UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Brechas entre las competencias profesionales de los
practicantes y egresados de universidades y las que
demandan las empresas financieras en Lima-Peru**

TESIS

Para optar el Título Profesional de: Licenciado en Administración de Empresas

AUTORES

Rojas Gutiérrez, Ray Antony (0000-0003-1774-7912)

Ruiz Japay, Alan George (0000-0002-4269-0703)

ASESOR DE TESIS

Jack Zilberman Fleischman (0000-0003-0956-4059)

Lima, 18 de julio de 2018

DEDICATORIA

A nuestros padres quienes son nuestros guías y ejemplos, por su apoyo incondicional. A todos mis seres queridos que en todo momento me apoyaron para cumplir este objetivo en mi vida.

AGRADECIMIENTOS

Este proyecto es el resultado de nuestro esfuerzo en conjunto y el apoyo de nuestro asesor que nos acompañó con mucha dedicación para elaborar el proyecto de investigación. Nuestro agradecimiento a Jack Zilberman, quien a lo largo de este tiempo ha puesto a prueba sus capacidades y conocimientos en el apoyo brindado durante el desarrollo del presente trabajo. Asimismo, a todas las personas quienes colaboraron con su tiempo y atención para sumar en el análisis y resultados de la presente investigación.

“A la cima no se llega
superando a los demás
sino superándote
a ti mismo”

Anónimo

“Liderazgo significa que un grupo, grande
o pequeño, está dispuesto a confiar la
autoridad a una persona que ha demostrado
capacidad, sabiduría y competencia”

Walt Disney

“Un día mi abuelo me dijo que hay dos tipos de personas:
las que trabajan, y las que buscan el mérito.
Me dijo que tratará de estar en el primer grupo:
hay menos competencia ahí”

Indira Gandhi

“Es bueno tener una competencia válida.
Te empuja a hacerlo mejor”

G. Versace

“El talento gana partidos,
pero el trabajo en equipo
y la inteligencia ganan
campeonatos”

Michael Jordán

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo determinar las brechas existentes entre las competencias profesionales de los practicantes y egresados de universidades privadas y las que demandan las empresas financieras en Lima.

La metodología tiene un enfoque mixto. La muestra estuvo conformado por 45 practicantes/egresados de carreras afines al sector financiero de universidades privadas de Lima, 3 autoridades académicas y 6 empleadores de empresas del sector económico servicios financieros (Gerentes o Jefes de RR.HH.). La técnica de recolección fue la encuesta y la entrevista, y los instrumentos de recolección fueron un cuestionario y dos guías de entrevista. Entre los resultados encontrados, el 90% están de acuerdo/muy de acuerdo con la relación que existe entre su desempeño laboral y su puesto laboral. Asimismo, el 80% considera que la evaluación por desempeño debería realizarse en las empresas de forma continua. El 50% señaló que hay empresas reclutadoras que no consideran las competencias para el puesto laboral. Por otro lado, el perfil profesional del egresado de carreras asociadas al sector financiero debería estar orientado al desarrollo de habilidades blandas (liderazgo, ser comunicativo) y habilidades específicas (análisis financiero, bursátil, inversión, sistemas de información).

Se concluyó, que las brechas existentes entre las competencias profesionales de los practicantes y egresados de universidades privadas y las que demandan las empresas financieras en Lima, es debido principalmente a la falta de desarrollo de habilidades blandas, integrada por aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos.

Palabras clave: Competencias, brechas, empleabilidad, productividad y evaluación.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the gaps between the professional competencies of practitioners and graduates of private universities and those demanded by financial companies in Lima.

The methodology has a mixed approach. The sample consisted of 45 practitioners/graduates of careers related to the financial sector of private universities in Lima, 3 academic authorities and 6 employers of companies of the economic sector financial services (Managers or HR Managers). The collection technique was the survey and the interview, and the collection instruments were a questionnaire and two interview guides.

Among the results found, 90% are agree/strongly agree with the relationship that exists between their job performance and their job position. Likewise, 80% consider that performance evaluation should be carried out in companies continuously. The 50% said that there are recruiting companies that do not consider the competencies for the job. On the other hand, the professional profile of the graduate of careers associated with the financial sector should be oriented to the development of soft skills (leadership, being communicative) and specific skills (financial analysis, stock exchange, investment, information systems).

It was concluded that the existing gaps between the professional competences of practitioners and graduates of private universities and those demanded by financial companies in Lima, is mainly due to the lack of soft skills development, composed of aptitudes, personality traits, knowledge and, values acquired.

Key words: Competencies, gaps, employability, productivity and evaluation.

ÍNDICE

ÍNDICE	7
INDICE TABLAS	9
INDICE FIGURAS	10
INTRODUCCIÓN	11
MATRIZ DE CONSISTENCIA	17
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO	18
Antecedentes	18
Competencias	20
Definición de competencias	20
Clasificación de competencias	21
Las competencias profesionales	23
Importancia de las competencias	23
Evolución de las competencias: La cuarta revolución industrial	24
La ética en las competencias profesionales	25
Evaluación	26
Como se evalúan las competencias	26
Base legal sobre evaluación de competencias	32
Finalidad del perfil profesional	32
Importancia del perfil profesional	33
Ventajas del perfil profesional	33
El perfil profesional en las empresas	33
Tipo de perfil profesional más demandados	34
Empleabilidad	36
Tipos de empleabilidad	38
Productividad	38
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	41
Contexto	41
Tipo de investigación	42
Población y muestra	44
Población	44

Muestra	45
Tipo y técnica de muestreo	45
Variables	46
Matriz de procesamiento de datos.....	47
Información general de los segmentos.....	47
Matriz de descripción de contexto interno y externo de la muestra	49
Matriz de segmentos y categorías	51
Técnica e instrumentos de recolección	54
Técnica.....	54
Instrumento de recolección	54
Análisis estadístico e interpretación de los datos.....	55
CAPÍTULO 3: RESULTADOS	56
Análisis cuantitativo.....	56
Análisis cualitativo.....	65
Análisis de entrevistas: Gestores del sector financiero.....	65
Análisis de entrevistas: Autoridades académicas de las universidades	68
CONCLUSIONES.....	74
Recomendaciones finales.....	76
BIBLIOGRAFÍA.....	77
ANEXOS.....	81
Instrumentos de recolección	81
Detalle de entrevistas	89
Tabulación de las encuestas	108

INDICE TABLAS

Tabla 1: Características de los perfiles más buscados	35
Tabla 2: Información general de las entidades del sector financiero	47
Tabla 3: Información general de las instituciones educativas superiores: universidades	48
Tabla 4: Descripción del contexto interno y externo de las entidades del sector financiero ...	49
Tabla 5: Descripción del contexto interno y externo de las instituciones educativas superiores: universidades	50
Tabla 6: Preguntas para la entrevista a directivos y empleados del sector financiero	51
Tabla 7: Preguntas para la entrevista a las autoridades académicas de universidades	52
Tabla 8: Características generales de los practicantes y egresados de carreras asociadas al sector financiero de universidades de Lima 2018.	56
Tabla 9: Percepción sobre la evaluación de desempeño de los practicantes y egresados de carreras asociadas al sector financiero de universidades de Lima 2018.....	59
Tabla 10: Percepción sobre las competencias profesionales de los practicantes y egresados de carreras asociadas al sector financiero de universidades de Lima 2018.....	60
Tabla 11: Percepción sobre el nivel de empleabilidad de los practicantes y egresados de carreras asociadas al sector financiero de universidades de Lima 2018.	62
Tabla 12: Percepción sobre la productividad de los practicantes y egresados de carreras asociadas al sector financiero de universidades de Lima 2018.	63

INDICE FIGURAS

Figura 1: El Modelo Iceberg de competencias.	22
Figura 2: Gestión por competencias, Flórez (2013).....	24
Figura 3: Problemas más comunes	27
Figura 4: Metodo basado en características	28
Figura 5: Pasos para la evaluacion del desempeño.....	31
Figura 6: Habilidades requeridas por las empresas.....	39
Figura 7: Participación en el mercado de trabajo para la carrera de Contabilidad y Finanzas. Fuente: MTPE - OGETIC	41
Figura 8: Universidades de procedencia de los practicantes y egresados de carreras asociadas al sector financiero de universidades de Lima 2018.	57
Figura 9: Condición de los estudiantes de los practicantes y egresados de carreras asociadas al sector financiero de universidades de Lima 2018.	58
Figura 10: Practicantes de los estudiantes de los practicantes y egresados de carreras asociadas al sector financiero de universidades de Lima 2018.	58
Figura 11: Percepción sobre la evaluación de desempeño de los practicantes y egresados de carreras asociadas al sector financiero de universidades de Lima 2018.	60
Figura 12: Percepción sobre las competencias profesionales de los practicantes y egresados de carreras asociadas al sector financiero de universidades de Lima 2018.	61
Figura 13: Percepción sobre el nivel de empleabilidad de los practicantes y egresados de carreras asociadas al sector financiero de universidades de Lima 2018.	63
Figura 14: Percepción sobre la productividad de los practicantes y egresados de carreras asociadas al sector financiero de universidades de Lima 2018.	64

INTRODUCCIÓN

La idea de competencias profesionales combina varios conceptos como conocimiento, habilidades, actitudes, saberes, que integran atributos personales como motivos, rasgos de personalidad, capacidades, etc., siempre y cuando se tome en cuenta las experiencias personales y profesionales.

Cada vez la sociedad está demandando profesionales capaces no solo de resolver con eficacia los problemas de la práctica profesional sino principalmente lograr un desempeño profesional eficiente. Es decir, el desempeño profesional debe estar asociado a la práctica de valores, y esto vinculado a las competencias profesionales constituyen el centro de atención en el proceso de formación en las universidades que conlleva a la necesidad de trasladar la formación técnica a una formación humanista del profesional (González, 2006).

Según la UNESCO, la misión fundamental de la Educación Superior Contemporánea es la formación de profesionales competentes, y que estén comprometidos con desarrollo social (González, 2006). En ese sentido, una correcta formación de competencias profesionales, no solo implica la adquisición de conocimientos y habilidades, sino que respondan a las demandas en el área ocupacional y que se realicen las labores de forma adecuada, con un desempeño profesional ético y responsable.

Según la literatura existen varios enfoques sobre la concepción de las competencias profesionales, una de la más reciente es el enfoque sobre la personalidad del ser humano a través de la formación psicológica, que tiene como base la reforma curricular universitaria que se llevó a cabo en el proceso de convergencia europea de la educación, el cual incluyen

elementos cognitivos al igual que motivacionales y se expresan a través de competencias instrumentales, de orden metodológico o procedimental. Además clasifica las competencias profesionales en dos tipos: las genéricas y específicas. Por un lado, las competencias específicas son propias del campo de estudio, relativas a una profesión determinada, entretanto las competencias genéricas son comunes a cualquier curso de titulación que incluye las capacidades cognitivas, metodológicas, lingüísticas, habilidades de relación social, capacidad de desarrollar trabajos en equipo multidisciplinario, etc. (Morita, Escudero y García, 2017; González, 2006).

Las competencias profesionales específicas y genéricas pueden enseñarse y aprenderse. Sin embargo, las competencias genéricas son las que ofrecen éxito profesional y personal a las personas, y por lo suelen formarse en ambientes informales de educación (Morita, Escudero y García, 2017).

Pero que tantas estas competencias profesionales están alineadas a las demandas del mercado laboral. Según un estudio realizado por CIDAC (2014), en las economías avanzadas y en desarrollo se ha observado tasas de desempleo elevadas aun cuando existen plazas vacantes. Esto puede entenderse que existe una brecha entre la oferta y demanda, y según los empleadores poseer un título universitario podría ser la garantía de la adquisición de competencias profesionales específicas, sin embargo para que una persona pueda desarrollarse exitosamente en el mercado laboral es necesario que demuestre competencias profesionales genéricas.

En este mismo estudio, se demostró que 7 de cada 10 empresas mexicanas le daban mayor importancia a las habilidades blandas (conocimiento genérico) que a las habilidades

duras (conocimiento específicos), y esto es debido a que los empleadores sostiene que las competencias duras pueden ser formadas con relativa facilidad (CIDAC, 2014).

En el contexto peruano, en un estudio realizado por la Universidad del Pacifico, observaron que las dificultades que presentaron los recién egresados estaban relacionadas con el desarrollo adecuado de la inteligencia emocional, la dificultad para integrarse en un equipo de trabajo y a las políticas de la empresa, la falta de proactividad, el escaso compromiso, déficit de capacidades analíticas y de habilidades comunicativas (Becerra y La Serna, 2010)

Por otro lado, según el artículo basado en el estudio Human Age 2.0, presentado en el Diario Gestión, señala que las competencias que presentan actualmente las empresas son cada vez más fuertes, y esto conlleva a que los profesionales que demandan las empresas deben cumplir con ciertas habilidades y competencias, que no solo incluye conocimiento y/o experiencia (Gestión, 2016).

Otra encuesta realizada por ManpowerGroup, llamada Encuesta de Escasez de Talento 2015, reveló que el 38% de los empleadores mundiales tienen dificultad para encontrar empleados con habilidades apropiadas (ManpowerGroup, 2015).

Por su parte, el director de Manpowergroup Perú, Juan Lizárraga, la escasez de talento tiene su causa en el no alineamiento de la demanda. Esta demanda requiere de ciertas habilidades, capacidades, talento duro o talento blando; sin embargo, la fuerza laboral peruana no cubre adecuadamente esta demanda y por este motivo muchas de las empresas terminan contratando al “mal menor” por la falta de talentos (Gestión, 2016).

Estos hechos, han planteado varios desafíos a las personas, como el desempleo, el subempleo, el estancamiento de los salarios y el acceso a puestos de trabajo que ofrecen poco en cuanto a oportunidades de desarrollo. Esto conlleva, que muchos de ellos vean el camino hacia el éxito no muy claro y que no confían en la escalera de carrera tradicional. Asimismo, los gobiernos se preguntan, que es lo que están haciendo las empresas para que formen parte de la solución (con educación, capacitación e inversión a largo plazo). Algunos gobiernos se encuentran implementando regulaciones para enfrentar esta situación (ManpowerGroup, 2015).

En ese sentido, surgen varias interrogantes como ¿Cuál es perfil profesional buscado por las empresas para su óptima productividad? ¿Las evaluaciones de desempeño son eficaces para medir las competencias de los practicantes y egresados universitarios? ¿Cuáles son las competencias necesarias e importantes que deberían potenciarse en las universidades? ¿Cómo mejorar la empleabilidad de los practicantes y egresados universitarios?

Asimismo, en el año 2015 el mercado laboral de Lima Metropolitana ha presentado una evolución positiva, con indicadores que aumentaron en el sector construcción (7,1%), servicios (1,7%) y comercio (1,2%); caso contrario con las actividades primarias (-8,2%) y el sector manufactura (-3,3%) que presentaron indicadores negativos (BCRP, 2015).

Este panorama, nos lleva a plantear como problema de investigación ¿Cuáles son las brechas que existen entre las competencias profesionales de los practicantes y egresados de las universidades y las que demandan las empresas financieras en Lima?

A partir de ello la hipótesis general que se desarrolla en esta investigación es si la disminución de las brechas de competencias de los practicantes y egresados de las universidades frente a las demandadas por el sector financiero de Lima ayuda a mejorar la productividad de las organizaciones.

El objetivo general de esta investigación fue determinar las brechas existentes entre las competencias profesionales de los practicantes y egresados de universidades privadas y las que demandan las empresas financieras en Lima.

Entre los objetivos específicos, se encuentran los siguientes:

- Identificar el perfil profesional buscado por las empresas financieras y necesarias para su óptima productividad.
- Determinar porque las evaluaciones de desempeño no son eficaces para medir las competencias de los egresados en las empresas financieras.
- Identificar las competencias necesarias e importantes a formar y potenciar por las universidades privadas acorde a lo requerido por las empresas financieras.
- Determinar cómo mejorar el nivel de empleabilidad de los egresados de las universidades privadas.

La importancia de esta investigación, está ligada completamente a identificar cuáles son las competencias que deben tener los practicantes y egresados universitarios, ya que existe actualmente una demanda de profesionales con ciertas competencias que aun el mercado laboral no lo cubre, siendo el camino no muy claro para muchos egresados que salen con mucho entusiasmo de consolidar una carrera universitaria que mejore su nivel de empleabilidad y en consecuencia el nivel de productividad de las organizaciones, en particular el sector financiero. Estas competencias, ayudarían a formular o reformular las mallas curriculares de las

instituciones educativas superiores de nuestro país, con la finalidad de mejorar la capacidad del egresado universitario en solucionar problemas de forma más rápida y eficiente, dispuesto a trabajar en equipos de trabajo multidisciplinarios, así como profesionales que propongan soluciones creativas de manera asertiva y sensible para gestionar las emociones.

Además, los resultados de esta investigación, servirán como punto de partida, para formular estrategias para formar al alumno universitario en las competencias profesionales necesarias, posicionando así este tema en el centro de la agenda educativa y motivando que se realicen más estudios a profundidad al respecto.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema principal ¿Cuáles son las brechas que existen entre las competencias profesionales de los practicantes y egresados de universidades privadas y las que demandan las empresas financieras en Lima?</p> <p>Problemas secundarios</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las empresas financieras no encuentran el perfil profesional que buscan en los postulantes de las universidades y eso afecta la productividad. 2. Las evaluaciones de desempeño pueden no ser eficaces para medir las competencias de un nuevo ingresante en la empresa financiera. 3. Las universidades privadas forman en competencias que las empresas financieras no demandan. 4. El nivel de empleabilidad alcanzado por los practicantes y egresados de las universidades privadas es aún insuficiente. 	<p>Objetivo general Determinar las brechas existentes entre las competencias profesionales de los practicantes y egresados de universidades privadas y las que demandan las empresas financieras en Lima.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar el perfil profesional buscado por las empresas financieras y necesarias para su óptima productividad. 2. Determinar porque las evaluaciones de desempeño no son eficaces para medir las competencias de los egresados en las empresas financieras. 3. Identificar las competencias necesarias e importantes a formar y potenciar por las universidades privadas acorde a lo requerido por las empresas financieras. 4. Determinar cómo mejorar el nivel de empleabilidad de los practicantes y egresados de las universidades privadas. 	<p>Hipótesis general La disminución de las brechas de competencias de los practicantes y egresados de universidades privadas frente a las demandadas por el sector financiero de Lima mejorará la productividad de las empresas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias profesionales. • Evaluación de desempeño. • Nivel de empleabilidad. • Productividad 	<p>Tipo y diseño de la investigación Cualitativa con enfoque mixto: cuali-cuantitativo</p> <p>Población</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población 1: Autoridades académicas de las universidades privadas de carreras afines al sector financiero de las universidades privadas de Lima. • Población 2: Practicantes y egresados de carreras asociadas al sector financiero de universidades privadas de Lima (UPC, PUCP y USMP). • Población 3: Directivos y empleados de empresas del sector económico servicios financieros. <p>Muestra</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muestra 1: Tres autoridades académicas de carreras afines al sector financiero de universidades privadas de Lima. • Muestra 2: Cuarenta y cinco practicantes y egresado de carreras afines al sector financiero de universidades privadas de Lima (UPC, PUCP y USMP), pregrado tradicional, con una experiencia laboral no mayor a dos años. • Muestra 3: Seis directivos y empleados de empresas del sector económico servicios financieros (Gerentes o Jefe de RR.HH.).

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

Antecedentes

Becerra y La Serna (2010) realizaron un estudio en Lima – Perú titulado “Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico - empresarial en la actualidad”, cuyo objetivo fue identificar, organizar y analizar las competencias que demanda hoy en día el mercado laboral peruano de las carreras relacionadas directamente a su campo laboral. La metodología empleada para el caso de estudio fue seleccionar una muestra de empresas, y entrevistar al responsable de la selección de personal en cada organización. Se entrevistó a 25 empleadores (gerentes como responsables de Recursos Humanos). Se concluyó, que las empresas seleccionadas para el estudio mencionan la importancia del enfoque de las competencias para sus procesos de selección, donde las competencias de mayor demanda son habilidades de sostener relaciones interpersonales, trabajar en equipo y orientarse al cliente. Además, las empresas requieren personal analítico, proactivo, orientado a resultados y con capacidad para adaptarse a los cambios”, los reclutadores enfatizan en la debilidad de los recién egresados de las universidades: la falta de desarrollo en la inteligencia emocional, la dificultad para integrarse al grupo de trabajo, la pro actividad, la carencia de compromiso, deficiencias en capacidad analítica y solución de problemas, habilidades comunicativas y la falta de conocimiento informático (Auto CAD, Excel, Word, SQL, etc.). Sobre el caso de estudio, los reclutadores de personal toman como lineamiento a las competencias para su proceso de selección, aunque abarcan modelos diferentes de conducta, comportamiento o desempeño. Para el puesto laboral vinculado al área empresarial, los reclutadores elijen a los egresados de las universidades privadas y en menor grado de las universidades públicas.

