

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
FINANZAS



TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OPTAR
EL TITULO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y
FINANZAS

“COMPETENCIAS LABORALES QUE REQUIEREN LAS
ENTIDADES FINANCIERAS PARA LA CONTRATACION DE LOS
EGRESADOS DE ADMINISTRACION DE LA CIUDAD DE
CHICLAYO”

AUTORA:

BACHILLER: CARRANZA ROJAS MARIA MAGALY

ASESOR:

LIC: AUGUSTO APONTE BLASS

CHICLAYO-2016

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

TITULO: “COMPETENCIAS LABORALES QUE REQUIEREN LAS ENTIDADES FINANCIERAS PARA LA CONTRATACION DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACION DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2015”

Trabajo presentado como requisito para optar el título profesional de Administración y Finanzas, sustentado por:

BACH. MARIA MAGALY CARRANZA ROJAS
AUTOR

LIC.AUGUSTO APONTE BLASS
ASESOR

Aprobada por el siguiente jurado

MG.LUIS CAMPOS CONTRERAS
PRESIDENTE

CPC.MARCO PORRO VALVERDE
SECRETARIO

CPC.PASCUAL ROSALES ABAD
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios como ser supremo y creador nuestro y de todo lo que nos rodea y por habernos dado la inteligencia, paciencia y ser nuestro guía en nuestras vida.

A mi padre y a mi madre. Que siempre han estado ahí para mí, brindándome su apoyo incondicional y por inculcarme principios, valores y en especial el de perseverancia para afrontar los retos de la vida.

AGRADECIMIENTO

A las entidades financieras por habernos facilitado información y a la vez de aplicar los instrumentos necesarios para la realización de este Trabajo de suficiencia profesional para optar el título profesional de Administración y Finanzas, también a mis padres que con su apoyo contribuyeron positivamente en mi formación profesional y el logro de la presentación de este Trabajo de suficiencia profesional.

INDICE

RESUMEN.....	1
INTRODUCCION.....	2
PRESENTACION.....	3
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION	
1.1. Planteamiento del problema	4-7
1.2. Formulación del problema.....	8
1.2.1. Problema general.....	8
1.2.2. Problemas específicos.....	8
1.3. Objetivos	9
1.3.1. Objetivo general.....	9
1.3.2. Objetivo específico.....	9
1.4. Justificación de la investigación.....	10
1.4.1. Justificación practica.....	10
1.4.2. Justificación teórica.....	10
1.4.3. Justificación metodológica.....	10
 CAPITULO II: FUNDAMENTO TEORICO-CIENTIFICO (MARCO REFERENCIAL)	
2.1. Antecedentes de la investigación.....	11-13
2.2. Base teórica –científica.....	14
2.2.1. Marco teórico.....	14-25
2.2.2. Marco conceptual.....	26-28
2.3. Hipótesis.....	29
2.3.1. Hipótesis general.....	29
2.3.2. Hipótesis específicas.....	29
2.4. Variables.....	30
2.4.1. Operacionalizacion de variables-cuadro de consistencia.....	30-32
 CAPITULO III: DISEÑO METODOLOGICO	
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	33
3.1.1. Tipo de investigación.....	33
3.1.2. Nivel de investigación.....	32
3.1.3. Diseño de investigación.....	33
3.2. Población y muestra	34
3.2.1. Población.....	34
3.2.2. Muestra.....	34
3.3. Materiales, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35

3.3.1. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos35

3.4. Análisis estadístico y procesamiento de datos.....36-44

CAPITULO V: PRESENTACION Y APLICACIÓN DE RESULTADOS

CONCLUSIONES.....46

RECOMENDACIONES.....47

BIBLIOGRAFIA.....48

LINKOGRAFIA.....49

ANEXOS.....50-56

RESUMEN

El presente trabajo de suficiencia fue realizada de las entidades financieras de la ciudad de Chiclayo, para conocer que competencias laborales requieren para la contratación de los egresados de administración.

El objetivo principal fue determinar las competencias laborales que requieren las entidades financieras que determinan la contratación de los egresados de administración de la ciudad de Chiclayo; en el proceso de investigación del marco teórico se presentaron algunas dificultades en la primera variable, ya que además de ser de reciente aparición muchos autores no le dan mayor validez.

Sin embargo durante el proceso se ha comprobado que, al realizar descriptores de puestos por competencias laborales se obtiene una mayor objetividad y claridad del puesto vacante, que las pruebas técnicas deben incluir una comprobación de las competencias requeridas y el proceso de selección debe completarse con una evaluación por assessment center.

Los instrumentos que se utilizaron fueron un cuestionario, que se aplicaron a los administradores de las entidades financieras más importantes de la ciudad de Chiclayo que conforman el total de la muestra.

Posteriormente se realizó un cuadro comparativo entre el proceso de selección de personal sin competencias y el proceso de selección por competencias laborales. Obteniendo una diferencia tanto en los pasos como en las técnicas que se pueden utilizar. En recursos humanos se habla comúnmente de aptitudes, intereses y rasgos de personalidad para representar parámetros según los cuales se pueda diferenciar a las personas. Sin embargo, hoy día es cada vez más común encontrar las descripciones de puestos, o los requerimientos de los superiores en términos de competencias.

INTRODUCCIÓN

Las empresas de hoy necesitan contar con personal que demuestre ser capaz de ejecutar su trabajo eficientemente, que tenga los conocimientos teóricos, pero que además tenga la capacidad de lograr un objetivo o resultado en un contexto dado. Lo que diferencia a una empresa de otra no es lo moderno de su tecnología, los procesos de producción o su estructura organizativa, lo que hace la diferencia es la calidad del recurso humano que trabaja para ella y las estrategias que adopte para lograrlo.

Desde los años ochenta, debido a la desactualización de los sistemas educativos y de formación profesional prevalecientes en países desarrollados, el término competencia tomó un nuevo empuje. Actualmente representa un factor clave para la competitividad de las instituciones y empresas que quieren estar a la vanguardia y así hacer negocios en los mercados globales.

La formación profesional universitaria de las personas es de vital importancia para el progreso económico y social de las sociedades modernas. Esta permite el desarrollo de una serie de competencias y genera conocimientos aplicables a los sectores productivos. Las universidades como centros generadores de conocimientos juegan un papel fundamental en la educación integral, en especial de los jóvenes que la integran y que posteriormente serán profesionales que ingresarán al mercado laboral.

En este mundo globalizado donde las fronteras cada vez son menos y las distancias se hacen más cortas, es evidente que el mercado laboral se vuelve cada vez más competitivo. Los profesionales ya no solo tienen que competir con personas de la misma región o país, sino que además tienen que enfrentarse con profesionales extranjeros, los cuales en algunos casos poseen más preparación en diferentes áreas del conocimiento, que dominan varios idiomas y que tienen más experiencia en el campo laboral. Es entonces ahí donde la formación impartida por la universidad juega un papel fundamental, ya que la Universidad desde sus comienzos ha sido fuente de generación del conocimiento y transmisión de este.

En el presente trabajo se realiza un diagnóstico cualitativo y cuantitativo de las competencias laborales que requieren las entidades financieras para la contratación de los egresados de administración de la ciudad de Chiclayo.

Se identifican las necesidades que tienen las entidades financieras respecto a las competencias laborales que debe tener un egresado de administración de empresas.

PRESENTACION

Este presente trabajo de suficiencia titulado competencias laborales que requieren las entidades financieras para la contratación de los egresados de administración de la ciudad de Chiclayo, tiene el fundamental de determinar las competencias laborales que requieren las entidades financieras que determinan la contratación de los egresados de administración de la ciudad de Chiclayo.

Este trabajo se realizó gracias a las investigaciones que realice a las entidades financieras de la ciudad de Chiclayo, cuya experiencia ha sido de mucho aprendizaje para mi formación profesional.

El trabajo de suficiencia contiene el desarrollo de todas las actividades realizadas a lo largo del tiempo que desempeñe laborándolo.

El objetivo de este trabajo de suficiencia es dar a conocer en forma detallada todas las funciones realizadas en la institución, Universidad Particular de Chiclayo, en calidad del estudiante, lo que garantiza un mejor desempeño futuro profesional, con los conocimientos adquiridos en dicha área.

Es importante resaltar que esta etapa de realizar el trabajo de investigación es de mucha importancia para el desarrollo personal, como también profesional ya que ayudara a enriquecer los conocimientos desarrollados en la universidad y llevarlos a cabo, para lo cual estamos conociendo el desarrollo de las actividades en campo laboral, asimismo también desempeñarse eficientemente en un puesto laboral con grandes habilidades, conocimientos y competencias desarrollados que servirán para cualquier trabajo profesional.

