

**Importancia del Nivel de Formación Académica en el Proceso de Vinculación Laboral
en las Entidades Bancarias de Aguachica Cesar.**

Diana Paola Suárez Torres

CC. 1.065.910.061

Yeison Urquijo García

CC. 1.007.899.200

Departamento de Ciencias Administrativas Contables y Económicas

Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica

Administración de Empresas

Ángel Humberto Jurado Uribe

2025.

Autorización para publicar y permitir la consulta y uso de obras en el Repositorio Institucional

Los autores o titulares del derecho de autor de la obra (trabajo de tesis, monografía o trabajo de grado, documento de investigación, entre otros) denominado:

Diana Paola Suárez Torres y Yeison Urquijo García

Con base en el presente documento otorgamos a la UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR una licencia no exclusiva, limitada y gratuita de conformidad con la normatividad vigente en la materia sobre la obra antes mencionada que se integra en el repositorio Institucional respetando siempre la titularidad de los derechos patrimoniales y morales correspondientes y que se ajusta a las siguientes características:

- a) Los autores autorizan publicar la obra en el formato que se requiera (impreso, digital, electrónico o cualquier otro conocido o por conocer) así como su puesta a disposición en Internet.
- b) Tendrá una vigencia desde el momento en que se incluya en el repositorio y durante tres (3) años, que serán prorrogables indefinidamente por el tiempo que dure el derecho patrimonial del autor. El autor o autores podrá dar por terminada la licencia solicitándola a la Universidad con una antelación de dos (2) meses antes de la correspondiente prórroga.
- c) Los autores aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por tanto, renuncian a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública o cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia Creative Commons con que se publica y que admiten conocer.
- d) Los autores manifiestan que se trata de una obra original, producto de su ingenio y esfuerzo personal, sobre la que tienen los derechos y que autorizan y que son ellos quienes asumen total responsabilidad por el contenido de su obra ante la UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR y ante terceros.
- e) Los autores autorizan a la UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.
- f) Los autores autorizan la distribución y consulta de la obra a las entidades con las cuales la UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR tenga convenio.
- g) Los autores aceptan que la UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

En constancia de lo anterior suscribimos el presente documento en la ciudad de Aguachica – Cesar.

Fecha: 07 de julio de 2025

Nombres: **Diana Paola** y Apellidos: **Suárez Torres**

Tipo de documento de identidad: CC X TI ____ CE ____ Número: **1.065.910.061**

Firma: Diana Suárez T.

Nombres: **Yeison** y Apellidos: **Urquijo García**

Tipo de documento de identidad: CC X TI ____ CE ____ Número: **1.007.899.200**

Firma: Yeison Urquijo G.

Dedicatoria

En primer lugar, dedicamos este proyecto de grado a Dios, el origen de nuestra inspiración y fortaleza, por orientarnos con sabiduría durante todo este proceso. A nuestros progenitores, cuyo cariño, abnegación y muestra de tenacidad nos enseñaron la importancia del esfuerzo y nos motivaron a lograr este objetivo; sin su respaldo constante, este logro no habría sido factible. A nuestras familias, que nutrieron nuestros sueños con palabras de motivación y seguridad en nuestro potencial. Además, nos esforzamos mutuamente en este trabajo, gracias a la colaboración, la paciencia y el apoyo recíproco que nos proporcionamos en cada reto; en conjunto, transformamos los obstáculos en oportunidades de desarrollo y aprendizaje. Finalmente, hacemos esta dedicatoria a todos aquellos amigos y guías que, con su proximidad y orientación, enriquecieron nuestra trayectoria académica y personal.

Agradecimientos

Agradecemos a Dios por guiarnos; a la Universidad Popular del Cesar seccional Aguachica, sus docentes y, en especial, al director y evaluadores por su valiosa orientación; a nuestras familias y amigos, por su apoyo incondicional; y a nosotros mismos, por la complicidad y esfuerzo compartidos que hicieron posible este logro.

Resumen del Trabajo de Grado

Autores: Diana Paola Suarez Torres & Yeison Urquijo García.

Director: Ángel Humberto Jurado Uribe

Título: Administrador de Empresas

Resumen

El presente proyecto analiza la influencia del nivel de formación académica en el proceso de vinculación laboral en las entidades bancarias del municipio de Aguachica, Cesar, en un contexto donde el desempleo juvenil y la competitividad laboral exigen una mayor cualificación. La investigación parte de la necesidad de comprender cómo la preparación académica incide en las decisiones de contratación dentro del sector bancario. El objetivo principal fue determinar la relación entre el nivel de formación académica de los aspirantes y su probabilidad de ser contratados. Para ello, se empleó un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo-correlacional, utilizando encuestas dirigidas al personal de recursos humanos de diferentes entidades bancarias.

Los resultados evidencian que las instituciones valoran especialmente la formación técnica, tecnológica y profesional universitaria, destacando una marcada preferencia por candidatos con educación formal sólida. Se concluye que una formación académica adecuada mejora significativamente las oportunidades de acceso al empleo en el sector bancario. Este trabajo aporta una guía útil para aspirantes, instituciones educativas y formuladores de políticas, promoviendo una mejor articulación entre el sistema educativo y las necesidades del mercado laboral.

Palabras clave: formación académica, vinculación laboral, sector bancario, empleo, Aguachica.

Número de palabras: 219

Summary of the Degree Project

Authors: Diana Paola Suarez Torres & Yeison Urquijo García.

Director: Ángel Humberto Jurado Uribe

Title: Bussines Administrator.

Abstract

This project analyzes the influence of academic education level on the hiring process in banking institutions in the municipality of Aguachica, Cesar, within a context where youth unemployment and labor market competitiveness demand higher qualifications. The research stems from the need to understand how academic background affects hiring decisions in the banking sector. The main objective was to determine the relationship between the applicants' level of education and their likelihood of being hired. A quantitative approach with a descriptive-correlational design was used, applying surveys to human resources personnel from various banking institutions.

The results show that banks especially value technical, technological, and university-level education, highlighting a strong preference for candidates with solid formal education. It is concluded that appropriate academic training significantly improves employment opportunities in the banking sector. This study offers useful guidance for job seekers, educational institutions, and policy makers, promoting a better alignment between the educational system and labor market demands.

Keywords: academic education, job placement, banking sector, employment, Aguachica

Word count: 190

Tabla de Contenido

Dedicatoria.....	3
Agradecimientos	4
Resumen del Trabajo de Grado	5
Resumen.....	5
Summary of the Degree Project.....	7
Abstract	7
Introducción.....	12
Capítulo 1. Propuesta de Investigación	14
Planteamiento del problema.....	14
Sistematización del problema de investigación.....	17
Objetivos	17
Objetivo general.....	17
Objetivos específicos.....	17
Justificación	17
Delimitación.....	19
Delimitación teórica-conceptual.....	19
Delimitación temporal.....	21
Delimitación geográfica.....	22
Variables o Categorías	23
Capítulo II. Marco de Referencia.....	25
Estado del Arte	25
Marco Teórico	31
Teoría del Capital Humano	31
Gestión del Talento Humano.....	32
Economía Laboral.....	34
Marco Conceptual	35
Marco Legal	37
Tabla 2. Normativa jurídica relevante sobre derecho al trabajo y formación académica	37
Capítulo III. Metodología de la Investigación.....	38

Enfoque y Tipo de Estudio	38
Diseño de la Investigación	39
Formulación de Hipótesis o Supuestos.....	40
Tabla 3. Hipótesis de investigación y relación con las variables	40
Población, Tipo de Muestreo y Muestra	41
Población.	41
Método de muestreo.....	41
Determinación de la muestra.	42
Fuentes y Técnicas para la Recolección de la Información	42
Fuentes de información primarias.....	42
Fuentes de información secundaria.....	44
Procedimiento	45
Consideraciones Éticas	46
Capítulo IV. Desarrollo de Objetivos Propuestos.....	48
Analizar el panorama de las entidades bancarias que operan en el municipio de Aguachica, Cesar, considerando su tamaño, ubicación y servicios.....	48
Conclusión primer objetivo específico.....	52
Evaluar las preferencias de las entidades bancarias respecto al nivel de formación académica durante los procesos de reclutamiento y selección de personal.	53
Análisis de encuestas	54
Conclusión segundo objetivo específico	73
Comparar las políticas de reclutamiento de las entidades bancarias en Aguachica Cesar determinando cómo valoran los diferentes niveles de formación académica.	75
Identificación de los criterios de selección utilizados por cada entidad bancaria	75
Recomendaciones generales	81
Conclusión tercer objetivo específico	82
Discusión	84
Conclusiones.....	87
Recomendaciones	89
Referencias Bibliográficas.....	90

Lista de Figuras

Figura 1. Empleabilidad de egresados en Colombia.	15
Figura 2. Mapa satelital de Aguachica	22
Figura 3. Cajero.....	55
Figura 4. Asesor comercial.	57
Figura 5. Gerente de sucursal.....	59
Figura 6. Analista financiero.....	61
Figura 7. Selección inicial de candidatos.....	64
Figura 8. Entrevista de selección.....	66
Figura 9. Decisión final de contratación.....	68
Figura 10. Además del nivel de formación académica, ¿qué otros factores consideran importantes en el proceso de selección?	69
Figura 11. Importancia Relativa de la Formación Académica en Comparación con la Experiencia Laboral.	72

Lista de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.	23
Tabla 2. Normativa jurídica relevante sobre derecho al trabajo y formación académica..	37
Tabla 3. Hipótesis de investigación y relación con las variables	40
Tabla 4. Tabla comparativa de las entidades bancarias que operan en Aguachica, Cesar	50
Tabla 5. Cajero.	54
Tabla 6. Asesor comercial.	56
Tabla 7. Gerente de sucursal.	58
Tabla 8. Analista financiero.	60
Tabla 9. Selección inicial del candidato.	63
Tabla 10. Entrevista de selección.	65
Tabla 11. Decisión final de contratación.	67
Tabla 12. Importancia relativa de la formación académica en comparación con la experiencia laboral.	71
Tabla 13. Comparativa de políticas de reclutamiento en entidades bancarias.	78

Introducción

La relevancia de la educación académica en el proceso de contratación laboral es un tema de suma importancia en la actualidad, especialmente en sectores altamente competitivos como el sector bancario. En Aguachica, Cesar, las entidades bancarias desempeñan un papel crucial en el desarrollo económico y social, y su éxito está estrechamente relacionado con la calidad y preparación de su personal. Es fundamental comprender cómo la formación académica influye en las decisiones de contratación en este sector para mejorar las oportunidades laborales y asegurar que las instituciones financieras cuenten con personal altamente cualificado y competente.

