

UNIVERSIDAD LIBRE DE PEREIRA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

PROGRAMA DE MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

TRABAJO DE GRADO

**EMPLEO INADECUADO POR COMPETENCIAS DE PROFESIONALES EN EL
SECTOR FINANCIERO, CASO BANCOS PEREIRA**

GUSTAVO ADOLFO CORREA SANTA

COD: 325132003

PAULA ANDREA MARTINEZ RUBIO

COD: 325131001

PEREIRA RISARALDA

2017

UNIVERSIDAD LIBRE DE PEREIRA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

PROGRAMA DE MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

TRABAJO DE GRADO

**EMPLEO INADECUADO POR COMPETENCIAS DE PROFESIONALES EN EL
SECTOR FINANCIERO, CASO BANCOS PEREIRA**

GUSTAVO ADOLFO CORREA SANTA

COD: 325132003

PAULA ANDREA MARTINEZ RUBIO

COD: 325131001

Asesor

FEDERMAN RAMIREZ ECHEVERRI

PEREIRA

2017

Resumen

Las empresas en la actualidad están demandando profesionales con visión integral del negocio y que sean capaces de orientar sus talentos humanos como base de la ventaja competitiva sostenida de sus organizaciones. La gestión humana reconoce al ser humano como protagonista y receptor de los diversos procesos, siendo cada uno de ellos un ser vivo con un conjunto de capacidades que durante la vida pueden desarrollarse o permanecer latentes, en razón a la necesidad de adaptación al cambio y de acuerdo a la labor a desempeñar en una determinada organización. La universalidad de las competencias laborales se pone de relieve por el hecho de que un dirigente revestido de estas competencias, puede distinguirse en cualquier profesión, arte u oficio. Esta investigación parte de la necesidad de comprender en qué medida el estudio de las competencias laborales dentro de una empresa puede aportar a su propia productividad, a una mayor eficiencia de su personal, a evitar la rotación de mismo y por ende a la minimización de costos. A través de una investigación cualitativa y cuantitativa, se indagará sobre los antecedentes históricos del sistema financiero en Colombia, utilizando la encuesta como técnica para obtener información de primera mano del personal profesional bancario e información secundaria del Ministerio de Educación, para a través de sus estadísticas conocer los diferentes graduados profesionales del departamento de Risaralda.

Abstract

Companies today are demanding professionals with comprehensive view of the business and are able to direct their human talent as the basis for sustained competitive advantage of their organizations. Human management recognizes the human being as protagonist and recipient of the various processes, each them a living being with a set of capabilities for life can grow or remain dormant, due to the need to adapt to change and according to the work to be performed in a given organization. The universality of labor skills is highlighted by the fact that a leader clad in these competitions, can distinguished in any profession, art or occupation. This research stems from the need to understand to what extent the study of labor skills within a company can bring to their own productivity, greater staff efficiency, to prevent rotation of the same and therefore the cost minimization. Through a qualitative and quantitative research, will inquire into the historical background of the financial system in Colombia, using the survey as a technique to obtain first-hand the banking professional staff and secondary information through the Ministry of Education through its statistics about the different professional graduates in municipalities and departments.

Contenido

| | Pág |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Introducción | 10 |
| 1. Desarrollo Metodológico | 12 |
| 2. Objetivos | 18 |
| 2.1 Objetivo General | 18 |
| 2.2 Objetivos específicos | 18 |
| 3. Preguntas de investigación | 19 |
| 4. Antecedentes | 20 |
| 5. Marco Referencial | 22 |
| 6. Conceptos y teorías | 34 |
| 6.1 Sistema financiero colombiano | 34 |
| 6.2 Rotación de personal | 35 |
| 6.3 Qué son las competencias | 36 |
| 7. Análisis del impacto que genera la rotación del personal en el subsector financiero “Caso Bancos” | 38 |
| 8. Análisis de la remuneración salarial para los empleados profesionales de los bancos de Pereira en las áreas administrativas, económicas, contables e ingenierías afines | 47 |
| 9. Análisis de la posible existencia de empleo inadecuado por competencias para los empleados profesionales en los bancos de la ciudad de Pereira en las áreas administrativas, económicas, contables e ingenierías afines | 53 |
| 9.1 Universidad Libre de Pereira | 58 |
| 9.1.1 Administración de Empresas | 58 |
| 9.1.1.1 Perfil profesional | 58 |
| 9.1.1.2 Perfil ocupacional | 58 |
| 9.1.2 Economía | 59 |
| 9.1.2.1 Perfil profesional | 59 |
| 9.1.2.2 Perfil ocupacional | 59 |
| 9.1.3 Contaduría | 61 |

| | |
|---------------------------------------------------|----|
| 9.1.3.1 Perfil profesional | 61 |
| 9.1.3.2 Perfil ocupacional | 61 |
| 9.1.4 Ingeniería en Sistemas | 62 |
| 9.1.4.1 Perfil Profesional | 62 |
| 9.1.4.2 Perfil Ocupacional | 63 |
| 9.1.5 Ingeniería Financiera | 65 |
| 9.1.5.1 Perfil Profesional | 65 |
| 9.1.5.2 Perfil Ocupacional | 66 |
| 9.2 Universidad Católica de Pereira | 68 |
| 9.2.1 Administración de Empresas | 68 |
| 9.2.1.1 Perfil Profesional | 68 |
| 9.2.1.2 Perfil Ocupacional | 68 |
| 9.2.2 Economía | 69 |
| 9.2.2.1 Perfil Profesional | 69 |
| 9.2.2.2 Perfil Ocupacional | 69 |
| 9.2.2.3 Áreas de planeación | 69 |
| 9.2.2.4 Dirección de empresas | 70 |
| 9.2.2.5 Estudios económicos | 70 |
| 9.2.2.6 Diseño y seguimiento | 70 |
| 9.2.3 Ingeniería en Sistemas y Telecomunicaciones | 70 |
| 9.2.3.1 Perfil Profesional | 70 |
| 9.2.3.2 Perfil Ocupacional | 71 |
| 9.2.4 Ingeniería Industrial | 71 |
| 9.2.4.1 Perfil Profesional | 71 |
| 9.2.4.2 Perfil Ocupacional | 72 |
| 9.3 Universidad Tecnológica de Pereira | 72 |
| 9.3.1 Ingeniería Industrial | 72 |
| 9.3.1.1 Perfil Profesional | 72 |
| 9.3.1.2 Perfil Ocupacional | 72 |
| 9.3.2 Ingeniería en Sistemas | 74 |
| 9.3.2.1 Perfil Profesional | 74 |

| | |
|--------------------------------------------------------|----|
| 9.3.2.2 Perfil Ocupacional | 75 |
| 9.4 Fundación Universitaria del Área Andina de Pereira | 76 |
| 9.4.1 Contaduría | 76 |
| 9.4.1.1 Perfil Profesional | 76 |
| 9.4.1.2 Perfil Ocupacional | 77 |
| 9.4.2 Ingeniería en Sistemas | 77 |
| 9.4.2.1 Perfil Profesional | 77 |
| 9.4.2.2 Perfil Ocupacional | 77 |
| 9.4.3 Administrador de Empresas | 79 |
| 9.4.3.1 Perfil Profesional | 79 |
| 9.4.3.2 Perfil Ocupacional | 79 |
| Conclusiones | 93 |
| Recomendaciones | 97 |
| Referencia Bibliográfica | 99 |

Lista de Cuadros

| | Pág |
|---------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Cuadro 1. Distribución muestral | 17 |
| Cuadro 2. Egresados Pereira año 2006 al 2012 | 30 |
| Cuadro 3. Profesión de los empleados en los bancos de Pereira | 31 |
| Cuadro 4. ¿Ha buscado empleo en el último año? | 41 |
| Cuadro 5. Rotación de personal en el subsector financiero "Bancos Pereira" | 42 |
| Cuadro 6. Razón por la que usted cree, hay rotación de personal | 43 |
| Cuadro 7. Tiempo de vinculación | 44 |
| Cuadro 8. Tipo de vinculación | 45 |
| Cuadro 9. Ingreso salarial profesionales del sector bancario Pereira | 50 |
| Cuadro 10. Competencias laborales generales | 56 |
| Cuadro 11. Competencias profesionales y ocupaciones | 80 |
| Cuadro 12. ¿Está satisfecho con el empleo actual? | 87 |
| Cuadro 13. ¿Por qué no está satisfecho con el empleo? | 88 |
| Cuadro 14. Cargos de los empleados profesionales del sector bancario Pereira | 90 |

Lista de gráficas

| | Pág |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Gráfico 1. Egresados Municipio de Pereira del año 2006 al 2012 | 30 |
| Gráfico 2. Profesión de los empleados en los bancos de Pereira | 32 |
| Gráfico 3. ¿Ha buscado empleo en el último año? | 41 |
| Gráfico 4. Rotación de personal en el subsector financiero “Bancos Pereira” | 42 |
| Gráfico 5. Razón por la que usted cree hay rotación de personal | 43 |
| Gráfico 6. Tiempo de vinculación | 44 |
| Gráfico 7. Tipo de vinculación | 45 |
| Gráfico 8. Ingreso salarial profesionales del sector bancario de Pereira | 51 |
| Gráfico 9. ¿Está satisfecho con el empleo actual? | 88 |
| Gráfico 10. ¿Por qué no está satisfecho? | 89 |
| Gráfico 11. Cargos de los empleados profesionales del sector bancario de Pereira | 90 |

Introducción

Cuando se habla de competencias laborales generales, ¿se entienden estas como las que debe tener un empleado a la hora de desarrollar su labor en una empresa, pero acaso estas se enseñan en las empresas o el empleado aprendió esto en la universidad?

Las competencias laborales generales son un conjunto de conocimientos habilidades, actitudes y valores que una persona tiene, esto quiere decir que parte de estas competencias se aprenden en la educación básica y media; sin embargo, estas no son llamadas puntualmente en las instituciones de educación como competencias laborales generales, por lo tanto el estudiante va desarrollando en el transcurso de sus estudios, habilidades, destrezas y conocimientos que a un futuro le servirán para su vida laboral. Por tal motivo es de alta importancia que estas sean reconocidas en las instituciones educativas como lo que son, ya que al momento de la persona enfrentarse al campo laboral debe tener establecidas sus competencias laborales generales, que éste las reconozca con el fin de que él mismo se autoevalúe y pueda cultivar y mejorar estas competencias, las cuales le serán muy útil a la hora de competir en el campo laboral.

Es vital que la academia este de la mano con el sector económico ya que estos egresados entrarán a hacer parte de estas empresas y necesitan tener la experiencia

en el campo laboral, es decir que se articule el conocimiento con la práctica y así promover que el conocimiento sea aplicado a la vida cotidiana de las empresas para las que van a laborar.

Las competencias laborales en muchas ocasiones, no son las que realmente se requieren para el desempeño de las funciones en los diferentes trabajos; también el emplear mano de obra calificada para que realice labores que no corresponden con la formación de los profesionales es una costumbre en la mayoría de las empresas del país; la subvaloración del empleo se presenta en gran medida, gracias a las fluctuaciones originadas en el mercado laboral; el cual presenta disparidades de una ciudad a otra y en especial de una empresa a otra.

Se propuso en el estudio de caso indagar si en el sector bancario de la ciudad de Pereira, existe empleo inadecuado por competencias. Para tal fin se obtuvo información directa de los empleados profesionales de carreras administrativas, económicas, contables e ingenierías a fines del sector bancario, tomando diferentes variables como salarios, tiempo de vinculación, tipo de vinculación, profesión, entre otros.

1. Desarrollo Metodológico

Para iniciar el desarrollo metodológico del empleo inadecuado por competencias de profesionales en el sector financiero, caso bancos Pereira, es importante mencionar antecedentes históricos del sistema financiero colombiano que permitirán conocer la conformación de los bancos en Colombia y cuáles son los principales actores de este sector.

El sistema financiero colombiano está conformado por el Banco de la República el cual se desempeña como banco central del país y órgano de dirección y control de las políticas monetarias, cambiarias y crediticias del país. Entre sus funciones están la de emitir la moneda y billetes, controlar la inflación, administrar las reservas internacionales y ser banquero de bancos. (Conceptos del sector financiero, 2016)

El subsector de intermediación financiera está compuesto por los bancos, corporaciones financieras CF, compañías de financiamiento comercial CFC, Fiduciarias, Compañías de Seguros y Sociedades Comisionistas de Bolsa. La creación de los bancos se generó debido al proceso evolutivo de las casas de cambio, estos tienen como función básica la prestación de recursos que reciben en custodia, manejando en estas operaciones dinero oficial en lugar de oro. Así, de depósitos en metales se pasó a depósitos en dinero oficial, el cual hoy en día es transferible por medio de cheque.

A partir del año 2003, la banca inició una etapa de crecimiento y consolidación; con la participación de cuatro actores del sector bancario y otros bancos de importancia para el país, como son:

GRUPO AVAL (28,7%): Conformado por Banco de Bogotá, Banco de Occidente Credencial, Banco Popular, Banco AV Villas, Corficolombiana, Porvenir y BAC Credomatic (Banco Centroamericano), que corresponde a la última entidad que se integró a este grupo en el año 2010.

GRUPO BANCOLOMBIA (20,8%): Surgió en el año 2005, lo constituyeron Bancolombia, Conavi y Corfisura, mediante la absorción que hizo la primera entidad de las dos últimas.

GRUPO BOLIVAR (12.1%): Está constituido por Inversiones Financieras Bolívar S.A.S e Inversora Anagrama S.A.S, construcción y desarrollo Bolívar S.A.S, Inversora Bolívar S.A.S y Sentido Empresarial S.A.S. En el año 2006 adquirió el Banco Davivienda.

BANCO BBVA (10,9%): Comenzó en 1857, cuando la junta de comercio promovió en España la creación del banco de Bilbao como banco de emisión y descuento. En el año 2000 se hizo propietario del 85,12% del banco ganadero. En el año 2004 paso de ser el BBVA Banco Ganadero al BBVA.

GRUPO COLPATRIA: Formado por el Banco Colpatría, Banco Colpatría Caimán, Fiduciaria Colpatría, Seguros Colpatría, Seguros de Vida Colpatría, Capitalizadora Colpatría, Salud Colpatría, ARP Colpatría, Inmobiliaria el Triángulo, Constructora San Isidro y Constructora Colpatría.

BANCO CAJA SOCIAL BCSC: En el año 2005 se fusionaron el Banco Caja Social y el Banco Colmena para dar lugar a los bancos Caja Social BCSC y Colmena BCSC. En el año 2011 la marca Colmena BCSC desaparece para fortalecer la marca Banco Caja Social BCSC.

BANCO GNB SUDAMERIS: Surgió de la fusión entre el Banco Sudameris Colombia y el Banco Tequendama en el año 2005

BANCO CORPBANCA: El banco entro al país, luego de comprar en el año 2011 el Banco Santander y en el año 2012 el Helm Bank.

BANCO PICHINCHA: En el año 2011 la Inversora Pichincha se convierte en Banco.

BANCO CITI BANK: Inicio sus operaciones en Colombia en enero de 1929 con la apertura de su primera sucursal en Medellín. Desde entonces ha participado en la evolución del sector financiero en el país.

BANCO AGRARIO DE COLOMBIA: Fundado en 1993 en sustitución de la Caja Agraria, como sociedad anónima con régimen de empresa industrial y comercial del Gobierno.

Estos bancos y grupos financieros son los más representativos en Colombia, los cuales se han extendido con sucursales en las diferentes ciudades del país.

La Ciudad de Pereira, cuenta con los siguientes bancos, los cuales fueron tomados como referencia para el estudio de caso: Bancolombia, Davivienda, Occidente, Popular, Helm Bank, Caja Social, Bogotá, AV Villas, Colpatria, BBVA, Pichincha, Agrario, Sudameris y Citi Bank.

La metodología de investigación empleada para el desarrollo de este trabajo, se obtuvo de la información primaria, al realizar encuestas dirigidas al personal profesional que labora en los diferentes bancos de la ciudad de Pereira y también se obtuvo información secundaria consignada en la página del Ministerio de Educación, donde se encuentran las estadísticas de graduados por formación profesional, por departamentos y municipios.

