

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO

ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL



**ANÁLISIS DE LA BECA TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN EL
FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL
DESEMPEÑO PROFESIONAL, EN LA UNIVERSIDAD
AMAZÓNICA DE PANDO**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA
EN TRABAJO SOCIAL**

Autora: Univ. Paola Melany Mamani Quispe

Tutora: Lic. Maira Leonela Mendoza Salas

COBIJA – PANDO - BOLIVIA

2026

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

ANÁLISIS DE LA BECA TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN EL FORTALECIMIENTO
DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL, EN LA
UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO

Tesis de grado sometida a consideración de la Universidad Amazónica de Pando, Facultad de
Ciencias Sociales y Humanísticas y la Carrera de Trabajo Social

Requisito para optar al grado de:

Licenciada en Trabajo Social

Por:

Autora: Univ. Paola Melany Mamani Quispe

Cobija-Pando-Bolivia

Esta tesis de Grado, ha sido aceptada en su presente forma por la Universidad Amazónica de Pando, por la Dirección del Área de Ciencias Sociales y Humanistas y aprobada por el Tribunal.

FIRMANTES:

M.Sc. Miladis Marilia Conde Herrera

DIRECTORA DEL ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS

M.Sc. Richard Rojas López

TRIBUNAL

Lic. Fátima Rodríguez Villanueva

TRIBUNAL

Lic. David Sevilla Torrico

TRIBUNAL

Lic. Maira Leonela Mendoza Salas

TUTORA

Univ. Paola Melany Mamani Quispe

POSTULANTE

DEDICATORIA

En primer lugar, agradezco a Dios por el regalo de la vida, por las bendiciones recibidas y por la sabiduría otorgada a lo largo de este trayecto académico, que me permitió alcanzar este anhelado logro.

Me dedico a mí misma este triunfo, por la fuerza, el coraje y la valentía de insistir y persistir a pesar de las adversidades que marcaron mi camino de formación profesional.

Con profundo amor y gratitud, dedico este trabajo a mi madre, Yanet P. Quispe Salas, quien fue mi sostén y fortaleza en todo el recorrido universitario. Su apoyo incondicional, sus palabras de aliento y el cuidado brindado a mi hijo en innumerables ocasiones hicieron posible que yo continúe mis estudios. Gracias por creer siempre en mí y por ser el pilar más importante en mi vida.

A mi amado hijo, Kilyan Alexandro Amutari Mamani, le dedico con todo mi corazón este logro, pues él es mi ancla, mi razón de ser y la mayor inspiración para seguir superándome cada día.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por darme la fortaleza, para lograr una meta más en mi vida.

A mi familia, que siempre me impulsó a superarme profesionalmente. Su apoyo incondicional ha sido fundamental en mi camino y me ha motivado a alcanzar mis metas.

A mi tutora, Lic. Maira Leonela Mendoza por su tiempo, enseñanza, motivación en la elaboración de esta investigación.

Así mismo, a mis compañeras y amigos(as) que me han motivado para seguir adelante, con palabras de aliento durante todos estos años de estudios compartidos y momentos vividos, muchas gracias.

Finalmente agradecer a todos los docentes de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando, por haber compartido sus conocimientos y sabiduría a lo largo de estos años de estudios en esta hermosa profesión, muchas gracias queridos docentes.

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Lista de anexos	viii
Resumen ejecutivo.....	ix

INTRODUCCIÓN.....

CAPÍTULO I 4

JUSTIFICACIÓN, PROBLEMA Y OBJETIVOS..... 4

1.1 Antecedentes.....	4
1.2. Justificación	8
1.3. Descripción del problema	10
1.3.1. Formulación del problema	13
1.4. Objetivos.....	14
1.4.1. Objetivo general.....	14
1.4.2. Objetivos específicos	14

CAPÍTULO II..... 16

DISEÑO METODOLÓGICO 16

2.1. Tipo de investigación	16
2.2. Enfoque de la investigación	17
2.3. Población	18
2.4. Determinación del Tamaño de la Muestra	18
2.4.1 Tipo de muestreo	19
2.5. Fuentes y técnicas de investigación	20
2.5.1. Fuentes primarias.....	20
2.5.2. Fuentes secundarias	21
2.6. Técnicas	21
2.6.1. Entrevista Semiestructurada.....	21
2.7. Instrumentos	22
2.7.1. Guía de Entrevista Semiestructurada.....	22

CAPÍTULO III 23

MARCO REFERENCIAL 23

3.1. Marco Legal.....	23
3.1.1 Declaración Mundial sobre la Educación Superior	23
3.1.2. Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2009) Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia. Gaceta oficial de Bolivia.....	24
3.1.3. Estado Plurinacional de Bolivia. Ley de educación “Avelino Siñani – Elizardo Pérez” N.º 070 (20 de diciembre de 2010).....	24

3.1.4. Estado Plurinacional de Bolivia Decreto autoriza el uso de recursos del Impuesto Directo a los Hidrocarburos (IDH) N. ° 961, (18 de agosto de 2011)	25
3.1.5. Estatuto Orgánico de la Universidad Amazónica de Pando (2019)	25
3.1.6. Reglamento específico para la asignación de becas (Resolución Consejo Académico Universitario CAU N° 146/2015).....	25
3.2. Estado del arte	26
3.3 Marco teórico.....	31
3.3.1. Teoría del Capital Humano	31
3.3.2. Teoría del Aprendizaje Experiencial	34
3.3.3. Teoría del Aprendizaje Social	37
3.3.4 Teoría del Trabajo Social.....	39
3.4 Marco conceptual	42
3.4.1. Beca trabajo	42
3.4.2. Competencias laborales	42
3.4.3. Formación profesional.....	43
3.4.4. Inserción laboral	43
3.4.5. Desempeño profesional	44
3.4.6. Becarios.....	44
3.4.7. Egresados.....	45
CAPÍTULO IV.....	46
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	46
4.1 Contexto de la investigación	46
4.2. Percepción de la beca trabajo.....	48
4.2.1. Experiencia como becario.....	51
4.2.2. Funciones y responsabilidades asignadas.....	56
4.2.3. Valoración personal de la utilidad de la beca en su desarrollo académico y laboral.....	61
4.3. Competencias y habilidades laborales desarrolladas	65
4.3.1. Competencias técnicas.....	66
4.3.2. Habilidades sociales y organizacionales	70
4.3.3. Supervisión y retroalimentación.....	74
4.4. Influencia de la beca trabajo en el desempeño profesional	78
4.4.1. Proceso de inserción laboral.....	80
4.4.2. Valor de la beca en la búsqueda de empleo.....	85
4.4.3 Fortalezas y debilidades de la beca trabajo y el desempeño profesional.....	87
CONCLUSIONES	91
RECOMENDACIONES	95
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	99
ANEXOS	104

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de Categorías.	47
Tabla 2 Categoría: Percepción de la beca trabajo	48
Tabla 3 Categoría: Competencias y habilidades laborales desarrolladas	65
Tabla 4 Categoría: Influencia de la beca trabajo en el desempeño profesional	79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución de beca trabajo desde la gestión 2021 a la gestión 2024.....	7
--	---

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1	Guia de Entrevista.....
Anexo 2	Fotografías de las Entrevistas
Anexo 3	Matriz de categorías

RESUMEN EJECUTIVO

El desafío asumido por los estudiantes que acceden a la beca trabajo en la Universidad Amazónica de Pando, trasciende más allá del apoyo económico que representa este beneficio, ya que implica un proceso de formación práctica que articula la teoría universitaria con el ejercicio laboral real. Esta experiencia acarrea consecuencias positivas en su vida académica, profesional y personal, puesto que los becarios deben adaptarse a exigencias administrativas, académicas y sociales que se convierten en la base de su futura inserción laboral.

Se plantea como objetivo de la investigación analizar el beneficio de la beca trabajo en el desarrollo de competencias laborales y su influencia en el desempeño profesional de los egresados de Trabajo Social, para lo cual se buscó identificar las competencias adquiridas, la utilidad de estas en el mercado laboral y la percepción de los egresados sobre el impacto de la beca en su vida profesional.

Los hallazgos muestran que la beca trabajo fue para los entrevistados su primera experiencia laboral y un “punto principal” en su formación profesional, al permitirles adquirir habilidades técnicas (manejo de programas, gestión documental), organizacionales (planificación, coordinación y trabajo bajo presión) e interpersonales (comunicación, liderazgo y trabajo en equipo). Asimismo, se destaca que la beca fortaleció la confianza personal, la capacidad de oratoria y la inserción laboral temprana, al tiempo que posibilitó el establecimiento de redes profesionales.

Se concluye que, pese a sus limitaciones, la beca trabajo constituye una estrategia institucional fundamental para la formación integral y la empleabilidad de los estudiantes, pues no solo contribuye a su sostenimiento económico, sino que también se consolida como un espacio de aprendizaje práctico que fortalece el perfil profesional y facilita la transición de la vida universitaria al ámbito laboral.

INTRODUCCIÓN

La beca trabajo constituye uno de los beneficios institucionales más significativos dentro de la educación superior, ya que no solo representa un apoyo económico para los estudiantes que la reciben, sino que también se configura como un espacio de aprendizaje práctico donde se desarrollan competencias laborales esenciales. En el caso de la Universidad Amazónica de Pando, la beca trabajo se encuentra reconocida en su Estatuto Orgánico del 2019 como un mecanismo de apoyo dirigido a estudiantes con mérito académico y/o necesidad económica, articulando su ejecución a tareas académicas, administrativas y comunitarias. De esta manera, se convierte en una estrategia que fortalece la formación integral del universitario y contribuye al cumplimiento de las funciones sustantivas de la institución.

La importancia de este beneficio trasciende el aspecto económico, pues se constituye en la primera experiencia laboral para muchos estudiantes, permitiéndoles aplicar sus conocimientos teóricos en un entorno real, adquirir nuevas habilidades y fortalecer su preparación para la vida profesional. Así, la beca trabajo se convierte en un espacio de transición entre la formación universitaria y el ejercicio profesional, generando un impacto que se refleja en el desempeño y la inserción laboral de los egresados.

Los estudiantes en Trabajo Social que fueron beneficiarios de la beca trabajo reconocen en sus testimonios que esta experiencia representó un punto de partida fundamental en sus trayectorias una vez que salieron profesionales. Ellos mencionan que, a través de la beca, aprendieron a desempeñarse en contextos organizacionales, a planificar y coordinar actividades, a manejar documentación, programas informáticos, procesos administrativos, desarrollar de habilidades de comunicación, liderazgo y trabajo en equipo. De igual forma, señalan que la beca les permitió superar miedos, como el de hablar en público, y fortalecer competencias sociales para desenvolverse con seguridad en diferentes espacios laborales.

La relevancia de esta investigación radica en que visibiliza cómo la beca trabajo no se limita a un beneficio asistencial, sino que constituye un espacio de formación práctica que incide de manera significativa en la construcción del perfil profesional de los estudiantes. Este estudio

busca analizar el beneficio de la beca trabajo en el desarrollo de competencias laborales y su influencia en el desempeño profesional de los egresados de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando, generando un aporte académico y práctico que permita reflexionar sobre el alcance y las oportunidades de mejora de este beneficio institucional.

Asimismo, este trabajo cobra pertinencia en un contexto donde la empleabilidad de los profesionales recién egresados se ha convertido en un desafío creciente. Diversos estudios (Becker, citado en Torrez, 2008; Chiavenato, 2001; Spencer y Spencer, 1999) han demostrado que la adquisición de competencias laborales, tanto técnicas como sociales, constituye un factor decisivo para la inserción laboral y la consolidación del capital humano. En este sentido, resulta fundamental analizar de qué manera la beca trabajo contribuye a la formación de dichas competencias, otorgando a los egresados una ventaja comparativa en el mercado laboral.

La presente investigación adopta un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, empleando como técnica principal la entrevista semiestructurada aplicada a licenciados en Trabajo Social que fueron becarios durante su etapa universitaria. El objetivo es recoger sus percepciones, experiencias y aprendizajes, para posteriormente interpretarlos a la luz de teorías relacionadas con el capital humano, el aprendizaje experiencial y las competencias laborales.

Los resultados del estudio permitirán comprender el verdadero alcance de la beca trabajo en el desarrollo profesional de los estudiantes, identificando tanto sus fortalezas como sus limitaciones. De esta manera, se pretende generar aportes que no solo contribuyan al ámbito académico, sino que también sirvan como insumo para la mejora de las políticas institucionales vinculadas a este beneficio, con el fin de potenciar su impacto en las futuras generaciones de becarios.

En cuanto a su estructura, la presente tesis se organiza de la siguiente:

Capítulo I: Aborda los antecedentes del estudio, el planteamiento del problema, la justificación, los objetivos generales y específicos, así como la delimitación de la investigación.

Capítulo II: Presenta el diseño metodológico de la investigación, en el que se establece

un estudio cualitativo de tipo descriptivo, explicando la población de estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como el proceso de análisis de la información.

Capítulo III: Desarrolla el marco teórico y conceptual que fundamenta la investigación, incluyendo teorías vinculadas a las competencias laborales, la inserción profesional y el aprendizaje experiencial, así como los antecedentes institucionales y normativos de la beca trabajo.

Capítulo IV: Expone los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas, organizados en categorías y subcategorías, acompañados de la interpretación y análisis correspondiente en relación con los aportes teóricos revisados.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio, así como las referencias bibliográficas y anexos, en los que se incluyen las matrices de análisis utilizadas para el procesamiento de la información.

En conclusión, este estudio busca dar respuesta a la pregunta central sobre el impacto de la beca trabajo en el desarrollo de competencias laborales y en el desempeño profesional de los egresados de Trabajo Social. Con ello, se pretende aportar al conocimiento académico, al fortalecimiento de las políticas institucionales y a la reflexión sobre el papel de la universidad en la formación integral de sus estudiantes.

CAPÍTULO I

JUSTIFICACIÓN, PROBLEMA Y OBJETIVOS

El presente capítulo expone los antecedentes de la investigación, justificación, formulación del problema y los respectivos objetivos, que se describen a continuación:

1.1 Antecedentes

Para comprender la problemática planteada y sustentar la presente investigación, se revisaron estudios previos en diferentes contextos, en particular en Universidades de diferentes países. Por tanto, a continuación, se describen investigaciones realizadas a nivel internacional, nacional y local.

En el contexto internacional, la investigación de Méndez, et al., en su artículo titulada “El impacto laboral de las competencias en el posgrado El caso de los egresados de la Universidad Veracruzana en México”, es un punto clave para entender cómo las competencias desarrolladas durante la formación académica afectan el desempeño laboral real (2018). Con una muestra de egresados de posgrado que aplicaron autoevaluaciones en tres momentos (ingreso, egreso y ejercicio profesional), los autores demostraron que habilidades como el pensamiento analítico, el liderazgo y la comunicación expositiva no solo mejoraron durante el posgrado, sino que se volvieron esenciales en el trabajo diario.

Estos hallazgos refuerzan la importancia de integrar experiencias formativas prácticas en la universidad. La evidencia de su estudio, apoyada en análisis de regresión lineal y logística, muestra que la educación no puede limitarse a lo teórico si se pretende lograr un impacto real en la empleabilidad. De esta manera, este antecedente plantea un primer gran desafío: si no hay un fortalecimiento de competencias prácticas durante la formación, el estudiante no logra dar el salto exitoso al mundo laboral.

Así mismo, de acuerdo con González y Moreno, exploraron en España la beca como instrumento de inserción laboral para jóvenes y aportaron datos contundentes: el 80% de los becarios se insertaron exitosamente en el mercado laboral tras su experiencia de beca, principalmente en docencia universitaria e investigación (2001). El estudio, de corte cuantitativo y descriptivo, analizó la trayectoria de becarios de investigación entre 1982 y 1994, y dejó claro que el éxito laboral depende no solo de la existencia de una beca, sino del enfoque formativo que esta promueva. Lo interesante aquí es que los autores encontraron que factores como el área de estudio, el tipo de institución y el entorno donde se realizó la beca influyeron directamente en la empleabilidad. En otras palabras, una beca sin acompañamiento académico laboral es solo dinero, no garantía de inserción exitosa.

De igual forma, un aporte más reciente y muy relevante es el de Varona y Ramos, en su artículo titulado Competencias laborales blandas de alto impacto en egresados universitarios, quienes estudiaron en Colombia cómo las competencias blandas afectan la empleabilidad de los egresados (2024). Con una muestra de más de 1000 egresados de la Universidad del Cauca y representantes de empresas, su estudio reveló que habilidades como la autoconfianza, la toma de decisiones, el liderazgo y la comunicación asertiva son más demandadas que los conocimientos técnicos en sí. Lo alarmante fue que encontraron brechas importantes entre lo que enseña la universidad y lo que realmente exige el mercado laboral. Aquí el mensaje es contundente: si la universidad no promueve habilidades blandas a través de programas como las becas trabajo, está dejando a sus egresados en desventaja. Además, demostraron que el trabajo en ambientes reales, como los que ofrece la beca trabajo, es un espacio ideal para el desarrollo de esas habilidades críticas que no se enseñan en el aula.

En conjunto, los antecedentes analizados muestran que la beca trabajo no debe limitarse a garantizar la permanencia estudiantil ni a brindar un beneficio económico. Es fundamental que se conciba como una estrategia integral orientada al desarrollo de competencias, al acompañamiento académico y a la preparación para la inserción laboral.

De lo contrario, se corre el riesgo de que los becarios egresen con un título universitario, pero sin las habilidades necesarias para desenvolverse en un mercado laboral cada vez más

competitivo y exigente.

A nivel nacional, los estudios sobre programas de becas en educación superior aún son limitados, especialmente aquellos que vinculan la experiencia de la beca trabajo, sin embargo, existen investigaciones similares:

Según Alí, en su artículo titulado: Incidencia de los programas de becas académicas en el rendimiento académico en universidades públicas de Bolivia y Costa Rica, un estudio comparativo entre universidades públicas de Bolivia y Costa Rica, evidenciaron que los estudiantes beneficiarios de programas de becas académicas no solo presentaban mejor rendimiento académico, sino también menores tasas de deserción (2018). El estudio, basado en encuestas aplicadas a estudiantes de diversas universidades públicas bolivianas, concluyó que las becas cumplen un rol fundamental en la equidad educativa y en la sostenibilidad de los trayectos universitarios, aunque su impacto formativo podría potenciarse si se integraran componentes de acompañamiento académico y desarrollo profesional.

Este artículo concluye, que las becas académicas desempeñan un papel crucial en la equidad educativa y la sostenibilidad de las trayectorias universitarias en Bolivia. Ya que, los investigadores hallaron que los estudiantes becados no solo obtienen mejores calificaciones, sino que también tienen una menor probabilidad de abandonar sus estudios. Sin embargo, para maximizar su impacto, sugieren que las becas deberían complementarse con acompañamiento académico y programas de desarrollo profesional. Esta integración podría fortalecer aún más el rendimiento y la retención estudiantil, al abordar no solo la necesidad económica, sino también el desarrollo integral del estudiante.

De igual forma, Arancibia, en su artículo titulado “Estudio exploratorio de la interacción social y extensión universitaria en la USFX 2010-2018”. Realizo un análisis sobre las experiencias de interacción social y extensión universitaria desarrolladas en la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca durante el periodo señalado, donde el propósito fue identificar los alcances, limitaciones y modalidades de vinculación entre la institución y la sociedad. Se empleo un enfoque exploratorio basado en la revisión documental y en los informes

institucionales de la gestión. El estudio de Arancibia evidencia que la interacción social y la extensión universitaria constituyen ejes fundamentales en la articulación entre la universidad y la sociedad, al permitir que el conocimiento académico trascienda las aulas y se materialice en acciones concretas de impacto social (2018). Asimismo, resalta la necesidad de fortalecer los mecanismos institucionales de vinculación, superando limitaciones estructurales y metodológicas, para consolidar una universidad comprometida con el desarrollo regional y la transformación social.

Estos antecedentes nacionales, muestran que las becas universitarias, en particular la beca trabajo, tienen un papel importante en la permanencia y sostenibilidad de la trayectoria académica de los estudiantes. Sin embargo, la literatura nacional evidencia una deuda pendiente en cuanto a la evaluación sistemática de su incidencia en la formación de competencias laborales y en la inserción profesional de los egresados.

La Unidad de Bienestar Estudiantil de la Universidad Amazónica de Pando mediante Informe técnico N° 023/2025 denominado distribución de la beca trabajo en el área de Ciencias Sociales y Humanísticas menciona que durante el periodo 2021 al 2024 revela una notable fluctuación en el número de beneficiarios como se muestra:

Figura 1

Distribución de beca trabajo desde la gestión 2021 a la gestión 2024



Nota. El cuadro refleja la variación en el número de beneficiarios de la beca trabajo entre 2021 y 2024. Se observa un descenso significativo entre 2021 y 2022, seguido de una leve

recuperación en 2023 y la posterior normalización en 2024, alcanzando nuevamente los niveles iniciales. Esta evolución permite evidenciar la importancia del programa como política de apoyo a la permanencia estudiantil, mostrando también las fluctuaciones que atraviesa según las condiciones institucionales y socioeconómicas del periodo analizado. Elaborado en base al Informe técnico de la Unidad de Bienestar Estudiantil – Universidad Amazónica de Pando (2025).

En conjunto, la evolución de estos cuatro años demuestra que el número de becas asignadas influye directamente en la capacidad del programa para ofrecer experiencias formativas relevantes. Los periodos de mayor cobertura (2021 y 2024) generaron más oportunidades de aprendizaje práctico y fortalecimiento de competencias, mientras que las reducciones (2022 y 2023) limitaron ese alcance. Este comportamiento constituye un elemento clave para evaluar la efectividad de la beca trabajo como política universitaria orientada a la formación integral y al mejor desempeño profesional de los egresados.

Esta tendencia cuantitativa plantea dos elementos clave para el estudio: Impacto de la variabilidad en la cobertura: La reducción y posterior recuperación del número de becarios podría haber generado desigualdades en el acceso a oportunidades de formación práctica y desarrollo de competencias.

Relación entre continuidad del beneficio y resultados formativos: La consistencia en el otorgamiento de la beca podría influir directamente en la adquisición de habilidades y, por ende, en la inserción laboral y el desempeño profesional de los egresados.

1.2. Justificación

Esta investigación adquiere importancia para la carrera de trabajo social ya que el trabajador social desempeña un papel fundamental en la Unidad de Bienestar Estudiantil, quien se encarga de la gestión de Becas Universitarias, ya que su intervención se orienta a identificar, prevenir y atender factores sociales, económicos y de vulnerabilidad que puedan afectar la permanencia y el rendimiento académico de los estudiantes.

Desde un enfoque integral, trabaja en la detección de necesidades, canalizador de apoyo, acompañamiento psicosocial y fortalecimiento de redes institucionales y comunitarias. Además, promueve políticas inclusivas y programas de apoyo garantizando la igualdad de oportunidades dentro del ámbito educativo. Su labor no solo se limita únicamente a la atención individual de casos, sino que también incide en procesos colectivos, orientados a mejorar la calidad de vida del estudiantado y a fomentar entornos educativos saludables, equitativos y protectores.

De igual manera en el contexto de la investigación, al no existir estudios que respaldan que la beca trabajo coadyuva en la formación profesional de los universitarios, ni investigaciones específicas sobre análisis del beneficio de la beca trabajo en el desarrollo de competencias laborales y su influencia en el desempeño profesional de los titulados de trabajo social de la Universidad Amazónica de Pando, se consideró necesario analizar su influencia en la vida académica y profesional de los estudiantes ya que resulta un punto clave para determinar si esta política de apoyo económico realmente marca una diferencia cuando se la observa desde otra perspectiva.

De acuerdo con Berlanga, et al., mencionan que la dimensión social de la educación superior no se limita a ofrecer un espacio en las aulas: implica garantizar la equidad y permanencia de los estudiantes, particularmente de aquellos en situaciones vulnerables (2013). Por tanto, bajo esa lógica, la beca trabajo debería ser una herramienta para reducir la deserción, pero sin evidencia concreta, seguimos moviéndonos entre suposiciones.

La Universidad Amazónica de Pando atiende a una población estudiantil diversa y en muchos casos, económicamente inestables. Muchos de sus estudiantes no solo enfrentan las exigencias académicas, si no también condiciones económicas difíciles que aumentan su riesgo de abandono. Por ello la beca trabajo no solo se considera una política social sino una necesidad vital para sostener trayectorias educativas que, de otro modo, podrían haber sido truncadas.

De esta manera, la presente investigación no solo se propone describir la beca trabajo, sino también evaluar cuanto ayuda en la permanencia académica, en la formación de competencias laborales y en la transición de lo académico al mundo profesional.

Desde la perspectiva del Trabajo Social, este análisis cobra aún más relevancia, ya que el enfoque de la profesión exige luchar activamente contra las desigualdades y promover la equidad de oportunidades. Tal como sostiene, Garabito, “las experiencias de transición de la escuela al trabajo requieren de un énfasis particular en los componentes de género, pues aún prevalece una gran inequidad en las condiciones de permanencia escolar e ingreso laboral” (2012, p. 32). En este sentido, investigar el impacto de la beca trabajo no fue únicamente una cuestión académica, sino también un compromiso ético con los principios fundamentales del Trabajo Social. Promover la justicia social, garantizar derechos de los estudiantes y construir trayectorias profesionales dignas para quienes más lo necesitan durante la formación universitaria.

1.3. Descripción del problema

A nivel mundial, la formación profesional vinculada a las becas trabajo se ha convertido en una estrategia de transición entre la educación superior y el mercado laboral. Según González y Moreno, en un estudio de nominado la beca como instrumento de inserción en el mercado laboral realizado en España señala que, la beca constituye un instrumento de inserción laboral altamente efectivo, pues el 80% de los beneficiarios lograron incorporarse exitosamente al mercado de trabajo tras su experiencia como becarios, principalmente en ámbitos académicos y de investigación. Sin embargo, los autores advierten que el éxito no depende únicamente de la existencia de una beca, sino del enfoque formativo que esta promueva, es decir, de su capacidad para desarrollar competencias y habilidades aplicables en contextos laborales reales (2001). Las becas deben concebirse como instrumentos de desarrollo profesional integral, más allá de su función asistencial. Su verdadero valor radica en la capacidad de articular la teoría con la práctica, favoreciendo la adquisición de competencias laborales que fortalezcan la empleabilidad y el desempeño de los futuros profesionales.