El propósito principal de este estudio es analizar la importancia del nivel educativo en la contratación laboral dentro de las entidades bancarias ubicadas en Aguachica, Cesar. A través de un enfoque cuantitativo y descriptivo-correlacional, se ha identificado las entidades bancarias operativas en el municipio para evaluar sus preferencias con respecto a los niveles educativos durante los procesos de reclutamiento y selección de personal. Los resultados han demostrado que las entidades financieras valoran considerablemente la formación académica, mostrando una clara preferencia por candidatos con formación técnica, tecnológica y universitaria según el puesto específico.

Adicionalmente, este proyecto tiene como objetivo comparar las políticas de reclutamiento entre las entidades bancarias ubicadas en Aguachica, Cesar, para determinar cómo valoran los distintos niveles educativos.

Los resultados sugieren que hay una preferencia por la educación formal sobre otros aspectos como la experiencia laboral, lo que destaca la importancia de una base educativa sólida

para acceder a oportunidades laborales en el ámbito bancario. Estos hallazgos ofrecen orientación tanto a quienes buscan empleo como a las instituciones educativas que buscan adaptar sus programas a las necesidades del mercado laboral.

El proyecto se divide en cuatro capítulos principales. El primer capítulo, titulado "El Problema", aborda la formulación del problema de investigación, los objetivos y la justificación del estudio, proporcionando un marco conceptual claro para comprender la relevancia del tema. El segundo capítulo, llamado "Marco de Referencia", incluye una revisión detallada de la literatura y antecedentes históricos, investigativos y teóricos que respaldan la investigación. En el tercer capítulo, "Diseño Metodológico", se describen el enfoque y tipo de estudio, el diseño de investigación, las variables, la formulación de hipótesis y las técnicas utilizadas para recopilar información. Por último, el cuarto capítulo, "Resultados", presenta el análisis de los datos recopilados, las conclusiones alcanzadas y las recomendaciones dirigidas a entidades bancarias, solicitantes de empleo, instituciones educativas y responsables políticos.

Esta organización facilita una comprensión completa del tema, desde la detección del problema hasta la presentación de posibles soluciones y consejos prácticos. El análisis no solo proporciona información relevante sobre la importancia de la educación académica en el campo bancario de Aguachica Cesar, sino que también establece una base sólida para investigaciones futuras y políticas enfocadas en mejorar la empleabilidad y el crecimiento profesional en este sector.

Capítulo 1. Propuesta de Investigación

Planteamiento del problema.

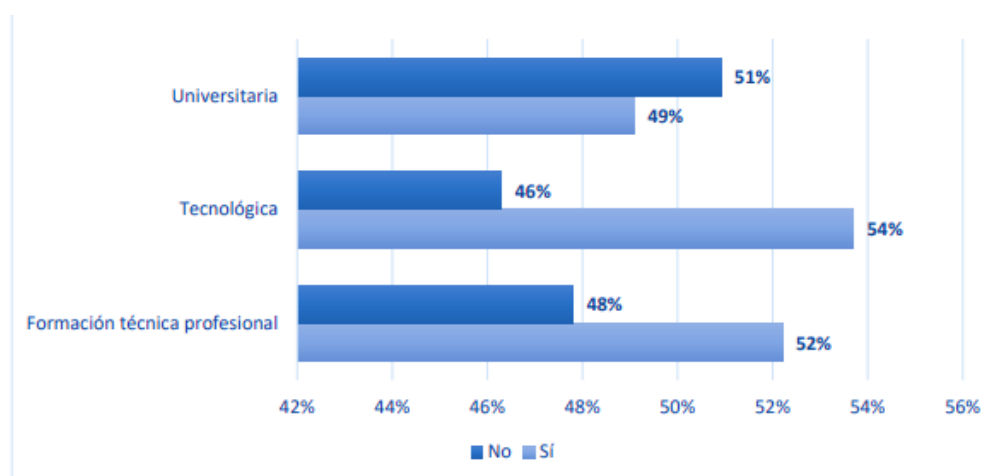
La formación académica es fundamental en los procesos de selección y contratación en entidades bancarias, tanto en Colombia como en un contexto global. Según Salary Explorer (2024), en el país los banqueros con título universitario ganan en promedio COP 4 000 000 al mes, lo que representa un 45 % más que quienes solo tienen diploma o certificado; quienes cursan maestría ganan COP 5 250 000 (31 % más que un universitario), y un posgrado tiene una prima salarial adicional del 29 %.

A nivel nacional, el Observatorio Laboral para la Educación informó que el 70,5 % de los graduados de educación superior estaban formalmente vinculados al mercado laboral en 2022.

En el contexto bancario, esto sugiere que aquellos con educación universitaria tienen una probabilidad significativamente mayor de lograr empleo formal comparado con perfiles menos calificados.

La falta de claridad sobre las exigencias formativas puede causar varios efectos adversos: por un lado, la sobreeducación en puestos que no lo requieren puede generar desempleo oculto; por otro, la subeducación en roles que sí requieren formación universitaria provoca brechas de productividad y dificulta la competitividad del sector bancario.

Figura 1. *Empleabilidad de egresados en Colombia.*



Fuente. Adaptado de Observatorio Laboral para la Educación, (OLE), 2020.

En el municipio de Aguachica Cesar, las entidades bancarias representan un sector económico importante, y existe una percepción creciente de que el nivel de formación académica puede tener un impacto significativo en el proceso de vinculación laboral en estas instituciones.

Aunque la educación es reconocida como un factor determinante en la contratación, no está claro qué niveles de formación son especialmente valorados por las entidades bancarias en Aguachica Cesar y cómo estas preferencias pueden variar entre diferentes instituciones. Estudios anteriores han demostrado que los niveles de formación académica pueden ser indicativos de habilidades, capacidades y conocimientos valiosos para los empleadores (Rivera, 2011), pero la falta de información específica sobre las preferencias de las entidades bancarias en Aguachica Cesar implica que los solicitantes de empleo y los educadores carecen de una guía clara.

Además, existe una preocupación creciente sobre si los procesos de selección en las entidades bancarias dan suficiente peso a los factores que van más allá de la formación académica, como la experiencia laboral y las habilidades blandas (Bills, 2003). Esta

preocupación sugiere la necesidad de una mayor comprensión de cómo se valoran y equilibran diferentes criterios en el proceso de selección.

Los candidatos potenciales pueden encontrar dificultades para entender qué formación académica se requiere para obtener puestos en las entidades bancarias, lo que puede conducir a una mala correspondencia entre las habilidades de los candidatos y las necesidades de las organizaciones. Esta situación también puede provocar un estancamiento en el desarrollo profesional de las personas, ya que podrían sentirse desorientadas en cuanto a qué tipo de formación necesitan para avanzar en su carrera en el sector bancario. Desde el punto de vista de las instituciones bancarias, la falta de claridad sobre las preferencias de formación académica podría limitar su capacidad para atraer y retener a los empleados más calificados, afectando potencialmente su competitividad y rendimiento.

El presente estudio pretendió abordar estas preocupaciones proporcionando una evaluación exhaustiva de la importancia de los niveles de formación académica en la vinculación laboral en las entidades bancarias de Aguachica Cesar. Al identificar las preferencias de formación de las entidades bancarias, este estudio proporcionó información valiosa para los solicitantes de empleo y las instituciones educativas, permitiéndoles tomar decisiones informadas y alinear mejor las expectativas con las realidades del mercado laboral en el sector bancario. Para las entidades bancarias, una mayor transparencia en sus preferencias de formación puede facilitar la atracción de candidatos adecuados, contribuyendo a la eficiencia y efectividad de sus procesos de selección y contratación.

Sistematización del problema de investigación.

¿Cómo influye el nivel de formación académica en los procesos de vinculación laboral en las entidades bancarias del municipio de Aguachica, Cesar?

Objetivos

Objetivo general.

Determinar la importancia que tienen los niveles de formación académica en la vinculación de las entidades bancarias de Aguachica Cesar.

Objetivos específicos.

- Analizar el panorama de las entidades bancarias que operan en el municipio de Aguachica, Cesar, considerando su tamaño, ubicación y servicios
- Evaluar las preferencias de las entidades bancarias respecto al nivel de formación académica durante los procesos de reclutamiento y selección de personal.
- Comparar las políticas de reclutamiento de las entidades bancarias en Aguachica, Cesar, determinando cómo valoran los diferentes niveles de formación académica.

Justificación

El estudio se proyectó para explorar en profundidad la relevancia del nivel de formación académica en la vinculación laboral en las instituciones bancarias de Aguachica, Cesar, dado que datos recientes evidencian que el sector financiero sigue requiriendo perfiles altamente calificados (Fédération Bancaire Française, 2023). Las estadísticas laborales globales del 2023 mostraron que más del 60 % de los empleados en servicios financieros tenía al menos un título

universitario, lo que sustenta la necesidad de examinar si esta tendencia se refleja localmente (Bureau of Labor Statistics, 2023).

A nivel nacional, la tasa de desempleo juvenil —incluyendo recién graduados universitarios— alcanzó un 17,8 % en el trimestre junio-agosto de 2024, muy por encima del promedio nacional del 9,7 %. Esto indica que muchos jóvenes salen del sistema educativo sin oportunidades laborales y sin claridad sobre los requisitos formativos. En ese contexto, existe un vacío empírico en municipios intermedios como Aguachica, donde la información sobre cómo el nivel académico influye en la empleabilidad dentro del sector bancario es limitada.