CAPITULO I:

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según (Del Castillo, 2012) Las competencias laborales de los estudiantes y egresados deben ser reforzadas, partiendo de la base de una educación de calidad, educación que debe atender la demanda de los sectores productivos; pero que a su vez no puede perder su carácter científico y metodológico. Por tal motivo, la educación impartida en el programa de Administración de Empresas debe tener en cuenta el ser, el saber y el saber hacer de las personas, combinando competencias generales y específicas con los conocimientos técnicos. Lo anterior se complementa con la formación humanística que promueve la universidad, con lo cual estudiantes y egresados tendrán unas bases sólidas para desempeñarse en el campo académico, científico y laboral. Pág.12

Según (Rodríguez, Herrera y Páez, 2009) En su investigación competencias laborales, procedimientos para su gestión estratégica realizada en una importante empresa de producción de alimentos, publicado en internet. Se plantearon considerar las competencias laborales como un proceso que abarca todas y cada una de las áreas organizativas de la entidad y sus puestos de trabajo. Se realizó de forma descriptiva al utilizar una herramienta de diagnóstico de la empresa de gestión del conocimiento y la tecnología, apoyada también por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la cual está destinada a medir en las organizaciones los niveles alcanzados en tres indicadores fundamentales, que constituyen requisitos imprescindibles para la ejecución del proceso de implementación de las normas. Los indicadores son la integración externa y la integración estratégica, alcanzada por la organización.

La herramienta de diagnóstico empleada, también le permitió a la organización evaluar el comportamiento de los diferentes módulos, relacionados con el sistema de gestión integrada de capital humano, en especial el módulo de competencias laborales. La valoración realizada del comportamiento del módulo de competencias laborales, permitió además identificar y evaluar los problemas vinculados al mismo, y llegar a un consenso en relación a las medidas correctivas para darle solución a éstos.pág. 5

Según (Saba, 2006) En el estudio efectividad del proceso de selección de personal por competencias expone que las tendencias actuales del mercado laboral imponen nuevas exigencias a la economía nacional e internacional y la obligan a buscar alternativas para que las personas desarrollen los conocimientos y habilidades que requieren.

De ahí la importancia de contar con los empleados competentes dentro de un mercado de trabajo donde los intereses, culturas y visiones son variadas, en el caso de las entidades financieras, lo cual se debe a los frecuentes cambios sobre requerimientos y necesidades del mercado laboral. Asimismo, el mercado laboral requiere de trabajadores multifuncionales, que sean capaces de cambiar sus propios paradigmas, positivas a enfrentar los cambios.

En el país se hace presente la carencia de personal para competir en un mercado laboral, el cual está determinado por variables diversas que requieren una capacitación constante.

A nivel internacional continua la tendencia hacia la globalización de la economía, la búsqueda de mayor competitividad en los mercados de bienes y servicios lo que constituye un gran reto a enfrentar por parte de todos los que conforman la fuerza laboral. Pág. 6

Según (Coronado, 2005) En la tesis La selección de personal por competencias laborales expone que dentro de la sociedad y sujetos económicos las personas se rigen por sí mismas, por sus características y habilidades individuales que son las que determinan su capacidad de competencia, lo cual significa que esas peculiaridades son parte importante del desempeño dentro de una empresa, dentro de la sociedad así como del ámbito familiar.

Al definir características y habilidades como conjunto de cualidades físicas o intelectuales para efectuar tareas específicas en alguna área, por ejemplo la habilidad en tomar decisiones rápidas y eficazmente, conducir a un grupo de personas para el logro de un objetivo, entre otras. pág. 3

Según (Quintero, 2004) En el artículo selección de personal por competencias publicado en la revista enlaces publicado en internet expone que el mundo actual se mueve a pasos agigantados y cada vez adquiere más complejidad, por ello se vuelve más exigente. Desde los años 80's se han observado cambios que han afectado drásticamente la forma de vida; los adelantos tecnológicos ocurren sin ni siquiera anunciarse, la globalización es un fenómeno mundial que afecta la economía de los países y en especial los latinoamericanos, pues liga la supervivencia de sus organizaciones a su capacidad de competir en un mercado abierto.

Las empresas en su afán de responder a las exigencias del mercado y las del consumidor, procuran desarrollar los productos y servicios de la mejor calidad, acorde a las normas internacionales de certificación que les permita exportar y ser más competitivos. La idea es que si se tienen productos que pueden competir en el mercado, se tienen trabajadores competentes”. Es por estas razones que las empresas no quieren equivocarse a la hora de gestionar a su personal, y adoptan la gestión del talento humano por competencias, que en últimas busca desarrollar en los trabajadores los comportamientos de alto desempeño que garanticen el éxito en la realización de sus tareas.

Las entrevistas de personal por competencias procuran encontrar hallazgos de comportamientos en el pasado de la persona que sean exitosos y que sirvan de productores del desempeño actual para un cargo específico. Para ello se vale de preguntas que indagan competencias, conocidas como preguntas de incidentes críticos o de eventos conductuales. Pág. 7

1.2- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1- PROBLEMA GENERAL

¿Cuáles son las competencias laborales que requieren las entidades financieras que determinan la contratación de los egresados de administración de la ciudad de Chiclayo, 2015?

VARIABLES

VI: Competencias laborales

VD: contratación

1.2.2- PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿En qué medida las competencias cognoscitivas influyen en el proceso de selección para la contratación de los egresados de administración en las entidades financieras de la ciudad de Chiclayo, 2015?
- ¿Cuál es la relación de las competencias genéricas y específicas en la contratación de los egresados de administración en la ciudad de Chiclayo, 2015?
- ¿Cómo influye las competencias actitudinales en la contratación de los egresados de administración en las entidades financieras en la ciudad de Chiclayo, 2015?

1.3- OBJETIVOS

1.3.1- OBJETIVO GENERAL

Determinar las competencias laborales que requieren las entidades financieras que determinan la contratación de los egresados de administración de la ciudad de Chiclayo, 2015

1.3.2- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Explicar de qué manera las competencias cognitivas influyen en el proceso de selección para la contratación de los egresados de administración en las entidades financieras
- Determinar la relación que existe entre las competencias genéricas y específicas en la contratación de los egresados de administración en la ciudad de Chiclayo.
- Determinar la importancia de las competencias actitudinales para la contratación de los egresados de administración en las entidades financieras

1.4- JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION

1.4.1- JUSTIFICACIÓN PRACTICA

Esta investigación se realiza porque se busca conocer las competencias laborales que requieren hoy en día las entidades financieras que van a determinar la contratación del Egresado de Administración de Empresas que demanda el mercado laboral Lambayecano y mejorar el Perfil que hoy en día ofrecen las Universidades.

Así mismo se busca conseguir un match idóneo entre ambas entidades a fin de lograr definir el Perfil requerido por las principales empresas de nuestro departamento en el profesional Administrador.

1.4.2- JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El resultado de esta investigación dará como resultado conocer las competencias laborales que requieren las principales entidades financieras de la provincia de Chiclayo hoy en día para la contratación del Egresado de Administración de Empresas, que servirá de ayuda para afinar los lineamientos del actual Perfil, bajo el cual se plantea la educación Universitaria y de alguna manera disminuir la brecha entre lo que el mercado laboral busca y lo que las universidades ofrecen en nuestro departamento.

1.4.3- JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Se han realizado diversas investigaciones relacionadas con este tema, las cuales tratan de demostrar que competencias laborales requieren las empresas de los egresados de administración y el perfil que hoy en día ofrecen las universidades.

Por ello, la presente investigación pretende demostrar cuales son las competencias laborales que requieren las empresas de los egresados de administración.

La posible utilidad de esta investigación seria demostrar cuales son las competencias laborales que hoy en día requieren las empresas que van determinan la contratación de los egresados de administración, ya que las organizaciones buscan contar con empleados competentes.

CAPITULO II:
FUNDAMENTO TEORICO-CIENTIFICO
(MARCO REFERENCIAL)

2.1- ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Según (Tito, Pereda, y Vilcabana, 2008), En su informe de investigación sobre: Empleabilidad de egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM

Conocer a modo de diagnóstico los niveles y tipos de empleabilidad de la que gozan, en el mercado laboral, los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas (FCA) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM).