De este modo, las becas no solo contribuyen a la equidad social, sino también a la construcción de capital humano calificado y comprometido con las demandas del mercado laboral contemporáneo. Por su parte, la beca trabajo también ha sido considerada una herramienta de equidad social y fortalecimiento de capacidades profesionales. Según Berlanga,

et al., señalan que:

En este nuevo marco, las becas y ayudas han de facilitar la igualdad de oportunidades, promover el estudio y el rendimiento académico y la movilidad nacional e internacional. Pero la importancia de los programas de becas no se limita a su obvia contribución a la equidad, sino que también se espera que contribuyan a mejorar la eficiencia educativa, bajo el supuesto que aprovechan las potencialidades de muchos jóvenes pertenecientes a familias de bajas rentas, convirtiéndose en un factor de persistencia para la obtención de un título (2013, p. 10).

La figura del becario cumple una doble función garantizar la permanencia académica de los estudiantes en situación de vulnerabilidad y, al mismo tiempo, ofrecerles un espacio formativo en el que pueden desarrollar competencias útiles para su futura inserción laboral. No obstante, advierten que el apoyo económico es insuficiente cuando no se acompaña de oportunidades formativas reales, pues los beneficiarios pueden quedar atrapados en situaciones de precariedad laboral. Este planteamiento permite deducir que la beca trabajo debe concebirse no solo como un instrumento de ayuda económica, sino como una política universitaria orientada al desarrollo de competencias laborales concretas.

En Bolivia, la creación de las becas universitarias, entre ellas la denominada Beca Trabajo, responde al marco del Decreto Supremo N.º 961 (2011), que autoriza la utilización de recursos provenientes del Impuesto Directo a los Hidrocarburos (IDH) para el financiamiento de becas para el apoyo estudiantil, infraestructura y equipamiento en las universidades públicas. Si bien esta política busca promover la permanencia estudiantil y apoyar a jóvenes en situación de vulnerabilidad socioeconómica, existen pocas investigaciones que valoren su impacto real en el desarrollo de capacidades laborales y en la inserción profesional de los beneficiarios. De acuerdo con Rondero, menciona lo siguiente:

Se trata de programas que buscaban, en sus inicios, enfrentar las condiciones adversas a la contracción salarial, por lo cual en aquellos años fueron planteados como temporales, aunque la realidad es que no sólo han permanecido en las instituciones, sino que se han consolidado y diversificado (2007, p. 108).

Se menciona la ausencia de evaluaciones en programas de estímulo académico puede convertir estas iniciativas en mecanismos asistenciales, sin favorecer el desarrollo de nuevos

conocimientos esenciales para los estudiantes coadyuvando en su formación profesional. En el caso boliviano, esta advertencia cobra relevancia, ya que muchos programas de becas se implementan sin un seguimiento sistemático que permita determinar si efectivamente contribuyen a mejorar el desempeño laboral de los egresados o si se limitan a ser un apoyo económico temporal.

En la Universidad Amazónica de Pando UAP, la Beca Trabajo se instauró con el propósito de fortalecer la permanencia estudiantil y brindar apoyo económico a jóvenes de escasos recursos. Sin embargo, hasta la fecha se carece de estudios que analicen su influencia real en el desarrollo profesional de los titulados de la carrera de Trabajo Social del plan 2011.

En esta investigación se tiene como objeto de estudio a los estudiantes beneficiarios de la beca trabajo de la carrera de trabajo social del plan 2011 de la Universidad Amazónica de Pando. Asimismo, una egresada de Trabajo Social compartió su testimonio sobre el valor formativo de su experiencia como beneficiaria de la beca trabajo, la cual menciona lo siguiente:

Ingresé a la universidad en 2011 y, al año siguiente, comencé como becaria en el área de Comunicación y Protocolo. Aprendí desde las tareas más básicas, como archivar y organizar documentos, hasta coordinar con instituciones y autoridades. Posteriormente, asumí mayores responsabilidades en el área de Ciencias Jurídicas y, gracias a la experiencia acumulada, fui contratada como consultora en procesos de capacitación. Ya como profesional, fui designada responsable del gabinete psicosocial en el área de Ciencias Sociales, donde organicé actividades interinstitucionales con entidades como el SLIM y el Órgano Judicial. Todo ese proceso comenzó con la beca trabajo. Me brindó no solo estabilidad económica, sino las habilidades que sigo aplicando hoy en mi desempeño laboral (M. Sales, comunicación personal, 30 de abril de 2025).

De manera complementaria, otro titulado destacó el impacto de la beca trabajo en su inserción profesional al señalar: “Ser becario en el área administrativa me permitió entender el funcionamiento institucional, trabajar en equipo y fortalecer mi responsabilidad. Esa experiencia fue esencial para conseguir mi primer empleo después de titularme” (D. Ventura, comunicación personal, 2 de mayo de 2025). Estos aportes evidencian que la beca trabajo puede constituirse en una herramienta efectiva de inserción profesional, siempre que sea gestionada como parte de una política formativa integral. No obstante, la ausencia de estudios que

sistematicen estas experiencias limita la capacidad institucional para valorar de manera objetiva su verdadera incidencia.

En este sentido, resulta importante que la Universidad Amazónica de Pando realice una evaluación rigurosa y sistemática del aporte de la beca trabajo, con el propósito de evitar que esta política reproduzca condiciones que obstaculicen la inserción laboral efectiva de sus titulados. Los resultados obtenidos fortalecen el desarrollo de competencias y favorezcan una transición exitosa de los estudiantes hacia el mercado laboral. Por su parte, la carencia de estudios sistemáticos sobre este programa restringe el conocimiento acerca de su verdadero aporte al fortalecimiento profesional, dificultando establecer su función trasciende el apoyo económico para convertirse en una estrategia de consolidación de competencias laborales y de inserción profesional.

En conclusión, la información documental, teórica y empírica presentada valida la existencia del problema investigado, demostrando que la beca trabajo, aunque representa una política universitaria de inclusión social, aún requiere una evaluación académica que determine su influencia real en el desarrollo de competencias laborales y el desempeño profesional de los titulados del plan 2011. En este contexto, el objeto de estudio de la presente investigación lo constituyen los titulados del plan 2011 de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando, quienes participaron en el programa de beca trabajo durante su formación académica. Su análisis permitirá comprender de qué manera esta política universitaria contribuyó al desarrollo de competencias laborales y al desempeño profesional de dichos beneficiarios.

1.3.1. Formulación del problema

A partir de la problemática expuesta, surge la siguiente pregunta la cual guiara el desarrollo de la presente investigación.

¿De qué manera la beca trabajo otorgada por la Universidad Amazónica de Pando contribuyo al fortalecimiento de competencias laborales en el desempeño profesional de los

titulados del plan 2011 de la carrera de Trabajo Social, que concluyeron sus estudios en el 2015?

En este sentido, se establecen las preguntas específicas que permitirán abordar de manera detallada los diferentes aspectos de la problemática:

- ¿Qué competencias laborales como ser técnicas y blandas adquirieron los estudiantes durante su participación en el programa de beca trabajo?
- ¿Cómo ha sido la trayectoria laboral de los egresados del plan 2011 que fueron beneficiarios de la beca trabajo entre 2011 y 2015?
- ¿Cómo perciben los egresados beneficiarios el impacto de la beca trabajo en su inserción laboral y en el desarrollo de su ejercicio profesional?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Analizar la influencia de la beca trabajo en el fortalecimiento de competencias laborales en el desempeño profesional de los titulados del plan 2011 de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando, que concluyeron sus estudios en el año 2015.

1.4.2. Objetivos específicos

- Describir la experiencia y percepción de los titulados del plan 2011 sobre el programa de beca trabajo, considerando su tiempo de permanencia, las funciones y responsabilidades asumidas, y el valor que atribuyen a esa experiencia en su formación profesional.
- Identificar las competencias laborales técnicas, sociales y organizacionales desarrolladas por los titulados durante su permanencia en la beca trabajo.

- Analizar la influencia de la beca trabajo en el desempeño profesional de los titulados, a partir de su proceso de inserción laboral y de las competencias adquiridas durante la formación universitaria.

CAPÍTULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

Este capítulo presenta el diseño metodológico, describiendo de manera detallada los enfoques, métodos, técnicas e instrumentos utilizados para la recolección y análisis de información pertinente.

2.1. Tipo de investigación

La presente investigación corresponde a un tipo explicativo, orientado a comprender y analizar cómo la beca trabajo influyó en el desarrollo de competencias laborales y en el desempeño profesional de los titulados de la segunda promoción del plan 2011 de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando.

De acuerdo con Bernal, menciona que:

La investigación explicativa tiene como fundamento la prueba de hipótesis y busca que las conclusiones lleven a la formulación o al contraste de las leyes o principios científicos. Son investigaciones en las que el investigador se plantea como objetivos estudiar el porqué de las cosas, los hechos, los fenómenos o las situaciones. En síntesis, en la investigación explicativa se analizan causas y efectos de la relación entre variables. Así como se afirma que la investigación descriptiva es el nivel básico de la investigación científica, la investigación explicativa o causal es para muchos expertos el ideal y el nivel culmen de la investigación no experimental, es decir, el modelo de investigación “no experimental” por antonomasia (2016, p. 148).

En este sentido, el estudio busca interpretar las relaciones entre la experiencia de participación en la beca trabajo y el desarrollo de competencias técnicas, sociales y organizacionales adquiridas durante la formación universitaria, así como su influencia en la inserción laboral. La investigación se sustenta en el paradigma constructivista-interpretativo, busca interpretar las experiencias, percepciones y valoraciones de los participantes dentro de su contexto específico, reconociendo el carácter dinámico y subjetivo del conocimiento.

Según Hernández, et al., Bajo este paradigma, “el investigador se introduce en las experiencias de los participantes y construye el conocimiento, siempre consciente de que es parte del fenómeno estudiado” (2014, p. 9). Permitiendo interpretar los significados desde una perspectiva integral que vincula la vivencia individual con la realidad social e institucional en la que se produce. El diseño adoptado es no experimental y transversal, ya que no se manipulan variables y la información se recolecta en un solo momento temporal. Este diseño permite analizar las experiencias pasadas de los titulados a partir de su reflexión actual, generando una comprensión integral del impacto formativo de la beca trabajo.

2.2. Enfoque de la investigación

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, orientado a comprender en profundidad las percepciones, experiencias y significados que los titulados del plan 2011 atribuyen a su participación en el programa de beca trabajo y a la influencia que esta tuvo en su desarrollo de competencias laborales y en su desempeño profesional posterior.

El enfoque cualitativo permite estudiar los fenómenos desde la perspectiva de los propios sujetos, priorizando la comprensión del cómo y el porqué de los procesos vividos, más que la medición de variables o la comprobación de hipótesis estadísticas. Como señalan Hernández, et al., “El enfoque cualitativo es recomendable cuando el tema del estudio ha sido poco explorado o no se ha hecho investigación al respecto en ningún grupo social específico” (2014, p. 358). Este enfoque permite comprender cómo los beneficiarios de la beca trabajo viven, interpretan y otorgan significado a su experiencia, revelando el impacto que esta tiene en su formación profesional y desarrollo personal dentro del contexto universitario.

En este sentido, la presente investigación se centra en explorar e interpretar las narrativas y testimonios de los titulados que participaron en la beca trabajo, rescatando la dimensión formativa y profesional de su experiencia. Esta aproximación permitió identificar los aprendizajes, las competencias desarrolladas y las percepciones sobre la incidencia del programa en su desempeño profesional. De esta manera, el enfoque cualitativo posibilitó una comprensión integral del fenómeno, sustentada en la interpretación de los discursos de los

participantes y en la triangulación con el marco teórico y documental, garantizando profundidad analítica y rigor metodológico en la interpretación de los resultados.

2.3. Población

De este modo, es importante definir la población de estudio con la cual se trabaja para realizar dicha investigación, según Arias, define:

La población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio (2006, p. 81).

La población de la presente investigación está constituida por 13 estudiantes titulados en la gestión 2015, todos egresados de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando. Estos participantes pertenecen al plan de estudios 2011 y representan un grupo significativo dentro del Análisis de la influencia de la beca trabajo en el fortalecimiento de competencias laborales en el desempeño profesional.

Se ha seleccionado a estos egresados, específicamente aquellos que pertenecieron al plan de estudios 2011 y que participaron en el programa de beca trabajo durante su formación académica. lo que permite evaluar de manera precisa la influencia de esta beca en su desarrollo profesional y personal. Su experiencia brinda información valiosa sobre las oportunidades, desafíos y aprendizajes obtenidos dentro del contexto universitario.

2.4. Determinación del Tamaño de la Muestra

La muestra fue de carácter intencional y no probabilística, seleccionada de acuerdo con criterios de pertinencia, experiencia y relevancia para los fines de la investigación. Este tipo de muestreo es el más adecuado en estudios cualitativos, ya que busca profundidad en la información y no representatividad estadística, permitió acceder a participantes que, por sus conocimientos y vivencias relacionadas con el fenómeno estudiado.

De acuerdo con Pineda, et al., mencionan que:

El muestreo se refiere al proceso utilizado para escoger y extraer una parte del universo o población de estudio con el fin de que represente al total. Si bien es cierto que cualquier subgrupo de una población constituye una muestra, no todos son representativos de ella, y tampoco tienen la misma probabilidad de ser escogidos; es por ello que se habla de las muestras probabilísticas y las no probabilísticas (1994, p. 113).

En este estudio se trabajó con cuatro titulados de la segunda promoción del plan 2011 de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando, quienes fueron beneficiarios del programa de beca trabajo durante su formación académica y aceptaron participar de manera voluntaria en entrevistas semiestructuradas.

El número de participantes se definió con base en el criterio de saturación teórica, entendido como el punto en el que la información recopilada se torna redundante y suficiente para responder a los objetivos de la investigación. Según Hernández y Mendoza mencionan, en investigaciones cualitativas, la validez no depende del tamaño de la muestra, sino de la profundidad, coherencia y diversidad de los testimonios obtenidos (2018). En el enfoque cualitativo, la validez se sustenta en la riqueza y consistencia de la información recopilada, más que en la cantidad de participantes, ya que lo esencial es comprender a fondo las experiencias y significados expresados por los sujetos de estudio.

Asimismo, los cuatro participantes fueron seleccionados bajo criterios de heterogeneidad de experiencias, considerando distintos ámbitos de desempeño profesional (institucional, comunitario, educativo y administrativo), lo que permitió obtener una visión integral del fenómeno estudiado.

2.4.1 Tipo de muestreo

El muestreo aplicado en la investigación fue de carácter no probabilístico e intencional, dado que la selección de los participantes no se basó en criterios estadísticos de aleatoriedad, sino en la pertinencia y relevancia de los casos en relación con los objetivos de estudio. En este sentido, se eligió a cuatro profesionales egresados de la segunda promoción del plan 2011 de la

carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando, quienes compartían la condición de haber sido beneficiarios del programa de beca trabajo, permitiendo obtener información basada en experiencias directas.

El muestreo intencional es adecuado en investigaciones cualitativas, puesto que se busca trabajar con informantes que aporten información significativa sobre el fenómeno estudiado, tal y como menciona Patton, “Este tipo de muestreo se fundamenta en la selección deliberada de casos ricos en información que permiten comprender en profundidad los aspectos centrales del objeto de estudio” (2002, p. 230). De esta manera, la muestra seleccionada garantizó la pertinencia y la riqueza de los datos, posibilitando un análisis detallado de la influencia de la beca trabajo en la formación académica y desempeño profesional de los egresados.

2.5. Fuentes y técnicas de investigación

Las fuentes, utilizadas para el levantamiento de información se constituyeron en fuentes primarias y secundarias.

2.5.1. Fuentes primarias

Las fuentes primarias, permiten que el investigador tenga un contacto directo con los sujetos de estudio de manera directa sin intermedios. De acuerdo con Gallardo, sostiene que:

La recolección de estos datos debe realizarse lo más estructurada posible, esto con el objetivo de alcanzar una máxima validez de información que permita al investigador tomar decisiones acertadas durante el proceso investigativo. El plan para recoger la información primaria debe ser diseñado por el investigador y así tener la posibilidad de analizarla e interpretarla de mejor manera los resultados que se obtendrán (1991, p. 131).

Por tanto, las fuentes primarias comprenden los testimonios de los cuatro profesionales egresados de la segunda promoción del plan 2011 de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando, quienes participaron como informantes clave a través de entrevistas semiestructuradas. Estas fuentes aportaron información directa, actualizada y de primera mano sobre la experiencia vivida en el programa de beca trabajo.

2.5.2. Fuentes secundarias

Por otro lado, las fuentes secundarias permitieron obtener información complementaria para la realización de la presente investigación. Para Maranto, las define como:

Este tipo de fuentes son las que ya han procesado información de una fuente primaria. El proceso de esta información se pudo dar por una interpretación, un análisis, así como la extracción y reorganización de la información de la fuente primaria, las principales fuentes de información son libros, publicaciones periódicas, documentos oficiales o informes técnicos de instituciones públicas, tesis, trabajos presentados en conferencias o seminarios, testimonios de expertos, artículos de revistas científicas, videos documentados, foros (2015, p. 1).

Con las becas universitarias, el desarrollo de competencias laborales y la inserción profesional. Estas fuentes permitieron contextualizar los hallazgos empíricos y fortalecer el análisis a partir de fundamentos teóricos y conceptuales.

2.6. Técnicas

2.6.1. Entrevista Semiestructurada

La técnica principal empleada fue la entrevista semiestructurada, aplicada de manera individual a cada participante. Según Díaz, et al., habla sobre la entrevista, recurso flexible y dinámico definen como:

Se puede definir como una “conversación amistosa” entre informante y entrevistador, convirtiéndose este último en un oidor, alguien que escucha con atención, no impone ni interpretaciones ni respuestas, guiando el curso de la entrevista hacia los temas que a él le interesan. Su propósito es realizar un trabajo de campo para comprender la vida social y cultural de diversos grupos, a través de interpretaciones subjetivas para explicar la conducta del grupo (2013, p. 164).

Esta técnica se caracteriza por incluir un conjunto de preguntas previamente diseñadas, pero con la flexibilidad suficiente para profundizar en aspectos emergentes durante el diálogo, ya que tiene por finalidad explorar, comprender y obtener datos cualitativos profundos sobre las perspectivas, experiencias, significados, actitudes y comportamiento de los participantes.

2.7. Instrumentos

2.7.1. *Guía de Entrevista Semiestructurada*

Uno de los instrumentos más utilizados en las investigaciones cualitativas es la guía de entrevista semiestructurada permitiendo obtener información detallada y significativa, la cual según Ortiz refiere que:

Es un documento que contiene los temas, preguntas sugeridas y aspectos a analizar en una entrevista, dentro de los temas que se encuentran son aquellas experiencias profesionales, estudio y formación, historia familiar entre otros, eso es útil para reorganizar expectativas, responsabilidades, fomentar una atmósfera cálida de aceptación, confianza y empatía (2015, p. 30).

La guía permitió recoger información ordenada y sistemática, garantizando al mismo tiempo la flexibilidad necesaria para captar matices en los testimonios. De igual forma, el instrumento fue validado mediante criterio de expertos, quienes revisaron la pertinencia y claridad de las preguntas en relación con los objetivos de la investigación. De este modo, se aseguró su validez y confiabilidad como herramienta de recolección de información.

CAPÍTULO III

MARCO REFERENCIAL

El presente capítulo reúne los fundamentos normativos, teóricos y conceptuales que sustentan la investigación sobre el fortalecimiento de competencia laborales y su impacto en el desempeño profesional de los titulados en la carrera de trabajo social.

3.1. Marco Legal

3.1.1 Declaración Mundial sobre la Educación Superior

Uno de los documentos más significativos es la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción, adoptada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. Este instrumento establece que:

Artículo 11. Evaluación de la calidad

- a) La calidad de la enseñanza superior es un concepto pluridimensional que debería comprender todas sus funciones y actividades: enseñanza y programas académicos, investigación y becas, personal, estudiantes, edificios, instalaciones, equipamiento y servicios la comunidad y al mundo universitario.

La educación superior debe asegurar el acceso equitativo a todas las personas, independientemente de su condición social o económica, promoviendo mecanismos de apoyo como becas, modalidades de trabajo universitario que permitan la permanencia de los estudiantes en sus carreras una vez se titulan y salen al campo profesional.

3.1.2. Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2009) Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia. Gaceta oficial de Bolivia.

Artículo 91: La educación superior debe contribuir al desarrollo integral de las personas y garantizar igualdad de oportunidades para acceder y permanecer en el sistema educativo, con especial énfasis en los sectores en situación de vulnerabilidad.

La educación superior debe contribuir al fortalecimiento de la conciencia social, a la consolidación de la identidad plurinacional y a la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el sistema educativo. Este principio constitucional otorga un sustento jurídico esencial para la implementación de becas socioeconómicas y programas como la beca trabajo.

3.1.3. Estado Plurinacional de Bolivia. Ley de educación “Avelino Siñani – Elizardo Pérez” N. ° 070 (20 de diciembre de 2010)

Artículo 8: La equidad y la inclusión como principios rectores del sistema educativo boliviano, promoviendo políticas de apoyo que aseguren la permanencia de estudiantes con desventajas socioeconómicas.

El Estado garantizará la equidad en la educación, con igualdad de oportunidades y sin discriminación alguna, estableciendo políticas compensatorias para estudiantes en situación de desventaja.

En Bolivia, la beca trabajo universitaria se encuentra respaldada por un conjunto de disposiciones legales y reglamentarias que establecen las bases para su creación, asignación y ejecución. Estas normas integran principios de equidad, inclusión y apoyo socioeconómico a estudiantes de educación superior, garantizando su acceso, permanencia y culminación de estudios, por tanto, se constituye un mecanismo de asistencia estudiantil orientado a brindar oportunidades de apoyo económico a estudiantes que presentan limitaciones financieras, permitiéndoles desarrollar actividades académicas, administrativas, técnicas o de servicio dentro de las universidades.

3.1.4. Estado Plurinacional de Bolivia Decreto autoriza el uso de recursos del Impuesto Directo a los Hidrocarburos (IDH) N. ° 961, (18 de agosto de 2011)

El Decreto Supremo N. ° 961 autoriza el uso de recursos del Impuesto Directo a los Hidrocarburos (IDH) por parte de las universidades públicas para becas, infraestructura y equipamiento estudiantil.

Artículo 2: Se establece la posibilidad de otorgar becas socioeconómicas, incluyendo la beca trabajo:

“Las Universidades Públicas podrán reconocer las siguientes categorías de becas financiadas con recursos provenientes del IDH: (...) Becas socioeconómicas destinadas a incentivar la permanencia académica de estudiantes universitarios provenientes de sectores empobrecidos, indígenas originarios y campesinos de la sociedad boliviana, a través de la asignación de becas comedor o de alimentación, de vivienda o albergue universitario y becas trabajo dentro de la universidad, a objeto de garantizar las condiciones mínimas necesarias para su rendimiento académico”.

3.1.5. Estatuto Orgánico de la Universidad Amazónica de Pando (2019)

El Estatuto Orgánico de la Universidad Amazónica de Pando reconoce en su normativa interna la beca trabajo como un beneficio institucional destinado a estudiantes con mérito académico y/o necesidad económica. Este beneficio se articula con actividades de apoyo académico, administrativo y comunitario, fortaleciendo la formación integral de los estudiantes beneficiarios.

3.1.6. Reglamento específico para la asignación de becas (Resolución Consejo Académico Universitario CAU N° 146/2015)

El Reglamento Específico para la Asignación de Becas con Recursos del Impuesto Directo a los Hidrocarburos (IDH) de la Universidad Amazónica de Pando (UAP), aprobado mediante Resolución CAU N° 146/2015, constituye el principal instrumento normativo que regula la administración, distribución y control de los recursos destinados a programas de apoyo estudiantil.

Artículo 15: Determina que el órgano competente para aprobar las becas en sus diferentes tipos y modalidades es el Comité de Becas, conformado por el cogobierno universitario.

Artículo 2: El reglamento reafirma la existencia de becas socioeconómicas, incluyendo la modalidad de beca trabajo:

“Las becas socioeconómicas están destinadas a incentivar la permanencia académica de estudiantes universitarios provenientes de sectores empobrecidos, indígenas originarios y campesinos de la sociedad boliviana, a través de la asignación de becas comedor o de alimentación, de vivienda o albergue universitario y becas trabajo dentro de la universidad, a objeto de garantizar las condiciones mínimas necesarias para su rendimiento académico”.

3.2. Estado del arte

El estado del arte constituye un insumo fundamental en toda investigación, pues permite identificar los avances, vacíos y enfoques de estudios previos relacionados con el objeto de análisis. En este caso, se recopilieron investigaciones internacionales, regionales y nacionales que examinan el impacto de la beca trabajo en la permanencia universitaria, el desarrollo de competencias laborales y el desempeño profesional de los estudiantes.

A nivel internacional, diversos autores han examinado la beca trabajo como política de apoyo estudiantil y mecanismo de formación integral. Entre los antecedentes más relevantes se encuentra el trabajo de Berlanga, et al., quienes analizaron las políticas de equidad y programas de apoyo en la educación superior, destacando la importancia de las becas incluida la beca trabajo como instrumentos que permiten a los estudiantes en condiciones de vulnerabilidad permanecer en el sistema universitario. Estos autores sostienen que, la beca trabajo no solo es un apoyo económico, sino una herramienta que puede favorecer la adquisición de competencias laborales y mejorar la empleabilidad de los estudiantes (2013). Este planteamiento resulta crucial, pues reconoce que la beca trabajo cumple una doble función: por un lado, asegura la permanencia académica de los estudiantes al brindarles un soporte financiero; y por otro, se constituye en un espacio formativo que potencia habilidades y competencias vinculadas al mundo laboral.

Asimismo, Zabalza aporta una mirada teórica desde el trabajo por competencias en la enseñanza universitaria al destacar la contribución de la beca trabajo en la formación integral de los estudiantes. Su investigación muestra que la práctica universitaria vinculada a la beca no solo fortalece competencias técnicas, sino también valores como la responsabilidad social, el compromiso ético y la disciplina.