Para determinar esta situación se aplicaron 269 encuestas a los empleados profesionales en carreras administrativas, económicas, contables e ingenierías a fines del sector bancario de la ciudad de Pereira. Se tomó como fuente primaria la información directa de cada uno de los bancos, obteniendo como resultado total 1071

empleados profesionales. Para determinar el número de encuestas por cada entidad bancaria se distribuyó porcentualmente la muestra entre el peso específico de la población dando como resultado el siguiente número de encuestas a aplicar, según la siguiente fórmula estadística:

$$n_o = \frac{Z^2}{4E^2} \quad N = \frac{n_o}{\frac{1 + n_o}{\# \text{ Total de Profesionales}}}$$

Donde:

N= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de Confianza

Z= 1,96

E= Error Máximo

E= 0,05

$$n_o = \frac{(1,96)^2}{4E^2} = 384,16 \quad N = \frac{384,16}{\frac{1 + 384,16}{1.071}} = 284$$

Cuadro 1. Distribución muestral.

| ENTIDAD BANCARIA | NUMERO DE EMPLEADOS PROFESIONALES | % DE PARTICIPACIÓN | NO. DE ENCUESTAS A APLICAR |
|-------------------------|------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------------|
| Banco Bancolombia | 300 | 28% | 80 |
| Banco Davivienda | 217 | 20% | 58 |
| Banco de Occidente | 150 | 14% | 40 |
| Banco Popular | 35 | 3% | 9 |
| Banco Helm Bank | 21 | 2% | 6 |
| Banco Caja social | 51 | 5% | 14 |
| Banco de Bogotá | 107 | 10% | 28 |
| Banco AV Villas | 22 | 2% | 6 |
| Banco Colpatria | 70 | 7% | 19 |
| Banco BBVA | 39 | 4% | 10 |
| Banco Pichincha | 13 | 1% | 3 |
| Banco Agrario | 10 | 1% | 3 |
| Banco Sudameris | 14 | 1% | 4 |
| Banco Citi bank | 22 | 2% | 6 |
| Total | 1.071 | 100% | 284 |

Fuente: Elaboración propia de los investigadores

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Analizar en el sector bancario de la ciudad de Pereira el empleo inadecuado por competencias y la posible existencia de una baja remuneración salarial para los empleados profesionales de las áreas administrativas, económicas, contables e ingenierías afines.

2.2 Objetivos Específicos

Analizar el impacto que genera la rotación del personal en el subsector financiero “caso bancos”

Analizar la remuneración salarial para los empleados profesionales de los bancos pertenecientes a las áreas administrativas, económicas, contables e ingenierías afines.

Analizar si existe empleo inadecuado por competencias para los empleados profesionales de los bancos pertenecientes a las áreas administrativas, económicas, contables e ingenierías afines.

3. Preguntas de Investigación

¿Cuál es el impacto que genera la rotación del personal en el subsector financiero “caso bancos Pereira”?

¿Cuál es la remuneración salarial de los empleados profesionales en las áreas administrativas, económicas, contables e ingenierías afines, que laboran en los bancos de la ciudad de Pereira?

¿Existe empleo inadecuado por competencias de los funcionarios profesionales en las áreas administrativas, económicas, contables e ingenierías que laboran en los bancos de la ciudad de Pereira?

4. Antecedentes

El recurso humano a través del tiempo se ha considerado como objeto de explotación y generación de riquezas, mediante el trabajo forzado y la dominación de clases. Los años 60 fueron decisivos para impulsar la teoría del capital humano que colocó al hombre y a la educación en el centro de la vida económica, política y social del país.

A partir del momento en que incursiona el hombre en el ámbito educativo, buscando que su profesión sea tenida en cuenta en el mundo laboral, se observa como las empresas subvaloran el conocimiento profesional que pueden tener esté generando una situación de empleo inadecuado, lo que conlleva a que este personal se someta a trabajos mal remunerados y a empleos donde no es reconocida su formación profesional, generando poco sentido de pertenencia en la labor realizada en las empresas, pues sienten que su nivel educativo está subutilizado en labores y/o tareas no adecuadas a su perfil, generando un sentimiento de inconformismo y la búsqueda de mejores oportunidades en empresas donde si le puedan brindar la oportunidad de materializar su conocimiento profesional, es por esto que se generan las altas rotaciones de personal en las empresas.

Adicionalmente el mercado exige profesionales con experiencia laboral, pues la mayoría de estos han dedicado todo su tiempo a formarse, sin tener la oportunidad que tienen otros estudiantes de la academia de combinar estudio con trabajo.

Dentro de los sectores económicos se encuentra el de servicios el cual tiene amplia capacidad de generación de empleo en Pereira, ya que comprende cinco subsectores, entre estos tenemos el de intermediación financiera, donde se ubica el sector bancario, que será objeto de estudio, con el fin de determinar si existe empleo inadecuado por competencias y salarios bajos en el sector financiero “caso bancos Pereira” para profesionales de carreras administrativas, económicas, contables e ingenierías afines.

5. Marco Referencial

Antes de citar la información obtenida del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior SNIES, es importante conocer cuándo se inicia la educación superior en Colombia y dónde nace el derecho que tiene toda persona a recibirla.

La educación superior en Colombia se inicia en el periodo colonial, y particularmente en los siglos XVI y XVII, con la fundación en Bogotá de las universidades Santo Tomás, San Francisco Javier, hoy Universidad Javeriana, y el Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. Estas instituciones educativas concentraron sus actividades en la enseñanza de teología, filosofía, jurisprudencia y medicina. Durante ese periodo, el acceso a la universidad estuvo limitado a un grupo de estudiantes pertenecientes a órdenes religiosas y familias españolas o criollas con buena posición social (Rodríguez y Burbano, 2012). Durante la colonia también se fundaron algunos colegios de estudios superiores y otras universidades en Cartagena, Popayán, Mompox y Medellín.

Con la expedición de la Constitución Política de 1991 se consagra la libertad de enseñanza y se reconoce la educación como un derecho y un servicio público que puede ser prestado por el Estado o por los particulares. Así mismo, para asegurar la calidad del sistema educativo, se asignó al Estado la función de inspección y vigilancia. La Constitución también garantizó la autonomía universitaria y estableció que las universidades podrían expedir sus propios estatutos. Con base en los lineamientos de

la Constitución se aprobó la Ley 30 de 1992 que constituye la base normativa del sistema de educación superior colombiano.

Esta norma definió los principios y objetivos de la educación superior, clasificó los programas académicos y las instituciones públicas y privadas.

La clasificación institucional se realizó con base en una tipología que incluye instituciones técnicas profesionales, instituciones universitarias o escuelas tecnológicas y universidades.

Durante la década del 2000 se fortaleció la formación técnica y tecnológica, se creó el Viceministerio de Educación Superior, al cual se le encargó la inspección y vigilancia del sector y se adoptaron algunas medidas en materia de acreditación y de calidad. Sobre estas últimas medidas cabe destacar la creación de la Comisión Intersectorial para el Aseguramiento de la Calidad (CONACES) y el fortalecimiento del Consejo Nacional de Acreditación (CNA). De otro lado, se crean un conjunto de sistemas de información, con el fin de contribuir al conocimiento y la toma de decisiones del sector, dentro de los cuales se encuentran el Sistema Nacional de la Información de la Educación Superior (SNIES), el Sistema de Información de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (SACES), el Sistema para la Prevención de la Deserción en Educación Superior (SPADIES) y el Observatorio Laboral para la Educación.

En comparación con los tiempos vividos en el periodo colonial en los siglos XVI y XVII, en la actualidad la educación universitaria se ha ido extendiendo a las diferentes ciudades del País. Sin embargo hay muchos lugares como las veredas, corregimientos y pueblos donde ni siquiera la educación primaria y secundaria ha llegado, quedando relegada esta población para acceder a los estudios universitarios. Esto representa para el país una ciudadanía analfabeta donde el Gobierno no le está brindando el derecho fundamental a la educación, tal como lo contempla la Constitución Política de 1991 donde expresa que este es un derecho de todo ciudadano colombiano.

Otro aspecto negativo influyente para que la ciudadanía colombiana no tenga la posibilidad de acceder a los estudios universitarios, es la situación económica que puedan estar atravesando las familias de los jóvenes egresados de la secundaria, la cual les impide a sus hijos ingresar a estudios de educación superior en el sector privado y si a esto se suma los bajos puntajes obtenidos para acceder a las universidades públicas, mucho menos podrán formarse en estudios de pregrado.

También se puede incluir dentro de la mala situación económica, aquellas personas que con su trabajo pagan sus carreras y por motivos ajenos a ellos, pierden sus empleos, generando en las universidades deserción.

En la ciudad de Pereira actualmente, se encuentran las siguientes universidades, de las cuales se desarrolla una pequeña reseña histórica de su creación.

5.1 Universidad Pública

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA: Por medio de la Ley 41 de 1958, se crea la Universidad Tecnológica de Pereira como máxima expresión cultural y patrimonio de la región y como una entidad de carácter oficial seccional. Posteriormente, se decreta como un establecimiento de carácter académico del orden nacional, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, adscrito al Ministerio de Educación Nacional. La Universidad inicia labores el 4 de marzo de 1961 bajo la dirección de su fundador y primer Rector Doctor Jorge Roa Martínez.

5.2 Universidades Privadas

UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA: La historia comenzó en el año de 1968, época en que el Departamento de Risaralda comenzaba a disfrutar de libertad y autonomía, cuando surgió en la mente de tres profesionales abogados, fundar, sobre sólidas bases morales y exigentes principios éticos, una academia de estudios humanísticos.

Esos tres Quijotes fueron los doctores Rodrigo Rivera Correa, Daniel Becerra Piedrahita y Eduardo Jaramillo González, quienes después de obstinados esfuerzos, frustraciones, pesimismo y renovados entusiasmos, lograron con un grupo de fervorosos estudiantes, entre quienes estaban Arturo Franco Peláez, Salomón Marín

Agudelo, Amparo Guarín Corrales, Cristóbal González, Horacio López Ospina, Ildelfonso Sánchez S., Miguel Urrego Álzate, Raúl Arango Álvarez, Miguel Ocampo Agudelo, Amanda Largo, Oscar Martínez C., Rodrigo Marín H., Mongelberght Calle M., Gonzalo Bedoya Ramírez, José Amado Gallo Santa y Álvaro Marín, convertirse en artífices del centro universitario Fundación Independiente. Después de un juicioso estudio, se decidió, por unánime consenso buscar patrocinio de la prestigiosa Universidad Libre, ya que sus principios filosóficos y normas estatutarias coincidían con la forma de pensar de los interesados.

UNIVERSIDAD CATOLICA DE PEREIRA: Antes Universidad Católica Popular del Risaralda. Nació gracias a la iniciativa, la capacidad emprendedora y decisión de un grupo de estudiantes que deseaban una alternativa académica diferente a las existentes en la ciudad de Pereira, para su formación profesional. En medio de grandes limitaciones financieras y académicas lograron crear un centro de estudios que llamaron "Fundación Autónoma Popular del Risaralda".

Este grupo de estudiantes que, empleando sus propios recursos, logró reunir fondos para asumir el sostenimiento de la institución y enfrentó grandes dificultades y retos en los aspectos pedagógicos y académicos, en 1973 pidieron al entonces Obispo Coadjutor de Pereira Monseñor Darío Castrillón Hoyos que fuese el Rector de la Institución y él con gusto aceptó.

FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA: Con sus 30 años de trayectoria académica busca excelencia, perseverancia y mejoramiento de la calidad de vida de sus estudiantes, desarrollando competencias educativas y humanas, para el perfeccionamiento de la convivencia y supervivencia de la sociedad. En el año de 1994 inicia labores en la Ciudad de Pereira

CORPORACION UNIVERSITARIA REMINGTON. En el año de 1915, don Gustavo Vásquez Betancourt, un emprendedor y visionario antioqueño, tuvo la iniciativa de estructurar un conjunto de programas de estudio, prácticos y técnicos, que posibilitaran a la comunidad capacitarse en corto tiempo para realizar labores de oficina. Ocurrían en aquel momento grandes cambios sociales, económicos y políticos que permitieron a la Organización Educativa Remington abrir oportunidades de capacitación a la mujer para proyectarla al mundo laboral y ayudarle a conquistar nuevos horizontes, más allá del hogar, generando así una revolución cultural pacífica de gran significación. Este es uno de los grandes logros de la Remington desde su fundación y que aún sigue vigente.

Los hijos, luego de la muerte del fundador en el año 1967, continúan la misión institucional con gran empuje a la par de los dinámicos adelantos científicos, culturales y tecnológicos, que caracterizaron el último cuarto del siglo pasado, liderando un proceso de actualización, renovación y transformación, gracias al apoyo de las diferentes autoridades educativas a nivel nacional, departamental y municipal.

CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS – UNIMINUTO. CENTRO REGIONAL PEREIRA. Fue creada mediante acuerdo N° 173 por el Consejo de Fundadores el 10 de Diciembre de 2010 e inició labores académicas en el segundo semestre del año 2011, ofertando los programas en Contaduría Pública, Administración de Empresas, Administración Salud Ocupacional, Licenciatura Pedagogía Infantil, Psicología y con una Especialización en Gerencia de Proyectos; donde a través de modalidad a distancia tradicional 44 estudiantes fueron los primeros en iniciar clases.

La apuesta por “Educación con calidad al alcance de todos”, es el lema con que se identifica la Corporación Universitaria y por ello ha puesto en servicio en la ciudad de Pereira una sede, con el fin de brindar una cobertura a nivel regional, cuya cercanía con Risaralda, Quindío, y Norte del Valle, favorece a los estudiantes procedentes de los diferentes municipios de la región.

De las carreras seleccionadas para hacer el trabajo de investigación, en las áreas administrativas, económicas, contables e ingenierías afines, actualmente se dictan en las siguientes universidades de Pereira:

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA: Ingeniería Industrial e ingeniería en sistemas.

UNIVERSIDAD LIBRE DE PEREIRA: Contaduría, Administración de Empresas, Economía, Ingeniería en Sistemas, Ingeniería financiera, Ingeniería Comercial.

UNIVERSIDAD CATOLICA DE PEREIRA: Administración de Empresas, Ingeniería en Sistemas, Ingeniería Industrial, Economía.

FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA: Administración de Empresas, Ingeniería en Sistemas, Contaduría Pública

CORPORACION UNIVERSITARIA REMINGTON: Negocios Internacionales, Contaduría Pública e Ingeniería en Sistemas

CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS – UNIMINUTO. CENTRO REGIONAL PEREIRA: Administración de Empresas, Contaduría Pública.

Dentro de las carreras universitarias más ofertadas en las instituciones de Educación Superior de la ciudad de Pereira, se encuentran: Administración de Empresas la cual está presente en las 4 universidades privadas, Ingeniería en Sistemas, se encuentra en la universidad pública y en 4 universidades privadas. Contaduría Pública se encuentra en 3 universidades privadas.

En una proporción menor, se encuentra que sólo en dos universidades privadas se dicta economía y en una universidad privada y en la universidad pública, la profesión de Ingeniería Industrial.

Cuadro 2. Egresados Pereira, año 2006 al 2012.

| AÑO | ADMON | ECONOMIA | CONT.PUB | ING.ADMT Y AFINES | INGENIERIA INDUSTRIAL Y AFINES | INGENIERIA EN SISTEMAS | ARQT | TOTAL |
|--------------|-------------|------------|------------|-------------------|--------------------------------|------------------------|------------|-------|
| 2006 | 216 | 71 | 60 | 149 | 66 | 47 | 37 | 646 |
| 2007 | 328 | 45 | 110 | 83 | 71 | 92 | 42 | 771 |
| 2008 | 303 | 40 | 91 | 49 | 147 | 114 | 34 | 778 |
| 2009 | 325 | 32 | 104 | 63 | 138 | 109 | 38 | 809 |
| 2010 | 323 | 48 | 28 | 26 | 169 | 133 | 48 | 775 |
| 2011 | 212 | 79 | 79 | 20 | 171 | 176 | 30 | 767 |
| 2012 | 528 | 93 | 205 | 45 | 217 | 159 | 33 | 1280 |
| TOTAL | 2235 | 408 | 677 | 435 | 979 | 830 | 262 | |

Fuente: Sistema Nacional de Información de la Educación superior SNIES.