Olivera (2012), realizó un estudio en Lima, Perú titulado “El perfil de competencias del administrador de empresas peruano, desde una perspectiva del mercado laboral”, con el objetivo de indagar el enfoque formativo por competencias, por la carencia de estudios a la realidad peruana. Resalta la importancia de la competencia profesional para los intereses pedagógicos y una guía para las universidades peruanas. La metodología empleada para el caso de estudio fue seleccionar un grupo de empresas, muestra, y encuestar a dichas organizaciones a los responsables de la selección de personal del área de Recursos Humanos, aplicando el muestreo no aleatorio. Para el estudio se tomó en cuenta una muestra de 25 personas calificadas en Recursos Humanos de empresas ubicadas en Lima. De los cuales, el 8% es del sector de Energía, 12% de Consultoría, 20% de Recursos humanos, 8% a Aerotransporte, 8 % a Tecnología, 8% a Telecomunicaciones, 12% al sector Consumo Masivo, 12% al sector Finanzas y Seguro y el 12% restante a otros sectores. Se concluyó, que las empresas seleccionadas para el estudio mencionan la importancia del enfoque de las competencias para sus procesos de selección, que están relacionados con la comunicación, el trabajo en equipo, emprendimiento y liderazgo. El 70.8% considera que es imprescindible las competencias profesionales para el puesto laboral y entre las principales se tiene: apertura al cambio, autocontrol, pro actividad, compromiso y clara comunicación oral. De lo anterior se infiere, que las empresas consideran las competencias profesionales como un pilar central y determinante del buen desempeño en el puesto de trabajo.

Competencias

Definición de competencias

Muchos autores se han ocupado en definir el término competencias, desde que apareció alrededor de la década de los veinte, generalmente en los países de Europa, Estados Unidos y Argentina. Según Chomsky (1957) citado por Charria et al. (2011), lo define como los conocimientos que tiene una persona y las habilidades que tenga para aplicarlos consiguiendo resultados óptimos. Hymes, apoya esta definición diferenciándose en que las competencias están influidas por contexto mismo. En el sentido gramatical, competencia nace del verbo “compete” que significa “pertenecer a” o “incumbir”, esto deriva en el sustantivo competencia y en el verbo competente, que indica estar apto o adecuado (Charria et al., 2011). Luego, Charria et al., manifiesta que competencia sería un sinónimo de atribución, aptitud, destreza, dominio, atribución, habilidad, y que sea justificable en el contexto.

Alles (2005), quien cito a Spencer y Spencer sostuvo que la competencia es una característica en el individuo y que esta estrechamente relacionada con el performance del trabajador.

Otros autores como, como Escudero (2009), quien cita la definición dada por el Proyecto DeSeCo, lo enuncia como:

Un bagaje transferible y multifuncional de conocimiento y actitudes que todas las personas necesitan para un desarrollo satisfactorio, la inclusión y/o el empleo que debería lograrse luego de la educación obligatoria a constituir una base sólida para el aprendizaje a lo largo de la vida (Escudero, 2009: 71).

Clasificación de competencias

Para Spencer y Spencer quien fue citado por Alles (2005), los tipos de competencias son cinco:

- Motivación
 - Características
 - Concepto propio o concepto de uno mismo
 - Conocimiento
 - Habilidad
1. *Motivación*, intereses que anhela un individuo, además de dirigir, seleccionar y/o conllevar el comportamiento de los individuos hacia ciertas acciones y objetivos, así como alejarlos de otros (Alles, 2005: 79).
 2. *Características*, hace referencia a los aspectos físicos y respuestas consistentes de situaciones o información, el autocontrol y la iniciativa son respuestas consistentes a situaciones complejas. Esto significa, que algunas personas no molestan a otras, y resuelven sus problemas por sí mismo, esta competencia es propia de gerentes exitosos (Alles, 2005: 79).
 3. *Conceptos propios o concepto de uno mismo*, se refiere, a las actitudes, valores o imágenes propias de una persona. En cuanto a los valores, ellos ayudan a predecir cómo será el desempeño de las personas en un corto plazo (Alles, 2005).
 4. *Conocimiento*, hace referencia a la información que tiene el personal sobre algo en específico en su área. Sin embargo las evaluaciones del conomineito no logran pronostcar el desempeño laboral, debido a que las habilidades y el conocimeinto son completamente distintos. (Alles, 2005).

5. *Habilidad*, capacidad de efectuar con tareas físicas o mentales. Las competencias mentales incluye el pensamiento analítico, es decir el procesamiento de datos, organización de planos, etc. El pensamiento conceptual son características en datos complejos. Hay que señalar, que el conocimiento y habilidad tienen menos dificultades para desarrollar (mediante una capacitación) (Alles, 2005).

Por su parte, Spencer y Spencer citado por Alles (2005), introduce el “Modelo del iceberg”, donde muy gráficamente dividen las competencias en dos grandes grupos: las fáciles de desarrollar son las habilidades y conocimiento a diferencia de las actitudes, los valores y el núcleo mismo de la personalidad que son fáciles de detectar. En la siguiente Figura 1, se muestran las competencias según este tipo de modelo:

Figura 1: El Modelo Iceberg de competencias.

Tomado de Alles (2005) y elaborado por Spencer & Spencer 1993

Asimismo, Spencer y Spencer citado por Alles (2005), clasifica a las competencias como:

- Logro y acción: Se caracterizan por los siguiente: orientación al logro, preocupación por el orden, la calidad, la precisión, y búsqueda de información.
- Ayuda y servicio: es el entendimiento interpersonal y orientación al cliente.
- Influencia: impacto, conciencia organizacional y construcción de relaciones
- Gerenciales: desarrollo de personas, trabajo en equipo, cooperación y por ultimo el liderazgo.
- Cognoscitivas: pensamiento analítico, experiencia técnica y razonamiento conceptual.
- Eficacia personal: se basa en el autocontrol, confianza en sí mismo, comportamiento ante los fracasos y flexibilidad.

Las competencias profesionales

La Ley N° 28740 lo detalla como:

“Aquellas que adquieren las personas en la educación técnico-productiva y educación superior no universitaria y universitaria” (DS 18, 2007: 22).

La competencia profesional lo define como: Unir y mover saberes conceptuales, y actitudinales para solucionar problemas profesionales en forma flexible en contextos determinados (DS 18, 2007).

Importancia de las competencias

Flórez (2013), manifiesta que las competencias viene a ser un conjunto de habilidades, rasgos de carácter: actitudes, valores, motivaciones, relaciones interpersonales y conocimientos, permitiendo a las personas que se desempeñen exitosamente.

Un modelo de competencia interrelaciona varios elementos: el trabajo, estrategia empresarial, estructura empresarial y la gente. Las empresas se deben potenciar las competencias mediante el desarrollo de una gerencia estratégica del talento humano y la gerencia de conocimiento (Flórez, 2013).

¿Y qué implica la gestión por competencias? implica la interrelación de los procesos de personal y los sistemas de dirección, como se aprecia en la Figura 2.

Figura 2: Gestión por competencias, Flórez (2013)

Si una empresa adopta un modelo de gestión por competencias, debe hacer lo necesario para desarrollar en sus empleados los comportamientos necesarios para un desempeño exitoso. Esto implicaría que el rol de los líderes debería cambiar, ya que deberían orientar al recurso humano a desarrollar competencias, que estén de acuerdo a los cambios del mercado y a las estrategias organizacionales (Flórez, 2013).

Evolución de las competencias: La cuarta revolución industrial

Los avances que redefinen las industrias y crean nuevas industrias se dan en los campos de inteligencia artificial, internet de las cosas, vehículos, biotecnología y computación cuántica. Este conjunto de avances es mencionado por el Foro Económico Mundial (FEM) como “Cuarta Revolución Industrial”. El FEM expresa la necesidad de un marco conceptual que facilite a las

empresas y personas ante los cambios basados en tecnología. En el artículo publicado por el Foro Económico Mundial destaca las 10 habilidades para avanzar en el 2020. Estas habilidades cambian en orden jerárquico e implican que en la cuarta revolución industrial: “los líderes empresariales, los educadores y los gobiernos deban ser proactivos en capacitar y capacitar a las personas para que todos puedan beneficiarse de la Cuarta Revolución Industrial” (Foro Económico Mundial, 2016).

En la publicación sobre los efectos de la cuarta revolución industrial para el 2017 se informa que las pérdidas de empleo relacionados con tecnología para este año resultaron tener menor las expectativas. Enfatiza el proceso de automatización con el ejemplo del caso del Banco Nacional de Australia que en octubre de 2017 anunció ganancias récord y la decisión de reducir en 20% la fuerza de trabajo para los siguientes tres años, debido al impacto de la automatización (Foro Económico Mundial, 2018).

La ética en las competencias profesionales

En los años 70-80 y principios de los 90 del siglo pasado comienzan a utilizarse el enfoque de competencias en Estados Unidos, Europa y posteriormente en América Latina con la finalidad de satisfacer las demandas del ámbito laboral, incrementar la competitividad de los trabajadores el cual se adaptado a los cambios (Ortiz, Vicedo & García, 2016).

Sin embargo, ese enfoque ha ido cambiando con los años, ya que las competencias no solo debe responder a las exigencias del mercado y al marco personal, sino que, de forma especial en la formación de los recursos humanos, teniendo en cuenta el compromiso ético y los valores de la persona, de forma tal que se integre a la práctica social de la colaboración (Ortiz, Vicedo & García, 2016).

Evaluación

Como se evalúan las competencias

Según Alles (2005), plantea cinco formas de medir las competencias, como se menciona a continuación:

1. Entrevista de incidentes críticos
2. Evaluación del desempeño por competencias
3. Evaluaciones de 360°
4. Evaluaciones de 180°
5. Assementent Center Methods (ACM)

Otro enfoque da Capuano (2004) quien manifiesta que para medir las competencias debe ser enfocado a las competencias demandadas por las empresas.

Además, cada uno de estos métodos de medición tiene sus propios objetivos y en qué momento deben ser utilizados. No son de utilización indistinta.

1. Entrevista de incidentes críticos (BEI: Behavioral event interview)

Este método, es un tipo especial de entrevista donde se exploran, los incidentes críticos los cuales pueden ser de forma positiva o negativa en una persona, a lado de sus competencias.

2. Evaluación del desempeño por competencias

Esta consiste, en una evaluación anual del desempeño, y se combina con la fijación de objetivos, se recomienda incluir una instancia de evaluación de competencias, teniendo en cuenta tres sujetos: la del propio individuo (autoevaluación), la del jefe y la del jefe del jefe.

2.1. Importancia de evaluar el desempeño

Alles (2005) indica que:

El análisis de la gestión es un instrumento para supervisar personal. Los principales objetivos señalan al desarrollo profesional y personal, la mejora continua de resultados de la empresa y el aprovechamiento adecuado de los Recursos Humanos” (Alles, 2005:27).

Las evaluaciones de desempeño son ventajosas y necesarias para:

- Tomar decisiones en base a promociones y remuneración
- Reunir las evaluaciones del personal superior y subordinados en base a la conducta del desempeño en proporción con el trabajo.
- La gran parte de las personas esperan esa retroalimentación: a partir de conocer como hacen la tarea, pueden saber si deben modificar su comportamiento (p.27).

2.2. Beneficios y problemas más comunes

Los problemas de la evaluación de desempeño se describen en la figura 3.

Figura 3: Problemas más comunes

Fuente: Elaboración propia

2.3. Métodos de evaluación de desempeño

Entre los diferentes métodos que existen en la evaluación de desempeño, se clasifica en características y conductas.

a) Método basado en características

Se basa en que un trabajador puede poseer ciertas características como creatividad, iniciativa, confiabilidad (Alles, 2005: 32). Son sencillos de administrar y pueden clasificarse, tal como se muestra en la figura 4.

Figura 4: Metodo basado en características

Fuente: Elaboración propia

b) Método basado en el comportamiento o conducta

Consiste en describir e identificar de manera oportuna que acciones debe exhibir en el puesto. Para ello se cuenta con 2 escalas (Alles, 2005: 33).

- Escala para la medición del comportamiento
- Escala de observación de comportamiento

c) Método basado en resultados

Este método se base en los logros que se obtienen por parte de los empleados, encontrados en el trabajo. Entre ellos se tiene:

- Mediciones de productividad
- Administración por objetivos

d) Otros métodos de evaluación de desempeño

Existen cuatro métodos los cuales son detallados a continuación:

- Técnica de escala gráfica de calificación
- Método de alternativas en la calificación
- Método de comparación de pares
- Método de distribución forzada

2.4. Pasos de una evaluación de desempeño

- Delimitar el puesto: consisten en asegurar de que el jefe y el empleado estén conformes en las responsabilidades y los criterios de desempeño del puesto.
- Desempeño en función al puesto. Es la calificación en relación a una escala definida previamente
- Retroalimentación: se comienza con el desempeño del jefe seguidamente el progreso del empleado.

3. Evaluación de 360°

Este consiste básicamente en una consulta a distintos niveles de la organización, también incluye la evaluación a personas externas como son los clientes. Asimismo, incluye la autoevaluación de la persona, y la de sus jefes.

En otras palabras es una evaluación conocida por su uso, sin embargo no se ha extendido, su puesta en práctica implica un fuerte compromiso tanto en la empresa como del personal que la integra (Alles, 2005: 142).

3.1. Pasos para el proceso de evaluación de 360°

- Es definir las competencias de la organización de acuerdo al puesto.
- Creacion de formularios de evaluación

- Selección del personal a participar
- Información del proceso de evaluación al personal
- Levantamiento de la información en sus distintas evaluaciones.
- Comunicación de los resultados de evaluación
- Informe solo al evaluado.

4. Evaluación de 180°

Versión pequeña a la evaluación de 360°, y es aplicado cuando no se desea la participación de los empleados en la evaluación o en organizaciones donde no existe un nivel superior (por ejemplo: firmas profesionales o empresas con varios socios). Esta se realiza evaluando los distintos niveles de la organización, y si es necesario a personas externas a la misma, como clientes o proveedores.

5. Assementent Center Methods (ACM)

Este consiste en evaluaciones específicas de competencias en diferentes momentos, con el objetivo de conocer el grado de desarrollo de competencias de las personas en el momento de implementar Gestión por competencias, o en otros momentos de la administración, es decir cuando se deseen evaluar competencias ya sea para tomar acciones de desarrollo o bien para la elección de personas que integraran planes de sucesión o de carrera.

Otro método de evaluación es el enfoque a las competencias demandadas por las empresas, según Capuano (2004) realizó un estudio titulado “Evaluación de desempeño: desempeño por competencias”, manifiesta que en las empresas creen que el desempeño por competencias es lo principal para el éxito de cualquier organización. La evaluación de desempeño es una herramienta utilizada como estrategia en las organizaciones, mejorando el

desenvolvimiento del empleado enfocado a los resultados del objetivo de la organzaicion. La gestión de recurso humano está orientada en la evaluación por competencias y de una evaluación por desempeño de los empleados, por los cuales se constituye que el rendimiento de cada individuo no es adecuado en las actividades laborales. Las empresas buscan motivar a cada persona para influir en su desempeño óptimo y a la vez realizan un sistema de evaluación para medir el desempeño por competencias.

Para Capuano (2004) los pasos para la evaluación de desempeño se muestra en la figura 5.

Figura 5: Pasos para la evaluavion del desempeño

Fuente: Elaboracion propia

Base legal sobre evaluación de competencias

Según el Artículo 11 de La Ley del SINEACE (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa), las competencias que tienen el personal dentro o fuera de las organizaciones son reconocidos a través de una certificación, de acuerdo a los criterios establecidos por el SINEACE, otorga dicha certificación, siempre y cuando lo soliciten los interesados (Ley 28740, 2006, Art. 11).

Finalidad del perfil profesional

Hoy en día tanto las organizaciones públicas como privadas, están adoptando modelos de competencias con la finalidad de integrar con eficacia sus estrategias competitivas y de desarrollo alineadas a las tendencias globales y sus requerimientos de capital humano.

De las decisiones sobre el talento humano que tomen las organizaciones dependerá su éxito, ya sea que involucre cargos a nivel directivo como a nivel operativo.

Un perfil de cargo por competencias, es importante porque está relacionado con el reclutamiento del personal y el conocimiento sobre el grado de ajuste como demanda laboral (Hoyos, 2010).

Asimismo, la estructura de un perfil de cargos por competencia está compuesta, por un lado, por dominios de competencia (desempeños típicos y propios de una persona) y por otro lado, por áreas de competencia o enfoque para clasificar un conjunto de competencias, que pueden ser cognitivas, procedimentales u actitudinales (Hoyos, 2010).

Importancia del perfil profesional

En la elección por competencias profesionales, el reclutador de Recursos Humanos tendrá que elegir a la persona adecuada y competente para el puesto de trabajo según los requerimientos, teniendo en cuenta sus habilidades y capacidades para generar mayor rendimiento en su área, de su misma especialidad, ocasionando un mejor desempeño (Alles, 2006). Las competencias responden a las necesidades e intereses de las organizaciones (Gutiérrez y Rodríguez, 1997), ya que, el personal seleccionado por el reclutador deberá desempeñarse en base a su puesto de trabajo, pero como principal su entorno profesional.

Ventajas del perfil profesional

Las competencias profesionales permiten tener una mayor participación en las operaciones de la organización o empresa, dando como resultado un mejor nivel de compromiso del profesional. Entre sus beneficios que pueda tener el empleado se encuentra al desarrollo de habilidades, formación profesional, experiencia en el puesto de trabajo, mejor calidad de vida.

La persona para puesto laboral debe poseer conocimientos teóricos (saber hacer), habilidades y destrezas. Esto, es beneficioso para la organización y mejor para el proceso de selección, ya que el reclutador de Recursos Humanos por competencia laboral, se asegurará a que las políticas y acciones que tome la empresa estará alineado al cumplimiento de los objetivos de la organización y a las acciones de mejora continua (Morales, 2010).

El perfil profesional en las empresas

Esta compuesto por un conjunto de elementos que son capacidades, habilidades y competencias, los cuales son identificados en una persona competente. El perfil del puesto por

competencias para las empresas u organizaciones es muy trascendental para un buen desempeño del personal en su puesto o área de trabajo. Es por ello, que en el momento de la elección se tiene que recolectar información relevante para enfatizar las preguntas adecuadas en las entrevistas en un proceso de selección, que tiene como principales fortalezas al conocimiento y la destreza. Asimismo, es imprescindible que las empresas u organizaciones dispongan de un modelo integral de gestión por competencias (Alles, 2006).

Tipo de perfil profesional más demandados

El perfil profesional es una descripción objetiva del conjunto de capacidades, competencias técnicas y habilidades que identifican la formación académica de una persona calificada y, la más difícil decisión será por competencias conductuales (Ansorena, 1996) o características de personalidad relacionada con el puesto de trabajo. El perfil del puesto por competencias para las empresas u organizaciones es muy trascendental para un buen desempeño del personal en su puesto o área de trabajo.

Aplicación de encuestas como la Encuesta Tunning a cien empresas, permite identificar competencias genéricas en ingeniería de mayor demanda por cinco agrupamientos productivos denominados, clusters. Destaca el hallazgo de un conjunto de capacidades laborales que contribuyen en el desempeño, habilidades que son del propio entorno laboral conocidas como competencias transversales. Estas competencias transversales se dividen en tres competencias: instrumentales, personales y sistémica.

A nivel internacional según Caldas et al. (2009) las características más buscadas en el perfil que las empresas prefieren y rechazan se dan como se puede observar en la tabla 1¹.

¹ Cfr. Caldas et al. 2009: 326

Tabla 1: Características de los perfiles más buscados

PERFIL	LAS EMPRESAS PREFIEREN		LAS EMPRESAS RECHAZAN	
Personalidad	• Autónomo	• Seguro de sí mismo	• Dependiente	• Inseguro
	• Constante	• Abierto	• Inconstante	• Conflictivo
	• Equilibrado	• Sociable	• Arrogante	• Introverso
	• Activo	• Participativo	• Pasivo	• Individualista
Facultades	• Competente	• Flexible	• Indisciplinado	
	• Responsable	• Capaz de asumir compromisos	• Irresponsable	
	• Disciplinario			
Habilidades y Capacidades	• Habilidades comunicativas	• Trabajo en equipo	• Desordenado y desorganizado	
	• Dotes de Liderazgo	• Organizado	• Motivado solo por el dinero	
	• Motivador	• Polivalente	• Escaso interés por el trabajo	
Actitudes	• Disposición para aprender		• Excesiva sumisión	
	• Actitud de servicio		• Creer que ya sabe todo	
	• Interés por el puesto de trabajo		• Mala educación al responder	
Imagen Externa	• Aspecto correcto y aseado		• Sucio, desaliñado	
	• Vestimenta adecuada a la empresa		• Vestimenta provocativa o indicadora de pertenencia un grupo	

Fuente: Caldas et al. Formación y Orientación Laboral (p.326)

De acuerdo con la encuesta de Escasez de Talento 2016-2017 realizada por ManPowerGroup (2016), el 46% de los empleadores tiene dificultad para cubrir vacantes.

Entre los perfiles más difíciles de encontrar se tiene:

- El perfil técnico menor en referencia al año anterior
- Soporte administrativo
- Ingenieros
- Representantes de venta
- Producción /operadores de máquina
- Oficios calificados
- Conductores
- Gerentes de venta

- Contabilidad y finanzas
- Directivos/ ejecutivos

La principal razón es la falta de experiencia, seguido por la falta de habilidades técnicas, la falta de candidatos disponibles, búsqueda de remuneración más alta de lo que se ofrece y la falta de habilidades blandas (competencias para el trabajo). Con el objetivo de sobrellevar las dificultades los empleadores ofrecen: entrenamiento y desarrollo interno, ventajas, beneficios adicionales, explorar estrategias alternativas de abastecimiento del personal, salarios mayores, reclutamiento fuera de fuentes de talento convencional y un 7% opta por tercerizar la fuerza laboral.