Conocer el nivel de correspondencia que existe entre los planes de estudios de las escuelas profesionales de Administración, Negocios Internacionales y Turismo con las exigencias en términos de competencias laborales. Metodología para el trabajo de campo, la muestra comprendió las 190 encuestas, garantiza la confiabilidad y credibilidad de sus resultados. Pág. 27

Según (Ana María Becerra, 2010), En su tesis sobre: Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad

Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial A fines del siglo XX, el concepto de competencia se había extendido, tanto en los países desarrollados como en América Latina, especialmente en los ámbitos laboral y educativo. Sin embargo, era evidente que existían dos grandes tendencias para aproximarse a dicho concepto: la del mercado de trabajo, que está asociada a las denominadas competencias profesionales o laborales, y la educativa, vinculada a las competencias de egreso o curriculares. Pág. 23

Según (Tito, 2012), En su tesis sobre: Gestión por competencias y productividad laboral en empresas de Lima Metropolitana

Teniendo como Objetivo General: Demostrar que una Gestión Empresarial, basada en las Competencias de sus colaboradores, permite elevar en forma sostenida, sus niveles de productividad laboral. Manifiesta que “la presente investigación se orienta a demostrar que una gestión organizacional de las personas, basada en el reconocimiento y valoración individual de sus competencias laborales –conformada por los dominios conceptuales, procedimentales y actitudinales-, sí permite elevar sus niveles de productividad en su trabajo.

Dicho de otro modo, una organización que instituye a las competencias personales, como un modelo de gestión organizacional, donde la ejecución de todas las funciones inherentes a los colaboradores, pasa necesariamente por la valoración y reconocimiento de sus competencias

cognitivas, procedimentales y actitudinales, estará en una mejor posición de mejorar y/o elevar los resultados de sus trabajos. Pág. 30

Según (Giuffra, 2007) La llave para tener un Perfil Profesional competitivo, son las Competencias Profesionales, ellas marcarán la diferencia entre uno y otro profesional independientemente de la universidad o instituto de procedencia. ¿Qué competencias profesionales buscan las empresas?

Innovación: no se trata de inventos, es la actitud permanente de ver qué puede uno hacer para mejorar su trabajo, ¿de qué otra manera podemos hacer esto o aquello?

Liderazgo: no es ser jefe, es hacer que un grupo de gente avance con una meta o trabajo común.

Visión estratégica: es ver más allá de lo evidente.

Trabajo en equipo: fundamental para trabajar hoy en las organizaciones.

Aprovechar las experiencias que tengamos: para sacar nuevos aprendizajes y experiencias que luego nos aporten.

Además Giuffra menciona que hoy nos encontramos en un buen momento en el mercado laboral, pero aconsejó a los estudiantes desconfiar de las capacidades de las universidades para proveer formación y aprender sobre todo fuera de las aulas. Principalmente se adquiere competencias fuera de la universidad. “Se trata de aprovechar las oportunidades, experiencias, momentos y actividades fuera de la universidad para tratar de cultivar y reflexionar esas actitudes”. Por otro lado sostuvo también que la gente que tiene en su currículum otras actividades aparte de sus estudios y que las practica de manera sostenida, se percibe que son personas que tienen un bagaje, una riqueza y una competencia como persona muchísimo mayor que el tipo que se sacó 20 en matemática o economía. Pág. 17

2.2- BASE TEORICA – CIENTIFICA

2.2.1- MARCO TEÓRICO

Competencias Laborales

Según (Helleriegel, 2009) las competencias se refiere a la combinación de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que contribuyen a la efectividad personal. Es la capacidad de movilizar y aplicar correctamente en un entorno laboral determinado, recursos propios como, habilidades, conocimientos y actitudes, y recursos del entorno para producir un resultado definido. Pág. 11

Según (Alles, 2000), las competencias laborales como la combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos. La flexibilidad y capacidad de adaptación resultan claves para el nuevo tipo de logro que busca el trabajo y la educación, como desarrollo general para que las personas hagan algo con lo que saben. Las competencias constituyen parámetros que permiten caracterizar a los individuos, y de esta manera evaluarlos basados en estos conceptos son características subyacentes en el individuo que está causalmente relacionado a un estándar de efectividad, y a un desempeño superior en un trabajo o situación. Es una parte profunda de la personalidad, y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales. Una competencia origina o anticipa el comportamiento y el desempeño. pág.12

Habilidades:

Según (Savin,2000) Es la capacidad del hombre para realizar cualquier operación (actividad) sobre la base de la experiencia anteriormente recibida, es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio.Pág. 33

Conocimientos

Según (Alavi y Leidner, 2003) Definen el conocimiento como la información que el individuo posee en su mente, personalizada y subjetiva, relacionada con hechos, procedimientos, conceptos, interpretaciones, ideas, observaciones, juicios y elementos que pueden ser o no útiles, precisos o estructurables. La información se transforma en conocimiento una vez procesada en la mente del individuo y luego nuevamente en información una vez articulado o comunicado a otras personas mediante textos, formatos electrónicos, comunicaciones orales o escritas, entre otros. En este momento, señalan, Alavi y Leidner, el receptor puede procesar e interiorizar la información, por lo que vuelve a transformarse en conocimiento. Pág.32

Comportamiento

Según (Watson, 1924) según la cual la conducta es lo que el organismo hace o dice, incluyendo bajo esta denominación tanto la actividad externa como la interna, de acuerdo con su propia terminología. Moverse es una conducta, pero también lo es hablar, pensar o emocionarse. El concepto de comportamiento de Watson ha sido recogido y asumido en numerosas ocasiones por quienes posteriormente han intentado definirla, aunque no siempre ha sido correctamente entendido. En contra de lo que se ha afirmado en numerosas ocasiones Watson no reducía el comportamiento únicamente a la actividad motora o movimientos, sino que admitía también la existencia de otros tipos de actividad del organismo, como la emocional. Además, consideraba que la actividad interna o implícita, como también la denominaba, era conducta. Pág. 32

Actitudes

Según (Kimball Young, 1935) “Se puede definir una actitud como la tendencia o predisposición aprendida, más o menos generalizada y de tono afectivo, a responder de un modo bastante persistente y característico, por lo común positiva o negativamente (a favor o en contra), con referencia a una situación, idea, valor, objeto o clase de objetos materiales, o a una persona o grupo de personas”. pág.33

Clasificación de las competencias

Según (Corvalán y Hawes, 2005) y por Pereda y Berrocal (2001). En este sentido se propone la siguiente clasificación:

1- Según su ámbito de aplicación, pueden ser generales y específicas:

Las competencias genéricas son aquellos conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes esenciales, requeridas como exigencia mínima, para el eficiente desempeño de cualquier cargo o puesto de trabajo. Éstas se aplican de forma permanente en todo ámbito laboral y constituyen un Eje Transversal que debe estar presente en todo perfil profesional.

También llamadas transversales se refieren a las capacidades requeridas en diversas áreas, sub-áreas o sectores, que permiten llevar a cabo funciones laborales con niveles de complejidad, niveles de complejidad, autonomía y variedad, similares. Están relacionadas con la capacidad de trabajar en equipo, de planear, programar, administrar y utilizar distintos recursos, tecnológicos, materiales humanos, físicos, atender clientes y otras partes.

Ejemplo: manejo de los programas básicos de computación.

Las competencias genéricas se caracterizan por:

- 1) aumentar las posibilidades de empleabilidad, permite a las personas cambiar fácilmente de un trabajo a otro.
- 2) favorecer la gestión, consecución y conservación del empleo.
- 3) permitir la adaptación a diferentes entornos laborales, requisito esencial para afrontar los constantes cambios en el trabajo dados por la competencia, la crisis económica y la globalización.
- 4) se adquieren mediante procesos sistemáticos de enseñanza y aprendizaje; y
- 5) su adquisición y desempeño pueden evaluarse de manera rigurosa. Pág. 23

Las competencias específicas son conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes particulares y requeridas especialmente para el desempeño eficiente de un determinado cargo o puesto de trabajo. Pág. 23

Ejemplo: Dominio del programa de computación “Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales” (SPSS).

2- Según su el dominio o área de aprendizaje las competencias laborales se clasifican en:

Cognitivas: son los conocimientos teóricos y conceptuales de una determinada área, indispensables para ejercer una función de trabajo. Equivalen al saber.

Ejemplo: conocimiento de una Ley o normativa jurídica.

Instrumentales: constituyen las habilidades y destrezas psicomotoras que se manifiestan en la ejecución de las funciones o tareas prácticas. Corresponden al saber hacer.

Ejemplo: redacción y transcripción de un documento legal.

Actitudinales: son las predisposiciones, intenciones, creencias y valores éticos y morales, que acompañan a cualquier tipo de competencia laboral, es decir, se manifiestan de forma simultánea y permanente en cualquier situación de trabajo individual o en equipo. En esta área se incluyen las competencias interpersonales y son equivalentes al saber ser y saber convivir. Pág.24

Ejemplo: disposición para discutir los términos del documento.

Según (Helleriegel, 2009) divide las competencias para las empresas de la siguiente manera.

Competencias conductuales, son aquellas habilidades y conductas que explican desempeños superiores o destacados en el mundo del trabajo y que generalmente se verbalizan en términos de atributos o rasgos personales, como es el caso de la orientación al logro, la pro actividad, la rigurosidad, la flexibilidad, la innovación y otros.

