, la población que se encuentra entre los 29 y 32 años (39%). Los estratos inferiores a 29 años y los estratos superiores a 35 años tienden a mostrar una disminución de población visible.

Tabla N° 3 - Año de Ingreso a la universidad
(En porcentaje)

Año	Frecuencia	Porcentaje
Antes del 2000	35	44.9
2000	7	9.0
2001	16	20.5
2002	17	21.8
2003	3	3.8
Total	78	100.0

Fuente: ETLI, agosto 2013.

Gráfico N° 3 - Año de Ingreso a la universidad
(En porcentaje)



Fuente: ETLI, agosto 2013.

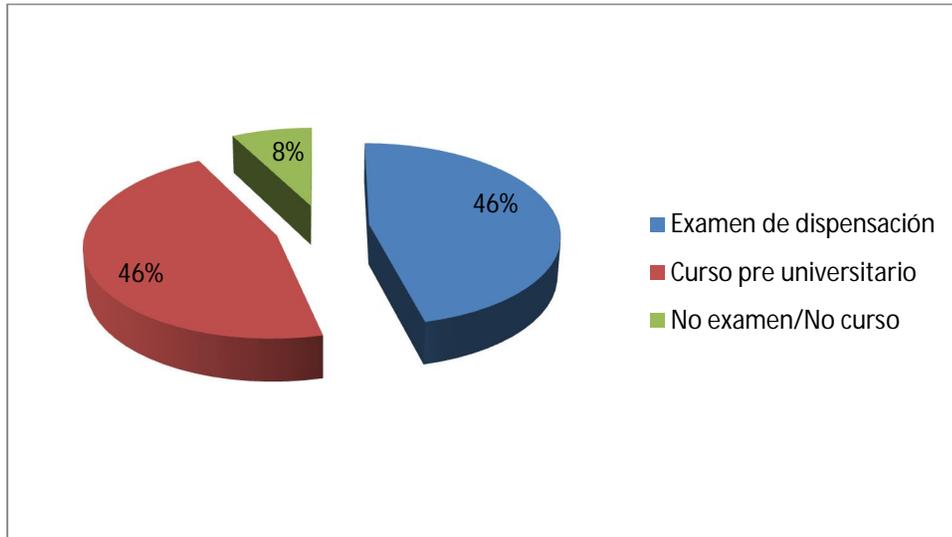
Del total de la muestra (78 titulados), encontramos que el 45% ingresaron antes del año 2000. El 22% ingresó a la universidad el año 2002, un 20% ingresó a la universidad el año 2001. Un 9% ingresó el año 2000 y finalmente un 4% ingresó el año 2003, presentando como generación más joven a las personas que ingresaron el año 2003, si bien resulta, que lograron concluir sus estudios en los cinco años establecidos por reglamento de la universidad.

**Tabla N° 4 - Distribución Modalidad de Ingreso a la universidad
(En porcentaje)**

Modalidad de Ingreso	Frecuencia	Porcentaje
Examen de dispensación	36	46.2
Curso pre universitario	36	46.2
No examen/No curso	6	7.7
Total	78	100.0

Fuente: ETLI, agosto 2013.

Gráfico N° 4 - Distribución Modalidad de Ingreso a la universidad
(En porcentaje)



Fuente: ETLI, agosto 2013.

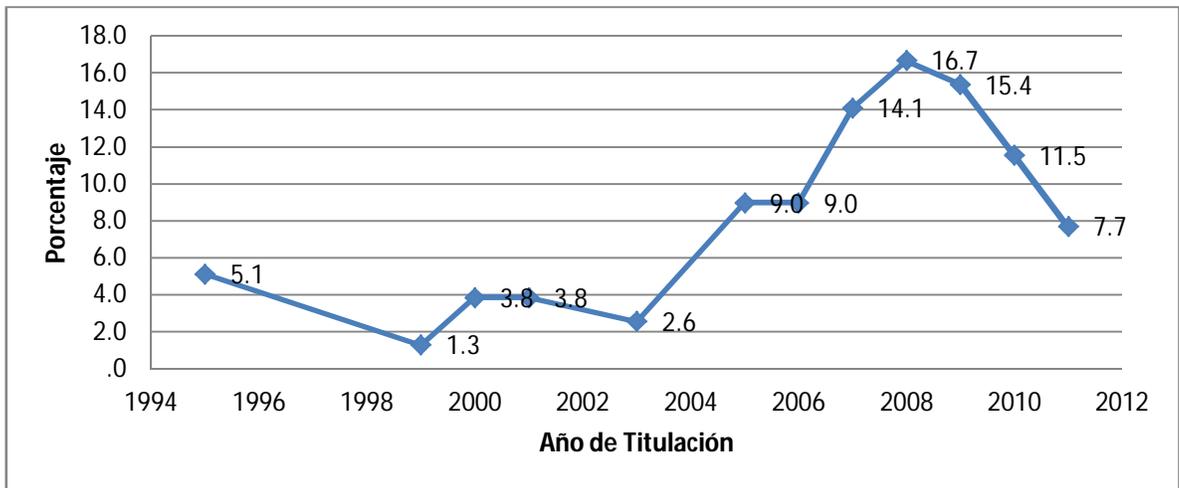
En la tabla y gráfico anterior se observa que el 46.2% de los titulados ingresaron a la universidad tomando un curso pre universitario, y de igual manera el restante 46.2% ingresó a la universidad con un examen de Dispensación. Por otro lado, solo un 8% de los titulados ingresó a la universidad sin tomar examen y/o curso universitario debido a que no se contaba con esas modalidades de ingreso en gestiones previas a la gestión 1995.

Tabla N° 5 - Año de Titulación
(En porcentaje)

Año	Frecuencia	Porcentaje
1995	4	5.1
1999	1	1.3
2000	3	3.8
2001	3	3.8
2003	2	2.6
2005	7	9.0
2006	7	9.0
2007	11	14.1
2008	13	16.7
2009	12	15.4
2010	9	11.5
2011	6	7.7
Total	78	100.0

Fuente: ETLI, agosto 2013.

Gráfico N° 5 - Año de Titulación



Fuente: ETLI, agosto 2013.

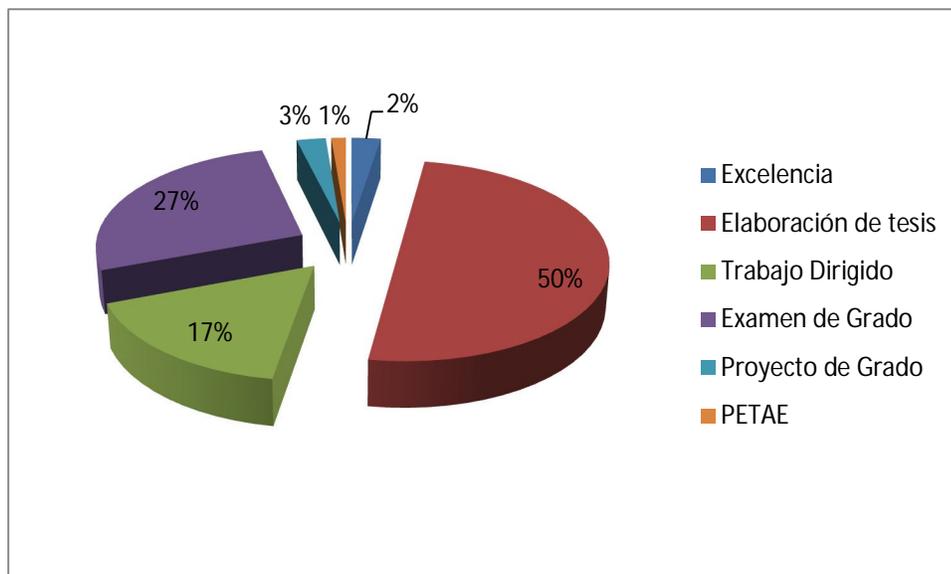
En la tabla y grafico anterior se observa que la titulación de la muestra en Lingüística e Idiomas tuvo su momento más alto en las gestiones 2008 (13 personas), 2009 (12 personas) y 2007 (11 personas), también se observa un descenso a un nivel más bajo en las gestiones 1999 con (1 persona) y 2003 con (3 personas). A partir del año 2005, paulatinamente el número de estudiantes ha ido aumentando, alcanzando el 2011 (6 personas). Adicionalmente, de acuerdo a datos proporcionados por los entrevistados, la titulación en la carrera de Lingüística e Idiomas, ha variado desde el año 2000. Esta tendencia reciente al aumento es sustentada en gran parte por el aumento de las nuevas modalidades de titulación como ser: Trabajo Dirigido y Examen de grado, modalidades que facilitan la titulación universitaria.

Tabla N° 6 - Distribución por Modalidad de Titulación
(En porcentaje)

Modalidad	Frecuencia	Porcentaje
Excelencia	2	2.6
Elaboración de tesis	39	50.0
Trabajo Dirigido	13	16.7
Examen de Grado	21	26.9
Proyecto de Grado	2	2.6
PETAE	1	1.3
Total	78	100.0

Fuente: ETLI, agosto 2013.

Gráfico N° 6 - Distribución por Modalidad de Titulación
(En porcentaje)



Fuente: ETLI, agosto 2013.

De la mayoría de los titulados de la Carrera de Lingüística e Idiomas, tomados como referente de estudio, el 50% se graduó bajo la modalidad de Elaboración de Tesis de grado. Un 27% se tituló bajo la modalidad de Examen de Grado, modalidad aplicada desde la gestión 2006, el cual

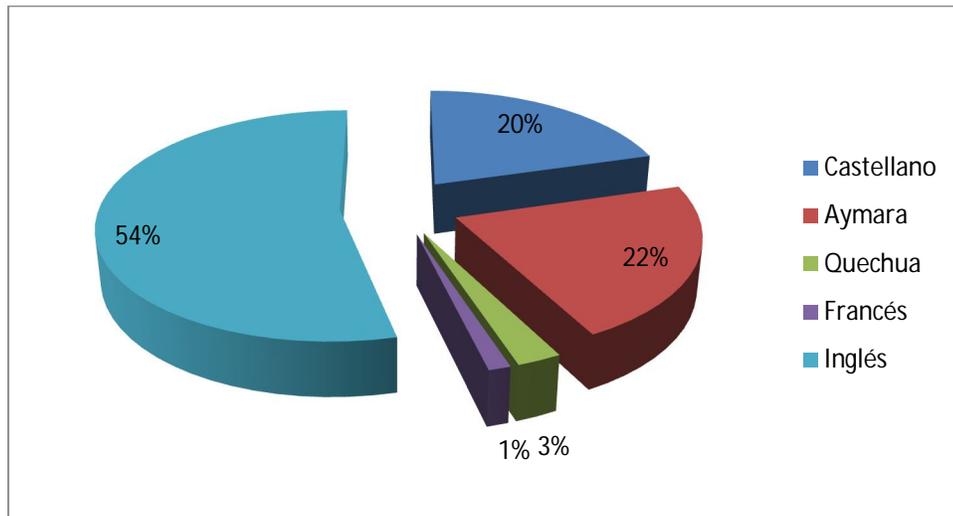
permitió que muchos estudiantes logren su titulación. Un 17% se tituló bajo la modalidad de Trabajo dirigido, un 3% se tituló bajo la modalidad de Proyecto de Grado. El 2 % se graduó bajo la modalidad de Excelencia y el restante 1% se graduó bajo la modalidad PETAE (Programa Especial de Titulación para Antiguos Egresados), modalidad que consiste en realizar una memoria laboral.

**Tabla N° 7 - Distribución por mención (área de especialidad) de Titulación
(En porcentaje)**

Mención	Frecuencia	Porcentaje
Castellano	16	20.5
Aymara	17	21.8
Quechua	2	2.6
Francés	1	1.3
Inglés	42	53.8
Total	78	100.0

Fuente: ETLI, agosto 2013.

**Gráfico N° 7 - Distribución por mención (área de especialidad) de Titulación
(En porcentaje)**



Fuente: ETLI, agosto 2013.

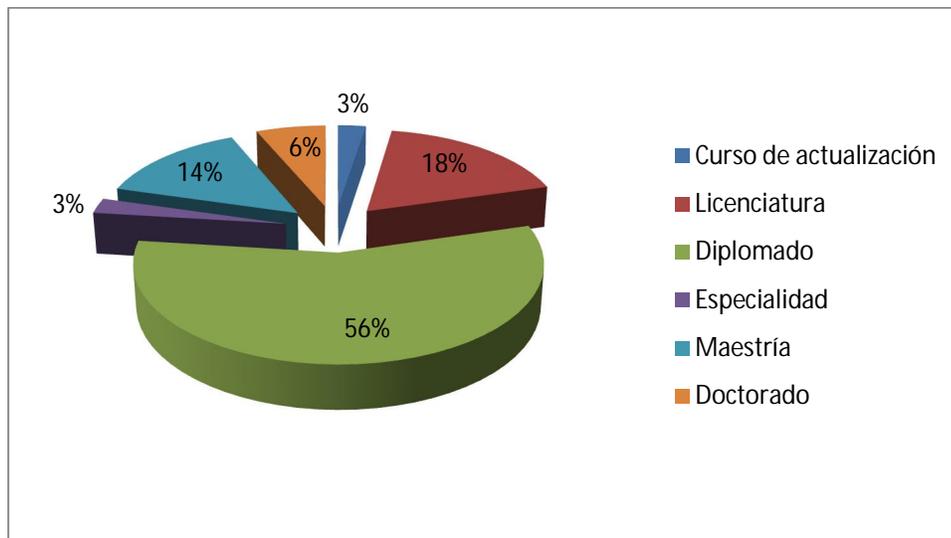
En el anterior gráfico y tabla puede observarse que la mayoría de los titulados entrevistados se tituló del área de Inglés (54%). Un 22% se tituló del área de Aymara, el restante 20% se tituló del área de Castellano. Sin embargo, las áreas de especialidad que muestran un número reducido son las menciones de Quechua (3%) y Francés (1%).

Tabla N° 8 - Mayor nivel de estudio alcanzado
(En porcentaje)

Mayor nivel de estudio alcanzado	Frecuencia	Porcentaje
Curso de actualización	2	2.6
Licenciatura	14	17.9
Diplomado	44	56.4
Especialidad	2	2.6
Maestría	11	14.1
Doctorado	5	6.4
Total	78	100.0

Fuente: ETLI, agosto 2013.

Gráfico N° 8 - Mayor nivel de estudio alcanzado



Fuente: ETLI, agosto 2013.

A continuación se detalla el mayor grado de estudios alcanzados por los titulados entrevistados. Del total de entrevistados, un 56% alcanzó a obtener un curso postgrado, en este caso un Diplomado orientado a la Educación Superior. Un 14% llegó a conseguir una maestría, un 18% se mantiene con el grado obtenido de licenciatura. Un número reducido de personas (6%) logró obtener un doctorado, 3% simplemente tomó un curso de actualización, es decir, son partícipes de seminarios, coloquios y conferencias y finalmente un 3 % realizó una especialidad.

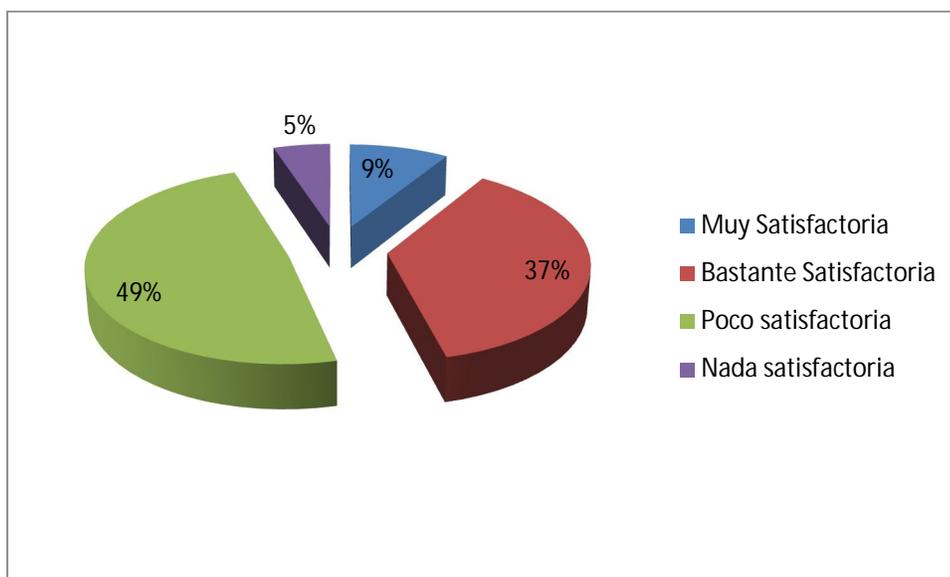
7.10.4 Descripción de Características de Inserción Laboral

**Tabla N° 9 - Valoración de Formación para el cumplimiento de su trabajo
(En porcentaje)**

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy Satisfactoria	7	9.0
Bastante Satisfactoria	29	37.2
Poco satisfactoria	38	48.7
Nada satisfactoria	4	5.1
Total	78	100.0

Fuente: ETLI, agosto 2013.