Empleabilidad

Alles (2006) manifiesta que es la posibilidad que tiene una persona de conseguir trabajo.² Considera que esta posibilidad depende de la responsabilidad que tenga cada uno y por parte del empleador es importante que se actualice las competencias del personal para mantener la empleabilidad de estos, ya que una empresa que cuide la empleabilidad de su personal mantiene mejores vínculos con sus empleados.

Según Gómez (2012) la empleabilidad se entiende como la capacidad que tiene una persona para encajar en el perfil profesional que requiere una organización para un puesto de trabajo. Una persona será empleable a medida que pueda desarrollar las competencias que ha adquirido para competir ante la demanda en contexto.

² Cfr. Alles 2006: 19

Factores que componen la empleabilidad (Alles, 2006).

- a) Conocimientos técnicos, oficios aprendidos y destrezas.
- b) Competencias a nivel conductual.
- c) Actitud frente al mercado. Buscar trabajo teniendo en cuenta la posibilidad real de que se tenga chance de ser seleccionado.
- d) El mercado. Coincidencia de los conocimientos y competencias que uno posee y que son requeridas por el mercado de trabajo.

Harvey (1999) citado por Gómez (2012) define la empleabilidad de un joven con grado de educación superior culminado como la posibilidad que tiene cada joven graduado de mostrar atributos que el empleador considera que sean necesarios para un efectivo funcionamiento de la empresa u organización. Supone que la empleabilidad se dirige a:

- Individuos que buscan trabajo.
- Empleadores que saben los atributos necesarios.
- Atributos deseados por los individuos graduados acorde a requerimientos a futuro.
- Empleadores que cuenten con mecanismos para determinar que atributos tienen los graduados o presentan.

En un estudio piloto desarrollado por la Universidad San Martín de Porres “Opinión de los egresados sobre la formación profesional” en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Se encuestó a 104 egresados el grado que alcanzó después de egresar y aspectos relacionados al empleo en el cual se desempeñan. Se presenta un informe sobre las limitaciones en el desempeño laboral entre las que se tiene:

- Falta de conocimiento en la elaboración de proyectos
- Falta de conocimientos actualizados
- Falta de capacitación para resolver problemas prácticos
- Dificultad para aplicar conocimientos teóricos

- Inseguridad en la toma de decisiones
- Falta de habilidad para el manejo de personal
- Falta de iniciativa

Tipos de empleabilidad

- Empleabilidad interna. Capacidad que tiene un trabajador para ser competitivo dentro de una empresa. Esto depende de las condiciones e intereses que tenga para mantenerse en su cargo (Altamirano, 2014).
- Empleabilidad externa. Capacidad que tiene la persona para ser competitivo a nivel del mercado laboral. La evolución de las empresas es de manera competitiva. En este sentido los individuos que recién egresan de las universidades se encuentran con la realidad de que las organizaciones pidan profesionales con cierto grado de experiencia que quita a los que menos experiencia laboral poseen (Altamirano, 2014).

Productividad

Según la teoría económica el reflejo de la productividad deben ser los salarios tal que la producción de los trabajadores cubra el costo salarial. Un incremento de salarios que no esté acompañada de un aumento en la productividad hará que la empresa no cubra sus nuevos costos. Aumentos dados por el gobierno con respecto al salario mínimo vital hace que empresas que no cubran el costo salarial pasen a ser informales. Para aumentar la productividad se necesita una educación mejor, capacitación y mayor tecnología (Instituto Peruano de Economía, 2013).

Loayza (2016) considera entre los componentes de la productividad:

- La innovación
- Eficiencia

- Educación
- Infraestructura.

Y considera que las habilidades requeridas por las empresas para mejorar la productividad en el componente de educación son como se encuentra en la figura 6.

Figura 6: Habilidades requeridas por las empresas.

Fuente: Loayza (2016)

En la figura 6 podemos observar que para los cuatro grados de educación (secundaria incompleta o menos, secundaria completa, instituto y universidad) se valora menos la habilidad creativa y más al habilidoso, la persona que sea proactivo; es decir, se maneja bien en las condiciones dadas.

Innovación

Según el análisis de Loayza (2016) se tiene que el Perú se encuentra rezagado principalmente por factores como escasez de científicos e ingenieros e instituciones con baja coordinación de las organizaciones con las instituciones científicas.

Eficiencia

Loayza (2016) indica que la clave de la eficiencia es la transformación y el cambio, el proceso de reasignar los recursos y flexibilización en el uso.

Educación

Comprende el desarrollo de conocimiento y habilidades con el fin de propagar las técnicas nuevas que se vayan dando a nivel de las distintas actividades económicas³ (Loayza, 2016). En nuestro país que la calidad de educación es baja, en la prueba de PISA publicada por la OCDE, Perú ocupa la posición 64 de una evaluación a 72 economías.

Infraestructura

Incluye las vías de transporte correspondiente a lo material e intangible como las instituciones que como en el caso del Estado cumplen un papel regulador, tributario y administrativo (Loayza, 2016).

³ Cfr. Loayza: 17

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Contexto

Para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Educación y IPAE, (2017) la carrera con mayor figura en el mercado es Contabilidad y Finanzas. La participación en el mercado de las universidades privadas en este sector está dada como se observa en la Figura 7.

Figura 7: Participación en el mercado de trabajo para la carrera de Contabilidad y Finanzas.

Fuente: MTPE - OGETIC

A nivel de Lima, las universidades con mayor participación en el mercado laboral de egresados para la carrera de Contabilidad y Finanzas, son la UPC, PUCP, Universidad de Lima y UP.

En esta investigación se tuvo en cuenta las universidades: Universidad de Ciencias Aplicadas, Pontificia Universidad Católica del Perú y la Universidad de San Martín de Porres. Las dos primeras con mayores porcentajes de participación en el mercado por parte de sus egresados en el sector de Finanzas y la Universidad SMP como contraste con las que tienen una mayor representación en el mercado.

Además, el trabajo de campo, se realizó en los campus o sedes de las facultades relacionadas al sector financiero (contabilidad, economía y/o finanzas) de estas universidades. Así como, en las oficinas del personal directivo de las instituciones financieras que aceptaron participar en el estudio.

Tipo de investigación

El tipo de investigación es cualitativa con un diseño fenomenológico. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), los estudios tipo cualitativo se pueden clasificar como: a) teoría fundamentada, b) diseños etnográficos, c) diseños narrativos, d) diseños fenomenológicos, e) diseños de investigación-acción, además señalan que muchos de estos diseños toman elementos uno del otro, es decir se juntan entre ellos sin interponerse.

A partir del análisis de la descripción de cada diseño o clasificación de la investigación cualitativa, se ha podido identificar que esta investigación cualitativa tiene un diseño fenomenológico, y se sustenta en 6 características o criterios, que a continuación se detallan:

a) El tipo de problema de investigación más apropiado para ser abordado:

Respecto a esta característica, nuestra investigación “...busca entender las experiencias de las personas sobre un fenómeno o múltiples perspectivas de este”

(Hernández, Fernández y Baptista, 2014), en nuestra investigación el fenómeno a estudiar son las brechas que existen entre las competencias profesionales de los profesionales de los practicantes y egresados de las universidades privadas y las que demandan las empresas financieras de Lima.

b) *Disciplina a la cual se aplica y que cuenta con mas antecedentes este tipo de diseño:*

Respecto a esta característica según Hernández, Fernández y Baptista (2014), las materias académicas puede ser psicología, educación, ciencias de la salud, ciencias naturales e ingenierías. En este caso nuestra investigación esta estudiando un fenómeno social educativo.

c) *Objeto de estudio:*

En cuanto a esta característica, Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que los individuos que son objeto de estudio son los que “hayan compartido la experiencia o el fenómeno”. En nuestro caso, el grupo social o de individuos que son objeto de estudio son los practicantes y egresados de las universidades privadas de Lima.

d) *Técnicas y/o Instrumentos de recolección o datos mas comunes:*

Para este criterio, Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que la técnica y/o instrumentos de recolección que se pueden utilizar para la investigación son: la observación, entrevistas y grupos de enfoque, además se pueden incluir cuestionarios de preguntas abiertas y cerradas. En esta investigación se ha utilizado entrevistas y cuestionarios.

e) *Estrategia de análisis de datos:*

Respecto a esta característica Hernández, Fernández y Baptista (2014) argumentan que, el proceso de análisis de datos, se desarrollará en base a la identificación de unidades de significado, generar categorías, temas y patrones, descripciones del

fenómeno y experiencias compartidas. En esta investigación, se realizó una consolidación de las diferentes apreciaciones de los entrevistados como las autoridades académicas y los gestores del sector financiero. Estas apreciaciones se agruparon en categorías y códigos para luego ser esquematizadas con el fin de identificar las ideas que den respuestas a los objetivos de la investigación.

f) Producto (en el reporte):

En cuanto a esta característica, Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que producto final estaría compuesto de la descripción del fenómeno de estudio y la experiencia común de varios participantes con respecto a este. En esta investigación, como se señaló en el punto anterior, se realizó un esquema de las apreciaciones de los entrevistados que estaban relacionadas entre sí y en secuencia, esto derivó en un producto final que describía el fenómeno en estudio con la finalidad de dar respuesta a las interrogantes planteadas como a los objetivos de la investigación. Además, de proponer algunas recomendaciones que favorezcan a los hechos identificados.

Población y muestra

Población

La población está conformada por tres grupos poblacionales:

- Población 1: Autoridades académicas de las universidades privadas de carreras afines al sector financiero de las universidades privadas de Lima.
- Población 2: Practicantes y egresados de carreras asociadas al sector financiero de universidades privadas de Lima (UPC, PUCP y USMP).

- Población 3: Personal directivo y empleados de empresas del sector económico servicios financieros.

Muestra

Para Hernández, *et al.*, (2014) es una parte de la población que tiene alguna característica en común. Para estudios cualitativos el tamaño de muestra varía entre 1 y 60 casos. Por lo tanto, la muestra está conformada de tres maneras:

- Muestra 1: Tres autoridades académicas de carreras afines al sector financiero de universidades privadas de Lima.
- Muestra 2: Cuarenta y cinco practicantes y egresados de carreras afines al sector financiero de universidades privadas de Lima (UPC, PUCP y USMP), pregrado tradicional, con una experiencia laboral no mayor a dos años.
- Muestra 3: Seis directivos y empleados de empresas del sector económico servicios financieros (Gerentes o Jefe de RR.HH.).

Tipo y técnica de muestreo

Para Hernández, *et al.*, (2014) el tipo de muestra contempla dos grandes ramas: las muestras no probabilísticas y las muestras probabilísticas. Las muestras no probabilísticas, consiste en que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador. Aquí el procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmula de probabilidad, sino depende de la toma de decisión del investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego las muestras se obtienen a criterio de la investigación.

Por lo tanto la presente investigación tiene como tipo de muestreo no probabilístico, mientras que la técnica de muestreo es por conveniencia.

Variables

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2008) la educación formal es fuente de competencias generales para insertarse en el mercado laboral moderno, pero el desarrollo de la formación profesional aporta competencias laborales más concretas para elevar el nivel de empleabilidad. Al respecto, Romero y Gijón (2016) señalan que las competencias transversales –o genéricas– complementan las profesionales generando un sinergismo para un mejor desempeño y productividad; asimismo, según Escobar (2005) la formación basada en competencias laborales tiene como efecto inmediato un alto desempeño profesional y como efecto mediato la competitividad organizacional. Es decir, las competencias profesionales, como espacio de conductas abiertas y manifiestas que permiten a rendir eficientemente, cumplen el importante papel ser un determinante de la empleabilidad en el mercado laboral (Cerrato, Argueta y Zavala, 2016). En este orden de ideas, se determinó como variables a investigar, las que a continuación se enlistan:

- Competencias profesionales
- Evaluación de desempeño
- Nivel de empleabilidad
- Productividad

Matriz de procesamiento de datos

Información general de los segmentos

a) Entidades del sector financiero

Tabla 2: Información general de las entidades del sector financiero

CARACTERÍSTICAS	Scotiabank Perú SAA	BBVA Banco Continental SA	Banco Internacional del Perú-Interbank SAA	Banco de Crédito del Perú BCP SA	Banco Interamericano de Finanzas SA BAN BIF	Banco de la Nación Empresa de Derecho Público
Sector económico	Servicio	Servicio	Servicio	Servicio	Servicio	Servicio
Sub sector económico	Financiero	Financiero	Financiero	Financiero	Financiero	Financiero
Ubicación	Av. Juan de Arona Nro. 809 lima - Lima - San Isidro	Av. Rep. de Panama Nro. 3055 Urb. el Palomar Lima - Lima - San Isidro	Av. Carlos Villaran Nro. 140 Urb. Santa Catalina Lima - Lima - La Victoria	Calle Centenario Nro. 156, La ladera de Melgarejo – Lima – Lima – La Molina	Av. Ricardo Rivera Navarrete Nro. 600 – Lima – Lima – San Isidro	Av. Javier Prado Este Nro. 2499 Urb. San Borja Lima - Lima - San Borja
Años en el mercado	75 años	66 años	121 años	129 años	27 años	52 años
Tipo de contribuyente	PRICO[1]/SAA	PRICO/ SA	PRICO/ SAA	PRICO/ SA	PRICO/ SA	Empresa de Derecho al Publico
Régimen tributario	Régimen General	Régimen General	Régimen General	Régimen General	Régimen General	Empresa de Derecho Público
Número de colaboradores	5 764	6 652	6815	17325	1463	4 763

b) Instituciones educativas superiores: universidades

Tabla 3: Información general de las instituciones educativas superiores: universidades

CARACTERÍSTICAS	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas S.A.C.	Pontificia Universidad Católica del Perú Centro Educativo y Cultural	Universidad de San Martín de Porres Asociación Educativa
Sector económico	Servicio	Servicio	Servicio
Sub sector económico	Enseñanza Superior	Enseñanza Superior	Enseñanza Superior
Ubicación	Av. Alonso de Molina Nro. 1611 Urb. Lima Polo and Hunt Club, Lima - Lima - Santiago de Surco	Av. Universitaria Nro. 1801 Urb. Pando Lima - Lima - San Miguel	Av. Circunval. Cl.Gf.Los Incas nro. 154 Lima - Lima - Santiago De Surco
Años en el mercado	24	101	56
Tipo de contribuyente	SAC	Centro Educativo y Cultural	Asociación
Régimen tributario	Inafectación tributaria	Inafectación tributaria	Inafectación tributaria
Número de colaboradores	8 169	8 041	5 587

Matriz de descripción de contexto interno y externo de la muestra

a) Entidades del sector financiero

Tabla 4: Descripción del contexto interno y externo de las entidades del sector financiero

Institución	Contexto Interno	Contexto Externo
Banco Internacional del Perú-Interbank SAA	La entidad financiera Interbank es de carácter privado y forma parte del grupo InterCorp, cuenta con oficinas modernas y con equipos modernos a nivel nacional.	BANCO INTERNACIONAL DEL PERU-INTERBANK SAA es un banco emergente que tiene en funcionamiento, de la aprobación de SBS, desde 2007, se encuentra ubicado en Las Begonias Nro. 0611 Int 2Do Piso- San Isidro. Es de fácil acceso y cuenta con resguardo de seguridad tanto la institucional financiera donde se ubica como el propio de la zona.
Banco de Crédito del Perú SA	El BCP data su inicio de operaciones en el año 1889 en el Perú. Desde el año 1942, paso a ser oficialmente el Banco de Crédito del Perú. Cuanta con la más amplia red de cajeros y agentes a nivel nacional, es la entidad financiera líder en el Perú, pertenece al Grupo CREDICORP empresa afiliada al Grupo Romero.	El BCP es una entidad que se destaca por su Responsabilidad Social en el Perú, pertenece a uno de los Grupos Económicos más importantes del Perú, es una de las marcas más valiosas del Perú y tiene la cartera de clientes más amplia en el país.
BBVA Banco Continental SA	La entidad financiera BBVA es de carácter privado. Se trata de una entidad subsidiaria del Holding Continental S.A., empresa peruana formada por el grupo Breca (50%), de capital peruano, y el grupo BBVA (50%), de España.	El Banco desarrolla sus actividades a través de una red nacional conformada por 370 oficinas distribuidas en todo el país, y cuya sede central está ubicada en Av. República de Panamá 3055, distrito de San Isidro, ciudad de Lima, capital del Perú.
Scotiabank Perú SAA	La entidad financiera SCOTIABANK PERU SAA de carácter privado e independiente, en el 2012 la revista global finance reconoció como el “Mejor Banco en proyectos Mundiales de Infraestructura”, cuenta con modernas oficinas con última tecnología y plataformas computarizadas con software de ERP actualizados.	Scotiabank es el banco internacional de Canadá y un destacado proveedor de servicios financieros, que se encuentra ubicada en la zona céntrica, la sede principal se encuentra en Av. Dionisio Derteano 102 San Isidro 27. Es de fácil acceso y cuenta con resguardo de seguridad tanto la institucional financiera donde se ubica como el propio de la zona.
BAN BIF Banco Interamericano de Finanzas SAA	El Banco Interamericano de Finanzas forma parte del Grupo Empresarial Ignacio Fierro (Grupo Fierro), opera a nivel internacional en: España, EE.UU, parte del Centro y sur de América. Realiza operaciones en el Perú, es una entidad financiera con presencia en los NSE medio y alto empresarial.	El BAN BIF en el Perú se caracteriza por su carácter no masivo y apunta a una atención más personalizada de sus clientes, su sede central de operaciones se ubica en Av. Ricardo Rivera Navarrete Nro. 600 en San Isidro – Lima y apunta crecer a hasta un 15% en los próximos años.
Banco de la Nación Empresa de Derecho Público	El Banco de la Nación es una empresa de derecho público, integrante del Sector Economía y Finanzas, que opera con autonomía económica, financiera y administrativa. El Banco tiene patrimonio propio y duración indeterminada.	El Banco de la Nación ha plasmado sus políticas y objetivos en 21 líderes. Hombres que han dirigido un engranaje valioso del sistema económico y financiero del país, mediante estrategias y modelos de gestión con un único fin: Brindar soluciones financieras con calidad de atención y valor agregado a todos los peruanos.

b) Instituciones educativas superiores: universidades

Tabla 5: Descripción del contexto interno y externo de las instituciones educativas superiores: universidades

Institución	Contexto Interno	Contexto Externo
Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas S.A.C.	Es una institución educativa de carácter privado e independiente y tiene como misión formar líderes íntegros e innovadores con visión global. Realizan sus operaciones dentro de un moderno edificio, ubicada en una zona segura y cuenta con el personal de seguridad, con espacios de esparcimientos, laboratorios especializados y ambientes potenciar tu talento y habilidades.	La institución universitaria que se encuentra ubicada en la Prolongación Primavera 2390, Santiago Surco, es una zona céntrica. Es de fácil acceso y cuenta con resguardo de seguridad tanto el edificio institucional donde se ubica como el propio de la zona. Cerca de la institución existen diversos centros de comercio, así como empresas de la misma categoría.
Pontificia Universidad Católica del Perú Centro Educativo y Cultural	Es una institución educativa fundada en 1917 con dos facultades, Letras y Jurisprudencia. Su primer rector fue el R.P. Jorge Dintilhac SS.CC., y reconocida oficialmente mediante la Resolución Suprema, el 24 de marzo del 1917. Es una de las más grandes del Perú y está ubicada en la Ciudad de Lima, cuenta con 15 departamentos académicos, con más de 90 laboratorios, dedicados al desarrollo de proyectos e investigaciones en diferentes campos del conocimiento.	La institución educativa es la número uno del país, la número 18 de Sudamérica y la única peruana entre las 500 mejores del mundo en los rankings internacionales (rango 451-500 en el mismo ranking). Esto se debe al reconocimiento a la calidad de su enseñanza, investigaciones, publicaciones, responsabilidad social, aporte a la cultura e innegable liderazgo académico e institucional.
Universidad de San Martín de Porres Asociación Educativa	Es una institución educativa de carácter privado e independiente, ha alcanzado, por mérito propio, un lugar especial en el sistema educativo peruano. Actualmente es una moderna institución que cuenta con 9 facultades que ofrecen dieciocho carreras profesionales, 1 escuela (12 secciones de postgrado), 3 doctorados, más de treinta mil alumnos y 2,500 trabajadores, entre docentes y administrativos.	Es la institución universitaria que más ha invertido en Tecnología de la Información con más de 10,000 computadoras instaladas en 16 campus totalmente interconectados. En dichos campus ofrecemos a alumnos y profesores la multiplicidad de equipos que requieren para el desarrollo de sus especialidades. Es la universidad más grande del Perú y se ubica entre las tres mejores universidades privadas del país.