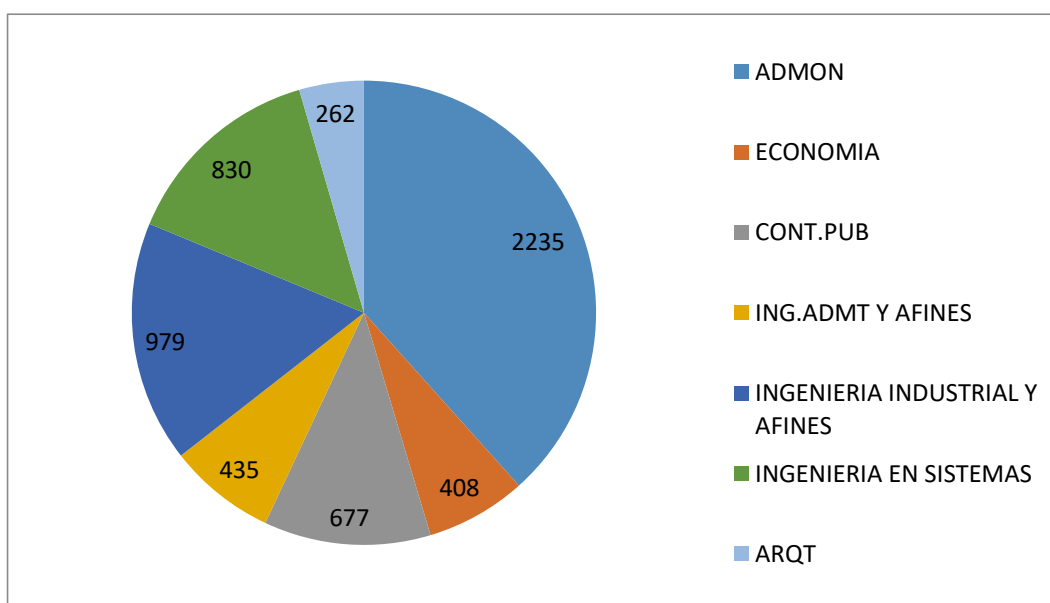


Gráfico 1. Egresados Municipio de Pereira del año 2006 al 2012.

Fuente: Elaboración propia con base en SNIES 2016.

Se evidencia en el cuadro N° 2 y en el grafico N° 1 que durante el año 2006 hasta el año 2012 los profesionales en administración de empresas tienen el mayor número de egresados en Pereira con 2.235 personas, en un segundo lugar se encuentra ingeniería industrial y afines con 979 profesionales egresados, como tercer lugar se encuentra ingeniería en sistemas con 830 profesionales y en una menor proporción están las profesiones de arquitectura y economía.

Este resultado que se obtiene del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior SNIES, en donde registra que la profesión en Administración de empresas tiene el mayor número de egresados en Pereira, tiene mucha coherencia ya que para los años 2006 al 2012, esta fue ofertada en las 3 universidades privadas de la ciudad.

Cuadro 3. Profesión de los empleados en los bancos de Pereira.

| Profesión | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| CONTADURIA | 27 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| ADMINISTRACION | 143 | 53,2 | 53,2 | 63,2 |
| ECONOMISTA | 25 | 9,3 | 9,3 | 72,5 |
| INGENIERIA | 51 | 19,0 | 19,0 | 91,4 |
| ABOGADO | 13 | 4,8 | 4,8 | 96,3 |
| OTRAS | 10 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Total | 269 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia de los investigadores.

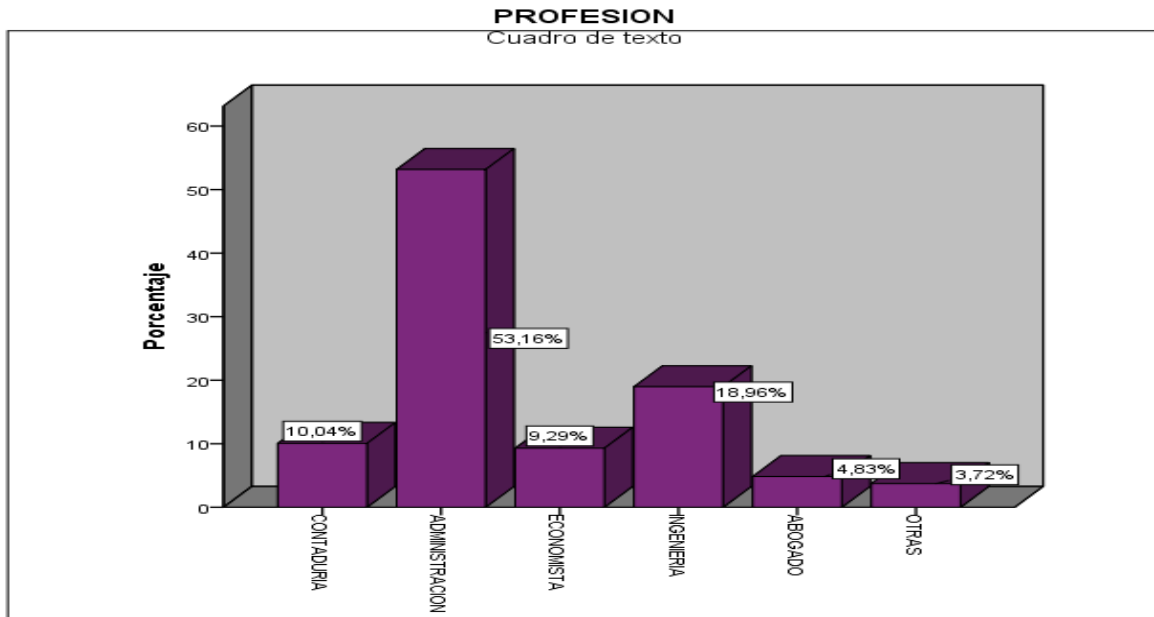


Gráfico 2. Profesión de los empleados en los bancos de Pereira.

Fuente: Elaboración propia de los investigadores

En el cuadro N°3 y en el gráfico N°2 se tiene que la profesión con mayor contratación en el sector bancario de Pereira es la administración de empresas con un 53,2%, seguido se encuentra los profesionales en ingenierías, y en una menor proporción los profesionales en contaduría y economía.

Estas cifras obtenidas de las encuestas realizadas a los funcionarios profesionales del sector bancario en la ciudad de Pereira, reflejan que la profesión de administración de empresas es la que lidera la empleabilidad en el sector bancario, al compararlo con los datos del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior SNIES sobre los egresados de Pereira por el periodo 2006 – 2012; se nota que el 38% del total de los egresados en este periodo corresponden a Administradores de Empresas,

reflejando que esta carrera universitaria es la de mayor acogida en la región y por ende la de mayor peso representativo en los empleados del sector bancario.

6. Conceptos y teorías

6.1 Sistema Financiero Colombiano

De la siguiente página citada se extrae conceptos y generalidades del sector financiero. <http://es.slideshare.net/sudanas490/sistema-financiero-colombiano-3394869?related=2>

El sistema financiero colombiano está conformado por el banco de la República el cual se desempeña como banco central del país y órgano de dirección y control de las políticas monetarias, cambiarias y crediticias del País. Entre sus funciones están la de emitir la moneda y billetes, controlar la Inflación, administrar las reservas internacionales y ser banquetero de bancos.

El subsector de intermediación financiera está compuesto por los bancos, corporaciones financieras CF, compañías de financiamiento comercial CFC, fiduciarias, compañías de seguros y sociedades comisionistas de bolsa. La creación de los bancos se generó debido al proceso evolutivo de las casas de cambio, estos tienen como función básica la prestación de recursos que reciben en custodia, manejando en estas operaciones dinero oficial en lugar de oro. Así, de depósitos en metales se pasó a depósitos en dinero oficial, el cual hoy en día es transferible por medio de cheques.

6.2 Rotación de Personal

Según Werther y Davis (2008), el fenómeno de la alta tasa de rotación de personal afecta a casi todas las organizaciones, siendo este “el grado de disposición que pueda tener el personal de una empresa para abandonarla y constituyéndose como un desafío especial para el departamento de capital humano”, contemplando que es difícil predecir una renuncia específica; por lo tanto las actividades de capacitación cobran importancia cuando se prepara a los empleados de niveles medios e inferiores para asumir nuevas responsabilidades.

Según Belmont y Muñiz (1999), la rotación del personal, se refiere "al número de trabajadores que entran y salen de la empresa, entran de la misma empresa e inclusive dentro de la empresa se da la movilidad".

En relación a lo anterior la rotación, entendida como la salida del empleado de la organización, que llamaremos "rotación de personal externa" se divide en dos tipos de salida voluntaria y forzosa, siendo la primera la toma de decisión exclusiva del colaborador, encontrándose allí renuncia del trabajador por diversos motivos, razones personales, familiares, inestabilidad laboral, condiciones y otros; y la forzosa comprendida como la salida del colaborador a cargo de la empresa por despido del mismo, o enfermedad, incapacidad permanente, jubilación y muerte del colaborador.

Estos conceptos de rotación de personal comparten bases similares al mencionar que ésta se da por dos aspectos, el primero es por voluntad del empleado, al querer cambiar y mejorar su situación laboral en cuanto a salario y actividad realizada; el segundo aspecto radica a nivel empresarial basadas en aspectos como despido, enfermedad, incapacidad o muerte del trabajador.

6.3 ¿Qué son las competencias?

Correa, Calderón y Jaramillo (QEPD) (2006), hacen las siguientes apreciaciones sobre las competencias:

Una definición global de competencias se relaciona con todos aquellos conocimientos, habilidades y destrezas que se traducen en comportamientos, que es necesario tener, adquirir o desarrollar para lograr un desempeño eficiente en un cargo.

Según el glosario de términos empleados en el observatorio de empleo, define el empleo inadecuado bajo dos criterios: Por competencias, que son las que incluyen todas las personas que trabajan y que durante el periodo de referencia, desean o buscan cambiar su situación de empleo actual para utilizar mejor sus competencias profesionales y están disponibles para ello.

Por ingresos, puede incluir todas las personas ocupadas que durante el período de referencia deseaban o buscaban cambiar su situación actual de empleo, con objeto de mejorar sus ingresos limitados.

Es importante que las empresas tengan claro cuáles son las competencias de sus empleados con el fin de ubicarlos en los cargos acordes a estas, teniendo en cuenta que dentro de estas competencias se encuentra su conocimiento profesional, habilidades y destrezas, generando en el empleado un ambiente cómodo en su puesto de trabajo, esto sumado al reconocimiento salarial justo y acorde a sus funciones; esta combinación dará buenos resultados a la compañía, ya que el funcionario tendrá sentido de pertenencia por esta y hará su trabajo con amor, compromiso y responsabilidad, que se verá reflejado en el cumplimiento exitoso de la misión y visión de la empresa.

7. Análisis del impacto que genera la rotación del personal en el subsector financiero “Caso Bancos”.

A continuación se citan algunos conceptos sobre la rotación de personal con sus respectivos autores.

Para Werther & Davis, (2008)

El fenómeno de la alta tasa de rotación de personal afecta a casi todas las organizaciones, siendo este “el grado de disposición que pueda tener el personal de una empresa para abandonarla y constituyéndose como un desafío especial para el departamento de capital humano”, contemplando que es difícil predecir una renuncia específica; por lo tanto las actividades de capacitación cobran importancia cuando se prepara a los empleados de niveles medios e inferiores para asumir nuevas responsabilidades.

Según Belmont y Muñiz, (1999),

La rotación del personal, se refiere "al número de trabajadores que entran y salen de la empresa, entran de la misma empresa e inclusive dentro de la empresa se da la movilidad". En relación a lo anterior la rotación, entendida como la salida del empleado de la organización, que llamaremos "rotación de personal externa" se divide en dos tipos de salida voluntaria y forzosa,

siendo la primera la toma de decisión exclusiva del colaborador, encontrándose allí renuncia del trabajador por diversos motivos, razones personales, familiares, inestabilidad laboral, condiciones y otros; y la forzosa comprendida como la salida del colaborador a cargo de la empresa por despido del mismo, o enfermedad, incapacidad permanente, jubilación y muerte del colaborador.

De acuerdo a Escobedo, (2013) Rotación de personal, define:

El total de trabajadores que se retiran e incorporan, en relación al total de empleados de una organización es conocido como rotación del personal. Tener el control sobre la rotación del personal es primordial para el cumplimiento de los objetivos de la empresa, para poder tener dicho control es indispensable vincular los intereses de los trabajadores con los objetivos de la empresa para así producir beneficios mutuos que garanticen la satisfacción del empleado y la empresa, sin subordinar unos de otros. Para las empresas uno de sus principales inconvenientes es el de los costos que representa la excesiva rotación, ya sea por trámites de selección del personal, capacitación y la poca eficiencia que resulta de su trabajo. Las causas de rotación se dividen en causas de rotación forzosa y causas de rotación voluntarias.

Cuando en las empresas se produce alta rotación de personal, es importante detectar las causas que la generan y aplicar los correctivos necesarios, ya que esto se convierte en un enemigo potencial para estas, implicando pérdida de valor y presentando dificultades para competir en el mercado.

La rotación de personal en las empresas, genera altos costos en ella, ya que el proceso de aprendizaje, adaptación y conocimiento de la cultura de la organización no se logra en corto plazo, sino que este proceso requiere de mayor tiempo para que la persona adquiera los conocimientos necesarios que le permitan desempeñar adecuadamente su cargo en la empresa.

Estos altos costos que genera la rotación de personal se ven reflejados en la inversión que nuevamente debe hacerse en la selección de personal, la inducción y capacitación, lo que refleja baja productividad, incertidumbre en los empleados al detectar la movilidad en la organización, lo que puede causar insatisfacción del cliente por un servicio y/o producto deficiente, además de una posible caída en la rentabilidad, por tantos costos originados en un corto periodo de tiempo.

Al momento de la selección de los empleados es necesario analizar el perfil del cargo que se va a ocupar, esto con el fin de elegir al personal idóneo en capacidades y conocimientos y así mitigar una alta rotación de personal.

Cuadro 4. ¿Ha buscado empleo en el último año?

| Ha buscado | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| SI | 48 | 17,8 | 17,8 | 17,8 |
| NO | 221 | 82,2 | 82,2 | 100,0 |
| Total | 269 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia de los investigadores

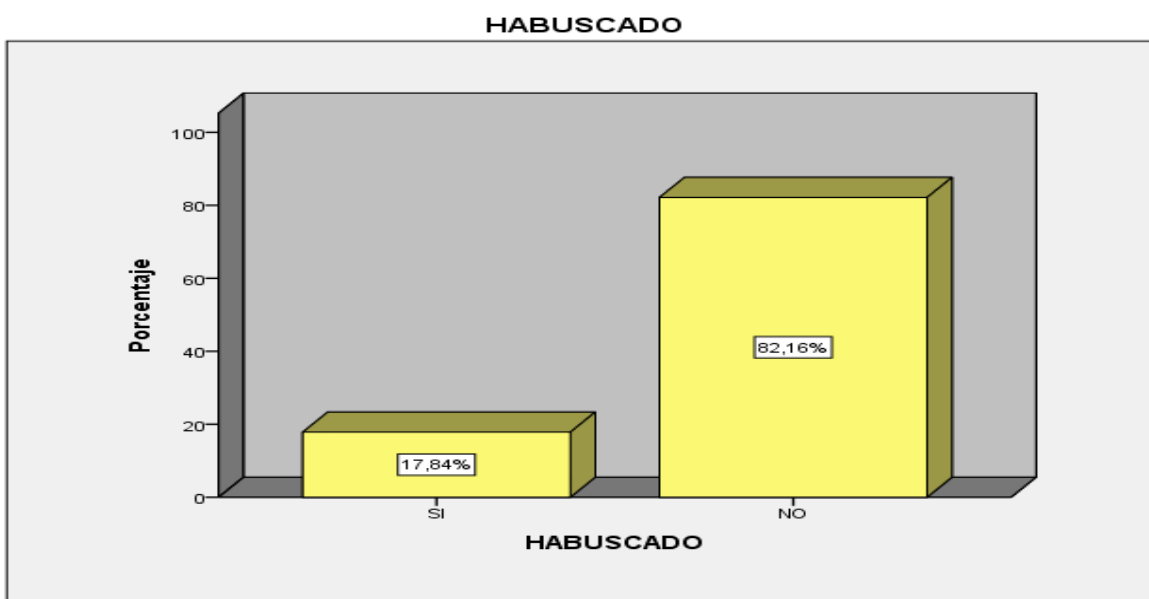


Gráfico 3. ¿Ha buscado empleo en el último año?

Fuente: Elaboración propia de los investigadores.

Se evidencia en el cuadro N° 4 y en el grafico N° 3 “Ha buscado empleo en el último año”, que un 82% no ha buscado empleo diferente al actual, ya que se sienten satisfechos con la vinculación laboral del banco.

