

## ECONOMISTAS PERUANOS: FORMACIÓN Y DESEMPEÑO PROFESIONAL

**Héctor Javier Bendezú Jiménez**

✉ [dhbendezuj@unmsm.edu.pe](mailto:dhbendezuj@unmsm.edu.pe)  
Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima,  
Perú

**Tiffany Gutierrez Alvarado**

✉ [tiffany.gutierrez@unmsm.edu.pe](mailto:tiffany.gutierrez@unmsm.edu.pe)  
Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima,  
Perú

**Fernando Burgos Zavaleta**

✉ [vburgosz@unmsm.edu.pe](mailto:vburgosz@unmsm.edu.pe)  
Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima,  
Perú

### RESUMEN

Con el paso del tiempo, los economistas han asumido reto tras reto; sin embargo, no han sido indiferentes a las nuevas demandas de la sociedad a través del tiempo. El propósito de este estudio es conocer las perspectivas, valoraciones y recomendaciones de los empleadores y grupos de interés respecto al desempeño profesional y laboral de los economistas peruanos. Se realizó un estudio cualitativo mediante encuestas aplicadas a 15 instituciones empleadoras de economistas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Los resultados muestran que los empleadores buscan profesionales con una formación que se adapte al permanente cambio de la sociedad, especialización y al uso de nuevas herramientas tecnológicas para su desarrollo profesional, sin perder la esencia de lo que es ser un economista. Este estudio concluye que los empleadores valoran más que el economista tenga conocimientos de la tecnología y dominio de su especialidad, y que a la luz de estos resultados se debería tomar en cuenta la mejora de los cursos de especialización de las mallas curriculares, sobre todo una mejora en las habilidades blandas y en uso de las tecnologías.

**Palabras clave:** economista, demanda, herramientas, tecnología, desempeño

### ABSTRACT

Over time, economists have taken on challenge after challenge; however, they have not been indifferent to the new demands of society over time. The purpose of this study is to know the perspectives, assessments and interests of employers and groups regarding the professional and work performance of Peruvian economists. A qualitative study was carried out through surveys applied to 15 companies of economists from the Universidad Nacional Mayor de San Marcos. The results show that users are looking for professionals with a training that adapts to the permanent change in society, specialization and the use of new technological tools for their professional development, without losing the essence of what it is to be an economist. This study concludes that employers value more that economists have knowledge of technology and mastery of their specialty, and that in light of these results, the improvement of specialization courses in the curricula should be taken into account, especially a improvement in soft skills and use of technology.

**Keywords:** economist, demand, tools, technology, performance

## 1. INTRODUCCIÓN

Los requerimientos de la sociedad van cambiando con el tiempo debido a las transformaciones que se presentan y un profesional poco calificado y sin iniciativa, con el tiempo se va quedando sin opciones de conseguir un empleo o lograr mejoras laborales en el que tenga; y un economista no se ve exento a este fenómeno ya que su actividad se ve afectada por las nuevas tecnologías, las nuevas exigencias del mercado, y las nuevas herramientas que ayudan a sus análisis económicos.

El desempeño profesional es cada vez más exigente, más competitivo en todas las ramas profesionales. Este obedece al resultado de un gran proceso de cambio y desarrollo mundial; así a partir de los años setenta, en el mundo industrializado se crean las condiciones para el surgimiento de lo que se ha dado en llamar la “tercera revolución industrial”. (Herrera, 1998)

En un mundo de cambio dinámico, algo debe estar impulsando los movimientos; una comprensión del mercado como un proceso requiere un creador de cambio. (Boettke, et al. 2003)

Por lo tanto, el presente estudio tiene como finalidad analizar las valoraciones y necesidades que el mercado laboral tiene de un economista.

Las tecnologías de la información y comunicaciones (NTC) han incorporado nuevos retos y posibilidades en el ámbito de la educación como soporte para potenciar la interrelación entre los miembros de la comunidad académica (correo electrónico, Internet, educación a distancia, bibliotecas en línea, aulas

virtuales, etc.) es fundamental junto a la capacitación constante para que no sigan proliferando los nuevos semianalfabetos modernos en el manejo de la tecnología y los idiomas. (Ugarte, 2013)

Es importante tener presente en la gestión de educación superior del extendido uso lúdico de la interactividad y las tecnologías, para usar esa base en la formación y desarrollo de competencias de proyección en el ámbito laboral. (Melo, et al, 2017)

Como señala Burgos (2021), “con la conmoción mundial vivida desde el año 2020, la Educación Virtual ha tomado una importancia fundamental en los momentos actuales. En muchos países, se ha convertido en la única opción con la que cuentan maestros y alumnos para seguir adelante.