Matriz de segmentos y categorías

En esta matriz se elaboran las preguntas de la entrevista a profundidad o del focus group. Esta misma matriz sirve para procesar la información obtenida de la entrevista.

a) Entidades del sector financiero

Tabla 6: Preguntas para la entrevista a directivos y empleados del sector financiero

Categoría	Segmento: Gestor del sector financiero
Competencias profesionales	1. Para Ud. ¿Cuál es la tendencia del perfil profesional en las empresas financieras del Perú de un egresado de las universidades? Coméntenos al respecto.
	2. Cómo considera Ud. ¿Qué debería ser el perfil profesional de un egresado de la universidad que desea trabajar en el sector financiero? Coméntenos al respecto.
	3. Cómo definiría Ud. ¿Las competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral en una empresa financiera? Coméntenos al respecto.
Evaluación de desempeño	4. ¿En la empresa financiera que Ud. labora que porcentaje de egresados ha desarrollado un adecuado perfil profesional para el puesto de trabajo que se solicitó? ¿Cuál fue su procedencia y su desempeño del egresado? Coméntenos al respecto.
	5. En el caso hipotético que Ud., fuese recién un egresado de la universidad ¿Qué debería tener como perfil profesional para generar un buen desempeño laboral en su puesto? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.
	6. ¿Ud. cree, que los egresados de las universidades tienen un déficit de desempeño laboral en las empresas por la falta de desarrollo competencias profesionales en las universidades? ¿Qué se debería de hacer para mejorar? Coméntenos al respecto.
Nivel de empleabilidad	7. ¿Qué competencias profesionales evalúa de un candidato (egresado de universidad) para un puesto en esta empresa financiera? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.
	8. ¿Ud. cree, que los egresados de las universidades tienen un déficit de desempeño laboral cuando no se les considera por competencias profesionales? ¿Qué se debería de hacer para mejorar? Coméntenos al respecto.

9. ¿Existe algunas barreras de empleabilidad de la empresa financiera para los egresados de las universidades que se deberían considerar en el perfil profesional? ¿Por qué? Coméntenos al respecto

10. ¿Ud. Cree que los egresados de las universidades no tienen un adecuado perfil por competencias, por consiguiente, no generan rentabilidad en las empresas? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.

Productividad 11. ¿Tiene algún comentario o sugerencia final sobre el perfil profesional para los estudiantes de las universidades? ¿Qué se debería de mejorar? Coméntenos al respecto.

12. ¿Cree Ud. que los egresados de las universidades están alineados al perfil del puesto laboral que las empresas requieren y generan competitividad de las empresas?

b) Instituciones educativas superiores: universidades

Tabla 7: Preguntas para la entrevista a las autoridades académicas de universidades

Categoría	Segmento: Autoridades académicas de universidades
Competencias profesionales	1. Para Ud. ¿Cuál es la tendencia del perfil profesional en las empresas financieras del Perú? Coméntenos al respecto.
	2. Cómo considera Ud. ¿Qué debería ser el perfil profesional de un egresado de la universidad que desea trabajar en el sector financiero? Coméntenos al respecto.
	3. En general cómo definiría Ud. ¿Las competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral?
Evaluación de desempeño	4. ¿En la universidad que Ud. labora que porcentaje de estudiantes ha desarrollado un adecuado perfil profesional para un buen desempeño en las empresas? Coméntenos al respecto.
	5. ¿Cuáles considera Ud. son los factores que influyen en el desarrollo del perfil profesional por competencias según los requerimientos de las empresas?
	6. ¿Qué tan importante es la evaluación de desempeño en una empresa? (Ventajas y Desventajas) Coméntenos al respecto.

Nivel de empleabilidad	<p>7. ¿Qué competencias profesionales evalúan las empresas financieras?</p> <p>8. ¿Ud. cree, que los egresados de las universidades tienen un déficit de desempeño laboral en las empresas financieras por la falta de competencias profesionales? ¿Qué se debería de hacer para mejorar?</p> <p>9. ¿Existe algunas barreras que limitan el desarrollo del perfil profesional de los egresados de las universidades para la empleabilidad en las empresas financieras?</p>
Productividad	<p>10. ¿Ud. cree, que los egresados de las universidades carecen de un perfil profesional por competencias para generar mayor rentabilidad en las empresas? ¿Cuáles serían las razones?</p> <p>11. ¿Cuáles considera Ud. son los factores que influyen en el desarrollo del perfil profesional por competencias según los requerimientos de las empresas? Coméntenos al respecto.</p> <p>12. ¿Cree usted que todos los egresados de la universidad están alineados al perfil del puesto laboral y generan competitividad de las empresas?</p>

Técnica e instrumentos de recolección

Técnica

Las técnicas de recolección de datos que se utilizó en esta investigación son la entrevista y la encuesta.

La entrevista se realizó a las autoridades académicas de las universidades seleccionadas (UPC y USIL), directivos y empleados de las instituciones financieras (Banco de Credito del Perú - BCP, Banco Interamericano de Finanzas - BANBIF, Scotiabank Perú S.A.A., BBVA Banco Continental, Grupo Intercorp SAA y Banco de la Nación).

Y la encuesta se realizó a los practicantes y egresados de las carreras afines al sector financiero de universidades privadas (UPC, PUCP y USMP) de Lima.

Instrumento de recolección

Se elaboró un cuestionario de 24 preguntas, en escala Likert donde las categorías se encontraban de la siguiente manera (Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo, Muy en desacuerdo), la distribución es la siguiente:

- Evaluación de desempeño preguntas 1-2, 9-10 y 17-18
- Competencias profesionales preguntas 3-4, 11-12 y 19-20
- Nivel de empleabilidad preguntas 5-6, 13-14 y 21-22
- Productividad preguntas 7-8, 15-16 y 23-24

Para la entrevista se diseñó dos guías de entrevista de 12 preguntas, una para las autoridades académicas de las universidades seleccionadas (UPC y USIL) y otra guía de entrevista para los directivos y empleados de las instituciones financieras (Banco de Credito

del Perú - BCP, Banco Interamericano de Finanzas - BANBIF, Scotiabank Perú S.A.A., BBVA Banco Continental, Grupo InterCorp SAA y Banco de la Nación). (Ver Anexo B).

Análisis estadístico e interpretación de los datos

Luego de recopilado la información cuantitativa se procedió a construir una base de datos en el software estadístico SPSS versión 23. Se codifica las variables con sus respectivas categorías, luego se realizó la depuración y consistencia de la información.

Para el análisis descriptivo se utilizó las frecuencias absolutas (n) y relativas (porcentajes) para describir los resultados obtenidos de la encuesta. Las variables cuantitativas se expresaron con promedio y desviación estándar.

Para el análisis cualitativo, en los casos correspondientes, previamente se transcribió las grabaciones. Luego, se procedió a identificar las ideas principales e importantes, para luego categorizarlas y codificarlas, podremos ayudarnos de matrices conceptuales o matrices de relaciones que nos permitieron clasificar la información con respecto a uno o varios criterios investigados.

Los resultados fueron presentados mediante tablas de frecuencias y gráficos estadísticos, los cuales fueron diseñados en la hoja de cálculo de Microsoft Excel.

CAPÍTULO 3: RESULTADOS

Los resultados permitirán determinar las brechas existentes entre las competencias profesionales de los practicantes y egresados de universidades privadas y las que demandan las empresas financieras en Lima. Esta investigación se enfocó de forma cuantitativa y cualitativa. Para la parte cuantitativa, la muestra estuvo conformada por 45 egresados y/o practicantes de carreras afines al sector financiero de universidades de Lima (UPC, PUCP y USMP), a quienes se les aplicó una encuesta para conocer su percepción sobre las cuatro variables de estudio (competencias profesionales, evaluación de desempeño, nivel de empleabilidad, productividad), a continuación, los resultados estadísticos:

Análisis cuantitativo

Tabla 8: Características generales de los practicantes y egresados de carreras asociadas al sector financiero de universidades de Lima 2018.

Características generales	N	%
Universidad		
UPC	15	33,3%
PUCP	16	35,6%
USMP	14	31,1%
Carrera		
Administración y contabilidad	4	8,9%
Administración y finanzas	11	24,4%
Contabilidad	21	46,7%
Economía	1	2,2%
Gestión y alta dirección	8	17,8%
Condición del estudiante		
Egresado	17	37,8%
Estudiante	28	62,2%
Practicante		
Si	12	26,7%
No	33	73,3%
Sexo		
Masculino	28	62,2%
Femenino	17	37,8%
Total	45	100%

Según la Tabla 8, la mayoría de encuestados procedían de la Pontificia Universidad Católica del Perú (35.6%), seguido de practicantes y egresados de la Universidad UPC. La mayor parte estaban o habían cursado la carrera de contabilidad (46.7%). El 62.2% eran estudiantes y 37.8% egresados. El 26.7% eran practicantes. Siendo la mayoría practicantes y egresados de sexo masculino (62.2%) (Ver Figura 8, 9 y 10)

Figura 8: Universidades de procedencia de los practicantes y egresados de carreras asociadas al sector financiero de universidades de Lima 2018.

Figura 9: Condición de los estudiantes de los practicantes y egresados de carreras asociadas al sector financiero de universidades de Lima 2018.

Figura 10: Practicantes de los estudiantes de los practicantes y egresados de carreras asociadas al sector financiero de universidades de Lima 2018.

Tabla 9: Percepción sobre la evaluación de desempeño de los practicantes y egresados de carreras asociadas al sector financiero de universidades de Lima 2018.

N°	Evaluación de desempeño	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	Desempeño laboral está relacionado con el puesto laboral.	0	0,0%	2	4,4%	2	4,4%	29	64,4%	12	26,7%
2	En el trabajo, a menudo encuentra soluciones nuevas y a la vez aporta nuevas perspectivas.	0	0,0%	0	0,0%	5	11,1%	24	53,3%	16	35,6%
9	En una situación de presión laboral, acepta nuevas responsabilidades.	0	0,0%	0	0,0%	4	8,9%	23	51,1%	18	40,0%
10	Considera que la evaluación por desempeño le exige a ser más competitivo en la empresa.	0	0,0%	1	2,2%	3	6,7%	28	62,2%	13	28,9%
17	Considera que la evaluación por desempeño debe realizarse en las empresas en forma continua.	0	0,0%	2	4,4%	4	8,9%	27	60,0%	12	26,7%
18	La universidad fomenta la evaluación por desempeño en el campo laboral.	1	2,2%	3	6,7%	6	13,3%	25	55,6%	10	22,2%

Según la Tabla 9, el 91.1% de los practicantes y egresados de la carrera asociada al sector financiero están de acuerdo/muy de acuerdo con la relación que existe entre su desempeño laboral y su puesto laboral. El 88.9% de los encuestados manifestó que a menudo encuentra soluciones nuevas y aporta con nuevas perspectivas. La mayoría (91.1%) también señaló que ante una situación de presión laboral, acepta nuevas responsabilidades. Entretanto, el 91.1% considera que la evaluación por desempeño le exige a ser más competitivo en la empresa. Asimismo, el 86.7% considera que la evaluación por desempeño debería realizarse en las empresas de forma continua. Además, el 77.8% de los encuestados manifestó que la universidad promueve la evaluación por desempeño en el trabajo (Ver figura 11).

Asimismo, cabe señalar que del total de encuestas realizadas (161 encuestas), las que no pertenecen a la muestra del presente estudio, evaluaban las mismas dimensiones en practicantes y egresados que trabajaban en otras actividades económicas no relacionadas al ámbito financiero, observándose el mismo comportamiento sobre la percepción en la evaluación de desempeño, confirmando que la apreciación sobre la evaluación de desempeño son las mismas en los practicantes y egresados que laboran en distintos sectores.

Figura 11: Percepción sobre la evaluación de desempeño de los practicantes y egresados de carreras asociadas al sector financiero de universidades de Lima 2018.

Tabla 10: Percepción sobre las competencias profesionales de los practicantes y egresados de carreras asociadas al sector financiero de universidades de Lima 2018.

N°	Competencias profesionales	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3	En la empresa que labora, considera a las competencias profesionales como factor importante.	0	0,0%	3	6,7%	1	2,2%	16	35,6%	25	55,6%
4	Cree que las competencias profesionales se fomentan en las universidades.	0	0,0%	3	6,7%	9	20,0%	15	33,3%	18	40,0%
11	Cree que las empresas reclutadoras de talento no consideran las competencias para el puesto laboral.	18	40,0%	11	24,4%	8	17,8%	6	13,3%	2	4,4%
12	Cree que las competencias profesionales influyen directamente en el desempeño laboral.	1	2,2%	0	0,0%	4	8,9%	20	44,4%	20	44,4%
19	La universidad fomenta liderazgo, compromiso, capacidad de análisis, trabajo en equipo multidisciplinario, etc.	0	0,0%	3	6,7%	8	17,8%	22	48,9%	12	26,7%
20	La evaluación del desempeño por competencias, tendría un impacto positivo en tu trabajo.	0	0,0%	2	4,4%	6	13,3%	30	66,7%	7	15,6%

Según la Tabla 10, el 91.2% de los practicantes y egresados de la carrera asociada al sector financiero manifestó que la empresa donde labora si considera las competencias profesionales como un factor importante. El 73.3% también cree que las competencias profesionales se promueven en las aulas universitarias. El 64.4% señaló que hay empresas reclutadoras que si consideran las competencias para el puesto laboral, no obstante un 17.7% manifestó no estar de acuerdo. Asimismo, el 88.8% cree que las competencias profesionales

influyen directamente en el desempeño laboral. Entretanto, el 75.6% considera que la universidad fomenta liderazgo, compromiso, capacidad de análisis, trabajo en equipo multidisciplinario, etc. Además, el 82.3% de los encuestados manifestó que la evaluación del desempeño por competencias, tendría un impacto positivo en tu trabajo (Ver Figura 12).

De igual forma que en la dimensión anterior, los hallazgos encontrados en las encuestas de los practicantes y egresados que no laboran en el sector financiero y no pertenecen a la muestra son muy similares, con una pequeña diferencia en los resultados sobre la creencia de las empresas reclutadoras que consideran las competencias para el puesto laboral.

Figura 12: Percepción sobre las competencias profesionales de los practicantes y egresados de carreras asociadas al sector financiero de universidades de Lima 2018.

Tabla 11: Percepción sobre el nivel de empleabilidad de los practicantes y egresados de carreras asociadas al sector financiero de universidades de Lima 2018.

N°	Nivel de empleabilidad	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
5	La empleabilidad de practicantes y egresados se da por el nivel de las universidades.	0	0,0%	2	4,4%	6	13,3%	19	42,2%	18	40,0%
6	La empleabilidad de un egresado se da por su desempeño laboral.	0	0,0%	2	4,4%	2	4,4%	19	42,2%	22	48,9%
21	La empleabilidad del egresado en la empresa se da por sus conocimientos y sus competencias profesionales.	0	0,0%	1	2,2%	2	4,4%	20	44,4%	22	48,9%
22	Le fue difícil conseguir su primera practica/empleo.	17	37,8%	4	8,9%	7	15,6%	10	22,2%	7	15,6%
13	Considera que a mayor grado universitario alcanzado mejora la empleabilidad.	0	0,0%	1	2,2%	11	24,4%	17	37,8%	16	35,6%
14	Considera que tener desarrollado las habilidades blandas mejora la empleabilidad.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	13	28,9%	32	71,1%

Según la Tabla 11, el 82.2% de los practicantes y egresados de la carrera asociada al sector financiero manifestó que la empleabilidad de practicantes y egresados se da por el nivel de las universidades. El 91.1% también cree que la empleabilidad del practicante o egresado se da por su desempeño laboral. El 93.3% señaló que la empleabilidad del practicante o egresado en la empresa se da por sus conocimientos y sus competencias profesionales. Asimismo, el 46.7% cree que no fue difícil conseguir su primera practica/empleo, sin embargo el 37.8% señaló lo contrario. Entretanto, el 73.4% considera que a mayor grado universitario alcanzado mejora la empleabilidad. Además, la totalidad de los encuestados considera que tener desarrollado las habilidades blandas mejora la empleabilidad (Ver Figura 13). En cuanto, a los resultados observados para esta dimensión en las encuestas que no pertenecen a la muestra, el comportamiento no vario, solamente un porcentaje mayor manifestó que si tuvo problemas para conseguir su primera practica/empleo.

Figura 13: Percepción sobre el nivel de empleabilidad de los practicantes y egresados de carreras asociadas al sector financiero de universidades de Lima 2018.

Tabla 12: Percepción sobre la productividad de los practicantes y egresados de carreras asociadas al sector financiero de universidades de Lima 2018.

N°	Productividad	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
7	Considera que la creatividad mejora la productividad de una empresa.	0	0,0%	0	0,0%	1	2,2%	21	46,7%	23	51,1%
8	La formación universitaria contribuye en la productividad de la empresa.	0	0,0%	2	4,4%	3	6,7%	23	51,1%	17	37,8%
15	El perfil profesional que busca la empresa financiera está alineado a la formación universitaria.	1	2,2%	0	0,0%	3	6,7%	27	60,0%	14	31,1%
16	La universidad fomenta continuidad formativa con cursos que contribuyan a la productividad de la empresa.	1	2,2%	1	2,2%	9	20,0%	20	44,4%	14	31,1%
23	La empresa reclutadora valora más la formación universitaria dirigida a mejorar la productividad de la empresa.	0	0,0%	0	0,0%	3	6,7%	22	48,9%	20	44,4%
24	La universidad le brinda herramientas necesarias para reflotar una empresa poco productiva	0	0,0%	0	0,0%	11	24,4%	20	44,4%	14	31,1%

Según la Tabla 12, el 97.8% de los practicantes y egresados de la carrera asociada al sector financiero considera que la creatividad mejora la productividad de una empresa. El 88.9% cree la formación universitaria contribuye en la productividad de la empresa. El 91.1% señaló que el perfil profesional que busca la empresa financiera está alineado a la formación universitaria. Asimismo, el 75.5% cree la universidad fomenta continuidad formativa con cursos que

contribuyan a la productividad de la empresa. Entretanto, el 93.3% considera la empresa reclutadora valora más la formación universitaria dirigida a mejorar la productividad de la empresa (Ver Figura 14).

Además, el 75.5% señaló que la universidad le brinda herramientas necesarias para reflotar una empresa poco productiva. En relación a esta dimensión, también los resultados que no conformaban parte de la muestra fueron muy similares, solamente este grupo de estudiantes no estaba conforme con las herramientas que le brindaba la universidad para mejorar una empresa poca productiva.

Figura 14: Percepción sobre la productividad de los practicantes y egresados de carreras asociadas al sector financiero de universidades de Lima 2018.

Análisis cualitativo

La muestra estuvo distribuida por 2 grupos poblacionales. La muestra 1 estuvo conformada por tres autoridades académicas afines al sector financiero y la muestra 2 estuvo conformada por seis empleadores del sector económico servicios financieros, a quienes se les realizó una entrevista de acuerdo a los objetivos de la investigación, a continuación, se presenta el análisis:

Análisis de entrevistas: Gestores del sector financiero

El análisis consistió en identificar las ideas principales e importantes de cada entrevistado para luego categorizarlas y codificarlas, se tomó como guía de estas categorías dos temas principales: el perfil profesional y las competencias profesionales; así como las variables de investigación: competencias profesionales, evaluación de desempeño, nivel de empleabilidad y productividad. Luego, de la identificación de las categorías y códigos se procedió a la construcción de mapas conceptuales o matrices de relaciones que permitieron clasificar la información con respecto a uno o varios criterios investigados.

Los entrevistados fueron:

- Ana Alvis Sicos - Supervisora de Gestión de Recursos Humanos - GRUPO INTERCORP
- Kurt Burneo Farfán - Consultor y ex directivo del Banco de la Nación y BCRP
- Ruth Verastegui Rivera – Gerente Comercial y ex Supervisora de Operaciones del Banco de Crédito del Perú BCP
- Roberto Menacho – Gerente Comercial y ex Supervisor de finanzas BBVA Banco Continental
- Jorge Boderó – Gerente Comercial y ex funcionario de Banca Negocios del Banco Interamericano de Finanzas - BAN BIF

- Raúl Vera Yupanqui - Funcionario de Gestión, Banca y Negocios – SCOTIABANK

Identificación de categorías y códigos

Categorías	Códigos	Texto
Perfil profesional	Cómo debería ser	Habilidad numérica, y de interpretación de textos Habilidad comunicativa Liderazgo
	Con tendencia	Desarrollo de capacidades analíticas, personal multitask (multitarea)
	Poseen un adecuado perfil	Entre 70% y 90% tiene un buen perfil profesional
	Proceden	Universidades privadas y públicas de renombre
	Barreras que limitan desarrollo de perfil	Solo practicantes y egresados de ciertas universidades Con experiencia laboral Manejo de inglés (habla y escritura)
	Para un buen desempeño laboral	Habilidad numérica en la parte financiera (ratios financieros, balance general, estado de resultados) Habilidades comunicativas
	Sugerencia	Convenios con empresas del sector financiero
Competencias profesionales	Evalúan las empresas financieras	Capacidad de adaptación, tolerancia a la frustración Habilidad numérica Liderazgo, trabajo en equipo, inteligencia emocional, trabajo bajo presión
	Su relación con el desempeño laboral	Compromiso y pasión Acorde a lo que pide la entidad financiera
	Déficit laboral por falta de desarrollo de competencias profesionales	Solo enseñanza teórica No desarrollo de habilidades blandas
	Para mejorar este déficit	Prácticas pre profesionales en entidades financieras Cursos especializados
	Razones de carencia de perfil por competencias	Malla curricular de algunas instituciones educativas no considera el desarrollo de habilidades blandas y habilidades duras No existe un alineamiento o interrelación universidad - empresa

Mapa Conceptual I - Análisis de entrevistas a Gestores del Sector Financiero

Análisis de entrevistas: Autoridades académicas de las universidades

A continuación se presenta el análisis de las entrevistas realizado a autoridades académicas de las universidades privadas (UPC y USIL) afines al sector financiero.