La contribución teórica radica en comparar postulados sobre capital humano y empleabilidad con datos del sector financiero; informes mundiales siguen mostrando que, aunque las habilidades blandas ganan terreno, los títulos formales continúan siendo requisito principal en roles gerenciales bancaria (LinkedIn Economic Graph, 2025). Al vincular estas tendencias con el caso local, el estudio amplió la comprensión de la correlación entre educación y acceso al empleo bancario en entornos en desarrollo.

Socialmente, el estudio es útil para orientar a buscadores de empleo y a instituciones educativas sobre las exigencias reales del mercado. En 2024, se reportó escasez de talento especializado en el sector, lo que provocó ajustes en programas de formación y capacitación. Esto refuerza la necesidad de clarificar los niveles académicos requeridos y evitar brechas entre oferta educativa y demanda laboral.

Desde el punto de vista práctico, los hallazgos aportaron a las entidades bancarias criterios más claros para integrar niveles de formación en sus procesos de reclutamiento, lo cual ha demostrado reducir la rotación y elevar la eficiencia en la contratación. Al detallar las

preferencias en bancos locales, el estudio ofreció directrices específicas para perfeccionar estrategias de captación de talento.

Metodológicamente, se empleó un diseño cuantitativo descriptivo-correlacional con encuestas validadas y análisis estadístico para interpretar la relación entre niveles educativos y tasa de vinculación laboral (Creswell & Creswell, 2021). Esto no solo fortaleció la validez, sino que también generó un protocolo replicable en otras regiones intermedias de Colombia.

Delimitación

Delimitación teórica-conceptual.

El proyecto se fundamentó en cinco ejes teóricos que limitaron el debate al vínculo entre la educación formal y el empleo en las instituciones bancarias de Aguachica, Cesar.

- Nivel de formación académica. Para categorizar la variable independiente, se utilizó la clasificación oficial del sistema educativo colombiano, la cual contempla distintos niveles de formación según el tipo y duración de los programas. Esta clasificación incluye:

- ❖ **Educación secundaria**, que comprende los grados 10.º y 11.º y culmina con el título de bachiller académico o técnico.

- ❖ **Técnica profesional**, que corresponde a programas de formación orientados a la adquisición de competencias laborales específicas, con una duración aproximada de dos años.

- ❖ **Tecnológica**, enfocada en el desarrollo de capacidades aplicadas en áreas técnicas y operativas, con una duración de tres años.

❖ **Educación universitaria**, que forma profesionales con conocimientos teóricos y prácticos, generalmente en un periodo de cuatro a cinco años.

❖ **Posgrados**, que abarcan especializaciones, maestrías y doctorados, los cuales buscan profundizar en un área del saber o desarrollar competencias investigativas avanzadas (Ministerio de Educación Nacional, 2024).

Esta clasificación permitió establecer con claridad los rangos de formación considerados por las entidades bancarias al momento de la contratación de personal.

- **Capital humano.** En el contexto de la economía educativa, se interpretó la formación como una inversión que aumentó la productividad y, en consecuencia, el valor del empleado para la entidad. Investigaciones recientes enfatizaron la necesidad de potenciar la capacitación técnica y tecnológica para reducir las desigualdades competitivas (Robledo Fernández & Robledo Rodríguez, 2022) y indicaron que la administración del talento por habilidades se transformó en un beneficio estratégico para las compañías (Ramírez Torres, 2022).

- **Teoría de la señalización.** Para entender por qué los bancos siguen necesitando credenciales formales, se retomó la idea de que los títulos funcionan como indicadores que disminuyen la incertidumbre respecto a la productividad futura del aspirante. Estudios recientes realizados con jóvenes andinos mostraron que los desequilibrios educativos y la excesiva educación surgieron precisamente de la función señalizadora de los diplomas (Sierra Pérez & Villarraga Orjuela, 2024).

- Empleabilidad. Como variable intermedia, se adoptó la "habilidad para ser y mantenerse empleable" que surge de la mezcla de conocimientos formales y destrezas transferibles. El aporte de la educación, también la no formal, en la formación del capital humano necesario para un mercado inestable (Estigarríbia, 2022).
- Vinculación laboral y reclutamiento. Se estableció que el concepto operativo es el producto del proceso organizacional que capta, analiza y emplea talento. Estudios de pequeñas y medianas empresas en Latinoamérica registraron que la selección fundamentada en análisis de cargo y habilidades incrementó la adecuación entre el candidato y el puesto (Vera Torales & Medina Sánchez, 2023), mientras que investigaciones más recientes de Colombia subrayaron la importancia del ajuste entre el individuo y la organización para disminuir la rotación (Hurtado, 2023).
- Contexto sectorial. Finalmente, el análisis se limitó al subsector bancario, marcado por procesos rápidos de profesionalización y programas internos de formación constante, tal como lo demostró la trayectoria histórica del Banco de la República (Iregui-Bohórquez, Ramírez-Giraldo & Caicedo-Silva, 2024).

Delimitación temporal.

El presente trabajo de grado se desarrollará en el transcurso de doce meses contado a partir del mes junio de 2023 a junio 2024, y analizará la situación actual de la vinculación laboral en las entidades bancarias de Aguachica Cesar. No se incluirá un análisis histórico de las tendencias pasadas ni una predicción de las tendencias futuras en la contratación en el sector bancario.

Variables o Categorías

Las variables de la investigación en este estudio se pueden clasificar de la siguiente manera:

Variable independiente: Formación académica. Esta es la variable que se supone tiene efecto sobre la variable dependiente. Se mide en términos de nivel de educación alcanzado por los individuos en el sector bancario.

Variable dependiente: Vinculación laboral. Esta es la variable que se espera sea influenciada por la variable independiente. Se mide en términos de las oportunidades de empleo y la calidad de los puestos de trabajo en el sector bancario.

Variable interviniente: Factores del mercado laboral. Estas variables pueden afectar la relación entre la formación académica y la vinculación laboral, como la demanda de habilidades específicas, las tendencias del mercado laboral, entre otros.

La matriz de operacionalización de las variables se presenta a continuación:

Tabla 1.

Operacionalización de variables.

Objetivo Específico	Variable	Tipo de Variable	Indicadores	Instrumento de Medición
Identificar la inclinación que tienen las entidades bancarias en el nivel de formación académica a la hora de realizar reclutamiento y selección de personal	Formación Académica	Independiente	Nivel de educación alcanzado	Encuesta, registros educativos

Distinguir las entidades bancarias con las que cuenta el municipio de Aguachica cesar	Vinculación laboral	Dependiente	Oportunidades de empleo, calidad de los puestos de trabajo	Encuesta, registros laborales
Comparar cada una de las entidades bancarias en cuanto a la mayor demanda en la importancia del nivel académico	Factores del mercado laboral	Interviniente	Demanda de habilidades específicas, tendencias del mercado laboral	Encuesta, análisis de documentos

Capítulo II. Marco de Referencia

Estado del Arte

El estudio reciente de la evolución del sistema financiero de Colombia puso el origen de la necesidad de personal capacitado en las reformas liberalizadoras de finales del siglo XIX: el crecimiento del crédito y la fundación de los primeros bancos modernos forzaron la incorporación de contables y escribientes con educación media y comercial (Asobancaria, 2022).

A lo largo del siglo XX, la creciente complejidad de los productos bancarios y la implementación de normativas prudenciales promovieron la profesionalización del talento, favoreciendo perfiles con formación universitaria en economía, administración y contabilidad. El informe celebrativo del centenario del Banco de la República enfatizó que, después de la crisis de la década de los noventa, la banca del país fortaleció políticas de formación continua y programas internos de formación para adaptarse a la complejidad de los mercados (Iregui-Bohórquez, Ramírez-Giraldo & Caicedo-Silva, 2014).

Durante las dos últimas décadas, la digitalización y la implementación de regulaciones como Basilea III incrementaron la necesidad de expertos en administración de riesgos, acatamiento de normativas y análisis de datos. El reporte "Dinámica del sistema bancario 2023" reveló que las áreas de riesgo y tecnología representaron el 38% de las nuevas posiciones disponibles en el sector, la mayoría destinadas a expertos con posgrado (Asobancaria, 2023). De forma consistente, un estudio de PwC en 2024 detectó que los bancos de Colombia orientaron sus inversiones hacia la formación de talento digital y programas de aprendizaje avanzado para mantener su competitividad (PwC, 2024).

En el ámbito nacional, la Superintendencia Financiera informó que nueve de cada diez acuerdos firmados por entidades crediticias en 2023 fueron para aspirantes con educación terciaria, lo que evidencia la preponderancia del nivel de formación como criterio de selección (Superintendencia Financiera de Colombia, 2023). A pesar de que los estudios sistemáticos en la región de Aguachica (Cesar) todavía son limitados, la estructura laboral de las sucursales locales sigue las tendencias observadas a nivel nacional, lo que justifica investigar cómo las instituciones bancarias del municipio aprecian los diferentes niveles de educación académica en sus procesos de contratación laboral.

De orden internacional:

Smith & Johnson (2018) mencionaban que, "Impacto de la Educación Superior en la Empleabilidad: Un Estudio Comparativo en el Sector Bancario Europeo". Este estudio examina cómo la educación superior afecta la empleabilidad de los individuos en el sector bancario de cinco países europeos. Los resultados indican que las entidades bancarias valoran considerablemente la formación académica avanzada, especialmente en áreas relacionadas con la economía, la administración de empresas y las finanzas. El estudio revela que los candidatos con niveles de educación superior tienen una mayor probabilidad de ser contratados y ocupar posiciones de mayor responsabilidad.

Este antecedente es relevante para el proyecto, ya que subraya la importancia del nivel de formación académica en el sector bancario, un aspecto central en la vinculación laboral. Aporta una perspectiva internacional sobre cómo las cualificaciones educativas influyen en las decisiones de contratación, lo que puede proporcionar un marco comparativo para analizar las

entidades bancarias en Aguachica, Cesar, y evaluar si estas tendencias son similares o difieren en un contexto local.

