

LAS COMPETENCIAS FINANCIERAS Y SU EFECTO EN EL ÁMBITO PERSONAL, LABORAL Y EMPRESARIAL: UN DEBATE TEÓRICO REFLEXIVO

Liduvina

VALENCIA-MÁRQUEZ

Laboratorio Posgrado

UCC Business School

Universidad Cristóbal Colón

(México)

Arturo

GARCÍA-SANTILLÁN

Laboratorio Posgrado

UCC Business School

Universidad Cristóbal Colón

(México)

Milka Elena

ESCALERA-CHÁVEZ

Laboratorio Posgrado

Universidad Autónoma de

San Luis Potosí

(México)

RESUMEN:

El propósito de este ensayo teórico es debatir sobre las variables competencia, competencia laboral y competencia financiera, ésta última, como un elemento de la educación financiera como materia primordial en la esfera financiera. La importancia que reviste este debate teórico reflexivo, obedece a la necesidad del contexto global y local del mercado laboral en los profesionales que se forman en las instituciones de educación superior. Identificar de qué manera contribuye una competencia clave en las personas como lo es la competencia financiera, su impacto en su profesión y/o en su desempeño laboral, brindando conocimientos que abonan en beneficio propio, en la toma de decisiones financieras acertadas en el ámbito laboral, empresarial e impactando en el desarrollo económico de un país.

Palabras clave: Competencias; competencia laboral; educación financiera; empleadores; mercado laboral

INTRODUCCIÓN

La educación financiera ante la economía globalizada, empujada por el dinamismo de la sociedad se ha convertido mundialmente en un elemento prioritario y que puede ayudar a enfrentar problemas económicos complejos de la sociedad, prueba de ello, es el papel protagónico que está jugando esta materia en este momento histórico que nos encontramos como consecuencia de la enfermedad por coronavirus (COVID-19), etapa en la que Roa (2020) destaca la gran diferencia reflejada en la forma en que la están viviendo las personas en

situación vulnerable en comparación con las personas con buena salud financiera que antes ya habían tomado decisiones financieras de protección tales como el ahorrar para imprevistos, controlar su nivel de endeudamiento, llevar y mantener un presupuesto de gastos, tener un seguro médico, entre otros.

La crisis sanitaria económica y social que la pandemia del COVID-19 ha dejado hasta el momento en la región de América Latina y el Caribe constantes cambios en el sector del empleo, etapa remarcada por una economía débil y con vulnerabilidad impactante. Los resultados del decenio posterior a la crisis financiera mundial (2010-2019) que se presentó una reducción en la tasa de crecimiento del PIB regional del 6% al 0.2%; disminución que se intensificó más en el periodo 2014-2019 ya que su crecimiento desde la década de 1950 fue de 0.4%. (Datos de América Latina y el Caribe: evolución de la tasa de crecimiento del PIB real, 1951-2019). Aún sigue incierta la dimensión y el tiempo que tardará etapa pandémica cuya tendencia profundiza más el combate a la pobreza y desigualdades. (CEPAL, 2020).

Ante ello, dicha crisis de salud puede provocar graves problemas económicos a nivel mundial como el aumento del desempleo e incremento del número de personas en pobreza extrema como consecuencia de la disminución en la actividad económica que a su vez provoca un complicado escenario económico, así lo expresó la Secretaria Ejecutiva de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Alicia Bárcena y advirtió que la pandemia del Coronavirus tendrá efectos devastadores sobre la economía mundial (...).(CEPAL, 2020a).

Por lo tanto, la pandemia del “coronavirus”, puede ser una vertiente para despertar la necesidad urgente e interés de algunos grupos poblacionales de adquirir conocimientos financieros cuyo diseño y enfoque debe ser por sector y necesidad específica, de esta forma contarán con elementos que puedan contribuir en lograr un mejor empleo, entender la diversidad de productos financieros bancarios, en el hábito del ahorro, en la planificación del presupuesto familiar, en reducir el consumismo y tener control sobre sus deudas con el objetivo de evitar que la población tome decisiones económicas erróneas.