**Gráfico N° 9 - Valoración de Formación para el cumplimiento de su trabajo
(En porcentaje)**



Fuente: ETLI, agosto 2013.

La Tabla N° 9 y el grafico N° 9 muestran las valoraciones de los titulados sobre la contribución de la carrera al proceso de adquisición de competencias para el desarrollo de sus funciones con respecto a su empleo. Estos datos permiten valorar la adquisición de conocimiento, tal y como se ha entendido este concepto tradicionalmente, como principal competencia obtenida en la universidad.

En la encuesta se solicitó a los titulados que valorarán la formación en la universidad con respecto a sus áreas de trabajo. Las valoraciones de los titulados sobre la contribución de la carrera al proceso de adquisición de competencias para el desarrollo de sus funciones mostraron que el 49 % de titulados considera su formación como poco satisfactoria, indicando y coincidiendo en que las clases impartidas en sus años como estudiantes fueron teóricas y no prácticas, y sugieren realizar prácticas contextualizadas a la realidad laboral paceña. A la misma vez, indicaron que en menciones como aymara y castellano, el nivel de enseñanza de lingüística aplicada es débil y que muchos de ellos desconocen el cómo impartir una clase didáctica, lo que genera que ellos repitan lo mismo que aprendieron de sus docentes, creando un círculo repetitivo y poco innovador.

La mayoría de los titulados manifestaron que la universidad juega un papel fundamental en la adquisición de competencias vinculadas al empleo y coincidieron al señalar que la capacidad de dominar un idioma extranjero y/o nativo es el principal punto débil de las menciones de su carrera ya que para la mención de inglés los cursos de idiomas de inglés llegan a un nivel intermedio, teniendo así que complementar su formación en otras instituciones.

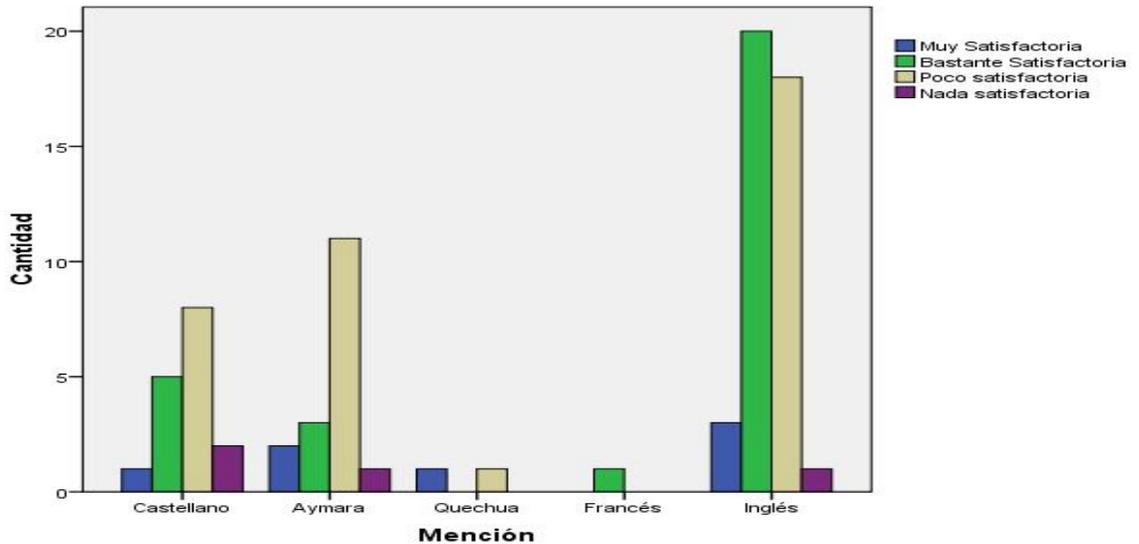
Es importante e interesante resaltar que entre los titulados que cursaron la carrera de Lingüística e Idiomas entre las gestiones 1996 y 2002 no se presentan inconvenientes en el aprendizaje del idioma, más por lo contrario, consideran que su proceso de aprendizaje fue muy satisfactorio. Sin embargo, entre los titulados que cursaron su carrera entre las gestiones 2003-2011 tienen valoraciones negativas o poco satisfactorias con respecto al aprendizaje del idioma.

Tabla N° 10 - Distribución por Mención y Valoración de la formación

Mención	¿Cómo valora la formación proporcionada por la universidad para el cumplimiento de su trabajo?				Total
	Muy Satisfactori a	Bastante Satisfactori a	Poco satisfactori a	Nada satisfactori a	
Castellano	1	5	8	2	16
Aymara	2	3	11	1	17
Quechua	1	0	1	0	2
Francés	0	1	0	0	1
Inglés	3	20	18	1	42
Total	7	29	38	4	78

Fuente: ETLI, agosto 2013

Gráfico N° 10 - Distribución por Mención y Valoración de la formación



Fuente: ETLI, agosto 2013

La adecuación entre el área de estudio escogida por los titulados y la valoración de su formación durante sus años de vida profesional es considerada un indicador importante dentro de la educación superior. Asimismo, este indicador se asocia a otros sobre la situación de la educación superior en la ciudad de La Paz. Por esta razón en el cuestionario se solicitaba a los titulados que valorarán su formación en la universidad y en sus respectivas áreas de estudio.

En la Tabla 10 y la Figura 10 se puede observar que los titulados, concretamente la mayoría de los entrevistados, es decir del 49%, 18 personas del área de inglés, 11 personas del área de Aymara, 8 del área de castellano y 1 persona del área de Quechua consideran que su formación fue poco satisfactoria. Del restante 37 %, 20 personas del área de inglés, 5 del área de castellano, 3 del área de Aymara y 1 del área de francés consideran que su formación fue bastante satisfactoria. De manera similar, del restante 9 %, 3 personas del área de inglés, 2 del área de aymara, 1 del área de quechua y 1 del área de castellano consideran que su formación fue muy satisfactoria. Finalmente, el 5%, 2 personas del área de castellano, 1 del área de inglés, y 1 del área de aymara consideran que su formación fue nada satisfactoria.

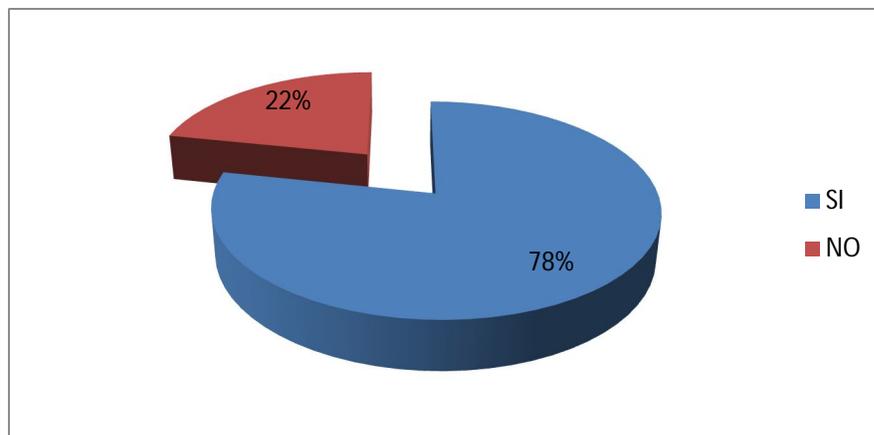
Tabla N° 11 - ¿Tuvo que realizar estudios adicionales u otros para complementar su formación previa?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	61	78.2
NO	17	21.7
Total	78	100.0

Fuente: ETLI, agosto 2013

Gráfico N° 11 - ¿Tuvo que realizar estudios adicionales u otros para complementar su formación previa?

(En porcentaje)



Fuente: ETLI, agosto 2013

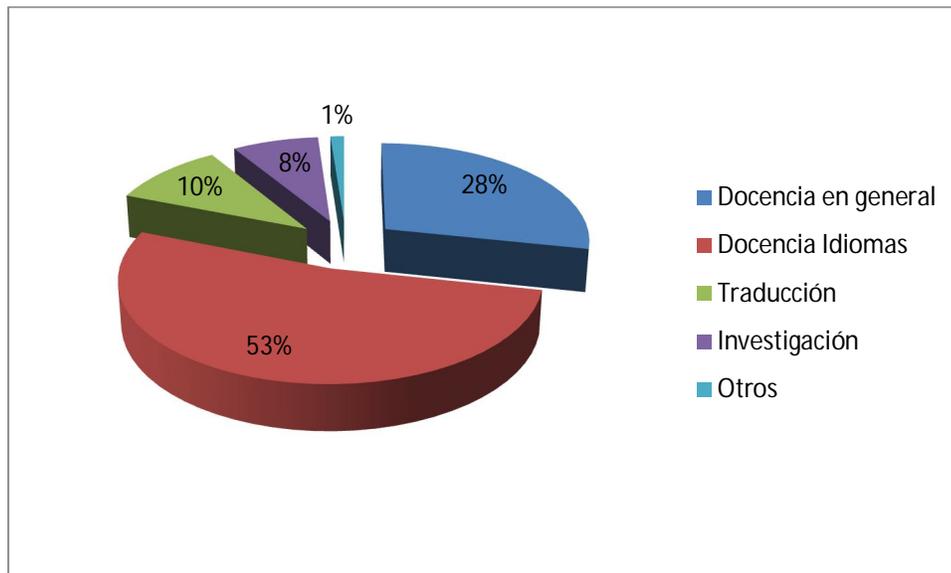
En el cuadro anterior se detallan el porcentaje de titulados que tuvo que realizar estudios adicionales para la complementación de sus estudios en la universidad. La mayoría de los titulados, un 78 % afirmó que tuvo que realizar estudios superiores para poder ingresar a un empleo ya que la mayoría de los empleos exigen diferentes competencias para ingresar al mercado de laboral de la enseñanza. Sin embargo, un 22 % afirmó que no tuvo que realizar estudios complementarios para poder ingresar al mercado laboral.

Tabla N° 12 - Distribución de área de competencia
(En porcentaje)

Área	Frecuencia	Porcentaje
Docencia en general	22	28.2
Docencia Idiomas	41	52.5
Traducción	8	10.2
Investigación	6	7.6
Otros	1	1.2
Total	78	100

Fuente: ETLI, agosto 2013

Gráfico N° 12 - Distribución de área de competencia
(En porcentaje)



Fuente: ETLI, agosto 2013

La tabla N° 12 y el gráfico N° 12 proporcionan una perspectiva general del nivel de competencias propio percibido por los titulados varios años después de sus estudios en la universidad. Las competencias son los conocimientos, las habilidades y las motivaciones generales y específicas que conforman los pre-requisitos para la acción eficaz en una gran variedad de contextos con

los que se enfrentan los titulados superiores, formuladas de tal manera que sean equivalentes a los significados en todos estos contextos. (Allen, 2003) De similar manera, las competencias como las aptitudes, destrezas y capacidades de los titulados en educación superior contribuyen a aumentar su productividad desde una perspectiva multidimensional (Hartog, 1992). Cabe resaltar, la importancia del carácter multidimensional como elemento novedoso en el concepto actual de competencia, a la hora de evaluar el desarrollo de competencias en los titulados respecto al perfil establecido por la carrera de Lingüística e Idiomas.

Asimismo, el nivel educativo no considera las fuentes de aprendizaje informal que tan relevantes pueden ser para determinadas áreas de estudio (Allen, 2003). Por consiguiente, la entrevista (preguntas directas) con el graduado resultó ser la herramienta más eficiente al momento de obtener este dato.

El cuestionario ITLE 2013 planteó a los titulados una reflexión sobre las competencias que poseen así como las que necesitan en sus puestos de trabajo y la contribución de la universidad a su aprendizaje. Para ello se formula al egresado la siguiente pregunta: ¿En qué área se considera usted competente con respecto a su formación (con respeto al perfil de carrera)?

Las respuestas de los graduados se agruparon de acuerdo a la frecuencia presentada. Evidentemente, el cuestionario permitía responder de manera abierta a la pregunta en el momento de la entrevista. El 53 % de los entrevistados con empleo plantea que sus competencias se encuentran en el área de la docencia en idiomas, un 28% desarrolló competencias en la docencia en general (Lingüística), un 10% posee competencias en traducción, un 8% cuenta con competencias en investigación y finalmente un

1% considera que tiene competencias diferentes a las planteadas en el perfil de carrera. Los resultados en términos relativos permiten identificar y distinguir las competencias consideradas puntos fuertes y débiles por los titulados, de hecho, es fácil observar en esta tabla que ciertas competencias son consideradas puntos débiles por los titulados, independientemente del área de especialización. Entre ellas, las áreas de investigación y traducción se presentan como competencias menos desarrolladas, seguida de una competencia emergente como ser el de la docencia en general. Por el contrario, una capacidad que destaca por el alto nivel de desarrollo percibido entre los titulados, la más destacada es la enseñanza en general. En esta cuestión resulta interesante comprobar que el perfil de un lingüista se cumple pero también se presenta un área emergente como ser el de la docencia en general.

Tabla N° 13 - ¿Tiene alguna certificación que acredite su(s) competencia(s) aparte de su título profesional?

(En porcentaje)

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	39	50
No	39	50
Total	78	100.0

Fuente: ETLI, agosto 2013

Se preguntó a los titulados si contaban con alguna certificación que acredite sus competencias aparte de su título profesional. Un 50% afirmó que no cuenta con ninguna certificación y la misma cantidad de personas 50%, afirmó que sí cuentan con una certificación, resultado de los cursos de actualización y postgrado que tomaron a lo largo de su vida profesional.

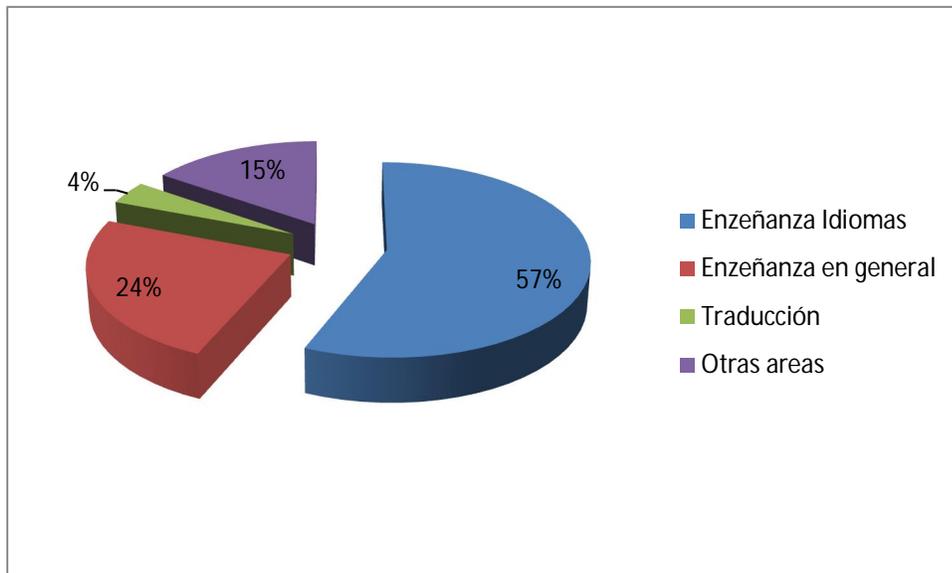
7.10.5 Características de Inserción Laboral

**Tabla N° 14 - Espacios laborales en los que se inserta un Lingüista
(En porcentaje)**

Espacios Laborales	Cantidad	Porcentaje
Enseñanza Idiomas	44	56.4
Enseñanza en general	19	24.4
Traducción	3	3.8
Otras áreas	12	15.4
Total	78	100.0

Fuente: ETLI, agosto 2013.

**Gráfico N° 13 - Espacios laborales en los que se inserta un Lingüista
(En porcentaje)**



Fuente: ETLI, agosto 2013.

Se encontró que de la distribución de la muestra, un 57 % se inserta en área de Enseñanza de Idiomas, un 24% se inserta en el área de Enseñanza en General, un 4% se inserta en el área de Traducción y un 15% se inserta en áreas emergentes, es decir, áreas no relacionadas al perfil de un lingüista. Adicionalmente, con los datos anteriores se puede establecer que el perfil de la carrera se cumple a un mediano grado ya que existe un bajo porcentaje de titulados (4%) que se inserta en el área de traducción y (0%) en investigación.

Al momento de la entrevista, la mayoría de los titulados indicaron que esa área, como empleo, es mínima y reducida en el campo de acción de un Lingüista. Sin embargo, del total de personas que se insertan en la enseñanza de idiomas, la mayoría se inserta en la enseñanza de idiomas como ser; inglés, español y aymara. Cabe mencionar que la "enseñanza en general" se refiere a la enseñanza de diferentes materias relacionadas a la carrera, la mayoría de ellas materias planteadas en los planes de estudios de plan común. Las áreas emergentes están relacionadas a áreas de turismo, corrección y redacción de textos y medios de comunicación en español.