"La Relación entre Formación Académica y Éxito Profesional en el Sector Bancario de Estados Unidos" (García y López, 2020). Esta investigación se centra en el sector bancario de Estados Unidos, analizando la correlación entre el nivel de educación y el éxito profesional medido en términos de ascensos, satisfacción laboral y salario. Los hallazgos indican que, aunque la formación académica es un factor importante para entrar en el sector, la experiencia práctica y las habilidades blandas juegan un papel crucial en el éxito profesional a largo plazo.

Este estudio aporta otra dimensión al proyecto, destacando que, además de la importancia de la formación académica para la vinculación laboral, otros factores como la experiencia y las habilidades interpersonales son esenciales para el desarrollo profesional dentro del sector bancario. Esta perspectiva es vital para el proyecto, ya que sugiere que las entidades bancarias en Aguachica, Cesar, podrían también valorar estas competencias adicionales, enriqueciendo así el análisis sobre el proceso de vinculación laboral.

De orden nacional:

Hernández, J., y García, M. (2015) en su investigación titulada "Perfil laboral y formación académica: Un estudio de caso en el sector bancario colombiano" en la Universidad Nacional de Colombia examinan la relación entre el perfil laboral y la formación académica en el sector bancario colombiano. El estudio encontró que existe una fuerte correlación entre el nivel de formación académica y las oportunidades de empleo en el sector. A través de la recopilación de datos tanto cuantitativos como cualitativos, y utilizando diversas técnicas de análisis estadístico, los autores encontraron una fuerte correlación entre el nivel de formación académica

y las oportunidades de empleo en el sector bancario. Este hallazgo sugiere que aquellos con un mayor nivel de formación académica tienen mayores oportunidades de empleo en el sector.

El estudio también analiza las implicaciones de estos hallazgos en términos de políticas de contratación y desarrollo de talento en el sector bancario. Se argumenta que las instituciones financieras deben considerar el nivel de formación académica como un factor clave en sus procesos de contratación y formación para atraer y retener a los empleados más calificados.

Este estudio proporciona una visión de cómo la formación académica puede influir en las oportunidades de empleo en el sector bancario colombiano, lo cual es directamente relevante para el proyecto.

Por otro lado, Gómez y Martínez (2018) en su proyecto titulado "Tendencias en la contratación de talento humano en el sector financiero colombiano" en la Universidad de Los Andes, exploran las tendencias actuales en la contratación de personal en el sector financiero colombiano. Los hallazgos sugieren que hay una creciente demanda de personal con habilidades y formación específicas. Mediante la recopilación de datos y la observación de patrones emergentes, los autores identifican una creciente demanda de personal con habilidades y formación específicas. Este hallazgo sugiere que las entidades financieras están buscando cada vez más a individuos que posean no sólo un alto nivel de formación académica, sino también habilidades especializadas que sean directamente aplicables a su trabajo en el sector financiero.

De este modo, el estudio también discute las implicaciones de estos hallazgos para los individuos que buscan empleo en el sector financiero y para las instituciones que buscan contratar nuevo talento. Se sugiere que los individuos que buscan empleo en el sector financiero

deberían buscar adquirir un conjunto de habilidades más especializadas para mejorar sus oportunidades de empleo.

Por su parte, Pérez y Rodríguez (2019) en su investigación titulada "La educación superior y su impacto en la empleabilidad: un análisis del sector bancario en Bogotá", realizada en la Universidad del Rosario examinan la relación entre la educación superior y la empleabilidad en el sector bancario en Bogotá. Los resultados sugieren que los empleados con un mayor nivel de educación tienen mejores oportunidades de empleo en el sector bancario. Este estudio se basa en una amplia gama de datos recopilados, que incluyen tanto datos cuantitativos como cualitativos, para analizar la influencia de la educación superior en la capacidad de los individuos para obtener y mantener empleo en el sector bancario. A través de su análisis, los autores descubrieron que existe una fuerte correlación entre el nivel de educación de un individuo y sus oportunidades de empleo en el sector bancario.

El estudio también encontró que los individuos con un mayor nivel de educación tienden a tener mejores oportunidades de empleo en comparación con aquellos con un menor nivel de educación. Esta observación sugiere que la educación superior puede desempeñar un papel clave en la mejora de la empleabilidad de los individuos en el sector bancario.

Este estudio proporciona una discusión sobre las implicaciones de estos hallazgos en términos de políticas de contratación y desarrollo del personal en el sector bancario. En resumen, este estudio destaca la importancia de la educación superior en la mejora de la empleabilidad en el sector bancario en Bogotá". (Pérez y Rodríguez, 2019)

Este estudio proporciona evidencia de la importancia de la educación superior en la empleabilidad en el sector bancario colombiano, lo cual es relevante para el proyecto.

De orden regional o local:

Sánchez y Rendón (2016) en su Investigación sobre la "Influencia de la Formación Académica en la Contratación Bancaria en Cesar" examinan la influencia de la formación académica en el proceso de contratación en el sector bancario en el departamento de Cesar. El estudio encontró una correlación significativa entre el nivel de formación académica y las tasas de contratación en las instituciones bancarias de la región.

Este antecedente proporciona información relevante sobre la situación de la contratación en el sector bancario en Cesar, lo que podría ayudar a identificar tendencias y patrones en el proceso de contratación en Aguachica.

Así mismo, Gómez y Hernández (2020), en el proyecto titulado "Evaluación de los Procesos de Contratación en las Instituciones Financieras en Aguachica" en la Universidad de Santander – UDES investigan los procesos de contratación en las instituciones financieras en Aguachica, enfocándose en los factores que estas instituciones consideran importantes durante el proceso de contratación. Los resultados del estudio sugieren que el nivel de formación académica es uno de los principales factores considerados por estas instituciones durante el proceso de contratación.

Este antecedente proporciona una visión directa de las prácticas de contratación en Aguachica y reafirma la importancia del nivel de formación académica en el proceso de contratación.

Marco Teórico

El marco teórico para este proyecto se basa en conceptos y teorías de campos como la gestión del talento humano, la economía laboral y el capital humano. Para profundizar en la importancia del nivel de formación académica en el proceso de vinculación laboral en las entidades bancarias de Aguachica Cesar, se hace referencia a las siguientes teorías y autores clave:

Teoría del Capital Humano

El estudio se fundamentó en la modernización actual de la Teoría del Capital Humano, cuya formulación tradicional de Becker fue reestructurada y refinada por la literatura reciente de Hispanoamérica. Quintero Montaña (2020) examinó las premisas iniciales y destacó que la inversión en educación sigue siendo relevante siempre que se aplique en entornos de innovación tecnológica que requieren adaptabilidad y aprendizaje constante. Esa perspectiva concuerda con lo demostrado por Ramírez Torres (2022) que demostró que las entidades competitivas administran el talento humano mediante esquemas de competencias que combinan saberes técnicos, destrezas blandas y la habilidad para aprender a lo largo de la vida.

Desde el punto de vista de la economía educativa, Estigarríbia (2022) evidenció que la formación tanto formal como no formal aumentó la posibilidad de empleo al incrementar no solo los sueldos, sino también la resistencia laboral ante ambientes de trabajo variables, consolidando la noción de que la educación es una inversión con rendimiento social y privado. Además, los descubrimientos de Iregui-Bohórquez, Ramírez-Giraldo y Caicedo-Silva (2024) demostraron que, en Colombia, los impactos de la educación terciaria en la productividad se potencian cuando las instituciones financieras financian programas internos de actualización técnica y digital, estableciendo un ciclo beneficioso entre el capital humano y el crecimiento sectorial.

El sector bancario ha convertido estos fundamentos en estrategias específicas de captación y conservación de talento. El reporte de tendencias en el capital humano para Colombia (INCP, 2023) indicó que las instituciones financieras se concentraron en equiparar las competencias de sus empleados con tácticas empresariales ágiles y digitales, dando prioridad a perfiles con educación superior y posgradual en finanzas, análisis de datos y regulación. A nivel empresarial, Ban100 informó en su informe integrado 2024 sobre una inversión de 5.853 horas en capacitación en habilidades técnicas y de liderazgo, lo que demuestra que la entidad bancaria local está vinculando directamente la actualización académica con su estrategia de crecimiento inclusivo. Congruentemente, PwC (2024) subrayó que la reasignación de capital para la formación de talento digital se ha convertido en una prioridad para los bancos que aspiran a mantener su ventaja competitiva en mercados de capital cada vez más tecnológicos.

En resumen, la Teoría del Capital Humano, revisada, apoya la premisa de este proyecto: los bancos aprecian la educación académica ya que creen que la educación reciente, ya sea formal o complementaria, resulta en un incremento en la productividad, habilidad para innovar y adaptación a marcos regulatorios cambiantes. Por lo tanto, analizar la manera en que las filiales de Aguachica, Cesar ponderan los diferentes niveles educativos facilitará la comprensión de las lógicas locales de reclutamiento y su correspondencia con las tendencias nacionales y mundiales.

Gestión del Talento Humano

La literatura reciente de Iberoamérica concuerda en que la administración del talento humano pasó de ser una función operativa a transformarse en un aliado estratégico para la empresa. La versión más reciente de Gestión del talento humano de Chiavenato enfatizó que las áreas de Recursos Humanos adoptan actualmente un papel de "asesoría organizacional", encargada de armonizar las habilidades del personal con la visión y la estrategia de la empresa,

particularmente en contextos digitales de gran inestabilidad (Chiavenato, 2020). Además, una investigación ecuatoriana-colombiana alertó que la transformación digital requería la implementación de modelos de liderazgo inclusivo, microaprendizaje constante y el desarrollo de habilidades digitales como elementos esenciales en la administración del talento (López-Solís et al., 2025).