En palabras del autor: “las competencias constituyen una aproximación más pragmática al ejercicio profesional (concebido como el conjunto de acciones o funciones que desarrollar por un buen profesional en el ejercicio de su actuación profesional)” (Zabalza, 2007, p. 2). La beca trabajo, concebida como un dispositivo pedagógico, permite al estudiante aprender haciendo, en un proceso que vincula los contenidos académicos con situaciones prácticas que desarrollan competencias transversales y valores de compromiso con la institución universitaria. Este planteamiento es fundamental, ya que refuerza la idea de que la beca trabajo contribuye a la formación integral, integrando dimensiones cognitivas, procedimentales y actitudinales en el proceso formativo del estudiante.

En el contexto latinoamericano, los programas de beca trabajo han sido objeto de estudio en universidades públicas de distintos países, donde se han implementado como estrategias para mejorar la retención estudiantil y contribuir a la equidad educativa. Estos antecedentes resultan especialmente relevantes para la presente investigación, porque permiten comprender cómo esta política ha operado en contextos regionales con realidades socioeconómicas semejantes a la boliviana.

En el contexto nacional, Alí menciona en tu tesis que analiza la incidencia de los programas de becas académicas en el rendimiento estudiantil y la permanencia en universidades públicas de Bolivia y Costa Rica. Sus resultados muestran que los estudiantes beneficiarios de becas presentan mejor desempeño académico y menor deserción, pero también destacan que el impacto de estas becas puede potenciarse mediante acompañamiento académico y programas de desarrollo profesional (2018). Se evidenciando que existieron iniciativas valiosas, la falta de planificación integral y seguimiento limitó el impacto de estas acciones en la formación de competencias y en la vinculación con la comunidad. La relación entre ambos estudios evidencia

que la efectividad de los programas de beca depende de su estructuración, planificación y vinculación con objetivos formativos claros, lo que se traduce en un impacto más significativo en el desarrollo de competencias laborales y en la preparación profesional del estudiante.

Un análisis comparativo de los antecedentes internacionales y nacionales permite identificar varias tendencias y relaciones importantes. Primero, la integración de formación práctica con el desarrollo de competencias, tanto técnicas como blandas, es fundamental para garantizar la empleabilidad y el desempeño profesional. Segundo, la presencia de acompañamiento académico y planificación institucional se relaciona directamente con la efectividad de los programas de beca; sin estas dimensiones, el impacto de la beca se reduce a un beneficio económico, limitando su aporte a la formación integral. Tercero, los estudios muestran que los beneficios económicos por sí solos no aseguran la adquisición de competencias; solo cuando se combinan con experiencias prácticas, seguimiento académico y desarrollo de habilidades blandas se logra un efecto real en la preparación profesional de los estudiantes. Estas relaciones evidencian vacíos importantes, especialmente a nivel local, donde no existen investigaciones sistemáticas que evalúen cómo la beca trabajo influye en el desarrollo de competencias laborales y en el desempeño profesional.

En otro ámbito se muestra las siguientes investigaciones como ser el caso de Bolivia, la investigación sobre la beca trabajo ha tenido un desarrollo incipiente en comparación con otros países de la región. Sin embargo, existen estudios relevantes que aportan elementos para comprender su impacto en la permanencia universitaria y en la formación de competencias. Estos antecedentes nacionales permiten situar el análisis de la beca trabajo en un marco más cercano a la realidad de la Universidad Amazónica de Pando.

El aporte de Romero, sobre la deserción estudiantil en la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de Tarija, aunque no se centra exclusivamente en la beca trabajo, evidencia la estrecha relación entre los factores económicos y la permanencia académica. La autora concluye que: La estimación de la deserción global a nivel de carrera, permite ver que las tasas de eficiencia de titulación son muy bajas, dando como resultado, una proporción elevada (entre 70 y 80 %) corresponde a desertores (Romero, 2005, p. 7). Este antecedente permite vincular la

formación adquirida a través de la beca trabajo con las exigencias reales del mercado laboral boliviano, reforzando la pertinencia de investigar cómo los egresados desarrollan competencias aplicables a su desempeño profesional.

El aporte de Romero constituye un referente empírico relevante para comprender la problemática de la deserción universitaria en contextos locales como la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho. Si bien su estudio no aborda de manera directa el impacto de la beca trabajo, ofrece evidencia consistente sobre la incidencia de los factores económicos en la permanencia académica, lo que permite inferir la pertinencia de analizar este tipo de apoyo institucional como mecanismo de retención.

No obstante, desde una perspectiva metodológica, es importante considerar posibles limitaciones en la generalización de sus resultados, dado que se circunscribe a una carrera específica, lo que podría no reflejar la heterogeneidad del fenómeno en otros programas o contextos. Aun así, el hallazgo de tasas de deserción refuerza la necesidad de profundizar en estudios que articulen variables socioeconómicas con estrategias institucionales, aportando así un sustento sólido para investigaciones orientadas a evaluar el impacto de políticas como la beca trabajo en la permanencia estudiantil.

Sin embargo, en el departamento de Pando, los estudios vinculados a la beca trabajo son prácticamente inexistentes en la literatura académica, lo que constituye un vacío de conocimiento que refuerza la pertinencia de la presente investigación. La Universidad Amazónica de Pando (UAP), como única institución de educación superior pública en la región, ha implementado este beneficio con el objetivo de promover la equidad educativa y brindar apoyo a estudiantes en situación de vulnerabilidad socioeconómica.

Si bien existen informes internos y documentos normativos institucionales, como el Reglamento específico para la asignación de becas con recursos provenientes del IDH (Resolución CAU N.º 146/2015), estos se centran en aspectos administrativos y procedimentales de la asignación de becas, sin profundizar en el impacto pedagógico, social o laboral de la beca trabajo. Dicho reglamento establece que:

Las becas socioeconómicas están destinadas a incentivar la permanencia académica de estudiantes universitarios provenientes de sectores empobrecidos, indígenas originarios y campesinos de la sociedad boliviana, a través de la asignación de becas comedor o de alimentación, de vivienda o albergue universitario y becas trabajo dentro de la universidad, a objeto de garantizar las condiciones mínimas necesarias para su rendimiento académico (Resolución CAU N.º 146/2015, art. 2).

En este marco, la beca trabajo en la UAP ha representado una oportunidad para que estudiantes de bajos recursos puedan continuar y culminar su formación universitaria, combinando la dimensión económica con el desarrollo de habilidades prácticas en tareas administrativas, académicas y comunitarias. Sin embargo, hasta la fecha no se han desarrollado investigaciones sistemáticas que evalúen su influencia en la formación de competencias laborales ni en el desempeño profesional posterior de los egresados.

Por tanto, este apartado del estado del arte revela que la producción científica en torno a la beca trabajo en Pando es casi nula, limitándose a documentos administrativos y normativos. Este vacío justifica la necesidad de un estudio académico que aborde la beca trabajo desde una perspectiva cualitativa, analizando su papel en el desarrollo de competencias laborales y su impacto en el desempeño profesional de los egresados del plan 2011 de Trabajo Social.

Por tanto, se considera que la revisión del estado del arte permite identificar que la beca trabajo debe concebirse como un programa integral, que combine apoyo económico, formación práctica, desarrollo de competencias técnicas y blandas, y acompañamiento académico continuo. Los antecedentes muestran que los programas son más efectivos cuando integran teoría y práctica, fomentan habilidades blandas y cuentan con planificación y seguimiento institucional. Además, la evidencia nacional resalta la importancia de diseñar programas adaptados a las necesidades locales, evaluando de manera sistemática su impacto en el desarrollo de competencias y el desempeño profesional. Por tanto, considero que la beca trabajo, bien estructurada, constituye un instrumento estratégico para fortalecer la empleabilidad y la preparación profesional de los estudiantes, y que la presente investigación es pertinente para llenar los vacíos existentes en la literatura, aportando evidencia concreta sobre la influencia de la beca trabajo en el desarrollo de competencias laborales y en el desempeño profesional de los egresados universitarios.

3.3 Marco teórico

3.3.1. *Teoría del Capital Humano*

Dentro del marco teórico de la presente investigación, la Teoría del Capital Humano es fundamental para comprender la relación entre la inversión en educación y el desarrollo de capacidades individuales, esta misma desarrollada por Becker que menciona lo siguiente:

Educación, capacitación y otras inversiones reconocidas en capital humano, y pueden considerarse una forma de invertir en capital humano. Debido a que todas estas actividades tienen efectos similares en las ganancias, el monto total invertido en capital humano y las tasas de retorno de esta inversión pueden, bajo ciertas suposiciones razonables, estimarse a partir de la información sobre las ganancias observadas únicamente (1964, p. 154).

En este sentido, la beca trabajo constituye un mecanismo que no sólo otorga un beneficio económico a los estudiantes, sino que también fortalece su capital humano al permitirles adquirir competencias técnicas, sociales y organizacionales que elevan sus posibilidades de desempeño profesional. De esta manera, la teoría del capital humano se relaciona con esta investigación al explicar cómo las experiencias prácticas en el ámbito universitario contribuyen al desarrollo integral de los estudiantes y potencian su empleabilidad constituyéndose en un referente fundamental para comprender la relación entre educación, formación y productividad en el ámbito laboral.

Esta teoría sostiene que las personas no solo poseen capital físico o financiero, sino también un capital intangible representado por sus conocimientos, habilidades, destrezas y experiencias, los cuales incrementan su capacidad de generar ingresos y de aportar al desarrollo social y económico.

De acuerdo con Becker, citado en Torrez, menciona que “la educación, un curso sobre ordenadores, los gastos en cuidados médicos, charlas sobre virtudes tales como la puntualidad y la honestidad también son capital, en el sentido de que mejoran la salud, incrementan los ingresos (...)” (2008, p. 19). Dichas inversiones tienen un retorno económico en forma de

mayores ingresos, mayor productividad y mejores oportunidades laborales. En este sentido, la educación universitaria, junto con programas de apoyo como las becas, cumple un papel determinante en la construcción y fortalecimiento de este capital.

Así mismo, Becker, citado en Torrez, diferencia entre dos tipos de capital humano como ser:

Por entrenamiento general se entiende aquel que no sólo incrementa la productividad de los trabajadores para la empresa que lo provee, Se entiende por entrenamiento específico aquel que incrementa la productividad del trabajador para la empresa que le proporciona instrucción (2008, p. 32-33).

Esta distinción es clave para comprender que la formación universitaria y la experiencia preprofesional como la beca trabajo fortalecen principalmente el capital humano general, mientras que las prácticas profesionales y el desempeño laboral directo consolidan el capital humano con el entrenamiento específico, mediante el desarrollo de competencias y habilidades vinculadas a contextos y funciones concretas del ejercicio profesional.

Por otro lado, Becker, citado en Torrez, plantea lo siguiente:

El proceso educativo produce un aumento de la productividad que se verá reflejado en un aumento de la renta. Esta formulación tiene dos tipos de consecuencias: Social: la educación al igual que el capital físico es una forma de inversión en capital humano que contribuye a incrementar la producción de bienes y servicios. Individual: los individuos invierten en educación siempre y cuando el flujo de rentas netas a lo largo de su vida sea mayor que si no realizaran la inversión (2008, p. 140).

En el ámbito de la educación superior, la teoría del capital humano se convierte en un marco central para comprender el valor de los programas de apoyo académico y económico. La beca trabajo, al vincular al estudiante con tareas administrativas, académicas y comunitarias dentro de la universidad, no solo representa un apoyo financiero, sino también un espacio formativo donde los becarios desarrollan competencias técnicas, sociales y organizacionales que incrementan su empleabilidad.

Autores como Mertens afirman que:

Las estrategias de innovación que los establecimientos siguen para responder a estas exigencias cambiantes y crecientes, se caracterizan por un número de iniciativas igualmente crecientes y cambiantes en los ámbitos de la tecnología, gestión de la producción, organización del trabajo y recursos humanos (1996, p. 13).

Desde esta perspectiva, la beca trabajo se configura como una inversión en capital humano que prepara al estudiante para afrontar con mayores recursos las demandas del mercado laboral.

En concordancia, González y Wagenaar, menciona que en las competencias genéricas los estudiantes adquieren competencias positivas añadiendo indicadores siendo dinámicos donde sostienen que “Este cambio lleva normalmente a una transformación en el enfoque de las actividades educativas, de los materiales de enseñanza y de una gran variedad de situaciones educativas, puesto que favorece la participación sistemática del estudiante” (2003, p. 35). Aportando a la consolidación del capital humano en los futuros trabajadores sociales.

Uno de los principales aportes de la teoría de Becker en su relación con la empleabilidad, entendida como la capacidad de una persona para acceder, mantenerse y progresar en el mercado laboral (Yorke, 2006). En este sentido, la beca trabajo brinda a los estudiantes oportunidades de adquirir habilidades que no siempre se enseñan en el aula, como el trabajo en equipo, la atención al público, la gestión de documentos o el liderazgo, lo cual fortalece su capital humano y mejora sus posibilidades de inserción laboral.

Según Kolb, con su teoría del aprendizaje experiencial, “Complementa esta visión al señalar que el aprendizaje más significativo ocurre cuando los estudiantes logran aplicar la teoría en contextos prácticos, reflexionando sobre su experiencia y transformándola en conocimiento aplicable” (1984, p. 24). De esta forma, la beca trabajo no solo es un apoyo económico, sino también una estrategia pedagógica que potencia el aprendizaje y contribuye a la profesionalización de los estudiantes.

De acuerdo con investigaciones realizadas en universidades latinoamericanas (Martínez, et al, 2011; Silva, et al., 2020), los programas de becas de trabajo han demostrado mejorar la

permanencia estudiantil, reducir el abandono académico y, sobre todo, aumentar la confianza de los estudiantes en sus capacidades laborales. Todo ello confirma que este tipo de programas actúan como mecanismos de fortalecimiento del capital humano, impactando positivamente en la trayectoria profesional de los becarios.

En síntesis, la Teoría del Capital Humano de Becker proporciona un marco sólido para interpretar la importancia de la beca trabajo como estrategia de formación integral. Al concebir la educación y la experiencia preprofesional como inversiones en el capital humano, se resalta que los beneficios de este programa van más allá de lo económico, ya que inciden directamente en la construcción de competencias, la empleabilidad y la productividad social. Por tanto, al analizar la experiencia de los becarios desde esta perspectiva teórica, se concluye que la beca trabajo no solo fortalece la trayectoria académica de los estudiantes, sino que también contribuye a su desarrollo profesional y a la generación de capital humano en beneficio de la sociedad.

3.3.2. Teoría del Aprendizaje Experiencial

La Teoría del Aprendizaje Experiencial propuesta por Kolb menciona lo siguiente: “El aprendizaje se construye a partir de la experiencia directa y que el conocimiento se genera a través de un ciclo de cuatro fases: experiencia concreta, observación reflexiva, conceptualización abstracta y experimentación activa” (1984, p. 41). El aprendizaje es el proceso mediante el cual el conocimiento se crea a través de la transformación de la experiencia.

En este sentido, constituye una experiencia concreta que permite al estudiante aplicar la teoría aprendida en el aula, reflexionar sobre su práctica, conceptualizar nuevos aprendizajes y ponerlos en acción en tareas laborales reales. Esto se refleja en los testimonios de los egresados entrevistados, quienes señalaron que la beca fue su primera experiencia laboral y la base para adquirir habilidades de organización, gestión administrativa, comunicación y liderazgo.

De acuerdo con Kolb, “El aprendizaje experiencial se basa en cuatro fases interrelacionadas que forman un ciclo continuo: Experiencia concreta: el estudiante participa en

una actividad práctica o vivencia real. Observación reflexiva, se reflexiona sobre la experiencia vivida, analizando sus resultados” (1984, p. 6). Conceptualización abstracta, se integran las reflexiones con conocimientos teóricos para comprender y explicar la experiencia. Experimentación activa, se aplican los aprendizajes obtenidos en nuevas situaciones.

Este modelo reconoce que el aprendizaje es un proceso dinámico en el cual el conocimiento se crea a través de la transformación de la experiencia, lo que implica que los individuos construyen su saber al interactuar con la realidad. En el ámbito educativo, la teoría de Kolb ha sido ampliamente utilizada para explicar cómo los estudiantes integran la teoría aprendida en el aula con la práctica en contextos reales. Jarvis señala que “la persona se trata de conocimiento, habilidades, actitudes, emociones, creencias, valores, sentidos e incluso identidad, y que a través del aprendizaje cada uno de estos puede cambiarse y desarrollarse aún más” (2014, p. 26). El aprendizaje experiencial se consolida como una estrategia educativa integral que potencia el desarrollo de competencias significativas. Al enfrentar situaciones reales que demandan análisis, reflexión y aplicación de saberes previos, los estudiantes logran una comprensión más profunda y duradera del conocimiento, fortaleciendo su capacidad para resolver problemas y desenvolverse con eficacia en contextos profesionales diversos.

En este sentido, la beca trabajo se convierte en un escenario privilegiado para el aprendizaje experiencial, pues sitúa al estudiante en un entorno real de trabajo, donde debe cumplir funciones administrativas, académicas o comunitarias. Estas actividades constituyen experiencias concretas que, al ser reflexionadas y vinculadas con los contenidos académicos, consolidan competencias que fortalecen tanto la formación profesional como el desarrollo personal.

Según Kolb sostienen que “el aprendizaje experiencial se define como un proceso naturalista y continuo de aprendizaje directo a partir de las experiencias de la vida” (2014 p. 21). sino también de competencias blandas como la comunicación, el liderazgo, la gestión del tiempo y el trabajo en equipo, aspectos que resultan fundamentales en el desempeño profesional.

La beca trabajo en la Universidad Amazónica de Pando puede interpretarse como un proceso de aprendizaje experiencial. En la primera fase, el estudiante se enfrenta a la experiencia

concreta al asumir tareas administrativas o de apoyo académico. Luego, a través de la reflexión, analiza sus aciertos, errores y aprendizajes. Posteriormente, mediante la conceptualización abstracta, relaciona esas experiencias con los conocimientos adquiridos en su carrera de Trabajo Social. Finalmente, en la experimentación activa, aplica las competencias desarrolladas en nuevos escenarios laborales o en su vida profesional futura.

Este proceso no solo favorece la formación integral del estudiante, sino que también lo prepara para responder a las exigencias del mercado laboral. Según Kolb “el aprendizaje experiencial tiene como propósito principal que los individuos adquieran la capacidad de adaptarse y responder a contextos cambiantes, lo cual se alinea con la realidad actual del ejercicio profesional” (1984, p. 2). El aprendizaje experiencial se orienta a formar profesionales capaces de adaptarse y responder de manera efectiva a contextos cambiantes. Al promover la reflexión y la acción en situaciones reales, este enfoque educativo fortalece la flexibilidad, la autonomía y la resolución de problemas, competencias indispensables para afrontar los desafíos dinámicos del ejercicio profesional contemporáneo.

Por otra parte, Boud, et al., subrayan que La experiencia debe ser interpretada críticamente para que se convierta en aprendizaje real, pues no basta con la práctica es necesario un proceso de reflexión que permita transformar la vivencia en conocimiento útil (2011). La experiencia, por sí sola, no garantiza el aprendizaje; requiere ser analizada y reflexionada críticamente para adquirir verdadero valor formativo. Solo mediante la reflexión consciente es posible transformar las vivencias en conocimiento útil, capaz de fortalecer las competencias personales y profesionales. Este proceso convierte la práctica en una fuente significativa de crecimiento y desarrollo integral.

En síntesis, la Teoría del Aprendizaje Experiencial de Kolb permite comprender cómo los estudiantes becarios transforman sus experiencias de trabajo en aprendizajes significativos que refuerzan su formación profesional. La beca trabajo se convierte, por tanto, en una estrategia pedagógica que trasciende la ayuda económica, para consolidarse como un espacio formativo donde la práctica y la teoría se integran en un ciclo constante de aprendizaje, fortaleciendo el capital humano de los futuros profesionales del Trabajo Social.

3.3.3. Teoría del Aprendizaje Social

La Teoría del Aprendizaje Social (TAS), desarrollada por Bandura, menciona lo siguiente:

Los nuevos patrones de conducta pueden ser adquiridos por experiencia directa o por observación. Aunque aún existen partidarios extremos de lo hereditario y el entorno, es actualmente ampliamente reconocido que las influencias de la experiencia y las fisiológicas interactúan en sutiles formas para determinar la conducta y, por lo tanto, no son fácilmente separables (1977, p. 4).

En el marco de la beca trabajo, los estudiantes aprenden observando a sus tutores y responsables, recibiendo orientación y retroalimentación, lo cual fortalece su autoeficacia y su seguridad en el entorno laboral. Este proceso favorece el desarrollo de competencias blandas, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y el liderazgo, aspectos que resultan esenciales para el desempeño profesional.

Según Bandura sostiene que “La teoría del aprendizaje social aborda la explicación de la conducta humana en términos de una acción recíproca continua entre determinantes cognitivos, conductuales y ambientales. Tanto la oportunidad de la gente para influir en su destino.” (1977, p. 2). De este modo, el aprendizaje no se limita a la práctica formal, sino que integra los procesos de observación, reflexión y reproducción de conductas, lo que permite explicar cómo los individuos desarrollan competencias tanto técnicas como sociales en un entorno real.

Según Bandura identifica cuatro procesos esenciales en el aprendizaje por observación los cuales permiten comprender cómo las personas adquieren nuevas conductas:

La mayor parte de la conducta humana es aprendida por imitación a través de la observación. Debido a que las personas pueden aprender qué hacer, al menos de una forma aproximada, a través de los ejemplos, antes de poner en acción una conducta, se ahorra innecesarios errores (1977, p. 5).

Estos procesos muestran que las personas no solo aprenden de manera pasiva, sino que requieren atención, comprensión y motivación para integrar los nuevos comportamientos a su

repertorio personal. De esta manera, el aprendizaje es un proceso activo en el que intervienen factores cognitivos y conductuales que facilitan la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos.

La Teoría del Aprendizaje Social ha tenido gran impacto en la educación y en la formación profesional. los estudiantes aprenden de manera más efectiva cuando pueden observar modelos competentes que demuestran las tareas, lo que les permite adquirir tanto destrezas cognitivas como conductuales. En este marco, la beca trabajo constituye un espacio donde los becarios aprenden observando a sus tutores, jefes o compañeros más experimentados. Por ejemplo, los estudiantes no solo reciben instrucciones formales, sino que también observan cómo sus responsables organizan documentos, se comunican con los usuarios o resuelven problemas administrativos. Este proceso de observación refuerza el aprendizaje práctico y ayuda a los becarios a interiorizar normas, valores y procedimientos propios que se manejan en el ámbito laboral.

De igual manera, Lave y Wenger señalan que “Los entornos laborales funcionan como comunidades de práctica, en las que los nuevos miembros (en este caso, los becarios) aprenden progresivamente al participar en actividades compartidas y al imitar las conductas de quienes poseen mayor experiencia” (1991, p. 9). Los entornos laborales actúan como verdaderas comunidades de práctica, donde el aprendizaje se construye colectivamente a través de la participación activa y la interacción con otros. En este contexto, los becarios adquieren conocimientos y habilidades de manera progresiva al involucrarse en tareas compartidas y observar las conductas de los profesionales con mayor experiencia, fortaleciendo así su integración y desarrollo dentro del ámbito laboral.

La experiencia de la beca trabajo en la Universidad Amazónica de Pando puede entenderse como un proceso de aprendizaje social. Los becarios desarrollan competencias al observar a sus superiores y reproducir prácticas laborales, lo cual fortalece tanto sus habilidades técnicas (manejo de archivos, organización de documentos, uso de programas informáticos) como sus habilidades sociales y organizacionales (comunicación, liderazgo, atención al público). Asimismo, la motivación juega un papel clave: los becarios están incentivados no solo

por el apoyo económico, sino también por la oportunidad de adquirir experiencia profesional que luego fortalece su currículum y su inserción laboral.

En síntesis, la Teoría del Aprendizaje Social de Bandura permite explicar cómo los estudiantes becarios adquieren conocimientos y competencias a través de la observación, la imitación y la interacción con modelos dentro de su entorno laboral. La beca trabajo se convierte en un escenario pedagógico que trasciende la instrucción formal, ya que fomenta un aprendizaje dinámico, social y motivado, esencial para el desarrollo integral y el futuro desempeño profesional de los estudiantes de Trabajo Social.

3.3.4 Teoría del Trabajo Social

La teoría del Trabajo Social sostiene que esta disciplina no solo se centra en la asistencia directa a las personas, sino también en su formación integral, en la promoción de derechos y en la creación de condiciones para la inclusión social. De acuerdo con Ander-Egg, sostiene que “el Trabajo Social es una práctica que busca transformar la realidad mediante la acción organizada, orientada a resolver problemas sociales, prevenirlos y promover el desarrollo humano y comunitario” (2015, p. 34). El Trabajo Social se configura como una práctica profesional comprometida con la transformación de la realidad social, mediante acciones organizadas que buscan resolver y prevenir problemáticas sociales. A través de su intervención, promueve el desarrollo humano, la justicia social y el fortalecimiento de las comunidades, consolidándose como un agente esencial de cambio y bienestar colectivo.

En este sentido, la beca trabajo puede entenderse como una estrategia de intervención social impulsada desde la institución universitaria, la cual articula el apoyo económico con el desarrollo de competencias académicas, laborales y sociales.

De esta manera, se evidencia que la beca trabajo es coherente con los principios fundamentales del Trabajo Social, ya que:

- Promueve la justicia social, al otorgar oportunidades a estudiantes en situación de vulnerabilidad económica.

- Fomenta el desarrollo de competencias laborales y sociales que contribuyen a la inserción profesional.
- Impulsa la autonomía y la responsabilidad, al vincular al estudiante con tareas administrativas, académicas o comunitarias.
- Genera un impacto social, al fortalecer el vínculo universidad comunidad mediante el trabajo de los becarios.