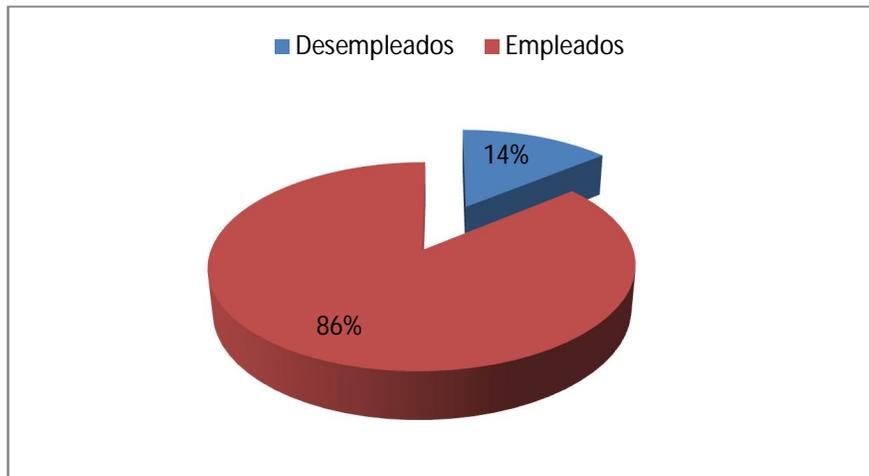
7.10.6 Descripción de Situación de Empleo (muestra total)

**Tabla N° 15 - Distribución por número de personas empleadas y desempleadas
(En porcentaje)**

Categoría	Cantidad	Porcentaje
Empleados	67	86%
Desempleados	11	14%
Total:	78	100%

Fuente: ETLI, agosto 2013.

**Gráfico N° 14 - Distribución por cantidad de personas empleadas y
desempleadas
(En porcentaje)**



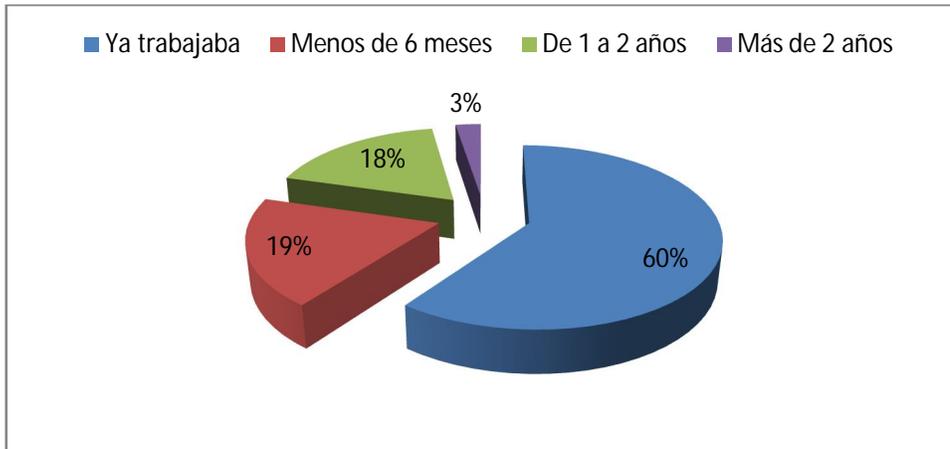
Fuente: ETLI, agosto 2013.

Los datos del anterior gráfico proporcionan el contexto en el que se lleva a cabo el estudio, se presenta información sobre la cantidad de titulados que se encuentran con empleo al momento de llevar a cabo la encuesta. Del total de 78 personas entrevistadas, 67 personas (86%) se encuentran con empleo y 11 personas (14%) no cuentan con empleo al momento de llenar la encuesta. Lo que, en general, nos lleva a plantear un alto grado de empleabilidad.

El grado de la empleabilidad puede ser entendida de la siguiente manera:

Empleabilidad con formación pregrado: 60 % = mediano grado de empleabilidad.

Grafico N° 16 (A) - Empleabilidad Pregrado

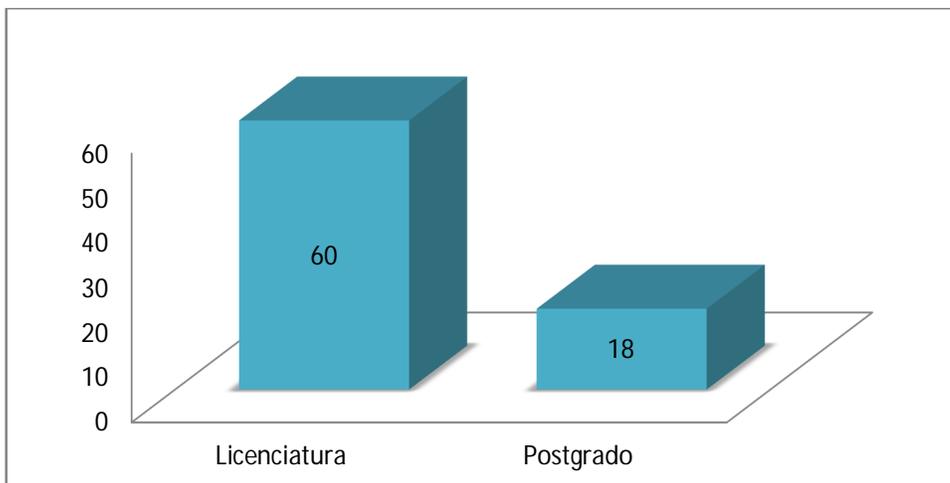


Fuente: ETLI, agosto 2013.

Grafico N° 16 (B) - Empleabilidad Postgrado

Empleabilidad con Licenciatura: 76 % = mediano grado de empleabilidad

Empleabilidad con formación postgrado: 23 % = Bajo grado de empleabilidad



7.10.7 Características de Empleo (Muestra con empleo)

Tabla N° 16 - Lugar de Empleo

Lugar	Cantidad	Porcentaje
AGENCIA OVERDOSE	1	1.5
ALIANZA FRANCESA	1	1.5
CENTRO BOLIVIANO AMERICANO	8	11.9
CEC. ENGLISHLANDS	1	1.5
CETRO DE ENSEÑANZA Y TRADUCCIÓN DE IDIOMAS	7	10.4
COL SAN IGNACIO	1	1.5
COL SAN MARTIN	1	1.5
COL VIDA Y VERDAD	2	3
COL. MONTESSORI	1	1.5
CONSULTOR INDEPENDIENTE	5	7.5
CONSULTOR EN EDUCACIÓN	1	1.5
HOTEL ESTRELLA	1	1.5
FES	1	1.5
INFOCAL	1	1.5
INSTITUTO SUIZO	1	1.5
INSTITUTO TÉCNICO COMERCIAL LA PAZ	1	1.5
INSTITUTO TÉCNICO MULTIDISCIPLINARIO	1	1.5
LA RAZÓN	1	1.5
MIN. EDUCACIÓN	1	1.5
SEG BOLIVIA	1	1.5
SOLIDARE	1	1.5
UNIVERSIDAD SIGLO XX	1	1.5
UAGRM	1	1.5
UCB	1	1.5
UMSA	12	17.9
UNIBOL	1	1.5
UNIFRANZ	2	3
UNIVALLE	1	1.5
UPEA	9	13.4
Total:	67	100

Fuente: ETLI, agosto 2013

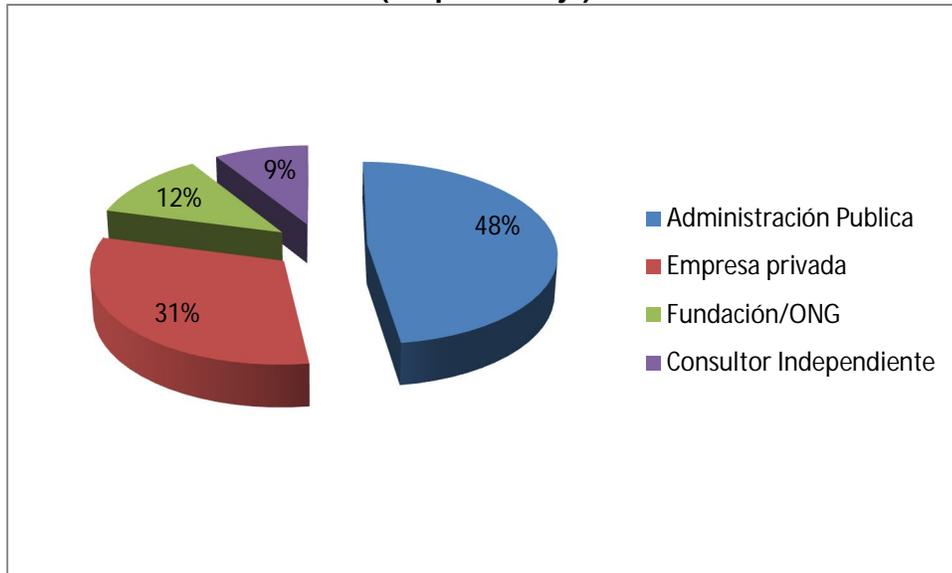
De la mayoría de población entrevistada que cuenta con empleo, es decir, un 18% se concentra en la Universidad Mayor de San Andrés y desempeña funciones en esta entidad, un 13.4 % se encuentra empleada en la UPEA, un 11.9% se encuentra empleada en el Centro Boliviano Americano, un 10.4% se encuentra en el Centro de Enseñanza y Traducción de Idiomas, área dependiente de la Carrera de Lingüística e Idiomas – UMSA, un 7.5% trabaja de manera independiente realizando consultorías en diferentes áreas, y el restante 38.9 % trabaja en diferentes entidades privadas.

**Tabla N° 17 - Tipo de administración de la entidad donde trabaja
(En porcentaje)**

Administración	Frecuencia	Porcentaje
Administración Publica	32	47.8
Empresa privada	21	31.3
Fundación/ONG	8	11.9
Consultor Independiente	6	9
Total	67	100

Fuente: ETLI, agosto 2013.

Gráfico N° 15 - Tipo de administración de la entidad donde trabaja
(En porcentaje)



Fuente: ETLI, agosto 2013.

La administración que concentra el mayor porcentaje de titulados con carácter de empleados es la administración pública, que cuenta con el 48%, un 31% trabaja en el sector privado, un 12% restante desempeña funciones en Fundaciones u ONGs, y el 9.0 % restante trabaja como consultor tanto en empresas públicas como privadas.

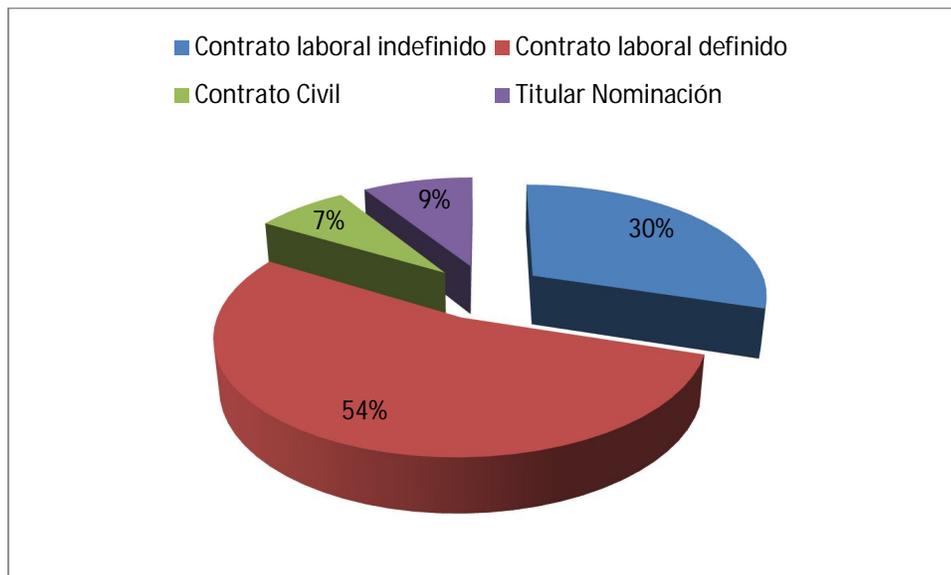
Llama la atención el amplio peso del sector público frente al privado, resultado que se da por una razón principal. En primer lugar, porque gran parte de los entrevistados trabajan en el CETI con contratos definidos anuales y no así con contratos indefinidos, como la mayoría de los empleos del área pública, es decir, la UMSA figura bajo el sector público, pero los contratos de empleo son tratados bajo un régimen diferente dentro del sistema autónomo de la institución.

Tabla N° 18 - Tipo de contrato de empleo
(En porcentaje)

Tipo de Contrato	Frecuencia	Porcentaje
Contrato laboral indefinido	20	29.9
Contrato laboral definido	36	53.7
Contrato Civil	5	7.5
Titular Nominación	6	9
Total	67	100

Fuente: ETLI, agosto 2013.

Gráfico N° 16 - Tipo de contrato de empleo
(En Porcentaje)



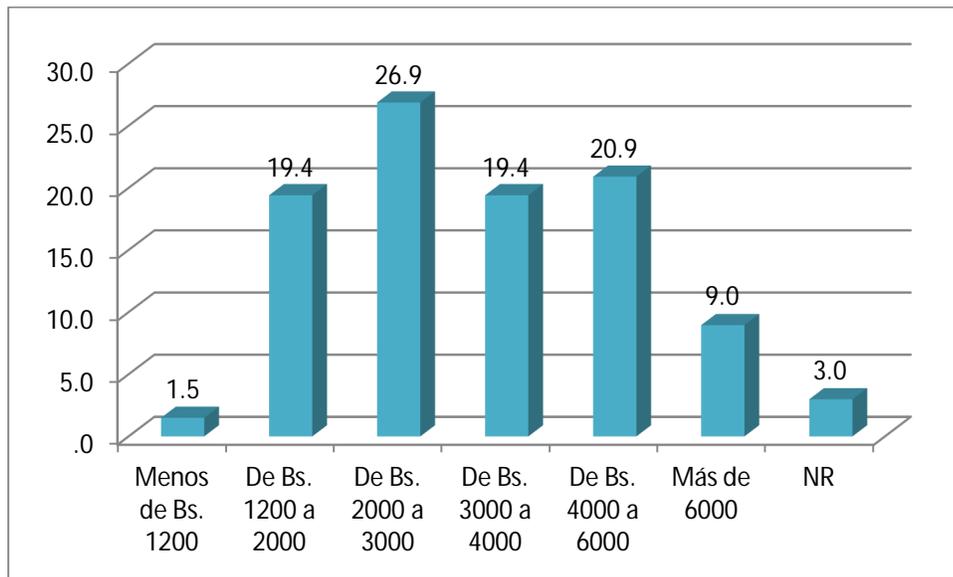
Fuente: ETLI, agosto 2013.

La mayor parte de los titulados Linguistas accede a un empleo con un contrato de duración determinada. La mayoría de ellas de 6 meses y algunas anuales, en donde el 53,7% de los profesionales tiene un contrato con tiempo definido, frente al 29,9% que cuenta con un contrato laboral indefinido. Un número reducido, el 7.7 %, pertenece al área que trabaja por cuenta propia (consultorías) frente al 9.0 % que

cuanta con una titularidad, que se define como; un trabajo con contrato indefinido dentro de la UMSA.

Cabe mencionar, que es habitual que durante la fase de transición al mercado laboral los titulados tengan contratos temporales, no sólo por la posible falta de experiencia laboral requerida para acceder a contratos definidos o permanentes, sino también por la movilidad característica de este período entre distintas áreas de trabajo.

Tabla N° 19 - Ingreso Mensual Aproximado en Bolivianos.
(En porcentaje)



Fuente: ETLI, agosto 2013.

Tabla N° 20 - Ingreso Mensual Aproximado en Bolivianos.
(Estadísticos Descriptivos)

Sus ingresos económicos se asemejan a :	Estadísticos descriptivos				
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
	67	1	7	3.78	1.412
Total	67				

Fuente: ETLI, agosto 2013.

En cuanto a la remuneración, se muestra el salario mensual en bolivianos (Bs.). En esta tabla, se puede observar que los salarios más elevados, Bs. más de 6000, corresponden solo al 9.0 % de la población entrevistada. Por otro lado, el salario más bajo solo corresponde al 1.5 %, que percibe menos de Bs. 1200, que es menor al salario básico mínimo. El 26.9 % percibe entre

Bs. 2000 a 3000, el 20.9% percibe entre Bs. 4000 a 6000, el 19.4% corresponde a Bs. 1200 a 2000. La media salarial se encuentra entre Bs. 2000 y 3500 mensualmente.