Competencias gerenciales, son el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que una persona debe poseer para ser efectiva en un amplio abanico de puestos y en distintas clases de organizaciones.

Pág. 15

Las seis competencias gerenciales centrales

Competencia para la comunicación, se refiere a su capacidad para transferir e intercambiar información con efectividad, de modo que las personas se puedan entender. Dado que la administración implica desempeñar el trabajo de otras personas.

Competencia para la planeación y gestión, implica decidir cuales tareas se deben desempeñar, como se harán, asignar recursos que permitan su desempeño y después monitorear su avance para asegurarse de que sean realizadas. Algunas de las actividades que incluye esta competencia pueden ser la recolección de información análisis y solución de problemas, planeación y organización de proyectos, administración del tiempo y elaboración de presupuestos y administración financiera.

Competencia para el trabajo en equipo, significa que grupos pequeños de personas desempeñan las tareas de un trabajo coordinado y en conjunto son los responsables de los resultados.

Competencia para la acción estratégica, consiste en comprender la misión general y los valores de la organización y en garantizar que las acciones de los empleados coincidan

con ellos. Incluye el conocimiento de la industria, el conocimiento de la organización y la acción estratégica.

Competencia para la auto administración, se entiende que la propia persona se encargue de su propio desarrollo y asume la responsabilidad de su vida en el trabajo y fuera del trabajo. Si las cosas marchan mal, las personas a menudo dicen que otras personas o las circunstancias son culpables de la situación en que se encuentran. Incluye integridad y conducta ética, ímpetu y flexibilidad personal, equilibrio entre la vida laboral y personal y conocimiento y desarrollo de uno mismo. Pág. 16

Importancia de las Competencias

Según (Porter, 2000) Las empresas han comenzado a reconocer que su principal fuente de diferenciación y competitividad es su gente. Se recogen cada día más experiencias de organizaciones empresariales que orientan sus esfuerzos competitivos a fortalecer su activo humano. Generar ambientes propicios a la innovación y al aprendizaje continuo son objetivos que se sustentan en los procesos de capacitación para el desarrollo de competencias laborales.

El enfoque de competencias aclara notablemente el panorama para la selección de personal, el cual puede fundamentarse, ya no sobre diplomas, sino sobre capacidades demostradas. Las nuevas líneas en materia de vinculación de personal se describen sobre la base de perfiles de competencia. La simplificación en las atiborradas y muchas veces inoperantes descripciones de puestos se facilita enormemente con conceptos como el de los niveles de desempeño y las áreas de competencia, antes que por la tradicional y desgastada forma de bautizar puestos y crear diferenciaciones innecesarias entre colaboradores que interactúan a niveles similares y con altos grados de interdependencia. Pág.18

Proyecto tuning

Según (Castrillón Cifuentes, Jaime. Cabeza de Vergara, Leono, 2011) El proyecto tuning desarrollo un modelo de diseño de los planes de estudio, considerando la definición del perfil del egresado, la descripción de los objetivos del programa y de los resultados de aprendizaje que deberán cumplirse, la identificación de las competencias genéricas y específicas de cada área a alcanzar en el programa, el contenido y la estructura de plan de estudios y el desarrollo de un sistema de evaluación concebido para incrementar de modo constante su calidad. pág. 34

Hoy día tuning es mas que un proyecto constituido como “espacio de reflexión de actores comprometidos con la educación superior, que a través de la búsqueda de consensos, contribuye para avanzar en el desarrollo de las titulaciones fácilmente comparables y comprensibles, de forma articulada, en América latina”

Como proyecto impulsa consensos a nivel regional teniendo como eje central, la formación por competencias, respetando la diversidad, la libertad y la autonomía.

Pero tuning no solo es un proyecto, se ha constituido en una metodología con su propio lema: armonización de las estructuras y programas educativos respetando su diversidad y autonomía.

Tuning diferencia entre resultados de aprendizaje y competencias en su metodología. Los resultados de aprendizaje los formulan los docentes y las competencias las adquiere el estudiante a lo largo del proceso de aprendizaje. Pág. 35

Proceso de selección

Según (Chiavenato, 2007) El proceso de selección es una secuencia de pasos a realizar, con la finalidad de obtener aquella persona que reúna aquellos requisitos necesarios para ocupar un determinado puesto. Dichos pasos deben llevarse al pie de la letra con el fin de evitar errores al momento de realizarse, puesto que si se omite un paso se corre el riesgo de no obtener el éxito deseado al momento de realizarlo. pág. 29

Objetivo y sus elementos esenciales del proceso de selección.

El objetivo que persigue el proceso de selección es encontrar aquella persona que reúna los requisitos para el perfil del puesto.

Para facilitar el objetivo del proceso de selección es necesario tomar en cuenta 3 elementos. El primero de ellos lo constituye la información que se obtiene al realizar el análisis de puesto, la cual permite conocer de una manera más profunda el perfil deseado; pero también es necesario analizar las necesidades futuras que tiene una organización en cuanto empleados se refiere y como tercer elemento distinguir las habilidades que necesita un puesto. Pág. 29

Pasos del proceso de selección.

El proceso de selección cuenta con una serie de pasos a realizar. Estos son:

1. Puesto vacante.
2. Requisición.
3. Análisis de puesto.
4. Inventario de Recursos Humanos.
5. Reclutamiento.
6. Solicitud de empleo.
7. Entrevista.
8. Informe de la entrevista.
9. Pruebas de idoneidad o psicológicas.
10. Pruebas de trabajo.
11. Examen médico.
12. Estudio socioeconómico.
13. Contratación.
14. Control del proceso de selección.

Estos a su vez cuentan con una serie de variantes que veremos más adelante.

Para que el proceso de selección se realice con éxito se debe llevar a cabo una serie de pasos a seguir en un orden lógico que se encuentran interrelacionados. Pág. 29

Selección de personal

Según (Gestoso, 2000) la describe como el proceso objetivo y planificado, mediante el cual la empresa proporciona los sujetos idóneos para ocupar los puestos de trabajo vacantes o de nueva creación. Es un aspecto crucial dentro de los recursos humanos, puesto que la diferencia entre una plantilla equilibrada y bien elegida con una plantilla poco ajustada e inespecífica, puede ser la diferencia entre una empresa competitiva y rentable con una empresa obsoleta y con pérdidas. Es precisamente esta diferencia la que justifica el coste, generalmente elevado, en tiempo y dinero, de la selección de personal. Sin embargo, la selección no es la única forma de asegurarse una plantilla adecuada; así de poco sirve elegir bien al personal si este desarrolla su labor en la empresa, no es atendido, cuidado y formado adecuadamente.

La selección de personal persigue dos objetivos importantes tales como disminuir los errores de contratación de nuevo personal y dotar a la empresa de los mejores empleados. Debe ser una responsabilidad compartida entre el técnico de recursos humanos, especializados en este proceso y el responsable de la empresa o departamento al que se incorporará el nuevo empleado. El técnico ha de conocer bien las particularidades de la empresa, así como la situación del mercado laboral en el momento de realizar la selección.

Todo ello exige una planificación encaminada a optimizar los recursos de la empresa y de otro a no perjudicar la imagen, de la misma en un proceso que por necesidad será público. El responsable de la empresa o departamento deberá facilitar toda la información necesaria para realizar el proceso y tomar la decisión final de contratación. Pág. 30

Reclutamiento

Según (Grados, 2001) una vez realizado el aspecto de la estructura de la empresa los aspectos importantes de la Ley Federal del Trabajo y la técnica de análisis de puestos, el psicólogo podrá proceder a buscar los elementos humanos que requiere la empresa, utilizando para ello la técnica o método que más convenga a sus necesidades. Reclutamiento es la técnica encaminada a proveer de recursos humanos a la empresa u organización en el momento oportuno. Cuando una empresa u organización se encuentra en etapa de formación, requiere de un sistema inicial que le proporcione los elementos humanos necesarios para su funcionamiento. Este sistema inicial implica una serie de pasos, como los descritos en el análisis de puestos, que deben tomar en consideración los objetivos y estructura de la empresa, así como los aspectos legales que menciona la Ley Federal del Trabajo. Pág. 30

Contratación

Según (Grados, 2001) esta es la etapa que formaliza la aceptación del candidato como parte integral de la empresa. Las formas de contratación están regidas por la Ley Federal del Trabajo y dependiendo de las necesidades específicas de la empresa, pueden existir diferentes relaciones laborales.