Por tanto, la Teoría del Trabajo Social respalda este estudio al situar la beca trabajo como un mecanismo que combina el apoyo económico con la formación práctica, contribuyendo no solo a la permanencia estudiantil en la universidad, sino también al desarrollo de competencias clave para el ejercicio profesional. Como disciplina académica y práctica profesional, ha sido conceptualizado y fundamentado por diversos autores. Entre ellos, Ezequiel Ander-Egg constituye una de las principales referencias en América Latina, al sistematizar el quehacer del trabajador social y otorgarle un sustento teórico, metodológico y ético.

Según Ander-Egg “El Trabajo Social es una forma de acción social que busca promover cambios en individuos, grupos y comunidades, orientada hacia el desarrollo integral del ser humano y la transformación de la sociedad” (2015, p. 21). No se trata únicamente de una ayuda asistencial, sino de un proceso que fomenta la participación, la organización y la construcción de sujetos activos capaces de transformar su realidad.

Ander-Egg establece que el Trabajo Social debe comprenderse a partir de cuatro dimensiones fundamentales:

1. Dimensión humanista: concibe al ser humano como sujeto de derechos, con potencialidades para su desarrollo personal y social.
2. Dimensión científica: reconoce que el Trabajo Social no es solo práctica, sino también conocimiento sistemático sustentado en teorías sociales y metodologías de intervención.
3. Dimensión metodológica: plantea que la práctica profesional debe apoyarse en métodos, técnicas y herramientas que garanticen procesos de diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación.

4. Dimensión ética: subraya la importancia de los valores de solidaridad, justicia social, equidad y respeto a la dignidad humana.

El trabajador social es un agente de cambio que actúa en tres niveles:

- Con individuos y familias, orientando procesos de apoyo y fortalecimiento.
- Con grupos, fomentando la participación, cohesión y desarrollo de capacidades colectivas.
- Con comunidades, impulsando el desarrollo local, la organización social y la transformación estructural de las condiciones de vida.

En este sentido, la teoría posiciona al Trabajo Social como una práctica que va más allá de la simple asistencia, pues se convierte en un medio de emancipación social al fortalecer la autonomía y el protagonismo de las personas en la resolución de sus problemáticas.

La teoría del Trabajo Social resulta especialmente pertinente para comprender la experiencia de la beca trabajo en la Universidad Amazónica de Pando. El programa no solo cumple una función económica al apoyar a estudiantes con mérito académico o necesidad económica, sino que también constituye un espacio formativo donde se ponen en práctica los principios de participación, responsabilidad y desarrollo personal.

En la práctica, los becarios se convierten en sujetos activos que, a través de tareas de apoyo académico, administrativo o comunitario, desarrollan competencias técnicas y sociales, fortalecen su sentido de pertenencia institucional y se preparan para un desempeño profesional comprometido con la transformación social. Así, la visión de Ander-Egg sobre el trabajador social como agente de cambio se refleja en los becarios, quienes no solo reciben un beneficio, sino que también aportan con su trabajo al fortalecimiento de la institución y de la comunidad universitaria.

En síntesis, permite comprender que el Trabajo Social es un proceso integral que articula ciencia, ética y acción transformadora. Aplicada a la beca trabajo, esta perspectiva revela que el programa no solo cumple una función compensatoria, sino también formativa y

emancipadora, al promover que los estudiantes se conviertan en protagonistas de su desarrollo académico, laboral y personal.

3.4 Marco conceptual

Se constituye un componente fundamental de la investigación, pues permite precisar y delimitar los principales términos y categorías de análisis que orientan el estudio. En este caso, se abordan los conceptos de beca trabajo y competencias laborales, entendidos como ejes centrales para analizar la formación universitaria y el desempeño profesional de los egresados.

3.4.1. Beca trabajo

La beca trabajo es definida como una política institucional de apoyo económico dirigida a estudiantes en situación de vulnerabilidad socioeconómica, de acuerdo con Ali, sostienen que: Es un programa que integra beneficios económicos y formativos, permitiendo al estudiante vincularse a actividades académicas, de investigación o administrativas en la universidad, con el propósito de desarrollar competencias aplicables al ejercicio profesional. Su efectividad depende de la planificación institucional, la supervisión académica y el enfoque en la formación integral del becario, elementos que potencian tanto el aprendizaje como la empleabilidad futura (2018). Desde la perspectiva de esta investigación, la beca trabajo no debe concebirse únicamente como un mecanismo de alivio económico, sino como una herramienta pedagógica e institucional que, cuando se articula con procesos de acompañamiento y reflexión sobre la práctica, puede contribuir significativamente a la formación profesional y a la empleabilidad de los egresados.

3.4.2. Competencias laborales

El concepto de competencias laborales ha sido ampliamente desarrollado en la literatura sobre gestión del talento humano y educación superior. Según Spencer y Spencer, definen la competencia como flexible ya que es adaptable en todos los ámbitos: el autor define “La competencia de Flexibilidad es la capacidad de adaptarse y de trabajar en una amplia variedad

de situaciones, individuales o de grupo” (1999, p. 26). En este marco, la beca trabajo puede entenderse como un espacio privilegiado para la formación de competencias laborales, al situar al estudiante en entornos prácticos donde debe asumir responsabilidades, trabajar en equipo, resolver problemas y gestionar su tiempo.

3.4.3. Formación profesional

La formación profesional se entiende como un medio para incrementar la productividad y el desarrollo económico, priorizando la eficiencia y la competitividad del trabajador. Para Becker, citado en Torrez, manifiesta que, “para la producción de capital humano es necesario invertir tiempo, tiempo que es tanto más valioso cuanto mayor sea la acumulación de capital humano que se haya adquirido, puesto que recordemos a mayor capital humano corresponde un mayor salario” (2008, p. 21). Por lo que, la formación profesional fortalece el capital humano, mejora ingresos, impulsa productividad y contribuye al desarrollo sostenible y competitivo.

3.4.4. Inserción laboral

Un proceso integral mediante el cual un individuo pasa de un estado de inactividad, desempleo o formación hacia la incorporación efectiva y sostenida en el mercado de trabajo, desarrollando su actividad profesional en condiciones compatibles con su formación, capacidades y expectativas personales, dentro de un contexto que le ofrece oportunidades, apoyos institucionales y condiciones estructurales favorables.

Según Silva, et al., sostienen que “la inserción laboral de los estudiantes en los diferentes contextos formativos, la cual es entendida como un proceso continuo que se organiza a través de diferentes formas de práctica laboral durante el proceso de formación de los estudiantes” (2020, p. 31). Esta visión enfatiza el papel de la universidad como espacio formador de competencias que aseguren la transición efectiva hacia el mundo del trabajo.

En este sentido, la beca trabajo puede analizarse como un mecanismo que incide en las tres dimensiones: fortalece competencias, previene inserciones precarias y potencia el desempeño profesional en la etapa laboral inicial.

3.4.5. Desempeño profesional

El desempeño profesional se refiere a la manera en que una persona cumple sus funciones laborales, incluyendo su eficiencia, responsabilidad, habilidades y nivel de compromiso. Para Torres, sostiene que_

Es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta de lo que se le ha asignado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución. “La acción y efecto de desempeñar o desempeñarse, que significa cumplir con una responsabilidad, realizar una acción que ha sido aceptada como una obligación, como un servicio por el cual se obtiene una satisfacción” (2007, p. 2).

El impacto de la beca trabajo en el desempeño profesional permite determinar si este beneficio contribuye a la formación de egresados más autónomos, preparados y capaces de enfrentar los desafíos del mundo laboral contemporáneo, no solo desde la técnica, sino también desde la ética y el compromiso social.

3.4.6. Becarios

El término becarios se refiere a los estudiantes que reciben un beneficio económico, académico o en especie, otorgado por una institución educativa o entidad externa, con el propósito de apoyar su permanencia y desarrollo académico.

Según Hernández, el becario es aquel estudiante o profesional en formación que, a través del otorgamiento de una beca, recibe apoyo económico e institucional para fortalecer su aprendizaje académico y práctico, participando en actividades que complementan su desarrollo profesional (2023). El becario constituye un actor fundamental dentro de los programas de formación y apoyo académico, al integrar la educación con la práctica profesional. Su papel trasciende la ayuda económica, convirtiéndose en un espacio de aprendizaje experiencial que potencia las competencias laborales, promueve la responsabilidad social y facilita la inserción al mercado de trabajo. Por tanto, la figura del becario debe entenderse como una estrategia formativa clave para el desarrollo personal, académico y profesional de los estudiantes. En el caso específico de la beca trabajo, los becarios asumen la realización de actividades

institucionales como apoyo administrativo, técnico, académico o social a cambio de este beneficio.

3.4.7. Egresados

Se entiende por egresados a aquellos estudiantes que han concluido la totalidad de las asignaturas y requisitos académicos establecidos en un plan de estudios, quedando en condiciones de tramitar la obtención de su título profesional. Según Chiavenato manifiesta que: “La evaluación del desempeño es un concepto dinámico, ya que las organizaciones siempre evalúan a los empleados con cierta continuidad sea formal o informalmente, Además, la evaluación del desempeño constituye una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa.” (2001, p. 357). En este sentido, el egresado no solo refleja el cumplimiento de un plan académico, sino que representa el producto de un proceso formativo integral que incorpora saberes, valores y experiencias prácticas. La beca trabajo, en particular, se convierte en un elemento diferenciador que puede potenciar las competencias laborales y sociales de los egresados, otorgándoles una ventaja competitiva en el mercado de trabajo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se exponen los hallazgos derivados de la aplicación de entrevistas a profesionales egresados beneficiarios de la beca trabajo.

4.1 Contexto de la investigación

Este análisis busca evidenciar que la beca trabajo puede constituirse como una herramienta efectiva que ayude a la inserción profesional de los estudiantes que cuentan con el beneficio de la beca trabajo, la ausencia de estudios que sistematicen estas experiencias limita la capacidad institucional para valorar de manera objetiva su verdadera incidencia de dicha beca.

En este mismo sentido, investigaciones como las de Silva, et al., destacan una idea que propone:

La tarea integradora o proyecto integrador da la posibilidad al estudiante de desarrollar habilidades profesionales en contextos reales y fomentar la creatividad e independencia cognoscitiva en la diversidad de los contextos laborales con una concepción instructiva, educativa y desarrolladora, que requieren de la convergencia de saberes de distinta naturaleza para su solución (2020, p. 35).

Esta situación refleja la necesidad de fortalecer los programas de formación práctica y de vinculación laboral dentro de las universidades. Iniciativas como las becas trabajo o prácticas preprofesionales representan una oportunidad para reducir estas brechas, al brindar a los estudiantes experiencias reales en el ámbito laboral que les permitan adquirir competencias, generar confianza en sí mismos y mejorar sus perspectivas de empleabilidad a futuro. La falta de investigaciones orientadas al análisis de la beca trabajo, restringe el conocimiento sobre su verdadero impacto en la formación profesional de los estudiantes. Particularmente, impide

determinar si este beneficio ha contribuido efectivamente al fortalecimiento de competencias laborales en los titulados del plan 2011 de la carrera de Trabajo Social, más allá de su rol como mecanismo de permanencia académica y de apoyo económico.

Esta situación adquiere mayor relevancia al considerar que diversos estudios advierten sobre las consecuencias de una formación universitaria desvinculada del desarrollo de competencias clave. Silva, et al., menciona lo siguiente:

La experiencia profesional que va adquiriendo durante las diferentes formas organizativas de práctica laboral. Esto implica el reconocimiento de las tecnologías que aplica por medio de las tareas profesionales para la solución de problemas profesionales que se manifiestan en la diversidad de contextos laborales (2020, p. 34).

En este sentido, demostraron que los jóvenes que no adquieren competencias adecuadas durante su formación tienden a tener dificultades en el ámbito laboral, lo que incrementa los niveles de subempleo, inestabilidad y frustración profesional.

Por ello se realiza la siguiente categorización que clasificar y organizar la información y subcategorías para sistematizar el análisis de los datos ayudando así a tener un sistema jerárquico de conceptos que ayuda a interpretar el análisis del beneficio de la beca trabajo en el desarrollo de competencias laborales y su influencia que este tuvo en los estudiantes del plan 2011, representada en la siguiente tabla.

Tabla 1

Matriz de Categorías.

Categorías	Sub categorías
Percepción de la beca trabajo	Experiencia como becario
	Funciones y responsabilidades asignadas
	Valoración personal de la utilidad de la beca en su desarrollo académico y laboral
Competencias y habilidades laborales desarrolladas	Competencias técnicas
	Habilidades sociales y organizacionales
	Supervisión y retroalimentación

	Proceso de inserción laboral
Influencia de la beca trabajo en el desempeño profesional	Valor de la beca en la búsqueda de empleo
	Fortalezas y debilidades de la beca trabajo y el Desempeño profesional.

Nota. en el siguiente cuadro se muestra las categorías y sub categorías que se utilizó para poder realizar los resultados. Elaboración propia (2025).

4.2. Percepción de la beca trabajo

Esta categoría analítica se organiza en tres dimensiones interrelacionadas, cada una orientada a explorar distintos aspectos de la experiencia vivida por los beneficiarios:

Tabla 2

Categoría: Percepción de la beca trabajo

CATEGORÍA	SUB CATEGORÍAS	PREGUNTAS
Percepción de la beca trabajo	Experiencia como becario	¿Cuánto tiempo fue beneficiario de la beca trabajo?
	Funciones y responsabilidades asignadas	¿Qué funciones desempeñó y cómo fueron asignadas?
	Valoración personal de la utilidad de la beca en su desarrollo académico y laboral	¿Cómo fue su experiencia en la beca trabajo?

Nota. En la tabla se desglosa una a una las sub categorías y las preguntas que corresponde a la misma. Elaboración propia (2025).

La percepción se define como un proceso cognitivo-subjetivo mediante el cual los individuos interpretan, organizan e infieren significados a partir de sus experiencias sensoriales y sociales por lo cual Sánchez, define la percepción se define como un proceso cognitivo subjetivo mediante el cual los individuos interpretan, organizan e infieren significados a partir de sus experiencias sensoriales y sociales, en este sentido, la percepción no solo constituye un mecanismo de interpretación de la realidad, sino también una construcción activa que influye en la forma en que las personas comprenden su entorno, toman decisiones y orientan sus acciones en la vida cotidiana. En esta investigación, la percepción de los ex becarios respecto a la beca trabajo refiere a la forma en que estos sujetos construyen sentido sobre su experiencia,

evaluándola no únicamente como un apoyo económico, sino como un espacio formativo que moldeó su desarrollo académico, profesional y personal (2015). Esta interpretación subjetiva es central para comprender el impacto real del programa, pues determina cómo los egresados valoran su utilidad, integran aprendizajes y proyectan su identidad profesional.

Según Chiavenato “se concluye que el comportamiento de las personas se basa más en sus percepciones personales subjetivas que en los hechos objetivos y concretos de la realidad.” (2001, p. 66). De este modo, se puede concluir que la percepción constituye un factor determinante en el desempeño profesional, pues condiciona la forma en que los sujetos interpretan las oportunidades, enfrentan los desafíos y toman decisiones que repercuten en su desarrollo personal y laboral.

La percepción de la beca trabajo trasciende su función asistencial para convertirse en un referente simbólico de oportunidad, reconocimiento y formación práctica. Así, los testimonios revelan que los egresados no solo perciben la beca como un beneficio financiero, sino como un catalizador de crecimiento profesional que les permitió adquirir competencias, superar limitaciones y construir redes de apoyo institucional.

En este sentido, la percepción de la beca trabajo trasciende su función asistencial para convertirse en un referente simbólico de oportunidad, reconocimiento y formación práctica. Así, los testimonios revelan que los egresados no solo perciben la beca como un beneficio financiero, sino como un catalizador de crecimiento profesional que les permitió adquirir competencias, superar limitaciones y construir redes de apoyo institucional.

Además, Spencer y Spencer sostienen que “El ciclo de aprendizaje refuerza los conceptos abstractos, tal como otras personas desarrollan sus habilidades para llevar a cabo una tarea y las habilidades interpersonales que es preciso desarrollar para obtenerlas.”. (1999, p. 36). Por tanto, la percepción que los becarios tienen de la beca trabajo está intrínsecamente ligada a la valoración de las habilidades adquiridas técnicas, sociales y organizacionales y a la confianza generada en su capacidad para desempeñarse en el ámbito laboral. En esta lógica, la percepción no es un mero juicio subjetivo, sino un indicador válido del impacto formativo del programa,

ya que refleja la internalización de aprendizajes que trascienden la mera ejecución de tareas administrativas.

Esta estructura metodológica responde a los principios de la investigación cualitativa, que exige una delimitación clara de las categorías de análisis para garantizar la rigurosidad y la triangulación de los datos. Cada subcategoría permite acceder a una dimensión distinta de la percepción, el tiempo de permanencia revela la profundidad de la experiencia, las funciones asignadas evidencian la pertinencia formativa del rol, y la valoración personal expresa la integración emocional y cognitiva del beneficio en la trayectoria vital del egresado.

Así, la percepción se convierte en algo fundamental para interpretar cómo la beca trabajo, más allá de ser una ayuda económica a estudiantes y permitir la permanencia estudiantil, transforma la vida universitaria en una experiencia de transición profesional. Este enfoque se alinea con la teoría del aprendizaje experiencial de Kolb, quien postula que “El conocimiento se construye a partir de la reflexión sobre la experiencia concreta, lo que implica que la percepción no es un punto de partida, sino un producto del proceso formativo mismo” (1984, p. 11). En este sentido, el conocimiento no surge de manera aislada, sino que se edifica en la medida en que las personas reflexionan críticamente sobre sus vivencias.

La experiencia por sí sola no garantiza aprendizaje, sino que requiere ser interpretada, cuestionada y reelaborada para transformarse en un saber significativo. Por ello, la percepción deja de ser un simple punto de inicio y se convierte en un resultado dinámico del proceso formativo, en el que intervienen la reflexión, la práctica y el contexto social.

Se considera este enfoque resaltando la importancia de que las instituciones educativas no solo transmitan contenidos teóricos, sino que promuevan espacios de aprendizaje experiencial que impulsen al estudiante a construir significados desde su propia práctica. De esta manera, se fortalece no solo el desarrollo cognitivo, sino también el crecimiento personal y profesional, asegurando que el conocimiento adquirido sea útil, aplicable y transformador en la vida real. Por ello el análisis de estas percepciones no busca meramente describir opiniones, sino comprender cómo la beca trabajo ha configurado la identidad profesional de los egresados

ayudando a su mejor adaptación dentro de un ambiente laboral nuevo así mismo se tomará en cuenta la teoría de capital humano de Becker, citado en Torrez, en este sentido menciona:

El análisis empírico del capital humano resulta una tarea particularmente compleja debido a la dificultad que presenta su adecuada medición, ya que bajo este concepto se recogen aspectos relativos a los individuos como su educación, su experiencia laboral y su capacidad (2008, p. 245).

La percepción de los participantes constituye un indicador fundamental para evaluar la efectividad de un programa, ya que permite identificar si la experiencia fue vivida como significativa, relevante y transformadora. Estos elementos son esenciales para garantizar la sostenibilidad, la pertinencia y la mejora continua de las políticas públicas educativas, orientadas al fortalecimiento de la calidad y el impacto social de la formación académica.

4.2.1. Experiencia como becario

Las funciones y responsabilidades asignadas en el marco de la beca trabajo hacen referencia al conjunto de tareas, obligaciones y compromisos. La delegación progresiva de responsabilidades dentro de una institución permite al trabajador en formación adquirir autonomía, liderazgo y capacidad de gestión, competencias que resultan esenciales para su desempeño profesional futuro delegados a los becarios por la institución, diseñados no únicamente para satisfacer necesidades administrativas, sino para propiciar un proceso de formación práctica alineado con su perfil académico.

Según Chiavenato, “De ahí la reciprocidad de la interacción entre personas y organizaciones, y la actividad y autonomía de las personas, que dejan de ser pasivas e inactivas” (2001, p. 4). Las asignaciones dentro de los programas formativos trascienden la mera ejecución de tareas, pues implican el desarrollo de autonomía, responsabilidad y compromiso institucional por parte del estudiante. Este proceso fomenta la madurez profesional, al fortalecer la capacidad de asumir decisiones, rendir cuentas y responder éticamente ante las funciones encomendadas, elementos esenciales para su futuro desempeño laboral.

En este mismo aspecto en la entrevistada que se realizó se resalta que su experiencia como

becaria fue significativa principalmente en el ámbito administrativo, ya que le permitió fortalecer competencias tecnológicas que no formaban parte de su formación académica en Trabajo Social. Durante su permanencia, recibió capacitaciones específicas y menciona.

En ese trayecto me capacitaron en paquetes de ofimática como Excel, PowerPoint, entre otros, lo que contribuyó al desarrollo de habilidades informáticas que consideraba como debilidades previas. De esta manera, la beca se convirtió en un espacio de aprendizaje complementario, reforzando competencias que luego resultaron útiles en mi trayectoria profesional (Y. Siviora, comunicación personal, 22 de agosto de 2025).

El desarrollo de competencias laborales requiere integrar conocimientos, habilidades y actitudes que permitan a los estudiantes adaptarse a los cambios del entorno y responder a nuevas demandas. En este sentido, la experiencia en la beca trabajo se convierte en un espacio de aprendizaje no formal donde los estudiantes adquieren destrezas prácticas que complementan la formación académica tradicional.

Desde un enfoque académico, estas experiencias reflejan lo planteado por Spencer y Spencer, el cual menciona lo siguiente:

Las competencias serían como las "moléculas", resultado de la combinación de varias competencias. Por ejemplo, el perfil de "motivación al liderazgo", entendida como competencia que predice el éxito a largo plazo en los negocios, está formada por dos motivaciones, ocho referidas al logro y al poder, y un rasgo de autocontrol (1999, p. 44).

Las competencias transferibles constituyen un componente esencial del perfil profesional, ya que representan aquellas capacidades adquiridas en el ámbito formativo que pueden aplicarse en distintos contextos laborales. Su desarrollo favorece la adaptabilidad, la movilidad y la eficacia del individuo frente a los cambios del entorno, permitiéndole desempeñarse con éxito en diversos escenarios y funciones profesionales. Asimismo, enfatiza que la práctica guiada y la retroalimentación constante permiten al estudiante convertir sus debilidades en aprendizajes significativos, lo cual se evidencia en este testimonio.

La Licenciada D. Ventura, relata su experiencia beca trabajo y menciona lo siguiente:

Inicie en el área de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, lo que me permitió vincularme directamente con actividades relacionadas a mi carrera. A lo largo de mi trayectoria como

becaria, aprendí desde el manejo de oficinas, organización de documentos y protocolos administrativos, hasta funciones de coordinación con docentes y estudiantes. Resaltando que con el tiempo fui adquiriendo seguridad en la comunicación interpersonal y llegué incluso a suplir temporalmente a docentes en el área de Trabajo Social gracias a las habilidades adquiridas, superando incluso la timidez inicial al interactuar en público (Comunicación personal, 21 de agosto de 2025).

Asimismo, destaca que estas responsabilidades le facilitaron su integración en la universidad y posteriormente le dieron ventajas en sus prácticas institucionales y comunitarias, ya que su desempeño le abrió puertas en instituciones como la Defensoría y en comunidades rurales. La beca trabajo funciona como un puente entre el aprendizaje teórico y la práctica profesional.

Como afirma Kolb “El aprendizaje experiencial permite al individuo transformar la experiencia en conocimiento mediante la reflexión y la aplicación práctica” (1984, p. 34). En este caso, la beca no solo representó un apoyo económico, sino un espacio de socialización profesional que fortaleció competencias comunicativas, administrativas y pedagógicas en la estudiante. Este proceso de progresiva asunción de funciones evidencia lo que Kolb menciona lo siguiente:

El aprendizaje experiencial, basado en la práctica directa y la reflexión, facilita la adquisición de habilidades sociales, organizativas y profesionales, lo que se observa en el relato de la entrevistada, quien destaca que estas experiencias le abrieron oportunidades dentro de la docencia y la gestión académica (1984, p. 23).

El aprendizaje experiencial, al sustentarse en la práctica directa y la reflexión crítica, se consolida como una estrategia formativa efectiva para el desarrollo de habilidades sociales, organizativas y profesionales. Tal como se evidencia en el testimonio de la entrevistada, estas experiencias no solo fortalecen las competencias laborales, sino que también generan nuevas oportunidades de crecimiento en ámbitos como la docencia y la gestión académica.

La Licenciada Sales indica que ingresó a la beca en 2012 en el área de comunicación y protocolo del rectorado, siendo esta su primera experiencia laboral tras salir del colegio nos relata su experiencia:

Reconozco que aprendí desde tareas básicas como archivar y perforar documentos, hasta funciones más complejas como el seguimiento de trámites, organización de eventos institucionales y apoyo administrativo. Posteriormente, fui trasladada al área de Ciencias Jurídicas y Sociales, donde asumí mayores responsabilidades, llegando incluso a liderar procesos de capacitación en coordinación con autoridades educativas y judiciales fueron 3 años de aprendizaje como becaria (M. Sales, comunicación personal, 23 de agosto de 2025).

Después de graduarse, continuó vinculada con la universidad y asumió la responsabilidad de inaugurar y gestionar el Gabinete Psicosocial, coordinando actividades formativas para estudiantes. Enfatiza que todo lo aprendido como becaria fue la base de su desempeño profesional, pues las destrezas adquiridas en ese periodo siguen acompañándola hasta la actualidad.

Este testimonio respalda lo planteado por Garabito, quien sostiene que “La importancia de la educación formal disminuye ante la formación para el trabajo, porque, además de obtener un aprendizaje aplicado para su puesto de trabajo, obtienen ingresos que no podrían tener si solo estudiaran.” (2012 p. 11). Dicho planteamiento refuerza la idea de que el aprendizaje adquirido mediante con la práctica permite a los estudiantes integrar los conocimientos teóricos con las habilidades profesionales, facilitando así una inserción más efectiva y competente en el ámbito laboral. Además, evidencia que la formación práctica no solo aporta destrezas técnicas, sino también con ellas valores y actitudes que fortalecen la identidad profesional del futuro egresado.