Respecto al reclutamiento y selección, los estudios en Perú demostraron que los procedimientos estratégicos se enfocan en identificar habilidades esenciales y emplear análisis de datos para captar aspirantes cuyo perfil académico y experiencial se alinee con las metas empresariales (Aybar & Baldoceca, 2023). Esa tendencia también se manifestó en Colombia: en 2023, el INCP registró que las empresas líderes valoran equilibrar las competencias del personal con el camino de expansión corporativa, además de potenciar su habilidad para re-skilling ante las variaciones del mercado (INCP, 2023).

La capacitación y conservación del personal continúa siendo el elemento fundamental de la ventaja competitiva. Chiavenato (2020) recordó que la inversión en formación a lo largo de la vida potencia el compromiso y la productividad. Por otro lado, una investigación de Horizonte Empresarial evidenció que las compañías con programas de carrera orientados a habilidades disminuyeron la rotación y mejoraron los indicadores de rendimiento organizacional (García & Pacheco, 2023).

En el ámbito bancario, estos descubrimientos sugieren que las filiales situadas en Aguachica, Cesar, deberían elaborar estrategias de captación y crecimiento que fusionen estrictos estándares académicos con el desarrollo de competencias digitales y cognitivas de alto nivel,

utilizando programas de formación continua e itinerarios de aprendizaje avanzado que ya se han establecido como mejores prácticas en la zona (López-Solís et al., 2025; INCP, 2023).

Economía Laboral

La economía laboral actual concuerda en que la necesidad laboral se ha intensificado en habilidades debido a la digitalización, la globalización de los servicios y la transición hacia economías con bajo contenido de carbono. El panorama regional más reciente de la CEPAL alertó que estos procedimientos intensifican la segmentación del mercado si los sistemas educativos no proporcionan competencias tecnológicas y analíticas de alto nivel (CEPAL, 2023). En América Latina, específicamente en Colombia, la Organización Internacional del Trabajo determinó que los empleados con educación terciaria y certificaciones digitales mostraron más oportunidades de ingresar a trabajos formales y con mejor salario, mientras que los empleados con escasa cualificación se vieron sometidos a reemplazo tecnológico (OIT, 2022).

Esta tendencia está avalada por la evidencia interna. De acuerdo con el boletín "Fuerza laboral y educación" del DANE, en 2024, el salario medio de un profesional superó en 55% al de un estudiante de bachillerato y en 84% al de un trabajador sin título, una diferencia que se incrementó en relación con 2021 a medida que las compañías apreciaron credenciales avanzadas y experiencia en el análisis de datos. En el ámbito financiero, el Informe de Gestión Gremial 2023 de Asobancaria reveló que los puestos disponibles para perfiles de riesgos, ciberseguridad y finanzas sostenibles constituyeron el 38% de las nuevas contrataciones, y nueve de cada diez puestos necesitaban al menos un título universitario (Asobancaria, 2023).

La explicación de estos diferenciales ha sido mejorada por investigaciones académicas recientes. Iregui-Bohórquez, Ramírez-Giraldo y Caicedo-Silva (2024) registraron que el

incentivo salarial por educación universitaria se incrementó cuando las instituciones financieras incorporaron programas de upskilling y reskilling para acatar normas de Basilea III, corroborando que la mezcla de educación formal y formación constante incrementa la productividad marginal del empleado. Igualmente, De la Rica y Fernández-Kranz (2022) evidenciaron, utilizando microdatos de encuestas de España y Colombia, que la prima por posgrado supera a la media de la economía debido a la rápida obsolescencia del saber contable y regulatorio.

Estos descubrimientos respaldan la hipótesis principal de este estudio: en las filiales bancarias de Aguachica, Cesar, la educación académica funciona como indicativo de productividad y como protección ante la inestabilidad tecnológica del sector. Examinar la influencia de los diferentes niveles educativos en la contratación facilitará determinar si la dinámica local replica la prima de capital humano-observada a nivel nacional y regional.

Marco Conceptual

Capital humano. Se define como el conjunto de destrezas, saberes y competencias que los individuos obtienen a través de la educación y la capacitación; representa una inversión que genera beneficios en productividad, oportunidades laborales y sueldos (Robledo Fernández & Robledo Rodríguez, 2022).

Gestión del talento humano. Incluye los procedimientos estratégicos para captar, elegir, cultivar y mantener a las personas, armonizando sus habilidades con la estrategia de la organización. Las versiones más actuales destacan el papel consultivo del departamento de Recursos Humanos y su papel fundamental en contextos digitales (Chiavenato, 2020; Aybar & Baldoceca, 2023).

Economía laboral. Examina cómo factores como competencias y capacitación influyen en el empleo y los sueldos; la digitalización y la globalización han agudizado la necesidad de cualificaciones avanzadas, incrementando las diferencias entre empleados con y sin formación terciaria (CEPAL, 2023; OIT, 2022).

Vinculación laboral. Hace referencia al procedimiento por el cual un individuo formaliza su vínculo contractual con una entidad; los últimos estudios estadísticos del mercado colombiano indican que la incorporación al mundo laboral se simplifica considerablemente cuando el aspirante tiene educación superior (DANE, 2024).

Formación académica. Se refiere a la educación formal acreditada—media, técnica, tecnológica, universitaria y posgradual—que está incluida en el Sistema Educativo de Colombia (Ministerio de Educación Nacional, 2024).

Sector bancario. Se refiere al subsector financiero responsable de la intermediación de recursos y la provisión de servicios bancarios; su reciente evolución en Colombia muestra un incremento en la contratación de expertos con habilidades en riesgos, ciberseguridad y finanzas sustentables (Asobancaria, 2023).

Reclutamiento y selección de personal. Conjunto de métodos enfocados en captar y seleccionar aspirantes aptos; las óptimas prácticas contemporáneas fusionan el análisis de habilidades, la interpretación de datos y la alineación entre cultura y estrategia (Chiavenato, 2020; Aybar & Baldoceca, 2023).

Competencias laborales. Se refiere a los conocimientos técnicos, competencias transversales y actitudes apreciadas en el rendimiento; las tendencias nacionales instan a

equiparar estas habilidades con las metas empresariales y potenciar la formación constante (INCP, 2023).

Marco Legal

Tabla 2. Normativa jurídica relevante sobre derecho al trabajo y formación académica

Norma	Contenido	Relación con la investigación
Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948)	Artículo 23: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su empleo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo".	Respalda el principio de acceso igualitario al trabajo, lo cual implica valorar condiciones como la formación académica sin incurrir en discriminación.
Constitución Política de Colombia (1991)	Artículo 25: "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado".	Refuerza el deber del Estado de velar por condiciones laborales dignas, lo que puede incluir garantizar procesos de contratación que valoren la cualificación académica.
Ley 30 de 1992 (Educación Superior)	Artículo 6: uno de los fines de la educación superior es formar ciudadanos críticos y comprometidos con la solución de problemas sociales.	Fundamenta el rol de la educación superior en la preparación de ciudadanos competentes para el mundo laboral, por lo que su nivel debe ser considerado en los procesos de vinculación.
Código Sustantivo del Trabajo (1950, modificado en 2020)	Artículo 48: establece que la selección de trabajadores debe hacerse sin discriminación por motivos ajenos a la capacidad o idoneidad.	Avala que la formación académica sea un criterio legítimo si se aplica de forma equitativa y objetiva.
Plan de Desarrollo Departamental del Cesar (2020–2023)	Línea estratégica de "Educación pertinente para el empleo": promueve la articulación entre la educación y el mercado laboral.	Relevante a nivel regional, ya que propone estrategias para que la formación académica responda a las necesidades reales de empleabilidad, incluidas las del sector bancario

Capítulo III. Metodología de la Investigación

Enfoque y Tipo de Estudio

El presente estudio, titulado “*Relevancia del nivel de educación académica en el proceso de incorporación laboral en las instituciones bancarias de Aguachica, Cesar*”, corresponde a una investigación de tipo cuantitativa, no experimental, transversal, descriptiva-correlacional. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2021), el enfoque cuantitativo se basa en la medición objetiva de fenómenos, el uso de datos numéricos y la aplicación de análisis estadísticos para verificar hipótesis o establecer relaciones entre variables.

El diseño **descriptivo** permitió caracterizar de manera detallada las condiciones educativas de los empleados y aspirantes a cargos bancarios en el municipio, observando frecuencias, porcentajes y distribución por niveles de formación (Arias, 2023). A su vez, el componente **correlacional** permitió examinar la intensidad y dirección de la relación entre el nivel educativo y la probabilidad de vinculación laboral, sin manipular las variables en estudio (Creswell & Creswell, 2021). Además, García-Lirios (2022) destaca que los diseños correlacionales son apropiados cuando se busca medir el grado de relación entre constructos sociales en contextos reales, como ocurre en esta investigación.

Finalmente, el estudio fue **transversal**, ya que la recolección de datos se realizó en un único momento temporal, permitiendo un análisis puntual de la situación en el sector bancario local.

En resumen, el enfoque cuantitativo junto con un diseño no experimental, transversal y descriptivo-correlacional, brindó el marco metodológico adecuado para analizar el impacto del

nivel de formación académica sobre el acceso al empleo en las entidades bancarias de Aguachica, Cesar.

Diseño de la Investigación

La investigación se organizó bajo un diseño no experimental descriptivo-correlacional de tipo transversal, lo que requería examinar las variables tal y como se expresaron en su ambiente natural, sin realizar modificaciones. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2021), los diseños cuantitativos no experimentales se definen por "examinar fenómenos tal como suceden", lo que permite al investigador únicamente medir y examinar relaciones preexistentes. Conuerdo, Creswell y Creswell (2021) indican que estos diseños son relevantes cuando las variables —en este escenario, el grado de educación académica del personal y los procedimientos de vinculación laboral empleados por las entidades bancarias— "no pueden ni deben modificarse por motivos éticos o de práctica".

En el marco de la metodología no experimental, la investigación se basó en un enfoque transversal, que se refiere a la recopilación de datos en un único instante de tiempo para caracterizar y contrastar las características de la población (Arias, 2023). Esta opción posibilitó adquirir una "imagen" moderna del sector bancario de Aguachica, Cesar, captando al mismo tiempo los perfiles académicos de los trabajadores y su condición de contratación.