El análisis consistió en identificar las ideas principales e importantes de cada entrevistado para luego categorizarlas y codificarlas, en torno a dos temas principales: el perfil profesional y las competencias profesionales, que serán el insumo para responder a los objetivos de esta investigación que están basados en las variables: competencias profesionales, evaluación de desempeño, nivel de empleabilidad y productividad. Luego, de la identificación de las categorías y códigos se procedió a la construcción de mapas conceptuales o matrices de relaciones que permitieron clasificar la información con respecto a uno o varios criterios investigados. Posteriormente se realizó la interpretación de la información obtenida.

Los entrevistados fueron:

- Mónica Villegas del Solar – Directora de Oficina de Oportunidades UPC.
- Roció Caparo Becerra – Coordinador de empleabilidad USIL
- Jacqueline Barrantes Ramírez – Directora académica del Campus San Miguel UPC

Identificación de categorías y códigos

Categorías	Códigos	Texto
Perfil profesional	Cómo debería ser	Habilidades blandas y habilidades específicas (análisis financiero, bursátil, inversión, investigación, sistemas de información), Dominio del idioma inglés
	Con tendencia	Perfil profesional integral no solo teórico sino complementado con habilidades comunicativas, liderazgo, trabajo en equipo, etc., además, un gestor de proyectos, controller financiero
	Poseen un adecuado perfil	70% tiene un buen desempeño laboral, la disposición de ser más empleable tiene una responsabilidad personal
	Barreras que limitan desarrollo de perfil	Años de experiencia laboral, inglés avanzado, cursos de posgrado, sobrecarga de trabajo, no hay motivación para la innovación
	Factores que influyen	Formación personal (valores adquiridos a lo largo de su vida), entorno social y familiar, motivación, autoaprendizaje, factores relacionados a la tecnología, personal multitask
	Alineado al puesto laboral	No todas las universidades alinean sus mallas curriculares a las exigencias del mercado afectando la competitividad de la empresa, se están haciendo esfuerzos desarrollar mejores profesionales
	Sugerencias	Promover capacitaciones en habilidades blandas, genere mayor oportunidades al egresado con una base adecuada de su entorno social y familiar, continuidad en capacitaciones que mejore su empleabilidad y contribuya a la competitividad de la empresa. Promocionar la investigación académica y aplicada, reforzar temas de valores y ética.
Competencias profesionales	Evalúan las empresas financieras	Habilidades duras o específicas como: capacidad analítica, pensamiento crítico. Habilidades blandas como: trabajo en equipo, ser comunicativo, redacción, liderazgo, gestión de personas, etc.
	Su relación con el desempeño laboral	Relación directa y estrecha, en base al conocimiento adquirido y la experiencia adquirida en el trabajo, el desempeño laboral será eficiente
	Importancia de la evaluación de desempeño	Esto permitirá hacer una retroalimentación de los aspectos positivos y mejorar los aspectos críticos o negativos, a partir de indicadores medibles, y deben realizarse con cierto periodo de frecuencia, evaluación de los objetivos planteados y las actitudes de los colaboradores en entorno laboral y organizacional.
	Déficit laboral por falta de desarrollo de competencias profesionales	No reciben una formación integral, son capacitados en habilidades numéricas, matemáticas, financieras, pero no en habilidades comunicativas, de liderazgo, trabajo en equipo. Carencia de profesionales especialistas.
	Para mejorar este déficit	Capacitaciones en habilidades blandas, seguimiento de egresados.
	Razones de carencia de perfil por competencias	Malla curricular integral, donde formen la parte académica y no académica, es decir la inteligencia emocional, la personalidad, el liderazgo, la responsabilidad, el trabajo en equipo, la comunicación, evitar malos hábitos, se ha desvirtuado el modelo de competencias

Mapa Conceptual II - Análisis de entrevistas a Autoridades académicas de las universidades privadas

En resumen, de acuerdo a las respuestas dadas por los expertos tanto por los gestores del sector financiero y las autoridades académicas, se agruparon en dos temas principales el perfil del profesional y las competencias profesionales.

El perfil profesional del practicante o egresado de carreras asociadas al sector financiero debería estar orientado al desarrollo de habilidades blandas (liderazgo, ser comunicativo) y habilidades específicas (análisis financiero, bursátil, inversión, sistemas de información) con interés en la investigación y el manejo de un segundo idioma como el inglés. Además, la tendencia es ser un profesional multitask o multitarea, ser más un gestor de proyectos y/o controller financiero.

Muchos de los entrevistados coincidieron sobre el porcentaje de egresados que tiene un perfil profesional, entre un rango del 70 y 90%. Estos futuros profesionales proceden mayormente de universidades privadas y públicas de renombre.

Respecto a las barreras que limitan el desarrollo del perfil en las instituciones financieras, es que no existe motivación para la innovación, la exigencia de manejar inglés avanzado (hablado y escrito) o cursos de especialización.

Identificaron como factores que influyen en el perfil profesional del egresado de carreras financieras, el entorno social y familiar, los valores adquiridos a lo largo de su vida, el conocimiento de los avances tecnológicos. Además, señalaron, que muchas universidades no alinean sus mallas curriculares al perfil exigido por el mercado laboral.

Entre las sugerencias, para mejorar el perfil profesional del practicante o egresado, es la promoción de capacitaciones en habilidades blandas, reforzar temas de valores éticos, convenios con empresas del sector financiero.

Por su parte, sobre las competencias profesionales, las empresas financieras suelen evaluar que los egresados universitarios tengan habilidades duras o específicas como: capacidad analítica, pensamiento crítico. Y las habilidades blandas, como: ser comunicativo, trabajo en equipo, redacción, liderazgo, gestión de personas, capacidad de adaptación, tolerancia a la frustración, etc.

Los entrevistados aseveraron que existe una relación directa y estrecha entre las competencias profesionales y el desempeño laboral, basado en el conocimiento y experiencia adquirida.

En cuanto a la importancia de la evaluación de desempeño, señalaron que esta permitirá hacer una retroalimentación de los aspectos positivos y mejorar los aspectos críticos o negativos. Esta debe realizarse con cierto periodo de frecuencia, en relación al cumplimiento de los objetivos de la empresa, y el desenvolvimiento de los colaboradores en el entorno laboral.

Identificaron que los puntos críticos por atender respecto a las competencias profesionales es la escasa formación en habilidades comunicativas, de liderazgo, trabajo en equipo, falta de profesionales especializados. Para mejorar este déficit, hay que realizar capacitaciones en habilidades blandas y en cursos especializados, prácticas pre profesionales en entidades financieras y realizar seguimiento de los egresados.

Por último, las razones que esgrimieron sobre la carencia de perfil por competencias, es que las instituciones académicas no tienen una malla curricular integral, donde formen la parte académica y no académica, es decir la inteligencia emocional, la personalidad, el liderazgo, la responsabilidad, el trabajo en equipo, la comunicación, evitar los malos hábitos. No existe un alineamiento o interrelación entre universidad – empresa.

CONCLUSIONES

1. Las brechas existentes entre las competencias profesionales de los practicantes y egresados en universidades privadas y las que demandan las empresas financieras en Lima, es principalmente la falta de desarrollo de habilidades blandas, integrada por aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos. En ese sentido, si las universidades articularan sus mallas curriculares con la demandas de competencias profesionales exigidas por las empresas financieras potenciarían en formación y desarrollo al futuro profesional, y en consecuencia mejorarían la productividad de la empresa.
2. El perfil profesional buscado por las empresas financieras es integral no solo teórico. Este perfil está muy alineado a la formación profesional de la universidad. El egresado asociado a carreras del sector financiero debe tener desarrollado la capacidad analítica y creativa para ser un buen gestor de proyectos o controller financiero complementado con habilidades comunicativas, de liderazgo, trabajo en equipo, etc., es decir un profesional multitask (multitarea). Las universidades deberían hacer un seguimiento de sus practicantes y egresados de las carreras financieras y contemplar la evaluación de desempeño de tal manera que estos resultados permitan afinar el perfil del futuro profesional.
3. Las evaluaciones de desempeño si son eficaces para medir las competencias de los practicantes y egresados en las empresas financieras, ya que permite hacer una retroalimentación de los aspectos positivos y mejorar los aspectos críticos o negativos. Estas evaluaciones no solo permitirán tener un mejor control del desempeño del

practicante o egresado, sino que a través de indicadores se podrá hacer un seguimiento del mismo, en determinados periodos de tiempo así como comparar la evolución que ha tenido sea esta positiva o negativa. Además, las evaluaciones deben realizarse de forma continua, ya que exige a ser más competitivo al practicante o egresado en la empresa.

4. Las competencias identificadas para la formación y que son necesarias potenciar en las universidades según las exigencias del mercado laboral en el sector financiero son: la capacidad de adaptación, tolerancia a la frustración, habilidades numéricas, pensamiento crítico, liderazgo, trabajo en equipo, manejo de la inteligencia emocional, trabajo bajo presión, ser comunicativo, buena redacción y la gestión de personas.
5. El nivel de empleabilidad de los practicantes y egresados de las universidades privadas mejoraría si se promoviera capacitaciones en habilidades blandas (trabajo en equipo, ser comunicativo, redacción, liderazgo, gestión de personas, etc.), además de fomentar estudios de especialización que fortalezcan y complementen los conocimientos ya aprendidos, así como reforzar los valores éticos-morales, y un seguimiento de los practicantes y egresados.

Recomendaciones finales

1. Incluir dentro de todas las carreras profesionales cursos, cuyo syllabus pueda contener los aspectos donde formen la parte académica y no académica, es decir la inteligencia emocional, la personalidad, el liderazgo, la responsabilidad, el trabajo en equipo, la comunicación, evitar malos hábitos, reforzar temas de valores y ética.
2. En las nuevas promociones de ingresantes a cualquier carrera universitaria se puede aplicar la implementación de cursos con énfasis en el desarrollo de habilidades blandas, pero para los estudiantes en curso y docentes universitarios se recomienda implementar conferencias y/o seminarios con la finalidad de sensibilizarlos sobre la importancia de la preparación en las competencias laborales.
3. Las empresas financieras deben contemplar en sus planes de inducción y/o capacitación cursos en habilidades blandas para los practicantes y/o egresados, de forma tal que complemente y potencie la formación teórica universitaria que le permita tener un mejor éxito y desempeño laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2005). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°*. Primera edición. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alles, M. (2006). *Gestión por competencias: Perfil por puesto de competencias*. Tercera edición. Buenos Aires: Ediciones Granica. Recuperado de: <http://bit.ly/2ntk6Ey>
- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. Primera edición. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A. Recuperado de: <http://bit.ly/2nMjxXC>
- Alles, M. (2007). *Desarrollo de Talento Humano: Basado en competencias*. Tercera edición. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Altamirano, P. (2014). *Análisis de la empleabilidad de los graduados de la carrera de Psicología del trabajo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca desde julio 2003 a abril 2014, (Tesis para título)*. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana. Recuperado de: <http://bit.ly/2C8GDMg>
- Ansorena, A. (1996). *15 casos para la Selección de Personal con Éxito*. Barcelona: Ediciones Paidós. Recuperado de: <http://bit.ly/2BH83IV>
- Becerra A. & La Serna, K. (2010). *Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad*. Centro de Investigación de la Universidad del Pacifico. Recuperado de: <http://bit.ly/2mSRjZL>
- Caldas, E., Castellanos, A. Hidalgo, L. López, R. (2009). *Formación y Orientación Laboral*. Madrid, España: Editorial Editex. Recuperado de: <http://bit.ly/2cBiFNN>
- Capuano, A. (2004). *Evaluación de desempeño: desempeño por competencias*. Recuperado de: <http://bit.ly/2rU2jMj>
- Castrillón, J., Cabeza, L., & Lombana, J. (2015). *Competencias más importantes para la disciplina administrativa en Colombia*. *Contaduría y Administración*, 60(4), 795-776.

- Castro, J., Del Águila, R., Barreno, E. & Quintana, M. (2014) Opinión de los egresados sobre la formación profesional. Recuperado de: <http://bit.ly/2EewLGG>
- Cerrato, K., Raquel, L., Zavala, J. (2016). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Revista Economía y Administración*. 7(1), 21-40.
- Charria, V., Sarsosa, K., Uribe, A., López, C. & Arenas, F. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, Universidad del Norte (28), 165-133. Recuperado de: <http://bit.ly/2di8LRU>
- CIDAC (2014) Encuesta competencias profesionales 2014. Ciudad de México. Recuperado de: <http://bit.ly/1eeGt9h>
- Escobar, M. (2005). Las competencias laborales: ¿la estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios Gerenciales*. 96, 31-55.
- Escudero, J. (2009). Las competencias profesionales y la formación universitaria: posibilidades y riesgos. Pedagogía Social. *Revista Interuniversitaria*, (28) 82-65. Recuperado de: <http://bit.ly/2BHoKnt>
- Flórez, L. (2013). *Importancia del modelo de gestión por competencias para la gerencia de hoy*. (Ensayo de investigación). Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://bit.ly/2GyWeYN>
- Foro Económico Mundial (2016). Las 10 habilidades que necesita para prosperar en la cuarta revolución industrial. Recuperado de: <http://bit.ly/1qyDkb6>
- Foro Económico Mundial (2018). 5 formas en que la Cuarta revolución Industrial transformó 2017 (y 5 formas en que no lo hizo). Recuperado de: <http://bit.ly/2Et3Njd>
- Gestión (12 de mayo de 2016). ¿Qué competencias demandan las empresas por parte de sus profesionales? Recuperado de: <http://bit.ly/2DOhRmo>

- Gómez, M. (2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Katharsis - Insitución Universitaria de Envigado*, (13), 63-83.
- González, V. (2006). La formación de competencias profesionales en la universidad. Reflexiones y experiencias desde una perspectiva educativa. *Revista XXI Educación*, (8).
- Gutiérrez, B. y Rodríguez, L. (1997). *Formación basada en competencias*. La Academia. Recuperado de: <http://bit.ly/2r80sTz>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: McGraw-Hill Education
- Hoyos, W. (2010). Diseño de perfil del cargo basado en competencias: Estudio de caso para Coordinador HSQE en la gran empresa. *Revista Universidad EAFIT*, 159 (46), 30-11.
- Instituto de Fomento, Empleo y Formación. (2012). Manual sobre cómo afrontar una entrevista de sección de competencias.
- Instituto Peruano de Economía (2013). Portal Web del Instituto Peruano de Economía (IPE). Recuperado de: <http://bit.ly/2prSJg9>
- Ley N° 28740. Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE). Diario Oficial El Peruano. Lima, 23 de mayo de 2006. Recuperado de: <http://bit.ly/2rVJ6dc>
- Loayza, N. (2016). La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo. *Revista Estudios Económicos*, 31(9), 9-31. Recuperado de: <http://bit.ly/2IG7HXF>
- ManpowerGroup (2015). *Human Age 2.0. Fuerzas futuras en el mundo del trabajo*. ManpowerGroup. Recuperado de: <http://bit.ly/2DPq1Lh>
- ManpowerGroup (2016). *Encuesta de escasez de talento: Resultados Perú 2016/2017*. ManpowerGroup. Recuperado de: <http://bit.ly/2npRP2F>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Educación, IPAE (2017). *Ponte en carrera.pe* (Plataforma Web). Recuperado de: <http://bit.ly/2puxSJ9>
- Morales, J. (2010). *Competencia laboral*. (Tesis Doctoral), Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia, Guatemala. Recuperado de: <http://bit.ly/2GyghqB>
- Morita, A., Escudero, A. y García, T. (2017). Cerrando brechas de las competencias profesionales genéricas. Un estudio de Teoría Fundamentada. *Revista Iberoamericana de Educación*, 75(1), 45-70.
- Olivera, J. (2012). *El perfil de competencias del administrador de empresas peruano, desde una perspectiva del mercado laboral* (Tesis de licenciatura). Universidad de Piura, Perú. Recuperado de <http://bit.ly/2rYQHru>
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Competencias, productividad y crecimiento del empleo. El caso de América Latina*. Montevideo: OIT – Cinterfor.
- Ortiz, M., Vicedo, A. y García, C. (2016). Competencias, ética y valores en la formación del especialista de Pediatría. *Rev Hab Cienc*, 15(2), 247-258.
- Romero, J., y Gijón, J. (2016). Redefinición de competencias vinculadas a la productividad. *Revista Internacional de Formação de Professores (RIPF)*. 1(3), 163-174.
- Vargas, M. (2012). *Perfiles de empleabilidad y desempeño profesional*. Ponencia de Consejo Mexicano de Investigación Educativa A. C. Recuperado de: <http://bit.ly/2mFinMU>.

ANEXOS

Instrumentos de recolección

A.- CUESTIONARIO POR COMPETENCIAS PROFESIONALES A PRACTICANTES Y EGRESADOS DE LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS DE LIMA

El presente estudio tiene como objetivo determinar las brechas existentes entre las competencias profesionales de los practicantes y egresados en universidades privadas y las que demandan las empresas financieras en Lima. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones marcando con un “X” en el recuadro que considere representa su respuesta. Lee atentamente la pregunta y responda de acuerdo a las siguientes categorías: Muy en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo, Muy de acuerdo.

I.- Datos generales

Universidad: _____

Carrera: _____

Empresa donde labora: _____

Puesto laboral: _____

II.- Cuestionario

N°	Preguntas	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Considera Ud. que su desempeño laboral está relacionado con su puesto laboral.					
2	En su trabajo, habitualmente encuentra soluciones nuevas y a la vez aportas nuevas perspectivas.					
3	En la empresa que estas laborando consideran a las competencias profesionales como factor importante.					
4	Ud. Cree que las competencias profesionales se fomentan en las universidades.					
5	La empleabilidad de practicantes y egresados se da por el nivel de las universidades.					
6	La empleabilidad de un egresado se da por su desempeño laboral.					
7	Ud. considera que la creatividad mejora la productividad de una empresa.					
8	La universidad brinda los conocimientos y habilidades al estudiante para que contribuya en la productividad de una empresa.					
9	En una situación de presión laboral, aceptarías nuevas responsabilidades.					
10	Ud. Considera que la evaluación por desempeño te exige a ser más competitivo en la empresa.					

N°	Preguntas	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
11	Ud. Cree que las empresas reclutadoras de talento no consideran las competencias para el puesto laboral.					
12	Ud. Cree que las competencias profesionales influyen directamente en el desempeño laboral.					
13	Ud. considera que a mayor grado universitario alcanzado mejora la empleabilidad.					
14	Ud. considera que tener desarrollado las habilidades blandas (empatía, facilidad de comunicación, sociabilidad, trabajo en equipo, etc.) mejora la empleabilidad.					
15	El perfil profesional que buscan las empresas financieras está alineado a la formación profesional de la universidad, de forma tal que mejore su productividad.					
16	La universidad fomenta la continuidad formativa con cursos que contribuyan a la productividad de una empresa.					
17	Ud. Considera que la evaluación por desempeño debe realizarse en las empresas en forma continua.					
18	La universidad fomenta la evaluación por desempeño en el campo laboral.					
19	La universidad fomenta el liderazgo, compromiso, capacidad de análisis, trabajo en equipo multidisciplinario, etc.					
20	La evaluación del desempeño por competencias, tendría un impacto positivo en tu trabajo.					
21	La empleabilidad de un egresado en la empresa se da por sus conocimientos y sus competencias profesionales.					
22	Tuviste dificultad para conseguir tu primera practica/empleo.					
23	Las empresas reclutadoras valoran mucho la formación del universitario enfocados en mejorar la productividad de una empresa.					
24	La universidad te brinda las herramientas necesarias para reflotar una empresa poco productiva					

B.- GUIA DE ENTREVISTA: AUTORIDADES ACADÉMICAS DE UNIVERSIDADES DE PERÚ

Buenos días/tardes, somos de la universidad UPC, y estamos realizando un estudio sobre las **“Brechas entre las competencias profesionales de los practicantes y egresados de universidades y las competencias laborales que demandan las empresas financieras en Lima-Perú”**, con la finalidad de identificar los aspectos o características que diferencian las competencias profesionales de egresados y las que demandan las empresas financieras. Cabe señalar que la información será utilizada sólo con fines de investigación y se guardará reserva de los datos proporcionados utilizando un código de identificación. Debido a que es una investigación académica es necesario enviarnos su firma electrónica y nombre completo sólo para garantizar académicamente que fue recolectado de fuente primaria y los datos son reales. Agradecemos su participación y su sensibilización con la colaboración en el desarrollo de mayor conocimiento del tema tratado.

Entrevistado: _____

Cargo: _____ Fecha: _____

1.- ¿Cómo considera Ud. que debería ser el perfil profesional de un egresado de la universidad que desea trabajar en el sector financiero? Coméntenos al respecto.

2.- ¿Para Ud. cuál es la tendencia del perfil profesional en las empresas financieras del Perú? Coméntenos al respecto.

3.- ¿Qué competencias profesionales evalúan las empresas financieras? Coméntenos al respecto.

4.- En general ¿Cómo definiría Ud. las competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral?

5.- ¿Qué tan importante es la evaluación de desempeño en una empresa financiera? (Ventajas y Desventajas) Coméntenos al respecto.

6.- ¿Existe algunas barreras que limitan el desarrollo del perfil profesional de los egresados de las universidades para la empleabilidad en las empresas? Coméntenos al respecto.

7.- ¿En la universidad que Ud. labora que porcentaje de estudiantes ha desarrollado un adecuado perfil profesional para un buen desempeño en las empresas financieras? Coméntenos al respecto.