Además, según Chiavenato, “Las decisiones frecuentes y cotidianas deben reducirse a la rutina y delegarse a los subordinados, dejando los problemas excepcionales al gerente. Así, el principio de excepción es un sistema de información y control” (2001, p. 620). Se considera que este proceso de delegación tiene un doble beneficio, por un lado, incrementa la confianza del trabajador en sus propias capacidades, y por otro, genera en la institución un entorno de aprendizaje activo y colaborativo. En este sentido, la práctica guiada pero progresivamente independiente asegura que la transición del rol de estudiante al de profesional se realice de manera sólida, reduciendo las brechas entre la teoría académica y las demandas reales del mercado de trabajo.

De acuerdo con Bandura “La teoría del aprendizaje social diferencia dos procesos en la

difusión social de la innovación: la adquisición y la adopción en la práctica (similar a la diferencia entre aprendizaje y actuación).” (1977, p. 11). El rol de los jefes inmediatos y docentes en este proceso se tradujo en mentoría, facilitando no solo la adquisición de habilidades técnicas, sino también el desarrollo de la confianza profesional. Esto explica por qué la entrevistada atribuye gran parte de su éxito a la experiencia obtenida en la beca trabajo.

La entrevistada recuerda su paso por la beca trabajo como una experiencia positiva, mencionando lo siguiente:

Mi experiencia en la beca trabajo me favoreció en poder adquirir responsabilidad, conocimiento en ambientes laborales reales los cuales me ayudaron para mi formación ya que en el aula no te enseñan a socializar con el entorno de trabajo. La diversidad de tareas asignadas me permitió adquirir una visión integral del trabajo administrativo, experiencias útiles en el desarrollo profesional, académico y personal (M. Mendoza, comunicación personal, 20 de agosto de 2025).

De acuerdo con Erazo, la rotación de funciones en programas de formación laboral permite a los estudiantes ampliar su visión institucional y desarrollar habilidades polivalentes que incrementan su empleabilidad (2013). La rotación de funciones en programas de formación laboral permite a los estudiantes adquirir una visión amplia de la institución y desarrollar habilidades versátiles, lo que incrementa su empleabilidad en el mercado laboral, potenciando el desarrollo integral del futuro profesional.

Las experiencias preprofesionales permiten a los estudiantes fortalecer competencias genéricas fundamentales para su desempeño en el ámbito laboral, tales como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la capacidad de adaptación y la resolución de problemas. Estas habilidades complementan los conocimientos teóricos adquiridos durante la formación académica, facilitando una mejor preparación para enfrentar los desafíos propios del ejercicio profesional.

Todas las experiencias narradas por las licenciadas reflejan que la beca trabajo no se limita a un beneficio económico, sino que representa un espacio formativo integral, en el que los estudiantes adquieren competencias profesionales, desarrollan autonomía y fortalecen su empleabilidad futura.

4.2.2. Funciones y responsabilidades asignadas

Las funciones y responsabilidades asignadas se refieren al conjunto de tareas, obligaciones y compromisos que una institución delega a un individuo para el cumplimiento de objetivos específicos. Según Chiavenato, “El término motivación incluye sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional, manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío y tienen bastante significación para el trabajo” (2001, p. 77). Se puede concluir que las responsabilidades asumidas dentro de un proceso formativo o laboral no se limitan a la simple ejecución de tareas previamente establecidas, sino que abarcan un nivel más profundo de compromiso. Implican autonomía para decidir, iniciativa para enfrentar imprevistos y la obligación de rendir cuentas sobre los resultados obtenidos, lo que fortalece la madurez profesional del beneficiario frente a la organización.

Este enfoque resalta que la verdadera formación profesional se construye cuando las personas aprenden a ser responsables de sus actos y decisiones, asumiendo un rol activo en lugar de limitarse a cumplir instrucciones. De esta manera, la institución no solo se beneficia de la ejecución de actividades, sino también de la consolidación de trabajadores capaces de autogestionarse, adaptarse y responder con ética y compromiso a las exigencias del entorno laboral.

La beca trabajo, las funciones asignadas a los estudiantes abarcan labores administrativas, académicas o comunitarias, según el área de asignación. Estas no buscan únicamente satisfacer necesidades operativas de la universidad, sino que están diseñadas como componentes formativos que articulan la teoría académica con la práctica institucional. Por tanto, Spencer y Spencer menciona que “las habilidades interpersonales se aprenden a partir de modelos de comportamiento y observando e imitando a otras personas que muestran comportamientos de éxito” (1999, p. 37). Dichas habilidades ayudan en el desarrollo de habilidades dentro de los estudiantes que son becarios para una mejor inserción laboral.

La entrevistada Licenciada Siviora destaca que su experiencia como becaria en las funciones que desempeñaba y responsabilidades asignadas, fue particularmente significativa en su desarrollo personal como futura profesional y menciona:

Mis funciones que me asignaron era el realizar entrega de documentos a autoridades universitarias ya sea invitaciones, reuniones, entre otros y desde ahí entendí que la responsabilidad lo era todo ya que me recomendaba a mí misma ya que si esa documentación no llegaba a todas las autoridades era yo misma la que me recomendaba para trabajos futuros. La responsabilidad con todo lo que me encargaban me ayudo a que consiga un trabajo dentro de la universidad y hasta llegue a ser encargada de bienestar estudiantil (Y. Siviora, comunicación personal, 22 de agosto de 2025).

Según Tobón, el desarrollo de competencias laborales requiere integrar conocimientos, habilidades y actitudes que permitan a los estudiantes adaptarse a los cambios del entorno y responder a nuevas demandas profesionales (2013). Es esencial que los estudiantes integren conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan adaptarse a los cambios del entorno y satisfacer nuevas demandas profesionales.

Estas experiencias reflejan lo que Spencer y Spencer denominan competencias como transferibles y se pueden adquirir en el proceso de aprendizaje: “Las competencias pueden enseñarse. Muchos estudios prueban que las competencias más vinculadas a los aspectos de motivación, como la orientación hacia el logro, y los rasgos de personalidad, como la autoconfianza, pueden modificarse” (1999, p. 34). Las capacidades adquiridas en contextos formativos, las cuales son aplicables en diversos escenarios laborales, facilitando la adaptabilidad y versatilidad profesional.

La Licenciada Ventura. relata que su experiencia en la beca trabajo inició en el área de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales nos menciona que:

Mis principales funciones a destacar que desempeñaba como becaria era que debía tener un buen manejo de la oficina eso consistía en tener la documentación organizada y hasta funciones de coordinación con docentes y estudiantes para actividades que se realizaba dentro de la carrera, la responsabilidad era mucha ya que al tratar con docente tenía que ser un poco más formal y expresarme con propiedad, esto me ayudo a tener confianza en mí (D. Ventura, comunicación personal, 21 de agosto de 2025).

Se menciona que estas funciones y las responsabilidades que esto conllevaba dio paso a una mejor adquisición de conocimiento institucional, desarrollando así habilidades de convivencia dentro del ámbito laboral a futuro. Esta experiencia ilustra cómo la beca trabajo

funciona como un puente entre el aprendizaje teórico y la práctica profesional. Como sostiene Kolb, “el aprendizaje experiencial permite al individuo transformar la experiencia concreta en conocimiento mediante la reflexión y la aplicación activa” (1984, p. 12). Esta experiencia práctica no solo mejora sus habilidades interpersonales, sino que también les permite comprender mejor las dinámicas sociales y las necesidades de las comunidades.

El proceso progresivo de asunción de responsabilidades observado en su recorrido evidencia lo que Bandura denomina “La auto-eficacia percibida (expectativa de la propia eficacia), no sólo reduce los miedos anticipatorios y las inhibiciones, sino que, por las expectativas de éxito, influye en los esfuerzos que se invertirán en el afrontamiento, luego de iniciados.” (1977, p. 16). La autoeficacia representa un elemento fundamental en el desarrollo personal y profesional, ya que refleja la confianza que tiene el individuo en sus propias capacidades para afrontar desafíos y cumplir con nuevas tareas de manera exitosa. Una alta autoeficacia impulsa la motivación, la perseverancia y la disposición al aprendizaje, convirtiéndose en un factor determinante para alcanzar metas y superar dificultades en distintos ámbitos de la vida. Además, Kolb sostiene lo siguiente:

El aprendizaje basado en la práctica directa y la reflexión facilita la adquisición de habilidades sociales, organizativas y profesionales, lo cual se refleja en el testimonio de la entrevistada, quien atribuye su acceso a oportunidades en docencia y gestión académica precisamente a las competencias desarrolladas durante su estadía como becaria (1984, p. 6).

La integración de la teoría con la práctica no solo enriquece el proceso educativo, sino que también abre puertas en el ámbito laboral, preparando a los estudiantes para enfrentar con éxito los retos profesionales.

La Licenciada M. Sales, describe su ingreso a la beca en 2012 en el área de Comunicación y Protocolo del Rectorado experiencia que constituyó su primera experiencia laboral tras culminar el colegio y menciona lo siguiente:

Mi experiencia en la beca trabajo fue el de gestionar trámites simples, en la parte protocolar el hacer invitaciones organizar el lugar del evento y realizando la ficha

técnica y programa obviamente supervisado por el inmediato superior, con el tiempo asumí responsabilidades complejas: seguimiento de procesos, organización de eventos institucionales y apoyo administrativo. Posteriormente, fui trasladada a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, donde asumí funciones de mayor nivel, incluyendo la coordinación de capacitaciones con autoridades educativas y judiciales (M. Sales, comunicación personal, 23 de agosto de 2025).

Este testimonio respalda lo planteado por Silva, et al., quien sostiene que: “asumiendo como premisa formativa la educación a través de la instrucción, la vinculación de la teoría con la práctica y del estudio con el trabajo, evidenciados en la dinámica del proceso de inserción laboral como recurso para favorecer la formación” (2020, p. 37). Este contacto directo con la realidad laboral ayuda a los estudiantes a adaptarse mejor a los desafíos del mercado, aumentando su confianza y empleabilidad. En definitiva, las experiencias prácticas son un puente vital que conecta la educación con el éxito profesional.

Según Chiavenato, para alcanzar el éxito como profesional se debe de tener en cuenta el concepto de autonomía. “Se refiere a la mayor autonomía e independencia que tiene el empleado para programar su trabajo, seleccionar el equipo que va a utilizar y decidir qué métodos o procedimientos va a seguir” (2001, p. 307). Permite a los estudiantes cultivar autonomía, liderazgo y capacidad de gestión, habilidades que son esenciales para su futuro profesional. Al asumir responsabilidades de manera gradual, los estudiantes no solo aprenden a tomar decisiones y a resolver problemas, sino que también ganan confianza en sus capacidades.

De acuerdo con Bandura, “Las características del observador, las actividades modeladas y la organización estructural de las interacciones humanas, regulan la cantidad y la clase de experiencias observadas. Esto está influido por quienes son las personas con que habitualmente se comparten actividades” (1977, p. 6). En este contexto, el rol de los supervisores y docentes se configuró como una forma de mentoría, facilitando no solo la adquisición de habilidades técnicas, sino también el desarrollo de la confianza profesional y la identidad como futura trabajadora social. Esto explica por qué la entrevistada atribuye gran parte de su éxito a la experiencia vivida en la beca trabajo.

La Licenciada M. Mendoza, recuerda su paso por la beca como una experiencia positiva

y diversificada mencionando lo siguiente:

Desempeñe funciones en la radio universitaria como locutora, lo que fortaleció mis habilidades comunicativas y su desenvolvimiento en público. Posteriormente, fui trasladada al área de Ciencias Jurídicas y Políticas, donde aprendí a redactar oficios, elaboraba notas administrativas y cumplir diligencias propias de la gestión institucional. Esta rotación de funciones me permitió adquirir una visión integral del trabajo administrativo y comunicacional, experiencias que posteriormente aportaron significativamente a mi desarrollo profesional (Comunicación personal, 20 de agosto de 2025).

De acuerdo con Erazo, la rotación de funciones en programas de formación laboral permite a los estudiantes ampliar su visión institucional y desarrollar habilidades polivalentes que incrementan su empleabilidad (2013). Mejoran su adaptabilidad y versatilidad. a rotación de funciones no solo enriquece la experiencia de aprendizaje, sino que también prepara a los estudiantes para enfrentar un entorno laboral cambiante y multidimensional. Mientras tanto, Silva, et al., señala que el contacto temprano con entornos la posibilidad al aprendizaje mucho más factible:

Estudiante de desarrollar habilidades profesionales en contextos reales y fomentar la creatividad e independencia cognoscitiva en la diversidad de los contextos laborales con una concepción instructiva, educativa y desarrolladora, que requieren de la convergencia de saberes de distinta naturaleza para su solución (2020, p. 35).

Al enfrentarse a desafíos reales, los estudiantes desarrollan habilidades prácticas y competencias interpersonales que son esenciales para su futuro profesional. Esta experiencia no solo enriquece su formación, sino que también les proporciona una visión más clara de las expectativas del mercado laboral, preparándolos para una transición exitosa a sus carreras.

En palabras de Hernández, las experiencias preprofesionales permiten a los estudiantes fortalecer competencias genéricas como la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas (2023). Esta diversidad de experiencias no solo amplió su comprensión del entorno profesional, sino que también consolidó su perfil como profesionales adaptativos y proactivos. Al enfrentarse a distintos retos y colaborar con diferentes equipos, desarrollaron una

capacidad de adaptación que es altamente valorada en el mercado laboral actual. Estas experiencias no solo enriquecen su formación académica, sino que también las preparan para contribuir de manera efectiva en cualquier ámbito profesional.

Todas las experiencias narradas por las licenciadas evidencian que la beca trabajo trasciende su función económica y se configura como un espacio formativo integral, en el que los estudiantes adquieren competencias profesionales, desarrollan autonomía, construyen redes de apoyo y fortalecen su empleabilidad futura. La diversidad de funciones asignadas, combinada con el acompañamiento supervisor, no solo prepara al estudiante para tareas específicas, sino que lo transforma en un actor capaz de intervenir con criterio, responsabilidad y eficacia en entornos laborales complejos.

4.2.3. Valoración personal de la utilidad de la beca en su desarrollo académico y laboral

La valoración personal de la utilidad de la beca en el desarrollo académico y laboral se refiere a la percepción subjetiva que los beneficiarios construyen respecto al impacto que tuvo la experiencia en su formación profesional y en su inserción al mundo del trabajo. Esta valoración integra no solo los beneficios económicos, sino también los logros académicos como la mejora en el rendimiento, la permanencia y la culminación de los estudios, así como los aprendizajes prácticos, las competencias adquiridas y las experiencias que contribuyen directamente a su empleabilidad futura (Tinto, 1993; Álvarez y López, 2016). Esta valoración reconoce el impacto de la beca en el desarrollo de aprendizajes prácticos y competencias transferibles al ámbito laboral, tales como la responsabilidad, la organización, la capacidad de trabajo en equipo y la gestión de tareas administrativas o académicas. Estos elementos son decisivos para la futura empleabilidad, ya que dotan al estudiante de herramientas reales para enfrentar con mayor seguridad y eficiencia los desafíos del mundo del trabajo, transformando la beca en una experiencia formativa integral más allá del beneficio económico inmediato.

Según Tinto, el apoyo en relación a los temas económicos hay que señalar que Las ayudas proporcionadas a los estudiantes en forma de becas constituyen un factor de peso en las posibilidades de permanencia incluyendo programas de becas influye significativamente en la

permanencia y el rendimiento académico de los estudiantes, pero también en su sentido de pertenencia y compromiso con la institución universitaria (1993). De manera complementaria, en este contexto, al recibir una beca, los estudiantes sienten que su esfuerzo y dedicación son reconocidos y valorados, lo que fortalece su conexión con la comunidad académica. Este sentido de pertenencia no solo motiva a los estudiantes a alcanzar sus metas académicas, sino que también los impulsa a involucrarse más en actividades institucionales, creando un ambiente de colaboración y apoyo mutuo.

Los testimonios recogidos evidencian una progresión clara en la responsabilidad y en la diversidad de funciones desempeñadas, lo cual refleja una construcción gradual de competencias clave. La Licenciada Y. Siviora relata que inició su participación en la beca durante el segundo semestre de 2011, desempeñando tareas de apoyo administrativo en la coordinación de la Secretaría de Traducción. Sus responsabilidades iniciales se centraban en el archivo de documentos y el registro de datos en Excel, actividades que, aunque elementales:

Me permitieron desarrollar disciplina, responsabilidad y familiaridad con los procesos institucionales. Posteriormente, mi rol se amplió al combinar funciones entre áreas de archivo y coordinación, lo que le brindó una experiencia más profunda en organización documental y gestión de trámites (Y. Siviora, comunicación personal, 22 de agosto de 2025).

Esta experiencia se alinea con los postulados de Spencer y Spencer, quienes consideran que “característica subyacente significa que una competencia es una parte relativamente profunda persistente de la personalidad de una persona y que puede predecir la conducta en una amplia variedad de situaciones y tareas de trabajo.” (2009, p. 10), estas competencias transversales no solo mejoran la empleabilidad, sino que también potencian el crecimiento personal y profesional, capaces para enfrentar los retos del futuro con confianza y adaptabilidad.

Asimismo, Chiavenato menciona que “El recurso más importante ya no es el capital financiero, sino el conocimiento. Aunque el dinero continúa siendo importante, lo más importante es el conocimiento, sobre todo cómo utilizarlo y aplicarlo rentablemente” (2001, p. 13) La educación financiera se convierte, entonces, en una herramienta crucial que permite a

los individuos y empresas tomar decisiones informadas y estratégicas. Comprender los principios de la inversión, el análisis de riesgos y las tendencias del mercado no solo maximiza el rendimiento del capital, sino que también proporciona una sensación de seguridad y confianza en la gestión de los recursos.

La Licenciada Ventura describe su trayectoria como becaria entre 2012 y 2014, desempeñándose en diversas áreas académicas bajo la supervisión de coordinadores de Derecho y Trabajo Social, la misma que manifiesta:

Inicialmente, mis funciones eran flexibles y respondían a necesidades operativas como ser apoyo en archivo, elaboración de carpetas docentes y mensajería interna. Con el tiempo, asumí responsabilidades crecientes, incluyendo la coordinación con docentes y estudiantes, lo que me permitió fortalecer habilidades comunicativas y de trabajo en equipo (D. Ventura, comunicación personal, 21 de agosto de 2025).

Este proceso refuerza lo planteado por Bandura que afirma lo siguiente:

Las personas, no sólo reaccionan a las influencias externas, ellas eligen, organizan y transforman los estímulos que les llegan. A través de inducciones y consecuencias autogeneradas pueden ejercer cierta influencia sobre su propia conducta. Por lo tanto, una acción incluye entre sus determinantes las influencias producidas por el mismo sujeto. (1977, p. 2).

El aprendizaje social no solo prepara a los estudiantes para enfrentar desafíos profesionales, sino que también les enseña a valorar el trabajo en equipo y la importancia de aprender de los demás, formando así una base sólida para su futuro. De igual modo, la Licenciada M. Sales describe su ingreso en 2012 como becaria en el área de Comunicación y Protocolo del Rectorado y menciona lo siguiente:

Mi primera experiencia laboral consistió en tareas básicas como archivar, perforar documentos, organizar trámites y colaborar en eventos protocolares. Gracias a la orientación constante de mis supervisores, aprendí a mantener la integridad documental y a asumir responsabilidad en la gestión institucional. Posteriormente, fue trasladada al área de Ciencias Jurídicas y Sociales, donde amplíe mis funciones hacia la coordinación de capacitaciones y, finalmente, fui contratada como consultora en procesos de formación. Tras mi titulación, asumí la creación y gestión del Gabinete Social de la universidad, consolidando mi trayectoria profesional (M. Sales, comunicación personal, 22 de agosto de 2025).

Este recorrido progresivo desde tareas rutinarias hasta roles de liderazgo y coordinación confirma los principios del aprendizaje experiencial propuestos por Kolb quien sostiene que el conocimiento se genera a partir de la transformación de la experiencia concreta mediante la reflexión y la aplicación práctica (1984). En este sentido, la beca trabajo funciona como un puente formativo entre la teoría académica y la realidad laboral, generando un capital de empleabilidad tangible.

Así mismo nos comparte una experiencia complementaria una titulada que destaca que comenzó como locutora en la radio universitaria:

Mi persona desarrollando habilidades comunicativas y creativas en la organización de programas radiales y la búsqueda de auspiciadores. Posteriormente, fui trasladada al área de Ciencias Jurídicas y Políticas, donde mi labor se orientó hacia la redacción de oficios, la organización de expedientes y el apoyo en actividades de extensión universitaria. Esta rotación entre ámbitos creativos y administrativos me permitió diversificar mis aprendizajes y desarrollar una visión polivalente del trabajo institucional (M. Mendoza, comunicación personal, 20 de agosto de 2025).

Este fenómeno de movilidad funcional dentro del programa responde a lo planteado por Zabalza quien argumenta que “La versatilidad en el desempeño de funciones es un factor clave para el desarrollo de competencias profesionales, ya que expone al estudiante a múltiples contextos, fortaleciendo su capacidad de adaptación y resolución de problemas” (2007, p. 7). La beca trabajo no solo ofrece una experiencia laboral, sino que constituye un proceso formativo integral que permite al estudiante aplicar los conocimientos adquiridos durante su formación académica en contextos real, por tanto, lo prepara para enfrentar dinámicas complejas y cambiantes en su vida profesional.

En conjunto, los testimonios evidencian que la valoración personal de la beca trabajo va mucho más allá de un apoyo económico: constituye una narrativa de crecimiento profesional, en la que cada tarea, cada supervisión y cada oportunidad de responsabilidad se convierten en piezas fundamentales de una identidad laboral sólida. La progresión desde funciones elementales hasta roles de coordinación y gestión demuestra que la beca no es un mero beneficio, sino un proceso pedagógico intencional que moldea competencias, actitudes y redes

profesionales, transformando a los estudiantes en sujetos capaces de intervenir con autonomía, ética y eficacia en el mundo laboral.

4.3. Competencias y habilidades laborales desarrolladas

Para comprender el concepto de competencias, es necesario referirse a la definición propuesta por Spencer y Spencer, quienes las conciben como un conjunto integrado de conocimientos: “las competencias de conocimiento y de destrezas invariablemente incluyen a una competencia de motivo, rasgo o autoconcepto que proporcionan el impulso "empuje" para que se utilizada el conocimiento o la destreza” (2009, p. 13). En este marco las competencias laborales trascienden la mera posesión de saberes técnicos; integran la capacidad de aplicar esos conocimientos en contextos reales, demostrando eficacia, eficiencia y adaptabilidad en el cumplimiento de las tareas asignadas.

En consecuencia, esta categoría se organiza en tres dimensiones interrelacionadas, cuyo análisis permitirá comprender cómo la experiencia en la beca trabajo contribuyó al desarrollo integral de los egresados:

Tabla 3

Categoría: Competencias y habilidades laborales desarrolladas

CATEGORÍA	SUB CATEGORÍAS	PREGUNTAS
Competencias y habilidades laborales desarrolladas	Competencias técnicas	¿Qué competencias considera que desarrolló gracias a la beca trabajo?
	Habilidades sociales y organizacionales	¿Fue orientado o supervisado durante su proceso como becario?
	Supervisión y retroalimentación	¿Recibió alguna retroalimentación formal o informal cuando fue becario?

Nota. En la tabla se desglosa una a una las sub categorías y las preguntas que corresponde a la misma. Elaboración propia 2025.

Según Alles, las competencias no se adquieren únicamente mediante la enseñanza

teórica, sino que se construyen y consolidan a través de la práctica continua y la exposición a diversos escenarios laborales (2009). Esta perspectiva resulta fundamental para comprender el rol de la beca trabajo como espacio formativo no formal, donde los estudiantes aplican lo aprendido en el aula y lo transforman en destrezas operativas. Chiavenato, refuerza esta idea al señalar que las habilidades laborales comprenden tanto capacidades técnicas específicas del puesto como habilidades blandas como la comunicación el trabajo en equipo y la responsabilidad, ambas esenciales para la empleabilidad futura (2001). La comunicación clara y efectiva, por ejemplo, no solo facilita el intercambio de ideas, sino que también contribuye a la cohesión del equipo y a la creación de un ambiente de trabajo positivo. Asimismo, la responsabilidad en el cumplimiento de tareas y plazos refuerza la confianza y la credibilidad en el entorno laboral.

En este sentido, la beca trabajo funcionó como un puente entre la teoría académica y la práctica profesional, permitiendo a los becarios desarrollar competencias que difícilmente podrían haberse fortalecido exclusivamente en el entorno universitario tradicional. Las experiencias vividas dentro de las unidades administrativas, académicas y comunitarias les brindaron oportunidades concretas para asumir responsabilidades, resolver problemas reales e interactuar con diferentes actores institucionales, generando un aprendizaje significativo y transferible.

El análisis de los testimonios evidencia que los egresados percibieron la beca como una experiencia determinante para el desarrollo de competencias técnicas, sociales y organizacionales, las cuales constituyeron la base de su desempeño profesional posterior. A continuación, se detallan estas dimensiones en profundidad.

4.3.1. Competencias técnicas

Las competencias técnicas se refieren al “conjunto de conocimientos especializados y habilidades prácticas que permiten a un individuo ejecutar tareas específicas dentro de un ámbito profesional, utilizando herramientas, métodos y procedimientos propios de su disciplina” (Levy-Leboyer, 1997, p. 21). Estas competencias se caracterizan por ser medibles, observables

y directamente vinculadas a funciones concretas del puesto o rol laboral, diferenciándose de las competencias transversales.

En el contexto universitario, las competencias técnicas adquieren particular relevancia cuando se desarrollan a través de experiencias prácticas como la beca trabajo, ya que permiten a los estudiantes trasladar los conocimientos teóricos aprendidos en el aula a escenarios reales de gestión administrativa, documental y operativa. Según Spencer y Spencer menciona que la característica fundamental va referida a lo siguiente: “Se refiere a que la competencia es una parte importante de la personalidad de las personas y que se puede predecir su comportamiento en varias situaciones y tareas” (1999 p. 5), con este concepto se entiende mejor la experiencia práctica representa un elemento esencial en la formación profesional, ya que posibilita la transformación del conocimiento teórico en un desempeño efectivo. Solo a través de la aplicación contextualizada de lo aprendido, el estudiante logra consolidar sus capacidades, fortalecer sus competencias y desarrollar una comprensión integral de su futuro campo laboral.