En este sentido, las personas capacitadas en el tema financiero serían los agentes de cambio que puedan ayudar a reducir los costos de endeudamiento en que se incurriera. Concordando con algunas de las líneas de investigación de Lusardi & Mitchell (2014) (p. 340), que han expresado la preocupación por los costos elevados en los que se incurre por caer en sobreendeudamiento, por falta de liquidez o por carecer de dinero y con ello ayudar a entender la relación entre el conocimiento financiero y el bienestar económico.

El Foro Económico Mundial (FEM) (2019), preocupado por los cambios que se avecinan en el mundo laboral empujados por la Cuarta Revolución Industrial y que afectarán tanto a las empresas como a la sociedad, insiste en desarrollar estrategias de creación de empleos que logren el desarrollo de habilidades acorde tanto a la movilidad tecnológica como a los empleos a futuro o al futuro del trabajo ya que en algunos sectores laborales resulta complejo encontrar talento y habilidades. Existe una gran brecha de habilidades entre lo que ofrecen los trabajadores y lo que esperan los empleadores, ante ello trae enormes retos como el ofrecer un trabajo que corresponda a la demanda de

empleos no sin antes identificar las habilidades actuales para embonar con los saberes y competencias fundamentales para toda la vida de la persona y con ello evitar el aumento del desempleo y mejora en los talentos.

En el entorno económico y social actual, la educación financiera ha pasado a ser una cátedra elemental que cubre una necesidad prioritaria en los ciudadanos de un país por varias razones, la primera es por brindar estabilidad y protección al usuario de los servicios financieros; porque responde a los cambios constantes en las tecnologías, siendo herramientas clave en el sistema financiero; y finalmente por lo complejo que ha sido manejar y controlar las relaciones financieras entre las personas, entre las instituciones financieras y con el abanico de productos y servicios financieros (CNMV y el Banco de España, 2018).

Actualmente la competencia financiera sigue cobrando relevancia como un rasgo distintivo de habilidad y talento en las personas, otro dato que ha dado pie a la evolución del término ha sido la necesidad de los actores involucrados en su análisis tales como los trabajadores y los empleadores ejemplo de ello: competencia laboral, competencia en el talento humano y todas aquellas en cuya connotación esté inmersa la palabra competencia.

De ahí que en concordancia con el término designado en este estudio sobre las competencias financieras, se analiza y discute la variable “competencia” en las siguientes líneas. Así mismo, es importante tener claro que nos estamos refiriendo en todo momento a las competencias profesionales y de manera muy específica a las competencias financieras que es el objeto de estudio, para finalmente analizar y discutir sobre la variable mercado laboral, esta última que es representada por el sector empresarial y que constituye la fuente de trabajo para aquellos egresados de las diferentes carreras de estudio.

Por lo tanto, para abordar esta investigación es importante definir conceptualmente las variables implicadas, para llevar a cabo el análisis y discusión sobre el estado de la cuestión que guardan cada una de ellas, refiriéndonos a las competencias en el plano financiero que demanda hoy en día y en el futuro el mercado laboral.

Este estudio está compuesto por 3 partes, en la primera se presentan teorías que apoyan las competencias financieras y su interrelación con la competencia laboral, en segundo lugar breve recorrido de los inicios del término competencias y finalmente se presenta lo que un individuo refleja en su profesión y en su desempeño laboral después de haber adquirido ciertas competencias, a su vez se muestran las determinadas competencias que las empresas aspiran encontrar actualmente en un nuevo colaborador entre las que se encuentra, la rápida adaptación en los diferentes puestos con su respectivo “valor añadido”.

A partir de estos argumentos, surgen interrogantes tales como: ¿Cuáles son las competencias financieras que deben tener los alumnos egresados de las IES de las carreras del área económico-administrativa frente al entorno laboral actual?, ¿Realmente son estas competencias financieras las que demanda el mercado laboral?, ¿Qué brechas quedan pendientes de atender? Estos

cuestionamientos son perfectamente factibles de responder desde la parte empírica, ya que se podría captar la información de forma directa de todos aquellos actores intervinientes.

