

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dirección General de Investigación



FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

**DEMANDA OCUPACIONAL DE ADMINISTRACION EN EL SECTOR
FINANCIERO DE CHIMBOTE Y NUEVO CHIMBOTE 2016**

Jorge Augusto Daniel Pérez
Jorge Alejandro Lujan Torres
Jenny Martha Quispe López
Robert Job Castro Elías
Keren Takashi Villa Alva

Chimbote - Perú

2016

**DEMANDA OCUPACIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN EL
SECTOR FINANCIERO DE CHIMBOTE Y NUEVO
CHIMBOTE, 2016.**

Contenido

1. Título del trabajo	iv
2. Palabras claves	iv
3. Resumen	iv
4. Abstrac	v
5. Introducción	1
5.2. Justificación de la investigación	13
5.3. Problema	15
5.4. Hipótesis	18
5.5. Objetivos	18
5.5.1. Objetivo general	18
5.5.2. Objetivo específico	18
6. Metodología del Trabajo	19
6.1. Tipo y diseño de investigación	19
6.1.1. Tipo de investigación:	19
6.1.2. Diseño de investigación:	19
6.2. Población de Estudio	19
6.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	21
6.4. Procesamiento y análisis de la investigación	21
7. Resultados	22
8. Análisis y discusión	51
9. Conclusiones y Recomendaciones	58
9.1. Conclusiones:	58
9.2. Recomendaciones:	60
10. Agradecimientos	61
11. Referencias Bibliográficas	62
12. Apéndices y anexos	64

1. Título del trabajo

DEMANDA OCUPACIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN EL SECTOR FINANCIERO DE CHIMBOTE Y NUEVO CHIMBOTE, 2016.

2. Palabras claves

Administración, competencias, demanda ocupacional, egresados, sector financiero.
Administration, competences, financial sector, graduates, occupational demand.

Línea de Investigación:

Código Unesco

53 CIENCIAS ECONÓMICAS

5311 ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE
EMPRESAS

5311.06 ESTUDIO DE MERCADO

3. Resumen

La presente investigación tuvo como propósito analizar la demanda ocupacional de la carrera profesional de Administración en el sector financiero de Chimbote y Nuevo Chimbote, 2016. El estudio fue de tipo descriptivo, con diseño no experimental y de corte transversal. Se aplicó un cuestionario a cada gerente de agencia de las 23 instituciones financieras y bancarias locales. Los resultados mostraron que el 21.7% de las organizaciones estudiadas prefiere contratar exclusivamente administradores; el 47.8% posee más de 5 profesionales en administración laborando, y el 74% ha contratado de 2 a más profesionales durante el año 2016. Los titulados en administración en su mayoría se desempeñan en el área comercial y ventas (65.2%), y en áreas de servicio al cliente (17.4%). La Universidad San Pedro es la principal universidad de procedencia de dichos profesionales (43.5%). Respecto a las características sociodemográficas, las organizaciones estudiadas prefirieron profesionales con edad mínima entre 18 y 23 años, y máxima entre 24 y 50 años; además, el género, el estado civil y nivel socioeconómico son indiferente, y más de la

mitad prefieren que el profesional sea de Chimbote / Nuevo Chimbote. Respecto a las características académicas y sociolaborales, la mayoría de entidades del sector prefieren egresados de universidades; siendo indiferente el nivel de conocimientos teóricos; además es preferible que hayan participado en capacitaciones, seminario, talleres, etc.; que haya realizado prácticas pre profesionales durante 6 meses, y posea experiencia profesional durante 1 año. Respecto a las competencias genéricas en un administrador, resaltan principalmente la cordialidad (95.7%), la apertura al cambio y la pro-actividad (91.3% cada una), entre otras; siendo menos valorada la orientación a la responsabilidad social (56.5%). Asimismo, en las competencias específicas resaltan los conocimientos en finanzas (47.8%), en sistemas de información y marketing (30.4%), y en administración general (60.9%); y respecto a las competencias adicionales, el dominio de los programas de informática es más valorado que el dominio del idioma inglés. Finalmente, respecto a los puestos vacante dirigidos al profesional en administración, el 69.6% requieren personal de ventas de productos y servicios financieros; seguido de personal de operaciones (69.6%); personal para puestos de administrativos (56.5%) y mandos medios (34.8%); además, la preferencia por universidad de procedencia del postulante es indiferente.

4. Abstrac

The present study had as its purpose to analyze the occupational demand of the professional career of Administration in the financial sector of Chimbote and Nuevo Chimbote, 2016. The study was descriptive, with non-experimental design and cross-cut. A questionnaire was administered to each agency manager of the 23 local financial and banking institutions. The results showed that 21.7% of the organizations studied prefer to hire exclusively administrators; 47.8% have more than 5 professionals in administration working, and 74% have hired from 2 to more professionals during the year 2016. The graduates in administration mostly work in the commercial area and sales (65.2%), and in Customer service areas (17.4%). The San Pedro University is the main university of origin of these professionals (43.5%). Regarding sociodemographic characteristics, the organizations studied preferred professionals with a minimum age between 18 and 23 years, and maximum between 24 and 50 years; In addition, gender, marital status and socioeconomic status are

indifferent, and more than half prefer that the professional be from Chimbote / Nuevo Chimbote. Regarding the academic and socio-labor characteristics, most of the entities of the sector prefer university graduates; The level of theoretical knowledge being indifferent; It is also preferable that they have participated in trainings, seminars, workshops, etc .; Who has done pre-professional practice for 6 months, and has professional experience for 1 year. With respect to generic competencies in a manager, the emphasis is on cordiality (95.7%), openness to change and pro-activity (91.3% each), among others; Being less valued the orientation to social responsibility (56.5%). In the specific competences, knowledge in finance (47.8%), information and marketing systems (30.4%) and general administration (60.9%) are highlighted; And with respect to additional competences, mastery of computer programs is more valued than the command of the English language. Finally, regarding vacancies directed to the professional in administration, 69.6% require sales personnel of financial products and services; Followed by operations personnel (69.6%); Staff for administrative positions (56.5%) and middle managers (34.8%); In addition, the preference for university of origin of the applicant is indifferent.

5. Introducción

Hoy en día, el entorno de la educación superior exige que las universidades peruanas no solo demuestren el cumplimiento de estándares de calidad sino que posean la capacidad de mantener un sistema de aseguramiento de la calidad que garantice el cumplimiento del perfil del egresado. Para la definición del perfil del egresado, es muy importante formular un estudio de mercado. Los grupos de interés (constituidos por las organizaciones que necesitan que las universidades provean profesionales competentes para ocupar puestos de trabajo), son los principales informantes, ya que proveen información de vital importancia para las universidades. El CONEAU (2012) propone un Estudio de la demanda social y mercado ocupacional de las carreras profesionales, y para ello, es necesario definir quiénes son los grupos de interés, siendo la demanda ocupacional una subvariable del mercado ocupacional.

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1. Antecedentes

Como punto de partida del proceso científico, se revisaron algunas investigaciones realizadas previamente relacionadas al tema, lo cual permitió ampliar el enfoque del estudio:

A nivel internacional se encontró la investigación de Valero (2012) denominada: Estudio de la Demanda del Mercado Laboral a los Titulados Universitarios; la cual tuvo como objetivo fundamental el conocimiento de los requerimientos del actual mercado de trabajo hacia los egresados universitarios. Se aplicó un cuestionario a empleadores de 490 entidades públicas y privadas usuarias de los servicios del Centro de Promoción de Empleo y Prácticas de la Universidad de Granada.

El autor llegó a la conclusión que en similitud a lo encontrado en otros estudios desarrollados desde el Observatorio Ocupacional, las condiciones laborales de los egresados universitarios han sufrido un

empeoramiento constante con el transcurso de los años, en sintonía con el agudizamiento de la crisis económica actual. Así, durante el año 2010 se produce una caída en cuanto al volumen de contratación con respecto al 2009, según indican las entidades consultadas. De este modo, descienden todos los rangos de contratación y se incrementa el intervalo de las no contrataciones en 31,7 puntos porcentuales (del 6,7% al 38,4%). Sin embargo, a pesar de la grave situación económica y de la disminución de egresados en plantilla, las entidades consultadas muestran una alta satisfacción con la incorporación de titulados universitarios, alcanzando una puntuación cercana al notable alto (7,88 sobre 10). Más de siete de cada diez de estos egresados se encuentra desempeñando un puesto de trabajo con arreglo a su nivel de formación, al desarrollarlos como parte de la dirección (6,5%), dentro del cuadro intermedio de mandos (12,2%) o en la parte técnica (52,4%). Las entidades consultadas muestran mayor interés durante el periodo de referencia (años 2009 y 2010), por las titulaciones de Administración y Dirección de Empresas, Ciencias Empresariales y Arquitectura. Además, se da la circunstancia de que se trata de carreras con elevado número de egresados por curso académico, sobre todo en la titulación de LADE. El manejo de las competencias lingüísticas e informáticas (en inglés y en ofimática en general como las más valoradas), tienen un peso destacado en la selección de personal universitario. Sin embargo, la posesión de algún tipo de formación de postgrado en concreto, no resulta especialmente atractiva, puesto que casi la mitad de las entidades consultadas (48%), afirma no requerirla en la incorporación de los titulados. Por orden, la titulación cursada, la experiencia profesional relacionada y la formación complementaria se convierten en las variables vinculadas al currículum que más valoran las entidades.

De otro lado, la misma investigación señaló que las competencias en las que mayor dificultad observan las empresas al seleccionar a sus candidatos, son las relacionadas con la capacidad para la toma de

decisiones, la negociación eficaz, la resolución de problemas, la capacidad de liderazgo y coordinación de equipos.

A nivel nacional se encontró la investigación Olivera (2012) denominada: “El perfil de competencias del administrador de empresas peruano, desde una perspectiva de mercado laboral”, de la Universidad de Piura; la cual tuvo como objetivo general conocer cuáles son las competencias que debe tener el administrador de empresas peruano, para desempeñar con éxito su labor. El presente estudio correspondió a un nivel de investigación descriptivo correlativo, con diseño no experimental. Se utilizó un muestreo no aleatorio seleccionando a 25 empresas.

El autor llegó a concluir que de acuerdo a la revisión de la bibliografía se identificaron las competencias que definen el perfil de un administrador de empresas; se trata de 26 competencias, 6 habilidades, 8 áreas de conocimiento y 12 actitudes. La gran inestabilidad política, económica y social que históricamente ha aquejado al país ha generado que el administrador peruano posea una serie de características distintivas tales como la creatividad, el emprendimiento, la sociabilidad y, sobre todo, la versatilidad. A su vez, tales características reflejan la necesidad de que el administrador posea ciertas competencias distintivas. Conjuntamente con estas competencias, el administrador peruano también requiere resiliencia, autocontrol y orientación a la responsabilidad social. Estas competencias son relevantes porque el administrador se desenvuelve en un entorno con profesionales sub-calificados, con un alto nivel de estrés y con serios conflictos sociales. Las empresas consultadas afirmaron que también consideran que los administradores deben poseer las competencias visión de negocio y orientación a los resultados. En general, se ha observado que el nivel de desarrollo de competencias en la Universidad es bueno. Aunque habría que analizar el dominio del idioma inglés y los conocimientos de sistemas de la información, que han obtenido los puntajes más bajos. A pesar de que sostenemos que la

Universidad de Piura ofrece un buen nivel de desarrollo de competencias, tal desarrollo no se ajusta al perfil del administrador que pide el mercado laboral. El nivel de coeficiente de correlación fue de 0.39, por lo que se concluye que no existe correlación alguna entre estas dos variables. Los conocimientos obtuvieron un 0.525, convirtiéndose en el único grupo con un coeficiente de correlación positivo medio. Las actitudes obtuvieron un -0.212 y las habilidades un 0.332, mostrando que no guardan relación con la demanda. La Universidad de Piura debe apostar por el desarrollo de competencias, preparando adecuadamente a los docentes para que estos conozcan las competencias solicitadas por las empresas peruanas en los administradores. Así la metodología de enseñanza estará orientada al desarrollo de competencias y definirán los medios adecuados para alcanzar los mismos.

También se encontró la investigación de Florián, Cruz, Arancibia, Ríos y Kanda (2013) denominada: Estudio de demanda social y mercado ocupacional de la carrera de educación inicial de la Universidad Nacional de Trujillo; la cual tuvo por finalidad determinar la Demanda Social y Mercado Ocupacional de la Carrera Profesional mencionada. Se empleó el enfoque cuantitativo-cualitativo. Para la parte cuantitativa se elaboró un modelo económico teórico ad-hoc que determinó la demanda social y mercado ocupacional actual y futuro. Para la determinación del Mercado de la Carrera Profesional de Educación Inicial, se aplicó una encuesta a una muestra de 551 alumnas del quinto grado de secundaria de Instituciones públicas y privadas de la Provincia de Trujillo. Para la parte cualitativa se realizaron Focus Group con alumnas de las diferentes escuelas. Asimismo, se replicó la técnica con los grupos de interés.

Los autores llegaron a la conclusión que en el 2012 existió una demanda insatisfecha de aproximadamente 21053 niños en la Región La Libertad que no tienen acceso a la educación inicial. Para cubrir dicha demanda hubiera sido necesario 1490 profesoras del nivel, por lo tanto, se justifica que la UNT, siga formando profesoras de Educación Inicial. En relación

al Mercado Ocupacional, la demanda tuvo un crecimiento anual aproximado de 9.52% y la oferta tuvo un crecimiento anual aproximado de 2.1%, entre los años 2009 al 2012, generando un déficit docente de aproximadamente -457 docentes en el año 2013. Es decir, los centros de formación profesional de educación inicial no pueden atender la demanda social cuya perspectiva sobrepasa la dinámica de evolución de oferta de servicio: necesitamos más profesoras de educación inicial. Cubrir la demanda insatisfecha dependerá de las políticas gubernamentales. De que no aumente el desempleo y de la regulación de la oferta de vacantes ofrecida por las Universidades.

Finalmente se encontró la investigación de Viaña, Bello, Añaños, y Seminario (2015) denominada: Demanda social y mercado ocupacional de carreras profesionales, Facultad de Medicina “Hipólito Unanue” Universidad Nacional Federico Villarreal; la cual tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona la demanda social y el mercado ocupacional de las carreras profesionales de medicina y enfermería. El estudio fue de tipo descriptivo, con una muestra de 203 sujetos entre estudiantes, egresados de la Facultad de Medicina “Hipólito Unanue” y funcionarios de establecimientos de salud. Se aplicaron dos cuestionarios.

Los autores concluyeron que un 80% de egresados reconoce que tuvo una formación según las necesidades del país, y 96% admite que el internado fue muy importante en su formación. El 90% afirmó que su profesión es más rentable en el extranjero que en el Perú y no hubo diferencias entre ambos grupos ($p > 0.05$). Los funcionarios reconocen destreza profesional en nuestros egresados. En la carrera de medicina se evidencia una gran demanda de vacantes, pero limitada oferta institucional; solo ingresaron en los últimos siete años entre el 5% al 9% de postulantes, en comparación con otras carreras de la salud, lo que evidencia diferencias estadísticamente significativas ($p < 0.001$). Se concluye que la demanda social para los egresados de las carreras profesionales de medicina y

enfermería desde la percepción de funcionarios y egresados es muy alta, dentro y fuera del país por tratarse de personal altamente capacitado.

5.1.2. Fundamentación científica

5.1.2.1. Definición de demanda ocupacional

En el presente estudio se concibe en el contexto del mercado ocupacional profesional de la carrera de Administración.

La demanda del mercado laboral son los puestos que demandan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores que se adecuen a los requisitos exigidos por ella. La demanda la constituyen la totalidad de puestos de trabajo vacantes, que son ofrecidos por las empresas a los trabajadores (Fontana, 2003).

Este concepto de demanda laboral u ocupacional tiene un enfoque cuantitativo y un enfoque cualitativo. El enfoque cuantitativo se refiere a la precisión de la cantidad de puestos de trabajo vacantes relacionadas a una especialidad o carrera, y el enfoque cualitativo se refiere a las competencias exigidas a los candidatos por los empleadores.