Según (Chiavenato, 2007) define la contratación como un proceso que conviene cuestionar con sumo cuidado, ya que representa la legalización de la futura relación de trabajo a través de la suscripción de un contrato laboral, garantizando los intereses y derechos, tanto del trabajador como de la empresa. Las formas de contratación están regidas por el Ministerio de Trabajo. Pueden existir relaciones laborales de los siguientes tipos:

El contrato de trabajo indefinido

Es aquel que tiene por objeto la prestación de un trabajo retribuido por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo para la formación

Es aquel que tiene por objeto que el trabajador adquiriera la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

El contrato de trabajo de duración determinada

Es aquel tipo de contrato de trabajo cuya característica principal es que permanece en una duración limitada en el tiempo. Con este contrato se busca la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro del rubro de la empresa.

Contrato de trabajo para personas con discapacidad

Este acuerdo tiene el propósito de facilitar la integración laboral de aquellas personas con discapacidad. Pág. 34

2.2.2- MARCO CONCEPTUAL

Ambiente competitivo (Benavides, 2002): usualmente se relaciona en el enfoque de empresas competitivas, su precio de equilibrio, sus estrategias de competencia, sus mercados competitivos, entre otros. Pág.24

Competencia (Alles, Martha Alicia, 2002): Conjunto de conocimientos, actitudes, disposiciones y habilidades (cognitivas, socio-afectivas y comunicativas), relacionadas entre sí para facilitar el desempeño flexible y con sentido de una actividad en contextos relativamente nuevos y retadores. Por lo tanto, la competencia implica conocer, ser y saber hacer. Pág. 29

Competencia Laboral (Alles, Martha Alicia, 2002): Capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. Las competencias laborales son un conjunto de destrezas, conocimientos y actitudes a las tareas exigidas de la profesión. La capacidad laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada. Pág. 29

Competencias Laborales Generales (Hellriegel, Jackson y Slocum, 2002): Son las requeridas para desempeñarse en cualquier entorno social y productivo, sin importar el sector económico, el nivel del cargo o el tipo de actividad, pues tienen el carácter de ser transferibles y genéricas. Además, pueden ser desarrolladas desde la educación básica primaria y secundaria, y por su carácter, pueden co-ayudar en el proceso de formación de la educación superior y, una vez terminado este ciclo, a una vida profesional exitosa.pág. 5

Competencias Laborales Específicas (Hellriegel, Jackson y Slocum, 2002): Son las que están orientadas a habilitar a un individuo para desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones. Pág. 5

Competencias Gerenciales (Hellriegel, Jackson y Slocum, 2002): Son conjuntos de conocimientos, destreza, comportamientos, y actitudes que necesita una persona para ser eficiente en una gama de labores gerenciales y en diversas organizaciones.Pág. 5

Competencias conductuales (Hellriegel, Jackson y Slocum, 2002): son aquellas habilidades y conductas que explican desempeños superiores o destacados en el mundo del trabajo y que generalmente se verbalizan en términos de atributos o rasgos personales, como es el caso de la orientación al logro, la pro actividad, la rigurosidad, la flexibilidad, la innovación y otros. pág.5

Conocimiento (Jorge Raúl Díaz Muñante, 2004): Cualquier cosa de la que una persona tiene saber o posee información. El plural de conocimientos se emplea en psicología para indicar la acumulación de información, más o menos bien comprendida, con preferencias basadas sobre datos de hechos, que es poseída por un individuo.

Demanda laboral: Se entiende por el conjunto de direcciones que siguen las solicitudes de empleo de los profesionales egresados de una institución de educación superior en un momento dado.

Egresado: Persona que aprueba y acredita todas las asignaturas y actividades que conforman un plan de estudios.

Evaluación de Competencias: Medición de la capacidad profesional, entendida como el conjunto articulado y coherente de resultados de aprendizaje que un proceso formativo debe garantizar para que una persona pueda demostrar, en el trabajo, desempeños competentes en problemas específicos del campo profesional, tales como: capacidad de comunicarse, de razonar matemáticamente, de resolver y de plantear problemas, proponiendo soluciones pertinentes.

Identificación de Competencias (INEM, 1995): Es el método o proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego con el fin de desempeñar tal actividad, satisfactoriamente. Las competencias se identifican usualmente sobre la base de la realidad del trabajo, ello implica que se facilite la participación de los trabajadores durante los talleres de análisis.

Inducción (Chiavennato, 2007): es el procedimiento por el cual se presenta la empresa a los nuevos empleados para ayudarles a integrarse al medio de trabajo y tener un comienzo productivo. Pág.34

Mercado laboral: Escenario donde confluyen la demanda y oferta de trabajo.

Recursos humanos (Chiavennato): al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de una organización.

Reclutamiento (Grados, 2001): puede definirse como un conjunto de procedimientos utilizados con el fin de atraer a un número suficiente de candidatos idóneos para un puesto específico en una determinada organización. pág. 30

Selección de personal (Gestoso, 2000): es un proceso de previsión que procura prever cuáles solicitantes tendrán éxito si se les contrata; es al mismo tiempo, una comparación y una elección. Pág. 28

2.3- HIPÓTESIS

2.3.1- HIPÓTESIS GENERAL

Las competencias laborales que requieren las entidades financieras son cognoscitivas, genéricas, específicas y actitudinales se relacionan directamente con la contratación de los egresados de administración en la ciudad de Chiclayo, 2015.

2.3.2- HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Las competencias cognoscitivas influyen directamente en el proceso de selección para la contratación de los egresados de administración en las entidades financieras.
- Las competencias genéricas y específicas se relaciona directamente en la contratación de los egresados de administración en las entidades financieras en la ciudad de Chiclayo
- Las competencias actitudinales influye directamente en la contratación de los egresados de administración en las entidades financieras en la ciudad de Chiclayo

2.4- VARIABLES

2.4.1- OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSION	INDICADOR	ITEMES
Vi=V1 COMPETENCIAS LABORALES	1.1Competencias cognoscitivas	Conocimiento teórico-conceptual	Preguntas
	1.2Competencias genéricas	Conocimientos Actitudes Destrezas	
	1.3Competencias especificas	Habilidades	
	1.4Competencias actitudinales	Intenciones Valores éticos	
VD=V2 CONTRATACION	2.1proceso de selección	Selección de personal	Preguntas
		Reclutamiento	
		Contratación	

2.4.2- MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA GENERAL Y ESPECIFICOS	OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICOS	HIPOTESIS GENERAL Y ESPECIFICAS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO DE INVESTIGACION	MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA
COMPETENCIAS LABORALES QUE REQUIEREN LAS ENTIDADES FINANCIERAS PARA LA CONTRATACION DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACION DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2015.	Problema general ¿Cuáles son las competencias laborales que requieren las entidades financieras que determinan la contratación de los egresados de administración de la ciudad de Chiclayo, 2015? Problemas específicos ¿En qué medida las competencias cognitivas influyen en el proceso de selección para la contratación de los egresados de administración en las entidades financieras de la ciudad de Chiclayo, 2015? ¿Cuál es la relación de las competencias genéricas y específicas en la contratación de los egresados de administración en la ciudad de Chiclayo, 2015? ¿Cómo influyen las competencias actitudinales en la contratación de los egresados de administración en las entidades financieras en la ciudad de Chiclayo, 2015?	Objetivo general Determinar las competencias laborales que requieren las entidades financieras que determinan la contratación de los egresados de administración de la ciudad de Chiclayo, 2015. Objetivos específicos Explicar de qué manera las competencias cognitivas influyen en el proceso de selección para la contratación de los egresados de administración en las entidades financieras Determinar la relación que existe entre las competencias genéricas y específicas en la contratación de los egresados de administración en la ciudad de Chiclayo. Determinar la importancia de las competencias actitudinales para la contratación de los egresados de administración en las entidades financieras	Hipótesis general Las competencias laborales que requieren las entidades financieras son cognitivas, genéricas, específicas y actitudinales se relacionan directamente con la contratación de los egresados de administración en la ciudad de Chiclayo, 2015. Hipótesis específicas Las competencias cognitivas influyen directamente en el proceso de selección para la contratación de los egresados de administración en las entidades financieras. Las competencias genéricas y específicas se relaciona directamente en la contratación de los egresados de administración en las entidades financieras en la ciudad de Chiclayo Las competencias actitudinales influye directamente en la contratación de los egresados de administración en las entidades financieras en la ciudad de Chiclayo	Vi =V1 Competencias laborales Indicadores 1-Competencias cognitivas 2-competencias genéricas 3-competencias específicas 4-competencias actitudinales V d =V2 Indicadores 1-proceso de selección	No experimental transaccional	Métodos: Inferencial Técnicas: De muestreo De recolección de datos: Encuesta por cuestionario De procesamiento porcentajes	Muestra: 27 Tipo de muestra probalistica

CAPITULO III:

DISEÑO METODOLOGICO

3.1- TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION

3.1.1- TIPO DE INVESTIGACION

La presente investigación es de tipo descriptiva y analítica, debido a que pretende determinar las competencias laborales que las entidades financieras requieren de los egresados de administración de empresas de la ciudad de Chiclayo.