Cuadro 5. Rotación de personal en el subsector financiero “Bancos Pereira”

| Rotación de personal | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| SI | 75 | 27,9 | 27,9 | 27,9 |
| NO | 194 | 72,1 | 72,1 | 100,0 |
| Total | 269 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia de los investigadores

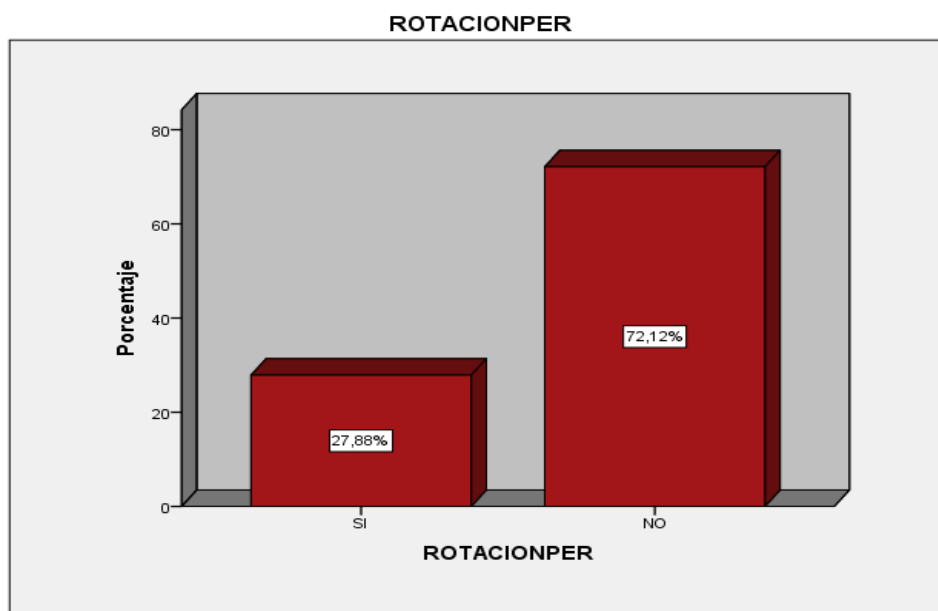


Gráfico 4. Rotación de personal en el subsector financiero “Bancos Pereira”.

Fuente: Elaboración propia de los investigadores

En el cuadro N° 5 y en el gráfico N° 4 ¿“Existe rotación de personal?”, tan sólo un 28% de los empleados del sector bancario consideran que existe rotación de personal y el 72% informaron que no existe tal rotación.

Cuadro 6. Razón por la que usted cree, hay rotación de personal.

| Causa de la rotación de personal | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| BAJO SALARIOS | 21 | 7,8 | 7,8 | 7,8 |
| NO HAY POSIBILIDAD DE ASCENSO | 13 | 4,8 | 4,8 | 12,6 |
| NO RECONOCIMIENTO DE PERFIL | 15 | 5,6 | 5,6 | 18,2 |
| INESTABILIDAD | 3 | 1,1 | 1,1 | 19,3 |
| OTRA | 23 | 8,6 | 8,6 | 27,9 |
| NO APLICA | 194 | 72,1 | 72,1 | 100,0 |
| Total | 269 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia de los investigadores

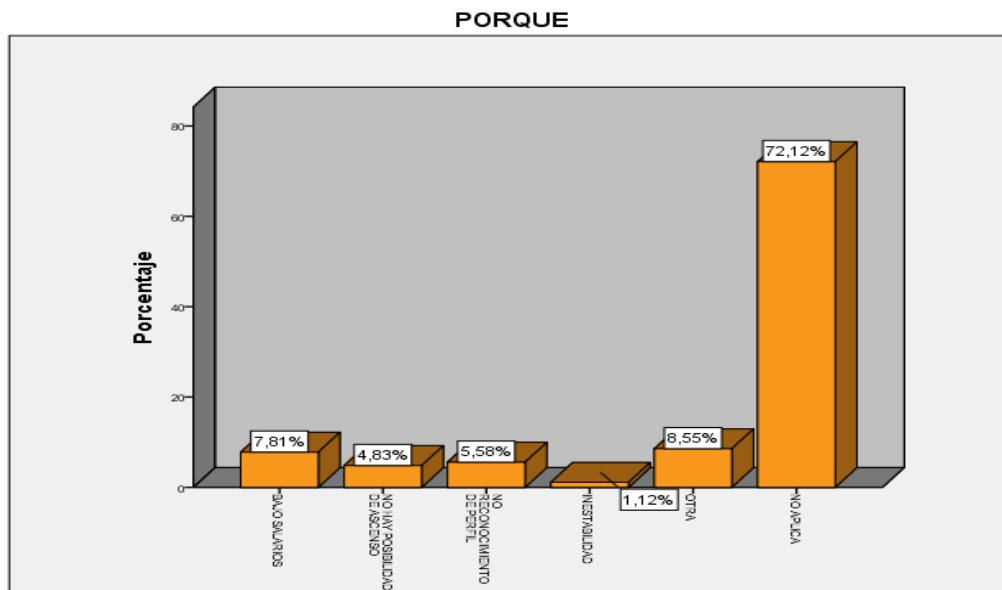


Gráfico 5. Razón por la que usted cree, hay rotación de personal.

Fuente: Elaboración propia de los investigadores.

Analizando el cuadro N° 6 y el grafico N° 5 el 28% de los funcionarios que contestaron la existencia de rotación de personal se basaron en las siguientes causas que fueron más representativas: bajos salarios 7,8% y no reconocimiento del perfil profesional 5,6%

Cuadro 7. Tiempo de vinculación.

| Tiempo de vinculación | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| CERO A DOS AÑOS | 59 | 21,9 | 21,9 | 21,9 |
| DOS A CUATRO AÑOS | 38 | 14,1 | 14,1 | 36,1 |
| CUATRO A SEIS AÑOS | 48 | 17,8 | 17,8 | 53,9 |
| SEIS A OCHO AÑOS | 26 | 9,7 | 9,7 | 63,6 |
| MAYOR A 8 AÑOS | 98 | 36,4 | 36,4 | 100,0 |
| Total | 269 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia de los investigadores

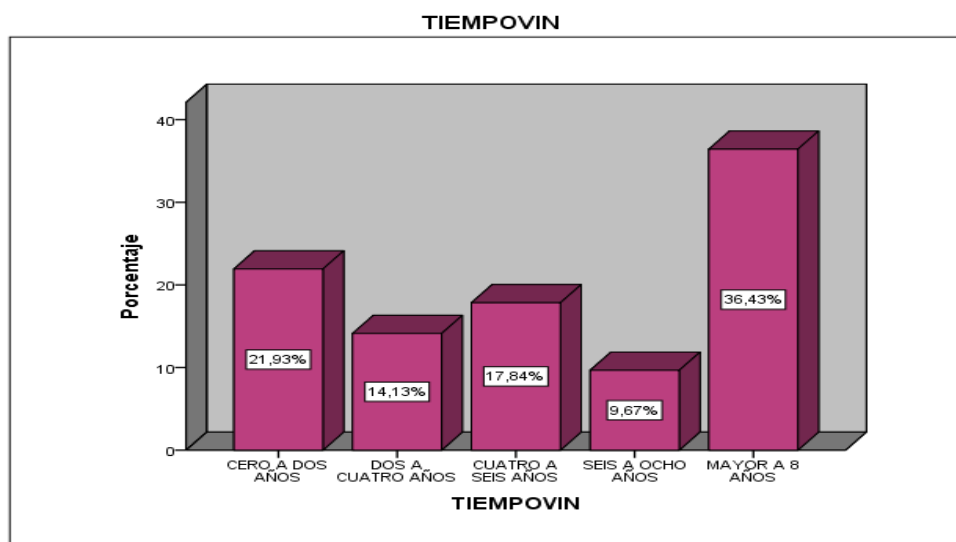


Gráfico 6. Tiempo de vinculación.

Fuente: Elaboración propia de los investigadores.

En el cuadro N° 7 y en el gráfico N° 6, el 36,5% de los funcionarios profesionales del sector bancario de Pereira, llevan más de 8 años en estas entidades, seguido se encuentran los que llevan de cero a dos años con un 22%, en tercer lugar con un 17,84% están los que llevan de cuatro a seis años y con un menor porcentaje de 9,7% los que llevan de seis a ocho años.

Cuadro 8. Tipo de vinculación.

| Tipo de vinculación | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | INDEFINIDO | 253 | 94,1 | 94,1 | 94,1 |
| | FIJO MENOR A 1 AÑO | 9 | 3,3 | 3,3 | 97,4 |
| | OTRO | 7 | 2,6 | 2,6 | 100,0 |
| | Total | 269 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia de los investigadores.

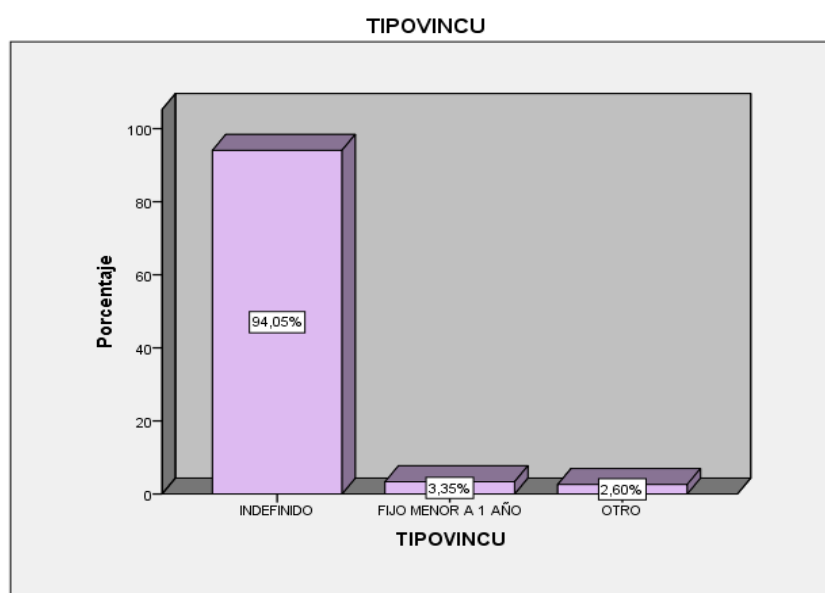


Gráfico 7. Tipo de vinculación.

Fuente: Elaboración propia de los investigadores.

El 94,05% de los empleados profesionales del sector bancario de Pereira, tienen contrato a término indefinido, el 3,35% contrato menor a 1 año y el 2,6% tiene otro tipo de vinculación, que obedece a contratos de practicantes, corretaje, termino fijo y obra o labor contratada.

Al tratar el tema de rotación de personal en los empleados profesionales del sector bancario en la ciudad de Pereira, se hace referencia a la externa, que se puede generar por despidos forzosos o por salida voluntaria del funcionario por diferentes motivos como insatisfacción en el salario, inestabilidad laboral, no reconocimiento del perfil profesional en sus funciones entre otras, tal como lo contempla Belmont & Muñiz (1999),

Con estos resultados se evidencia que el sector bancario en la ciudad de Pereira tiene una planta de personal laboralmente estable y sus funcionarios se sienten satisfechos en su trabajo, lo que indica que se genera un impacto positivo en ellos ya que tienen sentido de pertenencia con la entidad lo que conlleva a prestar un buen servicio al cliente externo.

Este resultado también refleja que el personal profesional que labora para el sector bancario de Pereira, siente tranquilidad en financiarse a futuro con sus planes económicos ya que tiene el respaldo de su empleador para proyectarse a nivel personal, esto se ve reflejado en el tiempo de vinculación que los funcionarios llevan en el banco al comprobar que el 36,5% de estos han laborado más de 8 años en las entidades bancarias de Pereira y el 94% tienen contrato a término indefinido.

8. Análisis de la remuneración salarial para los empleados profesionales de los bancos de Pereira en las áreas administrativas, económicas, contables e ingenierías afines

Para conocer los resultados que arrojaron las encuestas sobre los salarios que devengan los profesionales del sector bancario de la Ciudad de Pereira, es importante conocer la opinión que tiene el señor Lorenzo Ruiz, Director de Investigación Nacional de Salarios y Beneficios de la Federación Colombiana de Gestión Humana ACRIP, sobre los salarios en el sector financiero de Colombia. Adicionalmente de un comentario que realizó el Diario la República en su edición de enero de 2015, sobre las empresas en Colombia que más suben el salario.

Si bien el sector financiero en general no se caracteriza por las buenas remuneraciones salariales básicas, se destaca porque es uno de los renglones económicos donde se reconocen más beneficios y prestaciones extralegales como primas adicionales, bonificaciones por productividad, quinquenios, subsidios de alimentación, de vivienda y educación; seguros de vida y médicos, entre otros. Ahí está parte de la explicación del porqué la rotación laboral en el sector es muy baja. “Los trabajadores reciben capacitación, pero tienen pocas posibilidades de ascender dentro de las compañías, sus salarios básicos no son muy altos, pero tienen grandes beneficios, lo cual hace que muchos prefieran vivir en esa zona de confort”. (Ruiz, 2014)

“Las Multinacionales y los Bancos entre las empresas que más suben los sueldos”.
(Diario de la República, 2015)

Explicando lo anterior, a pesar de que en Colombia no hay una ley que obligue a las empresas a aumentar los salarios que están por encima del mínimo, la remuneración laboral no se queda estancada en la mayoría de las firmas que hacen parte del sector público y privado. Así lo demostró un breve ejercicio hecho por L.R, en el que se seleccionaron a 22 empresas y se elaboró un ranking de sus aumentos salariales.

De ese total, 11 compañías (50%) tienen incrementos de 5% por encima de este porcentaje para 2015, lo que significa que el alza es superior a lo decretado por el Gobierno Nacional para el salario mínimo, que se ubicó en 4.6%.

Si el listado se analiza por sectores, son las multinacionales y las entidades bancarias las más propensas a hacer subidas por encima de lo establecido por el mínimo. Y es que en este Rankin las empresas que aumentarían sus sueldos a partir del 5% son: Philips, con un alza promedio de 8%; Bancolombia, con 7%; Helm Bank, con 5,8%; BBVA, con 5,66%; Mondelez, con 5,6%; Davivienda, con 5,5%; Drummond con 5,16%; la ETB, con 5,16%; Coltabaco con 5,1%; GMO, con 5% y banco de Bogotá, con 5%.

En este último caso vale la pena destacar que el Banco de Bogotá forma parte del Grupo Aval donde están otros bancos como AV Villas, Banco de Occidente y Banco

Popular, por lo que da una idea que los aumentos en dichas firmas serán similares. Lo mismo sucede con Bancolombia, que forma parte del Grupo Empresarial Antioqueño donde también esta Nutresa, Argos, Sura, Celsia, entre otros.

El señor Ruiz, (2014) manifiesta que “el sector bancario no se caracteriza por tener buenas remuneraciones salariales”; sin embargo esto se compensa recibiendo beneficios extralegales como primas, quinquenios, bonificaciones, auxilios de salud y estudio, entre otros, lo que aumenta su ingresos y/o beneficio económico dentro de este sector.

Este aspecto puede resultar beneficioso en un corto y mediano plazo ya que la persona tiene su salario base, que no se caracteriza por ser atractivo en el mercado, pero lo que sí es interesante, son las prebendas extralegales que tienen estos empleos, lo cual hace sentir a la persona en una zona de confort donde no se vea impulsado a buscar otras expectativas laborales; sin embargo, a un futuro cuando estas personas lleguen a su edad de jubilación, este salario base no será beneficioso a la hora de obtener su pensión, ya que su ingreso base de cotización será bajo y ya no tendrá estos beneficios extralegales, por lo tanto es aconsejable que estos piensen en un ahorro programado que les sirva como complemento a su futura pensión.

En cuanto al aumento salarial que hacen las empresas privadas y del sector público de Colombia anualmente, se tiene que las entidades bancarias están entre las que más

aumentan los sueldos por encima de lo decretado por el Gobierno Nacional para el salario mínimo.

Este aspecto es diferencial en este sector, pues existe la posibilidad de que a sus empleados no les interese buscar otras opciones laborales, ya que la actual les satisface económicamente. Esto les ayuda a los bancos a mantener su personal, ya que hay una disminución en la rotación de personal, permitiendo retener su capital humano y evitando la fuga de conocimiento.