El proceso de formación de los profesionales de educación concibe la instrucción y la educación desde las especialidades y los niveles educativos a los cuales se enfrentarán en sus contextos de actuación. (Barbán, 2021)

La universidad debe accionar para mejorar la empleabilidad de sus titulados. A través de este estudio se podrán visibilizar ciertas fortalezas y debilidades de los economistas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) y servirá para enriquecer la calidad de su formación y la capacidad de incorporación e inserción al mercado laboral.

La calidad es un factor que distingue a una universidad y les proporciona una ventaja frente a otras instituciones similares, lo cual determina su crecimiento en medio de una fuerte competencia (Naidu y Shuhada, 2016).

El desarrollo de la nueva universidad permitirá a las empresas contar con personal calificado y capaz de dar respuesta a las nuevas necesidades que plantea el nuevo orden económico nacional e internacional, mediante la aplicación de sus conocimientos al campo concreto del ejercicio profesional, así como de la investigación para proponer soluciones originales y creativas, viables a las empresas de diferentes países. (Herrera, 1998)

Queda claro entonces que elevar la excelencia académica universitaria significa elevar la excelencia de sus profesores e investigadores, lo que a su vez impone la necesidad de potenciar la profesionalización de académicos y profesionales a través de la formación de doctores e investigadores que eleven el nivel científico de la universidad y sus potencialidades para la transformación y creación de nuevos saberes y aportes a la práctica que se reviertan en beneficios sociales. (Matos, 2022)

El mercado laboral demanda de mano de obra calificada y una estructura de sólidos valores éticos y profesionales en el nuevo perfil laboral, los mismos que producto de transformaciones del cambio surgido a causa de la globalización a la que nos enfrentamos cada día, y el objeto del estudio priorizan y relacionaran estos puntos de convergencia. (López, 2012)

Según Chiavenato (2007), “el desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos de las organizaciones” (p. 236).

Los resultados obtenidos además de

proporcionar información precisa para abordar la investigación exploratoria y descriptiva de la situación laboral que afrontan los economistas, conocer su desempeño luego de culminar sus estudios de pregrado, permitirán al lector tener una idea más clara de lo que el mercado busca actualmente un perfil más especializado y adaptado al mercado actual.

## 2. MATERIALES Y MÉTODOS

### Universo de referencia:

La Escuela Profesional de Economía Pública (EPEP) fue creada mediante RD 677–D-FCE-2007 el 27 de noviembre del 2007, al consultar por datos estadísticos, direcciones electrónicas, teléfonos u otros datos de los egresados de la escuela, lamentablemente la respuesta es que no existen, por esta razón, la investigación se ha orientado y priorizado a los egresados de la Escuela Profesional de Economía Pública de los últimos 6 años que son un total de 455 egresados.

Por otra parte, el universo de instituciones y grupos de interés que emplean a los egresados de la Escuela Profesional de Economía Pública es bastante extenso y no existe ninguna base de datos dentro de la EPEP ni de la Facultad de Ciencias Económicas (FCE) que permita aplicar los instrumentos de esta investigación de manera sistemática y ordenada.

Por esta razón, la presente investigación ha priorizado a los 71 empleadores que respondieron en el Informe de la encuesta para egresados de la EPEP de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNMSM (2022), realizada y publicada el pasado mes de marzo de 2022. Complementariamente,

la dirección de la Escuela Profesional de Economía Pública envió comunicaciones a 6 instituciones consideradas como grupos de interés, y finalmente, se agregaron a la investigación 10 instituciones y empresas que son contactos personales de los investigadores. En conclusión, la muestra para la presente investigación es el total de 87 instituciones.