Tabla N° 21 - Ingreso Mensual por tipo de área de empleo

Ingresos económicos	Áreas de empleo				Total	Porcentaje
	Enseñanza Idiomas	Enseñanza en general	Traducción	Otras áreas		
Menos de Bs. 1200	1	0	0	0	1	1.4
De Bs. 1200 a 2000	4	2	1	6	13	19.4
De Bs. 2000 a 3000	11	6	0	1	18	26.8
De Bs. 3000 a 4000	7	4	0	2	13	19.4
De Bs. 4000 a 6000	11	1	0	2	14	20.8
Más de 6000	3	3	0	0	6	8.9
NR	1	1	0	0	2	2.9
Total	38	17	1	11	67	100%

Fuente: ETLI, agosto 2013.

En esta tabla, se puede observar las diferencias de ingreso entre titulados de una misma carrera. Los salarios más elevados (Bs. más de 6000) corresponden a 6 personas que desempeñan funciones en el área de enseñanza en general y de idiomas. Entre los regularmente pagados (Bs. 4000 a 6000) se encuentran 11 personas que desempeñan funciones el sector de la enseñanza de idiomas y dos personas que trabajan en otras áreas que no corresponden al perfil de la carrera de Lingüística e Idiomas. También, 18 personas perciben un salario que oscila entre (Bs. 2000 a 3000) desempeñan funciones en las áreas de enseñanza en general e idiomas. 13 personas que trabajan en la misma área perciben (Bs. 3000 a 4000). Las remuneraciones más bajas, inferiores a Bs. 2000 mensuales, están asociadas a trabajos en enseñanza de idiomas, enseñanza general y traducción.

Como se puede observar, el salario de los titulados no sólo mostró grandes oscilaciones en función del área de trabajo, sino también según las áreas que no están planteadas en el perfil profesional de la carrera de los encuestados.

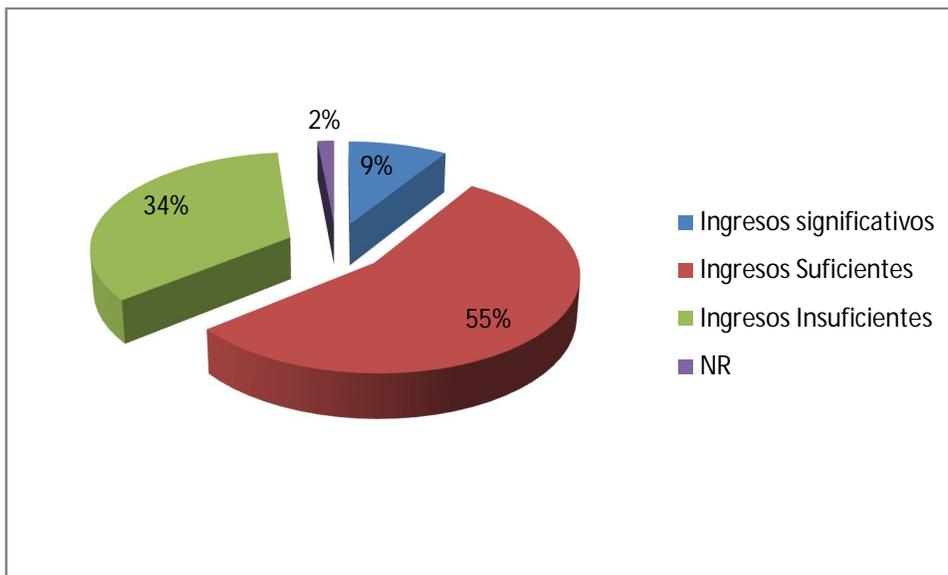
Asimismo, el área de trabajo resultó un factor determinante a la hora de obtener trabajo relativamente bien remunerado. Determinadas áreas de trabajo como el de la enseñanza de idiomas y enseñanza en general, resultaron tener una fuerte vinculación con la obtención de salarios regularmente remunerados para muchos de los entrevistados. Por el contrario, los empleados en otras áreas, como ser, traducción, etc, revelaron tener salarios más bajos que el resto. Al mismo tiempo, la remuneración de determinadas áreas de trabajo se modifica muy significativamente en función al lugar de empleo, como ocurre con la empresa privada y pública

Tabla N° 22 - Percepción de Ingresos económicos
(En porcentaje)

Percepción se Ingresos	Frecuencia	Porcentaje
Ingresos significativos	6	9.0
Ingresos Suficientes	37	55.2
Ingresos Insuficientes	23	34.3
NR	1	1.5
Total	67	100

Fuente: ETLI, agosto 2013.

Gráfico N° 17 - Percepción de Ingresos económicos
(En porcentaje)



Fuente: ETLI, agosto 2013.

Tomando el conjunto de la muestra de los titulados, podemos plantear que el 55 % que vendría a ser la mayoría considera que sus ingresos son suficientes, es decir, perciben salarios que cubren costo de vida y permiten algo de ahorro. Un 34% considera sus salarios como insuficientes, es decir, perciben ingresos que no cubren costo de vida ni mucho menos ahorro. El

9% restante considera sus ingresos como significativos, es decir, perciben ingresos que cubren costo de vida y permiten ahorro importante.

Tabla N° 23 - Percepción de Ingresos y Tipo de Contrato

¿Cómo considera los ingresos económicos percibidos en la (s) entidad (es) en la que trabaja?					
Tipo de Contrato	Ingresos significativos	Ingresos Suficientes	Ingresos Insuficientes	NR	Total
Contrato laboral indefinido	4	14	2	0	20
Contrato laboral definido	2	17	17	0	36
Contrato Civil	0	1	4	0	5
Titular Nominación	0	5	0	1	6
Total	6	37	23	1	67

Fuente: ETLI, agosto 2013.

En el cuadro anterior se observa la percepción de ingresos económicos con respecto al tipo de contrato con el que cuentan los titulados. Los resultados muestran que 17 personas (21,7 %) consideran sus ingresos suficientes y a la misma vez cuentan con contrato laboral definido, es decir su fuente de trabajo es temporal y no cuentan con seguro médico ni realizan aportes a una jubilación. Cabe destacar que la misma cantidad de titulados (17 personas) consideran sus ingresos insuficientes debido a que cuentan con un contrato laboral definido. Sin embargo, 14 personas (17.9%) consideran sus ingresos laborales como suficientes y cuentan con un contrato laboral indefinido, es decir, cuentan con un seguro médico y también aportan a una jubilación. 4 personas, solo el 5.1%, consideran sus ingresos como significativos y a la misma vez cuentan con un contrato laboral indefinido. 4 personas, 5.1 %, cuentan con un contrato laboral civil y consideran que sus ingresos son insuficientes. Finalmente, 5 personas (6,4 %) consideran sus ingresos suficientes y cuentan con un contrato como titular nominación. De hecho, según los encuestados, la mayoría espera obtener mayores ingresos en sus trabajos los cuales presenten características que logren prestigio social, la autonomía en el trabajo y la posibilidad de hacer algo útil para la sociedad.

7.10.8 Características de Desempleo (Muestra sin empleo)

Tabla N° 24 - ¿Cuánto tiempo lleva desempleado?

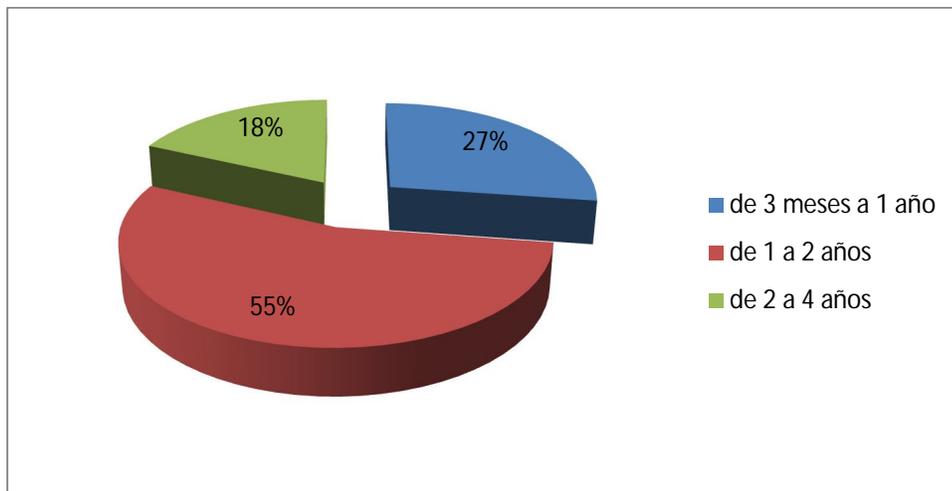
(En porcentaje)

Tiempo Desempleado	Frecuencia	Porcentaje
de 3 meses a 1 año	3	27.3
de 1 a 2 años	6	54.5
de 2 a 4 años	2	18.2
Total	11	100.0

Fuente: ETLI, agosto 2013.

Gráfico N° 18 - ¿Cuánto tiempo lleva desempleado?

(En porcentaje)



Fuente: ETLI, agosto 2013.

A continuación se observa que un 55% de la población de desempleados lleva entre 1 y 2 años de paro. Un 27% lleva en paro entre 3 meses a 1 año, y un 18 % lleva entre 2 a 4 años.

Tabla N° 25 - Lugar de último empleo
(En porcentaje)

Lugar	Frecuencia	Porcentaje
Alianza Francesa	1	9.1
Centro Boliviano Americano	1	9.1
CEC	1	9.1
Colegio Santa Rosa	1	9.1
Colegios Marien Garten	1	9.1
Consultorías en general	2	18.2
Consultoría en Escuela	1	9.1
Consultorías en Traducción	2	18.2
UNIBOL	1	9.1
Total	11	100.0

Fuente: ETLI, agosto 2013.

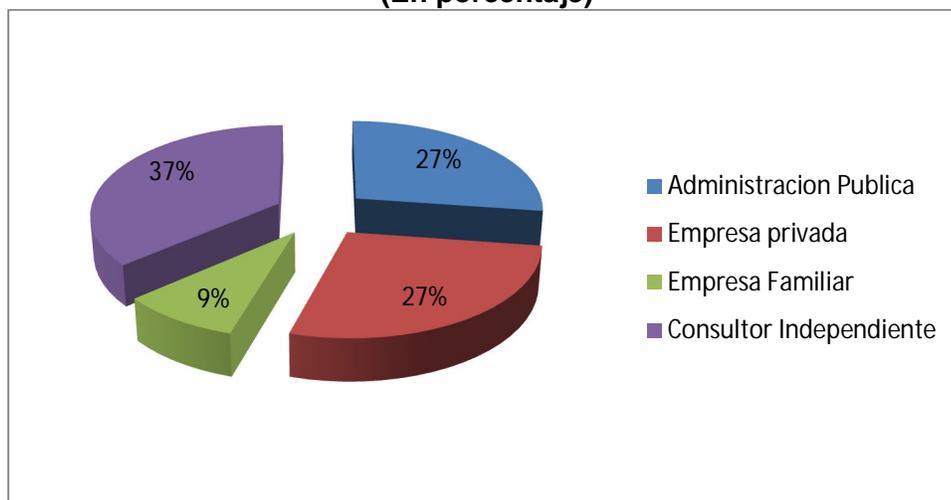
De la mayoría de población entrevistada que se encontraba desempleada al momento de aplicación de la encuesta, un 18% se encontraba trabajando como consultor en el área de traducción, de la misma manera 18%, se encontraba realizando consultorías en general (diferentes áreas). El resto de los entrevistados desempeñaron funciones en instituciones encargadas de enseñanza de idiomas.

Tabla N° 26 - Tipo de administración de la entidad donde trabajaba
(En porcentaje)

Administración	Frecuencia	Porcentaje
Administración Pública	3	27.3
Empresa privada	3	27.3
Fundación/ONG	1	9.1
Consultor Independiente	4	36.4
Total	11	100.0

Fuente: ETLI, agosto 2013.

Gráfico N° 19 - Tipo de administración de la entidad donde trabajaba
(En porcentaje)



Fuente: ETLI, agosto 2013.

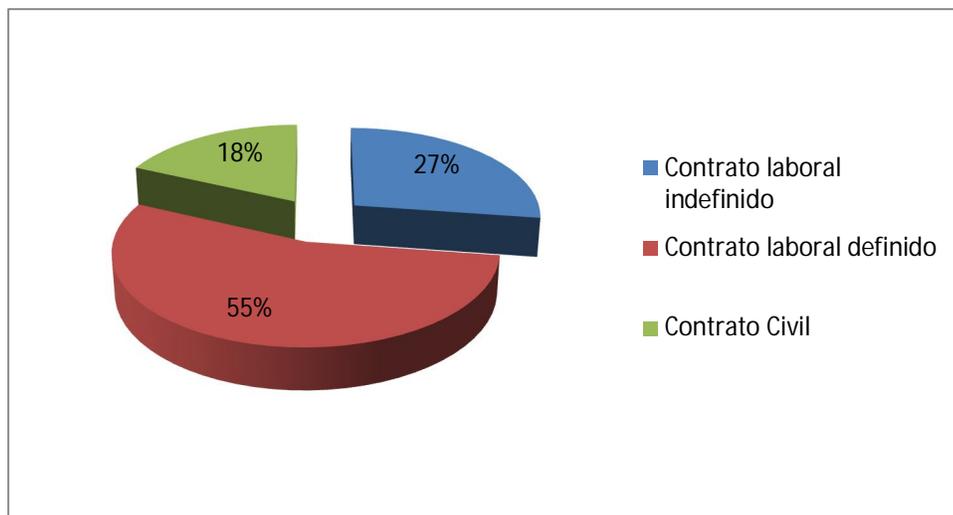
La administración que concentra el mayor porcentaje de titulados, con carácter de desempleado, es la de consultorías que cuenta con el 37%, el 54% está compuesto por dos áreas; un 27% desempeñó funciones en la administración pública y el restante 27% en el sector privado. Finalmente, un 9% desempeñó funciones en una empresa familiar. Llama la atención, el amplio peso del trabajo en consultorías frente a los demás tipos de administración, resultado que se da por una razón principal. En regular, porque la mayoría de las consultorías cuentan con contratos definidos trimestrales y algunos anuales, y no cuentan con un seguro médico y en algunos casos sin aportes para una jubilación.

Tabla N° 27 - Tipo de contrato del último empleo
(En porcentaje)

Tipo de Contrato	Frecuencia	Porcentaje
Contrato laboral indefinido	3	27.3
Contrato laboral definido	6	54.5
Contrato Civil	2	18.2
Total	11	100.0

Fuente: ETLI, agosto 2013.

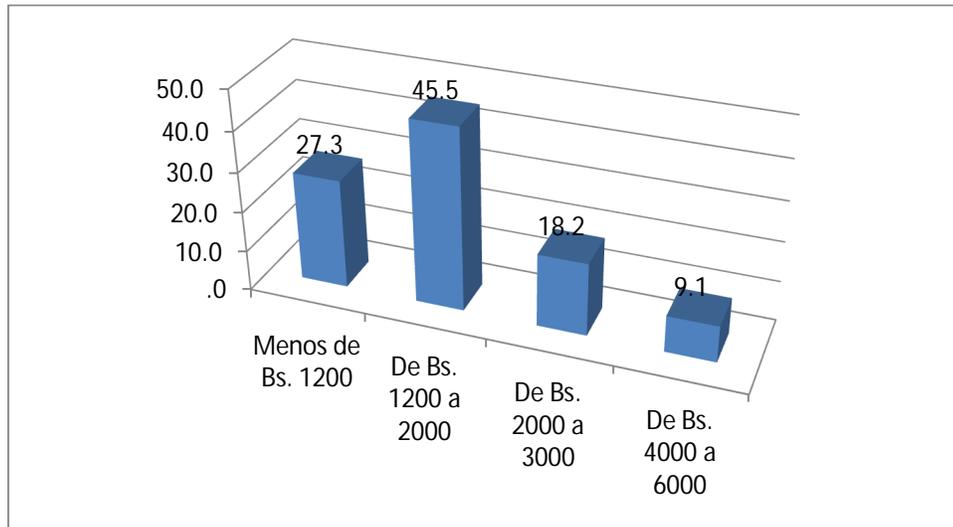
Gráfico N° 20 - Tipo de contrato de último empleo
(En Porcentaje)



Fuente: ETLI, agosto 2013.

La mayor parte de los titulados desempleados (55%) accedió a un empleo con un contrato de duración determinada. La mayoría de ellas de 6 meses y algunas anuales, frente al 27% que contaba con un contrato laboral indefinido. Un número reducido perteneció al área que trabajaba por cuenta propia (consultorías) que cuenta con el 18%, que de la misma manera plantea el trabajo con un contrato definido.

Tabla N° 28 - Ingreso Mensual Aproximado en Bolivianos.
(En porcentaje)



Fuente: ETLI, agosto 2013.

Tabla N° 29 - Ingreso Mensual Aproximado en Bolivianos.