Además, la investigación fue denominada descriptiva-correlacional. García-Lirios (2022) sostiene que estos diseños buscan dos objetivos: (a) describir las variables de interés a través de estadística descriptiva y (b) calcular la magnitud y el sentido de la correlación entre estas mediante coeficientes de correlación. Por lo tanto, se detalló la distribución de los niveles de formación y se determinó el nivel de correlación entre esta variable y la inserción en el mercado

laboral, sin intentar determinar la causalidad. El método resultó apropiado para responder a la interrogante de investigación: ¿hasta qué punto el nivel de educación académica está vinculado con el empleo en las instituciones bancarias de Aguachica, Cesar?

Formulación de Hipótesis o Supuestos

Tabla 3. Hipótesis de investigación y relación con las variables

Tipo de hipótesis	Formulación de la hipótesis	Variable independiente	Variable dependiente
Hipótesis nula (H₀)	No existe una relación significativa entre el nivel de formación académica y la vinculación laboral en las entidades bancarias de Aguachica, Cesar.	Nivel de formación académica	Vinculación laboral
Hipótesis general (H₁)	Existe una relación significativa entre el nivel de formación académica y la vinculación laboral en las entidades bancarias de Aguachica, Cesar.	Nivel de formación académica	Vinculación laboral
Hipótesis específica 1	Las entidades bancarias de Aguachica, Cesar, presentan una preferencia significativa por candidatos con formación universitaria o posgradual.	Nivel de formación académica	Preferencia en procesos de selección
Hipótesis específica 2	Las políticas de contratación en las entidades bancarias de Aguachica valoran en mayor medida a los aspirantes con formación técnica, tecnológica o profesional.	Nivel de formación académica	Políticas de contratación

Población, Tipo de Muestreo y Muestra

Población.

La población objetivo de este estudio está conformada por el total de empleados que laboran en las entidades bancarias ubicadas en el municipio de Aguachica, Cesar (Colombia). Estas entidades son: Bancolombia, Banco de Bogotá, Banco de Occidente, BBVA, Davivienda y Banco Agrario, las cuales constituyen el total del sistema bancario formal con presencia física en el área.

Con base en información institucional y estimaciones de personal, se calcula que cada banco cuenta con entre 8 y 12 empleados, lo que representa una población total aproximada de 60 trabajadores. Esta población incluye personal de distintos niveles jerárquicos: nivel operativo o de entrada (como cajeros y asesores), nivel medio (como coordinadores o jefes de área) y nivel ejecutivo (como gerentes de sucursal).

Método de muestreo.

Se empleó un muestreo estratificado por cuotas, con base en los niveles jerárquicos previamente definidos. Este método permite asegurar la representación proporcional de los distintos estratos dentro de cada entidad bancaria. Los estratos fueron:

- **Estrato 1:** Nivel de entrada
- **Estrato 2:** Nivel medio
- **Estrato 3:** Nivel ejecutivo

Determinación de la muestra.

Para la selección de la muestra, se tomó un (1) empleado por cada nivel jerárquico dentro de cada entidad bancaria. Teniendo en cuenta que en Aguachica operan seis entidades bancarias, la muestra quedó conformada por:

- 6 empleados del nivel de entrada (uno por banco)
- 6 empleados del nivel medio
- 6 empleados del nivel ejecutivo

En total, se encuestaron 18 empleados bancarios, lo que permitió obtener una representación equilibrada de las estructuras organizativas de las entidades analizadas y observar cómo la formación académica influye en la inserción y el desarrollo laboral dentro del sector bancario local.

Fuentes y Técnicas para la Recolección de la Información

En el marco de este proyecto de investigación, las fuentes de recolección de información podrían ser tanto primarias como secundarias, y se elegirán en función de los objetivos planteados.

Fuentes de información primarias.

El instrumento utilizado para la recolección de información fue un cuestionario estructurado, diseñado con el propósito de conocer las políticas y criterios de selección de personal en las entidades bancarias del municipio de Aguachica, Cesar, especialmente en relación con el nivel de formación académica de los aspirantes.

El cuestionario constó de cuatro preguntas principales, divididas en secciones según los temas de análisis, y combinó preguntas cerradas, tipo escala Likert y de opción múltiple. Fue aplicado de manera presencial con previa coordinación con los responsables de recursos humanos de cada entidad. La aplicación fue anónima y confidencial, y estuvo dirigida exclusivamente a personal con funciones directivas o administrativas en los procesos de selección de personal.

A continuación, se describen las secciones del instrumento:

- Sección 1: Información general del encuestado

Incluye preguntas de identificación institucional: nombre del banco, cargo del encuestado, y tiempo en el cargo.

- Sección 2: Requisitos académicos por cargo

Solicita identificar el nivel mínimo de formación académica requerido para cargos específicos como: cajero, asesor comercial, analista financiero y gerente de sucursal. Se presenta una lista de opciones con todos los niveles educativos, desde bachillerato hasta doctorado.

- Sección 3: Valoración del nivel académico en el proceso de selección

Evalúa, mediante una escala Likert de 1 a 5, la importancia atribuida al nivel de formación académica en tres fases del proceso de selección: preselección, entrevista y decisión final.

- Sección 4: Factores complementarios en la selección de personal

Contiene preguntas de opción múltiple donde se indaga qué otros criterios, además del nivel educativo, son considerados relevantes (por ejemplo: experiencia laboral, habilidades

técnicas y blandas, pruebas psicotécnicas, entrevistas, etc.). También se compara la importancia relativa de la formación académica frente a la experiencia laboral.

Este instrumento permitió recopilar información cuantificable, comparable y alineada con los objetivos específicos e hipótesis del estudio, proporcionando datos claves para el análisis correlacional entre el nivel de formación académica y las decisiones de vinculación laboral en el sector bancario local.

Fuentes de información secundaria.

Datos institucionales: Además de los cuestionarios aplicados, la investigación se apoyará en la consulta de fuentes secundarias confiables, como informes y documentos publicados por las entidades bancarias participantes (Bancolombia, Banco de Bogotá, Banco de Occidente, BBVA, Davivienda y Banco Agrario), así como por organismos reguladores del sector financiero en Colombia, tales como la Superintendencia Financiera, Asobancaria y el Banco de la República. Estos documentos permitirán conocer la estructura del personal, los requisitos de formación académica exigidos y las políticas de contratación vigentes en el sector.

Adicionalmente, se realizará una revisión documental en bases de datos académicas nacionales e internacionales como Google Académico, ScienceDirect, Scopus y RedALyC, que contienen literatura científica relevante sobre formación académica, empleabilidad, selección de personal y capital humano en el sector bancario. Esto permitirá complementar el análisis empírico con fundamentos teóricos y estudios comparativos en contextos similares, tanto a nivel nacional como internacional.

El uso de estas fuentes proporcionará una visión más amplia y sustentada sobre la relación entre formación académica y vinculación laboral, fortaleciendo el marco teórico y contextual del estudio.

Revisión bibliográfica: La revisión bibliográfica se centrará en estudios y publicaciones académicas relevantes que aborden temas como la gestión del talento humano en el sector bancario, la importancia del nivel de formación académica en la empleabilidad, así como las tendencias actuales en los procesos de selección de personal.

Esta revisión permitirá construir un marco de referencia sólido para contextualizar el estudio dentro de investigaciones previas, identificar brechas en el conocimiento y comparar los hallazgos del presente trabajo con resultados obtenidos en otros contextos nacionales e internacionales.

Para ello, se consultarán bases de datos científicas como Google Académico, ScienceDirect, Scopus, RedALyC, Dialnet y Latindex, además de informes técnicos de organismos como el Banco Mundial, la OCDE, la Asociación Bancaria de Colombia (Asobancaria) y el Observatorio Laboral para la Educación (OLE).

Procedimiento

Planificación del estudio: Esta actividad se centró en la organización detallada del proyecto, incluyendo la delimitación de objetivos, el desarrollo de la metodología, y la planificación de la recolección y el análisis de datos. Los responsables de la investigación determinaron los métodos a utilizar y establecieron un calendario para el desarrollo de la investigación. Esta etapa fue diseñada para cumplir con el objetivo de distinguir las entidades bancarias con las que cuenta el municipio de Aguachica, Cesar.

Diseño y validación del instrumento de recolección de datos: En esta etapa, se diseñó la encuesta que fue utilizada para recoger datos de las entidades bancarias. Esta etapa estuvo orientada a cumplir con el objetivo de identificar la inclinación que tienen las entidades bancarias en el nivel de formación académica a la hora de realizar reclutamiento y selección de personal.

Recolección de datos: Una vez validada la encuesta, se procedió a la recolección de datos. Esta actividad se realizó a través de visitas a las entidades bancarias identificadas, donde se entregó la encuesta a los participantes seleccionados en la muestra. Este paso también estuvo orientado a cumplir con el segundo objetivo específico.

Análisis de los datos: Los datos recolectados fueron analizados utilizando técnicas estadísticas apropiadas. El análisis buscó identificar tendencias, patrones y correlaciones que puedan arrojar luz sobre la relación entre el nivel de formación académica y las oportunidades laborales en el sector bancario en Aguachica, Cesar. Esta etapa se orientó a cumplir con el tercer objetivo específico de comparar cada una de las entidades bancarias en cuanto a la mayor demanda en la importancia del nivel académico.

Redacción del informe final: Finalmente, los resultados del análisis fueron presentados en un informe de investigación detallado. Este informe incluyó una introducción, una revisión de la literatura, una descripción de la metodología utilizada, una presentación y discusión de los resultados, y conclusiones y recomendaciones basadas en los hallazgos.

Consideraciones Éticas

El científico aseguró la fiabilidad de los datos al recurrir exclusivamente a fuentes académicas y regulaciones publicadas en los últimos cinco años, comprobadas por sus colegas.