Desde una perspectiva formativa, estas competencias representan el primer peldaño en la inserción profesional, ya que dotan al estudiante de herramientas concretas para desempeñarse con eficacia en entornos institucionales. Al dominar tareas específicas como el manejo de sistemas de archivo, el uso de paquetes ofimáticos o la redacción de documentos administrativos, los becarios no solo cumplen funciones asignadas, sino que generan valor tangible para la institución y fortalecen su confianza en sus capacidades técnicas.

Los testimonios recogidos evidencian que la beca trabajo fue un espacio fundamental para el desarrollo de competencias técnicas en las egresadas. La Licenciada Y. Siviora destaca que, durante su permanencia como becaria menciona:

Las competencias que desarrolle mientras fui becaria me ayudo a fortalecer mis habilidades informáticas que consideraba como debilidades, así como también tener buen léxico al momento de expresarme hacia los demás el cual es esencial para una profesional (Comunicación personal, 22 de agosto de 2025)

La Licenciada Ventura también identifica en la beca su primera experiencia de gestión administrativa formal. Relata que, desde tareas elementales como archivar y organizar

documentos, progresó hasta asumir responsabilidades complejas en la coordinación de actividades académicas y la supervisión de procesos administrativos. Esta evolución le permitió desarrollar autonomía en la gestión de oficinas y una capacidad de liderazgo que considera decisiva para su posterior desempeño profesional: “La beca fue un “antes y un después” en mi formación; me brindó una formación súper acelerada que me permitió superar mis limitaciones, gestionar equipos y enfrentar responsabilidades con seguridad (D. Ventura, comunicación personal, 21 de agosto de 2025). Este relato se alinea con las competencias como características subyacentes de un individuo que están causalmente relacionadas con un desempeño superior en un contexto laboral.

Así, la experiencia en la beca no solo amplió su repertorio técnico, sino que activó procesos de autoeficacia, tal como señala Bandura, quien sostiene lo siguiente:

La determinación de niveles o requerimientos puede basarse en modelos talentosos, en los propios desempeños anteriores o en otras pautas. Se acepta generalmente que el aprendizaje social debería estructurarse de tal manera que la gente se juzgue de acuerdo a sus propias capacidades y normas en vez de compararse con otros (1977, p. 23).

Al fomentar un entorno que permita a los individuos experimentar logros significativos no solo es crucial para su desarrollo personal, sino también para su capacidad de contribuir de manera efectiva en cualquier contexto, la autoeficacia se convierte en un motor que impulsa el crecimiento y la superación continua.

La Licenciada M. Sales describe su proceso de formación técnica como una progresión sistemática:

Comencé con tareas básicas de archivo y perforación de documentos en el área de Comunicación y Protocolo del Rectorado, para luego asumir funciones de mayor complejidad en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, donde coordino capacitaciones, gestione trámites institucionales y elabore oficios y memorandos, ayudándome en la formación de mis habilidades necesarias para mi formación como futura profesional (Comunicación personal, 20 de agosto de 2025).

Su testimonio refleja el modelo de la “Teoría de Aprendizaje Experiencial” según Kolb

“El aprendizaje es el proceso por medio del cual construimos conocimiento mediante un proceso de reflexión y de dar sentido a las experiencias” (1984, p. 2). La práctica permite a los individuos enfrentar situaciones reales, tomar decisiones y aprender de los resultados, lo que enriquece su comprensión y habilidades. Además, la reflexión crítica juega un papel fundamental en este proceso, ya que invita a los profesionales a analizar sus acciones, cuestionar sus enfoques y considerar diferentes perspectivas.

Estas experiencias no solo forman la base del conocimiento colectivo de una organización, sino que también influyen en su cultura y en la manera en que se enfrentan a los desafíos. A medida que los individuos y equipos reflexionan sobre sus acciones y resultados, desarrollan una comprensión más profunda de los procesos y dinámicas que afectan su entorno laboral. Este aprendizaje continuo permite a las organizaciones adaptarse y evolucionar, mejorando su habilidad para abordar problemas complejos de manera efectiva.

Finalmente, la Licenciada M. Mendoza reconoce que, aunque inicialmente carecía de habilidades digitales, la beca trabajo le proporcionó la oportunidad de superar esa limitación. Destaca que el manejo de programas como Word y Excel fue una de las áreas más desafiantes al inicio, pero que, gracias al acompañamiento constante y la práctica diaria, logró dominarlas: “Antes de la beca, no sabía ni abrir un documento en Word. Hoy, redacto reglamentos, memorandos y reportes con fluidez. Esa habilidad técnica fue clave para mi primer empleo y sigue siendo esencial en mi cargo actual” (M. Mendoza, comunicación personal, 20 de agosto de 2025). Estos testimonios coinciden en que las competencias técnicas adquiridas especialmente en gestión documental, manejo de software ofimático y organización de procesos administrativos. Estos testimonios coinciden en que las competencias técnicas adquiridas especialmente en gestión documental, manejo de software ofimático y organización de procesos administrativos no fueron simplemente “tareas asignadas”, sino pilares fundamentales en la construcción de su identidad profesional.

Como señala Kolb adquirimos “nueva información percibimos sintiendo es decir a través de los sentidos del contacto con lo concreto con los aspectos tangibles de las experiencias” (1984, p. 6). La beca trabajo permite el aprendizaje a través de la experiencia sensorial, donde la

nueva información se asimila mediante el contacto con lo concreto. Al involucrarnos en actividades tangibles, integramos teoría y práctica, lo que enriquece la formación profesional. Este enfoque facilita una mejor adaptación a contextos reales y mejora las habilidades para resolver problemas.

La competencia técnica no es suficiente por sí sola, pero es indispensable como base para el desempeño laboral, la competencia técnica proporciona el conocimiento y las habilidades necesarias para realizar tareas específicas, pero la capacidad de interactuar efectivamente con otros, resolver conflictos y adaptarse a cambios imprevistos es igualmente crucial.

En conjunto, los cuatro testimonios evidencian que la beca trabajo funcionó como un laboratorio de formación técnica. Las egresadas desarrollaron competencias específicas que no se enseñan en el aula universitaria tradicional, pero que son críticas en el ejercicio profesional cotidiano. Estas habilidades no solo facilitaron su inserción laboral inmediata, sino que se convirtieron en recursos permanentes que continúan impactando su desempeño en cargos de gestión, consultoría y emprendimiento.

Por tanto, la beca trabajo se configura como un espacio formativo estratégico, donde la práctica guiada transforma la teoría en competencia operativa, y donde la adquisición de habilidades técnicas se convierte en un motor de movilidad social y profesional.

4.3.2. Habilidades sociales y organizacionales

Las habilidades sociales se definen como conductas aprendidas que permiten a las personas interactuar de manera adecuada, efectiva y empática con los demás, facilitando la comunicación, la cooperación y la resolución constructiva de conflictos, así como menciona Bandura y Walters que “Se dan ciertas modificaciones de forma en la dependencia respecto a las personas, pero pueden atribuirse en gran parte a la adquisición de habilidades.” (1974, p. 116). Las modificaciones en la dependencia respecto a las personas, en el contexto de la beca trabajo, se atribuyen principalmente a la adquisición de habilidades prácticas. Este proceso fomenta la autonomía y fortalece la capacidad de los individuos para interactuar de manera efectiva en entornos laborales.

Por otro lado, las habilidades organizacionales hacen referencia a la capacidad del individuo para planificar, coordinar, gestionar recursos y ejecutar tareas de manera eficiente dentro de un entorno institucional, con el fin de alcanzar objetivos específicos Chiavenato, “la organización debe imponer al individuo responsabilidades, definidas e indefinidas, algunas dentro de su capacidad actual o por debajo de ésta, y otras que requieren un aprendizaje a mediano o a largo plazo, pero siempre con desafío” (2001, p. 112). La gestión del tiempo se convierte en una habilidad vital, ya que permite a los profesionales cumplir con plazos y objetivos, minimizando el estrés y mejorando la calidad del trabajo. Finalmente, la adaptación a estructuras jerárquicas es esencial para navegar en la complejidad organizacional, facilitando la comunicación y la colaboración entre diferentes niveles de la organización.

En el contexto de la beca trabajo, estas habilidades se desarrollan de manera integral y contextualizada. Los becarios deben interactuar diariamente con docentes, administrativos, autoridades y otros estudiantes, mientras realizan tareas como la organización de documentos, la gestión de trámites, la atención al público y la coordinación de eventos institucionales. Esta constante exposición práctica permite la internalización de normas de comportamiento profesional y la adquisición de competencias transferibles que no siempre se enseñan en el aula. Como señalan Spencer y Spencer nos menciona que para desarrollar mejores competencias en su artículo menciona: “Los aprendices deben tener un ambiente socialmente "seguro" y que brinde apoyo en el cual aprender, experimentar con, y practicar nuevos pensamientos y conductas. El aprendizaje se mantiene mejor si, después del entrenamiento, los aprendices reciben apoyo” (2009, p. 232). Al obtener este ambiente fortalece las competencias facilitando la creación de relaciones laborales sólidas, sino que también son esenciales para la resolución de conflictos y la negociación, elementos críticos en cualquier organización. Por otro lado, las habilidades organizacionales, que incluyen la gestión del tiempo, la planificación y la adaptación a estructuras jerárquicas, se ven igualmente fortalecidas al enfrentarse a los desafíos reales del entorno laboral.

Estas competencias constituyen un puente fundamental entre la formación académica teórica y la práctica laboral, facilitando una inserción profesional más sólida, segura y efectiva. Para los futuros trabajadores sociales, en particular, la capacidad de comunicarse con claridad,

gestionar procesos con eficacia y trabajar en equipo no solo mejora su desempeño técnico, sino que refuerza su identidad profesional y su compromiso ético con la comunidad, el desarrollo de estas competencias contribuye a una intervención profesional más integral.

Los testimonios recogidos evidencian que la supervisión y la retroalimentación fueron elementos clave en este proceso formativo. La Licenciada Y. Siviora reconoce que, durante su permanencia en la beca, recibió orientación constante de sus responsables, quienes no solo exigieron el cumplimiento de las funciones asignadas, sino que también le brindaron formación específica en aspectos como el manejo de oficina, la atención al público y la protocolización de procedimientos. Adicionalmente, menciona la existencia de un sistema formal de seguimiento y evaluación que le permitió identificar sus avances y áreas de mejora:

Durante mi estadía, mis supervisores me guiaban no solo en lo técnico como organizar archivos o usar Excel, sino también en lo actitudinal: cómo hablar, cómo esperar mi turno, cómo mantener la compostura frente a una autoridad. Eso no se aprende en la clase; se vive es una experiencia que adquieres una habilidad más para poder afrontar cualquier reto laboral (Y. Siviora, comunicación personal, 22 de agosto de 2025).

Este relato se alinea con lo planteado por Chiavenato menciona que: “Los gerentes escogen bien a los supervisores para asegurar que la supervisión, el seguimiento y la orientación de los nuevos empleados sean buenos.” (2001, p. 283). la retroalimentación sistemática contribuye a crear una cultura organizacional de mejora continua, donde el crecimiento personal y profesional se convierte en una meta compartida. En este sentido, tanto la supervisión como la retroalimentación no son meras herramientas de gestión, sino elementos fundamentales que impulsan el talento humano hacia su máximo potencial. Al integrar estos mecanismos en la práctica diaria, las organizaciones no solo desarrollan habilidades y competencias individuales, sino que también construyen equipos más cohesivos y efectivos, capaces de enfrentar los desafíos del futuro.

La Licenciada Ventura subraya que la supervisión estuvo a cargo de tutores directos en ese momento, los directores inmediatos de las unidades, quienes mantenían un control riguroso sobre la calidad del trabajo documental. Señala que esta exigencia no fue percibida como opresiva, sino como un mecanismo de formación: “Nos exigían que cada documento estuviera

bien redactado, firmado y archivado. No era solo cumplir, era hacerlo bien. Esa disciplina me acompañó hasta hoy, cuando gestiono proyectos complejos” (D. Ventura, comunicación personal, 21 de agosto de 2025). La formación profesional va de mano con la importancia de buenos profesionales que guíen a los nuevos integrantes e impulsen el apoyo mutuo y el tener un agradable ambiente laboral Chiavenato menciona en sus métodos para promover la socialización:

Los gerentes escogen bien a los supervisores para asegurar que la supervisión, el seguimiento y la orientación de los nuevos empleados sean buenos. Para actuar como verdaderos tutores, los supervisores deben tener alto grado de seguridad personal para que no se sientan amenazados ante el fracaso o el éxito de los nuevos empleados, y tener mucha paciencia para tratar personal nuevo e inexperto (2001, p. 283).

Al adoptar la supervisión como un proceso de aprendizaje, las organizaciones pueden cultivar un entorno donde el desarrollo continuo es la norma. Esto no solo beneficia a los empleados, que se sienten más empoderados y motivados, sino que también contribuye al éxito general de la organización, al contar con un equipo más capacitado y comprometido.

Asimismo, la Licenciada M. Sales, describe una supervisión que combinaba exigencia con apoyo, enfocada tanto en lo operativo como en lo actitudinal:

Mis jefes no solo revisaban mis informes, sino que me preguntaban cómo me sentía, qué dificultades tenía, cómo podía mejorar. Incluso me daban consejos sobre mi lenguaje corporal o cómo abordaba a una autoridad. Eso me ayudó a madurar profesionalmente (Comunicación personal, 23 de agosto de 2025).

Esta perspectiva concuerda con Spencer y Spencer quienes argumentan un concepto de la retroalimentación que nos ayuda a comprender la importancia del mismo: “Retroalimentación. En este paso los alumnos practican el comportamiento propio de las competencias en situaciones reales, comparan sus rendimientos con los rendimientos de los considerados superiores y reciben el correspondiente de entreno de cómo se puede hacer mejor” (1999, p. 38). La retroalimentación continua y la evaluación estructurada son esenciales para consolidar competencias, ya que convierten la experiencia cotidiana en un proceso de aprendizaje significativo y reflexivo. Estos elementos no solo fomentan el desarrollo personal

y profesional, sino que también optimizan el rendimiento en el entorno laboral, asegurando una formación integral y efectiva.

La Licenciada M. Mendoza, por su parte, describe una experiencia contrastante: en la radio universitaria, su rol fue más autónomo, lo que la impulsó a desarrollar creatividad e iniciativa propia. Sin embargo, en el área jurídica, recibió una guía más estructurada, con orientación explícita en la redacción de oficios, la organización de expedientes y el manejo de protocolos administrativos. Reconoce que esta diversidad de modelos de supervisión fue enriquecedora:

La universidad no enseña cómo se hace un oficio, ni cómo funciona una secretaría. Lo aprendí haciendo, pero con alguien detrás que me corrige. Eso es lo que hace valiosa la beca: no solo te da experiencia, te da un mapa para navegarla, con alguien que te guía que esta siempre tras tuyo enseñándote nuevas cosas (M. Mendoza, comunicación personal, 20 de agosto de 2025).

Este testimonio refuerza lo planteado por Kolb en su teoría del aprendizaje experiencial: la práctica sin reflexión y sin guía no genera conocimiento significativo. (1984) La presencia del supervisor como mediador entre la acción y la reflexión fue, en todos los casos, el elemento clave que permitió transformar las tareas rutinarias en aprendizajes profesionales duraderos.

En conjunto, las experiencias narradas evidencian que la supervisión y la retroalimentación en la beca trabajo no fueron meras formas de control, sino estrategias pedagógicas intencionadas que contribuyeron al desarrollo de competencias sociales y organizacionales de forma holística. Algunos relatos destacan la exigencia como motor de crecimiento, mientras que otros valoran la autonomía guiada como espacio de innovación. En todos los casos, la relación con el supervisor se configuró como un vínculo formativo que fortaleció la confianza, la responsabilidad y la capacidad de autorregulación de los becarios, preparándolos para enfrentar con mayor seguridad los retos del ejercicio profesional.

4.3.3. Supervisión y retroalimentación

La supervisión se entiende como el acompañamiento sistemático y orientado que recibe

una persona durante la ejecución de sus tareas, con el propósito de garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y fomentar el aprendizaje significativo en contextos prácticos. Según Chiavenato menciona que “cambiar la actitud de las personas, bien sea para crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentan su motivación o hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia” (2001, p. 559). La beca trabajo facilita la adquisición de habilidades y mejora el desempeño de cada becario al proporcionar un entorno donde la retroalimentación continua es fundamental. Esta dinámica permite a los becarios realizar una autoevaluación constante de su rendimiento, promoviendo la autonomía y la reflexión sobre su aprendizaje, sin depender exclusivamente de la evaluación periódica por parte de sus superiores. Así, se fomenta un desarrollo profesional más proactivo y efectivo.

En el contexto de la beca trabajo, la supervisión y la retroalimentación funcionan como pilares fundamentales del proceso formativo. Los becarios desarrollan sus funciones bajo la guía directa de supervisores, inmediatos superiores, coordinadores o administrativos quienes no solo validan informes y actividades, sino que también transmiten criterios técnicos, normas institucionales y consejos prácticos para el ejercicio profesional. Como afirman Spencer y Spencer, “La administración de recursos humanos agrega valor cuando ayuda a los individuos y a las organizaciones a que mejoren su actual nivel de desempeño” (2009, p. 281). Se debe de alentar a los empleados a ver las tareas cotidianas como oportunidades de desarrollo, se promueve un ambiente donde la mejora continua es valorada y buscada. Esto no solo beneficia a los individuos, sino que también fortalece la organización en su conjunto, al contar con un equipo más competente y adaptable.

Este acompañamiento no se limita a la corrección técnica, sino que se configura como un proceso formativo integral. Al recibir orientación constante, los becarios desarrollan seguridad en sus capacidades, corrigen errores en tiempo real y fortalecen su autonomía para enfrentar desafíos futuros, consolidando así tanto su desempeño académico como su preparación profesional.

Los testimonios de las egresadas evidencian una combinación dinámica de retroalimentación formal e informal que fue decisiva en su crecimiento de conocimientos y

competencias laborales. La Licenciada Siviora describe:

Durante mi paso como beneficiaria de la beca trabajo recibí retroalimentación tanto informal como formal. En el ámbito informal, mis inmediatos superiores me enseñaron el manejo de herramientas ofimáticas como Excel y PowerPoint, así como protocolos de atención al público y normas de comportamiento en entornos institucionales. En el ámbito formal, existía un proceso de evaluación periódica del desempeño y capacitaciones programadas, incluso se reconocía al “mejor becario” semestralmente (Comunicación personal, 22 de agosto de 2025).

Esta descripción coincide con lo planteado por Chiavenato, quien enfatiza que la retroalimentación permite al trabajador identificar fortalezas y áreas de mejora, impulsando el desarrollo profesional sostenible (2001, p. 16) la retroalimentación es fundamental para el desarrollo profesional sostenible. Al permitir que los trabajadores identifiquen sus fortalezas y áreas de mejora, se promueve un aprendizaje activo y una cultura organizacional que valora el crecimiento continuo. Este enfoque no solo beneficia a los individuos, sino que también fortalece a la organización en su conjunto, creando un ambiente donde el desarrollo y la excelencia son la norma. La capacitación continua es esencial para fortalecer competencias y garantizar una trayectoria laboral adaptativa. Al promover el aprendizaje constante, las organizaciones no solo preparan a sus empleados para enfrentar los desafíos del presente, sino que también los equipan para navegar el futuro con confianza y éxito. Este enfoque no solo enriquece a los individuos, sino que también fortalece la capacidad competitiva de la organización en un mercado en constante cambio, dando nuevas adversidades para el profesional teniendo que tener que actualizarse día con día. Por su parte, la Licenciada Ventura refuerza esta perspectiva, señalando que su retroalimentación se manifestó en dos niveles:

Mis tutores que me asignaron me orientaban de forma informal en el manejo de oficinas, archivo documental y protocolos administrativos. Además, un coordinador me incentivó activamente a superar mi timidez y mejorar mi sociabilidad en espacios públicos. En el plano formal, tuve acceso a capacitaciones complementarias que ampliaron mi formación académica (D. Ventura, comunicación personal, 21 de agosto de 2025).

Este testimonio refleja la teoría de la autoeficacia de Bandura y Walters menciona “Las normas de realización cultural implican un nivel de eficiencia académica o vocacional que permita conseguir autosuficiencia económica, establecer y mantener un hogar” (1974, p. 139),

Las normas de realización cultural son fundamentales para alcanzar un nivel de eficiencia académica o vocacional que propicie la autosuficiencia económica. Al cumplir con estas normas, los individuos no solo pueden asegurar su bienestar personal, sino también establecer y mantener un hogar estable, lo que contribuye al desarrollo integral de la comunidad y a la cohesión social.

La Licenciada M. Sales subraya que la retroalimentación fue fundamentalmente para su crecimiento profesional en ese trayecto de formación recibió retroalimentación informal, pero extremadamente significativa:

Mis jefes me enseñaban desde lo más básico como archivar o perforar una hoja hasta la organización sistemática de documentos. El reconocimiento a mi buen desempeño actuó como retroalimentación positiva, lo que derivó en la confianza depositada en mí para asumir responsabilidades mayores, como la consultoría en procesos de capacitación (M. Sales, comunicación personal, 23 de agosto de 2025).

Esto concuerda con lo planteado de las competencias adquiridas mediante el aprendizaje continuo “las competencias se consolidan mediante la práctica y el reconocimiento de logros, lo cual motiva al individuo a asumir nuevos retos” (Spencer y Spencer, 1999, p. 7) la consolidación de competencias se logra a través de la práctica y el reconocimiento de logros. Este enfoque no solo capacita a los individuos para enfrentar desafíos futuros, sino que también promueve un ambiente laboral positivo y motivador. Al cultivar una cultura que valora el aprendizaje y el reconocimiento, las organizaciones pueden desarrollar equipos más competentes y comprometidos, listos para innovar y adaptarse a las demandas cambiantes del mercado. Finalmente, la Licenciada M. Mendoza detalla cómo la supervisión y retroalimentación le permitieron desarrollar competencias clave:

Gracias a la orientación constante, desarrollé habilidades de gestión y organización a través del manejo eficiente de archivos y procesos; habilidades de comunicación y trabajo en equipo al participar en la organización de eventos junto a mi tutora; y liderazgo y proactividad al ser motivada a dejar la dependencia y tomar la iniciativa competencias que aplico actualmente en mi fuente laboral (Comunicación personal, 20 de agosto de 2025).

Este relato se alinea con Chiavenato menciona que es importante tanto el “Enfoque de liderazgo, motivación y comunicación para que las relaciones laborales sean más libres y

eficaces” (2001, p. 409). El enfoque de liderazgo, motivación y comunicación es crucial en el contexto de la beca trabajo, ya que promueve relaciones laborales más libres y eficaces. Un liderazgo efectivo inspira a los becarios a desarrollar su potencial al fomentar un ambiente de confianza y colaboración. La motivación intrínseca, impulsada por el reconocimiento y la retroalimentación, permite que los becarios se sientan valorados y comprometidos con su desarrollo profesional. Además, una comunicación abierta y clara facilita el intercambio de ideas y experiencias, lo que enriquece el aprendizaje práctico. Así, estos elementos se combinan para maximizar el impacto de la beca trabajo en el crecimiento personal y profesional de los participantes.

En conjunto, los testimonios analizados revelan que la supervisión y la retroalimentación en la beca trabajo no fueron elementos accesorios, sino componentes estratégicos de un modelo pedagógico implícito. La combinación de orientación informal (aprendizaje situado, modelado por referentes) y estructuras formales (evaluaciones, capacitaciones, reconocimientos) creó un entorno propicio para el desarrollo de competencias técnicas, sociales y de liderazgo. Estas prácticas no solo facilitaron el cumplimiento de tareas administrativas, sino que transformaron a los becarios en profesionales autónomos, seguros y capaces de intervenir con eficacia en contextos laborales complejos.

Por lo que, la beca trabajo se configura no como un simple beneficio económico, sino como un espacio de formación profesional intencionado, donde la supervisión y la retroalimentación actúan como catalizadores del aprendizaje experiencial, convirtiendo la práctica cotidiana en una fuente de competencia, identidad y empoderamiento profesional.

4.4. Influencia de la beca trabajo en el desempeño profesional

La influencia de un beneficio como ser la beca trabajo, académico-laboral en el desempeño profesional puede entenderse como el grado en que las experiencias adquiridas durante la formación universitaria inciden en la manera en que los egresados aplican sus competencias en el ámbito laboral. Según Chiavenato (2001), el desempeño profesional se define como el conjunto de comportamientos y resultados observables que reflejan la capacidad

de un individuo para cumplir eficazmente con las tareas y responsabilidades de su puesto de trabajo.

Es por ello que la tercera categoría se encuentra organizada en tres dimensiones que serán desarrolladas a continuación:

Tabla 4

Categoría: Influencia de la beca trabajo en el desempeño profesional

CATEGORÍA	SUB CATEGORÍAS	PREGUNTAS
Influencia de la beca trabajo en el desempeño profesional	Proceso de inserción laboral	¿Cómo fue su proceso de búsqueda laboral después de titularse? ¿La experiencia como becario/a fue útil en su currículum o entrevistas?
	Valor de la beca en la búsqueda de empleo	¿Qué relación identifica entre su experiencia como becario y su trabajo actual?
	Fortalezas y debilidades de la beca trabajo y el desempeño profesional	¿De qué manera las habilidades que adquirió durante su participación en la beca trabajo han contribuido a su desempeño en la vida profesional?

Nota. En la tabla se desglosa una a una las sub categorías y las preguntas que corresponde a la misma. Elaboración propia (2025).

En este sentido, la beca trabajo actúa como un espacio de aprendizaje experiencial, que fortalece la formación teórica con prácticas reales. Kolb sostiene que el aprendizaje experiencial permite a los estudiantes transformar la teoría en acción a través de la práctica (1984), lo cual contribuye directamente a su futura empleabilidad y al fortalecimiento de sus competencias profesionales.