### Muestra:

La muestra donde se aplicaron los instrumentos de la investigación fueron un total de 87 instituciones públicas y privadas, a las cuales, se les envió una invitación para que cumplimenten una encuesta que consistió en 13 preguntas, luego del respectivo seguimiento e insistencia respondieron un total de 15 instituciones, lo cual muestra el alejamiento de la Escuela Profesional de Economía Pública y de la Facultad de Ciencias Económicas no solo de las instituciones públicas y privadas que vienen empleando egresados, sino además de sus potenciales grupos de interés.

**Ámbito geográfico:** A nivel nacional.

**Instrumento de recogida de información:**

Un cuestionario estandarizado para toda la muestra.

**Procedimiento de recogida de información:**  
Aplicación de encuesta vía correo.

**Margen de error:**  $\pm 5\%$

**Grado de fiabilidad:** 95,5%

**Varianza poblacional:**  $p = q = 50\%$

**Tipo de muestreo:** Estratificado con afijación proporcional

## 3. RESULTADOS

### Datos generales del estudio

Durante el mes de marzo del año 2022, se aplicaron un total de 87 encuestas a través de una invitación enviada al correo institucional de los empleadores y grupos de interés que se identificaron previamente. Líneas abajo se pueden apreciar cómo se distribuyeron.

Contactos investigadores: 10

Grupos de interés de la EPEP: 6

Actuales empleadores de egresados de la EPEP: 71

### Datos generales de los egresados

Se enviaron un total de 87 encuestas de las cuales respondieron un total de 15 empleadores que significan el 17% de la muestra. La figura 01 representa la calificación de la formación profesional de los economistas. Del total de empleadores que respondieron, el 53% considera de los egresados tiene una formación profesional muy apropiada, el 40% apropiada y el 7% regularmente apropiada. Es destacable, que ningún encuestado respondió o marco la alternativa de considerar inapropiada la formación profesional de los egresados.

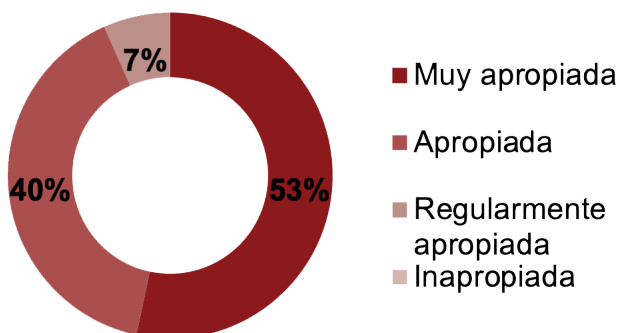


Figura 01: Calificación de la formación profesional que recibieron los economistas  
Fuente: Base de datos  
Elaborado: Por los autores

La figura 02 señala la calificación del desempeño profesional de los economistas. Siendo las opciones: Deficiente, regular,

bueno y muy bueno, el 60% de los encuestados califican el desempeño del egresado como muy bueno; mientras que el 40% como bueno. Importante destacar que ningún encuestado calificó como regular o deficiente el desempeño de los egresados.

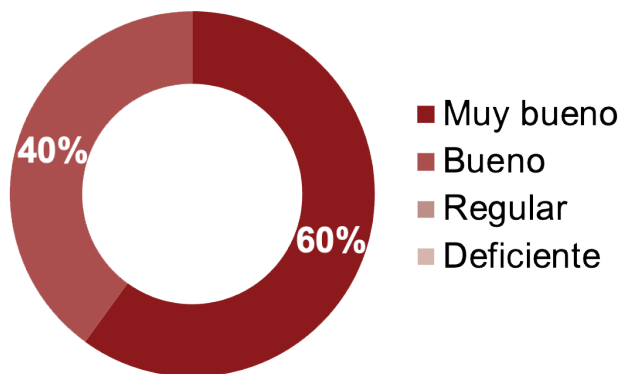


Figura 02: Calificación del desempeño profesional de los economistas  
 Fuente: Base de datos  
 Elaborado: Por los autores.

ese sentido, el 27% de los encuestados indican que no estarían conformes o satisfechos con el desempeño del egresado si a este le falta mayor relación entre la teoría y la práctica profesional, y si necesita actualización y profundización de los contenidos. El 13% considera que la presentación personal, forma de comunicación (oral-escrita) es una razón para no estar satisfechos o conformes con el desempeño del egresado, mientras que el 7% no estaría conforme si el egresado demuestra recursos tecnológicos limitados y escasa experiencia y actualización de la especialidad.