Cuadro 9. Ingreso salarial profesionales del sector bancario Pereira.

| Salario | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido UNO A DOS SMMLV | 51 | 19,0 | 19,0 | 19,0 |
| DOS A TRES SMMLV | 101 | 37,5 | 37,5 | 56,5 |
| TRES A CUATRO SMMLV | 34 | 12,6 | 12,6 | 69,1 |
| CUATRO A CINCO SMMLV | 39 | 14,5 | 14,5 | 83,6 |
| MAYOR A CINCO SMMLV | 44 | 16,4 | 16,4 | 100,0 |
| Total | 269 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia de los investigadores

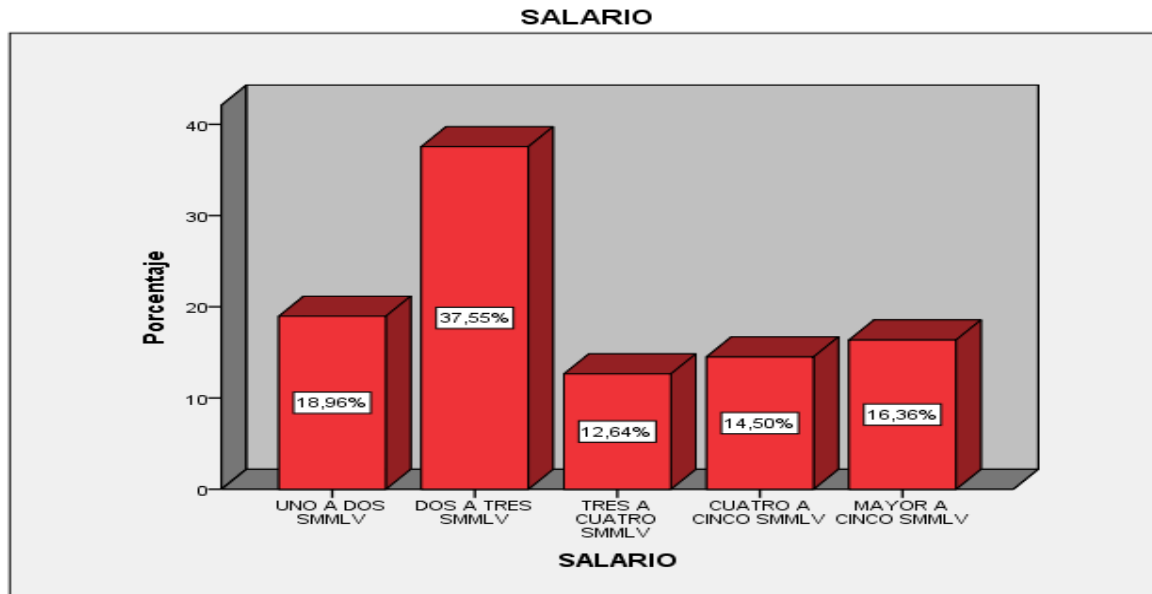


Gráfico 8. Ingreso salarial profesionales del sector bancario de Pereira.

Fuente: Elaboración propia de los investigadores.

El cuadro N° 9 y el gráfico N° 8, muestran que el 37,55% de los empleados del sector bancario de Pereira, devengan entre dos a tres salarios mínimos legales vigentes lo que representa para el año 2015 un salario entre \$1.288.000 y \$ 1.932.000. Entre \$644.000 y \$1.288.000 se encuentran el 19% de los empleados profesionales del sector bancario de Pereira. Como tercer lugar con un 16,4% se encuentran los empleados profesionales que devengan más de \$3.220.000, es decir más de cinco (5 SMMLV)

Estos resultados demuestran que el 56,5% de los empleados del sector bancario de Pereira, devengaban de 1 a 3 salarios mínimos mensuales legales vigentes; es decir entre \$ 644.000 y \$ 1.932.000. Este porcentaje refleja lo que manifiesta el señor Ruiz, cuando expresa que los salarios del sector bancario no se caracterizan por ser las

mejores remuneraciones salariales; Sin embargo, es probable que estas personas se sientan en su zona de confort por los beneficios extras que perciben en estas entidades, tal como lo manifiesta el señor Ruiz. Esto se puede evidenciar en el resultado de las encuestas en la pregunta: ¿Cree usted que en la entidad bancaria para la que trabaja tiene alta rotación de personal?, al responder un 72% de los encuestados que no existe rotación de personal.

Estas prebendas adicionales, se pueden definir como el atractivo de los empleados del sector bancario, pues esto los motiva y los pone en una zona de confort donde no los impulsa a buscar otras ofertas laborales, puesto que se sienten satisfechos económicamente con la que tienen, de esta manera disminuyendo la rotación de personal en estas entidades.

9. Análisis de la posible existencia de empleo inadecuado por competencias para los empleados profesionales en los bancos de la ciudad de Pereira en las áreas administrativas, económicas, contables e ingenierías afines

Para comprender qué son las competencias, es importante conocer la articulación de la educación con el mundo productivo, ya que estas permiten generar profesionales con capacidad de enfrentar los retos de un mundo globalizado y cambiante, el cual necesita gente con conocimientos, habilidades y destrezas que logren que las empresas se mantengan y perduren en el tiempo sin permitir que estas desaparezcan en el futuro.

A continuación se menciona el trabajo realizado por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, sobre la articulación de la educación con el mundo productivo y sus competencias labores generales.

Las Competencias Laborales Generales (CLG) son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un joven estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido. Con ellas, un joven actúa asertivamente, sabe trabajar en equipo, tiene sentido ético, maneja de forma acertada los recursos, puede solucionar problemas y aprende de las experiencias de los otros.

Así mismo, adquiere las bases para crear, liderar y sostener negocios por cuenta propia. Puede afirmarse que con el aprendizaje de estas competencias, un estudiante, al culminar su educación media, habrá desarrollado capacidades y habilidades que le permiten tener una inteligencia práctica y una mentalidad emprendedora para la vida productiva, e incluso para actuar en otros ámbitos. Vistas así, las Competencias Laborales Generales se constituyen en recursos permanentes que las personas no sólo pueden utilizar en su vida laboral, sino que les permiten desempeñarse de manera adecuada en diferentes espacios y, lo que es muy importante, seguir aprendiendo. Se diferencian de las Competencias Laborales Específicas en que éstas están orientadas a habilitar a las personas para desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones.

En el sector educativo, estas competencias son desarrolladas en la educación media técnica y en el SENA*. Los jóvenes de la media académica pueden cursarlas en tiempos diferentes del escolar. Desde el colegio nos preparamos para dar el primer paso a la vida productiva y aprendemos a valorarla como puente de realización personal y social.

Las Competencias Laborales Específicas están dirigidas a la formación en áreas de ocupación determinadas; pueden ser desarrolladas por las instituciones de educación media que además de ofrecer las Competencias Laborales Generales hayan ampliado su oferta en la formación específica, como es el caso de las instituciones de media técnica o instituciones de media académica que excepcionalmente ofrecen esta opción

a los estudiantes en jornadas extraescolares, por iniciativa de las Secretarías de Educación.

Las Competencias Laborales Generales que en adelante promoverán las instituciones de todo el país, urbanas y rurales, académicas y técnicas, públicas y privadas, se dividen en seis clases, según el énfasis que hacen sobre lo intelectual, personal, interpersonal, organizacional, tecnológico o si se refieren a las competencias requeridas para la creación de empresas o unidades de negocio

Del trabajo realizado por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, sobre la articulación de la educación con el mundo productivo y sus competencias laborales generales, se relacionan estas divididas en las 6 clases con sus habilidades, destrezas y comportamientos que tiene cada una de ellas.

Cuadro 10. Competencias laborales generales.

| CLASES | COMPETENCIA |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PERSONALES | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Orientación ética ➤ Dominio personal ➤ Inteligencia emocional ➤ Adaptación al cambio |
| INTERPERSONALES | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Comunicación ➤ Trabajo en equipo ➤ Liderazgo ➤ Manejo de conflictos ➤ Capacidad de adaptación ➤ Proactividad |
| INTELECTUALES | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Toma de decisiones ➤ Creatividad ➤ Solución de problemas ➤ Atención ➤ Memoria ➤ Concentración |
| EMPRESARIALES Y PARA EL EMPRENDIMIENTO | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificación de oportunidades para crear empresas o unidades de negocio. ➤ Elaboración de planes para elaborar empresa o unidades de negocios ➤ Consecución de recursos ➤ Capacidad para asumir el riesgo ➤ Mercadeo y ventas |
| ORGANIZACIONALES | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Gestión de la información ➤ Orientación al servicio ➤ Referenciación competitivo ➤ Gestión y manejo de recursos ➤ Responsabilidad ambiental |
| TECNOLOGICAS | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificar, transformar, innovar procedimientos ➤ Usar herramientas informáticas ➤ Crear, adaptar, apropiar, manejar, transferir tecnologías ➤ Elaborar modelos tecnológicos |

Fuente: Ministerio de Educación Nacional de Colombia.

En un mundo tan globalizado y cambiante es de suma importancia que las empresas reconozcan a la hora de realizar la selección del personal las competencias laborales generales que tienen sus futuros trabajadores y así distinguir que le puede

aportar esta persona a la empresa. Evaluar trabajo en equipo, comportamiento ético, capacidad para comunicarse, manejo de los recursos y la información, ya que estas competencias desarrolladas por las personas, pueden contribuir al crecimiento y futuro de la organización.

Estas competencias laborales generales empiezan a surgir en el transcurso de la educación básica y universitaria a medida que la persona va descubriendo sus capacidades, habilidades y comportamiento al momento de enfrentarse en el desarrollo de los trabajos y exámenes exigidos por los colegios y universidades. Allí reconocen como es su comportamiento en equipo, cuáles son sus aportes en creatividad, destreza, conocimiento, que tanta responsabilidad invierten en estos procesos. Todo esto lo va formando a la hora de enfrentarse a la vida laboral.

Las competencias laborales específicas son aquellas que van dirigidas a la formación en áreas de ocupación determinadas, es aquí donde se vincula la profesión académica con el cargo a ocupar. Este es el deber ser pero en muchas empresas no dan la importancia a este aspecto, ya que a la hora de selección de personal no realizan un estudio y análisis a fondo de la labor que se va a desempeñar v/s el profesional que van a contratar.

A continuación se relacionan las competencias laborales generales y específicas en las áreas administrativas, económicas, contables e ingenierías a fines, con que cuentan los profesionales en administración de empresas, economía, contaduría, ingeniería en

sistemas, ingeniería financiera e ingeniería industrial, las cuales fueron tomadas de los perfiles profesionales y ocupacionales de las páginas web de algunas universidades de la Ciudad de Pereira.

9.1 Universidad Libre de Pereira

9.1.1 Administración de Empresas

9.1.1.1 Perfil profesional.

“Por principios filosóficos institucionales nuestro profesional es un hombre pluralista, democrático, tolerante y con responsabilidad social. Por competencia de su formación como administrador es un hombre proactivo, negociador, con capacidad de liderazgo, gestor de cambio, con visión global y de futuro; con capacidad social y política para afrontar los desafíos que le presentan las estructura de poder y las dinámicas mismas de las organizaciones del mundo actual". (Universidad Libre, 2015)

9.1.1.2 Perfil ocupacional.

“Los profesionales que formamos en este programa están capacitados para desempeñarse en empresas nacionales de diferentes sectores de la Administración de empresas tanto públicas como privadas; como gestores,

consultores y asesores en las diferentes áreas funcionales de la organización, con mayor énfasis en: Mercadeo, Finanzas y Gestión Humana. Igualmente como gestores y promotores en la creación y desarrollo de sus propias empresas”. Como gestores y promotores de empresas del renglón ecoturístico. Siendo fuerte su formación humanística y su capacidad social". (Universidad Libre, 2015)

9.1.2 Economía.

9.1.2.1 Perfil profesional.

El Economista de la Universidad Libre Seccional Pereira, será un profesional con visión amplia e integral del mundo, capaz de crear y liderar programas, políticas y estrategias articuladas al desarrollo local, nacional e internacional que le permiten convertirse en un promotor del cambio mediante la transferencia de sus conocimientos a las relaciones económicas nacionales e internacionales.

9.1.2.2 Perfil ocupacional.

- El Economista egresado de la Universidad Libre Seccional Pereira estará en capacidad de:

- Formular y elaborar planes de desarrollo en los órdenes local, regional, nacional e internacional.

- Elaborar propuestas y estrategias de comercialización que vinculen a la región y al país con el resto del mundo.

- Formular y evaluar modelos económicos que den cuenta de las formas de negociación regional, nacional e internacional.

- Liderar procesos de planeación en los sectores público y privado.

- Diseñar, formular y evaluar proyectos de inversión en los sectores público y privado.

- Diseñar y formular estrategias financieras aplicadas en el contexto nacional e internacional.

- Crear y asesorar negocios a nivel nacional e internacional.

- Liderar grupos interdisciplinarios de investigación.

- Crear y desarrollar su propia empresa.

9.1.3 Contaduría.

9.1.3.1 Perfil profesional.

El egresado del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre, es un profesional integral formado en valores, que lo hacen: ciudadano con capacidad de expresión, reflexión, apreciación, deliberación y convivencia, con un elevado sentido del papel ético y con un espíritu preocupado por la búsqueda del saber, mediante los pilares de la docencia, la investigación y la extensión. Además es un profesional con capacidad y responsabilidad de preparar, analizar y comunicar sistemática y estructuralmente toda la información cuantitativa que se origina en el ejercicio de la actividad económica para la toma de decisiones de las personas naturales y jurídicas, tanto de Derecho Público como Privado. El conocimiento adquirido lo habilita para analizar, participar críticamente y enfrentar los nuevos retos derivados de los avances científicos y técnicos y de las necesidades sociales requeridas por la globalización.

9.1.3.2 Perfil ocupacional.

La probidad moral del Contador Público le permite validar procesos, cuentas y estados financieros con carácter de fe pública. Se puede desempeñar laboralmente tanto en el sector público como en el privado. Su participación es decisiva en la generación de empresas mediante el conocimiento del comportamiento del desarrollo social del medio como: Contador, Contralor Municipal, Departamental o Nacional,

Contador General de la Nación, Revisor Fiscal, Gerente de: Contabilidad, Impuesto, Presupuesto, Administrativo y Financiero, como Auditor Interno y Externo, Jefe de Control Interno y Externo, Jefe de Costos, Vicepresidente Financiero, Director Financiero y Analista Financiero entre otros. En las instituciones de enseñanza superior está capacitado para reformar, rediseñar, evaluar y proponer nuevas técnicas y procesos como administrativo, docente e investigador, como profesional independiente en oficinas que prestan servicios de asesoría en materia contable, financiera, tributaria y administrativa.

9.1.4 Ingeniería en Sistemas.

9.1.4.1 Perfil Profesional.

Emprendedor, creativo, innovador, rompe paradigmas, ya que soluciona problemas complejos en todos los sectores de la sociedad a partir del desarrollo del software, transversaliza todos los sectores económicos y sociales, son participes activos de los procesos de inclusión a la sociedad digital, cerrando la brecha digital ayudando así a que Colombia se encuentre en una de las mejores posiciones de uso de TIC en el mundo.

9.1.4.2 Perfil Ocupacional.

Las oportunidades de trabajo disponibles para los Ingenieros de Sistemas son transversales a los segmentos de la sociedad. Los egresados pueden optar por:

- Trabajar en el área de sistemas de empresas privadas a niveles directivos, contribuyendo a definir, desarrollar e implantar tecnologías informáticas tendientes a optimizar los procesos productivos y estratégicos de la empresa.

- Trabajar para las empresas de cómputo nacionales y extranjeras más sobresalientes tanto en las áreas de Hardware y Software, en el desarrollo de sistemas globales.

- Desarrollar su propia empresa para satisfacer la necesidad de bienes y servicios de cómputo demandados por el mercado nacional.

Además, el Ingeniero de Sistemas de la Universidad Libre Seccional Pereira debido a su sólida formación estará en capacidad de:

- Liderar proyectos para diseñar y construir sistemas de información integrados con el apoyo de la tecnología moderna.

- Liderar el proceso de planeación estratégica informática en las organizaciones.