Los datos obtenidos se gestionaron de manera anónima, se guardaron en archivos cifrados con acceso restringido y únicamente se utilizaron para propósitos académicos, manteniendo su integridad. Se mantuvo la fiabilidad de los resultados a través del empleo de métodos estadísticos verificados y la exposición clara de los descubrimientos sin modificaciones. Finalmente, se honraron completamente los derechos de autor al citar cada fuente de acuerdo con la normativa APA y al evitar la reproducción de contenidos sin la autorización correspondiente.

Capítulo IV. Desarrollo de Objetivos Propuestos

Analizar el panorama de las entidades bancarias que operan en el municipio de Aguachica, Cesar, considerando su tamaño, ubicación y servicios

Con base en la caracterización individual de las seis entidades bancarias que operan en el municipio de Aguachica —Bancolombia, Banco de Bogotá, Banco de Occidente, Banco BBVA, Banco Davivienda y Banco Agrario—, se realizó un análisis comparativo con el fin de identificar similitudes, diferencias y patrones relevantes en relación con su estructura, ubicación, servicios y perfil de contratación.

Ubicación y Accesibilidad:

Todas las entidades bancarias están localizadas estratégicamente en el centro del municipio, lo cual sugiere una intención común de facilitar el acceso a los servicios financieros. Esto se traduce en condiciones similares de cobertura geográfica y competitividad.

Servicios Bancarios:

En general, todas las entidades ofrecen servicios similares: cuentas de ahorro y corriente, créditos, productos de inversión y plataformas digitales. No obstante, el Banco Agrario se diferencia por ofrecer créditos agropecuarios y servicios dirigidos a población rural, mientras que Bancolombia y BBVA lideran en innovación digital y desarrollo tecnológico, según lo evidenciado en los reportes anuales.

Perfil Institucional:

Mientras que Bancolombia, BBVA y Banco de Bogotá son percibidos como entidades de alto volumen y amplia cobertura, Banco de Occidente y Davivienda muestran un enfoque más

regionalizado. Banco Agrario, al ser una entidad pública, tiene una orientación misional distinta: prioriza inclusión y desarrollo rural.

Requisitos de Formación Académica:

Aunque todos los bancos exigen niveles de formación formal para los cargos claves, existen diferencias notables:

- Bancolombia y BBVA tienden a requerir titulaciones universitarias incluso para cargos operativos como cajeros o asesores comerciales, lo cual refleja un estándar más exigente en el perfil académico.
- Banco Agrario y Banco de Occidente son más flexibles, priorizando la experiencia laboral en zonas rurales o específicas del sector.
- Banco de Bogotá y Davivienda equilibran los requisitos entre formación y experiencia, dependiendo del cargo.

Contexto y Explicación de Resultados:

Estas diferencias pueden explicarse por factores como:

- Misión institucional: Bancos con enfoque social (como el Banco Agrario) son más inclusivos en los requisitos, mientras que los bancos comerciales priorizan eficiencia y competitividad.
- Disponibilidad local de talento: La baja oferta de profesionales universitarios en Aguachica puede influir en que algunas entidades ajusten sus exigencias.

- Nivel de digitalización: Entidades más avanzadas en tecnología demandan mayores niveles de formación en competencias digitales.

Tabla 4.

Tabla comparativa de las entidades bancarias que operan en Aguachica, Cesar

Entidad bancaria	Tamaño y alcance nacional*	Ubicación de la sucursal en Aguachica**	Servicios clave ofrecidos	Rasgos diferenciadores
Bancolombia	Primer banco del país por activos y cobertura (más de 1.000 oficinas y corresponsales).	Centro urbano, eje comercial principal.	<ul style="list-style-type: none"> • Cuentas de ahorro y corriente • Créditos personales, hipotecarios y comerciales • CDTs y fondos de inversión colectiva • Banca digital (app y portal) 	Alto nivel de digitalización e innovación; red de cajeros más extensa.
Banco de Bogotá	Banco universal con presencia en Centroamérica; >700 oficinas en Colombia.	Zona céntrica contigua a la alcaldía.	<ul style="list-style-type: none"> • Cuentas de ahorro y corriente • Amplia línea de créditos (incl. leasing) • Portafolio de inversión y 	Fuerte énfasis en banca empresarial y comercio exterior.

Entidad bancaria	Tamaño y alcance nacional*	Ubicación de la sucursal en Aguachica**	Servicios clave ofrecidos	Rasgos diferenciadores
			fiducia • Banca móvil y token virtual	
Banco de Occidente	Parte del Grupo Aval; cobertura nacional media-alta (≈400 oficinas).	Corredor comercial de la carrera 31.	• Cuentas básicas y premium • Créditos de consumo y PYMES • CDTs, fondos abiertos y cerrados • Portal y app Transfiya	Servicio posventa personalizado; enfoque PYMES.
BBVA Colombia	Filial de grupo global; >500 oficinas y liderazgo en banca digital.	Centro, diagonal al parque principal.	• Cuentas digitales y tradicionales • Créditos de vivienda y sostenibles • Fondos de inversión y seguros • Banca móvil de alta usabilidad	Programas de educación financiera e inclusión digital.

Entidad bancaria	Tamaño y alcance nacional*	Ubicación de la sucursal en Aguachica**	Servicios clave ofrecidos	Rasgos diferenciadores
Davivienda	Tercer banco privado por cartera; >850 puntos.	Avenida principal, frente a la plaza de mercado.	<ul style="list-style-type: none"> • Cuentas ahorro “David” y corrientes • Créditos hipotecarios y libranzas • CDT electrónico, fondos DaviPlata • Plataforma DaviPlata y app 	Reconocido por su ecosistema DaviPlata (billetera digital masiva).
Banco Agrario	Único banco estatal; red de 760 oficinas enfocado en sector rural.	Centro, cerca del terminal de transporte.	<ul style="list-style-type: none"> • Cuentas de ahorro y corriente rurales • Créditos agropecuarios y microfinanzas • CDTs y microseguros • App y banca móvil básico 	Línea de crédito FINAGRO y apoyo directo a productores rurales.

Conclusión primer objetivo específico

El análisis del panorama bancario en Aguachica, Cesar, permitió identificar la operatividad y características clave de seis entidades financieras: Bancolombia, Banco de

Bogotá, Banco de Occidente, Banco BBVA, Banco Davivienda y Banco Agrario. Estas instituciones se encuentran estratégicamente ubicadas en el centro urbano del municipio, lo que garantiza el acceso a una variedad de servicios financieros como cuentas, créditos, inversiones y banca digital. Aunque comparten una oferta básica común, se evidencian diferencias en su enfoque operativo: mientras bancos como el Agrario priorizan el desarrollo rural y agrícola, otros como BBVA y Davivienda destacan por su innovación tecnológica y amplitud de servicios digitales. Esta diversidad institucional refleja un ecosistema bancario competitivo y funcional, cuya comprensión es clave para contextualizar las políticas de vinculación laboral en función de la formación académica requerida por cada entidad.

Evaluar las preferencias de las entidades bancarias respecto al nivel de formación académica durante los procesos de reclutamiento y selección de personal.

La evaluación de las preferencias de las entidades bancarias respecto al nivel de formación académica durante los procesos de reclutamiento y selección de personal es fundamental para entender cómo estas instituciones valoran la educación en el contexto de sus decisiones de contratación. Este objetivo se centra en la tabulación y el análisis de los datos obtenidos a través de encuestas aplicadas a personal de las entidades bancarias identificadas en Aguachica Cesar. A través de esta evaluación, se busca identificar los requisitos académicos específicos para diferentes puestos, la importancia relativa de la formación académica comparada con otros factores como la experiencia laboral, y las tendencias generales en las políticas de selección. Los resultados de este análisis proporcionarán una visión detallada de las prácticas de reclutamiento en el sector bancario local, contribuyendo a un mejor entendimiento de las demandas educativas y su impacto en la empleabilidad.

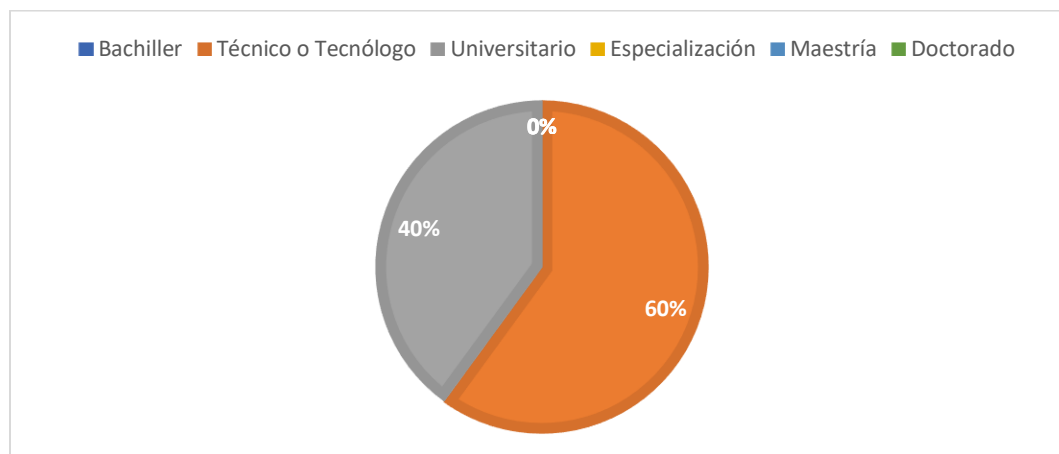
Análisis de encuestas

Inicialmente, se realizó la pregunta ¿cuál es el nivel mínimo de formación académica requerido para los siguientes puestos en su entidad bancaria? Para esta pregunta, se encuestaron 18 personas, correspondientes a tres niveles jerárquicos (operativo, medio y ejecutivo) de seis entidades bancarias con presencia activa en el municipio de Aguachica, Cesar: Bancolombia, Banco de Bogotá, Banco de Occidente, BBVA, Davivienda y Banco Agrario.

Tabla 5.

Cajero.