Las habilidades que pueda tener un economista son fundamentales para su desarrollo profesional. En la encuesta realizada el 73% de los empleadores consideran que el egresado debe tener conocimiento de la tecnología y dominio de su especialidad. La segunda competencia más valorada por los empleadores es la disciplina y organización del trabajo con 67%. El 40% opina que el egresado debe tener capacidad de innovación y responsabilidad social y ética; mientras que el 33% valoran la habilidad comunicativa y la capacidad de trabajo grupal; y finalmente el 27% valoran la práctica formativa.

Un comentario de un empleador en el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo del Perú fue: "Siempre están dispuestos a dar más de lo que se les pide, tienen un compromiso con el trabajo como parte de su estilo de vida."

Según Schumpeter (1939), los empresarios impulsan el desarrollo económico de los países a través de la innovación. En el marco de este pensamiento económico evolucionista, la tecnología es el bagaje de lecciones expresas y tácitas que se

El 100% de los encuestados manifestaron estar satisfechos con el desempeño de los economistas y que se encuentran adecuadamente empleados

Los resultados de la encuesta también muestran que el 53% de los empleadores considera que unas de las razones por la cual están satisfechos con el desempeño del egresado son porque conoce y realiza bien las tareas de su especialidad y por sus habilidades básicas para el desempeño laboral. El 47% opina que está satisfecho porque el egresado tiene un perfil ocupacional múltiple y completo, mientras que el 27% porque demuestra aptitudes de autoformación y disciplina que le posibilitarán fomentar empresas.

En el mercado laboral, es sustancial conocer los motivos por los cuales un empleador no estaría conforme o satisfecho con el desempeño de un economista, en



generan dentro de las entidades y que estas gozan del usufructo de las mismas. BBVA Spark (2023) respecto a las tendencias innovadoras del futuro señala que “el progreso será sostenible o no será, y la innovación que viene llevará la preocupación medioambiental en su ADN”. Las fortalezas que más han observado los empleadores en los egresados sanmarquinos son la responsabilidad y el interés por el conocimiento y la actualización permanente con un 73%. El 53% de los empleadores han observado el espíritu de superación en los egresados; el 40%, el conocimiento de la especialidad; el 33%, la innovación y creatividad; y un 27% ha observado actitud y valores en los egresados.

El 33% de los empleadores observan una falta de iniciativa en los egresados, el 20% observa poco conocimiento de la especialidad y poca creatividad en los egresados, mientras que el 7% observa un bajo grado de colaboración.

El 67% considera que las habilidades personales y entrevista personal son un requisito para la contratación; el 53% considera la experiencia en la especialidad como un requisito; el 27%, aprobar el examen; el 13% estar titulado y por último el 7% considera como requisito ser de una institución de prestigio.

En la figura 03 se puede observar las consideraciones de los empleadores respecto a que si el economista es merecedor de un reconocimiento o no; el 47% de los empleadores manifiestan que el egresado de la Escuela Profesional de Economía Pública de la UNMSM ha sido merecedor de algún reconocimiento personal o profesional, mientras que el

33% manifiesta lo contrario y el 20% no respondió.

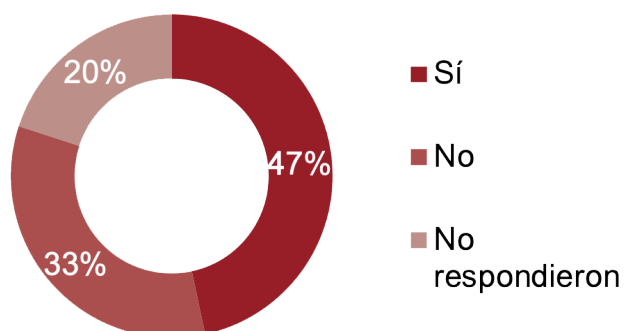


Figura 03: Consideraciones si el economista es merecedor de algún reconocimiento por parte de su empleador.

Fuente: Base de datos  
Elaborado: Por los autores

Un comentario de un empleador en el Instituto Nacional de Estadística e Informática fue: “El economista fue merecedor de un reconocimiento porque desempeñó eficientemente una responsabilidad encargada en la actividad: Premio de buenas prácticas.”