8.- ¿Cuáles considera Ud. son los factores que influyen en el desarrollo del perfil profesional por competencias según los requerimientos de las empresas? Coméntenos al respecto.

9.- ¿Ud. cree, que los egresados de las universidades carecen de un perfil profesional por competencias para generar mayor rentabilidad en las empresas? ¿Cuáles serían las razones? Coméntenos al respecto.

10.- ¿Ud. cree, que los egresados de las universidades tienen un déficit de desempeño laboral en las empresas por la falta de competencias profesionales? ¿Qué se debería de hacer para mejorar? Coméntenos al respecto.

11.- ¿Cree usted que todos los egresados de la universidad están alineados al perfil del puesto laboral y generan competitividad de las empresas?

12.- ¿Tiene algún comentario o sugerencia final sobre el perfil profesional de los egresados de las universidades? ¿Qué se debería de mejorar? Coméntenos al respecto.

C.- GUIA DE ENTREVISTA: GESTORES DEL SECTOR FINANCIERO

Buenos días/tardes, somos de la universidad UPC, y estamos realizando un estudio sobre las **“Brechas entre las competencias profesionales de los practicantes y egresados de universidades y las competencias laborales que demandan las empresas financieras en Lima-Perú”**, con la finalidad de identificar los aspectos o características que diferencian las competencias profesionales de egresados y las que demandan las empresas financieras. Cabe señalar que la información será utilizada sólo con fines de investigación y se guardará reserva de los datos proporcionados utilizando un código de identificación. Debido a que es una investigación académica es necesario enviarnos su firma electrónica y nombre completo sólo para garantizar académicamente que fue recolectado de fuente primaria y los datos son reales. Agradecemos su participación y su sensibilización con la colaboración en el desarrollo de mayor conocimiento del tema tratado.

Entrevistado: _____

Cargo: _____ Fecha: _____

1.- ¿Cómo considera Ud., que debería ser el perfil profesional de un egresado de la universidad que desea trabajar en el sector financiero? Coméntenos al respecto.

2.- ¿Para Ud.Cuál es la tendencia del perfil profesional en las empresas financieras del Perú de un egresado de las universidades? Coméntenos al respecto.

3.- ¿Qué competencias profesionales evalúa de un candidato (egresado de universidad) para un puesto en esta empresa financiera? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.

4.- ¿Cómo definiría Ud., las competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral en una empresa financiera? Coméntenos al respecto.

5.- En el caso hipotético que Ud., fuese recién un egresado de la universidad ¿Qué debería tener como perfil profesional para generar un buen desempeño laboral en su puesto? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.

6.- ¿Existe algunas barreras de empleabilidad de la empresa financiera para los egresados de las universidades que se deberían considerar en el perfil profesional? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.

7.- ¿En la empresa financiera que Ud. labora que porcentaje de egresados ha desarrollado un adecuado perfil profesional para el puesto de trabajo que se solicitó? ¿Cuál fue su procedencia y su desempeño del egresado? Coméntenos al respecto.

8.- ¿Ud. cree, que los egresados de las universidades tienen un déficit de desempeño laboral en las empresas financieras por la falta de desarrollo competencias profesionales en las universidades? ¿Qué se debería de hacer para mejorar? Coméntenos al respecto.

9.- ¿Ud. Cree que los egresados de las universidades no tienen un adecuado perfil por competencias, por consiguiente, no generan rentabilidad en las empresas y afectan su nivel de empleabilidad? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.

10.- ¿Ud. cree, que los egresados de las universidades tienen un déficit de desempeño laboral cuando no se les considera por competencias profesionales? ¿Qué se debería de hacer para mejorar? Coméntenos al respecto.

11.- ¿Cree Ud. que los egresados de las universidades están alineados al perfil del puesto laboral que las empresas requieren y generan competitividad de las empresas?

12.- ¿Tiene algún comentario o sugerencia final sobre el perfil profesional para los estudiantes de las universidades? ¿Qué se debería de mejorar? Coméntenos al respecto.

Detalle de entrevistas

B1.- Detalle de entrevistas: Autoridades académicas de Universidades de Perú.

ENTREVISTA 1: MONICA VILLEGAS DEL SOLAR - UPC

Buenos días/tardes, somos de la universidad UPC, y estamos realizando un estudio sobre las **“Brechas entre las competencias profesionales de los practicantes y egresados de universidades y las competencias laborales que demandan las empresas financieras en Lima-Perú”**, con la finalidad de identificar los aspectos o características que diferencian las competencias profesionales de egresados y las que demandan las empresas financieras. Cabe señalar que la información será utilizada sólo con fines de investigación y se guardará reserva de los datos proporcionados utilizando un código de identificación. Debido a que es una investigación académica es necesario enviarnos su firma electrónica y nombre completo sólo para garantizar académicamente que fue recolectado de fuente primaria y los datos son reales. Agradecemos su participación y su sensibilización con la colaboración en el desarrollo de mayor conocimiento del tema tratado.

Entrevistada: MONICA VILLEGAS DEL SOLAR

Cargo y empresa: Directora de Oficina de Oportunidades Laborales UPC

Fecha: 28/03/2018

1.- ¿Cómo considera Ud. que debería ser el perfil profesional de un egresado de la universidad que desea trabajar en el sector financiero? Coméntenos al respecto.

En primer lugar, sea el segmento que sea, lo que están valorando las empresas, son las competencias blandas, es el profesional un ser humano capaz de interactuar en equipo, intercambiar ideas, ser empático a todo nivel. En caso de finanzas, las competencias vitales son la capacidad de análisis numérico, y capacidad de análisis de situaciones (análisis con observación), el autoaprendizaje (por los avances tecnológicos).

2.- ¿Para Ud. cuál es la tendencia del perfil profesional en las empresas financieras del Perú? Coméntenos al respecto.

El perfil del profesional actual es tener habilidades blandas, adicionalmente a sus habilidades propias de la especialidad estudiada.

3.- ¿Qué competencias profesionales evalúan las empresas financieras? Coméntenos al respecto.

No respondida

4.- En general ¿Cómo definiría Ud. las competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral?

La UPC se centra en desarrollar dos tipos de competencias en los: las blandas y las específicas.

5.- ¿Qué tan importante es la evaluación de desempeño en una empresa financiera? (Ventajas y Desventajas) Coméntenos al respecto.

No respondida

6.- ¿Existe algunas barreras que limitan el desarrollo del perfil profesional de los egresados de las universidades para la empleabilidad en las empresas? Coméntenos al respecto.

El inglés avanzado, y el avance tecnológico continuo. No existe motivación para la innovación, como existe en otros países. Arriesgarse hacer las cosas diferentes.

7.- ¿En la universidad que Ud. labora que porcentaje de estudiantes ha desarrollado un adecuado perfil profesional para un buen desempeño en las empresas financieras? Coméntenos al respecto.

Desconoce el porcentaje, porque no hay una entidad que te de esta información, ya que este es el know how de la empresa, que pueden ser competencias blandas o específicas. La correlación del perfil profesional tiene que ver con la especialidad.

8.- ¿Cuáles considera Ud. son los factores que influyen en el desarrollo del perfil profesional por competencias según los requerimientos de las empresas? Coméntenos al respecto.

Debe haber una correlación directa entre lo que pide el mercado y lo que forma la universidad. Oyendo permanente al mercado, por ejemplo sale una nueva tecnología como SAP 8, el alumno debe tener la capacidad de autoaprendizaje. La universidad debe sintonizar lo que está pidiendo el mercado o adelantarse

9.- ¿Ud. cree, que los egresados de las universidades carecen de un perfil profesional por competencias para generar mayor rentabilidad en las empresas? ¿Cuáles serían las razones? Coméntenos al respecto.

Profesionales con mayor perfil desconoce, el mercado laboral siempre necesita perfiles bien desarrollados y que cubra las expectativas de las empresas. Puede ser que sea un profesional como persona pero no está desarrollando su trabajo de forma eficiente.

10.- ¿Ud. cree, que los egresados de las universidades tienen un déficit de desempeño laboral en las empresas por la falta de competencias profesionales? ¿Qué se debería de hacer para mejorar? Coméntenos al respecto.

Por lo general, el déficit pasa por el propio profesional que ha estudiado una carrera donde no se siente a gusto. No ha analizado sus propias capacidades, no tiene el perfil o las competencias profesionales necesarias o requeridas para trabajar el área de finanzas. Conocerse a sí mismo tiene que ver con el rendimiento laboral y la motivación.

11.- ¿Cree usted que todos los egresados de la universidad están alineados al perfil del puesto laboral y generan competitividad de las empresas?

Los perfiles profesionales deben estar de acuerdo a lo que requiere el mercado, que el profesional sea requerido por sus competencias, porque es analítico, competitivo, orientado al logro, respeta la diversidad, etc.

12.- ¿Tiene algún comentario o sugerencia final sobre el perfil profesional de los egresados de las universidades? ¿Qué se debería de mejorar? Coméntenos al respecto.

El ser humano es el único activo que puede saltar la barrera de la obsolescencia. El ser humano debe reinventarse. Esto significa que el profesional debe seguir capacitándose, actualizando, sino se vuelve en una máquina obsoleta. Y no solo esta actualización de conocimiento pasa por estudiar una maestría. La actualización debe ser a todo lo que es conocimiento, es decir hay que tener la capacidad de autoaprendizaje, y no solo en las competencias específicas o blandas, sino al quehacer diario, al contexto político, las leyes, el tipo de cambio, porque se cayeron las bolsas de valores, el precio de los commodities, etc.

ENTREVISTA 2: ROCIO CAPARO BECERRA – USIL

Buenos días/tardes, somos de la universidad UPC, y estamos realizando un estudio sobre las **“Brechas entre las competencias profesionales de los practicantes y egresados de universidades y las competencias laborales que demandan las empresas financieras en Lima-Perú”**, con la finalidad de identificar los aspectos o características que diferencian las competencias profesionales de egresados y las que demandan las empresas financieras. Cabe señalar que la información será utilizada sólo con fines de investigación y se guardará reserva de los datos proporcionados utilizando un código de identificación. Debido a que es una investigación académica es necesario enviarnos su firma electrónica y nombre completo sólo para garantizar académicamente que fue recolectado de fuente primaria y los datos son reales. Agradecemos su participación y su sensibilización con la colaboración en el desarrollo de mayor conocimiento del tema tratado.

Entrevistado: ROCIO CAPARO BECERRA

Cargo y universidad: Coordinadora de empleabilidad – USIL

Fecha: 02/04/2018

1.- ¿Cómo considera Ud. que debería ser el perfil profesional de un egresado de la universidad que desea trabajar en el sector financiero? Coméntenos al respecto

Debe tener conocimiento de banca, finanzas, de negocios, saber las tendencias del mercado financiero y económico y las proyecciones de este. En cuanto a las competencias propias debe ser analítico y contar con capacidad de comunicación asertiva.

2.- ¿Para Ud. cuál es la tendencia del perfil profesional en las empresas financieras del Perú? Coméntenos al respecto.

No sólo saber de finanzas, el conocimiento debe ser integral, no sólo basta ser teórico y técnico sino también ser analítico, es decir buscar la fusión de ambos enfoques.

3.- ¿Qué competencias profesionales evalúan las empresas financieras? Coméntenos al respecto.

En las actuales evaluaciones de competencias, las empresas realizan dos búsquedas, las habilidades blandas y duras. En cuanto a las habilidades duras, buscan que tengan un buen manejo de herramientas office, big data, ofimática, redacción y toda aquella que tenga relación con el sistema financiero. Para las habilidades blandas, buscan que realmente practiquen el sentido de trabajar en equipo, flexibilidad a los cambios.

4.- En general ¿Cómo definiría Ud. las competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral?

Definitivamente, es una relación directa. Porque se adecua con lo vivencial, no solo se debe considerar los conocimientos adquiridos en los centros de estudios sino lo que día a día se adquiere en el centro de trabajo. Cada día es una nueva vivencia que suma para afrontar las necesidades del mercado laboral.

5.- ¿Qué tan importante es la evaluación de desempeño en una empresa financiera? (Ventajas y Desventajas) Coméntenos al respecto.

Realmente no veo una desventaja. Lo importante de las evaluaciones es que permiten realizar un feedback no sólo para la empresa sino para los mismos trabajadores, porque les permite evaluar su rendimiento para el cumplimiento de los objetivos. Es por ello, que es

recomendable tener una evaluación en cada etapa de la vida laboral y en cada puesto de trabajo. Esto, permitirá para el trabajador, tener indicadores para su reforzamiento y capacitación de sus propias habilidades.

6.- ¿Existe algunas barreras que limitan el desarrollo del perfil profesional de los egresados de las universidades para la empleabilidad en las empresas? Coméntenos al respecto.

Son muy reiterativo los requerimientos de mucha experiencia laboral para alguien que egresa recién de los centros de estudios. Se debería alinear de acuerdo al perfil que se convoca; es decir ser más consecuentes con el tiempo que egreso y la remuneración. Para tener un ejemplo, requieren practicantes con 2 años de experiencia para realizar funciones de asistentes, todo para que, al egresado o alumno de último ciclo, le sobrecarguen de trabajo con una remuneración de practicante.

7.- ¿En la universidad que Ud. labora que porcentaje de estudiantes ha desarrollado un adecuado perfil profesional para un buen desempeño en las empresas financieras? Coméntenos al respecto.

Considero un 70% que ha desarrollado el perfil de acuerdo con lo requerido por las empresas.

8.- ¿Cuáles considera Ud. son los factores que influyen en el desarrollo del perfil profesional por competencias según los requerimientos de las empresas? Coméntenos al respecto.

Existen muchos factores, pero considero que principalmente influye la formación en casa, los valores que adquieren del entorno donde crecen, conviven; así como la motivación que tienen al entrar en una empresa; asimismo la información que manejan de ellas. Definitivamente, el entorno social y familiar, marca más que lo aprendido en las aulas. Tal es el caso que estamos hoy en día viviendo, los actos de corrupción en grandes empresas, en funcionarios que ocupan puestos de trabajo con alto nivel de conocimiento técnico y académico pero la corrupción está en el quiebre de valores.

9.- ¿Ud. cree, que los egresados de las universidades carecen de un perfil profesional por competencias para generar mayor rentabilidad en las empresas? ¿Cuáles serían las razones? Coméntenos al respecto.

Si, las personas se confían en que la responsabilidad solo recae en la universidad; sin embargo, las competencias blandas recaen en la familia, en el entorno social, el nivel de educación; es tan personal. Retomando a la corrupción, la persona se hace corrupta mientras se permite la corrupción.

10.- ¿Ud. cree, que los egresados de las universidades tienen un déficit de desempeño laboral en las empresas por la falta de competencias profesionales? ¿Qué se debería de hacer para mejorar? Coméntenos al respecto.

Si tienen un déficit de desempeño para lo cual se debe reforzar las competencias y habilidades, se debe promover más las capacitaciones de acercar más a la empresa con el alumno, para que ellas sean las que comuniquen de manera directa lo que ellas buscan. Se adecua a la realidad.

11.- ¿Cree usted que todos los egresados de la universidad están alineados al perfil del puesto laboral y generan competitividad de las empresas?

No todos están alineados, el desarrollo de la competitividad depende de cada persona, como cada uno capta la información y conocimiento, de esta manera cada persona procesa lo adquirido de acuerdo con su situación.

Lo que se podría deducir que a mayor conocimiento es mayor la habilidad que se desarrolla en la persona.

12.- ¿Tiene algún comentario o sugerencia final sobre el perfil profesional de los egresados de las universidades? ¿Qué se debería de mejorar? Coméntenos al respecto.

La tendencia a nivel mundial está en impulsar y promover la inteligencia emocional en cada profesional, esto se traduce en las competencias blandas. Se debe considerar que el desempeño profesional en los puestos de trabajo no solo recae en la institución formadora, también está en el entorno social y familiar. Debe haber mayor comunicación entre todos los ejes que pueden marcar la competitividad del país.

Por lo que se solicita a las empresas más información a sus requerimientos y de manera consecuente a sus puestos de trabajo y experiencia, considerando que no solo la culminación de una carrera universitaria es de los jóvenes sino de todo un núcleo social como es la familia.

ENTREVISTA 3: JACQUELINE BARRANTES – UPC

Buenos días/tardes, somos de la universidad UPC, y estamos realizando un estudio sobre las **“Brechas entre las competencias profesionales de los practicantes y egresados de universidades y las competencias laborales que demandan las empresas financieras en Lima-Perú”**, con la finalidad de identificar los aspectos o características que diferencian las competencias profesionales de egresados y las que demandan las empresas financieras. Cabe señalar que la información será utilizada sólo con fines de investigación y se guardará reserva de los datos proporcionados utilizando un código de identificación. Debido a que es una investigación académica es necesario enviarnos su firma electrónica y nombre completo sólo para garantizar académicamente que fue recolectado de fuente primaria y los datos son reales. Agradecemos su participación y su sensibilización con la colaboración en el desarrollo de mayor conocimiento del tema tratado.

Entrevistado: JACQUELINE BARRANTES RAMIREZ

Cargo y universidad: Directora Académica del Campus San Miguel – UPC

Fecha: 23/05/2018

1.- ¿Cómo considera Ud. que debería ser el perfil profesional de un egresado de la universidad que desea trabajar en el sector financiero? Coméntenos al respecto.

Debe ser un profesional que capaz de responder ante las necesidades del mercado. Debe desarrollar competencias de gestión que aporte valor en el área de las finanzas en empresas de diversos sectores económicos y financieros; debe desempeñarse en la investigación, análisis financiero y bursátil. Esperaría un profesional con competencias en el ámbito de la inversión y de financiamiento para todos los niveles empresariales. Debe ser una persona capaz de llegar a la organización y a su gente para sensibilizarla a través del uso de políticas de prevención financiera. Debe desarrollar una cultura financiera en la organización. Debe ser una persona con habilidades en business analytics, manejo de sistemas de información e involucrada con todos los procesos centrales y de apoyo que se ejercen en la empresa así como con capacidad para fomentar relaciones positivas con sus stakeholders internos y externos. Todo esto para una adecuada toma de decisiones que generen el máximo valor de las corporaciones, reduciendo el riesgo sistemático.

No menos importante son las habilidades blandas como la comunicación, escucha activa, resiliencia, humildad así como el dominio del inglés y otro idioma.

2.- ¿Para Ud. cuál es la tendencia del perfil profesional en las empresas financieras del Perú? Coméntenos al respecto.

Actualmente creo que es más un gestor de financiamiento e instrumentos financieros en las organizaciones. La tendencia debe ir hacia un gestor de proyectos con miras a generar valor en la organización. Siendo también un controller de la misma.

3.- ¿Qué competencias profesionales evalúan las empresas financieras? Coméntenos al respecto.

En definitiva está el manejo cuantitativo y cualitativo de la información. Manejo del portafolio financiero, manejo de los instrumentos financieros para maximizar la utilidad y reducir el riesgo. También se evalúan las competencias de gestión y de liderazgo como manejo de equipos.

4.- En general ¿Cómo definiría Ud. las competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral?

Las competencias profesionales es la triangulación de tres factores: Actitud, el desarrollo de la habilidad y los conocimientos adquiridos. Lo importante durante el desarrollo y entrenamiento de una competencia, es que esté alineada no sólo a la expectativa laboral sino al propósito personal y de trascendencia del profesional.

5.- ¿Qué tan importante es la evaluación de desempeño en una empresa financiera? (Ventajas y Desventajas) Coméntenos al respecto.

Es tan importante como en cualquier organización ya que evalúa cuantitativamente el resultado de los objetivos planteados y cualitativamente las actitudes de los colaboradores frente a la situación laboral y a su entorno organizacional.

El único problema de la evaluación de desempeño es que está elaborada para evaluar KPIs, que son el qué y cómo hacer las cosas y cuando hablamos de competencias debemos incorporar el por qué, con lo cual esto último no es medible como un KPI. Es el propósito de trascendencia que no va en línea con una evaluación de desempeño tradicional.

6.- ¿Existe algunas barreras que limitan el desarrollo del perfil profesional de los egresados de las universidades para la empleabilidad en las empresas? Coméntenos al respecto.

No respondió

7.- ¿En la universidad que Ud. labora que porcentaje de estudiantes ha desarrollado un adecuado perfil profesional para un buen desempeño en las empresas financieras? Coméntenos al respecto.

En la UPC todos los estudiantes son preparados bajo los mismos estándares académicos, no hay exclusión al respecto. Todos deben estar listos sin embargo la disposición hacia ser más empleable o no, tienen una cuota de responsabilidad personal. En la UPC cuentan con todas las herramientas y oportunidades para una buena colocación y un buen desempeño. Un tema importante a investigar, es por qué ante igualdad de condiciones no hay equidad en la empleabilidad de los estudiantes

8.- ¿Cuáles considera Ud. son los factores que influyen en el desarrollo del perfil profesional por competencias según los requerimientos de las empresas? Coméntenos al respecto.

Factores relacionados a la tecnología, a las nuevas tendencias en empleabilidad y cultura financiera así como a una mirada más multitask en las organizaciones.

9.- ¿Ud. cree, que los egresados de las universidades carecen de un perfil profesional por competencias para generar mayor rentabilidad en las empresas? ¿Cuáles serían las razones? Coméntenos al respecto.