- Evaluar los recursos informáticos disponibles para ser adaptados y optimizados en una organización con base en su misión, visión y planeación estratégica.
- Proponer, diseñar, construir, evaluar, auditar y mantener soluciones informáticas.
- Participar en la evaluación, planificación, diseño, modelación, desarrollo, implementación, control, gestión y mantenimiento permanente de proyectos y sistemas informáticos en la organización.
- Analizar, diseñar, modelar, desarrollar, instrumentar y dirigir proyectos de producción de software comercial, educativo y científico en cualquiera de sus niveles.
- Actuar en calidad de analista, Director o Gerente dentro del área de información y sistemas de cualquier organización.
- Crear programas de desarrollo de acuerdo a las necesidades empresariales.
- Analizar necesidades y recomendar alternativas de solución que sean propias de su campo.
- Participar en grupos interdisciplinarios de investigación para realizar aportes en su área.

- Desarrollar, evaluar y optimizar Software.

Estará capacitado para ser, Analista Programador, Administrador de Redes, Jefe de Sistemas, Simulador, Administrador de Proyectos, Ingeniero de Mantenimiento.

9.1.5 Ingeniería Financiera

9.1.5.1 Perfil Profesional.

Los Ingenieros Financieros que se pretenden formar en esta carrera serán profesionales creativos, innovadores y expertos, capaces de generar negocios viables gracias al desarrollo de una actitud visionaria y creativa que se hace cada vez más indispensable en un ambiente empresarial competitivo. Les permitirá analizar, evaluar y llevar a cabo proyectos reales de inversión basados en una visión dinámica de la actividad económica. Serán íntegros con una sólida fundamentación científica para investigar, capacitados para analizar y propiciar el descubrimiento de problemas y la búsqueda de soluciones en el campo financiero. Serán profesionales capacitados para enfrentar los cambios en un sector que evoluciona permanentemente para evaluar, diseñar e implementar nuevas estructuras y productos financieros y estarán en capacidad de ver la empresa en forma global enmarcada dentro de los contextos financieros, económicos y sociales.

9.1.5.2 Perfil Ocupacional.

Una vez concluido su ciclo académico el Ingeniero Financiero egresado de la Universidad Libre, estará habilitado para desempeñarse como profesional en:

- La Banca Comercial.
- La Banca de Inversiones.
- Compañías Fiduciarias.
- Compañías de Inversión.
- Compañías Comisionistas de Bolsa.
- Firmas Consultoras.
- Corporaciones Financieras.
- Fondos de Valores.

Empresas del sector público o del sector privado en el área financiera, además, debido a su sólida formación, las habilidades del Ingeniero Financiero le permiten:

- Dirigir, planificar y evaluar proyectos de inversión; planear, diseñar e implementar la estructura financiera de nuevos negocios. Identificar los riesgos y oportunidades financieras para su adecuada gestión y aprovechamiento. Evaluar, rediseñar e implementar nuevos modelos financieros en las compañías existentes. Diseñar estrategias de inversión y financiación.

- Formular e interactuar en el mundo de los negocios aprovechando oportunidades empresariales. Elaborar portafolios de inversión. Elaborar pronósticos financieros. Diagnosticar la situación contable y financiera de las empresas.

Además, debido a su sólida formación, las habilidades del Ingeniero Financiero le permiten:

- Dirigir, planificar y evaluar proyectos de inversión.
- Planear, diseñar e implementar la estructura financiera de nuevos negocios.
- Identificar los riesgos y oportunidades financieras para su adecuada gestión y aprovechamiento.
- Evaluar, rediseñar e implementar nuevos modelos financieros en las compañías existentes.
- Diseñar estrategias de inversión y financiación.
- Formular e interactuar en el mundo de los negocios aprovechando oportunidades empresariales.
- Elaborar portafolios de inversión.

- Elaborar pronósticos financieros.
- Diagnosticar la situación contable y financiera de las empresas.

9.2 Universidad Católica de Pereira

9.2.1 Administración de Empresas

9.2.1.1 Perfil Profesional.

El Administrador(a) de Empresas de la Universidad Católica de Pereira es un profesional competente en las áreas de gestión de talento humano, gestión financiera, gestión de ventas y mercadeo, gestión de operaciones y gerencia general de las organizaciones públicas, privadas, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

9.2.1.2 Perfil Ocupacional.

El Administrador de Empresas de la Universidad Católica de Pereira comprende los desafíos del mundo actual para gestionar su propia empresa, generar proyectos innovadores con otros profesionales, realizar estudios y procesos de consultoría y formulación de proyectos de desarrollo, y liderar cargos administrativos en organizaciones empresariales privadas y públicas, en actividades industriales, comerciales y de servicio.

9.2.2 Economía.

9.2.2.1 Perfil Profesional.

El economista de la Universidad Católica de Pereira, es un profesional formado en las exigencias propias del rigor científico en un marco ético que lo faculta para asumir la responsabilidad de sus decisiones cada vez que enfrenta los ejercicios de reflexión, análisis, gestión y solución de situaciones problemáticas de orden disciplinar, profesional, personal y ciudadano. Cuenta con un conjunto de competencias que se constituyen en su oferta humana, ética y profesional para la sociedad en que se desempeña.

9.2.2.2 Perfil Ocupacional.

Comprende los desafíos del mundo actual para gestionar su propia empresa, generar proyectos innovadores con otros profesionales, realizar estudios y procesos de consultoría y formulación de proyectos de desarrollo. Está en capacidad para desempeñarse con idoneidad en:

9.2.2.3 Áreas de planeación.

Dirección y gerencia en la formulación y evaluación de proyectos privados y sociales.

9.2.2.4 Dirección de empresas.

Del sector financiero. Manejo y gestión de portafolios financieros.

9.2.2.5 Estudios económicos.

De mercado y escenarios tendenciales.

9.2.2.6 Diseño y seguimiento.

De políticas públicas y análisis de coyuntura económica y tendencias.

9.2.3 Ingeniería en Sistemas y Telecomunicaciones.

9.2.3.1 Perfil Profesional.

El Ingeniero de Sistemas y Telecomunicaciones de la Universidad Católica de Pereira es un profesional idóneo en el campo de los sistemas y las telecomunicaciones, capaz de poner sus conocimientos al servicio de la sociedad mediante la generación y despliegue de soluciones tecnológicas de la información y la comunicación, que redunden en el bien general y se conviertan en un camino de desarrollo para el país. Se debe caracterizar por su convicción ética, su sentido crítico y su capacidad creativa e investigativa.

9.2.3.2 Perfil Ocupacional.

El Ingeniero de Sistemas y Telecomunicaciones de la Universidad Católica de Pereira es un profesional que puede llevar a cabo soluciones relacionadas con el desarrollo de software, las telecomunicaciones y la telemática para desempeñarse como: Director de proyectos de desarrollo de software, director de informática, director de investigación e ingeniero de diseño e implementación de redes y sistemas de telecomunicaciones.

9.2.4 Ingeniería Industrial.

9.2.4.1 Perfil Profesional.

El Ingeniero Industrial de la Universidad Católica de Pereira, es un profesional integral cuyas competencias le permiten diseñar, planear, gestionar, controlar y optimizar a través del mejoramiento continuo; sistemas de producción de bienes y servicios mediante la utilización de técnicas eficaces fundamentadas en bases científicas, con alto sentido humano, capacitado para desempeñarse en empresas del sector productivo de bienes y servicios, públicas y privadas, con idoneidad para solucionar problemas y proponer nuevas alternativas que ayuden a la productividad, optimización y eficiencia de las mismas. Su mayor fortaleza gira en torno a los campos de Gestión de la Producción, Logística, Calidad y Estandarización de Procesos.

9.2.4.2 Perfil Ocupacional.

El Ingeniero Industrial de la Universidad Católica de Pereira, se puede desempeñar exitosamente como líder en gerencia y administración de su propia empresa.

Sus campos de acción son: ingeniero de planta, ingeniero de organización y métodos, director-jefe de gestión de la calidad, director-jefe de ingeniería, director-jefe de producción, director-jefe de investigación y desarrollo y director-jefe de costos.

9.3 Universidad Tecnológica de Pereira

9.3.1 Ingeniería Industrial.

9.3.1.1 Perfil Profesional.

El Ingeniero Industrial de la Universidad Tecnológica de Pereira, es una persona competente para:

- Liderar, administrar, controlar y gestionar toda clase de organizaciones del sector público o privado, bajo los más estrictos principios de la ética, la moral y la responsabilidad social.

- Participar en grupos inter y transdisciplinarios dentro del contexto local, nacional e internacional, comprometido con el desarrollo del país.

- Aplicar soluciones a problemas complejos, empleando herramientas y métodos de optimización en la búsqueda del mejoramiento de la productividad, la calidad y la competitividad.

- Investigar, innovar y desarrollar procesos para la producción y distribución de bienes o prestación de servicios en toda clase de organizaciones, buscando los más altos rendimientos económicos, financieros y de impacto social.

- Perfilar su profesión hacia niveles superiores de formación.

9.3.1.2 Perfil Ocupacional.

- Aplicar conocimientos de las ciencias básicas, sociales y de ingeniería, en la solución de problemas complejos, orientados a la satisfacción de necesidades comunes de la sociedad en general y del individuo en particular, de acuerdo con los requerimientos del ámbito empresarial y su entorno.

- Gestionar el uso de todos los recursos involucrados en los sistemas de producción y operaciones, servicios y distribución, utilizando modelos de la investigación de

operaciones y la estadística, para innovar y desarrollar productos, de acuerdo con las demandas del medio.

- Administrar la cadena de suministros y producción de bienes y/o servicios mediante criterios de calidad, productividad, oportunidad, responsabilidad social, respeto al medio ambiente y la mejora continua.

- Administrar la empresa o sus procesos estratégicos, operativos y de apoyo, de acuerdo con las políticas establecidas

- Gerenciar la organización o sus procesos, en función de criterios administrativos, económicos, sociales y las políticas y estrategias de la dirección.

9.3.2 Ingeniería en Sistemas.

9.3.2.1 Perfil Profesional.

- Participar en proyectos de investigación en distintas Áreas Tecnológicas.
- Utilizar herramientas computacionales para solucionar problemas de Ingeniería
- Participar en la creación, diseño y desarrollo de soluciones informáticas.

- Identificar y resolver retos y problemas informáticos y administrativos.
- Participar en la definición de los procedimientos de control interno y auditoría.
- Tener conocimiento y dominio de un idioma extranjero.
- Desarrollar Investigación que genere soluciones en telecomunicaciones, sistemas de información y hardware.

9.3.2.2 Perfil Ocupacional.

El ingeniero de Sistemas y Computación de la U.T.P. estará en capacidad de participar y generar nuevas alternativas en la creación, planeación, análisis, diseño y desarrollo de proyectos informáticos de una organización.

- Enfrentar desafíos que conlleven investigación tecnológica en diversas especialidades de la Ingeniería.
- Aplicar los conocimientos científicos y humanísticos para comprender y dar solución a las diversas situaciones que comprometen el destino de la sociedad.

- Analizar la situación organizacional de acuerdo a su entorno social, político, económico y cultural, determinando las necesidades de información para el buen funcionamiento empresarial.

- Identificar, como buen ciudadano, que profesa el respeto por los demás, las leyes y el civismo.

- Desempeñarse como profesional eficiente y responsable que genere progreso y riqueza tanto en el ámbito empresarial como nacional.

9.4 Fundación Universitaria del Área Andina de Pereira

9.4.1 Contaduría.

9.4.1.1 Perfil Profesional.

El programa de Contaduría Pública de la Fundación Universitaria del Área Andina forma profesionales conscientes de su papel protagónico en la transformación de la sociedad, aportando sus conocimientos a empresas de todos los sectores, ejerciendo como profesionales en aspectos contables y tributarios, factor vital e integral para la Contaduría Pública. Colaborando y participando en el mundo globalizado y competitivo con gran criterio y personalidad.

9.4.1.2 Perfil Ocupacional.

El Contador Público de la Fundación Universitaria del Área Andina recibirá una formación encaminada al desarrollo de competencias, que le permitan tener el manejo y control financiero, costos, auditoría, revisoría y el reporte de la información financiera nacional e internacional, de las organizaciones, soportándose en los sistemas de información como eje que interrelaciona datos, procesa y analiza la información, para posteriormente distribuirla entre sus usuarios y así evaluar la generación de la misma. Su perfil profesional será financiero internacional.

9.4.2 Ingeniería en Sistemas

9.4.2.1 Perfil Profesional.

Adultos jóvenes interesados en las tecnologías de la información y la seguridad informática principalmente, con aptitudes para la solución de problemas y las comunicaciones como herramienta de desarrollo de su entorno.

9.4.2.2 Perfil Ocupacional.

El egresado de Ingeniería de Sistemas de la Fundación Universitaria del Área Andina, es un profesional integral que evidencia principios éticos, con capacidades para diseñar, construir y administrar Sistemas de Gestión de Seguridad Informática con

altos estándares de calidad de servicio; adicionalmente podrá afrontar las exigencias del sector, frente a los permanentes cambios y desarrollos tecnológicos, en organizaciones tanto públicas como privadas que así lo requieran, respaldado por su formación de énfasis en el área de seguridad y su profunda base de conocimientos dentro de las ciencias de la computación y las tecnologías de la información.

Podrá desempeñarse como:

- Gerente de tecnología en diferentes organizaciones, liderando el área de seguridad informática a través de la implementación de políticas en SGSI.
- Gerente de tecnología en empresas que prestan servicios de asesoría y consultoría en el área de sistemas e informática.
- Director de proyectos informáticos.
- Desarrollador de modelos aplicados a diferentes sectores de la economía enfocados al campo de seguridad.
- Asesor, interventor, consultor y auditor de sistemas computacionales de información.

9.4.3 Administrador de Empresas.

9.4.3.1 Perfil Profesional.

Interés por la Administración contar con actitudes éticas y responsabilidad social empresarial, conocimiento de los procesos administrativos, habilidades comunicacionales y trabajo en equipo, conocimiento de los procesos de Calidad, habilidades de liderazgo, pensamiento Lógico.

9.4.3.2 Perfil Ocupacional.

- Gestionar y administrar una empresa u organización, entendiendo su ubicación competitiva e institucional e identificando sus fortalezas y debilidades.
- Diseñar, ejecutar y controlar los procesos organizacionales para la optimización de los recursos y el mejor desempeño de las áreas a su cargo.
- Planear, organizar, coordinar, controlar y evaluar proyectos en todas las áreas de las empresas privadas y públicas.
- Realizar diagnósticos y aportar propuestas de mejora organizativa, de métodos de trabajo, diseñar planes de incentivos y actividades propias de recursos humanos.

- Participar en proyectos investigativos que puedan contribuir a la solución de problemas concretos de la organización.

- Analizar, diseñar y controlar los procesos de la organización enmarcado en un sistema de gestión de la calidad.

- Liderar programas de mejoramiento continuo que garanticen altos niveles de productividad y ventaja competitiva en las organizaciones.

Con el fin de comprender las competencias profesionales y ocupacionales, se extraen de cada una de las profesiones universitarias detalladas anteriormente las que guardan similitud entre ellas.