Por otro lado, la demanda agregada del mercado de trabajo se constituye por las demandas individuales de empleo de cada una de las personas que desean obtener un puesto de trabajo. Esta demanda del mercado de trabajo es creciente con el salario ofertado por los empleadores (Calvo, 2005).

Al igual que en el caso de la definición de oferta del mercado de trabajo, se puede percibir que la definición de demanda de mercado de trabajo de Fontana y Calvo son contrapuestas, la primera se refiere a que la demanda laboral se constituye por los puestos de trabajo que

demandan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores; la segunda en cambio afirma que la demanda del mercado laboral se constituye por el número de personas que desean trabajar a cambio de un salario.

5.1.2.2. Determinantes del mercado ocupacional

Hidalgo y Flores (2013) consideran que las demandantes del mercado ocupacional son las siguientes:

- Número de graduados de la carrera profesional.
- Tasa de crecimiento de los graduados de la carrera profesional.
- Competencias requeridas a los profesionales empleados.
- Nivel de ingreso de las empresas o instituciones demandantes.
- Tasa de crecimiento económico general.

5.1.2.3. La formación profesional como proceso

El Modelo de Calidad de CONEAU (2012) utiliza un enfoque de Proceso, es decir, Insumo – Proceso – Producto. En cuyo caso, considerando el proceso de enseñanza – aprendizaje de las carreras ¿Cuál es el insumo? y ¿Cuál es el producto?, ¿Quién es nuestro cliente?, ¿Nuestro producto es diseñado para satisfacer las necesidades del cliente?

El insumo es la cualidad del ingresante (perfil del ingresante) el producto es el egresado con las competencias señaladas en el perfil del egresado, todos los detalles establecidos en el Plan Curricular. En una empresa, las preguntas formuladas responden un estudio de mercado, el cual permite, entre otras cosas, conocer de los clientes actuales potenciales y sus preferencias, lo que a su vez permite diseñar el producto para que cubran las expectativas. Haciendo una analogía, una carrera profesional también debe formular un estudio de mercado.

CONEAU (2012) propone un Estudio de la demanda social y mercado ocupacional de las carreras profesionales, y para ello, es necesario definir quiénes son los clientes, siendo la demanda ocupacional una subvariable del mercado ocupacional.

Dentro del proceso de formación profesional, intervienen los siguientes grupos de interés:

- **Los educandos.** La proporción de postulantes sobre ingresantes debe ser altísima, que justifique la aceptación de los clientes a la oferta.
- **Los empleadores.** Su aceptación se relaciona con el grado de empleabilidad de los egresados y por los estudios de todo el mercado. Los empleadores representan grupos de interés, a quienes se les debe consultar para la planificación estratégica y curricular de la carrera.
- **La sociedad.** Es el macro – cliente, con sus demandas de desarrollo y estabilidad. ¿Qué tipo de administrador demanda las necesidades de desarrollo y estabilidad de la sociedad? Otro aspecto crucial es el estudio de las condiciones futuras de la profesión, conforme a las tendencias económicas, sociales, tecnológicas, etc. Por ejemplo, ¿Cuáles son los cambios que impone a la profesión administrativa el rápido desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación?

La demanda ocupacional está determinada por los empleadores. Las organizaciones proveen puestos de trabajo y deciden que personas cuentan con las actitudes y aptitudes ideales para ocuparlos. Un estudio de la demanda ocupacional debe estar dirigida a recabar información de ellos.

5.1.2.4. Demanda ocupacional y competencias requeridas:

El Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral de México (1997) considera la competencia es la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.

Por otro lado, una definición más acertada y completa es la del Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria – CONEAU Perú (2009), el cuál considera que competencias es el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro. Integrar y movilizar saberes conceptuales, procedimentales y actitudinales para resolver problemas profesionales en forma autónoma y flexible en contextos determinados.

De acuerdo a Markus (2005, citado por Olivera, 2012), diversos autores han establecido variados criterios para clasificar las competencias. Básicamente se hace la distinción entre competencias genéricas y competencias específicas, siendo las primeras aquellas que pueden ser empleadas en distintos puestos de trabajo y las segundas aquellas que solo requiere un puesto de trabajo concreto.

Tobón, S. (2005), por su lado, clasifica las competencias en tres, las cuales se describen a continuación: Competencias básicas, que son aquellas competencias esenciales para desenvolverse en la vida, independientemente de una determinada profesión, y que a su vez son la base para la construcción y el fortalecimiento de otras competencias. Por ejemplo, competencias de procesamiento de la

información (interpretativa, argumentativa y propositiva). Competencias genéricas, que son competencias que posibilitan realizar actividades de diversas ocupaciones y campos profesionales. Por ejemplo, los profesionales de áreas tales como la administración de empresas, la contaduría y la economía comparten un conjunto de competencias genéricas tales como: análisis financiero y gestión empresarial. Finalmente menciona las competencias específicas que son competencias específicas a determinados campos ocupacionales y profesionales. Por ejemplo, la competencia para practicar cirugías en los profesionales de la medicina.

Respecto a las competencias específicas (conocimientos) del administrador, el Proyecto Tuning (2013) especifica que al finalizar la titulación de Administración de Empresas, los egresados deben tener la capacidad de:

- Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.
- Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.
- Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.
- Administrar un sistema logístico integral.
- Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.
- Identificar las interrelaciones funcionales de la organización. 7
- Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial.
- Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones
- Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales
- Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones

- Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa
- Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.
- Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.
- Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social.
- Mejorar e innovar los procesos administrativos.
- Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.
- Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.
- Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.
- Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.
- Formular planes de marketing

5.1.2.5. Marco legal

En el Perú, con la promulgación de la Ley N° 28740 (Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – SINEACE), el Estado define su participación en el proceso de acreditación de la calidad de las instituciones educativas y programas. Las universidades, sus carreras profesionales y programas de post grado son competencia del Consejo de Evaluación, Acreditación, Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria. El CONEAU (2012) cuenta con un modelo de calidad para la Acreditación de Carreras Profesionales Universitarias.

Munguía (2014) menciona que en el modelo de calidad para la acreditación de la carrera profesional universitaria de administración se justifica la existencia de la carrera profesional en base a un estudio de demanda social, en tanto, la fuente de verificación corresponde a

un “Informe sobre el estudio de la demanda social y mercado ocupacional de la carrera”.

Por un lado, la creación de una carrera exige el fundamento de la demanda de las necesidades sociales (es lo que se lee en el Indicador 15 y correspondiente fuente de verificación). Queda claro que toda carrera debe justificar su pertinencia en la sociedad que se inserta, esta es una práctica usual que realizan las universidades a nivel internacional.

Sin embargo, se cae en cuenta que el estudio de demanda social es el que corresponde al diagnóstico de la carrera que es necesario realizar en la primera etapa de la elaboración del currículo, tal como estipula la tecnología educativa. A partir de las fuentes de verificación se entiende el estudio de demanda social y mercado ocupacional sirven para la elaboración de los perfiles del ingresante y egresado: “Los perfiles del ingresante y del egresado guardan coherencia con los lineamientos del proyecto educativo (currículo)”.

El Modelo de Acreditación del CONEAU (2012), exige como estándar obligatorio para que una carrera se acredite a nivel nacional tener el Estudio de Demanda Social y Mercado Ocupacional. Asimismo, según el mismo modelo, “el proyecto educativo se presenta en un documento denominado currículo de estudios. En él se encuentra la justificación de la carrera profesional, los perfiles del ingresante y del egresado, el plan de estudios y los contenidos de cursos o asignaturas”. También, señala que “Los principios y argumentos que justifican la carrera profesional son definidos sobre la base de la demanda social”.

5.2. Justificación de la investigación

5.2.1. Justificación teórica:

Se plantea la importancia del estudio de demanda ocupacional de la carrera profesional de administración dado que hoy en día las exigencias del mercado laboral son mayores y que el campo laboral va incrementándose y diversificándose, principalmente el sector financiero y bancario. En todo el país se habla de acreditación y este tipo de diagnósticos contribuyen en demasía a la formulación de planes de mejora continua en las universidades y específicamente para la USP carrera de Administración entre otros aspectos permitirá indagar si las competencias de los egresados de la carrera de Administración encajan con los requerimientos de las entidades bancarias y financieras, caso contrario permitirá contar con elementos de juicio suficientes para plantear la revisión o actualización de los planes de estudio y de ser el caso del perfil del egresado tal como lo requiere y lo exige el Modelo de Acreditación Universitaria. Actualmente la escuela profesional de Administración de la USP ha aprobado la evaluación externa estando expedita para recibir la certificación de escuela acreditada, asimismo no existen estudios de demanda ocupacional de la carrera profesional de Administración en la USP filial Chimbote que permita un conocimiento científico respecto al impacto de los egresados en sus actividades laborales en el sector empresarial del medio así como la satisfacción de los grupos de interés.

5.2.2. Justificación Educativa:

La relevancia de la presente investigación radica en que los resultados que se obtengan permitirán tomar decisiones para mejorar el plan curricular y direccionar las competencias en los cursos de especialidad, y cubrir la brecha de desconocimiento entre el perfil del egresado y su impacto de los egresados en sus actividades laborales en el sector

empresarial del medio así como la satisfacción de los grupos de interés. Es de relativa importancia para la dirección de escuela, docentes, alumnos y grupos de interés, ya que contribuirá al desarrollo y mejora de los elementos que interactúan en el proceso de enseñanza – aprendizaje durante formación profesional y por la consolidación de la universidad en la sociedad.

5.2.3. Justificación Social:

Mediante el estudio de demanda ocupacional de la carrera profesional de administración, la sociedad podrá beneficiarse en cantidad y calidad con profesionales que se requiere en el mercado laboral del sector financiero y bancario en Chimbote y Nuevo Chimbote; es así que los profesionales de esta carrera podrán formarse, capacitarse y desempeñarse con eficacia y eficiencia en un mercado altamente competitivo. Frente a ello, se considera que el factor de enseñanza – aprendizaje del Modelo de Calidad y su sostenibilidad en la formación de profesionales en Administración queda garantizada por la retroalimentación del sistema con información obtenida científicamente de la propia fuente.

5.2.4. Justificación metodológica:

La aplicación del método científico en esta investigación servirá a futuras investigaciones y su utilización se fundamenta en la naturaleza de la investigación y su propósito, la necesidad de uso del método estadístico y conocer una realidad objetiva de alto interés para la retroalimentación del sistema.

5.3. Problema

En el Perú, y específicamente en nuestra región, según estudios de mercado realizados respecto a las tendencias laborales, la carrera profesional de Administración sigue siendo una de las carreras de mayor demanda laboral. En 2014, figura como las de mayor demanda en el mercado laboral, cuyo ránking lo lidera Administración de Empresas. Le siguen Contabilidad, Administración Hotelera, Administración de Negocios Internacionales, Computación e Informática, Ingeniería Industrial, Administración Financiera, Economía, Administración Industrial y Márketing (Perú21, 2015).

En Chimbote no se cuenta con información sobre el ranking de carreras profesionales, por lo tanto existe un vacío de información que no permite conocer con precisión las demandas del mercado laboral, ni las características y competencias profesionales exigidas por las empresas del medio local; es por ello que con la finalidad de generar una fuente de verificación referencial para el estándar 15 y 16 del Modelo de Calidad para la carrera de Administración, los mismos que, entre otros, se refieren a que la existencia de la carrera profesional debe justificarse en base a un estudio del mercado ocupacional de la carrera, por lo que se plantean las siguiente preguntas de investigación:

5.3.1. Pregunta General

- ¿Cuál es la demanda ocupacional de la carrera profesional de administración en el sector financiero de Chimbote y Nuevo Chimbote, 2016?

5.3.2. Preguntas específicas

- ¿Cuál es la situación laboral de los titulados en administración en el sector financiero de Chimbote y Nuevo Chimbote?
- ¿Cuáles son las preferencias de las entidades financieras y bancarias en relación a las características sociodemográficas del egresado en administración?

- ¿Cuáles son las preferencias de las entidades financieras y bancarias en relación a las características académicas y sociolaborales requeridas al egresado en Administración?
- ¿Cuáles son las competencias profesionales requeridas al egresado en administración por parte de las entidades financieras y bancarias?
- ¿Cuál es el número de puestos vacantes en entidades financieras y bancarias para egresados en administración?

5.4. Conceptualización y operacionalización de la variable:

5.4.1. Conceptualización de la variable

- **Demanda:** La demanda tiene que ver con lo que los consumidores desean adquirir. Demanda significa estar dispuesto a comprar, mientras que comprar es efectuar realmente la adquisición. La demanda refleja una intención, mientras que la compra constituye una acción (Tirado, 2000).
- **Demanda Ocupacional:** Son los puestos que demandan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores que se adecuen a los requisitos exigidos por ella. La demanda la constituyen la totalidad de puestos de trabajo vacantes, que son ofrecidos por las empresas a los trabajadores (Fontana, 2003).

5.4.2. Operacionalización de variables

CUADRO N° 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Demanda ocupacional.	Son los puestos que demandan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores que se adecuen a los requisitos exigidos por ella. La demanda la constituyen la totalidad de puestos de trabajo vacantes, que son ofrecidos por las empresas a los trabajadores (Fontana, 2003).	Cantidad de vacantes que deben ser cubiertos por egresados de la carrera de Administración en las organizaciones públicas y privadas en Chimbote y Nuevo Chimbote.	Situación laboral de los titulados en administración en el sector.	- Titulados en Administración en planilla. - Titulados en Administración contratados en el 2016. - Puestos que ocupan los titulados en Administración. - Universidad de procedencia de los titulados en administración.
			Características socio-demográficas requeridas al egresado en Administración.	- Rango de edad - Género - Estado civil - Lugar de residencia - Nivel socioeconómico
			Características académicas y laborales requeridas al egresado en Administración.	- Grado académico - Conocimientos teóricos - Capacitaciones, seminarios, talleres, etc. - Prácticas en empresas - Experiencia profesional en el mismo puesto y/o puestos similares.
			Competencias requeridas al egresado en Administración.	- Competencias genéricas de los egresados en Administración. - Competencias específicas de los egresados en Administración. - Competencias complementarias de los egresados en Administración.
			Cuantificación de los puestos vacantes para egresados en Administración.	- N° de vacantes para profesionales universitarios en Administración por área de trabajo. - N° de vacantes para profesionales universitarios en Administración por preferencia de universidad. - N° de vacantes para profesionales universitarios en Administración procedentes de la USP.

Fuente: Elaboración propia.

5.5. Hipótesis

Se ha creído conveniente no formular hipótesis, en razón que se trata de un estudio descriptivo, que va a permitir describir el comportamiento de las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

5.6. Objetivos

5.6.1. Objetivo general

- Analizar la demanda ocupacional de la carrera profesional de administración en el sector financiero de Chimbote y Nuevo Chimbote, 2016.

5.6.2. Objetivo específico

- Analizar la situación laboral de los titulados en administración en el sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote.
- Determinar las preferencias de las entidades financieras y bancarias en relación a las características sociodemográficas del egresado en administración en Chimbote y Nuevo Chimbote.
- Determinar las preferencias de las entidades financieras y bancarias en relación a las características académicas y sociolaborales del egresado en administración en Chimbote y Nuevo Chimbote.
- Determinar las competencias profesionales requeridas al egresado en administración por parte de las entidades financieras y bancarias de Chimbote y Nuevo Chimbote.
- Cuantificar el número de puestos vacantes en entidades financieras y bancarias para egresados en administración.

6. Metodología del Trabajo

6.1. Tipo y diseño de investigación

6.1.1. Tipo de investigación:

De acuerdo al problema planteado y a los objetivos formulados, el tipo de investigación fue descriptiva, ya que buscó especificar propiedades, características y rasgos importantes de las variables de estudio, a efecto de conocer la demanda ocupacional de la carrera profesional de administración en el sector financiero de Chimbote y Nuevo Chimbote (Hernández et al., 2010).

6.1.2. Diseño de investigación:

Esta investigación fue de diseño no experimental, ya que se realizó sin manipular deliberadamente la variable, pues lo que se hace es observar el fenómeno, tal y conforme se presenta en el contexto; asimismo fue de corte transversal, ya que la recolección de datos se realizó en un solo momento, en un tiempo único. (Hernández et al., 2010).