Ahora bien desde el abordaje teórico, se revisarán y analizarán diversos estudios realizados sobre necesidades identificadas en competencias financieras (Chen y Volpe, 1998; Bautista, Rincón y Camargo, 2013; Denegri, et al 2014; Lusardi, Mitchell & Curto, 2012; Sánchez-Iturbe, Ortiz-Y Ojeda, Ortiz-S. & Basave-Torres, 2017). Así como, el término de inclusión financiera de Heimann, Navarrete, O'Keefe, Vaca y Zapata (2009, p.19).

También es importante analizar y debatir sobre los beneficios que brinda la educación financiera con los argumentos que sostienen Lusardi & Mitchell (2014) y Lusardi, Pierre-Carl & Mitchell (2015) sobre el bienestar en la persona y los beneficios para su retiro cuando se cuenta con educación financiera; Garay (2015) destaca el efecto en las emociones y bienestar económico gracias a conocimientos financieros.

Con el análisis de todas las posturas anteriores se pretende lograr el objetivo de este ensayo: Identificar las competencias financieras que generalmente deben tener los alumnos egresados de las IES de las carreras económico-administrativo y a la vez permita conocer las competencias financieras más importantes requeridas por un nuevo mercado laboral, según los datos que arrojan las diversas investigaciones empíricas revisadas.

DESARROLLO. TEORÍAS QUE APOYAN LAS COMPETENCIAS FINANCIERAS Y SU EFECTO EN EL ÁMBITO LABORAL

Entre las teorías que se relacionan con las variables competencia y competencia financiera se encuentra la teoría del aprendizaje cognoscitivo social, en la que Bandura 1986, considera que un porcentaje del aprendizaje del ser humano lo logra mediante los conocimientos que ha adquirido a través del medio social refiriéndose a las reglas, habilidades, estrategias, creencias y actitudes que observa en otras personas. Por tanto, los comportamientos también producen aprendizajes en la actuación de la persona.

En consecuencia, en la teoría de Skinner (1950), el aprendizaje es un proceso que no se termina y es continuo ya que cuando el organismo aprende, su conexión es organizada e ininterrumpida logrando difuminar lo actual o acumular más concentración por ello no es fácil explicar el significado de aprendizaje.

En las aportaciones de Smith (1776) por su relación con el análisis económico hace que se considere una de las teorías iniciales sobre el origen de las competencias financieras, puesto que marca los inicios de un intercambio necesario para el bienestar de la humanidad mediante la utilización del trueque para la adquisición de bienes y es con la famosa fábrica de alfileres que empieza a identificar: oficios, serie de pasos para elaborar una actividad, participación de varias personas para realizar un oficio o un bien dando como resultado el nacimiento de los siguientes conceptos de la división del trabajo (considerada como un arte), las operaciones y los sistemas.

APROXIMACIONES SOBRE EL TÉRMINO COMPETENCIAS

El término “competencias” ha estado presente desde varias décadas, una de sus aproximaciones fue en los años 30’s en que Dewey (1937) relacionaba la competencia con la forma o modo de aprender a enfrentar y responder a situaciones entorno a lo largo de la vida de la persona, así mismo, la experiencia educativa adquirida sirve de aprendizaje ya que la usará para reaccionar y enfrentar experiencias similares futuras. Mientras tanto, Chomski (1965) establece que es mediante la teoría lingüística a través de la sintáctica y de la sintaxis al inglés la forma como la persona se potencia en conocimientos y desempeño comunicativo ya que aparte de comprender en su propio idioma, es capaz de aplicar un lenguaje adecuado del idioma en eventos determinados (p.4)

Posteriormente en 1973 McClelland opina que no existen argumentos para afirmar que la inteligencia es la que hace más competente a las personas cuando desempeñan su trabajo (p.2). Una continuación de las competencias la encontramos en Europa en el año 2000 con el Proyecto Tuning Educational Structures que empiezan a usar la definición de competencia como elemento primordial en los resultados de aprendizaje y con el rediseño de algunos programas que permitieran ingresar al ciclo siguiente y tuvieran acceso al mercado laboral. (Comisión Europea 2007).