Cuadro 11. Competencias profesionales y ocupaciones.

| PROFESION | COMPETENCIAS PROFESIONALES | COMPETENCIAS OCUPACIONALES |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Administración de Empresas | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tolerante, proactivo, negociador y con capacidad de liderazgo. 2. Gestor de Cambio. 3. Visión Global y de Futuro. 4. Responsabilidad Social. 5. Gestor en el Talento humano, en Ventas y Mercadeo. 6. Actitud Ética. 7. Habilidades comunicacionales y de Trabajo en Equipo. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitados para desempeñarse en empresas públicas y privadas. 2. Capacitados para desarrollar sus propias empresas. 3. Generar proyectos innovadores 4. Diseñar y ejecutar procesos organizacionales. 5. Capacitado para optimizar recursos en las empresas. |
| Economía | <ol style="list-style-type: none"> 1. Perfil con visión amplia e integral del mundo. 2. Crear y liderar programas políticos. 3. Profesional ético y responsable. 4. Generar proyectos innovadores. 5. Crear su propia empresa. 6. Manejo y gestión de portafolios financieros. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Formular y elaborar planes de desarrollo en los órdenes local, regional, nacional e internacional. 2. Liderar procesos de planeación en los sectores públicos y privados. 3. Crear y asesorar negocios a nivel nacional e internacional. |

| | | |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Contaduría | <ol style="list-style-type: none"> 1. Profesional formado en valores. 2. Profesional responsable para preparar, analizar y comunicar toda la información económica. 3. Enfrentar los avances científicos y técnicos. 4. Participar en el mundo global y competitivo con criterio y personalidad. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Validar procesos, cuentas y estados financieros con carácter de fe pública 2. Desempeñarse como contador, contralor municipal, departamental o nacional, contador general de la nación, revisor fiscal, auditor interno o externo. 3. Manejo en la parte financiera, costos, auditoría, revisoría y el reporte de la información financiera |
| Ingeniería en Sistemas | <ol style="list-style-type: none"> 1. Emprendedor, creativo, innovador, solución de problemas complejos en todos los sectores de la sociedad a partir del desarrollo de software. 2. Actitudes para la solución de problemas y las comunicaciones como herramienta de desarrollo de su entorno. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajar en el área de sistemas de hardware y software para las empresas nacionales y extranjeras. 2. Desarrollar su propia empresa para satisfacer las necesidades de servicio de cómputo del mercado. 3. Liderar proyectos, diseñar y construir sistemas de informaron integrados. 4. Crear programas de desarrollo de acuerdo a las necesidades empresariales. 5. Desempeñarse como Director de proyectos de desarrollo de software. 6. Ingeniero de diseño e implementación de redes y sistemas de telecomunicaciones. |
| Ingeniera Financiera | <ol style="list-style-type: none"> 1. Profesionales creativos, innovadores y expertos capaces de generar negocios viables. 2. Profesionales íntegros y capacitados para enfrentar los cambios en un sector que evoluciona constantemente. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Habilitado para desempeñarse en la banca comercial, inversiones, compañías fiduciarias, corporaciones financieras, entre otros, en empresas públicas y del sector privado. 2. Dirigir, planificar y evaluar proyectos de inversión 3. Diseñar estrategias de inversión y financiación. 4. Diagnosticar la información contable y financiera de las empresas. |
| Ingeniera Industrial | <ol style="list-style-type: none"> 1. Profesional con competencias para diseñar, planear, gestionar y controlar y optimizar a través del mejoramiento continuo. 2. Capacitados para desempeñarse en empresas del sector productivo de bienes y servicios públicas y privadas. 3. Liderar, administrar, controlar toda clase de organizaciones del sector público y privado 4. Profesional con ética moral y responsabilidad social. | <ol style="list-style-type: none"> 1 Profesional para desempeñarse como líder en gerencia y administración de su propia empresa. 2. Profesional para desempeñarse como ingeniero de planta, organización y métodos, jefe de producción, jefe de costos 3. Gestionar el uso de todos los recursos involucrados en todos los sistemas de operaciones y producción, servicios y distribución, utilizando modelos de la operación de investigaciones y la estadística. |

Fuente: Elaboración propia de los investigadores.

Las competencias profesionales y ocupacionales de cada una de las profesiones universitarias detalladas anteriormente guardan similitud entre ellas, para el caso de la administración de empresas y economía, se tiene que dichas competencias ocupacionales generalmente no se aplican en las organizaciones, pues no siempre el administrador es vinculado para ser gerente de una empresa y el economista para elaborar y liderar planes de desarrollo en los sectores públicos y privados.

Pueden utilizar sus conocimientos y realizar trabajos operativos y muy seguramente en la empresa para la que trabajan tienen la posibilidad de ascender y estarían en la oportunidad para escalar y poder ocupar puestos gerenciales, ahora en cuanto a crear empresas, las universidades deben incentivar más estos perfiles, creando cátedras de emprendimiento empresarial, donde se enfoque todo lo que un futuro profesional debe tener en cuenta para crear empresa y así fortalecer en los estudiantes iniciativas que permitan crear nuevos proyectos que demanden la generación de empleo. En cuanto al perfil profesional, los que se enuncian en estas carreras, son buscados por los empresarios, pues necesitan de un personal responsable, formado en valores, con habilidades de trabajar en equipo y disposición al cambio.

El perfil ocupacional del contador es preciso, pues este profesional es formado para cumplir tareas específicas en el área contable y su responsabilidad es dar fe pública sobre la realidad del área en las empresas. Este puede ser contratado como contador o revisor fiscal, dependiendo de la necesidad de la empresa. En cuanto al perfil profesional está conforme a las exigencias del medio, pues su deber es preparar,

analizar y comunicar con responsabilidad y honestidad toda la información contable de la empresa.

El perfil ocupacional del ingeniero en sistemas también es preciso en el área de las telecomunicaciones, aunque no siempre serán contratados para la creación de software y hardware, si son ubicados en el área de sistemas para el monitoreo de los equipos y el mantenimiento de ellos. Estos si son perfilados para crear sus propias empresas, ya que algunas organizaciones no tienen vinculación permanente con los ingenieros en sistemas, si no que contratan con estos los servicios de instalación del software y el mantenimiento de este. Por lo que se puede generar que trabajen de manera independiente como persona natural o tengan su propia empresa.

En cuanto al perfil profesional se encuentra acorde a las exigencias del mercado, pues se busca que estos sean creativos, innovadores y solucionen problemas en el área de las telecomunicaciones.

El perfil ocupacional del ingeniero financiero no siempre se aplica en las empresas, ya que estos también pueden ser contratados para labores operativas, pues no siempre serán vinculados para dirigir, planificar y evaluar proyectos de inversión, además de diagnosticar la información contable y financiera. En cuanto al perfil profesional el empresario busca personal capacitado para enfrentar los cambios y con adaptación a los mismos y dependiendo del rol a ocupar necesita que sea innovador y creativo en su área.

El perfil ocupacional del ingeniero industrial está enfocado en la organización de métodos, se puede desempeñar como jefe de producción y jefe de costos, pero no siempre es contratado para estas actividades ya que en algunas empresas puede realizar labores operativas y no de planificador y jefe de procesos ahora en cuanto a crear empresas, se comparte el mismo concepto que se dio para las carreras de administración y economía. En cuanto al perfil profesional, los empresarios buscan profesionales éticos y responsables y guardando la similitud del perfil ocupacional, no siempre los ingenieros industriales serán contratados para administrar, diseñar, planear y gestionar en las empresas.

Se hará mención a los trabajos que han realizado otras personas referentes al subempleo, subvaloración y empleo inadecuado por competencias. Se relaciona una parte del trabajo realizado por Lina Maritza Gómez Rivera estudiante de Doctorado de la Universidad Autónoma de Barcelona (Septiembre-2008), donde menciona en su trabajo subempleo, empleo inadecuado y bienestar, también se relaciona una parte del trabajo "Determinantes del subempleo en Colombia, un enfoque a través de la compensación salarial", (Puyana, Ramos & Zarate, 2011) temas que son de interés para el análisis de este tema.

De acuerdo a Gómez Rivera Lina, (2008) se tiene lo siguiente:

Según la definición de la organización internacional del trabajo (OIT) el concepto de subempleo sintetiza la carencia parcial de trabajo, el empleo de bajos salarios, la infrautilización de competencias profesionales y la baja

productividad. Las personas que se encuentran en situaciones de empleo inadecuado, son aquellas que hubiesen deseado cambiar su situación laboral de ese momento, y están disponibles para hacerlo.

La clasificación de los empleados puede realizarse por medio de medidas objetivas y/o subjetivas. Las medidas objetivas se basan en parámetros establecidos para la clasificación externa de los individuos como subempleados. Así, los individuos con un nivel de educación mayor que el exigido para el puesto de trabajo pueden ser considerados subempleados, si sobre la educación es el criterio elegido.

Las medidas subjetivas de subempleo, por el contrario, implican la auto-clasificación del individuo como tal. En este sentido, el individuo puede tener un nivel de educación más alto que el requerido por un empleo, pero no sentirse subempleado, si considera que la tarea que desempeña está acorde con sus capacidades. Este último concepto involucra la evaluación que el individuo hace de su empleo frente a lo que esperaría (desearía) tener.

Puyana, Ramos & Zarate, (2011) plantean lo siguiente referente al subempleo:

La gran encuesta integrada de hogares (GEIH) del DANE, define la condición de subempleo de acuerdo a tres características. La primera de ellas consiste en el subempleo por ingresos, de manera que los ocupados pueden considerar que están subempleados si desean cambiar su situación

actual de empleo con el objetivo de mejorar su nivel de ingresos. La segunda categoría consiste en el subempleo por insuficiencia de horas. En ella se clasifican aquellas personas que, estando trabajando menos horas de las legalmente establecidas; es decir, 48 horas semanales en Colombia, manifiestan el deseo de trabajar un mayor número de horas, en ese o en otro empleo. Finalmente, la tercera categoría corresponde al subempleo por competencias. En este caso, se considera subempleados aquellos ocupados que desean cambiar su situación de empleo para realizar un mejor uso de sus competencias profesionales. Cada una de estas se obtiene tanto para subempleo subjetivo como para el objetivo.

Teniendo en cuenta los aportes realizados en los estudios por Puyana Rafael, Ramos Mario Andrés y Zarate Héctor (2011), y Gómez Rivera Lina, (2008) sobre el empleo inadecuado por competencias en las empresas, se concluye que este se da por tres razones: la primera, que el empleado se sienta subutilizado en su puesto de trabajo de acuerdo a su formación profesional, la segunda, que su vinculación laboral este limitada a menos de 48 horas semanales y la tercera que el empleado se sienta mal remunerado de acuerdo con sus conocimientos profesionales v/s su labor realizada.

Gómez define que la clasificación del subempleo puede realizarse por medio de medidas objetivas y subjetivas. De acuerdo a este planteamiento se tiene que las objetivas son aquellas donde el nivel de educación del profesional es mayor al exigido

por el cargo desempeñado. En este caso se considera que existe subempleo, ya que el criterio elegido es el nivel profesional v/s el cargo desempeñado en la empresa.

Las medidas subjetivas de subempleo son las que percibe el empleado, es el sentir de este frente a la situación actual que vive en su trabajo, donde puede tener un nivel de educación más alto al requerido por el empleo, pero este no se siente subempleado ya que considera que la tarea desempeñada está acorde a sus capacidades y se siente conforme con esta situación, a pesar de que sus conocimientos profesionales lo capaciten para desempeñar funciones de acuerdo a su perfil profesional, que impliquen mayor grado de responsabilidad y conocimiento.

Cuadro 12. ¿Está satisfecho con el empleo actual?

| Satisfacción | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|----|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | SI | 228 | 84,8 | 84,8 | 84,8 |
| | NO | 41 | 15,2 | 15,2 | 100,0 |
| Total | | 269 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia de los investigadores.

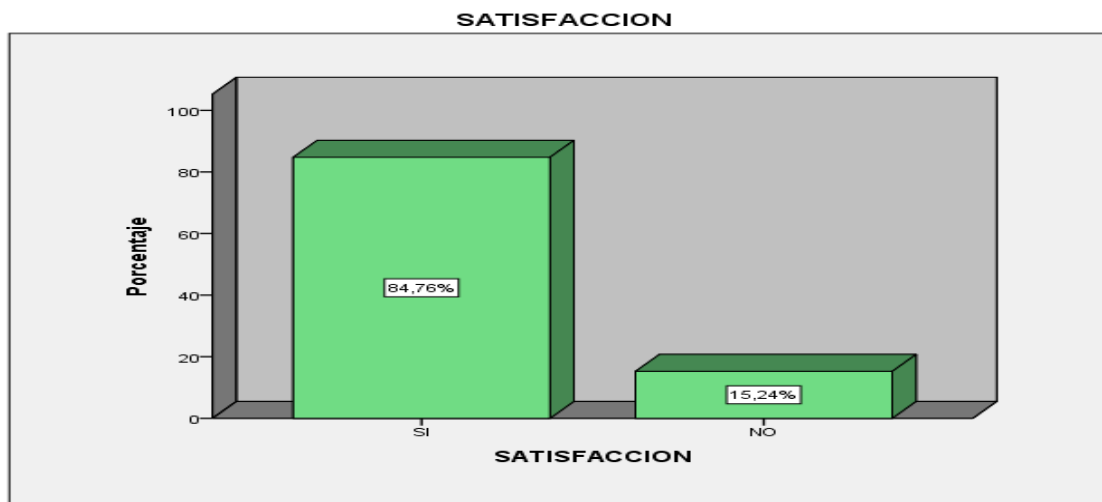


Gráfico 9. ¿Está satisfecho con el empleo actual?

Fuente: Elaboración propia de los investigadores.

El 84,76% de los empleados profesionales del sector bancario de la ciudad de Pereira se sienten satisfechos con su empleo actual y solo el 15,24% manifestaron no estar satisfechos.

Cuadro 13. ¿Por qué no está satisfecho con el empleo?

| | Por qué no | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | BAJO SALARIO | 12 | 4,5 | 4,5 | 4,5 |
| | NO RECONOCIMIENTO | 26 | 9,7 | 9,7 | 14,1 |
| | TIPO VINCULACION | 1 | ,4 | ,4 | 14,5 |
| | OTRA | 3 | 1,1 | 1,1 | 15,6 |
| | NO APLICA | 227 | 84,4 | 84,4 | 100,0 |
| | Total | 269 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia de los investigadores.

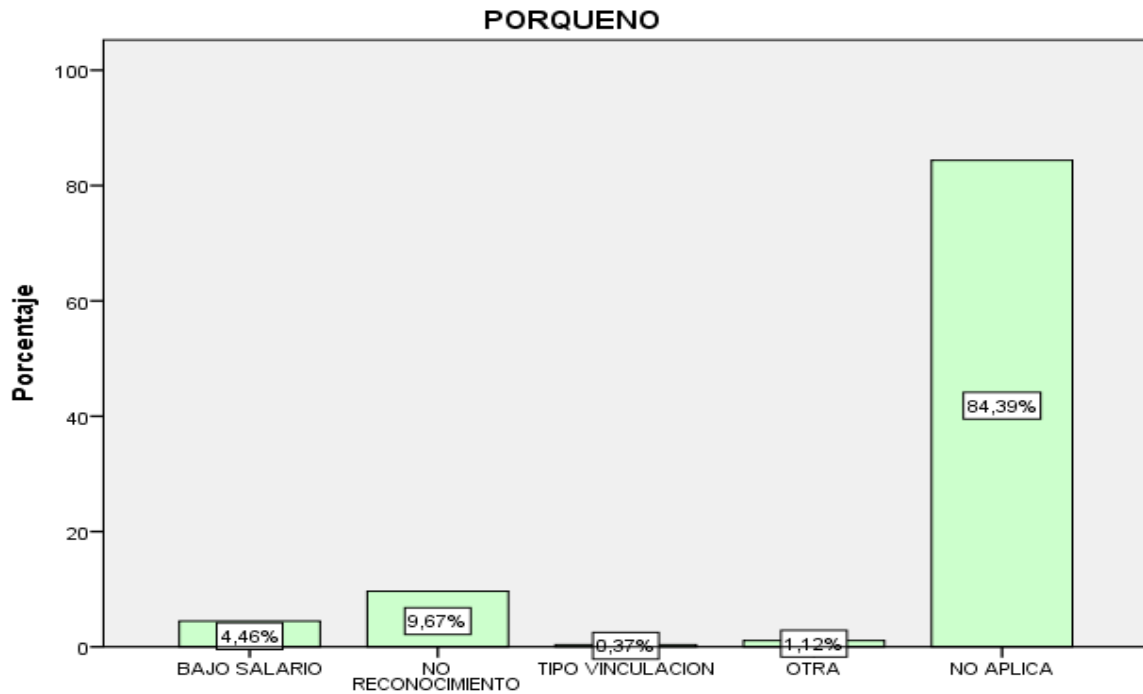


Gráfico 10. ¿Por qué no está satisfecho?

Fuente: Elaboración propia de los investigadores.

Según el resultado de las encuestas realizadas a los profesionales del sector bancario de la ciudad de Pereira el 9,7% manifestó no estar satisfecho en el trabajo porque no tiene reconocimiento de su perfil profesional y un 4.5% por bajos salarios.

El 1,5% de los empleados contestaron estar insatisfechos por otros aspectos como el tipo de vinculación y el 84.4% están satisfechos con su empleo.

Cuadro 14. Cargos de los empleados profesionales del sector bancario Pereira.

| | Cargos | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | GERENTE | 20 | 7,4 | 7,4 | 7,4 |
| | DIRECTOR | 15 | 5,6 | 5,6 | 13,0 |
| | SUBGERENTE | 10 | 3,7 | 3,7 | 16,7 |
| | ASESOR | 64 | 23,8 | 23,8 | 40,5 |
| | CAJERO | 60 | 22,3 | 22,3 | 62,8 |
| | OTRO | 100 | 37,2 | 37,2 | 100,0 |
| | Total | 269 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia de los investigadores.