6.2. Población de Estudio

La población estuvo constituida por las organizaciones privadas del sector financiero en Chimbote y Nuevo Chimbote año 2016, siendo un total 21 entidades financieras y bancarias en Chimbote y 7 en Nuevo Chimbote. Por ser una población estadísticamente pequeña, no se aplicó ninguna técnica de muestreo. Se excluyeron del estudio a 5 entidades financieras que prefirieron no participar del estudio, lo cual redujo la población de 28 entidades financieras y bancarias a 23. Las entidades financieras y bancarias que participaron del estudio se muestran en el cuadro 2:

CUADRO N° 02: CANTIDAD DE INSTITUCIONES FINANCIERAS Y BANCARIAS, CHIMBOTE 2016.

Tipo de Entidad	N°	Entidad
Banco	1	BANCO AZTECA DEL PERU S A
	2	BANCO FALABELLA
	3	BANCO RIPLEY
	4	BBVA BANCO CONTINENTAL
	5	BANCO DE CREDITO DEL PERU
	6	BANCO FINANCIERO DEL PERU
	7	BANCO INTERNACIONAL DEL PERU
	8	MIBANCO BANCO DE LA MICRO EMPRESA S A
	9	SCOTIABANK PERU S A A
Financiera	10	CREDISCOTIA FINANCIERAS A
	11	FINANCIERA CONFIANZAS.A.A.
	12	INVERSIONES LA CRUZ
	13	FINANCIERA EFECTIVA S A
	14	FINANCIERA TFC S A
Caja Municipal de Ahorro y Crédito	15	CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CREDITO DEL SANTA
	16	CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CREDITO DE SULLANA S A
	17	CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CREDITO TRUJILLO
Caja Rural de Ahorro y Crédito	18	CAJA RURAL DE AHORRO Y CREDITO RAIZ

Fuente: Superintendencia de Banca, Seguro y AFP - SBS (2016).

CUADRO N° 03: CANTIDAD DE INSTITUCIONES FINANCIERAS Y BANCARIAS, NUEVO CHIMBOTE 2016.

Tipo de Entidad	N°	Entidad
Banco	1	BANCO AZTECA DEL PERU S A
	2	BBVA BANCO CONTINENTAL
	3	BANCO DE CREDITO DEL PERU
	4	MIBANCO BANCO DE LA MICRO EMPRESA S A
	5	SCOTIABANK PERU S A A

Fuente: Superintendencia de Banca, Seguro y AFP - SBS (2016).

6.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Se utilizó la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario, el mismo que fue aplicado a las unidades de análisis. La unidad reportante fue el gerente de agencia de las entidades financieras y bancarias.

6.4. Procesamiento y análisis de la investigación

En esta parte se utilizó el paquete estadístico SPSS. v.21.0 para procesar la información, y se hizo empleo de la estadística descriptiva simple. Los resultados fueron presentados mediante tablas y/o figuras de frecuencias. Cada tabla y gráfico fue interpretado para presentar adecuadamente los resultados obtenidos.

7. Resultados

▪ Datos generales

Tabla 1. Tipo de entidad

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Banco	14
	Financiera	5
	Caja Municipal	3
	Caja Rural	1
	Total	23
		100,0

Fuente: Aplicación del cuestionario a las entidades financieras y bancarias de Chimbote y Nuevo Chimbote, 2016.

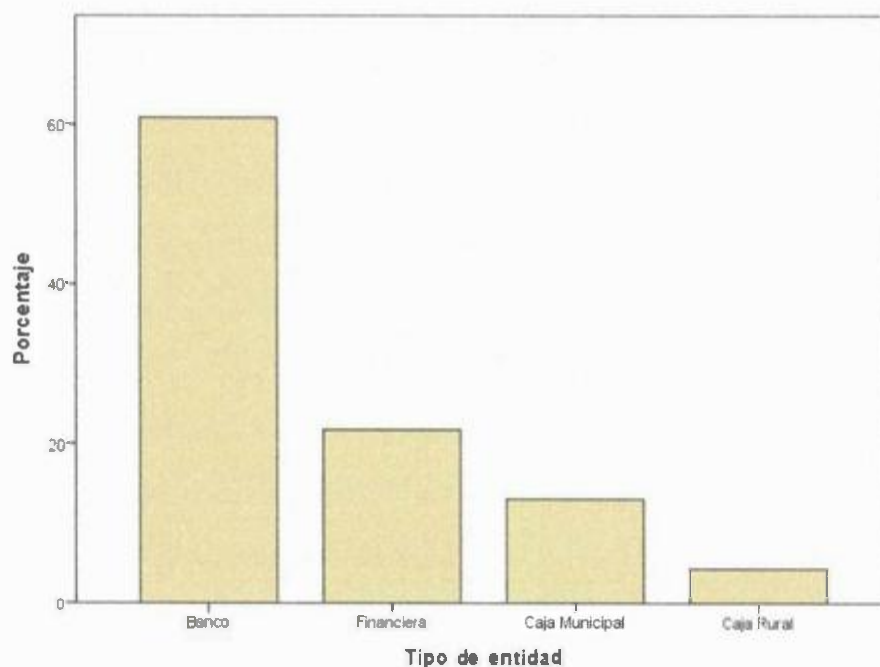


Figura 1. Tipo de entidad

Fuente: Aplicación del cuestionario a las entidades financieras y bancarias de Chimbote y Nuevo Chimbote, 2016.

La tabla 1 muestra que el 60.9% de organizaciones encuestadas del sistema financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote (14 organizaciones) son bancos.

Tabla 2. Tamaño de la entidad

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Menos de 50 trabajadores	14
	Más de 50 trabajadores	9
	Total	23
		100,0

Fuente: Aplicación del cuestionario a las entidades financieras y bancarias de Chimbote y Nuevo Chimbote, 2016.

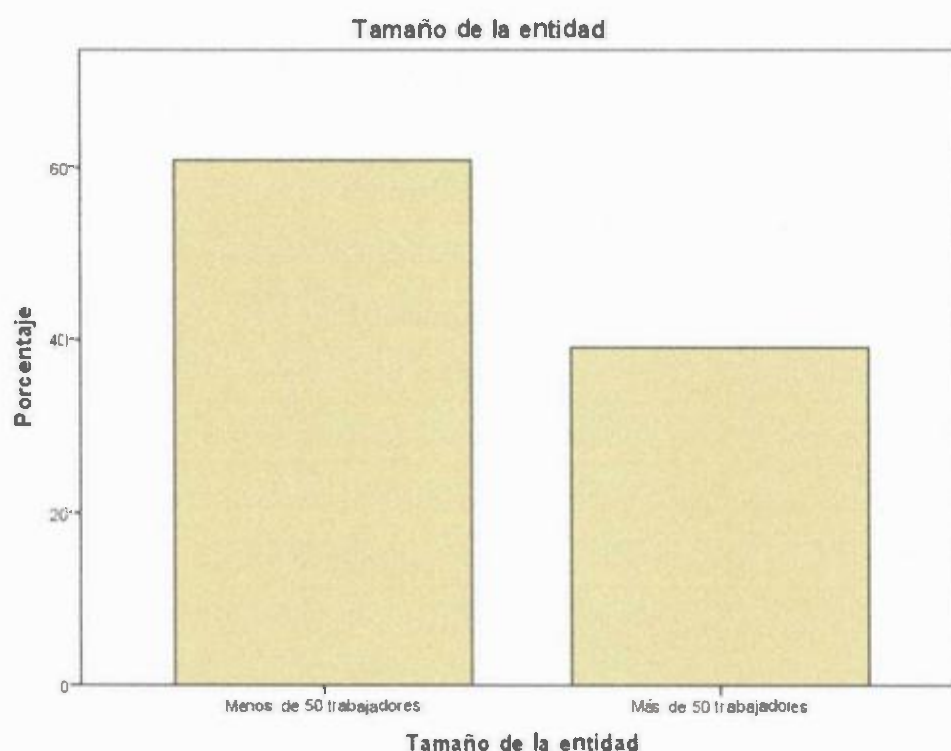


Figura 2. Tamaño de la entidad

Fuente: Aplicación del cuestionario a las entidades financieras y bancarias de Chimbote y Nuevo Chimbote, 2016.

La tabla 2 muestra que el 60.9% de las organizaciones del sistema financiero y bancario de Chimbote y nuevo Chimbote (14 organizaciones) posee menos de 50 trabajadores.

Tabla 3. Años de la entidad a nivel local

	Frecuencia	Porcentaje
5 años o menos	8	34,8
6 a 10 años	3	13,0
11 a 15 años	3	13,0
16 a 20 años	3	13,0
21 años o más	6	26,1
Total	23	100,0

Fuente: Aplicación del cuestionario a las entidades financieras y bancarias de Chimbote y Nuevo Chimbote, 2016.

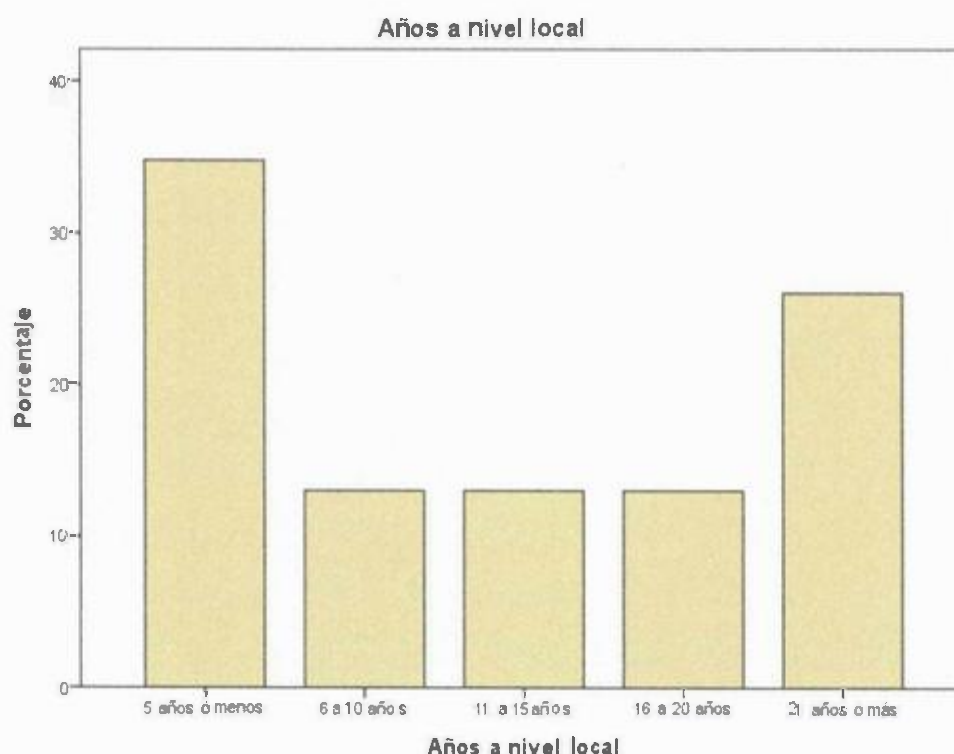


Figura 3. Años de la entidad a nivel local

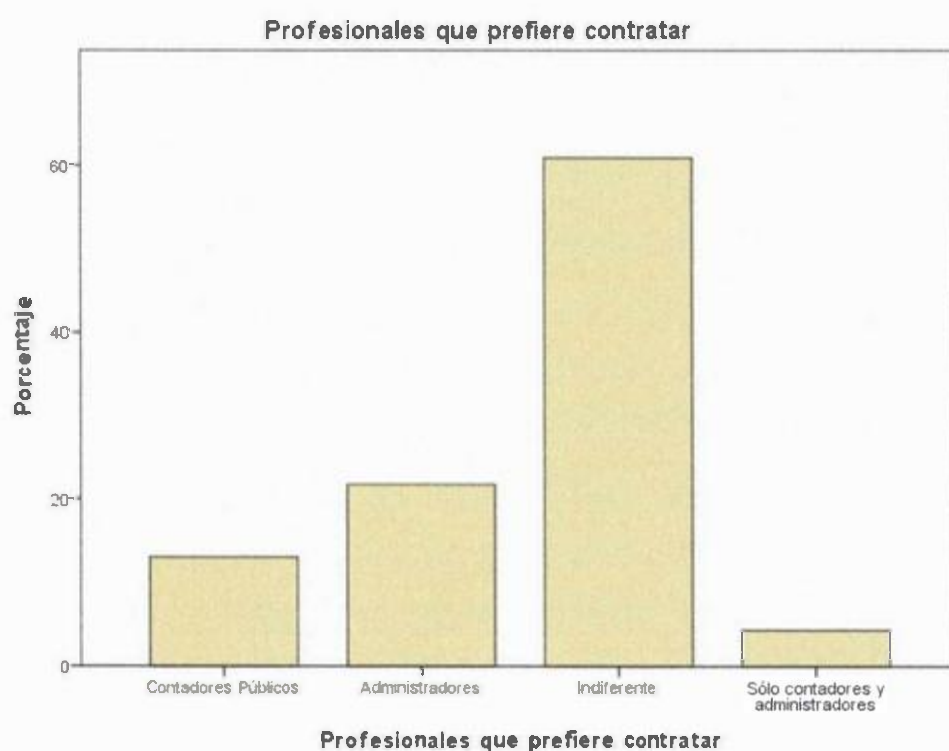
Fuente: Aplicación del cuestionario a las entidades financieras y bancarias de Chimbote y Nuevo Chimbote, 2016.

La tabla 3 muestra que el 34,8% de las organizaciones del sistema financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote posee 5 años o menos a nivel local, y el 26,1% posee más de 21 años.

- **Análisis de la situación laboral de los titulados en administración en el sector financiero y bancario de Chimbote.**

Tabla 4. Profesionales que prefiere contratar

	Frecuencia	Porcentaje
Contadores Públicos	3	13,0
Administradores	5	21,7
Válidos Contadores y/o administradores	1	4,3
Indiferente	14	60,9
Total	23	100,0



La tabla 4 muestra que el 60.9% de organizaciones es indiferente respecto s que profesionales de Ciencias Económicas y Administrativas prefieren contratar, mientras que el 21.7% prefiere contratar administradores y el 13% contadores.

Tabla 5. N° de titulados en Administración que laboran en la organización

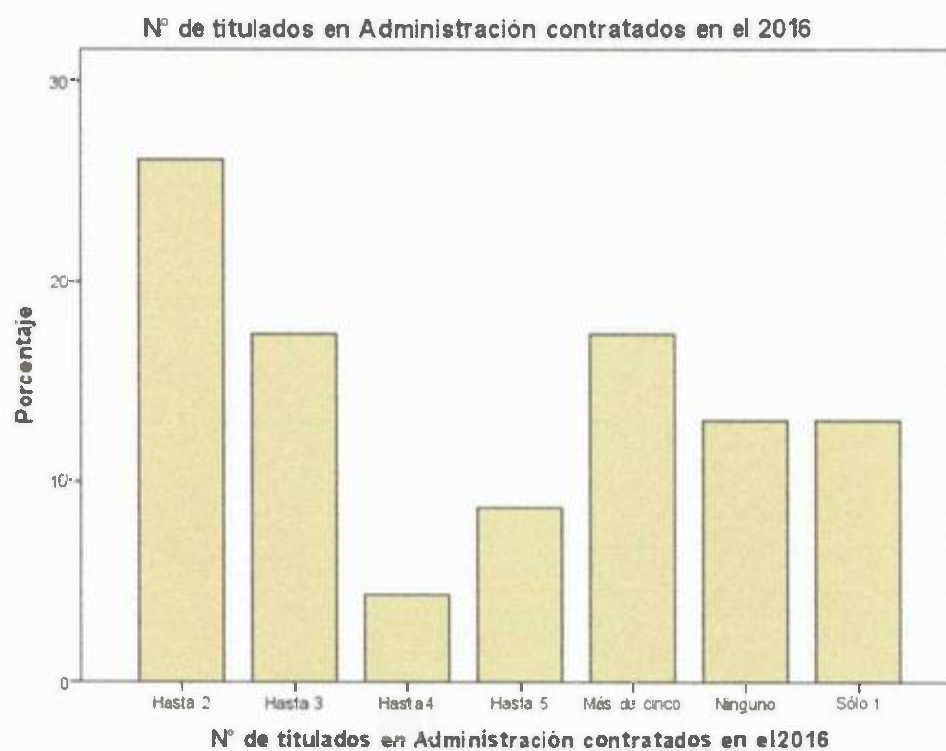
	Frecuencia	Porcentaje
Hasta 2	3	13,0
Hasta 3	2	8,7
Hasta 4	3	13,0
Hasta 5	4	17,4
Más de cinco	11	47,8
Total	23	100,0



La tabla 5 muestra que el 47.8% de las organizaciones del sistema financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote posee más de 5 profesionales en administración laborando, mientras que el 17.4% posee sólo 5 profesionales en administración.