3.1.2- NIVEL DE INVESTIGACION

Aprehensivo (Analizar, Comparar)

3.1.3- DISEÑO DE INVESTIGACION

Corresponde a los diseños no experimentales, transaccionales y descriptivos

3.2- POBLACION Y MUESTRA

3.2.1- POBLACION

La población para este proyecto la constituye todas las entidades financieras de la ciudad de Chiclayo.

Entidades financieras: 27

3.2.2- MUESTRA

La muestra para este proyecto la constituye los 27 administradores de las entidades financieras de la ciudad de Chiclayo

3.3- MATERIALES Y TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

3.3.1- METODOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS

METODO GENERAL: Como método general se emplea el método científico en sus niveles de análisis y síntesis

MÉTODOS ESPECÍFICOS: se emplearan los siguientes

- a) **ES INFERENCIAL:** se empleara este método para deducir los resultados y para formalizar las conclusiones parciales hasta llegar a la conclusión general
- b) **HISTÓRICO:** se empleara este método para comprender el conjunto de técnicas, métodos y procedimientos usados por los historiadores para manejar las fuentes primarias y otras evidencias
- c) **ANALÓGICOS** empleara este método para extraer las partes de un todo con el objetivo de estudiarlas y examinarlas o ver la relación que existe entre ellas.

TECNICAS DE INVESTIGACION

➤ **PARA EL MUESTREO:**

La técnica del muestreo probabilístico, aleatorio, estratificado

➤ **PARA LA RECOLECCION DE DATOS:**

La encuesta por cuestionario

3.4- ANALISIS ESTADISTICOS Y PROCESAMIENTO DE DATOS

1) El egresado debe conocer las normas y políticas de la entidad financiera



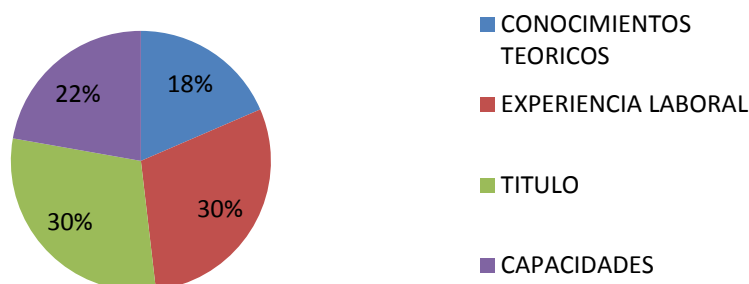
De las 27 entidades financieras, se tiene que 12 administradores responden que SI un egresado debe conocer las normas y políticas de la entidad, esto representa el 44% de la muestra. Igualmente 8 administradores respondieron que NO deben conocer las normas y políticas de la entidad, esto representa el 30% de la muestra. 2 administradores respondieron que A VECES deben conocer las normas y políticas de la entidad, esto representa un 7% de la muestra. 5 administradores respondieron que SIEMPRE deben conocer las normas y políticas de la entidad, esto representa el 19% de la muestra.

2) Un egresado debe saber sobre leyes



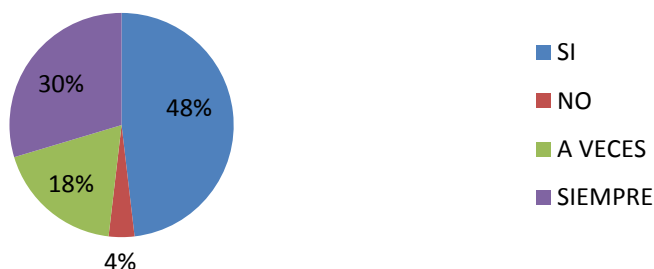
De las 27 entidades financieras, se tiene que 5 administradores responden que SI un egresado debe conocer leyes, esto representa el 18% de la muestra. Igualmente 11 administradores respondieron que NO deben saber sobre leyes, esto representa el 41% de la muestra. 6 administradores respondieron que A VECES deben conocer sobre leyes, esto representa el 22% de la muestra. 5 administradores respondieron que SIEMPRE deben conocer sobre leyes, esto representa el 19% de la muestra.

3) Señale usted que es mas importante de un egresado



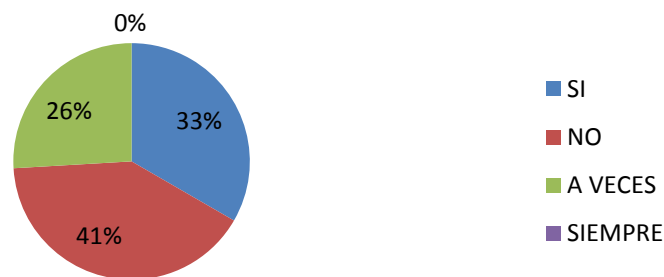
De las 27 entidades financieras, se tiene que 5 administradores responden que lo más importante de un egresado son los conocimientos teóricos, esto representa el 18% de la muestra. Igualmente 8 administradores responden que lo más importante de un egresado es la experiencia laboral, esto representa el 30% de la muestra. 8 administradores respondieron que lo más importante de un egresado es el título, esto representa el 30% de la muestra y 6 administradores respondieron que lo más importante de un egresado son las capacidades, esto representa un 22% de la muestra.

4) Un egresado debe tener conocimientos sobre los sistemas que se utilizan en las entidades financieras



De las 27 entidades financieras, se tiene que 13 administradores respondieron al ítem SI un egresado debe tener conocimientos sobre los sistemas que se utilizan en las entidades, esto representa el 48% de la muestra. Igualmente 1 administrador respondió que NO deben tener conocimientos sobre los sistemas que se utiliza, esto representa el 4% de la muestra, 5 administradores respondieron que A VECES deben tener conocimientos sobre los sistemas, esto representa el 18% de la muestra y 8 administradores respondieron que SIEMPRE deben tener conocimientos sobre los sistemas, esto representa el 30% de la muestra.

5) El egresado debe tener conocimientos sobre las diferentes áreas de las entidades financieras



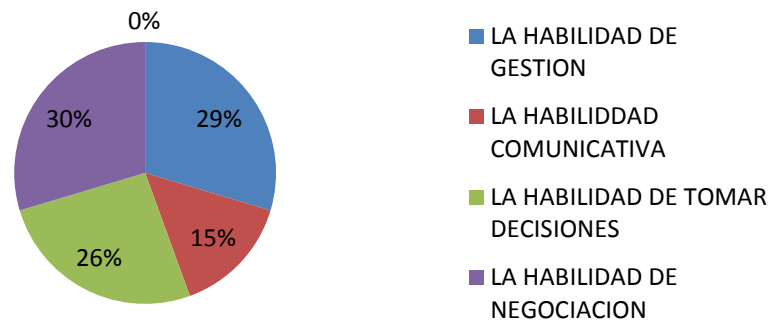
De las 27 entidades financieras, 9 administradores respondieron que SI un egresado debe tener conocimientos sobre las diferentes áreas, esto representa el 33% de la muestra. Igualmente 11 administradores respondieron que NO deben tener conocimientos de las demás áreas, esto representa el 41% de la muestra. 7 administradores respondieron que A VECES se deben conocer sobre las demás áreas, esto representa el 26% de la muestra.

6) Cree que la formación que ha recibido los egresados en la universidad ha sido la adecuada



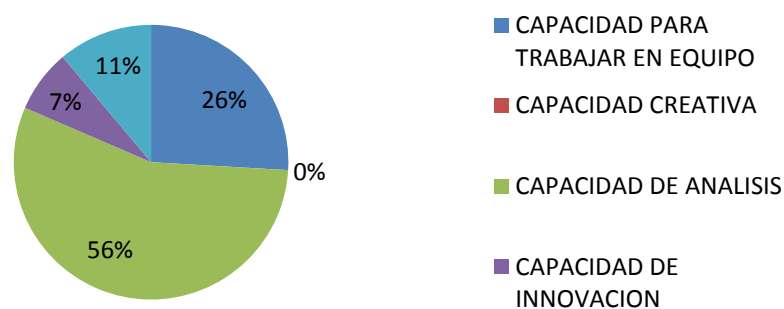
De las 27 entidades financieras, 7 administradores respondieron que SI la formación que han recibido los egresados en la universidad ha sido la adecuada, esto representa el 26% de la muestra. Igualmente 10 administradores respondieron que NO ha sido la adecuada, esto representa el 37% de la muestra. 5 administradores respondieron que A VECES reciben la formación adecuada, esto representa el 18% de la muestra y 5 administradores respondieron que SIEMPRE la formación que reciben los egresados es adecuada, esto representa el 19% de la muestra.