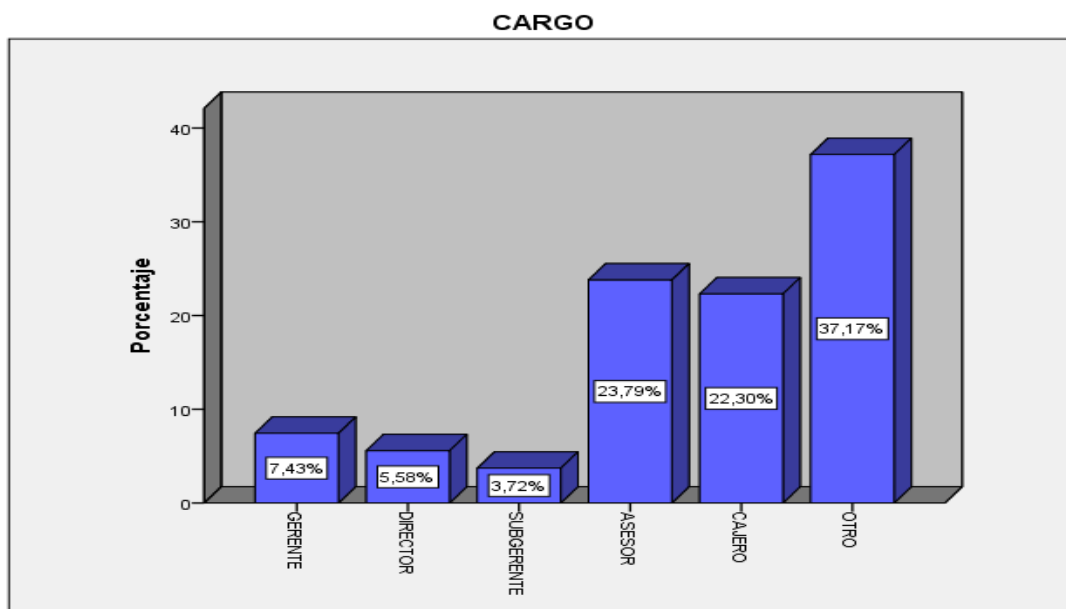


Gráfico 11. Cargos de los empleados profesionales del sector bancario de Pereira.

Fuente: Elaboración propia de los investigadores.

El cuadro N° 14 y el gráfico N° 11, reflejan que los cargos ocupados por los empleados profesionales del sector bancario de Pereira, están distribuidos así: el 37,2% en “otros cargos” que pertenecen a gestores operativos, analistas, supernumerarios, gestores de servicios, gestores comerciales, auxiliares administrativos, profesionales de crédito entre otros. Los asesores ocupan un segundo

lugar con el 23,8%; en el tercer lugar se encuentran los cajeros con un 22,3% y con un porcentaje de 16.73% los cargos de gerente, director y subgerente

Analizando el cuadro N° 3 y en el grafico N° 2, se nota que los Administradores de empresas representan el 53,16%, los ingenieros el 18.96%, contadores 10,04% y los economistas un 9,29% de los empleados profesionales del sector bancario de la Ciudad de Pereira. Las carreras que se tomaron para la investigación representan el 91,45% en el total de las encuestas realizadas.

Los resultados arrojados en el cuadro N° 12 y en el grafico N° 9 “Está satisfecho con el empleo actual”, se evidencia que el 84,4% están satisfechos con su empleo. De este resultado se evaluó las medidas objetivas y subjetivas del subempleo, tomando como criterio principal el nivel de educación.

Analizando las competencias mencionadas anteriormente de los profesionales en Administración de empresas, economía, contaduría, e ingenierías a fines y comparándolas con los cargos ocupados por estos en el sector bancario de Pereira, se detectó que en las medidas objetivas podría generarse subempleo en estos empleados, ya que sus competencias profesionales y ocupacionales son más altas que los cargos que están ocupando actualmente, quiere decir que estos profesionales están más capacitados para ocupar cargos de mayor conocimiento habilidades y destrezas.

Esto se puede evidenciar al tener que solo un 16,73% de los empleados profesionales de este sector son gerentes, subgerentes y directores, lo que se podría llegar a pensar que en los bancos es muy limitado los cargos de alto rango y la mayor plaza para laborar la ocupan cargos operativos. Esta situación indica que posiblemente los bancos no tienen en cuenta los perfiles profesionales y ocupacionales que las universidades tienen estipuladas en las carreras antes mencionadas, pues estas muestran unas competencias de las cuales posiblemente no se ven reflejadas en los puestos de trabajo operativos ofertados en los bancos.

Ahora bien, las encuestas evidencian que no existe empleo inadecuado por competencias en los profesionales que laboran en el sector bancario de Pereira, ya que un 84,4% de ellos confirmaron estar satisfechos con su empleo y tan solo un 15,6% manifestaron estar insatisfechos en su trabajo por los aspectos de salario, no reconocimiento del perfil profesional, tipo de vinculación y otros.

Esto es lo que se llama medidas subjetivas, puesto que el empleado está dando su opinión frente a la situación laboral que vive actualmente y El percibe estar bien, no sentirse subempleado, pues considera que sus conocimientos profesionales están acorde con la labor desempeñada.

En cuanto al horario, tampoco existe empleo inadecuado por competencias, ya que los empleados profesionales del sector bancario de Pereira, laboran 48 horas semanales que son las legalmente establecidas en Colombia.

Conclusiones

Según el informe del Sistema Nacional de Información de la Educación superior SNIES durante el periodo 2006 al 2012 en la Ciudad de Pereira, existieron 5.564 egresados de las carreras en Administración de empresas, economía, contaduría e ingenierías a fines. De estos egresados el 40% corresponde a los administradores de empresas, es decir 2.235 personas. Esta profesión es la más demandada en el sector bancario de la ciudad de Pereira ya que el estudio demuestra que el 53,16% de los empleados profesionales de este sector, son egresados en esta carrera.

En los profesionales de sector bancario de la Ciudad de Pereira no se genera un impacto negativo en la rotación de personal, ya que un 72% confirmaron que no existe dicha rotación. Esto genera un impacto positivo para la región, ya que permite una estabilidad laboral para los empleados profesionales de este sector, lo que conlleva a generar menos desempleo y por ende progreso en la ciudad al haber personal con poder adquisitivo que invierta en el desarrollo económico de Pereira. Esto a su vez genera una tranquilidad en estos empleados ya que reconocen la estabilidad laboral que tienen en su empresa y de esta manera se proyectan a un futuro con sus planes económicos. Lo anterior genera sentido de pertenencia por su entidad, lo que conlleva a un empleado satisfecho en su puesto de trabajo y esto se ve reflejado en el buen servicio que preste a la ciudadanía, pues retribuye a su empleador lo que este le está generando. Esto es de alto impacto positivo para los bancos ya que cuentan con

personal dispuesto a generar un trabajo con mayor calidez y por ende tener más clientes que requieran del servicio bancario.

Según la apreciación sobre salarios del sector bancario realizada por el señor Ruiz Lorenzo. Director de Investigación Nacional de Salarios y Beneficios de la Federación Colombiana de Gestión Humana -ACRIP Nacional (2014), manifiesta que estos son muy bajos, pero son recompensados con beneficios extras como primas, auxilios de vivienda, entre otros. Estos beneficios son los que no permiten que exista mayor rotación de personal del sector bancario, ya que su salario base se ve aumentada con éstos.

Esta apreciación que hace el señor Ruiz Lorenzo, en cuanto a la baja rotación de personal, se ve reflejado en el resultado de las encuestas realizadas al personal profesional del sector bancario de la Ciudad de Pereira ya que sólo un 28% respondió que existe dicha rotación. Lo que confirma que en este sector la rotación de personal es baja y uno de los motivos para que no exista podrían ser los beneficios económicos extras que tienen estos empleados.

En los profesionales del sector bancario de la Ciudad de Pereira, existe un 14% que perciben tener empleo inadecuado por competencias, porcentaje que es bajo en comparación con un 86% que consideran que no hay empleo inadecuado por competencias.

Esto indica que los profesionales del sector bancario de la Ciudad de Pereira, están satisfechos con el trabajo que realizan v/s su profesión, es decir, no se sienten subutilizados en sus conocimientos profesionales, ya que sienten que sus capacidades y conocimientos están acordes a la labor realizada, esto es lo que se define como las medidas subjetivas del subempleo, pues es el sentir del empleado de su situación actual.

Por el contrario en el análisis de las medidas objetivas, teniendo en cuenta que el criterio elegido fue la educación, se podría llegar a especular que existe subempleo en los profesionales del sector bancario de la ciudad de Pereira, ya que las competencias profesionales y ocupacionales que ofertan las universidades en ellos, al momento de enfrentar el campo laboral, son más altas que las que realmente desempeñan en este sector. Esta especulación se dedujo al ver el resultado que arrojaron las encuestas en cuanto a los cargos ocupados por estos profesionales, ya que tan sólo un 16,73% son gerentes, subgerentes y directores. Esto también podría reflejar que los cargos en los bancos son más operativos que administrativos.

En la elaboración de las encuestas a los empleados profesionales de carreras administrativas, económicas, contables e ingenierías a fines del sector bancario de Pereira, se evidenció que los bancos son muy celosos para dar información de su entidad, pese a que se tenía autorización por escrito de la Universidad libre – Seccional Pereira, para realizar las encuestas, bancos como City Bank no permitieron el acceso a realizar dicho trabajo. Con Bancolombia sucedió que las encuestas fueron realizadas

por el Jefe de Personal, ya que negaron el acceso a los estudiantes para realizarlas directamente a los empleados. Esto pudo generar en las respuestas un sesgo de no confianza ya que el personal no se sintió en plena disposición de responder con franqueza, puesto que la encuesta la aplicó una funcionaria del banco. Igualmente de estas 80 encuestas que debían realizarse en los empleados de Bancolombia, tan solo 65 fueron las entregadas por la Jefe de personal.

Recomendaciones

Es de vital importancia que las instituciones educativas, se preocupen por formar profesionales con competencias asociadas a la productividad y competitividad, adquiriendo herramientas conceptuales y metodológicas que les permitan vincularse exitosamente a la vida laboral. Esto se logra con la articulación de la academia y los sectores productivos creando espacios que permitan la retroalimentación en estos aspectos.

La Universidad Libre debe contar con una dependencia que se encargue de acercar a los estudiantes que están realizando su trabajo de grado con las empresas que harán parte de los estudios tanto a nivel de pregrado como de posgrado, esto permitirá al estudiante facilitar el proceso de investigación obteniendo resultados positivos tanto para la institución educativa como para el sector productivo.

Las universidades deben tener dentro de sus pensum educativos, materias que incentiven a los futuros profesionales a crear empresas. Esto debería ser durante toda la carrera y no sólo en algunos semestres, ya que es importante que el estudiante desde su formación académica, identifique cuál será su perfil al ser un profesional, es decir, se inclinará a ser creador de empresa y generador de empleo o ser un empleado.

Generar herramientas en las Universidades tanto públicas como privadas que les permitan a los estudiantes de pregrado diseñar proyectos productivos durante su carrera universitaria generando posibilidades de empleo para la región, con apoyo económico que les permitan iniciar en el mercado competitivo, beneficiando la región al crearse empresas que se mantengan y perduren en el tiempo.

Bibliografía

Apuntes de Administración. (2001). Consultado el 20 de mayo de 2016. Disponible desde: www.sites.upiicsa.ipn.mx/polilibros/portal/Polilibros/P_-terminados/Admon-Person/Polilibro/Apuntes/ADMINISTRACION%2520DE

Banco Agrario de Colombia. (2012). Historia. Consultado del 22 de mayo de 2016. Disponible desde: https://es.wikipedia.org/wiki/banco_agrario_de_colombia

Belmont, M. & Muñiz, G. (1999). Administración de personal, para ingeniería industrial. Ciudad de México. México: Instituto Politécnico Nacional.

Citibank Colombia. (2001). Estructura organizacional. Consultado el 25 de mayo de 2016. Disponible desde: https://www.citibank.com.co/citivalores/quienes_somos/index.htm

Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. Consultado el 20 de mayo de 2016. Disponible desde: <http://www.dane.gov.co/index.php/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>.

Escobedo Muñoz, Angélica Carolina. (2013). Rotación de personal. Consultado el 22 de mayo de 2016. Disponible desde: <http://www.gestiopolis.com/rotacion-de>

personal/ http://www.larepublica.co/las-multinacionales-y-los-bancos-entre-las-empresas-que-m%C3%A1s-suben-el-sueldo_210246

Fundación Universitaria del Area Andina. (2015). Historia. Consultado el 16 de mayo de 2016. Disponible desde:

<http://sedepereira.areandina.edu.co/aspirantes/institucion/la-institucion/historia>

Fundación Universitaria del Area Andina. (2016). Programas profesionales. Consultado el 18 de mayo de 2016. Disponible desde:

<http://www.areandina.edu.co/tipos-de-programa/profesional>

Funec. (2015). Programas profesionales. Consultado el 18 de mayo de 2016. Disponible desde: <http://www.funec.org/website/index.php/programas-academicos/carrerasuniversitarias>

Funec. (2016). Su historia. Consultado el 16 de mayo de 2016. Disponible desde: <http://www.funec.org/website/index.php/universidad/institucional/resena-historica>

García, Carlos Arturo. (2014). Artículo del tiempo junio 27 año 2014. Consultado el 23 de mayo de 2016. Disponible desde: <http://www.eltiempo.com/economia/finanzas-personales/trabajadores-del-sector-bancario-colombiano/14177018>

La banca en Colombia. (2001). Banco de la República. Consultado el 22 de mayo de 2016. Disponible desde: <http://es.slideshare.net/davidsor6/historia-de-la-banca-en-colombia>

Las finanzas en Colombia. (2015). Lecturas. Consultado del 20 de mayo de 2016. Disponible desde: http://www.banrep.gov.co/docum/Lectura_finanzas/pdf/be_808.pdf

Ministerio de Educación. (2015). Documentos de archivo. Consultado el 20 de mayo de 2016. Disponible desde: http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf

Puyana, Rafael; Ramos, Mario Andrés; Zarate, Héctor. “Determinantes del subempleo en Colombia, un enfoque a través de la compensación salarial”: Consultado el 21 de mayo de 2016. Disponible desde: www.banrep.gov.co/docum/ftp/borra652.pdf

Sistema financiero colombiano. (2013). Estructura y evolución reciente. Consultado el 22 de mayo de 2016. Disponible desde: <http://es.slideshare.net/sudanas490/sistema-financiero-colombiano-3394869?related=2>

Sistema Nacional de Información de la Educación Superior, Ministerio de Educación Nacional. Consultado el 20 de mayo de 2016. Disponible desde: <http://bi.mineduccion.gov.co:8380/eportal/web/snies1/area-del-conocimiento-por-departamento>

Uniminuto. (2015). Centro regional Pereira. Consultado el 18 de mayo de 20146.
Disponible desde: <http://www.uniminuto.edu/web/seccionalbello/centro-regional-pereira>

Uniminuto (2016). Programación Académica. Consultado el 18 de mayo de 2016.
Disponible desde: <http://www.uniminuto.edu/web/seccionalbello/programacion-academica-pereira>

Universidad Católica de Pereira. (2015). Su historia. Consultado del 16 de mayo de 2016. Disponible desde: <http://temporal.ucp.edu.co/historia.php>

Universidad Católica de Pereira. (2016). Carreras. Consultado el 18 de mayo de 2016. Disponible desde: <http://temporal.ucp.edu.co/pregrado.php>

Universidad Libre de Pereira. (2015). Reseña histórica. Consultado del 16 de mayo de 2016. Disponible desde: <http://unilibrepereira.edu.co/contenido/resena-historica/299>

Universidad Libre de Pereira. (2016). Documentos. Consultado el 16 de mayo de 2016. Disponible desde: <http://unilibrepereira.edu.co/portal/>

Universidad Tecnológica de Pereira. (2015). Registros. Consultado el 18 de mayo de 2016. Disponible desde: <http://www.utp.edu.co/registro/17/pregrado>

Universidad Tecnológica de Pereira. (2016). Reseña histórica de la Institución.
Consultado el 15 de mayo de 2016. Disponible desde:
<http://www.utp.edu.co/institucional/resena-historica.html>

Werther, W. & Davis, K. (2008). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las empresas. México: McGraw-Hill.