LA CONTRIBUCIÓN DE LAS COMPETENCIAS EN LA PERSONA, EN SU DESEMPEÑO PROFESIONAL Y LABORAL

En consonancia con uno de los objetivos de la Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo: el nuevo trabajo exige compromiso entre gobiernos e interlocutores sociales para fortalecer el equipamiento en torno a las competencias, habilidades y calificaciones, impulsadas a renovarse por innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio medioambiental y climático y la globalización y en consonancia buscar que los sistemas educativos y de formación sean acorde a las necesidades del mercado laboral, sin perder de vista la redefinición constante del trabajo como elemento importante para lograr la inserción en el futuro del trabajo, productivo, justo y pleno. (OIT, 2019, p.2 y 3).

Resulta conveniente para este ensayo plasmar definiciones de competencia y competencia laboral, Frade (2009), considera a la competencia como aquella que está integrada por varios elementos clave sobresaliendo las destrezas, es decir, una persona demuestra que usa el conocimiento de forma automática cuando se apoya del conocimiento en momentos diferentes o cuando varias acciones las ejecuta al mismo tiempo (p.206).

En relación con la competencia laboral según Becerra y Campos (2012) consideran que está formada por todos los saberes, talentos, destrezas que una persona aplica en el momento de ejecutar una actividad laboral que cumple con la calidad y normatividad requerida que garantice un resultado exitoso en cualquier lugar de trabajo; sin embargo, para Mertens (1998), es la capacidad que debe demostrar una persona al desempeñar una actividad, pudiendo emitir un

resultado positivo o negativo y el conveniente será el que esté acorde a los objetivos y al contexto global de la institución laboral.

En la misma idea, Ibarra (2000) plantea que actualmente el trabajador debe equiparse para ser competitivo y desarrollarse en forma constante y permanente ya que no basta con aprenderse y dominar completamente sus tareas o actividades de su desempeño laboral diario, si no también potencializarse en conocimientos, adquirir nuevas habilidades, saber trabajar en equipo, ser capaz de resolver problemas y dominar las nuevas tecnologías de información y comunicación y tener la disposición para poder llevar acabo diferentes actividades en su centro de trabajo o en otros centros de trabajo de otro giro económico.

De lo anterior expuesto el equipar a una persona con competencias, éstas pueden resultar como un cúmulo de conocimientos asociados a las habilidades y destrezas, dar un valor agregado a la persona que aspira insertarse al sector laboral y a la vez pueden considerarse como garantía para perseverar en determinado campo laboral empresarial.

LAS COMPETENCIAS FRENTE AL ENTORNO EMPRESARIAL

Considerando a la competencia como pieza integrante en el desempeño de una tarea, Gonczi, Hager y Athanasow (1993) hacen referencia a éstas desde el enfoque de evaluarlas en la tarea 'aprender a aprender', preocupados por la poca investigación que existía para la evaluación de las mismas en cuanto a falta de procedimiento seguro y válido, falta de método correcto para calificar las actitudes y los valores dentro de las profesiones, concluyeron que el término competencia en un elemento primordial que debe estar presente en el desempeño laboral de cualquier profesión.

Mientras tanto Lawler (1994), identifica potenciación en la persona y en la empresa cuando usan el enfoque de competencias en lugar de la gestión basada en el trabajo ya que se obtienen mejoras y cambios en el sistema de sus áreas de capital humano particularmente en las áreas de comportamiento organizacional y en la gestión de recursos humanos.

En el plano nacional, las postulaciones en México sobre la aparición de la variable competencia se relacionan con el cumplimiento de un estándar en competencias como parte de su desempeño laboral de la persona. Para garantizar lo antes expuesto, se debe coordinar con los 3 ejes participantes: instituciones educativas, sector laboral y gobierno para garantizar una adecuada capacitación y medición. (SEP, 2008).

En concordancia con lo anterior expuesto, cuando una persona pasa de la etapa del saber a la etapa de la acción logra un proceso con valor agregado ya que la persona será competente al ir un paso adelante de lo que exige un determinado puesto de trabajo. Tejeda y Navío (2005).