Tabla 6. N° de titulados en Administración contratados en el 2016

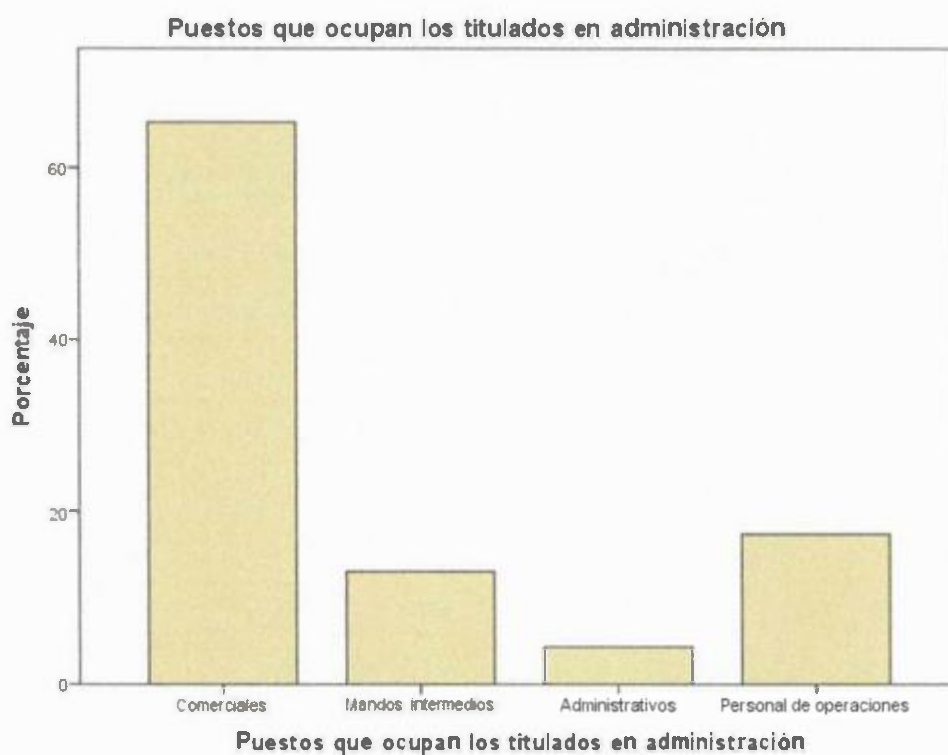
	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	3	13,0
Sólo 1	3	13,0
Hasta 2	6	26,1
Hasta 3	4	17,4
Hasta 4	1	4,3
Hasta 5	2	8,7
Más de cinco	4	17,4
Total	23	100,0



La tabla 6 muestra que el 74% de organizaciones del sistema financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote ha contratado de 2 a más profesional en administración durante el año 2016.

Tabla 7. Puestos que ocupan los titulados en administración

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Comerciales	15	65,3
	Mandos intermedios	3	13,0
	Administrativos	1	4,3
	Personal de operaciones	4	17,4
	Total	23	100,0



La tabla 7 muestra que en el 65.3% de las organizaciones del sistema financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote, los titulados en administración ocupan en su mayoría puestos comerciales (analistas de crédito), en el 17.4% de las organizaciones estudiadas ocupan puestos en operaciones y en el 13% ocupan mandos medios.

Tabla 8. Áreas en que se ubican los titulados en administración

	Frecuencia	Porcentaje
Comercial y ventas	15	65,2
Servicio al cliente	4	17,4
Administación	2	8,7
Comerciales, ventas y servicio al cliente	2	8,7
Total	23	100,0



La tabla 8 muestra que en el 65.2% de organizaciones del sistema financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote, los titulados en administración se desempeñan en el área comercial y ventas, y en el 17.4% en áreas de servicio al cliente.

Tabla 9. Administradores de que universidades deciden elegir

	Frecuencia	Porcentaje
Universidades locales	19	82,6
Locales y nacionales	2	8,7
Indiferente	2	8,7
Total	23	100,0

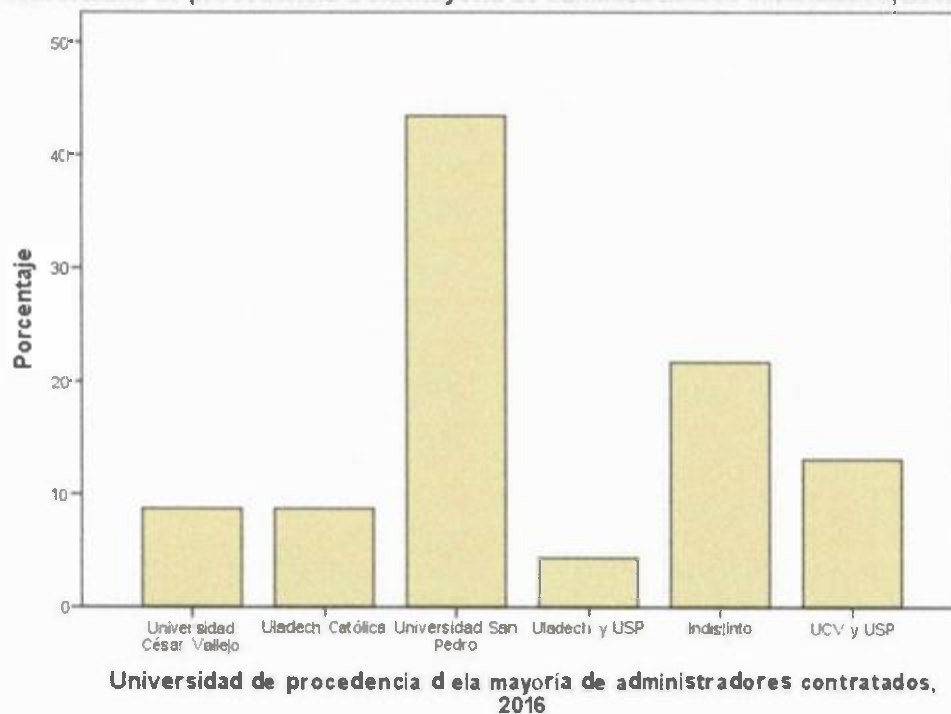


La tabla 9 muestra que el 82,6% de organizaciones del sistema financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote prefiere profesionales de universidades locales.

Tabla 10. Universidad de procedencia de la mayoría de administradores contratados en el 2016

	Frecuencia	Porcentaje
Universidad César Vallejo	2	8,7
Uladech Católica	2	8,7
Universidad San Pedro	10	43,5
Válidos Uladech y USP	1	4,3
UCV y USP	3	13,0
Indistinto	5	21,7
Total	23	100,0

Universidad de procedencia de la mayoría de administradores contratados, 2016



La tabla 10 muestra que la universidad de procedencia de los profesionales en administración en el 43.5% de las organizaciones del sistema financiero y bancario es la Universidad San Pedro, mientras que en el 21.7% es indistinto y en el 13% las universidades de procedencia es la Universidad San Pedro y César Vallejo.

- **Determinación de las preferencias de las entidades financieras y bancarias en relación a las características sociodemográficas del egresado en administración en Chimbote.**

Tabla 11. Característica sociodemográfica que suele considerar durante el proceso de selección de egresados en administración

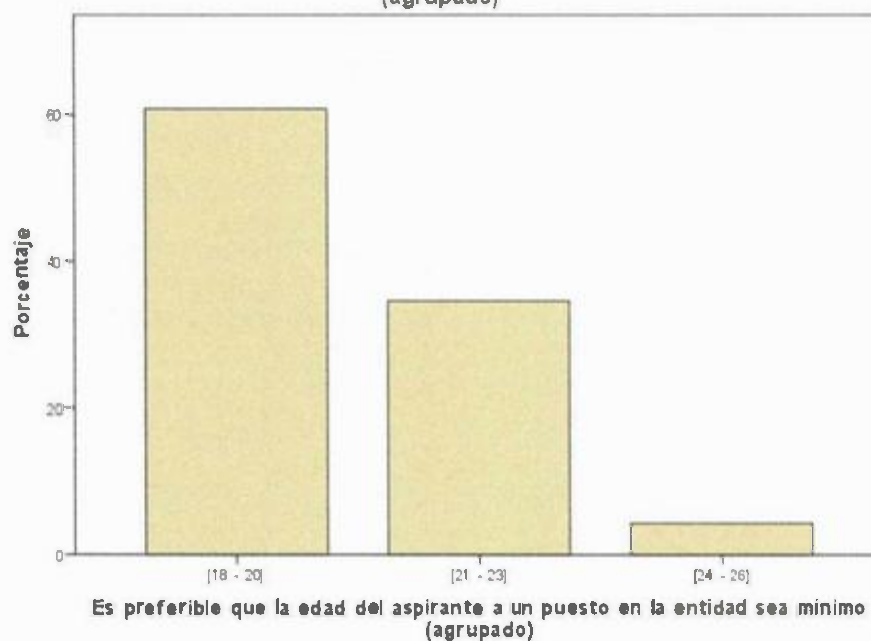
	En 1er lugar		En 2do lugar		En 3er lugar	
	Recuento	%del N de la columna	Recuento	%del N de la columna	Recuento	%del N de la columna
Edad	17	73,9%	2	8,7%	1	4,3%
Género	0	0,0%	2	8,7%	8	34,8%
Estado civil	0	0,0%	8	34,8%	5	21,7%
Lugar de residencia	4	17,4%	8	34,8%	3	13,0%
Nivel socioeconómico	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Otros	0	0,0%	0	0,0%	2	8,7%
Indistinto	2	8,7%	3	13,0%	4	17,4%
Total	23	100,0%	23	100,0%	23	100,0%

La tabla 11 muestra que en primer lugar, la edad es una característica sociodemográfica que se suele considerar en el 73,9% de las organizaciones del sector financiero y bancario durante el proceso de selección de egresados en administración; asimismo en segundo lugar, el estado civil y el lugar de residencia son características sociodemográficas a considerar (34,8% a cada una de ellas); y en tercer lugar, el género es importante en el 34,8% de las organizaciones.

Tabla 12. Preferencia de edad mínima que debe poseer el aspirante a un puesto según entidades del sector financiero y bancario

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	[18 – 20 años]	14	60,9
	[21 – 23 años]	8	34,8
	[24 – 26 años]	1	4,3
	Total	23	100,0

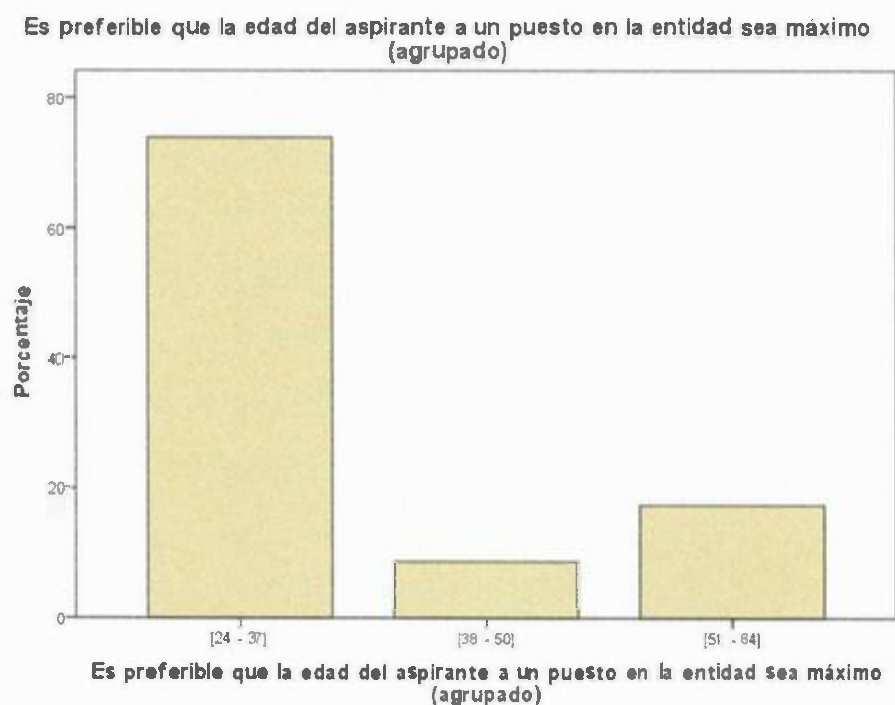
Es preferible que la edad del aspirante a un puesto en la entidad sea mínimo (agrupado)



La tabla 12 muestra que la edad mínima para elegir a un profesional en administración para un puesto es entre 18 y 20 años según el 60.9% de las organizaciones del sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote; y entre 21 y 23 años de acuerdo al 34.8% de organizaciones.

Tabla 13. Preferencia de edad máxima que debe poseer el aspirante a un puesto según entidades del sector financiero y bancario

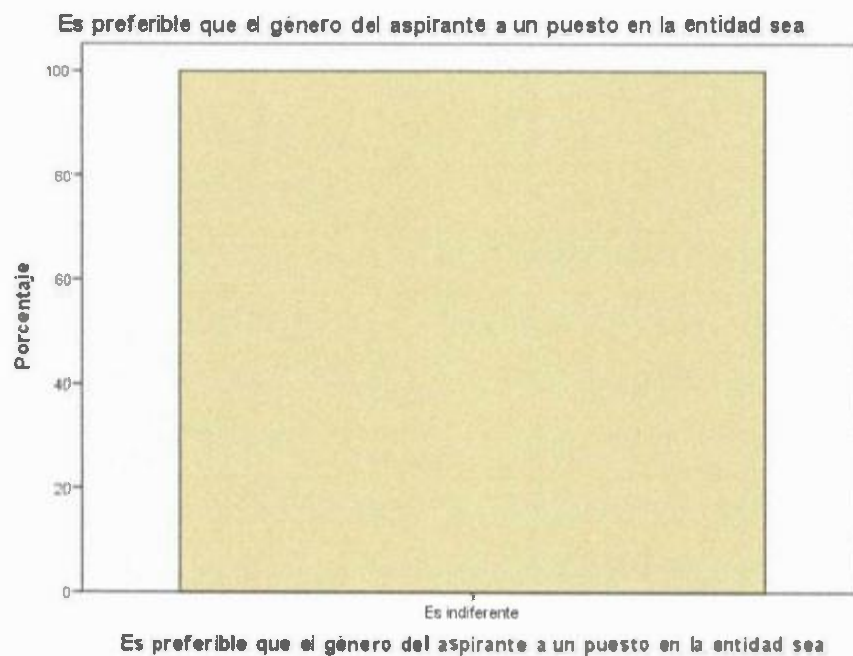
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	[24–37 años]	17	73.9
	[38–50 años]	2	8.7
	[51–64 años]	4	17.4
	Total	23	100.0



La tabla 13 muestra que la edad máxima para elegir a un profesional en administración para un puesto es entre 24 y 37 años según el 73.9% de las organizaciones del sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote; entre 38 y 50 años de acuerdo al 8.7% y entre 51 y 64 años según al 17.4%.