En la figura 04 se muestra las consideraciones del empleador sobre las posibilidades laborales que tiene un economista, el 67% de los empleadores opinan que los egresados de la Escuela Profesional de Economía Pública de la UNMSM tienen muy buenas posibilidades laborales y el 33% opina que tienen buenas posibilidades laborales.

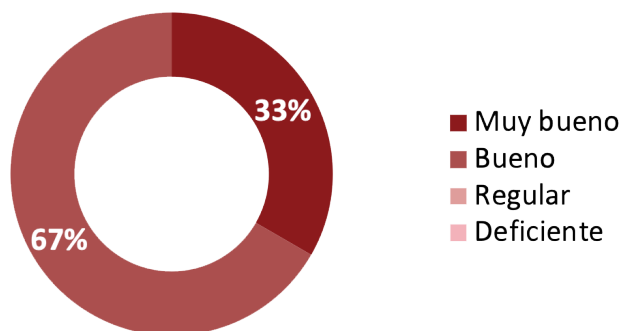


Figura 04: Consideraciones del empleador sobre las posibilidades laborales de los economistas

Fuente: Base de datos  
Elaborado: Por los autores

## DISCUSIÓN

Un profesional siempre debe buscar su mejora constante, si embargo, su casa de estudios también debe buscar esta mejora en sus estudios de pregrado a través de mejoras en su malla curricular, capacitación docente, etc. En los resultados de la encuesta realizada, pese a que el 100% de los empleadores manifiestan estar satisfechos con el desempeño y empleabilidad de los egresados, un 33% de los empleadores observan una falta de iniciativa en los egresados, punto que debe ser abordado con prontitud en esta casa de estudios, considerando que actualmente el mercado laboral es muy competitivo. El 20% también observó poco conocimiento de la especialidad y poca creatividad en los economistas.

La globalización también ha contribuido a que el desempeño profesional sea más exigente, pues el mercado requiere de economistas más especializados para desarrollar ciertas tareas.

Las principales experiencias de desarrollo económico en la historia mundial han tenido un correlato en el incremento previo de las innovaciones científicas y tecnológicas, relacionadas con el mejor uso o la innovación de los recursos energéticos; y todo este proceso a su vez, relacionado a la creación o mejora de la Academia de Ciencias, la universidad y la educación básica y politécnica, la instauración de las patentes y el empresariado emprendedor, señala Hidalgo para el caso mexicano. (Hidalgo, et al, 2015)

Por otro lado, dos de cada tres

empleadores (67%) consideraron las habilidades personales y una buena entrevista personal como requisito para que el economista sea contratado. Este resultado nos demuestra que es importante la adquisición de habilidades blandas en la formación universitaria.

Si un país no tiene una industria del conocimiento a gran escala simplemente estará condenado a ser considerado en vías de desarrollo, si por el contrario desarrolla toda una infraestructura para incentivar las habilidades y competencias de las personas, tendrá una sociedad rica y con bienestar para todos. (Gomero, 2017)

Los nuevos procesos de formación, capacitación y actualización de su personal y de sus procesos tiene que fundamentarse desde las nuevas corrientes de certificación de habilidades, competencias y destrezas de las personas a partir de elementos como gestión, transformación, planeación, dirección y control de las acciones de la dirección para desarrollar los programas educativos (Parra et al., 2021).

También consideran importante la experiencia en la especialidad al momento de contratar un economista, ya sea para el sector privado o el público. Por lo tanto, es fundamental que la institución que brinde la educación universitaria tenga mallas curriculares adaptadas a la demanda del mercado y bien definidas respecto a sus especialidades.

## 4. CONCLUSIONES

Es importante, que este tipo de

investigaciones sean habituales y periódicas en la Escuela Profesional de Economía Pública de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNMSM que permitan, por una parte, conocer la situación laboral de los egresados de la escuela y por otra parte, el mantener contacto permanente con potenciales instituciones públicas y privadas además de los denominados grupos de interés. Los empleadores valoran más que el economista tenga conocimientos de la tecnología y dominio de su especialidad. Teniendo estos resultados se debería tomar en cuenta la mejora de los cursos de especialización de las mallas curriculares, sobre todo una mejora en las habilidades blandas y en uso de las tecnologías. Pese a que los empleadores consideran que los economistas tuvieron una formación profesional apropiada, una quinta parte de estos observan que aun no tienen conocimientos especializados, lo cual se concluye en que un factor importante para la mejora del desempeño de los economistas es una mejora de su malla curricular en los cursos de especialidad brindados.