LOS IMPACTOS PROFESIONALES Y ORGANIZACIONALES DE LA EDUCACIÓN FINANCIERA

Algunas investigaciones relativas a la educación financiera hacen referencia a la falta o bajo conocimiento financiero y a las consecuencias que puede ocasionar en la persona la ausencia de esta capacidad, ante ello, un estudio de Chen y Volpe (1998) en un contexto Estadounidense demostraron que los estudiantes universitarios no tienen conocimiento de finanzas personales y el bajo nivel de conocimiento repercutirá en su capacidad para la toma de decisiones acertadas.

Así mismo, el estudio de contexto Estadounidense de Lusardi, Mitchell & Curto (2012) mostraron que los conocimientos de sofisticación financiera en la población de más edad son deficientes para los encuestados y esta falta de conocimiento financiero puede tener serias implicaciones al asumir la responsabilidad de su propia seguridad de su jubilación ya que incluye la toma de decisiones de ahorro e inversión.

Al mismo tiempo las investigaciones realizadas detectan necesidades en diversos sectores de la población y en diferentes países tal como se redacta en un contexto Colombiano sobre diagnóstico a egresados de universidades, Bautista, Rincón y Camargo (2013) en el que identifican la necesidad de insertar el conocimiento financiero a través de asignaturas relevantes que formen y preparen economistas con instrucción fuerte en el área de finanzas, planeación y gestión de proyectos.

Otra investigación similar se realizó en contexto Chileno donde Denegri et al., (2014) descubren formación económica deficiente en el currículum educativo en profesores y estudiantes de pedagogía y a la vez proponen un modelo que contenga los temas de educación económica y sus conceptos que la constituyen con los lineamientos de la OCDE.

Finalmente el estudio de contexto Mexicano refiere al análisis sobre competencias laborales entre egresados y empleadores, las competencias de mayor importancia que requieren los empleadores son las que se relacionan con los conocimientos básicos de su carrera de formación profesional, que sean capaces de mantener una comunicación oral y escrita, que tengan capacidad de organización y trabajar en equipo, que sean responsables en su trabajo, que sean éticos y responsables, otras capacidades que manifestaron requerir son: capacidad para resolver problemas, para tomar decisiones, de adaptación a situaciones nuevas o diferentes, de trabajar bajo presión y de tener disponibilidad de horario. Sánchez-Iturbe, Ortiz-Y Ojeda, Ortiz-S. & Basave-Torres (2017.p. 14).

Sobre el término Inclusión Financiera, Heimann, Navarrete, O'Keefe, Vaca y Zapata (2009, p.19), consideran que hay inclusión financiera cuando la población tiene acceso universal y continuo a toda la gama de servicios financieros formalmente establecidos, en el que el usuario puede hacer uso de ellos pero en concordancia a sus necesidades y buscando que le ayuden a su desarrollo y bienestar.

Por su parte, el CIDAC (Centro de Investigación para el Desarrollo, A.C.). Presenta las competencias del área Cuantitativo dentro de la lista de las 136 competencias generales, misma que fue generada con entrevistas a las áreas de recursos humanos, administración y dirección, finanzas y contabilidad, producción y operaciones, mercadotécnica y ventas y sistemas y tecnología.

Las competencias del área Cuantitativo: Financiero-contable son las siguientes: Conocimiento y manejo básico de administración de impuestos, Conocimiento y manejo básico de matemáticas financieras, Conocimiento y manejo básico de finanzas corporativas, Conocimiento y manejo básico de finanzas bursátiles, Conocimiento y manejo básico de contabilidad, Conocimiento y manejo básico de administración de riesgos, Elaboración y administración de presupuestos, Conocimiento y manejo básico de modelos financieros, Valuación de proyectos, Otra (especifique). (CIDAC, 2014, p.28, 29 y 33).

Algunas de las problemáticas identificadas por el CIDAC en la Encuesta de Competencias Profesionales 2014 es el constante reemplazo de las personas por tecnología con tendencia a aumentar y que es provocado por el avance tecnológico, en consecuencia se está abriendo una oportunidad con las nuevas herramientas tecnológicas requiriendo mano de obra más refinada e innovadora que atienda y resuelva problemas de estas nuevas herramientas y tecnologías por mencionar algunas altamente especializadas: Ingenieros de software, administradores de redes, desarrolladores de apps, entre otras. Además se revela que el dato que sigue presente y no ha cambiado es la “búsqueda de jóvenes” que aprendan y desarrollen competencias dentro de las IES y a la vez las empresas siguen contratando jóvenes que cumplan con las competencias requeridas por el puesto de trabajo.