Tabla 14. Preferencia del género del aspirante a un puesto en la entidad

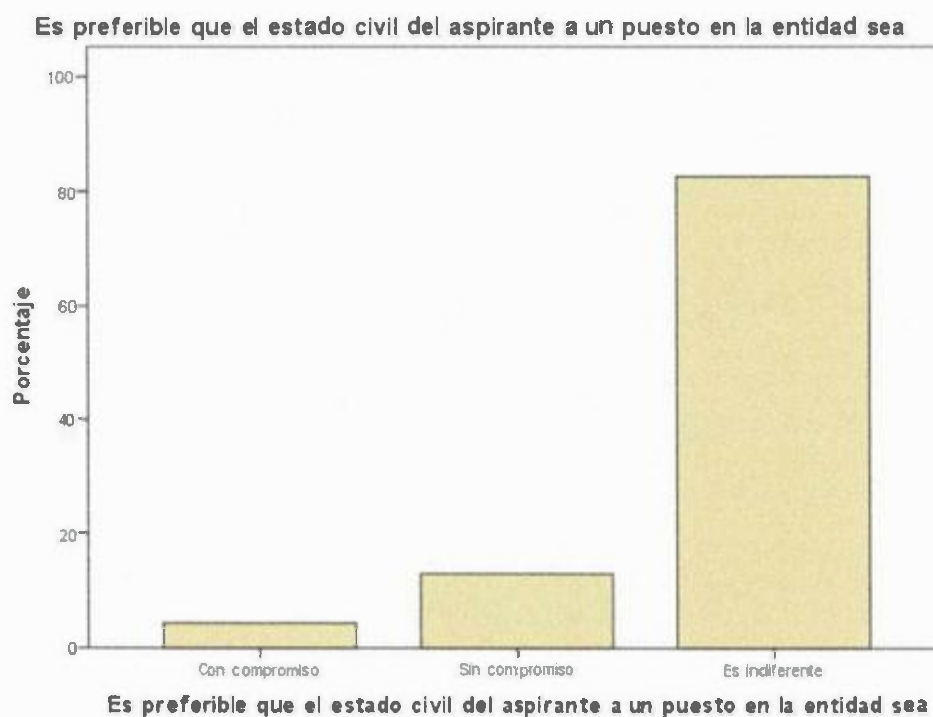
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Es indiferente	23	100,0



La tabla 14 muestra que el género es indiferente para elegir a un profesional en administración para un puesto en el 100% de las organizaciones del sector financiero y bancario.

Tabla 15. Preferencia de estado civil del aspirante a un puesto en la entidad

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Con compromiso	1
	Sin compromiso	3
	Es indiferente	19
	Total	23
		100,0

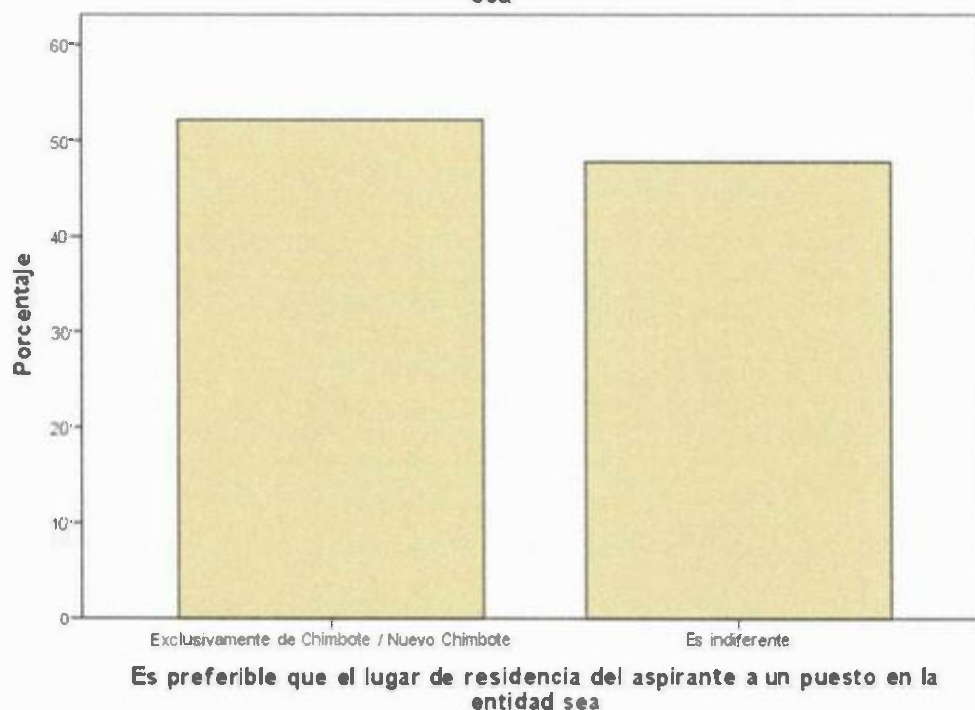


La tabla 15 muestra que el 82.6% de las organizaciones del sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote considera que el estado civil del profesional en administración que aspira a un puesto es indiferente, y el 13% considera que es mejor que el aspirante no tenga compromiso.

Tabla 16. Preferencia del lugar de residencia del aspirante a un puesto en la entidad

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Exclusivamente de Chimbote / Nuevo Chimbote	12 52,2
	Es indiferente	11 47,8
	Total	23 100,0

Es preferible que el lugar de residencia del aspirante a un puesto en la entidad sea

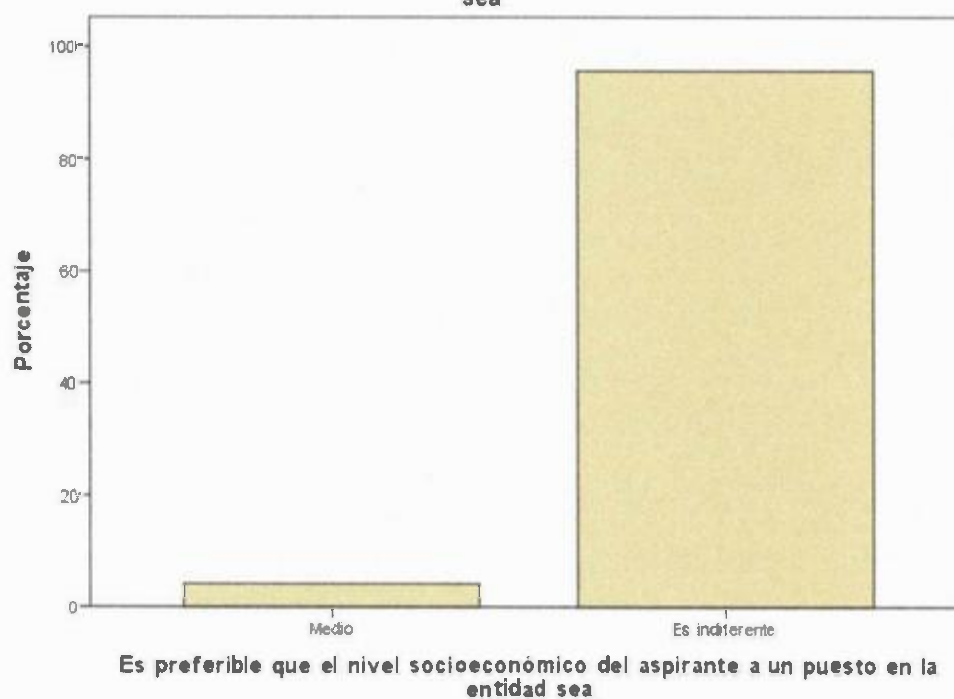


La tabla 16 muestra que el 52,2% de las organizaciones del sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote prefiere que el profesional en administración que aspire a un puesto en la entidad sea exclusivamente de Chimbote / Nuevo Chimbote, y el 47,8% restante considera que el lugar de residencia es indiferente.

Tabla 17. Preferencia del nivel socioeconómico del aspirante a un puesto en la entidad

		Frecuencia	Porcentaje
	Medio	1	4,3
Válidos	Es indiferente	22	95,7
	Total	23	100,0

Es preferible que el nivel socioeconómico del aspirante a un puesto en la entidad sea



La tabla 17 muestra que el 95.7% de las organizaciones del sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote considera que el nivel socioeconómico del aspirante a un puesto en la entidad es indiferente.

- **Determinar las preferencias de las entidades financieras y bancarias en relación a las características académicas y sociolaborales del egresado en administración en Chimbote.**

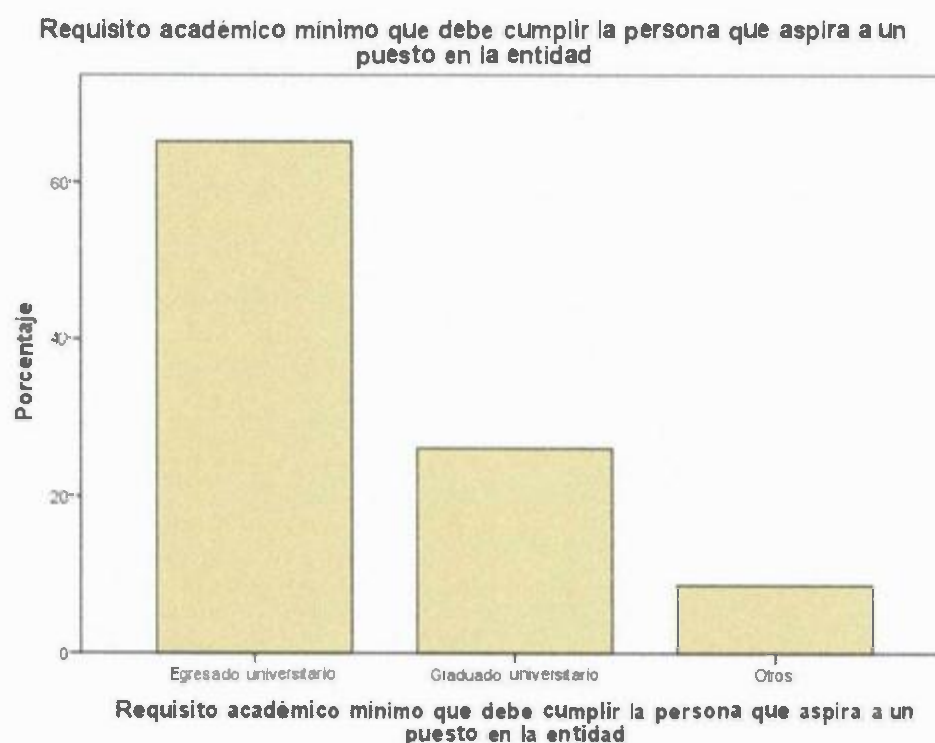
Tabla 18. Características académicas y socio-laborales que suele considerar las organizaciones del sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote durante el proceso de selección de egresados en administración

	En 1er lugar		En 2do lugar		En 3ro lugar	
	f	%	f	%	f	%
Grado académico	16	69,6%	3	13,0%	0	0,0%
Conocimientos teóricos	1	4,3%	4	17,4%	1	4,3%
Capacitaciones, seminarios, etc.	0	0,0%	3	13,0%	3	13,0%
Prácticas en empresas	0	0,0%	3	13,0%	7	30,4%
Exp. prof. en puestos similares	5	21,7%	6	26,1%	6	26,1%
Exp. prof. en el mismo puesto	1	4,3%	4	17,4%	5	21,7%
Otros	0	0,0%	0	0,0%	1	4,3%
Indistinto	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	23	100,0%	23	100,0%	23	100,0%

La tabla 18 muestra que en primer lugar, el 69.6% de las organizaciones del sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote suelen considerar el grado académico como principal característica académica y sociolaboral durante el proceso de selección de egresados en administración; en segundo lugar, el 26.1% suele considerar la experiencia profesional en puestos similares; y en tercer lugar, el 30.4% suele considerar las prácticas en las empresas.

Tabla 19. Requisito académico mínimo que debe cumplir la persona que aspira a un puesto en la entidad

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Egresado universitario	15	65,2
Graduado universitario	6	26,1
Otros	2	8,7
Total	23	100,0

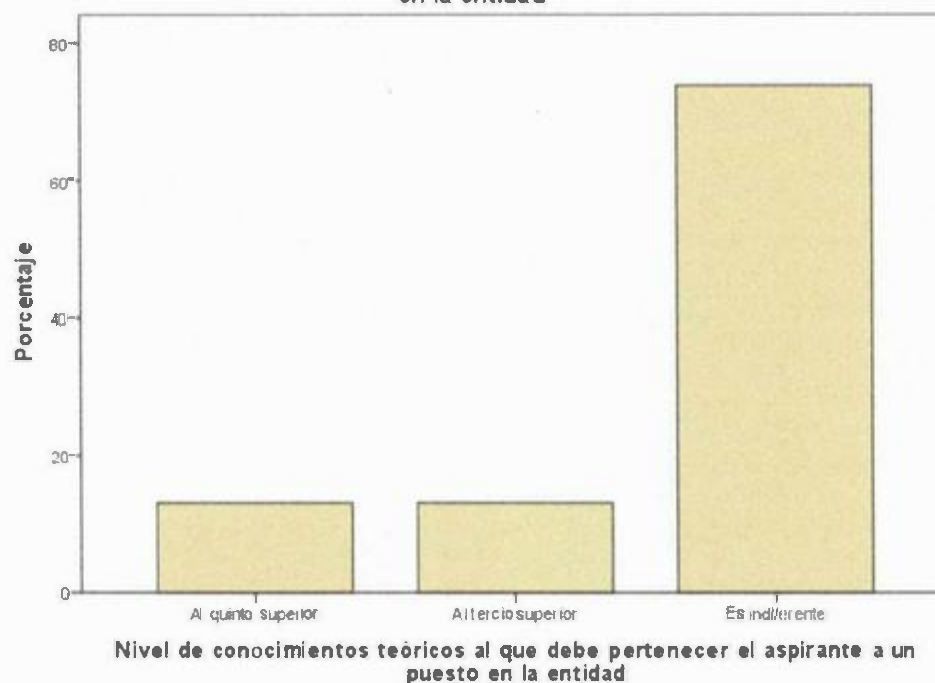


La tabla 19 muestra que el 65.2% de las organizaciones del sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote considera que el requisito mínimo que debe cumplir la persona que aspira a un puesto en la entidad es egresado universitario, y el 26.1% prefiere que sea graduado universitario.

Tabla 20. Nivel de conocimientos teóricos al que debe pertenecer el aspirante a un puesto en la entidad

	Frecuencia	Porcentaje
Al quinto superior	3	13,0
Al tercio superior	3	13,0
Es indiferente	17	73,9
Total	23	100,0

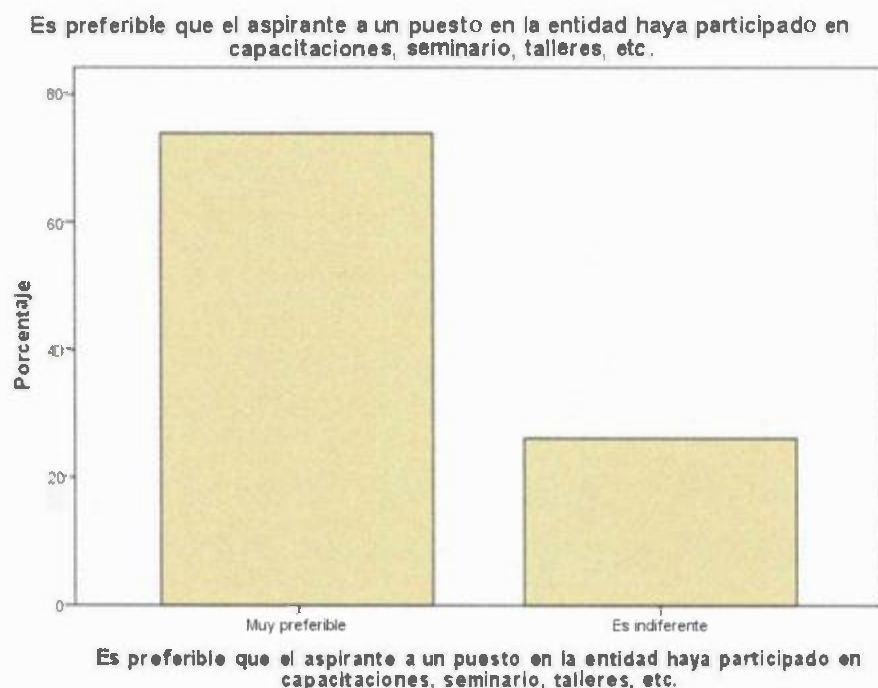
Nivel de conocimientos teóricos al que debe pertenecer el aspirante a un puesto en la entidad



La tabla 20 muestra que el 73.9% de las organizaciones del sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote considera que el nivel de conocimientos teóricos al que debe pertenecer el aspirante a un puesto en la entidad es indiferente; mientras que el 13% prefiere que pertenezcan el quinto superior y en el mismo porcentaje el tercio superior.