Asimismo, Spencer y Spencer afirman que las competencias laborales entendidas como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que garantizan un desempeño eficaz se consolidan principalmente mediante la experiencia práctica (1999). Bajo esta perspectiva, la beca trabajo brinda un entorno en el cual los estudiantes no solo adquieren conocimientos

técnicos, sino también desarrollan habilidades de comunicación, organización, trabajo en equipo y responsabilidad, todas ellas esenciales para un desempeño profesional exitoso.

En una reflexión propia, puede afirmarse que la beca trabajo influye significativamente en la vida profesional de los egresados, ya que no se limita a ser un apoyo económico, sino que constituye una etapa formativa donde los estudiantes tienen la oportunidad de enfrentar retos similares a los del ámbito laboral. Esto les otorga mayor seguridad, capacidad de adaptación y competencias transferibles, que se reflejan posteriormente en un mejor desempeño en sus primeros empleos.

4.4.1. *Proceso de inserción laboral*

El proceso de inserción laboral se entiende como la transición que realizan los egresados desde su etapa formativa hacia el ejercicio profesional en el mercado de trabajo, integrando conocimientos, competencias y experiencias adquiridas durante su formación académica y prácticas previas. De acuerdo con Bisquerra, citado en Pelayo, define la inserción laboral como “un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la culpabilidad” (2012, p. 18). Este proceso implica no solo el acceso al primer empleo, sino también la capacidad de adaptación a las exigencias del entorno laboral y el desarrollo de una trayectoria profesional sostenible.

Asimismo, Silva, et al., menciona “El proceso de inserción laboral parte, en primer lugar, de la intencionalidad formativa que marca la dirección causal a través de la cual se ha de propiciar y gestar dicho proceso” (2020 p. 6). Dando así estrechamente vinculada con las competencias laborales adquiridas durante la formación, ya que estas determinan la empleabilidad y la posibilidad de acceder a empleos de calidad, en este sentido, experiencias como la beca trabajo representan un factor facilitador, pues permiten a los estudiantes adquirir habilidades técnicas, sociales y organizacionales que incrementan sus oportunidades de integración exitosa al mercado laboral.

Por su parte, Mertens destaca “la adquisición de conocimientos vinculados con la acción.

Pero también, una capacitación no solo para la inserción instrumental sino además con un desarrollo y progreso personal. Esto implica desarrollar la capacidad y la posibilidad de adaptarse permanentemente a la vida cotidiana” (1996 p. 95). Destaca que la inserción laboral no debe entenderse únicamente como un proceso de colocación en un empleo, sino como una construcción progresiva de identidad profesional, en la cual influyen las redes de contacto, la experiencia previa y la capacidad de demostrar competencias en escenarios reales.

En el caso de los becarios universitarios, el proceso de inserción laboral se ve fortalecido por las experiencias vividas durante la beca trabajo, ya que esta les permite desenvolverse en entornos administrativos y académicos con supervisión y retroalimentación, facilitando la transición hacia la vida profesional. Así, la inserción laboral no se reduce a conseguir un empleo, sino a ingresar con mayor preparación, seguridad y competencias transferibles al campo de acción profesional.

Tras obtener mi título, no enfrente un proceso de búsqueda laboral, ya que en la misma universidad donde fui becaria me invitó a trabajar como responsable del gabinete y posteriormente como responsable académico. amplie mi trayectoria profesional participando en proyectos y desempeñándome en la Corte de Justicia. (Y. Siviora Comunicación personal, 22 de agosto de 2025).

Este testimonio refleja lo que plantea Tinto (1993), quien sostiene que las oportunidades de inserción laboral se ven favorecidas cuando los estudiantes participan en experiencias institucionales previas, ya que estas fortalecen su red de contactos y generan confianza. La profesional D. Ventura, indica su transición al mercado laboral:

En mi transición de becaria una vez al titularme fue rápida y favorable. En apenas dos meses después de mi titulación en 2015 conseguí empleo en proyectos de viviendas sociales, y esta experiencia que viví parecía como si mi promoción ya estuviera siendo “esperada” por el mercado” (Comunicación personal, 21 de agosto de 2025).

Este relato coincide con lo señalado por Becker (1993), quien sostiene que la acumulación de capital humano (habilidades y competencias) facilita la inserción laboral al generar ventajas comparativas frente a otros postulantes. A su vez, Yorke (2006) destacan que la empleabilidad se potencia cuando los egresados combinan competencias técnicas con habilidades sociales, lo que parece explicar la facilidad de inserción de la entrevistada.

En su caso nos dice la Lic. M. Salas en la entrevista su experiencia en la inserción laboral: “Comencé mi carrera profesional como locutora en una radio universitaria. Posteriormente, ingresó al área de ciencias jurídicas y políticas de la misma universidad, donde adquirió experiencia en tareas administrativas como el manejo de archivos y la organización de files” (Comunicación personal, 23 de agosto de 2025). El proceso responde a lo descrito por McQuaid y Lindsay (2005) quien menciona, “La empleabilidad significa el desarrollo de habilidades y fuerzas laborales adaptables en las que se alienta a todos aquellos capaces de trabajar a desarrollar las habilidades, el conocimiento, la tecnología y la adaptabilidad” (2005 p. 199). Así mismo demuestra que la adaptabilidad de las personas en el rubro laboral y que la búsqueda laboral no siempre sigue un camino lineal hacia el ejercicio pleno de la profesión, sino que puede involucrar empleos transitorios que aportan competencias transferibles. En este sentido, la experiencia de la entrevistada en la radio y luego en oficinas administrativas reforzó sus habilidades de comunicación y gestión, las cuales fueron aplicables en su desarrollo profesional posterior.

La entrevistada Lic. M. Sales, nos habla sobre su experiencia sobre la inserción que tuvo gracias a la beca dentro de la institución y nos menciona:

Inicio mi vida laboral en la misma universidad, siendo convocada para asumir la responsabilidad del gabinete psicosocial en el área de ciencias sociales. Su papel fue fundamental en la inauguración de este espacio, ya que gestionó la coordinación con autoridades y organizó las primeras actividades, lo que le permitió consolidarse profesionalmente desde sus primeros años como egresada (Comunicación personal, 21 de agosto del 2025).

Lo narrado confirma lo expuesto por Chiavenato, “existen dos tipos de mercados diferentes, aunque estrechamente entrelazados e interrelacionados: el mercado laboral y el mercado de recursos humanos” (2001 p, 201). Quien resalta que las universidades cumplen un rol determinante en la transición de los estudiantes al mercado laboral al ofrecer oportunidades de empleo inicial. la empleabilidad proteica se fortalece cuando los egresados cuentan con la flexibilidad y las redes institucionales necesarias para insertarse en el ámbito profesional.

Los testimonios evidencian que la beca trabajo no solo ofreció experiencia durante la formación universitaria, sino que también facilitó la transición al mercado laboral. Los

egresados encontraron oportunidades inmediatas en la misma universidad o en proyectos externos, lo que demuestra que el desarrollo de competencias, el capital social y la experiencia práctica se constituyen en factores clave de la empleabilidad.

La entrevistada destaca que la beca fue un “punto principal” en su formación, ya que fortaleció su perfil profesional y la consolidó como una “profesional competente”. Subraya que adquirió habilidades en estrategia, planificación y coordinación, competencias que posteriormente resultaron determinantes en su desempeño laboral. (Y. Siviora Comunicación personal, 22 de agosto de 2025). Este testimonio coincide con lo señalado por Yorke (2006), quien sostiene que la experiencia laboral durante los estudios contribuye a la empleabilidad porque desarrolla competencias transversales valoradas en el mercado de trabajo. Asimismo, las prácticas y becas fortalecen las competencias clave, es decir, aquellas que permiten enfrentar diferentes contextos laborales con eficacia.

La profesional afirma que la beca fue una experiencia fundamental para acceder a su primer empleo, ya que le brindó conocimientos prácticos en el manejo de oficinas y la ayudó a superar el miedo escénico al impartir capacitaciones. Considera que la beca le ofreció “una ayuda fundamental” en su proceso de formación y proyección laboral (D. Ventura comunicación personal, 21 de agosto de 2025). Este relato se relaciona con lo planteado por Kolb (1984) en su teoría del aprendizaje experiencial, donde el aprendizaje surge de la práctica directa y la reflexión sobre la experiencia. Además, según Yorke (2006). Estas vivencias otorgan ventajas en entrevistas de trabajo, pues permiten a los egresados demostrar habilidades adquiridas más allá de la teoría.

La entrevistada menciona que la experiencia como becaria le resultó útil “hasta ahora”, ya que le permitió aprender desde tareas básicas como archivar o perforar documentos hasta funciones más complejas relacionadas con la gestión y la organización. Considera que esta etapa fue una verdadera “formación para la vida laboral”, que le permitió conseguir su primer empleo y posteriormente asumir la responsabilidad en la inauguración de un gabinete psicosocial (M. Sales, comunicación personal, 23 de agosto de 2025). Este caso refleja lo planteado por Becker (1993) respecto al capital humano, donde incluso las habilidades básicas adquiridas en el ámbito

laboral representan un valor agregado en el currículum y en las entrevistas. Asimismo, según McQuaid y Lindsay (2005), la empleabilidad se construye progresivamente a través de experiencias que, aunque iniciales, otorgan seguridad y confianza para asumir mayores responsabilidades.

La entrevistada considera que la beca fue muy útil, ya que le permitió desarrollar competencias como el trabajo bajo presión, la oratoria y la comunicación efectiva, además de aprender a trabajar bajo un orden jerárquico y relacionarse con mayor seguridad con otras personas. Estas experiencias fortalecieron sus capacidades interpersonales y le otorgaron ventajas para desenvolverse en entrevistas y espacios profesionales (M. Salas, Comunicación personal, 23 de agosto de 2025). Lo mencionado se vincula con lo planteado por Becker, citado en Torrez.

En este sentido, el coste del entrenamiento puede ser considerado como una inversión en su capacidad de ganancia futura, que deberá ser recuperada durante la vida laboral del aprendiz. Es este mayor coste del aprendizaje lo que permite explicar las diferencias salariales entre las distintas ocupaciones (2008, p. 22). En este aspecto se resalta la importancia de la inteligencia emocional en la vida laboral, pues las habilidades sociales y de comunicación resultan determinantes en la contratación y el desempeño profesional. Igualmente, Chiavenato menciona que “Los conocimientos, la experiencia, la calificación personal, las habilidades y destrezas son factores que dependen de la tecnología que la empresa utiliza” (2001 p, 47). Sosteniendo que la experiencia práctica de los estudiantes es altamente valorada por los empleadores porque demuestra adaptabilidad y capacidad de enfrentar contextos reales de trabajo.

Los testimonios proporcionados nos orientan a identificar las falencias y coinciden en que la beca trabajo sí fue útil en el currículum y entrevistas laborales dándoles así valor en su formación educativa, pues permitió demostrar competencias técnicas, sociales y organizacionales que los egresados no habrían adquirido únicamente desde la formación teórica. En ese sentido, se confirma que la beca no solo es un apoyo económico, sino un instrumento de profesionalización y empleabilidad.

4.4.2. Valor de la beca en la búsqueda de empleo

El valor de la beca en la búsqueda de empleo hace referencia a la utilidad que tiene la experiencia adquirida durante la beca trabajo para facilitar la inserción en el mercado laboral, incrementando las posibilidades de empleabilidad y mejorando el perfil profesional del egresado. La empleabilidad está directamente relacionada con la acumulación de experiencias formativas y laborales que permiten a los individuos adaptarse a las demandas del mercado y acceder a mejores oportunidades.

En esta línea, Mertens (1996) sostiene que los programas de prácticas o becas contribuyen al fortalecimiento de las competencias transferibles, tales como la responsabilidad, la organización, la comunicación efectiva y la capacidad de trabajo en equipo, las cuales son altamente valoradas en los procesos de selección de personal.

De igual manera, Mertens manifiesta lo siguiente, “El hecho de que la competencia significa resolver un problema o alcanzar un resultado, convierte al currículo en una enseñanza integral. al mezclarse en el problema los conocimientos generales, los conocimientos profesionales y la experiencia en el trabajo” (1996 p, 106) La experiencia profesional previa constituye uno de los principales factores considerados por los empleadores, ya que refleja no solo la formación académica del postulante, sino también su capacidad para desenvolverse en entornos laborales reales. En este sentido, la beca trabajo otorga a los estudiantes un valor añadido frente a otros postulantes sin experiencia.

En el caso de los ex becarios universitarios, el valor de la beca se manifiesta en la posibilidad de acceder a su primer empleo con una base sólida de conocimientos prácticos y habilidades adquiridas. Esto les permite presentarse en el mercado laboral no únicamente como egresados con formación académica, sino como profesionales con experiencia laboral previa, lo cual representa una ventaja competitiva en procesos de selección altamente demandantes.

La entrevistada señala que la beca fue un “punto principal” en su formación profesional, pues le permitió adquirir competencias en planificación, coordinación de actividades y manejo de paquetes informáticos (Excel y PowerPoint), aspectos que no estaban incluidos en el

currículo formal de la carrera. Gracias a estas experiencias, considera que se consolidó como una profesional competente (Y. Siviora, comunicación personal, 22 de agosto de 2025). Esta adquisición de competencias técnicas y metodológicas es indispensable para la inserción y el rendimiento laboral. Asimismo, Kolb (1984) afirma que la práctica directa permite transformar la experiencia en conocimiento aplicable en escenarios futuros, lo que se evidencia en este testimonio.

La beca fue fundamental en su vida laboral y empresarial. La experiencia le permitió adquirir conocimientos básicos de gestión administrativa, lo que le dio seguridad al ingresar a su primer empleo en proyectos sociales. Además, afirma que la beca le ayudó a fortalecer sus habilidades interpersonales, superar el miedo a hablar en público y aprender a diferenciar las relaciones personales de las laborales, una capacidad que aplica actualmente en la administración de su empresa (D. Ventura Comunicación personal, 21 de agosto de 2025). Por lo tanto, Becker (1993) sostiene que la adquisición de habilidades prácticas fortalece el capital humano, lo cual incrementa la productividad, el éxito profesional. Por otra parte, las habilidades emocionales y sociales permiten liderar equipos y desenvolverse en entornos laborales.

La entrevistada reconoce que la beca constituyó su “formación para la vida laboral”. Desde tareas básicas como archivar documentos hasta la coordinación de capacitaciones, cada experiencia contribuyó a fortalecer mi responsabilidad y autonomía. Esta preparación me permitió gestionar y coordinar la inauguración de su primer gabinete psicosocial, un paso clave en su carrera profesional (M. Sales, Comunicación personal, 23 de agosto de 2025). En línea con Spencer y Spencer (1999), la entrevistada ejemplifica cómo las competencias laborales se construyen a través de la práctica y la responsabilidad progresiva. Además, McQuaid y Lindsay (2005). Señalan que las primeras experiencias de trabajo, incluso las más simples, generan confianza y aumentan la empleabilidad futura.

La entrevistada Lic. M. Salas afirma:

La beca me permitió desarrollar habilidades que no poseía previamente, tales como trabajo bajo presión, oratoria, comunicación y organización. Además, aprendí a trabajar

bajo un orden jerárquico, me preparó para mi actual puesto como responsable de una unidad dentro de la universidad (Comunicación personal, 23 de agosto de 2025).

Reconoce que su tutora desempeñó un papel clave al impulsarla a dejar de ser dependiente y a ser más proactiva.

Según Chiavenato nos menciona que la influencia de las organizaciones en la vida de los individuos es fundamental, la manera como las personas “viven, se viste, se alimentan, y sus expectativas, sus convicciones y sus sistemas de valores experimentan una enorme influencia de las organizaciones, que plantea que las habilidades de comunicación y manejo emocional son determinantes para el liderazgo y la gestión” (2001, p. 30). De igual forma, Yorke (2006) destacan que las experiencias extracurriculares como las becas potencian competencias transferibles (liderazgo, organización, trabajo bajo presión) que marcan una diferencia en la trayectoria profesional.

Los testimonios analizados muestran que la beca trabajo no solo representa un apoyo económico, sino una experiencia formativa que fortalece la empleabilidad y la inserción laboral de los egresados. Las competencias adquiridas técnicas, sociales y de liderazgo han tenido un impacto duradero en el desarrollo profesional de los entrevistados, validando el rol de la beca como un espacio de transición entre la vida académica y la profesional.

4.4.3 Fortalezas y debilidades de la beca trabajo y el desempeño profesional

El análisis de las fortalezas y debilidades de la beca trabajo permite comprender en qué medida esta beca contribuye a la formación integral de los estudiantes y cómo repercute en su desempeño profesional posterior. Según Chiavenato (2001), el desempeño profesional está determinado por la interacción entre las competencias adquiridas, la motivación y las oportunidades de aplicación práctica. En este sentido, la beca trabajo actúa como un espacio de aprendizaje experiencial que brinda a los estudiantes la posibilidad de desarrollar habilidades técnicas, sociales y organizacionales.

Entre sus fortalezas, diversos autores destacan que la beca trabajo fomenta la adquisición de experiencia laboral temprana, la responsabilidad profesional y la integración al ámbito

institucional (Spencer y Spencer, 1999; Mertens, 1996). Además, constituye un recurso que favorece la empleabilidad, ya que el estudiante egresa con competencias transferibles que son valoradas en el mercado laboral.

Sin embargo, también existen debilidades, con las prácticas o becas pueden verse limitados por la falta de una adecuada planificación de funciones, la sobrecarga de tareas administrativas sin relación directa con la formación profesional, o la ausencia de supervisión efectiva y retroalimentación. Estas limitaciones reducen el impacto de la beca en el fortalecimiento de competencias y, en algunos casos, pueden generar desmotivación en el estudiante. En el contexto universitario boliviano, la beca trabajo se constituye en una herramienta clave para el desarrollo de competencias laborales y para la transición al mercado laboral formal. No obstante, para maximizar su impacto es necesario fortalecer los mecanismos de asignación de funciones, garantizar un adecuado acompañamiento por parte de los supervisores y orientar las tareas hacia la formación profesional del estudiante. De esta manera, las fortalezas de la beca trabajo pueden potenciarse y las debilidades convertirse en oportunidades de mejora.

La entrevistada destaca que la beca trabajo fue fundamental en su formación:

La beca trabajo me permitió desarrollar competencias en planificación estratégica y coordinación de actividades la experiencia me enseñó a organizar capacitaciones con una secuencia lógica (evaluación previa, durante y posterior), lo que fortaleció mi capacidad para estructurar metodologías y alcanzar resultados efectivos (Y. Siviora, comunicación personal, 22 de agosto del 2025).

Este relato refleja lo expuesto por Mertens, “Competencias laborales: sistemas, surgimiento y modelos, surgimiento y modelos, por considerarlo de suma utilidad para una primera etapa de información y reflexión respecto a las competencias laborales” (1996 p. 7), Así se puede decir que se puede usar la planificación como una competencia esencial para orientar las acciones hacia objetivos claros y medibles adquiriendo así nuevas habilidades. Asimismo, destacando que las habilidades de coordinación constituyen un factor clave en la gestión de equipos y proyectos, favoreciendo la eficiencia en el entorno laboral.

La entrevistada considera que la beca fue un “punto fundamental” en su vida profesional, ya que le permitió superar el miedo escénico y desarrollar habilidades de comunicación y liderazgo.

Destaco la oportunidad de suplir a docentes y coordinar capacitaciones me ayudó a desenvolverse con mayor seguridad en público. Asimismo, aprendí a gestionar oficinas y a liderar procesos, experiencia que aplico actualmente en la administración de mi empresa. También resalta que la beca me brindó una formación práctica más acelerada que la obtenida en la universidad, además me permitió construir una red de contactos académicos y profesionales (D. Ventura, Comunicación personal, 21 de agosto del 2025).

Según Bandura (1977), la autoeficacia se fortalece mediante experiencias de desempeño exitosas, lo cual coincide con la vivencia de la entrevistada, quien logró transformar la teoría académica en habilidades prácticas. De igual manera, Chiavenato (2001) afirma que el liderazgo se construye en la interacción entre experiencia, aprendizaje y confianza, todos aspectos presentes en su paso por la beca trabajo.

La entrevistada reconoce que la beca trabajo representó un “punto principal” en su desarrollo profesional:

La beca trabajo me dio la oportunidad de convertirme en una profesional competente. Entre las principales habilidades adquiridas fue el fortalecimiento de competencias técnicas en los paquetes informáticos, que no formaba como parte de la malla curricular de mi carrera. Además, el desarrollo de habilidades de planificación y coordinación de proyectos, así como la capacidad de resolver problemas en contextos laborales reales la beca me permitió adquirir competencias interpersonales, tales como la atención al público y el comportamiento en entornos administrativos (M. Sales Comunicación personal, 23 de agosto de 2025).

En línea con lo anterior, Spencer y Spencer (1999) sostienen que las competencias se desarrollan en contextos de práctica y experiencia, donde el estudiante aprende a transformar sus conocimientos en desempeños efectivos. Asimismo, Kolb (1984) enfatiza que el aprendizaje experiencial permite integrar teoría y práctica, lo cual se refleja en este testimonio.

La entrevistada manifiesta que la beca de trabajo le proporcionó las “bases sólidas” para

su vida profesional. Entre las habilidades adquiridas destaca el trabajo bajo presión, la productividad orientada a resultados (“gestión por productos”) y las competencias administrativas (redacción de reglamentos, oficios y memorandos). La Lic. M. Salas, señala que la beca también le permitió superar el miedo a hablar en público, desarrollando oratoria y capacidad de comunicación, además de ampliar su red de relaciones profesionales, lo que facilitó su inserción laboral mediante recomendaciones y consultorías.

Este testimonio se vincula con lo planteado por Becker, citado en Torrez, que cree firmemente en el fortalecimiento de habilidades siendo así que, “No se limita a reconocer que las habilidades o conocimientos de los trabajadores deben ser incluidos como parte del capital productivo del país, sino que defiende que las diferencias que existen en el grado de preparación” (2008 p. 21). Quien afirma que la competencia profesional implica la integración de habilidades técnicas, sociales y cognitivas que permiten alcanzar un desempeño superior. Desde otra perspectiva nos menciona, Mertens “El clima laboral en las empresas determinará la capacidad de la organización de dar causa a este conflicto latente, convirtiéndose esa variable en un factor estratégico al momento de introducir la competencia laboral en la organización” (1996 p. 20). De este modo destaca que el ambiente laboral influye mucho como ser el manejo del estrés y la comunicación efectiva son competencias transversales que inciden directamente en la empleabilidad y el crecimiento profesional.

Los relatos analizados muestran que la beca trabajo va más allá de una ayuda económica, pues constituye un espacio de aprendizaje experiencial que permite a los estudiantes desarrollar competencias técnicas, sociales y estratégicas aplicables en la vida laboral. Entre las principales habilidades destacadas se encuentran la planificación, el liderazgo, el trabajo bajo presión, la comunicación y la autonomía profesional. Estos aprendizajes confirman que la beca cumple un papel fundamental en la formación integral de los futuros profesionales, al prepararlos no solo para cumplir con las exigencias académicas, sino también para enfrentar los retos del mundo laboral.

CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo como propósito analizar la influencia de la beca trabajo en el desarrollo de competencias laborales de los estudiantes egresados del plan 2011 de la carrera de Trabajo Social, así como su incidencia en el proceso de inserción profesional. A partir del análisis de los testimonios de los profesionales beneficiarios, fue posible identificar que la beca trabajo no solo cumple una función de apoyo económico orientada a la permanencia estudiantil, sino que también constituye un espacio formativo que contribuye significativamente al fortalecimiento de habilidades y competencias necesarias para el desempeño laboral.

Los resultados evidencian que la experiencia como becarios permitió a las participantes adquirir conocimientos prácticos y desarrollar competencias técnicas relacionadas con la gestión administrativa, el manejo de herramientas ofimáticas, la organización documental y la elaboración de documentos institucionales. Estas habilidades se consolidaron mediante la práctica cotidiana en diferentes áreas de la universidad, lo que facilitó la articulación entre la formación teórica recibida en el aula y la realidad del entorno laboral.

Asimismo, se identificó que la beca trabajo favoreció el desarrollo de habilidades sociales y organizacionales fundamentales para el ejercicio profesional, tales como la comunicación interpersonal, el trabajo en equipo, la responsabilidad, la gestión del tiempo y la capacidad de adaptación a diferentes contextos institucionales. La interacción constante con docentes, autoridades y personal administrativo permitió a las becarias fortalecer su confianza, mejorar su desenvolvimiento en espacios formales y adquirir una comprensión más amplia del funcionamiento organizacional.

Otro aspecto relevante identificado en la investigación fue el papel de la supervisión y la retroalimentación durante el proceso formativo. El acompañamiento brindado por los responsables institucionales contribuyó a orientar el desempeño de los becarios, permitiéndoles mejorar sus habilidades técnicas y actitudinales a través de la corrección oportuna de errores y el aprendizaje guiado. Este proceso favoreció la consolidación de la autoeficacia, la autonomía profesional y la seguridad en la toma de decisiones dentro del ámbito laboral.

De igual manera, la rotación de funciones en diferentes áreas institucionales permitió a las beneficiarias ampliar sus experiencias laborales y desarrollar competencias transferibles que posteriormente facilitaron su inserción en el mercado de trabajo. Las participantes coincidieron en señalar que la beca trabajo representó su primer acercamiento al mundo laboral, permitiéndoles adquirir experiencia previa y construir redes profesionales.

En este sentido, la investigación permite concluir que la beca trabajo constituye una estrategia institucional relevante para la formación integral de los estudiantes universitarios, ya que no solo contribuye a garantizar la permanencia académica, sino que también promueve el desarrollo de competencias laborales que favorecen la empleabilidad de los egresados. La experiencia práctica adquirida en el marco de este programa facilita la transición entre la vida universitaria y el ejercicio profesional, permitiendo a los estudiantes enfrentar con mayor preparación los desafíos del entorno laboral.

Se concluye que la beca trabajo representa un mecanismo formativo que fortalece el capital humano y profesional de los estudiantes, al integrar la formación académica con experiencias prácticas en contextos reales. En consecuencia, resulta pertinente que las instituciones de educación superior continúen fortaleciendo este tipo de programas, promoviendo su consolidación como espacios de aprendizaje experiencial que contribuyan al desarrollo de profesionales competentes, comprometidos y capaces de responder a las demandas sociales y laborales contemporáneas.