Así mismo, la falta de sintonía entre las empresas y las IES es otra problemática identificada en la mencionada encuesta, ya que las empresas consideran que los jóvenes no cuentan con las competencias necesarias para unirse al sector laboral y a la vez la carencia de conocimiento que identifican las empresas en los jóvenes recién egresados no es informada a las IES para que la institución educativa realice ajustes necesarios en los programas de estudio y así atiendan los conocimientos demandados. (CIDAC, 2014, p.10 y 11).

De esta manera la educación financiera en muchas investigaciones se ha destacado por todo lo que abona en la persona cuando adquiere conocimientos financieros, en ese sentido Lusardi & Mitchell (2014) sostienen que el individuo invierte en su capital humano y logra bienestar en su persona cuando adquiere conocimientos financieros, de igual manera Lusardi, Pierre-Carl & Mitchell (2015) mencionan que las aportaciones realizadas de sus modelos sobre conocimientos financieros favorecen a los usuarios de los servicios financieros por acceder y usar productos financieros avanzados, obteniendo un rendimiento mayor en ahorro y además al acumular conocimientos en materia financiera se incrementan sus beneficios en percepciones de retiro por tener un mejor control sobre los mismos.

CONCLUSIÓN

Después de analizar la información sobre educación financiera y la forma como se potencia la persona que adquiere conocimientos financieros, se identifican avances y logros tanto en el desempeño profesional y laboral del colaborador competente como en las organizaciones en que aplican y ejecutan dichas competencias, logrando beneficios adicionales como consecuencia de la toma de decisiones financieras acertadas.

Algunas de las competencias financieras que generalmente debe tener un egresado y mencionadas en los estudios y argumentos analizados son: conocimientos en finanzas personales, capacidad de toma de decisiones financieras acertadas, economistas con instrucciones fuertes en finanzas, planeación y gestión de proyectos, educación económica, conocimientos financieros en materia de jubilación, toma de decisiones responsables de ahorro e inversión, capacidad para resolver problemas, adaptación a situaciones laborales nuevas o diferentes (Chen y Volpe, 1998; Bautista, Rincón y Camargo, 2013; Denegri, et al 2014; Garay, 2015; Lusardi, Mitchell & Curto, 2012; Sánchez-Iturbe, Ortiz-Y Ojeda, Ortiz-S. & Basave-Torres, 2017).

Mientras tanto el mercado laboral representado por los responsables de las áreas de recursos humanos que contratan a los jóvenes egresados de las IES enlistaron las competencias que consideran más importantes del área cuantitativo: Financiero-contable y son, conocimiento y manejo básico de administración de impuestos, conocimiento y manejo básico de matemáticas financieras, conocimiento y manejo básico de finanzas corporativas, conocimiento y manejo básico de finanzas bursátiles, conocimiento y manejo básico de contabilidad, conocimiento y manejo básico de administración de riesgos, elaboración y administración de presupuestos, conocimiento y manejo básico de modelos financieros, valuación de proyectos. (CIDAC, 2014).

De tal manera que al comparar las competencias financieras requeridas por el sector empresarial frente a las competencias financieras que en general deben tener los alumnos egresados de las IES, se identifica que la competencia financiera del egresado que no es importante para las empresas al momento de contratarlos es la relativa a “conocimientos financieros en materia de jubilación”, mientras que la competencia que no es necesario que adquiera el egresado es en “conocimiento y manejo de finanzas bursátiles”, en virtud de que ninguna de estas dos competencias tienen compatibilidad entre lo que se demanda y lo que se tiene.

Del análisis anterior, resalta que actualmente las empresas al contratar un nuevo elemento para cubrir un puesto laboral, esperan sea apto y cumpla con las competencias solicitadas que a su vez fueron recibidas dentro de las IES.