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Sus ingresos económicos se asemejaban a :	11	1	5	2.18	1.168
N válido (según lista)	11				

En cuanto a la remuneración, se muestra el salario mensual en bolivianos (Bs.). En esta tabla se puede observar que los salarios más elevados, Bs. de 4000 a 6000, corresponden solo al 9% de la población entrevistada. Por otro lado, el salario más bajo solo corresponde al 27.3 % que percibe menos de Bs. 1200, que inclusive es menor al salario básico mínimo nacional. El 45.5 % percibe entre Bs. 1000 a 2000, el 18% percibe entre 2000 a 3000 bs. Llama la atención que la mayoría de los desempleados percibieron salarios bajos con respecto a los costos de vida.

Tabla N° 30 - Ingreso Mensual por tipo de área de empleo

Ingresos económicos	Áreas de empleo				Total	Porcentaje
	Enseñanza Idiomas	Enseñanza en general	Traducción	Otras áreas		
Menos de Bs. 1200	1	1	1	0	3	27.7
De Bs. 1200 a 2000	3	0	1	1	5	45.4
De Bs. 2000 a 3000	2	0	0	0	2	18.1
De Bs. 4000 a 6000	0	1	0	0	1	9
Total	6	2	2	1	11	100%

Fuente: ETLI, agosto 2013.

En esta tabla se puede observar las diferencias de ingresos económicos entre titulados de una misma carrera. Los salarios más elevados (Bs. de 4000 a 6000) corresponden a solo 1 persona que desempeñaba funciones en el área de enseñanza en general. Entre los regularmente pagados (Bs. 2000 a 3000) se encuentran 2 personas que desempeñaron funciones en el sector de enseñanza de idiomas. También, 5 personas percibieron un salario que oscila entre (Bs. 1200 a 2000) y desempeñan funciones en las áreas de enseñanza de idiomas, traducción y otras áreas que no están relacionadas al perfil establecido por la carrera de Lingüística e Idiomas. Finalmente, 3 personas que trabajaban en el área de enseñanza de idiomas, enseñanza en general y traducción perciben (menos de Bs. 1200).

Como se puede observar el salario de los titulados no sólo mostró grandes oscilaciones en función del área de trabajo, sino también entre las áreas que no están planteadas en el perfil profesional de la carrera. Asimismo, el área de trabajo resultó un factor determinante a la hora de obtener trabajo relativamente bien remunerado. Determinadas áreas de trabajo como el de

la enseñanza de idiomas y enseñanza en general resultaron tener una fuerte vinculación con la obtención de salarios regularmente remunerados, para muchos de los entrevistados. Por el contrario, los empleados en otras áreas, como ser, traducción, etc. revelaron tener salarios más bajos que el resto. Al mismo tiempo, la remuneración de determinadas áreas de trabajo se modifica muy significativamente en función al lugar de empleo, como ocurre con la empresa privada y pública.

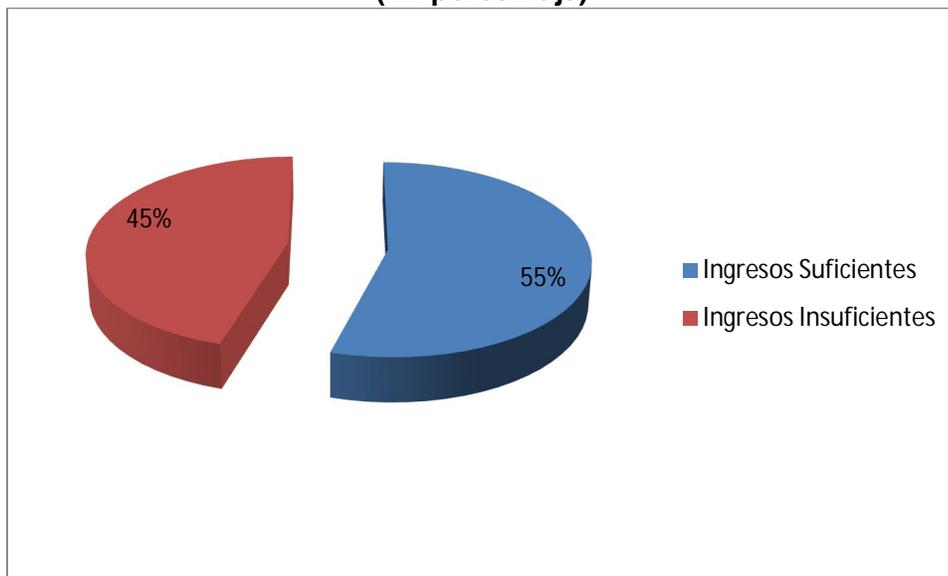
Tabla N° 31 - Percepción de Ingresos económicos en la entidad que trabajó la última vez

Percepción se Ingresos	Frecuencia	Porcentaje
Ingresos Suficientes	6	54.5
Ingresos Insuficientes	5	45.5
Total	11	100.0

Fuente: ETLI, agosto 2013.

Gráfico N° 21 - Percepción de Ingresos económicos en la entidad que trabajó la última vez

(En porcentaje)



Fuente: ETLI, agosto 2013.

Tomando el conjunto de la muestra de los titulados sin empleo, se puede plantear que el 55 %, que vendría a ser la mayoría, considera sus ingresos como suficientes; es decir, perciben salarios que cubren costo de vida y permiten algo de ahorro. El 45% restante considera su salario como insuficiente, es decir, perciben ingresos que no cubren costo de vida ni mucho menos ahorro.

Tabla N° 32 - Percepción de Ingresos y Tipo de Contrato

¿Cómo considera los ingresos económicos que percibió en la (s) entidad (es) en la que trabajó la última vez?			
Tipo de Contrato	Ingresos Suficientes	Ingresos Insuficientes	Total
Contrato laboral indefinido	2	1	3
Contrato laboral definido	4	2	6
Contrato Civil	0	2	2
Total	6	5	11

Fuente: ETLI, agosto 2013.

En el cuadro anterior se observa la percepción de ingresos económicos con el tipo de contrato con el que contaban los titulados. 4 personas que consideran sus ingresos suficientes contaban con contrato laboral definido, es decir, su fuente de trabajo era temporal y no contaban con seguro médico ni realizaban aportes a una jubilación. Sin embargo, 2 personas que consideran sus ingresos laborales como suficientes contaban con un contrato laboral indefinido, es decir, contaban con un seguro médico y también aportaban a una jubilación. 2 personas consideran sus ingresos como insuficientes y a la misma vez contaban con un contrato laboral Civil (consultorías). 2 personas que contaban con un contrato laboral definido consideran que sus ingresos fueron insuficientes. Finalmente, 1 persona que considera su ingreso como insuficiente contaba con un contrato laboral indefinido.

7.11 RESULTADOS DE LA INFORMACIÓN CUALITATIVA

7.11.1 Análisis de las Entrevistas

Las entrevistas realizadas a titulados de la carrera de Lingüística e Idiomas UMSA aportan información muy significativa dentro de los datos relacionados a la percepción de formación recibida en la universidad y espacios laborales emergentes.

A continuación se presentan los datos más sobresalientes de la entrevista.

7.11.1.1 Resultados de entrevistas en profundidad

Transcripción literal de respuestas en cuestionarios y entrevistas.

PREGUNTAS	PUNTOS IMPORTANTES
FORMACIÓN UNIVERSITARIA	
1. ¿Por qué valora su formación de esa manera? Nos gustaría conocer sobre la percepción de la formación académica y la relación con su experiencia laboral para el efectivo cumplimiento de su trabajo.	PERCEPCIÓN DE SUFICIENTE <ul style="list-style-type: none">• El personal está preparado con profesionales en su rubro.• El rendimiento profesional es bueno y diverso.• Me enseñaron lo necesario para poder desempeñar mi trabajo de manera satisfactoria.• Lo que aprendí me sirve para desempeñar mis labores como docente.• Pongo en práctica gran parte de lo que aprendí.• Por mi buen desempeño reconocido por mis empleadores y estudiantes.• Pude desempeñarme en el área en el que me forme.• Me ayuda a desenvolverme en el área didáctica, metodológica y en la sistematización de un idioma.• Nivel de enseñanza de lengua buena y me ayuda a desenvolverme en la sociedad.• Tiene estatus en la UPEA.• Los docentes con los que pase clases estaban bien formados.• Por los logros obtenidos y la experiencia profesional.• Por la preparación en docencia.

Viene de la página anterior.

- Por qué ocupo un lugar en mi trabajo gracias y más bien a la experiencia que gane que a la formación que recibí y creo que lo único que puedo valorar es el idioma que fue una herramienta muy buena.
- Logre adquirir capacidades y habilidades técnicas propias de la profesión, también asimile valores que me ayudan en el desempeño de mi función. Sin embargo, debo indicar que algunas de ellas las logre por iniciativa propia más que por la curricula de la carrera.
- Me sentaron las bases para proseguir con estudios post graduales.
- Es buena por la investigación que realizo sobre la lengua y también la formación incluye las materias de lingüística aplicada a la enseñanza I y II.
- Creo que lo único que puedo valorar es el idioma que fue una herramienta muy buena y no tanto así las otras materias que se llevan durante largos 5 años.

Viene de la página anterior.

PERCEPCIÓN INSUFICIENTE

- No nos proporcionan herramientas para ser profesionales completos.
- Las clases son muy teóricas y no prácticas, deberían haber áreas más abiertas.
- La formación podría mejorarse.
- En la universidad todo es teórico y nunca se aplica algo a la realidad y lo que aprendes solo te sirve como guía.
- Los docentes de los 80 o 90 no contaban con una maestría y tampoco se contaban con centros de información fácil o de tecnología.
- Porque tuve que realizar estudios adicionales para poder ejercer mi profesión.
- Los conocimientos aprendidos con el currículo son desactualizados, no tienen pertinencia cultural.
- Nivel de enseñanza de lingüística aplicada débil.
- Hay materia que no deberían estar en el plan curricular por el contexto actual en el que vivimos.
- A parte de la formación existen otros mecanismos de aprendizaje Ej; laboratorios, becas, pasantías y en el idioma es muy distinto aprender de un docente con lengua materna Español y ese el caso de muchos en la universidad, debería de haber personas que enseñen en su lengua materna como ser el Inglés.
- No existe didáctica y uno sale a trabajar sin conocimiento, uno sale como chuncho a dar clases. No sabe cómo hacer o dictar una clase lo que genera que las personas repitan lo mismo que sus docentes utilizaron cuando fueron estudiantes, creando un círculo vicioso.
- No hay material que refleje la educación intercultural o intercultural.
- Los docentes deberían actualizarse constantemente y brindar mejor calidad académica a los estudiantes.
- Durante el proceso de formación los docentes eran muy tradicionalistas y no apoyaban a la formación crítica.
- Falta de materias como didáctica y pedagogía en el área de Aymara.
- La carrera no toma en cuenta, ni se adecua a los requerimientos de la sociedad, es decir, coyuntura.
- Los docentes tienen una formación pobre.

Viene de la página anterior.

- Hay mucha teoría y métodos tradicionales que no te ayudan cuando sales a buscar trabajo.
- No hay materias que estén relacionadas con la investigación real.
- No nos preparan para asumir el desempeño real de las funciones dentro del mercado laboral.
- El nivel de inglés con el que uno sale es muy bajo debido a la cantidad de estudiantes en un curso, lo que no permite que uno aprenda lo necesario, no te enseñan a investigar creen que con el leer el libro de Hernandez Sampieri y exponerlo en los cursos de taller de investigación puedes elaborar una tesis, no te guían en el proceso de elaboración de una tesis. Las clases son muy teóricas y aburridas, los docentes no te prestan atención y ni siquiera quieren ser tutores además deberían haber más cursos de idiomas pasar 2 años de idiomas es muy poco.
- Prefieren contratar a personas graduadas del CBA y ellos solo estudian 3 años y nosotros tardamos 5 años y ni siquiera tenemos buen nivel de inglés.
- No salimos con una formación adecuada para ejercer nuestra profesión y eso se ve al momento de postularnos a los empleos o realizar propuestas para consultorías.
- Nivel de enseñanza y aprendizaje no es suficiente para afrontar un trabajo, el inglés es bajo y los docentes no tiene el nivel requerido para la carrera.
- La formación académica es insuficiente con docentes que dictan materias troncales y que constantemente son importantes en el desarrollo profesional y muchos titulares de mi área ni siquiera nos devuelven los trabajos de investigación y/o tareas y eso afecta porque uno no sabe si las cosas que hace están bien o no.
- Mis docentes estaban poco actualizados y porque faltaba hacer más investigación y prácticas.
- Debido a que tanto la carrera y la misma universidad no toman en cuenta las exigencias y demandas de la sociedad boliviana, hay materias que ya no sirven. Ej: Historia de la lengua castellana II y Dialectología, no las utilizo y fueron muy teóricas y aburridas.
- Falta mucho desarrollo tecnológico en el área de Aymara, material visual en aula.
- Se debe mejorar el área de español adicionando la materia de literatura en español.

<p>Viene de la página anterior.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El nivel de idioma con el que uno sale es muy bajo y no te sirve en el mercado laboral y lamentablemente tienes que hacer estudios adicionales. • La verdad uno sales con poco conocimiento debido a la mala enseñanza de algunos docentes, las clases son muy teóricas, nunca te devuelven la tarea, y los docentes no se actualizan. • En el área de Aymara se debería dictar más didáctica y pedagogía para que sea más fácil trabajar en la enseñanza de idiomas nativos.
<p>CARACTERÍSTICAS DE ESPACIOS LABORALES</p>	
<p>3. ¿Desde su experiencia en el mercado laboral el perfil de la carrera de Lingüística e Idiomas se cumple?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El perfil profesional se cumple en un bajo grado, se debería mejorar el área de traducción, deberían haber más cursos de traducción para áreas específicas. • No hay espacio laboral para lingüistas, se debería introducir otras materias como Edición y corrección de estilo en el área de castellano. • No deberían existir áreas, el área de docencia debería eliminarse y debería declararse profesión libre, se debería introducir la interpretación, traducción y el área de elaboración de textos y producción de material. • El mercado laboral para las personas de nuestra área (castellano) es muy reducido ya que no trabajamos en el área de investigación y tampoco tenemos el área de traducción, en cambio las otras áreas tienen más posibilidades. • Muchas empresas prefieren contratar a personas del área de comunicación social o trabajo social en vez de in Lingüista para la edición de textos en la televisión. Se debería aplicar tecnología didáctica para enseñar español como lengua extranjera y como se lo hace en diferentes países. • Lamentablemente el área de investigación es muy reducido, en Bolivia no hay incentivo a la investigación, no hay financiamiento. La educación es muy escolar, el campo de acción de un lingüista es muy reducido. • Se debe fortalecer el contenido de la carrera, todavía se trabaja con una visión de los 70 lo que genera que el campo laboral sea muy reducido • Se debe fortalecer el nivel de inglés, en el mercado laboral prefieren a personas que se titulan del CBA para enseñar idiomas.

Viene de la página anterior.

- El perfil de la carrera no se cumple con el mercado laboral, porque para los lingüistas la investigación, la traducción, interpretación, edición de textos son campos en los cuales no se ha recibido mucha instrucción. Aunque como lingüistas deberíamos estar preparados para estos campos, por lo que veo conveniente modificar el pensum de la carrera.
- El salario es muy bajo en el mercado laboral, hay lugares en donde te pagan 5 bs la hora de español y los mismos no cubren costos de vida, se debe hacer un estudio de mercado laboral y mejorar el perfil de un lingüista.
- Con respecto al perfil de un lingüista, si te das cuenta te dice una cosa pero a veces ni lo cumples o peor no es suficiente: perfil actual: docencia, traducción e investigación el mercado lo que necesita Perfil en base a la experiencia y vivencias adquiridas: para la docencia más fortalecimiento de lengua, más práctica docente y desarrollo de la personalidad docente, liderazgo. Para la investigación: estadística, desarrollo del pensamiento crítico, procesos cognitivos tales como abstracción, deducción, inducción, inferencia, etc.
- La investigación, la docencia y la traducción, que son los campos de acción del lingüista, no están disponibles en el mercado laboral en la misma medida. La investigación, en mi percepción, está limitada a la universidad, donde no se tiene líneas de investigación establecidas; lo que se hace es investigación individual de corto alcance. En otras instituciones estatales desconozco cómo funciona la investigación. Sería bueno entrevistar a autoridades para conocer cómo incentivan la investigación, las consultorías, etc. y de este modo identificar mercados laborales. La docencia parece ser el campo donde gran parte de los titulados y egresados trabajan. La enseñanza de idiomas como inglés en los colegios y aymara en instituciones públicas y privadas es un campo amplio. Aquí los profesionales de la normales y de nuestra carrera coinciden o compiten en el mercado laboral. La traducción es otra área de trabajo pero desconozco el desarrollo de este mercado. Sin duda, es un campo de trabajo que demanda profesionales competentes, no solo en la traducción del inglés al castellano sino también del castellano al aymara, éste último caso por la coyuntura actual.

Viene de la página anterior.