Tabla 21. Preferencia que el aspirante a un puesto en la entidad haya participado en capacitaciones, seminario, talleres, etc.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy preferible	17	73,9
Válidos Es indiferente	6	26,1
Total	23	100,0

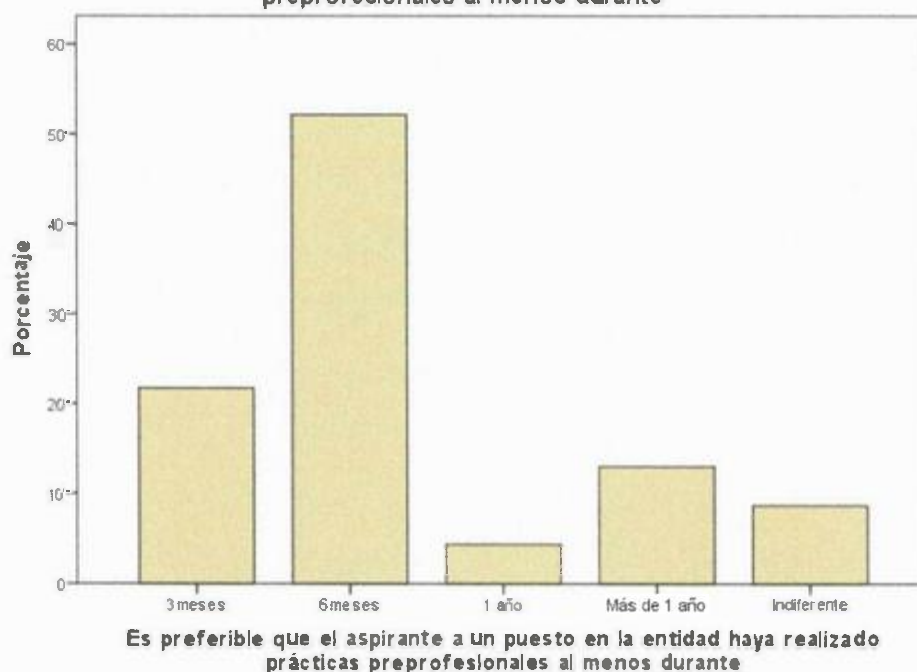


La tabla 21 muestra que el 73.9% de las organizaciones del sistema financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote considera que es muy preferible que el aspirante a un puesto en la entidad haya participado en capacitaciones, seminario, talleres, etc.; mientras que el 26.1% restante considera que es indiferente.

Tabla 22. Tiempo preferible que el aspirante a un puesto en la entidad haya realizado prácticas pre-profesionales

	Frecuencia	Porcentaje
3 meses	5	21,7
6 meses	12	52,2
1 año	1	4,3
Más de 1 año	3	13,0
Indiferente	2	8,7
Total	23	100,0

Es preferible que el aspirante a un puesto en la entidad haya realizado prácticas preprofesionales al menos durante

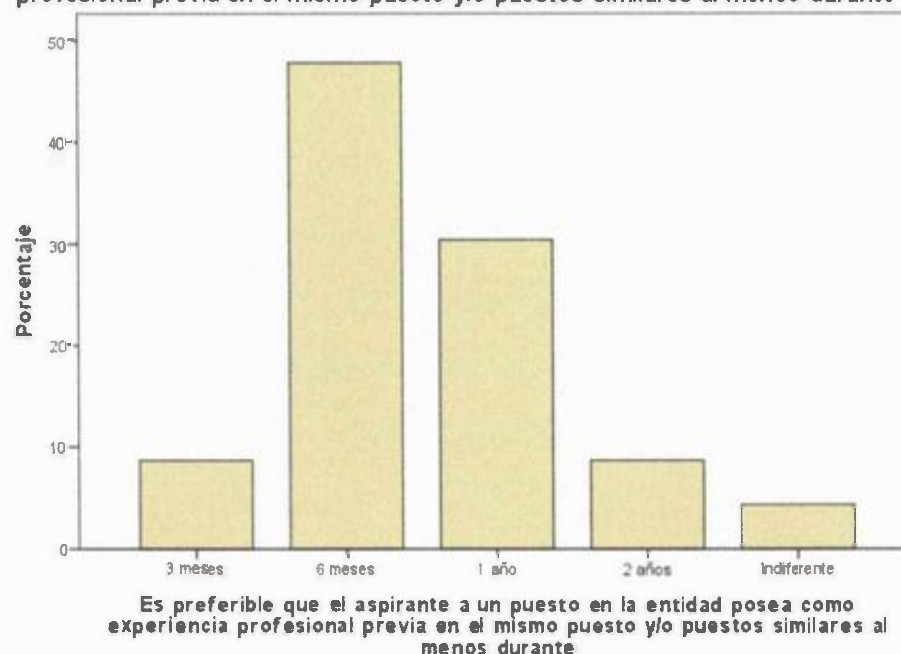


La tabla 22 muestra que el 52.2% de las organizaciones del sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote considera como tiempo preferible que al menos durante 6 meses el aspirante a un puesto en la entidad debe haber realizado prácticas pre-profesionales; mientras que el 21.7% de las organizaciones considera que al menos debe haber realizado prácticas durante 3 meses.

Tabla 23. Tiempo preferible que el aspirante a un puesto en la entidad debe poseer como experiencia profesional previa en el mismo puesto y/o puestos similares

	Frecuencia	Porcentaje
3 meses	2	8,7
6 meses	11	47,8
1 año	7	30,4
2 años	2	8,7
Indiferente	1	4,3
Total	23	100,0

Es preferible que el aspirante a un puesto en la entidad posea como experiencia profesional previa en el mismo puesto y/o puestos similares al menos durante



La tabla 23 muestra que el 47.8% de las organizaciones del sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote considera preferible que al menos durante 6 meses el aspirante a un puesto en la entidad debe poseer como experiencia profesional previa en el mismo puesto y/o puestos similares; mientras que el 30.4% debe poseer al menos 1 año de experiencia.

- **Determinación de las competencias profesionales requeridas al egresado en administración por parte de las entidades financieras y bancarias.**

Tabla 24. Competencias genéricas que las organizaciones del sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote consideran necesarias en un administrador de empresas, independientemente de la posición jerárquica o del área funcional en la que este labore.

	Es innecesaria		Es poco necesaria		Es regularmente necesaria		Es necesaria		Es muy necesaria		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Capacidad de análisis.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	30,4%	16	69,6%	23	100,0%
Clara comunicación escrita.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	8	34,8%	15	65,2%	23	100,0%
Clara comunicación oral	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	26,1%	17	73,9%	23	100,0%
Actitud abierta.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	21,7%	18	78,3%	23	100,0%
Apertura al cambio.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	8,7%	21	91,3%	23	100,0%
Autocontrol.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	30,4%	16	69,6%	23	100,0%
Compromiso.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	21,7%	18	78,3%	23	100,0%
Consulta.	0	0,0%	0	0,0%	1	4,3%	7	30,4%	15	65,2%	23	100,0%

La tabla 24 muestra que las competencias consideradas muy necesarias en un administrador por las organizaciones del sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote son la apertura al cambio (91,3%), seguida de la actitud abierta y el compromiso (78,3% cada una), la clara comunicación oral (73,9%), la capacidad de análisis y el autocontrol (69,6% cada una), así como la clara comunicación escrita y la consulta (65,2% cada una).

Tabla 25. Competencias genéricas que las organizaciones del sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote consideran necesarias en un administrador de empresas, independientemente de la posición jerárquica o del área funcional en la que este labore (Continuación).

	Es innecesaria		Es poco necesaria		Es regularmente necesaria		Es necesaria		Es muy necesaria		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Cordialidad.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	4,3%	22	95,7%	23	100,0%
Creatividad.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	30,4%	16	69,6%	23	100,0%
Iniciativa.	0	0,0%	0	0,0%	1	4,3%	3	13,0%	19	82,6%	23	100,0%
Energía.	0	0,0%	0	0,0%	1	4,3%	4	17,4%	18	78,3%	23	100,0%
Organización.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	21,7%	18	78,3%	23	100,0%
Orientación a la responsabilidad social.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	10	43,5%	13	56,5%	23	100,0%
Pro-actividad.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	8,7%	21	91,3%	23	100,0%
Resiliencia.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	17,4%	19	82,6%	23	100,0%

La tabla 25 muestra que las competencias genéricas consideradas muy necesarias en un administrador por las organizaciones del sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote son la cordialidad (95.7%), la pro-actividad (91.3%), la iniciativa y resiliencia (82.6% cada una), la energía y la organización (78.3% cada una), la creatividad (69.6%) y la orientación a la responsabilidad social (56.5%).

Tabla 26. Competencias específicas que las organizaciones del sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote consideran necesarias en un administrador de empresas, independientemente de la posición jerárquica o del área funcional en la que este labore.

	Es innecesaria		Es poco necesaria		Es regularmente necesaria		Es necesaria		Es muy necesaria		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Conocimientos de contabilidad.	0	0,0%	1	4,3%	11	47,8%	9	39,1%	2	8,7%	23	100,0%
Conocimientos de economía.	0	0,0%	1	4,3%	9	39,1%	8	34,8%	5	21,7%	23	100,0%
Conocimientos de derecho empresarial.	1	4,3%	4	17,4%	12	52,2%	6	26,1%	0	0,0%	23	100,0%
Conocimientos de administración general.	0	0,0%	0	0,0%	5	21,7%	14	60,9%	4	17,4%	23	100,0%
Conocimientos de investigación científica.	0	0,0%	6	26,1%	13	56,5%	2	8,7%	2	8,7%	23	100,0%
Conocimientos de sistemas de información.	0	0,0%	0	0,0%	7	30,4%	9	39,1%	7	30,4%	23	100,0%
Conocimientos de finanzas.	0	0,0%	0	0,0%	8	34,8%	4	17,4%	11	47,8%	23	100,0%
Conocimientos de marketing.	0	0,0%	1	4,3%	6	26,1%	9	39,1%	7	30,4%	23	100,0%
Conocimientos de recursos humanos.	0	0,0%	1	4,3%	12	52,2%	4	17,4%	6	26,1%	23	100,0%

La tabla 26 muestra que las competencias específicas consideradas muy necesarias en un administrador por las organizaciones del sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote son los conocimientos en finanzas (47,8%), seguido de los conocimientos de sistemas de información y marketing (30,4% cada uno); por otro lado, las competencias necesarios para el administrador son los conocimientos en administración general (60,9%), seguido de los conocimientos de contabilidad, sistemas de información y marketing (39,1% cada una).

Tabla 27. Competencias adicionales que las organizaciones del sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote consideraran necesarias en un administrador de empresas, independientemente de la posición jerárquica o del área funcional en la que este labore.

	Es innecesaria		Es poco necesaria		Es regularmente necesaria		Es necesaria		Es muy necesaria		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Dominio de los programas de informática.	0	0,0%	0	0,0%	3	13,0%	9	39,1%	11	47,8%	23	100,0%
Dominio del inglés.	5	21,7%	4	17,4%	7	30,4%	4	17,4%	3	13,0%	23	100,0%

La tabla 27 muestra que según las organizaciones del sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote, el dominio de los programas de informática es muy necesario y necesario en un administrador según el 47.8% y el 39.1%, respectivamente. Asimismo respecto al dominio del idioma inglés del administrador, el 30.4% de las organizaciones considera que es regularmente necesario, el 17.4% considera que es poco necesario, y el 21.7% considera que es innecesario.

- **Cuantificación del número de puestos vacantes en entidades financieras y bancarias para egresados en administración**

Tabla 28. Puestos para los que se realizan convocatorias con mayor frecuencia

	En 1er lugar		En 2do lugar		En 3er lugar	
	f	%	f	%	f	%
▪ Directivos	0	0,0%	0	0,0%	1	4,3%
▪ Mandos intermedios	0	0,0%	0	0,0%	8	34,8%
▪ Administrativos	0	0,0%	0	0,0%	13	56,5%
▪ Personal de ventas de productos y servicios financieros	16	69,6%	7	30,4%	0	0,0%
▪ Personal de operaciones	7	30,4%	16	69,6%	0	0,0%
▪ Otros	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
▪ Indistinto	0	0,0%	0	0,0%	1	4,3%
Total	23	100,0%	23	100,0%	23	100,0%

La tabla 28 muestra que en **primer lugar**, las convocatorias que se realizan con mayor frecuencia es para el puesto de personal de ventas de productos y servicios financieros, en un 69.6% de las organizaciones del sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote; en **segundo lugar**, se realizan convocatorias para el puesto de personal de operaciones, en un 69.6% de las organizaciones; **finalmente**, se realizan convocatorias para los puestos de administrativos (56.5%) y mandos medios (34.8%).

Tabla 29. Preferencia de la universidad de procedencia del aspirante a un puesto en la entidad según las organizaciones del sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote.

	En 1er lugar		En 2do lugar		En 3er lugar	
	Recuento	%del N de la columna	Recuento	%del N de la columna	Recuento	%del N de la columna
Universidad César Vallejo	0	0,0%	2	8,7%	2	8,7%
Uladeeh Católica	0	0,0%	2	8,7%	2	8,7%
Universidad San Pedro	4	17,4%	2	8,7%	0	0,0%
Univ. fuera de Chimbote	2	8,7%	0	0,0%	0	0,0%
Otros	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Indistinto	17	73,9%	17	73,9%	19	82,6%
Total	23	100,0%	23	100,0%	23	100,0%

La tabla 29 muestra que para las organizaciones del sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote consideran que es indistinto la universidad de procedencia del aspirante a un puesto en un 73.9%, siendo la Universidad San Pedro una de las más preferidas (17.4%).

8. Análisis y discusión

La presente investigación pretendió analizar la demanda ocupacional de la carrera profesional de administración en el sector financiero de Chimbote y Nuevo Chimbote, la cual constituye un aporte de especial importancia para conocer las características que las organizaciones de este sector toman en consideración para seleccionar a un profesional en administración, además de identificar las competencias generales, específicas y adicionales que este debe poseer, así como mostrar las posibilidades laborales que posee el egresado y/o titulado en administración en este sector; es así que de esta manera se puede direccionar los contenidos del plan de estudio basado en competencias y exigencias de las organizaciones.

Los resultados obtenidos en el presente estudio son aplicables exclusivamente para el sector financiero de Chimbote y Nuevo Chimbote, y de ninguna manera pueden ser generalizados en otros contextos; lo que sí se puede generalizar es la metodología empleada y el instrumento de recolección de datos aplicados, los cuales pueden ser tomados por otros investigadores como base para otros estudios.

En el análisis interno del estudio se ha encontrado principalmente dos limitaciones: la denegación del permiso de 5 entidades financieras para la aplicación del cuestionario y la poca disponibilidad de tiempo de los gerentes para responder el instrumento. En el primer caso se respetó la decisión de los gerentes y se excluyeron del estudio a las 5 entidades financieras, lo cual redujo la población de 28 entidades financieras y bancarias a 23; en el segundo caso se requirió de un mayor tiempo hasta completar los 23 cuestionarios.