Resulta primordial continuar realizando investigaciones que sirvan de apoyo a las competencias financieras debido a la diversidad de beneficios económicos que se obtienen al invertir en conocimientos financieros que

potencializan el actuar de la persona y que se reflejan en la toma de decisiones financieras apropiadas de cara a las exigencias del entorno global y empresarial.

CONSIDERACIONES FINALES

El impacto actual de la evolución tecnológica, la crisis del COVID-19, y el sistema financiero con su abanico de opciones de productos y servicios a elegir, se pueden considerar una oportunidad para que las personas carentes de competencias en educación financiera busquen mejorar sus niveles de alfabetización financiera con conocimientos en el tema de inflación, ahorro, presupuestos, tasa de interés, entre otros, tópicos que les puede brindar una mayor confianza y seguridad al momento de tomar decisiones y así buscar reducir las problemáticas de endeudamiento en el día a día de las personas.

En concordancia con la evidencia desarrollada, es fundamental que se aprenda en educación financiera dentro de las instituciones educativas, centros de trabajo y en la comunidad, que no solo brinden conocimiento si no también identifiquen lo que falta por aprender y los beneficios aplicables en la diversidad de sectores y entornos, de esa forma se podrán obtener resultados que ayuden tanto a los profesionales como a los formuladores de políticas al grado que ésta cátedra sea elemental y básica similar al “aprender a leer y escribir”. Lusardi (2019).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bandura Albert (1986). *Capítulo 4* Aprendizaje cognoscitivo social. En *Fundamentos sociales del pensamiento y la acción: una teoría cognoscitiva social*. Recuperado de: <https://bit.ly/1Gv0DII>
- Bautista, R, J. I., Rincón, T, J. C. y Camargo M, D. A. (2013). Un análisis de los profesionales en economía de la universidad Militar Nueva Granada: Mercado laboral y competencias. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XXI(1),75-89.[fecha de Consulta 6 de Febrero de 2021]. ISSN: 0121-6805.Recuperado de: <https://bit.ly/2LdXeX5>.
- Becerra, M. y Campos, F. (2012). El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos. Recuperado de: <https://goo.gl/xh9UV8>
- CIDAC (Centro de Investigación para el Desarrollo, A.C.). (2014). Encuesta de competencias profesionales 2014 ¿Qué buscan - no encuentran- las empresas en los profesionistas jóvenes? Recuperado de: <https://bit.ly/1eeGt9h>
- Chen, H. and Volpe, R.P. (1998). An Analysis of Personal Financial Literacy Among College Students. *FINANCIAL SERVICES REVIEW*, 7(2): 107-128. ISSN: 1057-0810.Recuperado de: <https://bit.ly/2YkkpCI>
- Chomsky, N. (1965). *Aspects of the theory of syntax*. The M.I.T. Press. Massachusetts Institute of Technology. Estados Unidos.