- A tus preguntas, el perfil de la carrera es muy amplio, trataron de abarcar demasiado y sabemos un poco de todo, pero no podemos considerarnos especialistas en algo, necesitamos más estudios. Lo mejor sería que aparte de la especialización en lengua, tengamos también una especialización en áreas laborales específicas que sean de nuestro agrado y mucho más solicitadas como: Fonología/ Fonoaudiología. "Estoy segura que un lingüista sería mucho más eficiente que un psicólogo"; Redacción (corrección de textos y edición); Traducción (técnicas y sistemas más efectivos o hasta capacitarnos para crearlos); Asistencia gerencial (con los conocimientos de idioma, redacción, sistematización y uso correcto del español, somos muy superiores al nivel secretariado y es un rubro - al nivel de gerencia - muy bien remunerado.
- En el mercado laboral el perfil de la carrera solo se cumple en cierta parte puesto que la mayoría de los lingüistas que conozco solo trabajan en el área de la enseñanza. Mientras que las áreas de investigación y traducción no son ejercidas. Es más en el área de investigación, solo hay libros de docentes universitarios que no pasan de trabajos descriptivos que contribuyen muy poco en el conocimiento científico. Asimismo, los trabajos que requieren traducción son en la mayoría hechas por cualquiera que o haya estudiado inglés o tenga un buen software de traducción Así como conocimiento básico de la lengua meta.
- Desde mi punto de vista el perfil que la carrera si se cumple en el mercado laboral, puesto que las personas egresadas o tituladas de la Carrera de Idiomas logran encontrar trabajo enseñando o en la traducción de Idiomas lo cual forma parte del perfil.

Viene de la página anterior.

- En mi opinión personal el perfil de la carrera cumple con el mercado laboral en el sentido que te preparan para ser profesor de inglés o traductores, pero falta un poco más de trabajo en el campo de la investigación, creo que los tres campos deberían estar unidos por el de la investigación. También pienso que si bien el perfil cumplió con el mercado laboral en el que me inserté es muy probable que ese perfil ya esté obsoleto en estos días...por eso es necesario hacer énfasis en la investigación y en el desarrollo constante como profesional. Me refiero a realmente crecer y aprender más de lo que se te da en la carrera. Un profesional bien preparado podrá insertarse en cualquier mercado laboral. Un profesional necesita estar en constante aprendizaje y reflexión.
- Sinceramente muy pocos son los egresados y titulados que pueden ejercer lo estudiado en la carrera de Lingüística, casi siempre lo complementan con otra carrera, la carrera de lingüística forma investigadores pero en realidad no hay o no se proponen investigaciones sobre la lengua y la parte de docencia es un mercado muy limitado para un lingüista, y el perfil que nos presenta la carrera por lo menos en mi área no se cumple (castellano).

4. ¿Con su experiencia profesional que áreas emergentes pudo identificar en el mercado laboral?

- En el área de castellano, un campo potencial es la enseñanza del castellano como lengua extranjera. Digo potencial, porque en la realidad no hay institutos de prestigio que tengan convenios con Instituto Cervantes o similares que ofrezcan cursos serios de castellano. Nuestra Carrera tiene convenio con el SISELE pero solo en documentos, no se ofrece cursos de castellano por falta de personal especializado y por falta de apoyo de la misma carrera. Para desarrollar este mercado hay que fortalecer el plan de estudios y, sobre todo, plantear maestrías para fortalecer la formación de lingüistas para la enseñanza, la investigación, elaboración y desarrollo de materiales y recursos varios que hagan realidad este mercado laboral potencial.
- La investigación es otro campo potencial para el área de castellano, pero al no contar con post-gradados en la Carrera, no se llega a identificar y desarrollar un campo laboral.
- Diseño de de textos en lengua (que elementos constituyen la elaboración de un texto en lengua, cual es el proceso cronológico hasta la publicación)
- Corrección de textos (particularmente en ingles tales como estilo, función) pienso que esta disciplina debería ser transversal y no solo para el área de castellano.
- El campo actual que yo veo para los lingüistas es de: Didácticas de L1 y L2 pero con respecto de lenguas originarias, teniendo en cuenta que no es lo mismo hacer material para un curso de inglés que material para aprender cavineño, ya que ni siquiera cuenta con una gramática ¿Qué se puede proponer entonces? Elaboración de metodologías para la enseñanza de L2 originaria, teniendo en cuenta las limitantes que te menciono. Propuestas metodológicas para la enseñanza de L1 en educación regular y educación alternativa.
- Las áreas emergentes dentro el mercado laboral es la enseñanza de idiomas, traducción, interpretación e investigación, pero lastimosamente un lingüista no está preparado para la traducción, interpretación e investigación, ya que durante sus estudios académicos solo recibe poca instrucción a veces un semestre o dos. En otros países como Corea, Estados Unidos y otros la traducción, la interpretación son carreras diferentes de cinco años, por lo cual, tanto la misión y la visión de la carrera se reducen solo a la docencia.

Viene de la página anterior.

- Investigaciones lingüísticas: 34 pueblos en Amazonía oriente y chaco, no cuentan con investigaciones fonéticas, morfológicas, sintácticas, etc. u otras como tipologías textuales orientadas al aula, etc.
- Investigaciones sociolingüísticas para la implementación de las reformas educativas latinoamericanas.
- A pesar que tengo ciertas ideas de posibles áreas que requieran el conocimiento de un lingüista, son solo meras suposiciones pues me he dedicado más al área de la educación.
- La enseñanza de idiomas mediante plataformas virtuales, además de algunas oportunidades de trabajo en ciertos call centers que ofrecen sus servicios a distintas empresas en el extranjero.
- Para mí ser lingüista te abre varias puertas. En mi caso el último mercado laboral en el que me inserté fue el de ser coordinadora de un programa de intercambio. Para este trabajo se necesitaba llenar muchos requisitos, pero gracias a mi profesión no fueron tan difíciles. Primero el idioma, segundo tener experiencia intercultural, contar con communication skills, ser organizada y poder mantener contacto con diversas instituciones y personales mediante email. Después hay muchos otros mercados que exploro de acuerdo a la situación, el año pasado tuve la oportunidad de traducir entrevistas grabadas de una periodista norteamericana que estaba escribiendo artículo sobre Bolivia. Fue un reto traducir diversos idiolectos y español con interferencia del aymara, así como altos intelectuales que utilizan palabras muy técnicas. Creo que hay muchos mercados para un lingüista, pero por sobre todo me parece que hay que hacerlo bien sino es mejor no hacerlo.
- Deberían de haber materias para mejorar las competencias de un Lingüista Ej: traducción simultánea.

Viene de la página anterior.

- Con respecto a la pregunta, te diría que se necesita hacer un área especializada en redacción pero especialización porque no basta con los talleres que se imparte en la carrera y así uno tal vez pueda ampliar su ámbito laboral y pueda postular a alguna empresa ya sea de libros , periódicos, etcétera. Opinión aparte, se debería dar todas las facilidades y ayuda para que la carrera tenga muchos y buenos profesionales pero las rencillas que existen y sobre todo la envidia que hay en nuestra carrera de que uno puede ser mejor que el maestro no deja surgir a tantos egresados que optan por un título.

VIII. CONCLUSIONES

8.1 CARACTERÍSTICAS DE ESPACIOS LABORALES

8.1.1 Perfil Profesional de la carrera de Lingüística Idiomas

En general, los resultados con respecto al cumplimiento del perfil de la carrera de Lingüística e Idiomas en el mercado laboral refleja que la docencia, investigación y traducción, campos de acción de un lingüista, no están disponibles en el mercado laboral en la misma medida, ya que del total de la distribución de población de titulados un 57 % se inserta en el área de Enseñanza de Idiomas, un 24% se inserta en el área de Enseñanza en General, un 4% se inserta en el área de Traducción y un 15% se inserta en áreas emergentes, es decir, áreas no relacionadas al perfil profesional de un lingüista.

Entre otras características, del total de personas que se insertan en la enseñanza de idiomas, la mayoría se insertan en la enseñanza de inglés en universidades, institutos y colegios; aymara en instituciones públicas y privadas y español como lengua extranjera vía online. Cabe mencionar, que la enseñanza en general se refiere a la enseñanza de materias relacionadas a la misma carrera, es decir, materias planteadas en el plan de estudios.

Estos datos, proporcionan una concordancia a medias con el perfil establecido por la carrera, y se puede establecer que el perfil profesional de carrera se cumple a mediano grado (66.6%) ya que el área de investigación no es ocupada por los titulados. Además, al momento de la entrevista la mayoría de los titulados indicaron que esa área, como empleo, es mínima y reducida para lingüistas y que algunos profesionales hacen investigación individual para su mejor desenvolvimiento profesional.

Con respecto a las áreas emergentes, áreas no planteadas en el perfil, las mismas se relacionan al turismo, corrección y redacción de textos en medios de comunicación en español y a la interpretación. También se pudo observar que la

interpretación-traducción es un campo laboral exigente, debido a la demanda de profesionales competentes que cuenten con bilingüismo coordinado, inglés – español o viceversa y a la misma vez español – aymara o viceversa.

8.1.2 Percepción de la Formación Universitaria

En la encuesta se solicitó a los titulados que valorarán la formación en la universidad con respecto a sus áreas de trabajo. Las valoraciones de los titulados sobre la contribución de la carrera al proceso de adquisición de competencias, para el desarrollo de sus funciones muestran; que el 49 % de titulados considera su formación como poco satisfactoria, indicando y coincidiendo en que; las clases impartidas en sus años como estudiantes son teóricas y no prácticas, a la misma vez sugieren realizar prácticas y actividades laborales contextualizadas a la realidad laboral paceña. De manera similar, indicaron que en menciones como aymara y castellano, el nivel de enseñanza de lingüística aplicada es débil y que muchos de ellos desconocen el cómo impartir una clase didáctica, lo que genera que ellos repitan lo mismo que aprendieron de sus docentes, creando un círculo repetitivo y poco innovador.

La mayoría de los titulados manifestaron que la universidad juega un papel fundamental en la adquisición de competencias vinculadas al empleo, y coincidieron al señalar, que la capacidad de dominar un idioma extranjero o nativo es el principal punto débil de las menciones de su carrera, ya que para la mención de inglés los cursos de idiomas de inglés llegan a un nivel intermedio, teniendo así que complementar su formación en otras instituciones.

Es importante resaltar que; entre los titulados que cursaron la carrera de Lingüística e Idiomas entre las gestiones 1996 y 2002 no se presentan inconvenientes en el aprendizaje del idioma, más por lo contrario, consideran que su proceso de aprendizaje fue muy satisfactorio. Sin embargo, entre los titulados que cursaron la

carrera entre las gestiones 2003 – 2011 se tiene valoraciones negativas o poco satisfactorias con respecto al aprendizaje del idioma.

Dentro del porcentaje con percepción positiva, el 37 % de los encuestados consideran que su formación fue bastante satisfactoria, y plantearon que; el personal docente está preparado con profesionales en su rubro, y que el buen nivel de enseñanza de lengua les permitió un buen desenvolvimiento en sus lugares de trabajo. De manera similar, afirman que las materias que les ayudaron en sus empleos son la didáctica y la metodología.

8.1.3 Condición Laboral

8.1.3.1 Situación Laboral

De acuerdo con los resultados la condición laboral de titulados lingüistas es favorable, puesto que un 84.6 % de los titulados desempeñan funciones en áreas relacionadas a su carrera. Sin embargo, un restante 15.4% se encuentra en una condición circunstancial debido a que sus áreas laborales no se relacionan con su perfil profesional.

8.1.3.2 Ingresos Económicos

En cuanto a la remuneración, se pudo observar que los salarios más elevados, Bs. más de 6000, corresponden solo al 9.0 % de la población profesional. Por otro lado el salario más bajo solo corresponde al 1.5 % que percibe menos de Bs. 1200, que es menor al salario básico mínimo. En general, solo el 26.9 % percibe entre Bs. 2000 a 3000 y el 20.9% percibe entre Bs. 4000 a 6000. La media salarial se encuentra entre Bs. 2000 y 3000 mensualmente.

Con estos resultados, se puede observar la clara desigualdad en salarios entre titulados de una misma carrera. Los salarios más elevados

corresponden a 6 personas que desempeñan funciones en el área de enseñanza en general y de idiomas. Entre los regularmente pagados se encuentran 11 personas que desempeñan funciones en el sector de la enseñanza de idiomas, y dos personas que trabajan en otras áreas no correspondientes al perfil de la carrera. También, 18 personas perciben un salario que oscila entre (Bs. 2000 a 3000) y desempeñan funciones en las áreas de enseñanza en general e idiomas. Las remuneraciones más bajas, inferiores a Bs. 2000 mensuales, están asociadas a trabajos en enseñanza de idiomas, enseñanza general y traducción.

Los ingresos mensuales de los titulados no sólo muestran grandes oscilaciones en función del área de trabajo, sino también según las áreas que no están planteadas en el perfil profesional de la carrera de los encuestados. Asimismo, el área de trabajo resultó un factor determinante a la hora de obtener trabajo relativamente bien remunerado. Áreas de trabajo como el de la enseñanza de idiomas y enseñanza en general resultaron tener una fuerte vinculación con la obtención de salarios regularmente remunerados para muchos de los entrevistados. Por el contrario, los empleados en otras áreas, como ser, traducción y etc. revelaron tener salarios más bajos respecto al resto. Al mismo tiempo, la remuneración de determinadas áreas de trabajo se modifica muy significativamente en función al lugar de empleo, como ocurre con la empresa privada y pública.

Tomando el conjunto de la muestra de los titulados, se encontró que el 55% de titulados considera sus ingresos como suficientes; es decir, perciben salarios que cubren costo de vida y permiten algo de ahorro. Un 34% considera sus salarios como insuficientes, es decir, perciben ingresos que no cubren costo de vida ni mucho menos ahorro. El 9% restante considera sus

ingresos como significativos, es decir, perciben ingresos que cubren costo de vida y permiten ahorro importante.

En este sentido, una cantidad relativa de titulados valora su salario como suficiente, lo que permite observar la buena situación económica de la que gozan. Sin embargo, llama la atención que el hecho de trabajar en el sector informal (contratos definidos) no influye en la percepción negativa de ingresos económicos. De hecho, al momento de la entrevista, la mayoría de titulados espera obtener mayores ingresos en sus trabajos los cuales puedan presentar características que logren prestigio social, autonomía en el trabajo y la posibilidad de hacer algo útil para la sociedad.

8.1.3.3 Estabilidad Laboral

Entre los resultados respecto a la estabilidad laboral, se encontró que la mayor parte de titulados (53,7%) accede a un empleo con un contrato de duración determinada; es decir, con contratos de seis meses y algunas anuales. Este tipo de empleos proporcionan una estabilidad relativa y negativa a la misma vez, ya que permite contar con un empleo por lo menos de forma anual, pero no permite gozar de una pensión de vejez (afiliado a AFP), estabilidad de empleo (trabajar bajo un contrato indefinido) o tener un seguro médico.

Como contraparte, un 29,9% cuenta con un contrato laboral indefinido o un empleo estable, ya que los mismos cuentan con seguro médico, etc. De la misma manera, un número reducido pertenece al área que trabaja por cuenta propia (consultorías) y que cuenta con el 7,7% frente al 9.0 % que cuenta con una titularidad, que se define como; un trabajo con contrato indefinido dentro de la universidad estatal boliviana.

En la actualidad, es habitual que durante la fase de transición al mercado laboral los titulados nuevos tengan contratos temporales, no sólo por la posible falta de

experiencia laboral requerida para acceder a contratos definidos y/o permanentes, sino también por la movilidad característica de este período entre distintas áreas de trabajo.

8.2 GRADO DE EMPLEABILIDAD

8.2.1 Empleabilidad Pregrado

Dentro del análisis de grado de empleabilidad se encontró que un (60%) de los titulados encontró su primer empleo antes de haber concluido sus estudios, independientemente de la calidad de empleo. Los datos son suficientemente ilustrativos de la positiva situación laboral y fácil acceso a la vida profesional, ya que iniciaron su profesión antes de lograr su titulación y este resultado nos permite plantear que existe un mediano grado de empleabilidad.

Sin embargo, el 40% de titulados, pertenecientes a nuestra muestra, buscó un empleo después de graduarse, de los cuales el 19% encontró empleo en menos de 6 meses, es decir, el tiempo medio de búsqueda del primer empleo fue menos de 6 meses. El 18% tomó un periodo de 1 a 2 años, y el 3% en un periodo de más de 2 años para encontrar un empleo. Lo que nos lleva a plantear que un lingüista puede insertarse en el mercado laboral en un tiempo menor a 2 años.

8.2.2. Empleabilidad con Formación Postgrado

Con respecto a la empleabilidad con formación postgrado, el mayor grado de estudios alcanzados por los titulados entrevistados es el Diplomado. Del total de entrevistados, un 56% alcanzó a obtener un curso postgrado, en este caso, un Diplomado orientado a la Educación Superior. Un 14% llegó a

conseguir una maestría, un 18% se mantiene con el grado obtenido de licenciatura. Un número reducido de personas (6%) logró obtener un doctorado, 3% simplemente tomó un curso de actualización, es decir son participes de seminarios, coloquios y conferencias y finalmente un 3 % realizó una especialidad. Estos datos nos llevan a plantear que la formación postgrado requerida en el mercado laboral es el Diplomado y el resto de grados académicos no son altamente requeridos.