7) Con cual de las siguientes habilidades cree usted que debe contar un egresado



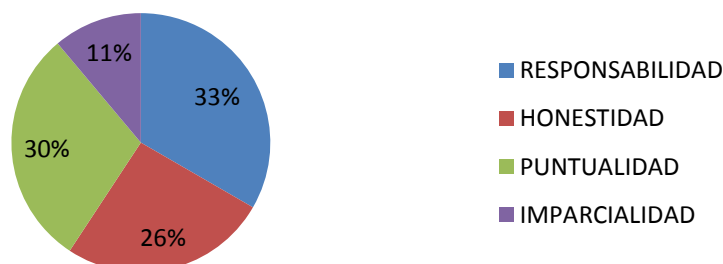
De las 27 entidades financieras, 8 administradores respondieron al ítem A es decir que un egresado debe contar con la habilidad de gestión, esto representa el 29% de la muestra. Igualmente 4 administradores respondieron al ítem B es decir que un egresado debe tener la habilidad comunicativa, esto representa el 15% de la muestra. 7 administradores respondieron el ítem C es decir que un egresado debe tener la habilidad de tomar decisiones, esto representa el 26% de la muestra. 8 administradores respondieron que un egresado debe tener la habilidad de negociación, esto representa el 30% de la muestra.

8) Cual de las siguientes capacidades debe tener el egresado



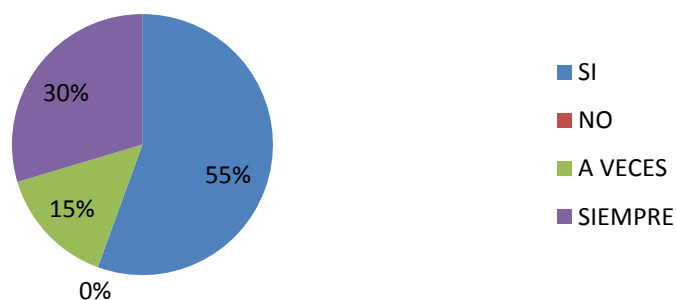
De las 27 entidades financieras, 7 administradores respondieron que un egresado debe tener la capacidad para trabajar en equipo, esto representa el 26% de la muestra. Igualmente 15 administradores respondieron que un egresado debe tener la capacidad de análisis, esto representa el 56% de la muestra, 2 administradores respondió que un egresado debe tener la capacidad de innovación, esto representa el 7% de la muestra y 3 administradores respondieron que un egresado debe tener la capacidad de adaptación, esto representa el 11% de la muestra.

9) Cree usted que un egresado debe tener valores eticos como:



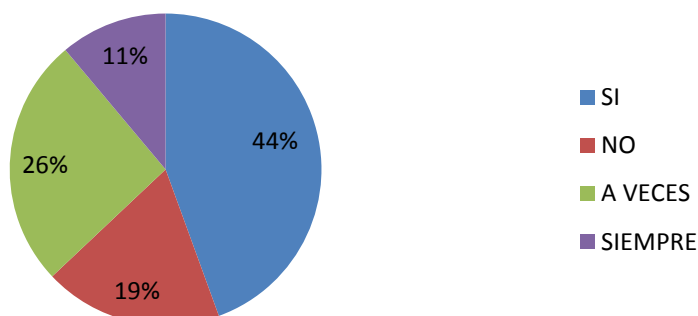
De las 27 entidades financieras, 9 administradores respondieron que el egresado debe tener el valor de la responsabilidad, esto representa el 33% de la muestra. Igualmente 7 administradores respondieron que debe tener el valor de honestidad, esto representa el 26% de la muestra. 8 administradores respondieron que debe tener el valor de puntualidad, esto representa el 30% de la muestra y 3 administradores respondieron que debe tener el valor de imparcialidad, esto representa el 11% de la muestra.

10) Cree usted que un egresado debe tener un compromiso etico con la organizacion



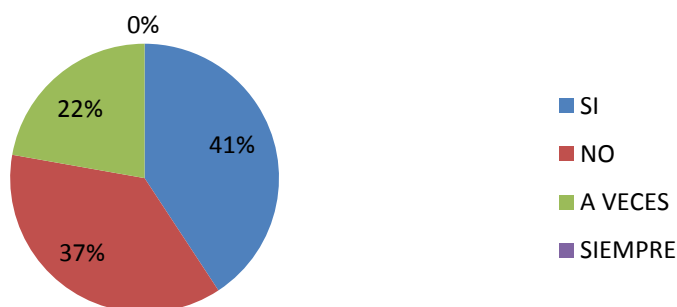
De las 27 entidades financieras, 15 administradores respondieron que SI un egresado debe tener compromiso ético, esto representa el 55% de la muestra. Igualmente 4 administradores respondieron que A VECES debe tener un compromiso ético, esto muestra el 15% de la muestra y 8 administradores respondieron que SIEMPRE debe tener un compromiso ético con la organización, esto representa el 30% de la muestra.

11) Usted esta de acuerdo que se haga la seleccion de personal por las competencias laborales



De las 27 entidades financieras, 12 administradores respondieron que SI se haga la selección por competencias laborales, esto representa el 44% de la muestra. Igualmente 5 administradores respondieron que NO se debe hacer la selección por competencias laborales, esto representa el 19% de la muestra. 7 administradores respondieron que A VECES se debe hacer la selección por competencias laborales, esto representa el 26% de la muestra y 3 administradores respondieron que SIEMPRE se debe hacer la selección por competencias laborales, esto representa el 11% de la muestra.

12) Usted cree que las destrezas de un egresado influye en la contratacion



De las 27 entidades financieras, 11 administradores respondieron que SI las destrezas de un egresado influyen en la contratación, esto representa el 41% de la muestra. Igualmente 10 administradores respondieron que NO las destrezas del egresado influyen en la contratación, esto representa el 37% de la muestra. 6 administradores respondieron que A VECES las destrezas del egresado influyen en la contratación, esto representa el 22% de la muestra.

13) Esta usted de acuerdo que la organizacion tome en cuenta las experiencias laborales mas que los conocimientos



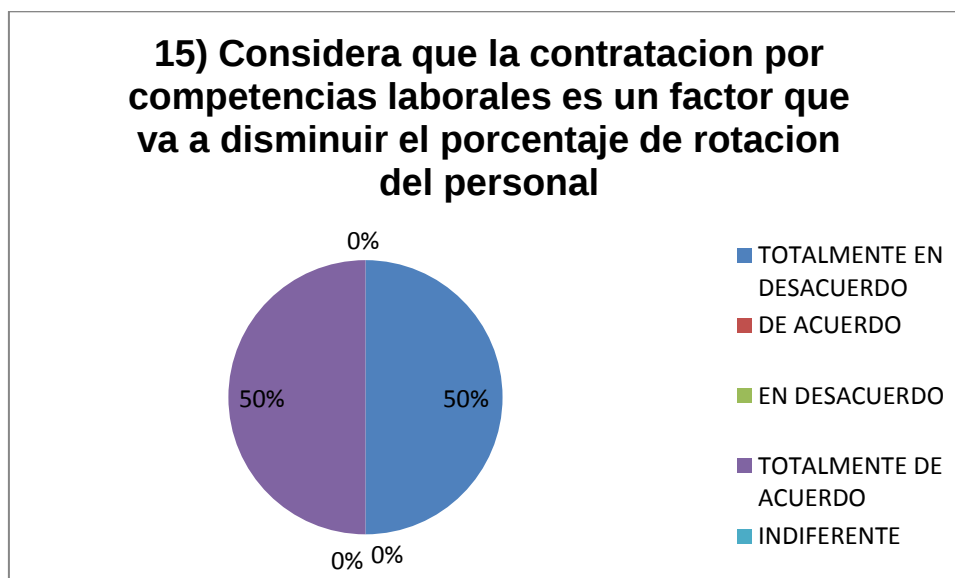
De las 27 entidades financieras, 13 administradores respondieron que SI se debe tomar en cuenta las experiencias laborales más que los conocimientos, esto representa el 48% de la muestra. Igualmente 8 administradores respondieron que NO se debe tomar en cuenta las experiencias laborales más que los conocimientos, esto representa el 30% de la muestra. 6 administradores respondieron que A VECES se debe tomar en cuenta las experiencias laborales más que los conocimientos, esto representa el 22% de la muestra.

14) ¿Que motiva a la organizacion a implementar un modelo por competencias laborales?