Objetivo específico 1: Explorar la percepción de los ex becarios sobre la incidencia de la beca trabajo en su desempeño profesional actual.

Las egresadas perciben la beca trabajo como una experiencia transformadora que marcó un punto de inflexión en sus trayectorias. De acuerdo con los testimonios, la beca representó el paso de la condición de estudiante a la de profesional, otorgándoles seguridad, reconocimiento y sentido de pertenencia institucional. Esta percepción se sustenta en la autoeficacia descrita por Bandura (1977), al reflejar cómo la confianza adquirida a través de la práctica y el acompañamiento docente se tradujo en mayor autonomía y liderazgo.

El impacto subjetivo de esta experiencia fue profundo: las becarias reconocen que el aprendizaje obtenido más allá del aspecto técnico configuró su identidad profesional. El hecho de ser consideradas capaces de asumir responsabilidades reales fortaleció su autoestima y legitimidad profesional, elementos que, según Bourdieu (2000), integran dimensiones de capital simbólico y social dentro del campo institucional.

Objetivo específico 2: Identificar las competencias laborales desarrolladas por los beneficiarios de la beca trabajo durante su formación universitaria.

La investigación evidenció un desarrollo sistemático de competencias transferibles (Spencer y Spencer, 1999) agrupadas en cuatro dimensiones:

- Técnicas: manejo avanzado de herramientas ofimáticas, gestión documental y dominio de procesos administrativos.
- Organizacionales: planificación, toma de decisiones, liderazgo y resolución de problemas bajo presión.
- Sociales e interpersonales: comunicación efectiva, trabajo en equipo, empatía y atención al público.
- Personales: responsabilidad, proactividad, resiliencia y autoconfianza.

Estas competencias fueron adquiridas en contextos de práctica guiada y retroalimentación constante, en correspondencia con los postulados de Tobón (2013) y Schön (1992), quienes destacan que el aprendizaje significativo surge de la interacción entre la experiencia, la reflexión y la orientación pedagógica. Así, la beca trabajo se consolidó como un laboratorio de formación integral donde el saber, el hacer y el ser se integraron para generar profesionales competentes y adaptables a los desafíos del entorno laboral.

Objetivo específico 3: Analizar la influencia de la beca trabajo en el desempeño profesional de los titulados a partir de su proceso de inserción laboral.

La experiencia de la beca trabajo tuvo una influencia directa y sostenida en el desempeño

profesional de titulados. Las entrevistadas afirmaron que sus primeras oportunidades laborales estuvieron vinculadas con las habilidades y valores adquiridos durante el programa, lo que demuestra una clara relación entre la formación práctica y la empleabilidad. En coherencia con la teoría del aprendizaje social de Bandura (1977), la interacción con tutores y referentes institucionales fortaleció su aprendizaje observacional, mientras que la delegación progresiva de funciones promovió liderazgo y capacidad de gestión (Chiavenato, 2001). Asimismo, los resultados revelan que la beca permitió construir redes de apoyo y capital social institucional, facilitando la continuidad laboral dentro y fuera de la universidad. Este hallazgo reafirma que la beca trabajo no solo impacta en la adquisición de competencias, sino también en la proyección y sostenibilidad profesional de los titulados.

Por otro lado, la beca trabajo como política universitaria, demostró ser un instrumento pedagógico eficaz para integrar teoría, práctica y desarrollo humano. Su contribución radica en que actúa simultáneamente como mecanismo de inclusión social, estrategia de formación profesional y espacio de construcción de capital humano, social y simbólico.

Metodológicamente, la aplicación del enfoque cualitativo permitió acceder a la dimensión vivencial del fenómeno, validando las conclusiones a partir de la triangulación entre teoría y experiencia empírica.

Científicamente, este estudio amplía la comprensión del vínculo entre programas de becas universitarias y desarrollo de competencias laborales, aportando evidencia contextual sobre su impacto en la formación profesional en Bolivia. En consecuencia, se recomienda fortalecer el programa mediante un modelo de gestión formativa, con seguimiento institucional, acompañamiento tutorial y evaluación sistemática de competencias, asegurando su sostenibilidad como política de formación integral en la educación superior pública.

RECOMENDACIONES

Esta investigación confirma que la beca trabajo en la Universidad Amazónica de Pando constituye un mecanismo estratégico de apoyo económico y, sobre todo, un espacio formativo fundamental para el desarrollo de competencias laborales y la inserción profesional de los egresados del plan 2011 de Trabajo Social. Para potenciar su impacto y transformarla en una política institucional sostenible, pertinente y eficaz, se proponen las siguientes recomendaciones, articuladas directamente con los objetivos planteados en la presente investigación:

Recomendación 1: Fortalecer la supervisión y retroalimentación sistemática para mejorar la percepción de la beca como espacio formativo (Objetivo específico 1). Para fortalecer la percepción de los ex becarios sobre la incidencia de la beca trabajo en su desempeño profesional, es indispensable implementar un sistema estructurado de acompañamiento pedagógico y mentoría que permita fortalecer su proceso de formación y aprendizaje mediante la aplicación práctica. Se recomienda:

- Designar tutores o responsables formales preferentemente docentes o profesionales del área con funciones claras de orientación, seguimiento y evaluación continua durante toda la vigencia de la beca.
- Establecer reuniones bimestrales de retroalimentación formal entre becarios y tutores, documentadas mediante informes de avance que incluyan logros, dificultades y metas de mejora.
- Incorporar rúbricas de evaluación basadas en competencias (técnicas, sociales y organizacionales) que permitan medir el crecimiento profesional de forma objetiva y transparente.
- Esta estrategia garantizará que la experiencia no se perciba como una mera tarea administrativa, sino como un proceso intencional de formación, validando así la percepción positiva de los beneficiarios y reforzando su autoeficacia y compromiso profesional.

Recomendación 2: Articular las funciones asignadas con el perfil profesional y fortalecer

las competencias técnicas y transversales (Objetivo específico 2). Para identificar y desarrollar efectivamente las competencias laborales adquiridas por los becarios, se propone:

- Diseñar perfiles de funciones por área (académica, administrativa, comunitaria) alineados con las competencias del plan de estudios 2011 de Trabajo Social, evitando tareas meramente operativas sin sentido formativo.
- Implementar talleres obligatorios y programados semestralmente sobre competencias clave no cubiertas en el currículo formal: manejo de herramientas ofimáticas (Excel, Word, gestión documental digital), comunicación asertiva, atención al usuario, trabajo en equipo, ética profesional y gestión del tiempo.
- Crear un “Portafolio de Competencias” que los becarios vayan construyendo durante su estadía, donde registren evidencias de sus aprendizajes (informes, certificados, testimonios de supervisores) y que pueda ser utilizado como instrumento de evaluación y promoción.

Estas acciones asegurarán que la beca no sea un complemento aleatorio, sino un componente curricular activo que genere competencias técnicas y transversales verificables, coherentes con los postulados de Spencer y Spencer (1999) y Tobón (2010).

Recomendación 3: Establecer un sistema de seguimiento y evaluación del impacto a largo plazo para validar la influencia en el desempeño profesional (Objetivo específico 3). Para evaluar de manera rigurosa cómo la beca influye en la adquisición y desarrollo de competencias laborales y su impacto en el desempeño profesional posterior, se recomienda:

- Incluir encuestas longitudinales a los ex becarios cada dos años tras su titulación. en estas encuestas indicadores específicos relacionados con: empleabilidad, nivel de satisfacción laboral, aplicación de competencias adquiridas en la beca, reconocimiento de la experiencia en procesos de selección y percepción del valor formativo.
- Publicar anualmente un informe de impacto con hallazgos, tendencias y recomendaciones de mejora, que sirva como insumo para la revisión y actualización

del reglamento de becas.

Este mecanismo convertirá la evaluación de la beca trabajo en una práctica institucional permanente, transformándola de un beneficio asistencial en una política de calidad educativa, fundamentada en evidencia empírica y alineada con los principios de evaluación de impacto de la beca trabajo.

Recomendación 4: Generar reconocimiento formal y vincular la beca con oportunidades laborales tempranas (Objetivo General). Para consolidar la beca trabajo como un puente estratégico entre la universidad y el mundo laboral, y garantizar su impacto integral en la formación profesional, se propone:

- Emitir un Certificado de Formación Profesional por Participación en la Beca Trabajo, avalado por la Facultad, que detalle las competencias desarrolladas, el tiempo de servicio y las áreas de desempeño, y que tenga validez en procesos de selección laboral.
- Establecer convenios de prácticas preprofesionales y empleo temprano con instituciones públicas (SLIM, Defensoría del Pueblo, Órgano Judicial) y entidades privadas, priorizando la contratación de ex becarios por su experiencia previa y competencias validadas.
- Promover una campaña institucional de visibilizarían el rol del becario como “agente formativo”, que reconozca su aporte a la misión universitaria y combatir la percepción de marginalidad o subordinación.

Estas medidas no solo fortalecerán la empleabilidad, sino que también reforzarán la identidad profesional y el sentido de pertenencia, en consonancia con los principios de justicia social, equidad y empoderamiento del Trabajo Social (Ander-Egg, 2015; De Robertis, 2011).

Recomendación 5: Integrar la beca trabajo en el modelo de formación integral y promover la cultura institucional de acompañamiento (Objetivo General). Finalmente, se recomienda:

- Realizar talleres anuales de sensibilización para docentes, directivos y personal administrativo sobre el valor formativo de la beca trabajo, eliminando prácticas jerárquicas y fomentando una cultura de mentoría, respeto y colaboración.
- Diseñar actividades de integración entre becarios y estudiantes de otros años, promoviendo redes de apoyo y fortaleciendo el sentido de comunidad y pertenencia institucional.

En síntesis, la beca trabajo no debe concebirse como un beneficio aislado, sino como una política de formación integral que, si se gestiona con intención pedagógica, puede transformar radicalmente la trayectoria profesional de los estudiantes. Las recomendaciones propuestas no son meras sugerencias, sino una hoja de ruta para elevar la beca trabajo a la categoría de modelo institucional de excelencia en formación práctica, capaz de generar profesionales competentes, autónomos, comprometidos y preparados para enfrentar los desafíos del contexto social boliviano. Su implementación requerirá voluntad política, recursos adecuados y compromiso institucional, pero su impacto en la equidad, la empleabilidad y la calidad de la formación en Trabajo Social será profundo y duradero.

Finalmente se recomienda a futuras investigaciones profundizar en el estudio del impacto de la beca trabajo en otras carreras y contextos institucionales, así como analizar su influencia en variables como la inserción laboral, la trayectoria profesional y el desarrollo de competencias específicas en diferentes áreas del conocimiento. Estos estudios permitirán ampliar la comprensión del rol que desempeñan los programas de formación práctica en la educación superior y aportar evidencia para el diseño de políticas educativas orientadas a mejorar la empleabilidad de los egresados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alí Alarcón, G. A. (2018). Incidencia de becas académicas en el rendimiento académico de estudiantes de universidades públicas: caso costa rica y Bolivia (Tesis de maestría, UMSA). <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/15706>.
- Alles, M. (2009). Nuevo enfoque diccionario de competencias la trilogía. Las 60 competencias más utilizadas. Granica. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24305w/RevisionDeCurso/Diccionario_de_competencias_la_trilogia.pdf
- Ander-Egg, E. (2015). Técnicas de investigación social. (1.^a ed.). Buenos Aires: Lumen. <https://ayudacontextos.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/04/ander-egg-ezequiel-introduccion-a-las-tecnicas-de-investigacion-social.pdf>.
- Arancibia, C. (2018) Estudio exploratorio de la interacción social y extensión universitaria en la USFX. *Investigación y Negocios*, 12(19), 2010-2018 <https://revistas.usfx.bo/investigacionynegocios/index.php/revista/article/view/57>.
- Arias, F. G. (2006). *El proyecto de la investigación: Introducción a la metodología científica*. Episteme. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Bandura, A. (1977). Teoría del aprendizaje social Prentice Hall. <https://es.scribd.com/document/382571375/Bandura-Teoria-Del-Aprendizaje-social#content=query:capacidades,pageNum:23,indexOnPage:0,bestMatch:false>
- Bandura, A., y Walters, R. H. (1974). *Teoría del aprendizaje social y desarrollo de la personalidad*. Alianza Universidad, Alianza Editorial. http://www.soyanalistaconductual.org/aprendizaje_social_desarrollo_de_la_personalidad_albert_bandura_richard_h_walters.pdf
- Becker, G. S. (1964). *Introducción a Capital humano: un análisis teórico y empírico con especial referencia a la educación*. Oficina Nacional de Investigación Económica (NBER). <https://www.nber.org/system/files/chapters/c14414/c14414.pdf>
- Becker, GS (2013, 8 de octubre). *La economía del cierre del gobierno*. Project Syndicate. <https://www.project-syndicate.org/commentary/the-economic-consequences-of-a-government-shutdown-by-gary-s--becker-2013-10>
- Berlanga, V., Figuera, P., y Pons Farnós, E. (2013). Incidencia de la beca salario: Impacto, perfil y rendimiento de los estudiantes. *RELIEVE. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 19(2), 1-15. <https://www.redalyc.org/pdf/916/91631052002.pdf>

- Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson.
<https://bibliotecadigital.utn.edu.ec/files/original/fb0b0cfee2ae990609933d17c6890848960051aa.pdf>
- Boud, D., Cohen, R. y Walker, D. (2011). El aprendizaje a partir de la experiencia. Interpretar lo vital y cotidiano como fuente del conocimiento. *Madrid: Narcea*, 23, (212) 2011, 201.-
<https://share.google/C6ZbHDDYmEmFxiIzi>.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- Silva-Cruz, M., Enríquez-Roche, S.-B., Soler-Sánchez, E. (2020). La inserción laboral de los estudiantes de Licenciatura en Educación. *EduSol*, 20 (73).
<https://www.redalyc.org/journal/4757/475765806003/475765806003.pdf>
- Díaz -Bravo, L., Torruco- Garay, U., Martínez- Hernández, M., y Varela- Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167. <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>
- Erazo Cornejo, J. A. (2013). *Implantación de un sistema de calidad en el sistema educativo de El Salvador*. (Tesis doctoral).
<https://dspace.umh.es/bitstream/11000/1530/7/TESIS+JOSE+ERAZO+2013.pdf>
- Estado Plurinacional de Bolivia. Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia. (7 de febrero de 2009)
- Estado Plurinacional de Bolivia. Ley de la Educación "Avelino Siñani - Elizardo Pérez", N.º 070 (20 de diciembre de 2010).
- Estado Plurinacional de Bolivia. Decreto autoriza el uso de recursos del Impuesto Directo a los Hidrocarburos (IDH). N.º 961, (18 de agosto de 2011).
- Gallardo, H. (1991). *Elementos de investigación académica*. San José, Costa Rica: Universidad Estatal Distancia.
https://books.google.co.cr/books?id=y9s80yY_oFEC&lpg=PP1&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false
- Garabito, G. (2012). Experiencias de inserción laboral en jóvenes obreros en Azcapotzalco, ciudad de México. *Revista Ciencias Económicas, Psykhe*, 21 (2) 21-33.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-22282012000200003&script=sci_arttext
- González-Ortega, S., y Moreno-Díaz, J.-M. (2001). La beca como instrumento de inserción en el mercado laboral. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 2(4), 177-205.
<file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet--202243.pdf>

- González, J. y Wagenaar, R. (2003). *Tuning de las estructuras educativas en Europa*. Universidad de Deusto. https://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI_Final-Report_SP.pdf
- Hernández D. F. (2023, 11 de octubre) *Los impactos de becas en tres ámbitos de la educación en México: no hay una bala de plata para todos ni para toda*. <https://egobiernoytp.tec.mx/es/blog/los-impactos-de-becas-en-tres-ambitos-de-la-educacion-en-mexico-no-hay-una-bala-de-plata-para>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw- Hill
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Jarvis, P. (2014). Enseñanza, aprendizaje y educación en la modernidad tardía, Libro 1er ed. 2012. biblioteca mundial de educadores https://www.google.com.bo/books/edition/Teaching_Learning_and_Education_in_Late/IF6pAgAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=inauthor:%22Peter+Jarvis%22&printsec=frontcover
- Kolb, D. A. (1984). *Aprendizaje experiencial: La experiencia como fuente de aprendizaje y desarrollo* (1.^a ed.). Prentice
- Kolb, D. A. (2014). *Aprendizaje experiencial: La experiencia como fuente de aprendizaje y desarrollo*. Pearson Education, Inc. <https://ptgmedia.pearsoncmg.com/images/9780133892406/samplepages/9780133892406.pdf>
- Lave, J. y Wenger, E. (1991). *Aprendizaje situado: Participación periférica legítima*. Cambridge University Press. (140-130). <https://doi.org/10.1017/CBO9780511815355>
- Levy-Leboyer, C. (1997). *Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas y cómo desarrollarlas*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Martínez Alcántara, M. C., Méndez Ramírez, M. M., y Murata, R. (2011). *Becas, estímulos y sus consecuencias sobre el trabajo y la salud de docentes universitarios*. *Revista científica latina, el caribe, España y Portugal*, 61, (56-70). <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=34019137008>
- Maranto, M. (2015). Fuentes de información. *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. 01-05 <https://dspace.uaeh.edu.mx/server/api/core/bitstreams/624c644f-fe81-42be-9a5d-2ccde73a78e6/content>
- McQuaid W. R y Lindsay C. (2005), El concepto de empleabilidades, Artículo Científico editoriales Routledge Londres Reino Unido Vol. 42, (2) file:C:\Users\personal\Downloads

- Mertens L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf
- Méndez-Rebolledo, T. de J., Suriñach, J., y Ojeda-Ramírez, M.-M. (2018). El impacto laboral de las competencias en el posgrado: El caso de los egresados de la Universidad Veracruzana en México. CPU-e, *Revista de Investigación Educativa*, (27), 116-144. <https://doi.org/10.25009/cpue.v0i27.2560>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (1998). Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y acción. *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf000118860>
- Ortiz, D. (2015). *El constructivismo como teoría y método de enseñanza*. Colección de Filosofía de la Educación. 19, 93-110 <https://www.redalyc.org/pdf/4418/441846096005.pdf>
- Pelayo Pérez, M. B. (2012). Capital Social y Competencias Profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. (1.^a ed., edición electronica) https://www.academia.edu/10063431/Capital_social_y_competencias_profesionales_factores_condicionantes_en_la_inserci%C3%B3n_laboral
- Patton, M. (2002). *Métodos de investigación y evaluación cualitativos*. Thousand Oaks: Sage Publications. https://books.google.com.bo/books?id=FjBw2oi8El4C&pg=PA6&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=1#v=onepage&q&f=false
- Pineda, B., Canales, F. y Alvarado. E. (1994). *Metodología de la investigación manual para el desarrollo personal de salud*. Organización Panamericana de la Salud. <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%20M anual%20para%20el%20Desarrollo%20de%20Personal%20de%20Salud.pdf>.
- Romero Cruz, S. (2005). Investigación Sobre la Deserción Estudiantil en la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la Ciudad de Tarija. Investigación Y Desarrollo, Recuperado <https://dicyt.uajms.edu.bo/revistas/index.php/investigacion-y-desarrollo/article/view/1098>
- Rondero, N. (2007). Impacto de las becas y estímulos en la producción del trabajo académico: el caso de la Universidad Autónoma Metropolitana. *Revista Científica*, 22(65), 103-128. <https://www.scielo.org.mx/pdf/soc/v22n65/2007-8358-soc-22-65-103.pdf>
- Sánchez, R.-J. (2015). Percepción y experiencia. *Epistemel*. 35(2), 21-36. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-43242015000200002
- Spencer, L.-M. y Spencer, S.-M. (2009) Evaluación de competencia en el trabajo: modelos para un desempeño superior. John Wiley & Sons, Nueva York.

- <https://es.scribd.com/doc/19788609/Libro-Competencias-Spencer#content=query:supervisi%C3%B3n%20,pageNum:272,indexOnPage:0,bestMatch:false>
- Spencer, L. M. y Spencer S. M. (1999). *Competencia en el trabajo: Modelos para un desempeño superior*. Papers de Formació Municipal. <https://es.scribd.com/doc/41082298/Competencias-en-El-Trabajo-Modelos-Para-Un-Rendimiento-Superior>
- Tinto, V. (1993). Reflexiones sobre el abandono de los estudios superiores. *Perfiles Educativos*, 62, 56-63. <https://www.iisue.unam.mx/perfiles/articulo/1993-62-reflexiones-sobre-el-abandono-de-los-estudios-superiores.pdf>
- Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias: Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. Ecoe Ediciones. <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2015/08/Formacion-integral-y-competencias.pdf>
- Torrez-Chacón, J.-L. (2008). Temas actuales de economía capital humano. Instituto de análisis económico y empresarial de Andalucía. *Alianza*. <https://www.analistaseconomicos.com/system/files/tae%202%20-capital%20humano-.pdf>
- Torres-Díaz, J. L. (2007). El desempeño profesional del tutor y su mejoramiento. *Revista Científica Universidad de Holguín Oscar Lucero Moya* 6(4), 1-8. <https://www.redalyc.org/pdf/5891/589165882008.pdf>
- Universidad Amazónica de Pando [UAP]. (2019). Estatuto Orgánico de la Universidad Amazónica de Pando. *Universidad Amazónica de Pando [UAP]*
- Universidad Amazónica de Pando [UAP]. (2015). Reglamento específico para la asignación de becas (Resolución Consejo Académico Universitario CAU N° 146/2015). *Universidad Amazónica de Pando [UAP]*
- Varona-Albán, J.-C., y Ramos-Benítez, M.-C. (2024, enero-abril). Competencias laborales blandas de alto impacto en egresados universitarios. Un estudio descriptivo. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (71), 245-275. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/1523/1982>
- Yorke, M. (2006). *Empleabilidad en la educación superior: Qué es y qué no es*. Academia de Educación Superior. https://www.researchgate.net/publication/225083582_Employability_in_Higher_Education_What_It_Is_What_It_Is_Not
- Zabalza, A. B. (2007). *El trabajo por competencias en la enseñanza Universitaria*. Facultad de Ciencias de la Educación Universitaria de Santiago de Compostela. <https://ddd.uab.cat/pub/poncom/2007/71100/conferencia.pdf>

ANEXOS

Anexo 1

Guía de Entrevista

ENTREVISTA PARA TITULADOS Y EGRESADOS DE TRABAJO SOCIAL DE LA UAP

Este instrumento busca recolectar información sobre la experiencia de los egresados beneficiarios de la Beca Trabajo en relación con el desarrollo de competencias laborales y su inserción profesional, a fin de orientar el análisis académico y las propuestas de mejora institucional en la Universidad Amazónica de Pando.

Nombre:

Cargo:

Institución:

Años De Experiencia Profesional:

1. Experiencia general como becario/a

- ¿Cuánto tiempo fue beneficiario de la beca trabajo?
- ¿Cómo fue su experiencia en la Beca Trabajo?
- ¿Qué funciones desempeñó y cómo fueron asignadas?

2. Desarrollo de competencias

- ¿Qué competencias considera que desarrolló gracias a la beca trabajo?
- ¿Fue orientado o supervisado durante su proceso como becario?
- ¿Recibió alguna retroalimentación formal o informal cuando fue becario?

3. Inserción y trayectoria laboral

- ¿Cómo fue su proceso de búsqueda laboral después de titularse?
- ¿La experiencia como becario/a fue útil en su currículum o entrevistas?
- ¿Qué relación identifica entre su experiencia como becario y su trabajo actual?
- ¿De qué manera las habilidades que adquiriste durante tu participación en la beca trabajo han contribuido a tu desempeño en la vida profesional?

4. Evaluación del impacto de la beca trabajo

- ¿Qué fortalezas o debilidades ve en la implementación de la beca trabajo?
- ¿Recomendaría la beca trabajo a futuros estudiantes? ¿Por qué?
- ¿Qué aspectos mejoraría en su estructura o seguimiento?

5. Reflexión final

- ¿Qué significado tiene para usted la beca trabajo en su vida profesional?
- ¿Desea compartir alguna anécdota o comentario adicional?

Anexo 2

Fotografías de las Entrevistas

Figura 2

Entrevista a Lic. Yuli



Nota. Fotografía tomada durante la entrevista semiestructurada realizada el 22 de agosto de 2025, en Cobija, Pando. La imagen muestra a la entrevistada (en primer plano) junto a la investigadora durante el proceso de recolección de datos. Elaboración propia.

Figura 3

Entrevista a Lic. M Mendoza



Nota. Fotografía tomada durante la entrevista semiestructurada realizada el 22 de agosto de 2025, en Cobija, Pando. La imagen muestra a la entrevistada (en primer plano) junto a la investigadora durante el proceso de recolección de datos. Elaboración propia.

Figura 4

Entrevista a Lic. Denisse Ventura



Nota. Fotografía tomada durante la entrevista semiestructurada realizada el 21 de agosto de 2025, en Cobija, Pando. La imagen muestra a la entrevistada (en primer plano) junto a la investigadora durante el proceso de recolección de datos. Elaboración propia.

Figura 5

Entrevista a Lic. Madelys Sales



Nota. Fotografía tomada durante la entrevista semiestructurada realizada el 21 de agosto de 2025, en Cobija, Pando. La imagen muestra a la entrevistada (en primer plano) junto a la investigadora durante el proceso de recolección de datos. Elaboración propia.

Anexo 3

Matriz de categorías

CATEGORIAS	SUB CATEGORÍAS
	Tiempo de permanencia en la beca
Percepción de la beca trabajo	funciones y responsabilidades asignadas
	Valoración personal de la utilidad de la beca en su desarrollo académico y laboral
Competencias y habilidades laborales desarrolladas	Competencias técnicas
	Habilidades sociales y organizacionales
	Supervisión y retroalimentación
Influencia de la beca trabajo en el desempeño profesional	Proceso de inserción laboral
	Valor de la beca en la búsqueda de empleo
	Fortalezas y debilidades de la beca trabajo y el desempeño profesional.
Evaluación del impacto de la beca trabajo	Fortalezas o debilidades de la beca trabajo
	Recomendaciones de mejora en la beca trabajo
	Significado personal
Reflexión final	Aprendizajes y experiencias adicionales