En Lima, particularmente creo que se ha desvirtuado el concepto de competencias en el ámbito académico. No todo se basa en el desarrollo de una habilidad o un saber hacer. El desarrollo del conocimiento, la investigación y una mirada holística de las tendencias en el mundo son temas importantes en la formación. En mi opinión creo que se ha desvirtuado el modelo de competencias.

10.- ¿Ud. cree, que los egresados de las universidades tienen un déficit de desempeño laboral en las empresas por la falta de competencias profesionales? ¿Qué se debería de hacer para mejorar? Coméntenos al respecto.

Debemos revisar data exacta de los informes de empleabilidad por sectores pero en general creo que hacen buenos profesionales y profesionales técnicos. Si hablamos de competencias, la demanda por técnicos es amplia y hay carencia de profesionales especialistas y capacitados. Sobre todo en Ingeniería. Si hablamos de profesionales universitarios creo que existe una oferta desmedida de profesiones de todo calibre. No me queda claro qué es déficit de desempeño laboral. Bajo rendimiento? Poco profesionales?

(La pregunta sesga a que responda a que sí hay déficit, luego hay una repregunta que indica ¿qué se debe mejorar?).

11.- ¿Cree usted que todos los egresados de la universidad están alineados al perfil del puesto laboral y generan competitividad de las empresas?

No, no todos. Pero creo que se está haciendo un esfuerzo por desarrollar mejores profesionales y también crear nuevos mercados y oportunidades laborales.

12.- ¿Tiene algún comentario o sugerencia final sobre el perfil profesional de los egresados de las universidades? ¿Qué se debería de mejorar? Coméntenos al respecto.

Fundamentalmente, debemos promover la investigación académica y aplicada. Buscar reforzar temas de valores y ética. Alinear esto a la empleabilidad. Las competencias profesionales y técnicas no son lo único para ser un excelente egresado y tampoco es suficiente para ser contratado. Buscamos formar buenos profesionales y sobretodo excelentes personas.

B2.- Detalle de entrevistas: Gestores del sector financiero.

ENTREVISTA 1: ANA ALVIS SICOS - GRUPO INTERCORP

Buenos días/tardes, somos de la universidad UPC, y estamos realizando un estudio sobre las **“Brechas entre las competencias profesionales de los practicantes y egresados de universidades y las competencias laborales que demandan las empresas financieras en Lima-Perú”**, con la finalidad de identificar los aspectos o características que diferencian las competencias profesionales de egresados y las que demandan las empresas financieras. Cabe señalar que la información será utilizada sólo con fines de investigación y se guardará reserva

de los datos proporcionados utilizando un código de identificación. Debido a que es una investigación académica es necesario enviarnos su firma electrónica y nombre completo sólo para garantizar académicamente que fue recolectado de fuente primaria y los datos son reales. Agradecemos su participación y su sensibilización con la colaboración en el desarrollo de mayor conocimiento del tema tratado.

Entrevistada: ANA ALVIS SICOS

Cargo y empresa: Supervisora de Gestión de Recursos Humanos - Grupo Intercorp

Fecha: 28/03/2018

1.- ¿Cómo considera Ud., que debería ser el perfil profesional de un egresado de la universidad que desea trabajar en el sector financiero? Coméntenos al respecto.

Más que la experiencia, debe contar con una preparación sólida y capaz de enfrentar retos.

2.- ¿Para Ud. Cuál es la tendencia del perfil profesional en las empresas financieras del Perú de un egresado de las universidades? Coméntenos al respecto.

La tendencia es que sean potencialmente empleables con la finalidad de que pueda seguir creciendo dentro de la organización como grupo Intercorp.

3.- ¿Qué competencias profesionales evalúa de un candidato (egresado de universidad) para un puesto en esta empresa financiera? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.

Evaluamos la capacidad de adaptación y tolerancia a la frustración, debido que trabajamos con el estado y muchas veces los compromisos no se concretan o simplemente cambian las autoridades.

4.- ¿Cómo definiría Ud., las competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral en una empresa financiera? Coméntenos al respecto.

Es importante contar con profesionales altamente comprometidos y que tengan pasión por y más aún si hablamos que estamos un grupo tan grande como lo es Intercorp.

5.- En el caso hipotético que Ud., fuese recién un egresado de la universidad ¿Qué debería tener como perfil profesional para generar un buen desempeño laboral en su puesto? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.

Debería contar con herramientas que me ayuden a desenvolverme en mi trabajo. Ser capaz de construir argumentos e ideas sólidas para persuadir favorablemente a mis interlocutores.

6.- ¿Existe algunas barreras de empleabilidad de la empresa financiera para los egresados de las universidades que se deberían considerar en el perfil profesional? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.

Actualmente para el área de Front los jefes son quienes solicitan que sean egresados de ciertas universidades. Esto ocurre porque ellos también son egresados de estas universidades y conocen de la malla curricular y el tipo de enseñanza.

7.- ¿En la empresa financiera que Ud. labora que porcentaje de egresados ha desarrollado un adecuado perfil profesional para el puesto de trabajo que se solicitó? ¿Cuál fue su procedencia y su desempeño del egresado? Coméntenos al respecto.

En nuestra organización los egresados son colaboradores que estuvieron inicialmente bajo la modalidad de formación laboral y luego pasan a ser contratados, en su mayoría. En este escenario el perfil y el desempeño es el esperado porque ya estuvieron formándose y adaptándose a la cultura organizacional.

8.- ¿Ud. cree, que los egresados de las universidades tienen un déficit de desempeño laboral en las empresas financieras por la falta de desarrollo competencias profesionales en las universidades? ¿Qué se debería de hacer para mejorar? Coméntenos al respecto.

Si, considero que algunas universidades están más preocupadas en la malla educativa y descuidan el desarrollo de habilidades blandas, esenciales para el buen desenvolvimiento y desarrollo de las labores.

9.- ¿Ud. Cree que los egresados de las universidades no tienen un adecuado perfil por competencias, por consiguiente, no generan rentabilidad en las empresas y afectan su nivel de empleabilidad? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.

No todos, pero si hace falta trabajar tanto en habilidades blandas y duras habilidades, si ambas se complementan contaremos como ya lo mencioné antes con personal altamente empleable, no solo dentro de la organización sino fuera de ella.

10.- ¿Ud. cree, que los egresados de las universidades tienen un déficit de desempeño laboral cuando no se les considera por competencias profesionales? ¿Qué se debería de hacer para mejorar? Coméntenos al respecto.

Por supuesto. Es importante la evaluación en base a competencias. Con ellas podemos identificar si el personal es idóneo para la función a desempeñar dentro de la organización.

11.- ¿Cree Ud. que los egresados de las universidades están alineados al perfil del puesto laboral que las empresas requieren y generan competitividad de las empresas?

No todos los egresados. Es por ello que algunos invierten en Universidades Corporativas con la finalidad de formar a su gente.

12.- ¿Tiene algún comentario o sugerencia final sobre el perfil profesional para los estudiantes de las universidades? ¿Qué se debería de mejorar? Coméntenos al respecto.

Las instituciones deberían preocuparse más en desarrollar habilidades blandas que servirán no solo para ocupar un lugar de trabajo sino además para crecer dentro de la organización.

ENTREVISTA 2: KURT BURNEO FARFÁN – EX DIRECTIVO DEL BANCO DE LA NACION Y BCRP

Buenos días/tardes, somos de la universidad UPC, y estamos realizando un estudio sobre las **“Brechas entre las competencias profesionales de los practicantes y egresados de universidades y las competencias laborales que demandan las empresas financieras en Lima-Perú”**, con la finalidad de identificar los aspectos o características que diferencian las competencias profesionales de egresados y las que demandan las empresas financieras. Cabe señalar que la información será utilizada sólo con fines de investigación y se guardará reserva de los datos proporcionados utilizando un código de identificación. Debido a que es una investigación académica es necesario enviarnos su firma electrónica y nombre completo sólo para garantizar académicamente que fue recolectado de fuente primaria y los datos son reales. Agradecemos su participación y su sensibilización con la colaboración en el desarrollo de mayor conocimiento del tema tratado.

Entrevistado: KURT BURNEO FARFÁN

Cargo y empresa: EX DIRECTIVO DEL BANCO DE LA NACION Y BCRP

Fecha: 01/04/2018

1.- ¿Cómo considera Ud., que debería ser el perfil profesional de un egresado de la universidad que desea trabajar en el sector financiero? Coméntenos al respecto.

Habilidad en métodos cuantitativos, Competencias en rápida interpretación textos, Facilidad para interrelacionarse con pares, superiores y clientes.

2.- ¿Para Ud.Cuál es la tendencia del perfil profesional en las empresas financieras del Perú de un egresado de las universidades? Coméntenos al respecto.

Ubicación al incorporarse a la entidad, principalmente en posiciones con tendencia a labores repetitivas, solo los que destacan respecto al resto, son promovidos a posiciones donde se desarrollan capacidades analíticas, en preparatoria asunción posiciones mando medio.

3.- ¿Qué competencias profesionales evalúa de un candidato (egresado de universidad) para un puesto en esta empresa financiera? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.

Raciocinio lógico, facilidad análisis numérico, facilidad de relacionamiento social. Comprensión de textos con terminología económica financiera.

4.- ¿Cómo definiría Ud., las competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral en una empresa financiera? Coméntenos al respecto.

Las competencias profesionales son una condición necesaria pero no suficiente para un adecuado desempeño del colaborador en la empresa.

5.- En el caso hipotético que Ud., fuese recién un egresado de la universidad ¿Qué debería tener como perfil profesional para generar un buen desempeño laboral en su puesto? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.

Facilidad para raciocinio lógico numérico, porque estas competencias son fundamentales para un colaborador en este tipo de instituciones.

6.- ¿Existe algunas barreras de empleabilidad de la empresa financiera para los egresados de las universidades que se deberían considerar en el perfil profesional? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.

Facilidad de escribir, y expresarse en inglés, además de facilidad de desarrollar análisis prospectivo.

7.- ¿En la empresa financiera que Ud. labora que porcentaje de egresados ha desarrollado un adecuado perfil profesional para el puesto de trabajo que se solicitó? ¿Cuál fue su procedencia y su desempeño del egresado? Coméntenos al respecto.

Es cambiante este porcentaje por tiempo y entidad.

8.- ¿Ud. cree, que los egresados de las universidades tienen un déficit de desempeño laboral en las empresas financieras por la falta de desarrollo competencias profesionales en las universidades? ¿Qué se debería de hacer para mejorar? Coméntenos al respecto.

Esta carencia de competencias ya fue referida en respuesta anterior.

9.- ¿Ud. Cree que los egresados de las universidades no tienen un adecuado perfil por competencias, por consiguiente, no generan rentabilidad en las empresas y afectan su nivel de empleabilidad? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.

Obviamente la carencia de competencias básicas limita la empleabilidad.

10.- ¿Ud. cree, que los egresados de las universidades tienen un déficit de desempeño laboral cuando no se les considera por competencias profesionales? ¿Qué se debería de hacer para mejorar? Coméntenos al respecto.

La respuesta es obvia, dado que las competencias profesionales son indispensables para desempeño laboral.

11.- ¿Cree Ud. que los egresados de las universidades están alineados al perfil del puesto laboral que las empresas requieren y generan competitividad de las empresas?

No están alineados porque no hay mucha interrelación universidad empresa.

12.- ¿Tiene algún comentario o sugerencia final sobre el perfil profesional para los estudiantes de las universidades? ¿Qué se debería de mejorar? Coméntenos al respecto.
Ninguno.

ENTREVISTA 3: RUTH VERASTEGUI RIVERA - BCP

Buenos días/tardes, somos de la universidad UPC, y estamos realizando un estudio sobre las **“Brechas entre las competencias profesionales de los practicantes y egresados de universidades y las competencias laborales que demandan las empresas financieras en Lima-Perú”**, con la finalidad de identificar los aspectos o características que diferencian las competencias profesionales de egresados y las que demandan las empresas financieras. Cabe señalar que la información será utilizada sólo con fines de investigación y se guardará reserva de los datos proporcionados utilizando un código de identificación. Debido a que es una investigación académica es necesario enviarnos su firma electrónica y nombre completo sólo para garantizar académicamente que fue recolectado de fuente primaria y los datos son reales. Agradecemos su participación y su sensibilización con la colaboración en el desarrollo de mayor conocimiento del tema tratado.

Entrevistada: RUTH VERASTEGUI RIVERA

Cargo y empresa: GERENTE COMERCIAL Y EX SUPERVISORA DE OPERACIONES DEL BCP

Fecha: 25/05/2018

1.- ¿Cómo considera Ud., que debería ser el perfil profesional de un egresado de la universidad que desea trabajar en el sector financiero? Coméntenos al respecto.

El perfil profesional debe estar enfocado al trabajo en equipo, capacidad de análisis, manejo de conflictos y vocación de servicio.

2.- ¿Para Ud.Cuál es la tendencia del perfil profesional en las empresas financieras del Perú de un egresado de las universidades? Coméntenos al respecto.

La tendencia está directamente relacionada a la vocación de servicio, comunicación asertiva, satisfacción del cliente y conocimientos informáticos como redes sociales y manejo de office.

3.- ¿Qué competencias profesionales evalúa de un candidato (egresado de universidad) para un puesto en esta empresa financiera? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.

Orientación a resultados

Foco en la satisfacción del cliente interno y externo.

4.- ¿Cómo definiría Ud., las competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral en una empresa financiera? Coméntenos al respecto.

En el BCP actualmente el porcentaje desempeño laboral exigido está por encima del 90%, por lo cual se valora mucho el compromiso y experiencia previa

5.- En el caso hipotético que Ud., fuese recién un egresado de la universidad ¿Qué debería tener como perfil profesional para generar un buen desempeño laboral en su puesto? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.

Conocimiento previo en manejo de redes sociales, ser capaz de enfocarme en una tarea específica. En el BCP brindamos se brinda capacitaciones en conocimientos específicos y en el caso hipotético de ser recién egresada, creo el compromiso con la organización en clave, porque permite el logro de sus objetivos.

6.- ¿Existe algunas barreras de empleabilidad de la empresa financiera para los egresados de las universidades que se deberían considerar en el perfil profesional? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.

Tal vez, la dificultad de comunicación y transmisión de ideas porque no permiten el correcto entendimiento entre las partes y esto eventualmente puede dificultar las labores.

En el BCP es irrelevante si una persona es extrovertida o tímida, en este último caso, se potencia al colaborador, para ello se brindan talleres, capacitaciones, Role Players, entre otros. La universidad de procedencia del practicante o egresado no es una barrera.

7.- ¿En la empresa financiera que Ud. labora que porcentaje de egresados ha desarrollado un adecuado perfil profesional para el puesto de trabajo que se solicitó? ¿Cuál fue su procedencia y su desempeño del egresado? Coméntenos al respecto.

Considero que del 100% exigido por el BCP, existe un promedio de 95%, en ese sentido, los profesionales que laboran en el BCP, indistintamente del puesto son altamente competitivos. Asimismo, existe diversidad de egresados de diferentes universidades, la universidad de procedencia del practicante o egresado es irrelevante, se capta al mejor talento.

8.- ¿Ud. cree, que los egresados de las universidades tienen un déficit de desempeño laboral en las empresas financieras por la falta de desarrollo competencias profesionales en las universidades? ¿Qué se debería de hacer para mejorar? Coméntenos al respecto.

El déficit mayor, es la falta de experiencia previa y desarrollo de habilidades personales en las universidades. Creo que las universidades deberían trabajar más en el desarrollo aptitudinal de sus estudiantes, futuros profesionales.

9.- ¿Ud. Cree que los egresados de las universidades no tienen un adecuado perfil por competencias, por consiguiente, no generan rentabilidad en las empresas y afectan su nivel de empleabilidad? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.

En el BCP todos contribuyen a la rentabilidad, aquí siempre se logran las metas mensuales y anuales. El nivel de empleabilidad de los trabajadores puede estar influenciado por su falta de experiencia previa.

10.- ¿Ud. cree, que los egresados de las universidades tienen un déficit de desempeño laboral cuando no se les considera por competencias profesionales? ¿Qué se debería de hacer para mejorar? Coméntenos al respecto.

El déficit es mínimo en el BCP, las competencias profesionales siempre son consideradas, Creo que el personal debe mejorar en ir más allá de los resultados, no ser conformista.

11.- ¿Cree Ud. que los egresados de las universidades están alineados al perfil del puesto laboral que las empresas requieren y generan competitividad de las empresas?

En líneas generales, puedo decir que todos están alineados. Un grupo grande ingresa como practicantes y a través de una línea de carrera pueden llegar a ser futuros gerentes en las diferentes áreas. Por ejemplo, el programa Trainee, es un tipo de entrenamiento sobre el negocio financiero en determinado periodo de tiempo con la finalidad de hacer línea de carrera.

12.- ¿Tiene algún comentario o sugerencia final sobre el perfil profesional para los estudiantes de las universidades? ¿Qué se debería de mejorar? Coméntenos al respecto. Los que opten por incursionar en el mundo laboral financiero deben tener conocimientos en finanzas, conceptos básicos como el VAN, ROE y Riesgos. El desarrollo de habilidades de comunicación es básico, ya que el cliente busca asesoría. Creo que se debería implementar cursos básicos de finanzas en todas las carreras universitarias y de igual forma a nivel escolar, esto es fundamental.

ENTREVISTA 4: ROBERTO MENACHO - BBVA

Buenos días/tardes, somos de la universidad UPC, y estamos realizando un estudio sobre las **“Brechas entre las competencias profesionales de los practicantes y egresados de universidades y las competencias laborales que demandan las empresas financieras en Lima-Perú”**, con la finalidad de identificar los aspectos o características que diferencian las competencias profesionales de egresados y las que demandan las empresas financieras. Cabe señalar que la información será utilizada sólo con fines de investigación y se guardará reserva de los datos proporcionados utilizando un código de identificación. Debido a que es una investigación académica es necesario enviarnos su firma electrónica y nombre completo sólo para garantizar académicamente que fue recolectado de fuente primaria y los datos son reales. Agradecemos su participación y su sensibilización con la colaboración en el desarrollo de mayor conocimiento del tema tratado.

Entrevistada: ROBERTO MENACHO

Cargo y empresa: GERENTE COMERCIAL Y EXSUPERVISOR DE FINANZAS DEL BBVA

Fecha: 26/05/2018

1.- ¿Cómo considera Ud., que debería ser el perfil profesional de un egresado de la universidad que desea trabajar en el sector financiero? Coméntenos al respecto.

Orientado a resultados, proactividad, conocimiento en banca y foco en atención al cliente interno y externo.

2.- ¿Para Ud.Cuál es la tendencia del perfil profesional en las empresas financieras del Perú de un egresado de las universidades? Coméntenos al respecto.

Trabajo en equipo, personal dinámico (adaptación al cambio), empatía (multitask)

3.- ¿Qué competencias profesionales evalúa de un candidato (egresado de universidad) para un puesto en esta empresa financiera? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.

Calidad de atención

Trabajar bajo presión

4.- ¿Cómo definiría Ud., las competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral en una empresa financiera? Coméntenos al respecto.

Compromiso, conocimiento y habilidades del personal.

5.- En el caso hipotético que Ud., fuese recién un egresado de la universidad ¿Qué debería tener como perfil profesional para generar un buen desempeño laboral en su puesto? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.

Brindar las herramientas necesarias para un mejor desempeño en el centro laboral y poder cumplir los compromisos de la empresa.

6.- ¿Existe algunas barreras de empleabilidad de la empresa financiera para los egresados de las universidades que se deberían considerar en el perfil profesional? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.

Edad es importante, experiencia en el área, no existe barrera de universidad para la elección de personas.

7.- ¿En la empresa financiera que Ud. labora que porcentaje de egresados ha desarrollado un adecuado perfil profesional para el puesto de trabajo que se solicitó? ¿Cuál fue su procedencia y su desempeño del egresado? Coméntenos al respecto.

El 90% de egresados han desarrollado un buen perfil profesional y se adecuan a los puestos de trabajo, ya que le da oportunidad a aprender nuevos puestos comerciales.

8.- ¿Ud. cree, que los egresados de las universidades tienen un déficit de desempeño laboral en las empresas financieras por la falta de desarrollo competencias profesionales en las universidades? ¿Qué se debería de hacer para mejorar? Coméntenos al respecto.

Las habilidades se desarrollan en los mismo puestos de trabajo, lo que se debería implementar en las universidades sería un modelo para que cuando egresen tengan amplia capacidad y resistencia a los cambios.

9.- ¿Ud. Cree que los egresados de las universidades no tienen un adecuado perfil por competencias, por consiguiente, no generan rentabilidad en las empresas y afectan su nivel de empleabilidad? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.

Existe un mínimo perfil de competencia, ya que se adaptan a los puestos con facilidad y son proactivos.

10.- ¿Ud. cree, que los egresados de las universidades tienen un déficit de desempeño laboral cuando no se les considera por competencias profesionales? ¿Qué se debería de hacer para mejorar? Coméntenos al respecto.

El déficit sería conformarse a las metas o cifras sin ir más allá, y comprometerse avanzar y superar sus expectativas, es importante la evaluación de competencias para un área específica.

11.- ¿Cree Ud. que los egresados de las universidades están alineados al perfil del puesto laboral que las empresas requieren y generan competitividad de las empresas?

No todos están alineados, es por eso que el BBVA prepara a su gente, y las capacita constantemente para lograr una mejor competencia.