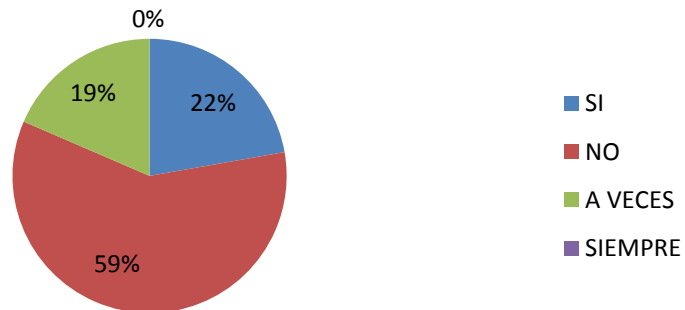
De las 27 entidades financieras, 9 administradores respondieron que la competitividad motiva a la organización a implementar un modelo por competencias laborales, esto representa el 33% de la muestra. Igualmente 5 administradores respondieron que el compromiso es lo que motiva a la organización a implementar un modelo por competencias laborales, esto representa el 19% de la muestra. 6 administradores respondieron que la productividad es lo que motiva a la organización a implementar un modelo por competencias laborales, esto representa el 22% de la muestra. 7 administradores respondieron que la eficiencia

productividad es lo que motiva a la organización a implementar un modelo por competencias laborales, esto representa el 26% de la muestra.



De las entidades 27 entidades financieras, 15 administradores respondieron que están totalmente en desacuerdo que la contratación por competencias va a disminuir la rotación del personal, esto representa el 50% de la muestra. Igualmente 12 administradores respondieron que están de acuerdo que la contratación por competencias va a disminuir la rotación del personal, esto representa el 50% de la muestra.

16) Encuentra alguna diferencia entre el proceso de seleccion tradicional comporado con el proceso de seleccion por competencias laborales



De las 27 entidades financieras, 6 administradores respondieron que SI encuentran alguna diferencia entre el proceso de selección tradicional con el proceso de selección por competencias laborales, esto representa el 22% de la muestra. Igualmente 16 administradores respondieron que NO encuentran alguna diferencia entre el proceso de selección tradicional con el proceso de selección por competencias laborales, esto representa el 59% de la muestra. 5 administradores respondieron que A VECES encuentran alguna diferencia entre el proceso de selección tradicional con el proceso de selección por competencias laborales, esto representa el 19% de la muestra.

CAPITULO IV:

PRESENTACION Y APLICACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1- PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

CONCLUSIONES

La investigación permitió tener una estrecha relación con los administradores de las entidades financieras de la ciudad de Chiclayo, quienes aportaron en cuanto al modo de la importancia de las competencias laborales que requieren de los egresados para su contratación.

Lo que permitió además evidenciar los procesos que se están llevando a cabo en el campo laboral y que debe ser analizado y tomado en cuenta por las universidades y más aun por los propios egresados, y de esta forma se logre una mejor y más completa formación en beneficio de los futuros profesionales que aun están en la universidad.

Las 4 principales competencias laborales que las entidades financieras observan actualmente que un egresado de administración de empresas que tengan son: competencias cognoscitivas, competencias genéricas, competencias específicas, competencias actitudinales, que influirán en la contratación.

También que algunas entidades financieras no toman a las competencias laborales como algo esencial en la contratación de los egresados si no la experiencia que puedan tener.

Los administradores de las entidades financieras dicen que todo egresado de administración de empresas debería reunir competencias que vayan más allá de lo enseñado en aulas universitarias, en donde puedan desarrollarse como personas, cultivando y desarrollando valores.

Las diferencias que existen en el proceso de selección tradicional y el proceso de selección por competencias laborales son el compromiso, competitividad, productividad y eficiencia.

Es importante implementar cursos, asignatura o espacios que realmente permitan al estudiante poner en práctica los conocimientos adquiridos y que lo apoyen en la adquisición de las competencias que se va a necesitar en el campo laboral, convirtiéndose estas asignaturas en algo permanente durante toda la carrera y no con materias solamente al final de la misma .

Muchos administradores manifestaron que actualmente los egresados son muy teóricos.

RECOMENDACIONES

Incrementar cursos, talleres o espacios en las universidades que permitan a los estudiantes poner en práctica y desarrollar sus conocimientos, capacidades y habilidades y que lo apoyen en la adquisición de las competencias laborales que se va a necesitar en el campo laboral.

Incluir un taller donde se mida el nivel de toma de decisión y la capacidad de los estudiantes para cubrir las necesidades de las entidades

Hacer conferencias sobre lo que hoy en día busca las organizaciones de un egresado.

Implementar un curso donde se simule entrevista por competencias, a través de preguntas dirigidas hacia su historial laboral; además de reconocer las capacidades habilidades y destrezas que hacen más efectivo su desempeño.

Capacitar a los estudiantes según las competencias requeridas y necesarias por las organizaciones para mejorar la competitividad en el mercado laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Alarcón (2002), artículo reclutamiento y selección.

Alles, M. (2000). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias. (3 ed.). Buenos Aires: Granica

Chiavenato (2007), Administración de recursos humanos (8tava. edición) Editorial Mc Graw Hill México D.F

Benavides, O. (2002) Competencias y competitividad diseño para organizaciones

Cordón (2010), competencias laborales en el desempeño de personal contratado en una empresa de consumo. Tesis universidad Rafael Landivar Guatemala

Coronado (2005), La selección de personal por competencias laborales. Tesis Universidad autónoma de ciudad Juárez de ciencias sociales y administración, departamento de ciencias administrativas, México D.F.

Fernandez (2005). Gestión por competencias: Un modelo estratégico para la dirección de recursos humanos. 1ª edición, Madrid.

Helleriegel, D. (2009) Libro Administración un enfoque basado en competencias, 11ª Edición, CENAGE Learning, México.

Villa (2004): La gestión por competencias: un modelo para la gestión del recurso humano en las organizaciones sanitarias Disponible en Internet (en red) www.um.es/egloba

LINKOGRAFIA

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2011/05/43/Cojulun-Maria.pdf>

http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/06/06_2950.pdf

http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/79177/Tesi_Rosa_Monz%F3.pdf;jsessionid=A836B057E3FA3F030DE06B2A1B6774CE.tdx1?sequence=1

<http://es.slideshare.net/Daannaahh/idalberto-chiavenato-administracion-de-recursos-humanos-9-edicion>

<http://190.25.234.130:8080/jspui/bitstream/11227/541/1/Tesis%20Analisis%20de%20las%20competencias%20laborales%20del%20egresado%20de%20administracion%20de%20empresas%20U%20de%20C.pdf>

http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/277/1/TL_MozombiteGrandezCarlos_Acu%C3%B1aHernandezKattia.pdf

ANEXOS

MATRIZ DE ITEMES

1) El egresado debe conocer las normas y políticas de la entidad financiera

A) Si B) No C) A Veces D) Siempre

2) Un egresado debe saber sobre leyes

A) Si B) No C) A Veces D) Siempre

3) señale usted que es más importante de un egresado:

A) Conocimientos teóricos

B) Experiencia laboral

C) Titulo

D) Capacidades

4) Un egresado debe tener conocimientos sobre los sistemas que se utilizan en las entidades financieras

A) Si B) No C) A Veces D) Siempre

5) El egresado debe tener conocimientos sobre las diferentes aéreas de las entidades financieras

A) Si B) No C) A Veces D) Siempre

6) Cree que la formación que ha recibido los egresados en la universidad ha sido la adecuada

A) Si B) No C) A Veces D) Siempre

7) Con cuál de las siguientes habilidades cree usted que debe contar un egresado

A) La habilidad de gestión

B) La habilidad comunicativa

C) La habilidad de tomar decisiones

D) La habilidad de negociación

E) La habilidad matemática

F) Otros_____

8) Cuál de las siguientes capacidades debe tener el egresado

A) Capacidad para trabajar en equipo

B) Capacidad de creativa

C) Capacidad de análisis

D) Capacidad de innovación

E) Capacidad de adaptación

9) Cree usted que un egresado debe tener valores éticos como:

A) Responsabilidad

B) Honestidad

C) Puntualidad

D) Imparcialidad

E) Otros _____

10) Cree usted que un egresado debe tener un compromiso ético con la organización

A) Si B) No C) A Veces D) Siempre

11) Usted está de acuerdo que se haga la selección de personal por las competencias laborales

A) Si B) No C) A Veces D) Siempre

12) Usted cree que las destrezas de un egresado influye en la contratación

A) Si B) No C) A Veces D) Siempre

13) Está usted de acuerdo que la organización tome en cuenta las experiencias laborales más que los conocimientos

A) Si B) No C) A Veces D) Siempre

14) ¿Qué motiva a la organización a implementar un modelo por Competencias laborales?

A) Competitividad.

B) Compromiso

C) Planificación

D) Productividad

E) Eficiencia

15) Considera que la contratación por competencias laborales es un factor que va a disminuir el porcentaje de rotación del personal

A) totalmente en desacuerdo

B) De acuerdo

c) En desacuerdo

D) Totalmente de acuerdo

E) Indiferente

16) encuentra alguna diferencia entre el proceso de selección tradicional comparado con el proceso de selección por competencias laborales

A) Si

B) No

C) A Veces

D) Siempre