Los resultados obtenidos, los cuales se contrastaron con los resultados de los antecedentes de estudio y las bases teóricas, se analizaron bajo un enfoque reflexivo y crítico. En relación a los profesionales de mayor preferencia en el mercado, Valero (2012), señala que existió un mayor interés durante el 2009 y 2010 por las titulaciones de Administración y Dirección de Empresas, Ciencias Empresariales y Arquitectura. Por otro lado, de acuerdo al Portal Web Perú21 (2015), algunos estudios de mercado realizados respecto a las tendencias laborales, la carrera profesional de Administración sigue siendo una de las carreras de mayor demanda laboral. En 2014, figura como las

de mayor demanda en el mercado laboral, cuyo ranking lo lidera Administración de Empresas. Le siguen Contabilidad, Administración Hotelera, Administración de Negocios Internacionales, Computación e Informática, Ingeniería Industrial, Administración Financiera, Economía, Administración Industrial y Marketing. Esta afirmación se corrobora con los resultados de la tabla 4, la cual muestra que el 60.9% de organizaciones del sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote prefieren contratar a profesionales de Ciencias Económicas y Administrativas, indistintamente si son administradores, contadores, economistas, entre otros; asimismo, el 21.7% prefiere contratar exclusivamente administradores y el 13%, contadores. La tabla 5 permite también corroborar la demanda por los titulados en administración, pues el 47.8% de las organizaciones estudiadas posee más de 5 profesionales en administración laborando, mientras que el 17.4% posee hasta 5 profesionales en administración; además, la tabla 6 indica que el 74% de organizaciones del sistema financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote ha contratado de 2 a más profesional en administración durante el año 2016. Esto permite deducir que el sector financiero y bancario contrata personal de ciencias económicas y administrativas, y específicamente prefiere a los administradores; lo cual refleja que existen mayores posibilidades laborales para los profesionales en administración.

Valero (2012), sostiene que más de siete de cada diez de estos egresados se encuentra desempeñando un puesto de trabajo con arreglo a su nivel de formación, al desarrollarlos como parte de la dirección (6,5%), dentro del cuadro intermedio de mandos (12,2%) o en la parte técnica (52,4%). Esto es corroborado con los resultados de la tabla 7 que muestra que en el 13% de las organizaciones del sistema financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote, los titulados en administración ocupan en su mayoría mandos medios, en el 17.4% de las organizaciones estudiadas ocupan puestos en operaciones y en el 65.3% ocupan puestos comerciales de analista de crédito (parte técnica). Asimismo, la tabla 8 muestra que en el 65.2% de organizaciones estudiadas, los titulados en administración se desempeñan en el área comercial y ventas (parte técnica), y en el 17.4% en áreas de servicio al cliente. Esto permite deducir que existe alta demanda de los profesionales en administración para los puestos operativos (técnicos), lo que constituye el inicio de su línea de carrera dentro de las organizaciones financieras y bancarias.

Respecto a la universidad de procedencias de los profesionales en administración que laboral actualmente en el sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote, la tabla 9 muestra que el 82.6% de organizaciones prefiere profesionales de universidades locales; asimismo la tabla 10 indica que la Universidad San Pedro es la principal universidad de procedencia de los profesionales en administración (43.5%), y en un 13% proceden de las Universidad San Pedro y César Vallejo. Esto permite deducir que las entidades financieras y bancarias de Chimbote y Nuevo Chimbote valoran a los profesionales de universidades locales, para que ocupen puestos de trabajo; siendo la Universidad San Pedro la que ha logrado colocar a profesionales en administración en más del 50% en dichas entidades.

Respecto a las características sociodemográficas, académicas y sociolaborales que debe tener el profesional en administración, la Fundación Foro (2003), considera que dentro del perfil de un postulante que es base para definir las cualidades humanas que se requieren para ocupar un puesto determinado, se tiene: Edad, sexo, estado civil, nacionalidad, zona de residencia, nivel y tipo de instrucción, experiencia, conocimientos específicos, habilidades destrezas y aptitudes, potencial, entre otros. Todas estas características deben ser identificadas de manera precisa para que las convocatorias a puestos laborales estén bien direccionadas. Al respecto, la tabla 11 muestra que en primer lugar, la edad es una característica sociodemográfica que se suele considerar en el 73.9% de las organizaciones del sector financiero y bancario durante el proceso de selección de egresados en administración; asimismo en segundo lugar, el estado civil y el lugar de residencia son características sociodemográficas a considerar (34.8% a cada una de ellas); y en tercer lugar, el género es importante en el 34.8% de las organizaciones; por otro lado, la tabla 18 muestra que en primer lugar, el 69.6% de las organizaciones del sector suele considerar el grado académico como principal característica académica y sociolaboral durante el proceso de selección de egresados en administración; en segundo lugar, el 26.1% suele considerar la experiencia profesional en puestos similares; y en tercer lugar, el 30.4% suele considerar las prácticas en las empresas; esto coincide con los resultados de Valero (2012), quien aduce que la titulación cursada, la experiencia profesional relacionada y

la formación complementaria se convierten en las variables vinculadas al currículum que más valoran las entidades.

Respecto al perfil sociodemográfico, académico y sociolaboral de los profesionales en administración para ocupar puestos laborales, las entidades financieras y bancarias prefieren que la edad mínima sea entre 18 y 23 años (tabla 12), y la edad máxima sea entre 24 y 50 años de edad (tabla 13). Además consideran que el género, el estado civil y nivel socioeconómico son indiferente para elegir a un profesional en administración (tabla 14, 15 y 17). Asimismo, más de la mitad de las organizaciones prefiere que el profesional en administración sea exclusivamente de Chimbote / Nuevo Chimbote (tabla 16). Por otro lado, la mayoría de entidades financieras y bancarias prefieren que la persona que aspira a un puesto sea al menos egresado universitario (tabla 19). Asimismo el nivel de conocimientos teóricos del aspirante a un puesto en la entidad es indiferente (tabla 20). Además las organizaciones en estudio prefieren que el aspirante a un puesto haya participado en capacitaciones, seminario, talleres, etc. (tabla 21). Finalmente, es preferible para las organizaciones del sector que el aspirante a un puesto laboral haya realizado al menos durante 6 meses prácticas pre profesionales, y posea experiencia profesional previa en el mismo puesto y/o puestos similares al menos durante 1 año (Tabla 22 y 23). Esto permite deducir que las entidades financieras y bancarias solicitan personal relativamente joven, y que pertenezcan a Chimbote o Nuevo Chimbote como una forma de asegurar que el personal se vincule con la entidad, además más que los conocimientos teóricos que el personal pueda tener, es más importante el grado académico y la experiencia laboral, como una forma de garantizar el buen desempeño del colaborador, y el logro de competencias.

Ahora bien, Hidalgo y Flores (2013) consideran que las competencias requeridas a los profesionales empleados son una de las determinantes de la demanda ocupacional. De acuerdo a Markus (2005, citado por Olivera, 2012), se hace la distinción entre competencias genéricas y competencias específicas, siendo las primeras aquellas que pueden ser empleadas en distintos puestos de trabajo y las segundas aquellas que solo requiere un puesto de trabajo concreto. Respecto a las competencias genéricas, Olivera (2012) sostiene que el administrador peruano debe poseer una serie de características distintivas tales como la creatividad, el emprendimiento, la sociabilidad y, sobre todo,

la versatilidad. Conjuntamente con estas competencias, el administrador peruano también requiere resiliencia, autocontrol y orientación a la responsabilidad social. Las empresas consultadas afirmaron que también consideran que los administradores deben poseer las competencias visión de negocio y orientación a los resultados. Respecto al presente estudio, la tabla 24 y 25 muestra que las competencias genéricas consideradas muy necesarias en un administrador por las organizaciones del sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote son la cordialidad (95.7%), la apertura al cambio y la pro-actividad (91.3% cada una), la iniciativa y resiliencia (82.6% cada una), seguida de la actitud abierta, el compromiso, la energía y la organización (78.3% cada una), la clara comunicación oral (73.9%), la capacidad de análisis, el autocontrol y la creatividad (69.6% cada una), la clara comunicación escrita y la consulta (65.2% cada una), así como la orientación a la responsabilidad social (56.5%). Esto permite deducir que las entidades del sector financiero y bancario valoran en gran medida la cordialidad del profesional para relacionarse con los demás, la apertura al cambio y la proactividad; sin embargo, la orientación a la responsabilidad social es la competencia menos valorada.

Respecto a las competencias específicas (conocimientos) del administrador, el Proyecto Tuning (2013) especifica que al finalizar la titulación de Administración de Empresas, los egresados deben tener la capacidad de desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo; identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones; identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones; administrar un sistema logístico integral; elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones; desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo; identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social; así como identificar las interrelaciones funcionales de la organización (conocimientos de administración general). También dentro de las competencias se encuentran evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial (conocimientos de derecho empresarial); interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales; usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones; y tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa (conocimientos de contabilidad y finanzas); ejercer el

liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización; y administrar y desarrollar el talento humano en la organización (conocimientos de recursos humanos); utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión; administrar la infraestructura tecnológica de una empresa; y formular y optimizar sistemas de información para la gestión (conocimientos de sistemas de información); mejorar e innovar los procesos administrativos (conocimientos de investigación y desarrollo); detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos; y formular planes de marketing (conocimientos de marketing); estas competencias están definidas de acuerdo a los campos del conocimiento del administrador. En relación a ello, la tabla 26 muestra que las competencias específicas consideradas **muy necesarias** en un administrador por las organizaciones del sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote son los conocimientos en finanzas (47.8%), seguido por los conocimientos de sistemas de información y marketing (30.4% cada uno); por otro lado, las competencias **necesarias** para un administrador son los conocimientos en administración general (60.9%), seguido de los conocimientos de contabilidad, sistemas de información y marketing (39.1% cada una). Esto permite deducir que el sector financiero y bancario considera que es necesario que el administrador domine todas las áreas del conocimiento, sin embargo, considera como indispensable en orden de prioridad, el dominio en finanzas, marketing, sistemas de información y administración general, que son aquellas que más se asocian al sector.

Respecto a las competencias adicionales, Olivera (2012) en su investigación consideró que el dominio del idioma inglés y los conocimientos de sistemas de la información han obtenido puntajes bajos. Esto es refutado por Valero (2012), quien aduce que el manejo de las competencias lingüísticas e informáticas (en inglés y en ofimática en general como las más valoradas), tienen un peso destacado en la selección de personal. En relación a ello, los resultados de la tabla 27 muestran que según las organizaciones del sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote, el dominio de los programas de informática es necesario y muy necesario en un administrador según el 39.1% y el 47.8%, respectivamente, lo cual corrobora lo mencionado por Valero (2012). Por otro lado, el 30.4% de las organizaciones considera que es regularmente necesario el dominio del idioma inglés por el administrador, el 17.4% considera que es

poco necesario, y el 21.7% considera que es innecesario, lo cual corrobora lo mencionado por Olivera (2012). Esto permite deducir que los administradores deben dominar los programas de informática (MS Word, MS Excel, MS Power Point, entre otros) y en menor medida el idioma inglés.

Ahora bien, en relación a la demanda ocupacional y su cuantificación, Fontana (2003) señala que son los puestos que demandan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores que se adecuen a los requisitos exigidos por ella. La demanda la constituyen la totalidad de puestos de trabajo vacantes, que son ofrecidos por las empresas a los trabajadores. Por su lado, Valero (2012) sostiene que los profesionales en administración se encuentra desempeñando en puestos de trabajo como parte de la dirección (6,5%), dentro del cuadro intermedio de mandos (12,2%) o en la parte técnica en su mayoría (52,4%). Este estudio es corroborado con los resultados de la tabla 28, en donde muestra, en **primer lugar**, que las convocatorias que se realizan con mayor frecuencia en el 69.6% de las organizaciones del sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote, es para el puesto de personal de ventas de productos y servicios financieros, que corresponde a la parte técnica; en **segundo lugar**, se realizan convocatorias para el puesto de personal de operaciones, en un 69.6% de dichas organizaciones; **finalmente**, se realizan convocatorias para los puestos de administrativos (56.5%) y mandos medios (34.8%). Esto permite deducir que los profesionales en administración tienen posibilidades de empezar una línea de carrera desarrollando funciones de venta de productos y servicios financieros, seguido de funciones de operaciones en el sector. Estos puestos vacantes pueden ser ocupados indistintamente de la universidad de procedencia del profesional (universidades locales y/o universidades fuera de Chimbote), según se muestra en la tabla 29.

Luego del análisis y discusión de los resultados, se considera que estos permitirán mejorar el curriculum académico de la carrera de Administración en base a los requerimientos del grupo de interés del sector financiero y bancario. Finalmente se demuestra que existe preferencia por contratar a un profesional en administración, por lo que las universidades deben adecuarse al Modelo de Acreditación para Programas de Estudio de Educación Superior Universitaria del Sineace (2016), que permitan cumplir con el perfil de egreso.

9. Conclusiones y Recomendaciones

9.1. Conclusiones:

- Los resultados mostraron que el 60.9% de organizaciones del sector financiero y bancario de Chimbote y Nuevo Chimbote prefieren contratar a profesionales de Ciencias Económicas y Administrativas indistintamente si son administradores, contadores, economistas, etc.; sin embargo, el 21.7% sí prefiere contratar exclusivamente administradores. Asimismo el 47.8% de las organizaciones estudiadas posee más de 5 profesionales en administración laborando, mientras que el 17.4% posee hasta 5 profesionales; además, el 74% de organizaciones ha contratado de 2 a más profesional en administración durante el año 2016. También se concluye que en el 65.2% de organizaciones estudiadas, los titulados en administración en su mayoría se desempeñan en el área comercial y ventas (parte técnica), y en el 17.4% en áreas de servicio al cliente. La Universidad San Pedro es la principal universidad de procedencia de dichos profesionales (43.5%).
- Respecto a las características sociodemográficas, la edad se suele considerar en primer lugar durante el proceso de selección de personal (73.9% de las organizaciones del sector); el estado civil y el lugar de residencia se consideran en segundo lugar (34.8% a cada una de ellas); y en tercer lugar se considera el género (34.8%). Las entidades financieras y bancarias prefieren que la edad mínima sea entre 18 y 23 años, y la edad máxima entre 24 y 50 años. Además consideran que el género, el estado civil y nivel socioeconómico son indiferente para elegir a un profesional en administración. Por otro lado, más de la mitad de las organizaciones prefiere que el profesional en administración sea de Chimbote / Nuevo Chimbote.
- Respecto a las características académicas y sociolaborales, el 69.6% de las organizaciones del sector suele considerar en primer lugar el grado académico; el 26.1% suele considerar en segundo lugar la experiencia profesional en puestos similares, y en tercer lugar, las prácticas en las empresas (30.4%). La mayoría de entidades del sector prefieren que la

persona que aspira a un puesto sea al menos egresada universitaria. Por otro lado, el nivel de conocimientos teóricos del aspirante a un puesto es indiferente, y que el aspirante a un puesto haya participado en capacitaciones, seminario, talleres, etc., además que haya realizado al menos durante 6 meses prácticas pre profesionales, y posea experiencia profesional previa en el mismo puesto y/o puestos similares al menos durante 1 año.

- Las competencias genéricas consideradas muy necesarias en un administrador por las organizaciones del sector son la cordialidad (95.7%), la apertura al cambio y la pro-actividad (91.3% cada una), la iniciativa y resiliencia (82.6% cada una), seguida de la actitud abierta, el compromiso, la energía y la organización (78.3% cada una), la clara comunicación oral (73.9%), la capacidad de análisis, el autocontrol y la creatividad (69.6% cada una), la clara comunicación escrita y la consulta (65.2% cada una), y la orientación a la responsabilidad social (56.5%). Por otro lado, las competencias específicas consideradas muy necesarias son los conocimientos en finanzas (47.8%), los conocimientos de sistemas de información y marketing (30.4% cada uno), y los conocimientos en administración general (60.9%). Respecto a las competencias adicionales, el dominio de los programas de informática es necesario o muy necesario según el 76.9%; y el 69.5% de las organizaciones considera que es regularmente necesario, poco necesario o innecesario el dominio del idioma inglés.
- Respecto a los puestos vacante dirigidos al profesional en administración, las convocatorias que se realizan con mayor frecuencia en el 69.6% de las organizaciones es para el puesto de personal de ventas de productos y servicios financieros; mientras que en segundo lugar, se realizan convocatorias para personal de operaciones en un 69.6% de dichas organizaciones. Finalmente, se realizan convocatorias para los puestos de administrativos (56.5%) y mandos medios (34.8%). Estos puestos vacantes pueden ser ocupados indistintamente de la universidad de procedencia del profesional (universidades locales y/o universidades fuera de Chimbote).