A manera de conclusión, es conveniente resaltar que un 78% de la muestra total se vio en la necesidad de complementar la formación con estudios adicionales para así poder acceder a un mejor empleo, ya que la mayoría de los empleos exigen competencias diferentes y solo un 22 % afirmó que no tuvo que realizar estudios complementarios para poder ingresar al mercado laboral que favorezca a un buena situación económica.

TABLA DE OBJETIVOS Y RESULTADOS

OBJETIVO GENERAL: Establecer las características que poseen los espacios laborales en los cuales se insertan los titulados de la carrera de Lingüística e Idiomas (graduados entre las gestiones 1995 - 2011), y determinar el grado de empleabilidad que presentan estas condiciones laborales en relación a la pertinencia de su perfil de formación profesional en la universidad.

<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Identificar las características que poseen los espacios laborales en los cuales se insertan los titulados de la carrera de Lingüística e Idiomas (graduados entre las gestiones 1995-2011).</p>	<p>PERFIL PROFESIONAL Y SITUACIÓN LABORAL</p>
	<p>Con respecto al cumplimiento del perfil de la carrera de Lingüística e Idiomas en el mercado laboral refleja que la docencia y la traducción, campos de acción de un lingüista, no están disponibles en el mercado laboral en la misma medida ya que del total de la distribución de población de titulados un 57 % se inserta en área de Enseñanza de Idiomas, un 24% se inserta en el área de Enseñanza en General, un 4% se inserta en el área de Traducción y un 15% se inserta en áreas emergentes, es decir, áreas no relacionadas al perfil profesional de un lingüista.</p>
	<p>PERCEPCIÓN DE LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA</p>
	<p>Las valoraciones de los titulados sobre la contribución de la carrera al proceso de adquisición de competencias para el desarrollo de sus funciones mostraron, que el 49 % de titulados considera su formación como poco satisfactoria, indicando y coincidiendo en que las clases impartidas en sus años como estudiantes son teóricas y no prácticas, y sugieren una realizar prácticas contextualizadas a la realidad laboral pacaña.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Identificar las condiciones laborales en las cuales desarrollan funciones los titulados de la carrera de Lingüística e Idiomas (graduados entre las gestiones 1995-2011).	SITUACIÓN LABORAL
	De acuerdo con los resultados la condición laboral de titulados lingüistas es favorable, puesto que un 84.6 % de los titulados desempeñan funciones en áreas relacionadas a su carrera. Sin embargo, un restante 15.4% se encuentra en una condición circunstancial debido a que sus áreas laborales no se relacionan con su perfil profesional.
	INGRESOS ECONÓMICOS
	En cuanto a la remuneración, se pudo observar que los salarios más elevados, Bs. más de 6000, corresponden solo al 9.0 % de la población profesional. Por otro lado, el salario más bajo solo corresponde al 1.5 % que percibe menos de Bs. 1200, que es menor al salario básico mínimo. En general, solo el 26.9 % percibe entre Bs. 2000 a 3000 y el 20.9% percibe entre Bs. 4000 a 6000. La media salarial se encuentra entre Bs. 2000 y 3500 mensualmente. Los ingresos mensuales de los titulados no sólo muestran grandes oscilaciones en función al área de trabajo, sino también según las áreas que no están planteadas en el perfil profesional de la carrera de los encuestados. Asimismo, el área de trabajo resultó ser un factor determinante a la hora de obtener trabajo relativamente bien remunerado. Áreas de trabajo como el de la enseñanza de idiomas y enseñanza en general resultaron tener una fuerte vinculación con la obtención de salarios regularmente remunerados, para muchos de los entrevistados.
	ESTABILIDAD LABORAL
Respecto a la estabilidad laboral, se encontró que (53,7%) de la muestra accede a un empleo con un contrato de duración determinada; es decir, con contratos de seis meses y algunas anuales. Este tipo de empleos proporcionan una estabilidad relativa y negativa a la misma vez ya que permite contar con un empleo por lo menos de forma anual pero no permite gozar de una pensión de vejez (afiliado a AFP), estabilidad del empleo (trabajar bajo un contrato indefinido) o seguro médico.	

TABLA DE OBJETIVOS Y RESULTADOS	
OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Determinar el grado de empleabilidad de titulados de la carrera de Lingüística e Idiomas (graduados entre las gestiones 1995-2011).	EMPLEABILIDAD CON FORMACIÓN PREGRADO
	<p>Dentro del análisis de grado de empleabilidad, se encontró que un (60%) de los titulados accedió a su primer empleo antes de haber concluido sus estudios, independientemente de la calidad y tipo de empleo. Los datos son suficientemente ilustrativos de la positiva situación laboral y fácil acceso a la vida profesional, ya que iniciaron su profesión antes de lograr su titulación y este resultado nos permite plantear que el grado de empleabilidad es de mediano grado.</p>
	EMPLEABILIDAD CON FORMACIÓN POSTGRADO
	<p>Con respecto a la empleabilidad con formación postgrado, el mayor grado de estudios alcanzados por los titulados entrevistados es el Diplomado. Del total de entrevistados, un 56% alcanzó a obtener un curso postgrado, en este caso un Diplomado orientado a la Educación Superior. Un 14% llegó a conseguir una maestría, un 18% se mantiene con el grado obtenido de licenciatura. Un número reducido de personas (6%) logró obtener un doctorado, 3% simplemente tomó un curso de actualización, es decir, son partícipes de seminarios, coloquios y conferencias y finalmente un 3 % realizó una especialidad. Estos datos, nos llevan a plantear que la formación postgrado requerida en el mercado laboral es el Diplomado y el resto de grados académicos no son altamente requeridos, para desempeñarse como lingüista.</p>

IX. RECOMENDACIONES

9.1 Perfil Profesional de la carrera de Lingüística Idiomas y Situación de Trabajo

Para un mejor desenvolvimiento en el mercado laboral es evidente que hay que fortalecer el plan de estudios. También se sugiere un mayor equilibrio entre teoría y práctica para una reorientación de las asignaturas de los planes de estudio, concordante con las opiniones presentadas por los propios estudiantes como también por el sector laboral (universidades, escuela, institutos, empresas, etc.). Este cambio supone, por un lado, la modificación del plan de estudios de carrera, y por otro lado la incorporación de cursos postgrados para profesionales y así fortalecer la formación de la enseñanza, la investigación y traducción.

A la misma vez, se debe buscar medios para la incorporación activa de instituciones educativas, empresas, entidades públicas, etc. en el proceso educativo de estudiantes universitarios para así lograr la redacción y actualización de los planes de estudio bajo una prospectiva laboral. Esto como paso previo a su inserción laboral, dignificando las pasantías, internados (durante los últimos años de carrera) con el pago de al menos un salario mínimo.

De la misma manera, los estudiantes universitarios deben adoptar actitudes proactivas enfocadas a las competencias necesarias para la empleabilidad y deben ser asumidas con responsabilidad propia y no sólo por las universidades y las empresas. Ellos deben trabajar en actividades de auto estudio que les permita profundizar, consultar bibliografía, realizar actividades investigativas con los medios tecnológicos necesarios para

afrontar con éxito la situación de ingreso y permanencia en el mercado laboral.

9.2 Movilidad Laboral y Programas de Seguimiento

Con respecto a la movilidad laboral de lingüistas, se pudo evidenciar un bajo nivel de movilidad ya que la mayor parte de los titulados tienden a permanecer en su mismo sector de trabajo, siendo esta permanencia mayor para aquellos trabajadores en el sector informal (contratos definidos). Lo ideal es lograr la transición ocupacional cambiando del sector informal al sector formal. Estudios sobre la movilidad ocupacional en Bolivia son escasos, en parte debido a la escasa información disponible para abordar este tema. Si se contara con estos datos, la universidad estatal extraería conclusiones sobre la empleabilidad y la concordancia de la educación universitaria con las necesidades del mercado laboral.

9.3 Para la universidad, docentes y estudiantes

La realidad descrita con respecto al análisis de inserción laboral y empleabilidad de titulados Lingüistas, se expresa en la cantidad de profesionales empleados en el sector informal y en las áreas del perfil profesional no ejercidos en el mercado laboral.

Del presente análisis se desprende la necesidad de reforzar aspectos de la educación boliviana en todos sus niveles. En la actualidad, la formación universitaria se enfrenta a un mercado laboral exigente, que demanda profesionales competentes, que respalden el desempeño profesional y que movilicen la situación de trabajo, y al no existir programas oficiales o consensuados de seguimiento a profesionales, que recolecten información de la realidad laboral y respalden técnicamente el ejercicio profesional de experiencias laborales y a la misma vez trabajen en la identificación de áreas

emergentes de trabajo, no se podrán realizar los cambios necesarios en la mejora de la educación universitaria.

Se debe afrontar el problema desde todos los niveles educacionales, en primer lugar, actualizar el plan de estudios universitario seguida de la acción de facilitar la titulación universitaria y así mejorar la educación impartida y recibida en la universidad. Esta acción, a la misma vez, sugiere la mejora de la educación de niveles primarios y secundarios, para una mejor vinculación de la educación terciaria y secundaria.

Asimismo, es fundamental estimular la excelencia académica y dejar de lado las calificaciones bajas, previo al ingreso a la universidad, y de manera similar, la aprobación de materias con calificaciones bajas, como lo es, el famoso 51.

X. BIBLIOGRAFÍA

ALLES, M. (2007) Influencia de las Características de Personalidad (Competencias) en la Empleabilidad de Profesionales. Tesis Doctorado. Buenos Aires Argentina. pp.62-78 Disponible en: http://www.marthaalles.com/pdf/materiales-disponibles/infuencia_personalidad.pdf

ANECA (2004) Los Procesos de Inserción de Titulados Universitarios en España. Factores de Facilitación y Obstaculización. Disponible en: <http://www.fdewb.unimaas.nl/roa/reflex>

ANECA (2007) REFLEX. El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento. Madrid, Aneca. [En línea] Disponible en: http://www.uni-kassel.de/wz1/TSEREGS/goals_e.htm.

BARRAGAN, R. Y SALMAN, T. (2008). Guía de Formulación y Ejecución de Proyectos de Investigación. PIEB, La Paz-Bolivia. pp. 85-123.

CABRERA A, WEERTS, D Y ZULICK, B. (2003) Encuestas a Egresados: Tres Fundamentos Conceptuales en el Seguimiento de Egresados Universitarios. Centro para Avance de la Educación Postsecundaria - Universidad De Wisconsin-Madison, EEUU. pp. 56-82. Disponible en: <http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO7238/estudio.pdf>

CAMPOS, G. (2003) Implicaciones Económicas del Concepto de Empleabilidad. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Puebla-México. pp. 1-12. Disponible en: http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/params/title/implicaciones-economicas-concepto-empleabilidad/id/54556735.html

CEDLA – BOLIVIA (2014) Boletín de Empleo Juvenil – por el Observatorio Boliviano de Empleo y Seguridad Social. pp. 1-8. Disponible en: <http://cedla.org/subtemadetail/3/251>

CENTRO DE MEDICIÓN MIDE-UNIVERSIDAD CHILE, (2008) Percepción de la Calidad Actual de los Titulados y Graduados de la Educación Superior Chilena. Resumen Ejecutivo. [En línea] http://www.mineduc.cl/usuarios/1234/File/Publicaciones/Informes/3estudio_final_estudio_calidad_de_la_educacin_superior_mide_uc.pdf

COMISIÓN EUROPEA (2002) Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo: Sobre la contribución de la educación y la formación a la reducción de la pobreza en los países en desarrollo. Bruselas, 6 de marzo de 2002.

CONSEJO EUROPEO DE LISBOA (2000) Conclusiones de la Presidencia. [En línea] http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_es.htm

DAVIA, M. Á. (2004) La inserción laboral de los jóvenes en la Unión Europea: un estudio comparativo de trayectorias. Madrid, Consejo Económico y Social. pp. 1-4. Disponible en http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/61/Recen1.pdf

FUNDAPRO-UPB. (2005) "Estudio del mercado laboral en Bolivia. Oferta y demanda de profesionales y técnicos". Resumen Ejecutivo. La Paz Bolivia.

GAZIER, B. (2001). Employability: The complexity of a policy notion. En P. Weinert, M. Baukens, P. Bollérot, M. Pineschi-Gapàgne, & U. Walwei (Eds.), *Employability: From theory to practice* (pp.3-23). New Brunswick, London: Transaction Publishers. Disponible en: <http://books.google.com.bo/>

GINÉS, J. MORA, J Y CAROT, M. (2010) PROFLEX en Latinoamérica (2010) Informe resumen de los resultados del Proyecto Comparativa con el Proyecto REFLEX en Europa. University of London - Centro de Gestión de la Calidad y del Cambio, Universidad Politécnica de Valencia. Disponible en: <http://ingenieria.uaslp.mx/web2010/Egresados/Proyecto%20REFLEX/Publicaci%C3%B3n%20PROFLEX.pdf>

HARTOG, J. (2000) Over-education and earnings: Where are we, Where should we go? *Economics of Education Review*, 19, 131-147. Disponible en: <http://www.sciencedirect.com>

HERNANDEZ, R. Y FERNANDEZ, C. 2006 - 1998 Metodología de la Investigación. Mexico Mc. Graw-Hill pp. 752-760.

HILLAGE, J. AND POLLARD, E. (1998) Employability: Developing A Framework For Policy Analysis. *Institute for Employment Studies*,85, 1-4 Disponible en: <http://www.employment-studies.co.uk/pubs/summary.php?id=emplblty>

INE – BOLIVIA (2010) Estadísticas e Indicadores Económicos y Sociodemográficos de Bolivia. Actualidad Estadística.

JIMÉNEZ, E. (2010) Estratificación y calidad del empleo en el mercado de trabajo de Bolivia

JIMÉNEZ, E. Y JIMÉNEZ, W. (2007) Movilidad ocupacional y desempleo en el área urbana de Bolivia. UDAPE. pp.1-20. Disponible en: http://www.udape.gob.bo/portales_html/AnalisisEconomico/analisis/vol18/art05.pdf

LINDBERG, M. (2008) Diverse Routes from School, via Higher Education, to Employment - A Comparison of Nine European Countries. Research Unit for the Sociology of Education, Ruse. pp 92-120. Disponible en : <http://www.doria.fi/handle/10024/37340>

MARTÍNEZ, D Y GALIANA, D. (2000) Sistemas de Información de las Unidades de Fomento del Empleo. Universidad Miguel Hernández - Proceso de Inserción Laboral

MCGRATH, S (s. f) What is Employability? UNESCO Centre for Comparative Education Research, School of Education, University of Nottingham. pp. 1-15

OCDE: Education at a glance 2011: OECD indicators (París, 2011). Disponible en:<http://www.cidse.org/uploadedFiles/Publications/Publication_repository/CIDSE%20Financial

[%20Transaction%20Tax%20-%20Position%20paper%20-%20Nov09\(1\).pdf](http://www.cidse.org/uploadedFiles/Publications/Publication_repository/CIDSE%20Financial)>.

OCDE: Human Capital Investment. Paris - Francia, Disponible en: <http://www.oecd.org/dataoecd/0/22/35745467.pdf>.

OCDE: Tackling the jobs crisis: The labour market and social policy response, documento de referencia para la Reunión ministerial sobre trabajo y empleo de la OCDE, París, 28 y 29 de septiembre de 2009. Disponible en: <http://www.oecd.org/dataoecd/30/7/36960580.pdf>.

OIT (2012) La crisis del empleo de los jóvenes: ¡Actuemos ya! Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_176940.pdf

OIT: Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.a reunión, Ginebra, 2008.

PLAN DE ESTUDIOS CARRERA DE LINGÜÍSTICA E IDIOMAS 1999.

RENTERIA, E, (2008) Empleabilidad: Versiones e Implicaciones, Una Literatura desde la Psicología Social. Universidad de Sao Paulo.

RENTERIA, E, Y MALVEZZI, S. (2008) Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. Instituto de Psicología, Universidad del Valle, Cali, Colombia - Universidad de São Paulo, Brasil. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v7n2/v7n2a02.pdf>

RODRIGUEZ, G. (2007) Educación Superior en Bolivia. Boletín del Programa de Investigación Estratégica en Bolivia. La Paz, PIEB.