12.- ¿Tiene algún comentario o sugerencia final sobre el perfil profesional para los estudiantes de las universidades? ¿Qué se debería de mejorar? Coméntenos al respecto.

Se debería mejorar en preparar al profesional a través de convenios con empresas del sector financiero para prácticas, pasantías y brindar una mejor capacitación.

ENTREVISTA 5: RAUL VERA YUPANQUI - SCOTIABANK

Buenos días/tardes, somos de la universidad UPC, y estamos realizando un estudio sobre las **“Brechas entre las competencias profesionales de los practicantes y egresados de universidades y las competencias laborales que demandan las empresas financieras en Lima-Perú”**, con la finalidad de identificar los aspectos o características que diferencian las competencias profesionales de egresados y las que demandan las empresas financieras. Cabe señalar que la información será utilizada sólo con fines de investigación y se guardará reserva de los datos proporcionados utilizando un código de identificación. Debido a que es una investigación académica es necesario enviarnos su firma electrónica y nombre completo sólo para garantizar académicamente que fue recolectado de fuente primaria y los datos son reales. Agradecemos su participación y su sensibilización con la colaboración en el desarrollo de mayor conocimiento del tema tratado.

Entrevistado: RAUL VERA YUPANQUI

Cargo y empresa: Funcionario de Gestión, Banca y Negocios - SCOTIABANK

Fecha: 04/04/2018

1.- ¿Cómo considera Ud., que debería ser el perfil profesional de un egresado de la universidad que desea trabajar en el sector financiero? Coméntenos al respecto.

Debe tener conocimientos de matemática financiera y capacidad de análisis.

Debe manejar correctamente los estados financieros de las empresas.

2.- ¿Para Ud.Cuál es la tendencia del perfil profesional en las empresas financieras del Perú de un egresado de las universidades? Coméntenos al respecto.

La tendencia es que salen muy técnicos en las universidades y lo que requieren las empresas es gente con experiencia y conocimiento.

3.- ¿Qué competencias profesionales evalúa de un candidato (egresado de universidad) para un puesto en esta empresa financiera? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.

Saber de análisis financiero, experiencia laboral, liderazgo, trabajo en equipo, inteligencia emocional, contabilidad financiera, matemática financiera.

4.- ¿Cómo definiría Ud., las competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral en una empresa financiera? Coméntenos al respecto.

Las competencias profesionales deben estar acorde a lo que pide la entidad financiera, si uno no se adecua a ese perfil, entonces la entidad rescinde contrato.

5.- En el caso hipotético que Ud., fuese recién un egresado de la universidad ¿Qué debería tener como perfil profesional para generar un buen desempeño laboral en su puesto? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.

Debe tener conocimientos de matemática financiera, saber los ratios financieros.

Elaborar un balance general y un estado de resultados, porque sin las herramientas financieras no puede dar un análisis de la empresa.

6.- ¿Existe algunas barreras de empleabilidad de la empresa financiera para los egresados de las universidades que se deberían considerar en el perfil profesional? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.

Si existen barreras ya que los bancos contratan personal con experiencia laboral en determinada área.

7.- ¿En la empresa financiera que Ud. labora que porcentaje de egresados ha desarrollado un adecuado perfil profesional para el puesto de trabajo que se solicitó? ¿Cuál fue su procedencia y su desempeño del egresado? Coméntenos al respecto.

Aproximadamente un 70% se desempeña bien el trabajo. Generalmente de universidades públicas y privadas. Los de mejor desempeño son los de las universidades de renombre del país.

8.- ¿Ud. cree, que los egresados de las universidades tienen un déficit de desempeño laboral en las empresas financieras por la falta de desarrollo competencias profesionales en las universidades? ¿Qué se debería de hacer para mejorar? Coméntenos al respecto.

Si hay un déficit en el desempeño laboral, ya que la universidad solo te enseña la teoría, lo que se debe hacer para mejorar es en la práctica, invitando a los egresados a practicar en las entidades.

9.- ¿Ud. Cree que los egresados de las universidades no tienen un adecuado perfil por competencias, por consiguiente, no generan rentabilidad en las empresas y afectan su nivel de empleabilidad? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.

Si son de una buena universidad van a estar capacitados en lo referente al conocimiento. Lo que las empresas buscan es que sean más competitivos y cuenten con experiencia.

10.- ¿Ud. cree, que los egresados de las universidades tienen un déficit de desempeño laboral cuando no se les considera por competencias profesionales? ¿Qué se debería de hacer para mejorar? Coméntenos al respecto.

Sí, hay un déficit. Lo que se puede hacer para mejorar es implementar cursos en la especialidad que quieran desarrollarse.

11.- ¿Cree Ud. que los egresados de las universidades están alineados al perfil del puesto laboral que las empresas requieren y generan competitividad de las empresas?

No. Lo que enseñan en las universidades y en el trabajo no es igual.

12.- ¿Tiene algún comentario o sugerencia final sobre el perfil profesional para los estudiantes de las universidades? ¿Qué se debería de mejorar? Coméntenos al respecto.

Los egresados salen con mucha teoría y se debe aplicar en la práctica, se deben implementar cursos destinados al trabajo en bancos.

ENTREVISTA 6: JORGE BODERO – BAN BIF

Buenos días/tardes, somos de la universidad UPC, y estamos realizando un estudio sobre las **“Brechas entre las competencias profesionales de los practicantes y egresados de universidades y las competencias laborales que demandan las empresas financieras en Lima-Perú”**, con la finalidad de identificar los aspectos o características que diferencian las competencias profesionales de egresados y las que demandan las empresas financieras. Cabe señalar que la información será utilizada sólo con fines de investigación y se guardará reserva de los datos proporcionados utilizando un código de identificación. Debido a que es una investigación académica es necesario enviarnos su firma electrónica y nombre completo sólo para garantizar académicamente que fue recolectado de fuente primaria y los datos son reales. Agradecemos su participación y su sensibilización con la colaboración en el desarrollo de mayor conocimiento del tema tratado.

Entrevistado: RAUL VERA YUPANQUI

Cargo y empresa: Gerente Comercial y ex funcionario de Banca Negocios del BAN BIF

Fecha: 04/05/2018

1.- ¿Cómo considera Ud., que debería ser el perfil profesional de un egresado de la universidad que desea trabajar en el sector financiero? Coméntenos al respecto.

El practicante o egresado debe tener capacidad y manejo de situaciones conflictivas, empeño, experiencia profesional previa y vocación de servicio

2.- ¿Para Ud.Cuál es la tendencia del perfil profesional en las empresas financieras del Perú de un egresado de las universidades? Coméntenos al respecto.

La calidad en el servicio es lo que marca la diferencia entre una u otra entidad financiera en e Perú.

3.- ¿Qué competencias profesionales evalúa de un candidato (egresado de universidad) para un puesto en esta empresa financiera? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.

Profesionales enfocados en los resultados, honradez, medición y control de sus actos, experiencia en operaciones y que sean personas ordenadas.

4.- ¿Cómo definiría Ud., las competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral en una empresa financiera? Coméntenos al respecto.

Las competencias profesionales deben estar acorde a lo que pide la entidad financiera, para un buen desempeño laboral es básico la empatía, habilidades de persuasión, manejo de conflictos, perseverancia y competitividad.

5.- En el caso hipotético que Ud., fuese recién un egresado de la universidad ¿Qué debería tener como perfil profesional para generar un buen desempeño laboral en su puesto? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.

En el BAN BIF, el área de RR.HH. terceriza la contratación a determinada consultora de renombre en las diferentes etapas de selección, es en la fase final, la entrevista, que los candidatos son entrevistados directamente por sus futuros jefes inmediatos. Un profesional recién egresado debe ser una persona con actitud positiva, tener empeño y ganas por hacer línea de carrera.

6.- ¿Existe algunas barreras de empleabilidad de la empresa financiera para los egresados de las universidades que se deberían considerar en el perfil profesional? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.

Las barreras que existen están enfocados a la falta de experiencia previa en finanzas y la alta exigencia por parte de una entidad como el BANBIF, en un rango de evaluación del 1 al 10, siendo 10 el mayor puntaje, el banco te pide una calificación entre 9 y 10 de desempeño.

7.- ¿En la empresa financiera que Ud. labora que porcentaje de egresados ha desarrollado un adecuado perfil profesional para el puesto de trabajo que se solicitó? ¿Cuál fue su procedencia y su desempeño del egresado? Coméntenos al respecto.

Del personal que labora, aproximadamente un 90% ha desarrollado un adecuado perfil profesional; sin embargo, los profesionales recién egresados, las nuevas generaciones, son personas muy cambiantes, tienen una alta rotación, en líneas generales, en el BANBIF solo el 50% del personal que ingresa sigue una línea de carrera, el resto migra a otras empresas del sector u otros sectores.

8.- ¿Ud. cree, que los egresados de las universidades tienen un déficit de desempeño laboral en las empresas financieras por la falta de desarrollo competencias profesionales en las universidades? ¿Qué se debería de hacer para mejorar? Coméntenos al respecto.

Si hay un déficit en el desempeño laboral, como el ausentismo del personal, alto nivel de rotación de los puestos de menor jerarquía y en algunos casos no se exigen más allá de los objetivos y metas planteados por el banco.

9.- ¿Ud. Cree que los egresados de las universidades no tienen un adecuado perfil por competencias, por consiguiente, no generan rentabilidad en las empresas y afectan su nivel de empleabilidad? ¿Por qué? Coméntenos al respecto.

Todos los colaboradores generan rentabilidad, indistintamente de su puesto, los trabajadores que medianamente o simplemente no contribuyen con el banco son excluidos.

10.- ¿Ud. cree, que los egresados de las universidades tienen un déficit de desempeño laboral cuando no se les considera por competencias profesionales? ¿Qué se debería de hacer para mejorar? Coméntenos al respecto.

Sí, hay un déficit de conocimientos previos en finanzas.

11.- ¿Cree Ud. que los egresados de las universidades están alineados al perfil del puesto laboral que las empresas requieren y generan competitividad de las empresas?

Considero que están parcialmente alineados, ya que el profesional aprende a desempeñarse de manera óptima con la experiencia adquirida en la práctica real de sus labores. Indistintamente del puesto laboral, se solicita en el postulante, experiencia previa, esto es fundamental. Aquí se exige la competitividad profesional, es muy marcada. El personal nuevo que ingresa es contratado inicialmente por 3 meses y luego, según evaluación, por otros 6 meses más.

12.- ¿Tiene algún comentario o sugerencia final sobre el perfil profesional para los estudiantes de las universidades? ¿Qué se debería de mejorar? Coméntenos al respecto.

Deben ganar experiencia desde sus estudios universitarios, insertarse al sector finanzas desde temprano y no esperar recién egresar para incursionar en el sector financiero; puesto que la experiencia previa sea como practicante o egresado es fundamental a la hora de elegir a un candidato. El banco busca personas que vendan, que tengan una comunicación asertiva, capacidad de análisis y calidad en el servicio.

Tabulación de las encuestas

Considera Ud. que su desempeño laboral está relacionado con su puesto laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	2	1,2	1,3	1,3
	En Desacuerdo	12	7,5	7,7	9,0
	Ni Acuerdo, ni en Desacuerdo	15	9,3	9,7	18,7
	De Acuerdo	84	52,2	54,2	72,9
	Muy de Acuerdo	42	26,1	27,1	100,0
	Total	155	96,3	100,0	
Total de encuestados		161	100,0		

En su trabajo, habitualmente encuentra soluciones nuevas y a la vez aporta nuevas perspectivas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	1	,6	,6	,6
	En Desacuerdo	6	3,7	3,9	4,5
	Ni Acuerdo, ni en Desacuerdo	25	15,5	16,1	20,6
	De Acuerdo	90	55,9	58,1	78,7
	Muy de Acuerdo	33	20,5	21,3	100,0
	Total	155	96,3	100,0	
Total de encuestados		161	100,0		

En una situación de presión laboral, aceptarías nuevas responsabilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	2	1,2	1,3	1,3
	En Desacuerdo	3	1,9	1,9	3,2
	Ni Acuerdo, ni en Desacuerdo	15	9,3	9,6	12,7
	De Acuerdo	73	45,3	46,5	59,2
	Muy de Acuerdo	64	39,8	40,8	100,0
	Total	157	97,5	100,0	
Total de encuestados		161	100,0		

Ud. Considera que la evaluación por desempeño te exige a ser más competitivo en la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	2	1,2	1,3	1,3
	En Desacuerdo	19	11,8	11,9	13,2
	Ni Acuerdo, ni en Desacuerdo	29	18,0	18,2	31,4
	De Acuerdo	63	39,1	39,6	71,1
	Muy de Acuerdo	46	28,6	28,9	100,0
	Total	159	98,8	100,0	
Total de encuestados		161	100,0		

Ud. Considera que la evaluación por desempeño debe realizarse en las empresas en forma continua.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	3	1,9	1,9	1,9
	En Desacuerdo	4	2,5	2,5	4,4
	Ni Acuerdo, ni en Desacuerdo	22	13,7	13,8	18,2
	De Acuerdo	87	54,0	54,7	73,0
	Muy de Acuerdo	43	26,7	27,0	100,0
	Total	159	98,8	100,0	
Total de encuestados		161	100,0		

La universidad fomenta la evaluación por desempeño en el campo laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	2	1,2	1,3	1,3
	En Desacuerdo	9	5,6	5,7	6,9
	Ni Acuerdo, ni en Desacuerdo	23	14,3	14,5	21,4
	De Acuerdo	82	50,9	51,6	73,0
	Muy de Acuerdo	43	26,7	27,0	100,0
	Total	159	98,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	1,2		
Total de encuestados		161	100,0		

En la empresa que estas laborando consideran a las competencias profesionales como factor importante.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	1	,6	,6	,6
	Ni Acuerdo, ni en Desacuerdo	12	7,5	7,5	8,2
	De Acuerdo	63	39,1	39,6	47,8
	Muy de Acuerdo	83	51,6	52,2	100,0
	Total	159	98,8	100,0	
	Total de encuestados	161	100,0		

Ud. Cree que las competencias profesionales se fomentan en las universidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	2	1,2	1,3	1,3
	En Desacuerdo	6	3,7	3,8	5,0
	Ni Acuerdo, ni en Desacuerdo	34	21,1	21,4	26,4
	De Acuerdo	81	50,3	50,9	77,4
	Muy de Acuerdo	36	22,4	22,6	100,0
	Total	159	98,8	100,0	
	Total de encuestados	161	100,0		

Ud. Cree que las empresas reclutadoras de talento no consideran las competencias para el puesto laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	3	1,9	1,9	1,9
	En Desacuerdo	12	7,5	7,5	9,4
	Ni Acuerdo, ni en Desacuerdo	19	11,8	11,9	21,4
	De Acuerdo	76	47,2	47,8	69,2
	Muy de Acuerdo	49	30,4	30,8	100,0
	Total	159	98,8	100,0	
	Total de encuestados	161	100,0		

Ud. Cree que las competencias profesionales influyen directamente en el desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	5	3,1	3,2	3,2
	Ni Acuerdo, ni en Desacuerdo	19	11,8	12,0	15,2
	De Acuerdo	84	52,2	53,2	68,4
	Muy de Acuerdo	50	31,1	31,6	100,0
	Total	158	98,1	100,0	
Total de encuestados		161	100,0		

La universidad fomenta el liderazgo, compromiso, capacidad de análisis, trabajo en equipo multidisciplinario, etc.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	24	14,9	15,1	15,1
	En Desacuerdo	37	23,0	23,3	38,4
	Ni Acuerdo, ni en Desacuerdo	44	27,3	27,7	66,0
	De Acuerdo	34	21,1	21,4	87,4
	Muy de Acuerdo	20	12,4	12,6	100,0
	Total	159	98,8	100,0	
Total de encuestados		161	100,0		

La evaluación del desempeño por competencias, tendría un impacto positivo en tu trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	3	1,9	1,9	1,9
	Ni Acuerdo, ni en Desacuerdo	15	9,3	9,4	11,3
	De Acuerdo	89	55,3	56,0	67,3
	Muy de Acuerdo	52	32,3	32,7	100,0
	Total	159	98,8	100,0	
Total de encuestados		161	100,0		

La empleabilidad de practicantes y egresados se da por el nivel de las universidades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	5	3,1	3,1	3,1
	En Desacuerdo	7	4,3	4,4	7,5
	Ni Acuerdo, ni en Desacuerdo	23	14,3	14,5	22,0
	De Acuerdo	65	40,4	40,9	62,9
	Muy de Acuerdo	59	36,6	37,1	100,0
	Total	159	98,8	100,0	
Total de encuestados		161	100,0		

La empleabilidad de un egresado se da por su desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	2	1,2	1,3	1,3
	Ni Acuerdo, ni en Desacuerdo	6	3,7	3,8	5,0
	De Acuerdo	53	32,9	33,3	38,4
	Muy de Acuerdo	98	60,9	61,6	100,0
	Total	159	98,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	1,2		
Total de encuestados		161	100,0		

La empleabilidad de un egresado en la empresa se da por sus conocimientos y sus competencias profesionales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	2	1,2	1,3	1,3
	En Desacuerdo	6	3,7	3,8	5,1
	Ni Acuerdo, ni en Desacuerdo	23	14,3	14,7	19,9
	De Acuerdo	102	63,4	65,4	85,3
	Muy de Acuerdo	23	14,3	14,7	100,0
	Total	156	96,9	100,0	
Total de encuestados		161	100,0		

Tuviste dificultad para conseguir tu primera practica/empleo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	7	4,3	4,4	4,4
	Ni Acuerdo, ni en Desacuerdo	45	28,0	28,3	32,7
	De Acuerdo	78	48,4	49,1	81,8
	Muy de Acuerdo	29	18,0	18,2	100,0
	Total	159	98,8	100,0	
Total de encuestados		161	100,0		

Ud. considera que a mayor grado universitario alcanzado mejora la empleabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	2	1,2	1,3	1,3
	En Desacuerdo	6	3,7	3,8	5,0
	Ni Acuerdo, ni en Desacuerdo	18	11,2	11,3	16,4
	De Acuerdo	93	57,8	58,5	74,8
	Muy de Acuerdo	40	24,8	25,2	100,0
	Total	159	98,8	100,0	
Total de encuestados		161	100,0		

Ud. considera que tener desarrollado las habilidades blandas (empatía, facilidad de comunicación, sociabilidad, trabajo en equipo, etc.) mejora la empleabilidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	6	3,7	3,8	3,8
	En Desacuerdo	19	11,8	11,9	15,7
	Ni Acuerdo, ni en Desacuerdo	32	19,9	20,1	35,8
	De Acuerdo	82	50,9	51,6	87,4
	Muy de Acuerdo	20	12,4	12,6	100,0
	Total	159	98,8	100,0	
Total de encuestados		161	100,0		

Ud. considera que la creatividad mejora la productividad de una empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	4	2,5	2,5	2,5
	En Desacuerdo	17	10,6	10,7	13,2
	Ni Acuerdo, ni en Desacuerdo	36	22,4	22,6	35,8
	De Acuerdo	70	43,5	44,0	79,9
	Muy de Acuerdo	32	19,9	20,1	100,0
	Total	159	98,8	100,0	
Total de encuestados		161	100,0		

La universidad brinda los conocimientos y habilidades al estudiante para que contribuya en la productividad de una empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	4	2,5	2,5	2,5
	Ni Acuerdo, ni en Desacuerdo	23	14,3	14,5	17,0
	De Acuerdo	98	60,9	61,6	78,6
	Muy de Acuerdo	34	21,1	21,4	100,0
	Total	159	98,8	100,0	
Total de encuestados		161	100,0		

El perfil profesional que buscan las empresas financieras está alineado a la formación profesional de la universidad, de forma tal que mejore su productividad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	2	1,2	1,3	1,3
	En Desacuerdo	2	1,2	1,3	2,5
	Ni Acuerdo, ni en Desacuerdo	31	19,3	19,5	22,0
	De Acuerdo	74	46,0	46,5	68,6
	Muy de Acuerdo	50	31,1	31,4	100,0
	Total	159	98,8	100,0	
Total de encuestados		161	100,0		

La universidad fomenta la continuidad formativa con cursos que contribuyan a la productividad de una empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	25	15,5	15,9	15,9
	En Desacuerdo	16	9,9	10,2	26,1
	Ni Acuerdo, ni en Desacuerdo	25	15,5	15,9	42,0
	De Acuerdo	61	37,9	38,9	80,9
	Muy de Acuerdo	30	18,6	19,1	100,0
	Total	157	97,5	100,0	
Total de encuestados		161	100,0		

Las empresas reclutadoras valoran mucho la formación del universitario enfocados en mejorar la productividad de una empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	6	3,7	3,8	3,8
	Ni Acuerdo, ni en Desacuerdo	21	13,0	13,2	17,0
	De Acuerdo	86	53,4	54,1	71,1
	Muy de Acuerdo	46	28,6	28,9	100,0
	Total	159	98,8	100,0	
Total de encuestados		161	100,0		

La universidad te brinda las herramientas necesarias para reflotar una empresa poco productiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	4	2,5	2,5	2,5
	En Desacuerdo	8	5,0	5,0	7,5
	Ni Acuerdo, ni en Desacuerdo	61	37,9	38,4	45,9
	De Acuerdo	61	37,9	38,4	84,3
	Muy de Acuerdo	25	15,5	15,7	100,0
	Total	159	98,8	100,0	
Total de encuestados		161	100,0		