9.2. Recomendaciones:

- A los egresados en administración, se les recomienda insertarse al mercado laboral, sea con apoyo de la universidad o por cuenta propia, con el propósito de ir adquiriendo experiencia y conocimientos en diversos cargos, mediante prácticas pre profesionales como o trabajo remunerado, que es lo que exigen no solo las entidades del sector financiero y bancario para contratar a nuevo personal, sino la mayoría de organizaciones.
- A las universidades, se recomienda fortalecer el aspecto personal del estudiante de administración, mediante asignaturas relacionadas a la cordialidad, iniciativa y pro actividad, apertura al cambio y actitud abierta, la creatividad, así como capacidades de comunicación oral y escrita, entre otros. Asimismo, es necesario que se profundicen los conocimientos en finanzas, sistema de información y marketing. También se recomienda fortalecer el dominio de programas informáticos (MS Word, MS Excel, Ms Power Point, etc.).

Asimismo se les recomienda repotenciar mediante talleres y charlas, en alianza con las instituciones financieras y bancarias, las capacidades de los estudiantes de administración para los puestos vacantes en el área comercial y operaciones, con perspectivas a que formen una línea de carrera que les permitan alcanzar cargos directivos.

- A las entidades financieras y bancarias se les recomiendan comunicar a las universidades cada convocatoria a través de sus bolsas de trabajo; asimismo se recomienda trabajar en conjunto con la dirección de escuela, las áreas de extensión universitaria y proyección social, e investigación de las universidades.
- A futuros investigadores, se recomienda realizar estudios similares en otros sectores laborales a nivel local, que permitan contar con una mayor perspectiva de las exigencias del grupo de interés en lo concerniente al perfil del egresado en administración.

10. Agradecimientos

Agradecemos a Dios por darnos lo indispensable para vivir día a día, y lograr los retos personales y profesionales.

Agradecemos a la Universidad San Pedro por brindarnos las facilidades pertinentes para la ejecución del este proyecto.

Agradecemos también a todos los gerentes de las entidades financieras y bancarias de nuestra localidad que nos brindaron información indispensable para el desarrollo de esta investigación.

11. Referencias Bibliográficas

- Calvo, M. (2005). Formador ocupacional, formador de formadores. Madrid: Mad.
- Chiavenato, I. (2004). Introducción a la Teoría General de la Administración. 7ª ed. México D.F.: McGraw Hill.
- Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria. CONEAU (2012). Estándares para la Acreditación de la Carrera Profesional de Administración. Separata Especial. Lima, Perú.
- Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria. CONEAU (2009). Criterios y Estándares para la certificación profesional en el Perú. Lima: Compendio Técnico Normativo.
- Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, de México. CONOCER (1997). Formación basada en competencia laboral OIT-CINTERFOR.
- Florián, H., Cruz, E., Arancibia, E., Ríos, A. y Kanda, D. (2013). Estudio de demanda social y mercado ocupacional de la carrera de educación inicial de la Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú: Ecuconsultores.
- Fontana, M. (2003). Formación y orientación laboral. Barcelona. Recuperado de http://books.google.com.mx/books?id=RCRm_8WBVgEC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Fundación Foro (2003). Proceso de Selección de Personal. Recuperado de <http://www.fundacionforo.com/pdfs/laboral03.pdf>
- Gan, S. y Soto, J. (2007). Educación moderna. Lima: Pirámide.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. 5ª ed. México D.F.: McGraw Hill.
- Hidalgo, M, y Flores, A. (2013). Elementos del estudio de la demanda social y del mercado ocupacional de la Carrera Profesional de Contabilidad. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos-UNMSM.
- Olivera, J. (2012). El perfil de competencias del administrador de empresas peruano, desde una perspectiva de mercado laboral (Tesis). Universidad de Piura, Perú.

- Perú21 (2015). ¿En qué carreras hay más opciones de destacar en el mercado laboral? Recuperado de <http://peru21.pe/actualidad/que-carreras-hay-mas-opciones-destacar-2209912>
- Proyecto Tuning (2013). Competencias específicas de administración de empresas. Recuperado de <http://www.tuningal.org/es/areas-tematicas/admin-empresas/competencias>
- Superintendencia de Banca, Seguro y AFP (2016). Entidades autorizadas a captar depósitos en la región Ancash. Recuperado de <http://www.sbs.gob.pe/usuarios/categoria/entidades-autorizadas-a-captar-depositos-en-cada-region/2546/c-2546>
- Tirado D. (2000). La demanda, oferta y mercado, aplicaciones. Madrid: McGraw Hill
- Tobón, S. (2005). Lineamientos generales para el diseño del currículo por competencias para la educación superior. Madrid: Seminario sobre competencias.
- Valero, F. (2012). Estudio Demandas del Mercado Laboral a los Titulados Universitarios. Granada, España: Universidad de Granada.
- Viaña, J., Bello, C., Añaños, D., y Seminario, R. (2015). Demanda social y mercado ocupacional de carreras profesionales, Facultad de Medicina “Hipólito Unanue” Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú.

12. Apéndices y anexos

Anexo 1. Matriz de coherencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACION
DEMANDA OCCUPACIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN EL SECTOR FINANCIERO DE CHIMBOTE Y NUEVO CHIMBOTE, 2016.	¿Cuál es la demanda ocupacional de la carrera profesional de administración en el sector financiero de Chimbote y Nuevo Chimbote, 2016?	Objetivo general: Analizar la demanda ocupacional de la carrera profesional de administración en el sector financiero de Chimbote y Nuevo Chimbote, 2016. Objetivos específicos: 1. Analizar la situación laboral de los titulados en administración en el sector financiero y bancario local. 2. Determinar las preferencias de las entidades financieras y bancarias en relación a las características sociodemográficas del egresado en administración a nivel local. 3. Determinar las preferencias de las entidades financieras y bancarias en relación a las características académicas y sociolaborales del egresado en administración a nivel local. 4. Determinar las competencias profesionales requeridas al egresado en administración por parte de las entidades financieras y bancarias a nivel local. 5. Cuantificar el número de puestos vacantes en entidades financieras y bancarias para egresados en administración a nivel local.	Se ha creído conveniente no formular hipótesis, en razón que se trata de un estudio descriptivo, que va a permitir describir el comportamiento de las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).	Demanda ocupacional de la carrera profesional de administración en el sector financiero de Chimbote y Nuevo Chimbote.	No experimental, de corte transversal, descriptivo.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DIRIGIDO A JEFES DE RECURSOS HUMANOS DE LAS ENTIDADES FINANCIERAS Y BANCARIAS EN CHIMBOTE

I. DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD:

1. Nombre de la entidad	
2. Nombre del encuestado	
3. Cargo que ocupa	

4. Indique el tipo de entidad a la que corresponde:

Banco	☐	Financiera	☐
Caja Municipal	☐	Caja Rural	☐

5. Señale el tamaño de la entidad de acuerdo al número de empleados:

Menos de 50 empleados	☐	Más de 50 empleados	☐
-----------------------	--------------------------	---------------------	--------------------------

6. ¿Cuántos años tiene la entidad en el mercado local?

5 años ó menos	☐	6 a 10 años	☐
11 a 15 años	☐	16 a 20 años	☐
21 años ó más	☐		

7. Actualmente, ¿Cuántos titulados en administración posee la entidad en planilla?

8. ¿Cuántos titulados en administración han contratado durante este año 2016?

9. ¿Qué puestos ocupan en su mayoría? (seleccione solamente una alternativa)

Directivos	☐	Comerciales	☐
Mandos intermedios	☐	Administrativos	☐
Técnicos	☐	Personal de operaciones	☐
Otros: _____			

10. ¿En qué departamento se ubican? (seleccione la opción más significativa)

Apoyo a dirección	☐	Recursos Humanos	☐
Marketing	☐	Comercial y ventas	☐
Servicio al cliente	☐	Administración	☐
Otros: _____			

11. ¿Cuál es la universidad de procedencia de la mayoría de titulados en administración contratados en este último año? (seleccione solamente una alternativa)

Universidad César Vallejo
 Uladech Católica
 Universidad San Pedro
 Universidades fuera de Chimbote
 Otros: _____

II. PREGUNTAS DE ESTUDIO:

CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS REQUERIDAS AL EGRESADO EN ADMINISTRACIÓN.

12. ¿Qué CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS suele considerar durante el proceso de selección de egresados en administración?

	En primer lugar	En segundo lugar (Señale una alternativa distinta a la anterior).	En tercer lugar (Señale una alternativa distinta a las anteriores).
Edad	☐	☐	☐
Género	☐	☐	☐
Estado civil	☐	☐	☐
Lugar de residencia	☐	☐	☐
Nivel socioeconómico	☐	☐	☐
Otros: _____	☐	☐	☐

13. Es preferible que la EDAD DEL ASPIRANTE a un puesto en la entidad se encuentre entre:

Mínimo: _____ años Máximo: _____ años

14. Es preferible que el GÉNERO DEL ASPIRANTE a un puesto en la entidad sea:

Masculino
 Femenino
 Es indiferente

15. Es preferible que el ESTADO CIVIL DEL ASPIRANTE a un puesto en la entidad sea:

Con compromiso
 Sin compromiso
 Es indiferente

16. Es preferible que el LUGAR DE RESIDENCIA DEL ASPIRANTE a un puesto en la entidad sea:

Exclusivamente de Chimbote
 Es indiferente

17. Es preferible que el NIVEL SOCIOECONÓMICO DEL ASPIRANTE a un puesto en la entidad sea:

- Alta
Media
Baja
Es indiferente

CARACTERÍSTICAS ACADÉMICAS Y SOCIOLABORALES REQUERIDAS AL EGRESADO EN ADMINISTRACIÓN.

18. ¿Qué CARACTERÍSTICAS ACADÉMICAS Y SOCIOLABORALES suele considerar durante el proceso de selección de egresados en administración?

	En primer lugar	En segundo lugar (Señale una alternativa distinta a la anterior).	En tercer lugar (Señale una alternativa distinta a las anteriores).
Grado académico			
Conocimientos teóricos			
Capacitaciones, seminarios, etc.			
Prácticas en empresas			
Exp. prof. en puestos similares			
Exp. prof. en el mismo puesto			
Otros: _____			

19. ¿Cuál es el REQUISITO ACADÉMICO MÍNIMO que debe cumplir la persona que aspira a un puesto en la entidad?

- Egresado universitario
Graduado universitario
Postgrado
Otros: _____

20. Respecto al nivel de CONOCIMIENTOS TEÓRICOS, es preferible que el aspirante a un puesto en la entidad pertenezca:

- Al quinto superior
Al menos al tercio superior
Es indiferente

21. ¿Es preferible que el aspirante a un puesto en la entidad haya participado en CAPACITACIONES, SEMINARIOS, TALLERES, etc.?

- Muy preferible
Es indiferente

22. Es preferible que el aspirante a un puesto en la entidad haya realizado PRÁCTICAS PREPROFESIONALES al menos durante:

- | | | | |
|---------|----------------------|--------------|----------------------|
| 3 meses | <input type="text"/> | 6 meses | <input type="text"/> |
| 1 año | <input type="text"/> | Más de 1 año | <input type="text"/> |

23. Es preferible que el aspirante a un puesto en la entidad posea como EXPERIENCIA PROFESIONAL previa en el mismo puesto y/o puestos similares al menos:

3 meses	☐	6 meses	☐
1 año	☐	1 año y medio	☐
2 años	☐	Más de 2 años	☐

COMPETENCIAS REQUERIDAS AL EGRESADO EN ADMINISTRACIÓN.

24. ¿Cuáles de las siguientes COMPETENCIAS GENÉRICAS considera necesarias en un administrador de empresas? Marque según el nivel en que dicha competencia es solicitada en un administrador, independientemente de la posición jerárquica o del área funcional en la que este labore.

Competencias del administrador de empresas	1	2	3	4	5
Capacidad de análisis: Comprender la naturaleza de las partes, razonar.					
Clara comunicación escrita: Capacidad para poder plasmar de forma escrita el mensaje para facilitar la comprensión del receptor del mismo.					
Clara comunicación oral: Capacidad para poder plasmar de forma oral el mensaje para facilitar la comprensión del receptor del mismo.					
Actitud abierta: Capacidad para hacer que los demás empleados se sientan cómodos y prestos para aportar ideas o brindar su punto de vista, pues estas serán respetadas y valoradas. Implica buscar estar siempre actualizado.					
Apertura al cambio: No tener miedo a afrontar nuevos retos o situaciones, no contentarse con la situación actual y ser flexible.					
Autocontrol: Mantener la disciplina ante las situaciones difíciles y estresantes propias del trabajo administrativo.					
Compromiso: Actitud por la cual los miembros del equipo se obligan a sí mismos a cubrirse unos a otros hasta que se alcancen los objetivos. Es un condicionante para el trabajo en equipo.					
Consulta: Capacidad para razonar, presentar argumentos sólidos, escuchar el punto de vista de los demás, negociar y encontrar soluciones.					
Cordialidad: Tratar a los demás con respeto y aprecio.					
Creatividad: Pensar y actuar con originalidad e imaginación.					
Iniciativa: Dar el primer paso para iniciar acciones, asumiendo el riesgo.					
Energía: Capacidad para motivar al personal, mostrarse activo y trabajar duro.					
Organización: Capacidad de ordenar por tiempo las actividades a realizarse.					

Orientación a la responsabilidad social: Tener presente cuestiones como seguridad, higiene, medioambiente, ética y compromiso ciudadano.					
Pro-actividad: Actitud para identificar y plantear soluciones adelantándose a los problemas y necesidades propias de la organización.					
Resiliencia: Actitud para recuperarse y hacer frente a las situaciones adversas, difíciles y negativas, entre ellas el estrés.					

25. ¿Cuáles de las siguientes **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS** considera necesarias en un administrador de empresas? Marque según el nivel en que dicha competencia es solicitada en un administrador, independientemente de la posición jerárquica o del área funcional en la que este labore.

Competencias del administrador de empresas	1	2	3	4	5
Conocimientos de contabilidad: Entendimiento y aplicación de la contabilidad.					
Conocimientos de economía: Entendimiento de las cuestiones micro y macroeconómicas que afectan a la organización.					
Conocimientos de derecho empresarial: Entendimiento y aplicación del derecho empresarial.					
Conocimientos de administración general: Entendimiento y aplicación de los procesos de planeación, organización, dirección y control.					
Conocimientos de sistemas de información: Entendimiento y aplicación de los sistemas de información y comunicación.					
Conocimientos de finanzas: Entendimiento y aplicación de las finanzas.					
Conocimientos de marketing: Entendimiento y aplicación del marketing.					
Conocimientos de recursos humanos: Entendimiento y aplicación de los recursos humanos.					

26. ¿Cuáles de las siguientes **COMPETENCIAS COMPLEMENTARIAS** considera necesarias en un administrador de empresas? Marque según el nivel en que dicha competencia es solicitada en un administrador, independientemente de la posición jerárquica o del área funcional en la que este labore.

Competencias del administrador de empresas	1	2	3	4	5
Dominio de los programas de informática: Capacidad para trabajar por medio de los principales programas informáticos.					
Dominio del inglés: Entender, hablar y escribir el inglés.					

27.¿Existe alguna competencia que soliciten en los administradores aparte de las ya mencionadas? ¿Por qué es importante esta competencia?

Competencia	¿Por qué es necesaria?

CUANTIFICACIÓN DE LOS PUESTOS VACANTES PARA EGRESADOS EN ADMINISTRACIÓN.

28.¿Para qué puestos se realizan convocatorias con mayor frecuencia?

	En primer lugar	En segundo lugar (Señale una alternativa distinta a la anterior).	En tercer lugar (Señale una alternativa distinta a las anteriores).
Directivos			
Mandos intermedios			
Administrativos			
Personal de venta de productos y servicios financieros			
Personal de operaciones			
Otros: _____			

29.Es preferible que el aspirante a un puesto en la entidad sea egresado de:

	En primer lugar	En segundo lugar (Señale una alternativa distinta a la anterior).	En tercer lugar (Señale una alternativa distinta a las anteriores).
Universidad César Vallejo			
Uladech Católica			
Universidad San Pedro			
Univ. fuera de Chimbote			
Otros: _____			

AGRADECEMOS MUCHO SU COLABORACIÓN, SERÁ DE GRAN AYUDA PARA EL DESARROLLO DE NUESTRA INVESTIGACIÓN.