RODRÍGUEZ, J. (2009) Índice de Empleabilidad de Jóvenes. CISEPA, Universidad Católica del Perú. Disponible en: http://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2014/07/Avance_Investigacion_32.pdf

SANTIAGO, P., TREMBLAY, K., BASRI, E., Y ARNAL., E. (2008) Tertiary Education for the knowledge society: volumen 1. Paris: OCDE. Disponible en: <http://www.oecd.org/>

SCHEELE, J. Y BRUNNER, J. (2009) Educación terciaria y mercado laboral: Formación profesional, empleo y empleabilidad. Universidad Diego Portales. Disponible en: <http://www.ses.unam.mx/curso2009/pdf/Mercado.pdf>

SCHMID, G AND GAZIER, B. (2002). The Dynamics of Full Employment. United Kingdom Disponible en: <http://books.google.com.bo/>

SU, Y. (2008) Assessing graduate attributes for employability in the context of lifelong learning: The holistic approach". Disponible en: www.teacher.org.cn/doc/ucedu200811/ucedu20081101.pdf.

TEICHLER U, (2009). Aspectos Metodológicos de las Encuestas a Graduados Universitarios. Universidad de Kassel, Alemania. Disponible en: http://univ.micinn.fecyt.es/univ/ccuniv/html/informes_y_estudios/documentos/Insercion_laboral.pdf

TEICHLER, U. (1997). Higher Education and Graduate Employment In Europe. Alemania Disponible en: http://200.6.99.248/~bru487cl/files/libros/Tendencias/pdf/cheers_pro.pdf

TORO, E. (Abril 28, 2013). Jóvenes Profesionales, los más afectados por la crisis laboral *La Razón*. Disponible en: www.la-razon.com

TUNNING AMÉRICA LATINA (2007) Reflexiones y Perspectivas de la Educación Superior en América Latina – Proyecto Tunning Disponible en: <http://tuning.unideusto.org/>

UNESCO (1998) Conferencia Mundial Sobre el rol de la Educación Superior - Declaración Mundial sobre Educación Superior para el siglo XXI. Disponible en: http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm

UNESCO. (2005). Hacia las sociedades del conocimiento. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001419/141908s.pdf>

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE PEREIRA (2010) Políticas y Acciones de Seguimiento a Graduados. Vicerrectoría Académica. Disponible en: http://www.ucp.edu.co/ucp_docs/ucp_politica_seguimiento_graduados.pdf

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS. (2010) "Datos Estadísticos de la Población Universitaria – La UMSA en cifras." La Paz, UMSA.

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS. (2010) "Evolución de la Matrícula Universitaria 1992-2010." La Paz, UMSA.

XI. ANEXOS

11. 1 ANEXO I

**Boleta de Encuesta descriptiva
"Encuesta Titulados Lingüística e Idiomas"**

I. DATOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación:	ANÁLISIS DE INSERCIÓN LABORAL Y EMPLEABILIDAD DE TITULADOS DE LA CARRERA DE LINGÜÍSTICA E IDIOMAS – UMSA
Objetivo:	Establecer los espacios laborales en los que se insertan con mayor frecuencia los titulados de la carrera de lingüística, así como las razones para ocupar espacios laborales y su correspondiente grado de empleabilidad; para plantear ajustes necesarios al perfil profesional propuesto por el plan de estudios vigente.
Responsable:	Leidy Ibañez Rodriguez

✓ INSTRUCCIONES DE LLENADO DE LA BOLETA DE ENCUESTA

Su opinión sincera es muy importante para la formación y desarrollo profesional de un lingüista, ya que nos ayudara a obtener datos que servirán para mejorar la calidad de la formación universitaria. Sea lo más objetivo posible al momento de responder las preguntas del presente cuestionario. Gracias por su colaboración.

II. VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS – DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO

Llene los espacios proporcionando su información personal.

1. Nombre:		2. Género:	1) Varón	2) Mujer
Apellidos:				
Dirección:				
3. Edad:		Fono:		Celular:
Dirección de correo Electrónico:				

III. VARIABLES - DATOS ACADÉMICOS

Marque con una X la opción que corresponde a su formación académica y llene los datos requeridos.

A1. Año de Ingreso a la Universidad:	1) Antes del 2000		5) 2003	
	2) 2000		6) 2004	
	3) 2001		7) 2005	
	4) 2002		8) 2006	
A2. Modalidad de Ingreso:	1) Examen de Dispensación			
	2) Curso Pre Universitario			
A3. Año de Conclusión de Estudios:				
A4. Año de Titulación:				
A5. Modalidad de Titulación:	1) Excelencia			
	2) Elaboración de Tesis			
	3) Trabajo Dirigido			
	4) Examen de Grado			
	5) Proyecto de Grado			
	6) PETAE			
A6. Mención:	1) Castellano			
	2) Aymara			
	3) Quechua			
	4) Francés			
	5) Inglés			

IV. DATOS DE EMPLEABILIDAD – INSERCIÓN LABORAL

Marque con una X la opción que corresponde a los datos de su empleo y llene los datos requeridos.

CIL 1.	¿Trabaja actualmente?			
---------------	-----------------------	--	--	--

SI	↓	NO	↘	Pase a la página 5
----	---	----	---	--------------------

CIL 2.	¿Dónde trabaja? * En caso de que trabaje en varias entidades, detalle el nombre de su fuente de trabajo principal.			
---------------	--	--	--	--

		Nombre de la Empresa/ Rubro			
a. Administración Publica			Tamaño de la entidad	1) Menos de 5 empleados	
				2) De 6 a 30 Empleados	
				3) Mas de 30 Empleados	
b. Empresa Privada				1) Menos de 5 empleados	
				2) De 6 a 30 Empleados	
				3) Mas de 30 Empleados	
c. Empresa Familiar				1) Menos de 5 empleados	
				2) De 6 a 30 Empleados	
				3) Mas de 30 Empleados	
d. Fundación u ONG				1) Menos de 5 empleados	
				2) De 6 a 30 Empleados	
				3) Mas de 30 Empleados	
e. Consultor Independiente					

GE 1.	¿Cómo accedió al trabajo que desempeña? (*fuente de trabajo principal)			
--------------	--	--	--	--

1) Mediante Convocatoria	
2) Por iniciativa Propia	
3) Mediante contactos	
4) Invitación	

R 1.	¿Qué tipo de contrato tiene? (*fuente de trabajo principal)			
-------------	---	--	--	--

1) Contrato laboral Indefinido		
2) Contrato laboral Definido		
3) Contrato Civil	a. Servicio de Consultoría Individual de Línea	
	b. Servicios de Consultoría por Producto	

GE 2.	¿Qué tiempo le dedica a su trabajo? (*fuente de trabajo principal)		
--------------	--	--	--

1) Tiempo completo	<input type="checkbox"/>
2) Tiempo parcial	<input type="checkbox"/>
3) Solo horas	<input type="checkbox"/>

R 2.	Sus ingresos económicos se asemejan a :		
-------------	---	--	--

1) Menos de Bs. 1200.-	<input type="checkbox"/>
2) De Bs. 1200 a 2000.-	<input type="checkbox"/>
3) De Bs. 2000 a 3000.-	<input type="checkbox"/>
4) De Bs. 3000 a 4000.-	<input type="checkbox"/>
5) De Bs. 4000 a 6000.-	<input type="checkbox"/>
6) Más de 6000.-	<input type="checkbox"/>

R 3.	¿Cómo considera los ingresos económicos percibidos en la (s) entidad (es) en la que trabaja?		
-------------	--	--	--

1) Ingresos Significativos*	<input type="checkbox"/>
2) Ingresos Suficientes*	<input type="checkbox"/>
3) Ingresos Insuficientes*	<input type="checkbox"/>

GE 3.	¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su puesto actual? (*fuente de trabajo principal)		
--------------	---	--	--

CIL 3.	¿La categoría de la función que desempeña, corresponde con los estudios realizados en la carrera de Lingüística e Idiomas?		
---------------	--	--	--

1) SI	<input type="checkbox"/>	2) NO	<input type="checkbox"/>
-------	--------------------------	-------	--------------------------

CIL4.	¿Cómo valora la formación proporcionada por la universidad para el cumplimiento de su trabajo?		
--------------	--	--	--

1) Muy satisfactoria	<input type="checkbox"/>
2) Bastante Satisfactoria	<input type="checkbox"/>
3) Poco Satisfactoria	<input type="checkbox"/>
4) Nada Satisfactoria	<input type="checkbox"/>

C 1.	¿Por qué valora su formación de esa manera?		

GE 4.	¿Tuvo que realizar estudios adicionales u otros para complementar su formación previa?		
--------------	--	--	--

1) SI	<input type="checkbox"/>	2) NO	<input type="checkbox"/>
-------	--------------------------	-------	--------------------------

*Ingresos Significativos: Usted percibe ingresos que cubren costo de vida y permiten ahorro importante.
 Ingresos Suficientes: Usted percibe ingresos que cubren el costo de vida y permiten algo de ahorro
 Ingresos Insuficientes: Usted percibe ingresos que no cubren costo de vida.

GE 5. ¿Qué tipo de estudios adicionales realizó?

	Área/ En:
1) Cursos de Actualización	
2) Técnico Superior	
3) Licenciatura	
4) Diplomado	
5) Especialidad	
6) Maestría	
7) Doctorado	
8) Post-Doctorado	

GE 6. ¿En qué área se considera usted competente con respecto a su formación? (Perfil carrera)

--

GE 7. ¿Tiene alguna certificación que acredite su(s) competencia(s) aparte de su título profesional?

	1) SI		2) NO	
--	-------	--	-------	--

GE 8. ¿Cuánto tiempo transcurrió desde la culminación de su carrera a su primer trabajo?

1) Ya trabajaba	
2) Menos de 6 meses	
3) De 1 a 2 años	
4) Mas de 2 años	

GE 9. ¿Cuántos empleos tuvo desde la culminación de sus estudios hasta la fecha?

--

ENCUESTA PARA POBLACIÓN SIN EMPLEO

IV. DATOS DE EMPLEABILIDAD – INSERCIÓN LABORAL

Marque con una X la opción que corresponde a los datos de su empleo y llene los datos requeridos.

R 4.	¿Cuánto tiempo lleva desempleado?
-------------	-----------------------------------

CIL5.	¿Dónde desempeñó su último trabajo? En caso de que haya trabajado en varias entidades, detalle los nombres de las instituciones en donde usted trabajó.
--------------	---

	Nombre de la Empresa/ Rubro	
a. Administración Pública		1) Menos de 5 empleados
		2) De 6 a 30 Empleados
		3) Mas de 30 Empleados
b. Empresa Privada		1) Menos de 5 empleados
		2) De 6 a 30 Empleados
		3) Mas de 30 Empleados
c. Empresa Familiar		1) Menos de 5 empleados
		2) De 6 a 30 Empleados
		3) Mas de 30 Empleados
d. Fundación u ONG		1) Menos de 5 empleados
		2) De 6 a 30 Empleados
		3) Mas de 30 Empleados
e. Consultor Independiente		

GE 1.	¿Cómo accedió a su último trabajo? (*fuente de trabajo principal)
--------------	---

1) Mediante Convocatoria	
2) Por iniciativa Propia	
3) Mediante contactos	
4) Invitación	

R 1.	¿Qué tipo de contrato tuvo en su último trabajo? (*fuente de trabajo principal)
-------------	---

1) Contrato laboral Indefinido		
2) Contrato laboral Definido		
3) Contrato Civil	a. Servicio de Consultoría Individual de Línea	
	b. Servicios de Consultoría por Producto	

GE 3.	¿Qué tiempo le dedicó a su último trabajo? (*fuente de trabajo principal)		
	1) Tiempo completo		
	2) Tiempo parcial		
	3) Solo horas		
R 2.	Sus ingresos económicos se asemejaban a :		
	1) Menos de Bs. 1200.-		
	2) De Bs. 1200 a 2000.-		
	3) De Bs. 2000 a 3000.-		
	4) De Bs. 3000 a 4000.-		
	5) De Bs. 4000 a 6000.-		
	6) Más de 6000.-		
R 3.	¿Cómo considera los ingresos económicos que percibió en la (s) entidad (es) en la que trabajó la última vez?		
	1) Ingresos Significativos*		
	2) Ingresos Suficientes*		
	3) Ingresos Insuficientes*		
GE 3.	¿Cuánto tiempo desempeño su último trabajo? (*fuente de trabajo principal)		
CIL 3.	¿La categoría de la función que desempeñó en su último trabajo corresponden con los estudios realizados de la carrera de Lingüística e Idiomas?		
	1) SI		2) NO
CIL 4.	¿Cómo valora la formación proporcionada por la universidad para el cumplimiento de su trabajo?		
	1) Muy satisfactoria		
	2) Bastante Satisfactoria		
	3) Poco Satisfactoria		
	4) Nada Satisfactoria		
C 1.	¿Por qué valora su formación de esa manera?		
GE 4.	¿Tuvo que realizar estudios adicionales u otros para complementar su formación previa?		
	1) SI		2) NO

*Ingresos Significativos: Usted percibe ingresos que cubren costo de vida y permiten ahorro importante.
 Ingresos Suficientes: Usted percibe ingresos que cubren el costo de vida y permiten algo de ahorro
 Ingresos Insuficientes: Usted percibe ingresos que no cubren costo de vida.

GE 4.	¿Qué tipo de estudios adicionales realizó?		
	Área/ En:		
	1) Cursos de Actualización		
	2) Técnico Superior		
	3) Licenciatura		
	4) Diplomado		
	5) Especialidad		
	6) Maestría		
	7) Doctorado		
	8) Post-Doctorado		
GE 6.	¿En qué área se considera usted competente con respecto a su formación? (Perfil carrera)		
GE 6.	¿Tiene alguna certificación que acredite su(s) competencia(s) aparte de su título profesional?		
	1) SI	2) NO	
GE 9.	¿Cuánto tiempo transcurrió desde la culminación de su carrera a su primer trabajo?		
	1) Ya trabajaba		
	2) Menos de 6 meses		
	3) De 1 a 2 años		
	4) Mas de 2 años		
GE 9.	¿Cuántos empleos tuvo desde la culminación de sus estudios hasta la fecha?		

11.2 ANEXO II

METODOLOGÍA DE ENTREVISTAS ESTRUCTURADA

Grupo Objetivo.-

Titulados de la carrera de Lingüística e Idiomas UMSA.

Numero de entrevistas.-

El número total de entrevistas en profundidad que se realizó fue de 52.

Entrevistas en profundidad por área/mención de titulación.

Área de titulación	Número de entrevistas
Castellano	52 PERSONAS
Aymara	
Quechua	
Francés	
Ingles	

Participantes de la entrevista.-

Las entrevistas en profundidad fueron realizadas de acuerdo a la disponibilidad y cooperación de titulados.

Cuestionario Semi - estructurado.-

El cuestionario estructurado, preguntas, se elaboraron con base en los objetivos de la investigación.

11.3 ANEXO III

BOLETA DE ENTREVISTA ESTRUCTURADA

GUÍA DE PREGUNTAS ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD "Titulados carrera de Lingüística e Idiomas"

Fecha de la entrevista:/...../.....

Lugar de desarrollo de la entrevista:

Nombre del entrevistador:

Modo de registro: Escrita (toma de notas) y grabación de audio.

Horario inicio y fin de entrevista:.....

Comentarios sobre disposición de los entrevistados y desarrollo de la entrevista:

.....
.....

Introducción.-

- Saludo (buenos días/ buenas tardes/ buenas noches)
- Comunicar que es una investigación con fines de conocer las condiciones de empleo y la respectiva inserción laboral de titulados de la carrera de Lingüística e Idiomas.
- Sus comentarios serán registrados y/o grabados en audio (consultar si está de acuerdo)
- Presentarse y preguntas rompe hielo.
- Mencionar objetivos (hacer presentación de objetivos de manera escrita)
- Indicar cuanto tiempo tomara la entrevista
- Dar espacio a comentarios libres y preguntar si tienen algo que quieran acotar. SU OPINIÓN ES IMPORTANTE

Objetivos de la Investigación.-

El presente estudio cualitativo nos permitirá conocer las siguientes variables:

- Describir las características de formación proporcionada por la universidad para el cumplimiento del trabajo que desarrollan titulados de la carrera de lingüística e idiomas en el mercado laboral.
- Describir la situación de titulados lingüistas en el mercado laboral tomando en cuenta la experiencia profesional de los mismos interesados.
- Identificar desde la visión de titulados lingüistas las áreas emergentes de trabajo y percepción de la misma a lo largo de su vida profesional.

GUÍA DE PREGUNTAS

Ámbito I. Formación Universitaria

1. ¿Cómo valora la formación proporcionada por la universidad para el cumplimiento de su trabajo?
2. ¿Por qué valora su formación de esa manera? Nos gustaría conocer sobre la percepción de la formación académica y la relación con su experiencia laboral para el efectivo cumplimiento de su trabajo.

Ámbito II. Características de Inserción Laboral

- Aclarar el concepto de áreas emergentes de trabajo para un Lingüista.
3. ¿Desde su experiencia en el mercado laboral el perfil de la carrera de Lingüística e Idiomas se cumple?
 4. ¿Con su experiencia profesional que áreas emergentes pudo identificar en el mercado laboral?

Conclusión.-

- Agradecer su cooperación y su tiempo.
- Fue un gusto compartir.
- Recalcar que la información será manejada con mucha discreción y que la información fue proporcionada de manera anónima.