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Barbán Sarduy, Y. V., Rodríguez Pérez, D. B. , & Parra Rodríguez, J. F. . (2021). PROCEDIMIENTO PARA EL DESARROLLO DE LA MOTIVACIÓN PROFESIONAL COMO COMPETENCIA DE DIRECCIÓN EN EDUCACIÓN: LA MOTIVACIÓN PROFESIONAL: COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN EN EDUCACIÓN. *Didasc@lia: Didáctica Y educación* ISSN 2224-2643, 12(3), 105–120. Recuperado a partir de <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/1173>
2. BBVA Spark. (2023). Las tendencias tecnológicas y sectoriales que marcarán el 2023. Madrid: Banco BBVA. Obtenido de [https://openinnovation.bbva.com/wp-content/uploads/2023/02/Guia\\_Tendencias-2023\\_ES.pdf](https://openinnovation.bbva.com/wp-content/uploads/2023/02/Guia_Tendencias-2023_ES.pdf)
3. Boettke, Peter, Peter Leeson & Christopher Coyne. (2003). *Man as Machine: The Plight of 20th Century Economics*. Working Paper 17. Mercadus Center, George Mason University.
4. Burgos, F. (2021). Evaluación del desarrollo de experiencias de E-learning en América Latina. Madrid: Editorial Académica Española. ISBN: ↑978-6203035650. <https://www.amazon.com/-/es/Fernando-Burgos-Zavaleta/dp/6203035653/>
5. Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. México: Editorial McGraw Hill.
6. López, A., (2012). La Empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato. Recuperado el 8 de mayo del 2023 en: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/3200/1/721%20ING.pdf>
7. Herrera García, B. (1998). DIAGNÓSTICO Y RETOS DEL ECONOMISTA EN EL PERÚ. *Quipukamayoc*, 5(10), 27–36. <https://doi.org/10.15381/quipu.v5i10.5948>
8. Ugarte Vega Centeno, M. (2013). LA UNIVERSIDAD PÚBLICA EN LA



- SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO. Quipukamayoc, 21(39), 75–85. <https://doi.org/10.15381/quipu.v21i39.6274>
9. Gomero Gonzales, N. A. (2017). LA EDUCACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL CRECIMIENTO ECONÓMICO BAJO UNA ECONOMÍA GLOBAL. Quipukamayoc, 25(47), 45–54. <https://doi.org/10.15381/quipu.v25i47.13802>
  10. Hidalgo Tupia, M. A., & Flores Camacho, C. (2015). Investigación científica en la universidad pública peruana y su relación con el Estado y empresa. Quipukamayoc, 23(44), 95–101. <https://doi.org/10.15381/quipu.v23i44.11632>
  11. Schumpeter, J. (1939). Business Cycles: A Theoretical, Historical and Statistical Analysis of the Capitalist Process. New York and London: McGraw - Hill.
  12. Naidu, P. and Shuhada, N. E. (2016). A comparative study on quality of education received by students of private universities versus public universities. Procedia, Economics and Finance, 35(1), 659-666. Doi:10.1016/s2212-5671(16)00081-2
  13. Matos Calzadilla, I., Leyva Figueredo, P. A., & Mendoza Tauler, L. L. (2022). La formación investigativa. Contextos y prioridades. Didasc@lia: Didáctica Y educación ISSN 2224-2643, 13(3), 359–378. Recuperado a partir de <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/1469>
  14. Melo Fiallos, D. F., Silva Chávez, J. A., Indacochea Mendoza, L. R., & Núñez Campaña, J. H. (2017). TECNOLOGÍAS EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR: POLÍTICAS PÚBLICAS Y APROPIACIÓN SOCIAL EN SU IMPLEMENTACIÓN. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 11(1), 193–206. <https://doi.org/10.19083/ridu.11.498>
  15. Parra Rodríguez, J. F., Gamboa Graus, M. E. y Santiesteban Almaguer, J. (2021). Metodología para el desarrollo de la competencia de dirección en educación. Editorial Académica Española.