- Comisión Europea (2007). *Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina. Informe final _ Proyecto Tuning América Latina 2004 – 2007*. Publicaciones de la Universidad de Deusto. España
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2020). Informe especial COVID-19 Dimensionar los efectos del COVID-19 para pensar en la reactivación. Recuperado de: <https://bit.ly/3q1A6fn>
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2020a). COVID-19 tendrá graves efectos sobre la economía mundial e impactará a los países de América Latina y el Caribe. Recuperado de: <https://bit.ly/3b0SNLO>
- Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) y el Banco de España (2018). *Plan de Educación Financiera 2018-2021*. Imprime: Unidad de Servicios Auxiliares, Banco de España Madrid. España.
- Denegri, “et al.” (2014)._Denegri, C. M. ; Del Valle R, C.; González G.Y.; Etchebarne L.S.; Sepúlveda A.J. & Sandoval, G.D. (2014). ¿Consumidores o ciudadanos? Una propuesta de inserción de la educación económica y financiera en la formación inicial docente. *Estudios Pedagógicos*, XL (1), 75-96. ISSN: 0716-050X.
- Dewey, J. (2010). *Experiencia y educación*. (L.Luzuriaga, Trad.). Editorial@bibliotecanueva.es. España. (Obra original publicada en 1937).
- Frade, R.L. (2009). *Desarrollo de competencias en educación: desde preescolar hasta el bachillerato*. Mediación de Calidad, S.A., de C.V. (Inteligencia Educativa). México.
- Garay, A. G. (2015). Las Finanzas Conductuales, el Alfabetismo Financiero y su Impacto en la Toma de Decisiones Financieras, el Bienestar Económico y la Felicidad. *Perspectivas*, (36),7-34. ISSN: 1994-3733.
- Gonczí. A, Hager. P. y Athanasou, J.(1993). The Development of Competence based Assessment The Development of Competency-Based Assessment Strategies for the Professions. University of Technology, Sydney. Research Paper No. 8 June 1993. ISBN 0 644 29369 2. Recuperado de <https://bit.ly/2XhDII4>
- Heimann, U., Navarrete, L. J, O’Keefe. M, Vaca. D. B y Zapata. Á.G (2009). *Mapa estratégico de inclusión financiera: Una herramienta de análisis*. Impreso en México.
- Ibarra, A.A. (2000). Formación de los recursos humanos y competencia laboral. *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, ISSN 0254-2439 Cinterfor, 149, mayo-agosto de 2000, 95-107.
- Lawler, E. E. (1994). From job-based to competency-based organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 15(1), 3–15.doi:10.1002/job.4030150103
- Lusardi, A., Mitchell, O. S. & Curto,V. (2012). Financial Sophistication in the Older Population. *Journal of Pension Economics and Finance / Volume 13 / Issue 04 / October 2014*, pp 347 – 366. DOI: 10.1017/S1474747214000031, Published online: 26 February 2014
- Lusardi, A. and Mitchell, O. S. (2014). The Economic Importance of Financial Literacy: Theory and Evidence. *Journal of Economic Literature* 2014, 52(1), 1–40. <http://dx.doi.org/10.1257/jel.52.1.1>

- Lusardi, A.; Pierre-Carl, M. and Mitchell, O.S. (2015). Optimal Financial Knowledge and Wealth Inequality. *Journal of Political Economy* Volume 125, Number 2. DOI 10.1086/690950
- Lusardi Annamaria (2019). Financial literacy and the need for financial education: evidence and implications. *Swiss Journal of Economics and Statistics* 155. DOI: 10.1186/s41937-019-0027-5
- Mcclelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, January 1973 1 p.1-14. Estados Unidos de América.
- Mertens, L. (1998). *La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional*. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), 2000. Madrid, España. ISBN: 84-7666-088-X. Depósito Legal: M-299007-1998
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2019). Conferencia Internacional del Trabajo. Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo. Recuperado de: <https://bit.ly/3q71MiJ>
- Roa M.J (2020). Educación financiera para reducir desigualdades por el coronavirus. BBVA. Recuperado de: <https://bbva.info/3d4k9iT>
- Sánchez-Iturbe, P. G.; Ortiz-Y Ojeda, P.T.; Ortiz-S. P.A.; y Basave-Torres R. (2017). Las competencias laborales, un análisis de comparación entre egresados y empleadores. *Revista de Docencia e Investigación Educativa*. Septiembre, 2017 Vol.3 No.9, 10-17
- SEP (Secretaría de Educación Pública) (2008). El CONOCER: Antecedentes, Situación actual y perspectivas. Recuperado de: <https://goo.gl/5j2sQ9>
- Skinner B.F. (1950). Are theories of learning necessary? First published in *Psychological Review*, 57, 193-216. Canadá.
- Smith, A. (1776). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. The Pennsylvania State University, Electronic Classics Series, Jim Manis, Faculty Editor, Hazleton, PA 18202
- Tejeda, F.J & Navío, G.A. (2005). *El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación*. Grupo CIFO, Universidad Autónoma de Barcelona, España. *Revista Iberoamericana de Educación* (ISSN: 1681-5653). Recuperado de: <https://rieoei.org/historico/deloslectores/1089Tejeda.pdf>
- World Economic Forum (2019). Strategies for the New Economy Skills as the Currency of the Labour Market. Recuperado de: <https://bit.ly/3r2Z3bF>