Nivel de Formación	Frecuencia	Porcentaje
Bachiller	0	0%
Técnico o Tecnólogo	11	60%
Universitario	7	40%
Especialización	0	0%
Maestría	0	0%
Doctorado	0	0%
Total	18	100%

Figura 3.*Cajero.*

Los resultados de la encuesta indican que el 60% de las entidades bancarias en Aguachica Cesar requieren un nivel mínimo de formación académica de Técnico o Tecnólogo para el puesto de cajero. El 40% restante exige que los candidatos posean un título universitario. Estos datos sugieren que, aunque no es necesario tener una formación superior para desempeñar el rol de cajero, una educación técnica o tecnológica es ampliamente valorada y preferida por la mayoría de los bancos.

El hecho de que ninguna entidad exija un nivel de formación superior a universitario (especialización, maestría o doctorado) refleja que las habilidades prácticas y los conocimientos técnicos adquiridos en niveles educativos intermedios son considerados suficientes para el desempeño efectivo en este puesto. Este hallazgo también sugiere que las entidades bancarias valoran la formación práctica y específica que proporcionan los programas técnicos y tecnológicos.

La preferencia por técnicos o tecnólogos puede estar relacionada con la formación enfocada en habilidades operativas y prácticas que son directamente aplicables en el entorno

bancario. Los programas técnicos y tecnológicos suelen ofrecer una educación más especializada y centrada en las competencias laborales necesarias para funciones específicas, lo cual es beneficioso para roles operativos como el de cajero.

La formación técnica y tecnológica se posiciona como el requisito mínimo predominante para los puestos de cajero en las entidades bancarias de Aguachica Cesar, lo que indica una tendencia a valorar las habilidades prácticas y específicas sobre la formación académica general. Este análisis permite comprender mejor las exigencias educativas en el sector bancario local y ofrece una guía clara para los aspirantes a estos puestos.

La siguiente tabla muestra el nivel mínimo de formación académica requerido para el puesto de Asesor Comercial en las entidades bancarias encuestadas:

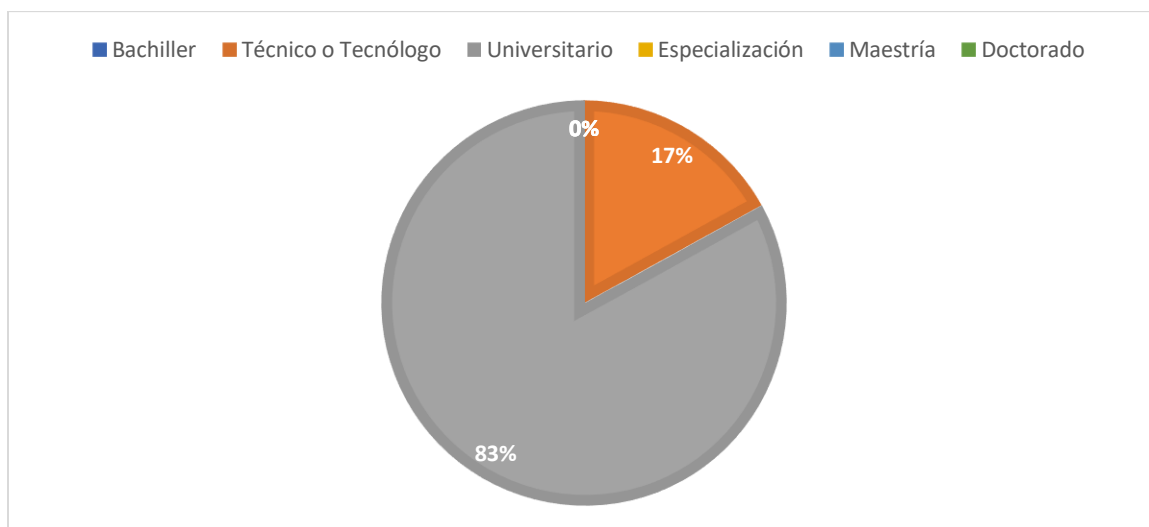
Tabla 6.

Asesor comercial.

Nivel De Formación	Frecuencia	Porcentaje
Bachiller	0	0%
Técnico O Tecnólogo	3	17%
Universitario	15	83%
Especialización	0	0%
Maestría	0	0%
Doctorado	0	0%
Total	18	100%

Figura 4.

Asesor comercial.



Los resultados de la encuesta indican que el 83.33% de las entidades bancarias en Aguachica Cesar requieren un nivel mínimo de formación académica de grado universitario para el puesto de Asesor Comercial. El 16.67% restante exige que los candidatos posean un título de Técnico o Tecnólogo. Ninguna entidad exige niveles de formación superiores (especialización, maestría o doctorado) para este puesto.

Este análisis refleja la alta valoración de la formación universitaria para el puesto de Asesor Comercial, indicando que las entidades bancarias consideran que una educación universitaria proporciona las competencias necesarias para desempeñar las funciones asociadas con este rol. Los asesores comerciales suelen necesitar habilidades avanzadas en áreas como finanzas, marketing y comunicación, que son típicamente adquiridas durante los estudios universitarios.

La menor exigencia de títulos técnicos o tecnológicos sugiere que, aunque estas formaciones son valoradas, la preferencia mayoritaria es hacia candidatos con educación

universitaria. Esto podría estar relacionado con la complejidad y la responsabilidad del rol de Asesor Comercial, que incluye la gestión de relaciones con los clientes, la identificación de oportunidades de negocio y la recomendación de productos financieros adecuados. La formación universitaria es el requisito predominante para los puestos de Asesor Comercial en las entidades bancarias de Aguachica Cesar, lo que subraya la importancia de una educación sólida y avanzada en este campo. Este análisis permite entender mejor las demandas educativas específicas para este rol dentro del sector bancario local, ofreciendo una guía clara para los aspirantes a estos puestos.

La siguiente tabla muestra el nivel mínimo de formación académica requerido para el puesto de Gerente de Sucursal en las entidades bancarias encuestadas:

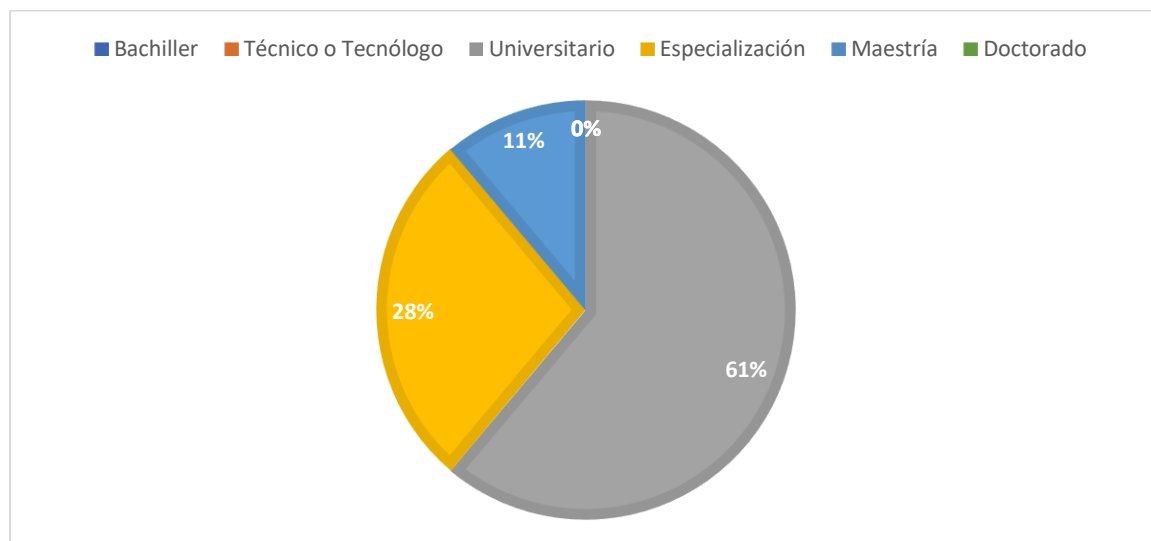
Tabla 7.

Gerente de sucursal.

Nivel de Formación	Frecuencia	Porcentaje
Bachiller	0	0%
Técnico o Tecnólogo	0	0%
Universitario	11	61.11%
Especialización	5	27.78%
Maestría	2	11.11%
Doctorado	0	0%
Total	18	100%

Figura 5.

Gerente de sucursal.



Los resultados de la encuesta indican que el 61.11% de las entidades bancarias en Aguachica Cesar requieren un nivel mínimo de formación académica universitaria para el puesto de Gerente de Sucursal. El 27.78% exige que los candidatos posean una especialización, y el 11.11% requiere una maestría. Ninguna entidad exige un nivel de formación de bachiller, técnico o tecnólogo, ni doctorado para este puesto.

Este análisis refleja la alta valoración de la formación académica avanzada para el puesto de Gerente de Sucursal, indicando que las entidades bancarias consideran que una educación universitaria y, en muchos casos, una formación de posgrado, proporciona las competencias necesarias para desempeñar las funciones asociadas con este rol de alta responsabilidad. Los gerentes de sucursal suelen necesitar habilidades avanzadas en liderazgo, gestión financiera, y estrategias de negocio, que son típicamente adquiridas durante los estudios universitarios y de postgrado.

La preferencia por candidatos con especialización o maestría sugiere que las entidades bancarias valoran no solo una educación sólida en gestión empresarial, sino también una formación adicional que indique una especialización en áreas específicas relevantes para la banca. Esta tendencia es consistente con la complejidad y la responsabilidad del rol de Gerente de Sucursal, que incluye la gestión de la operación diaria de la sucursal, la supervisión del personal, y la implementación de estrategias para alcanzar los objetivos financieros y de servicio al cliente.

La formación universitaria y de postgrado es el requisito predominante para los puestos de Gerente de Sucursal en las entidades bancarias de Aguachica Cesar, lo que subraya la importancia de una educación avanzada y especializada en este campo. Este análisis permite entender mejor las demandas educativas específicas para este rol dentro del sector bancario local, ofreciendo una guía clara para los aspirantes a estos puestos.

La siguiente tabla muestra el nivel mínimo de formación académica requerido para el puesto de Analista Financiero en las entidades bancarias encuestadas:

Tabla 8.

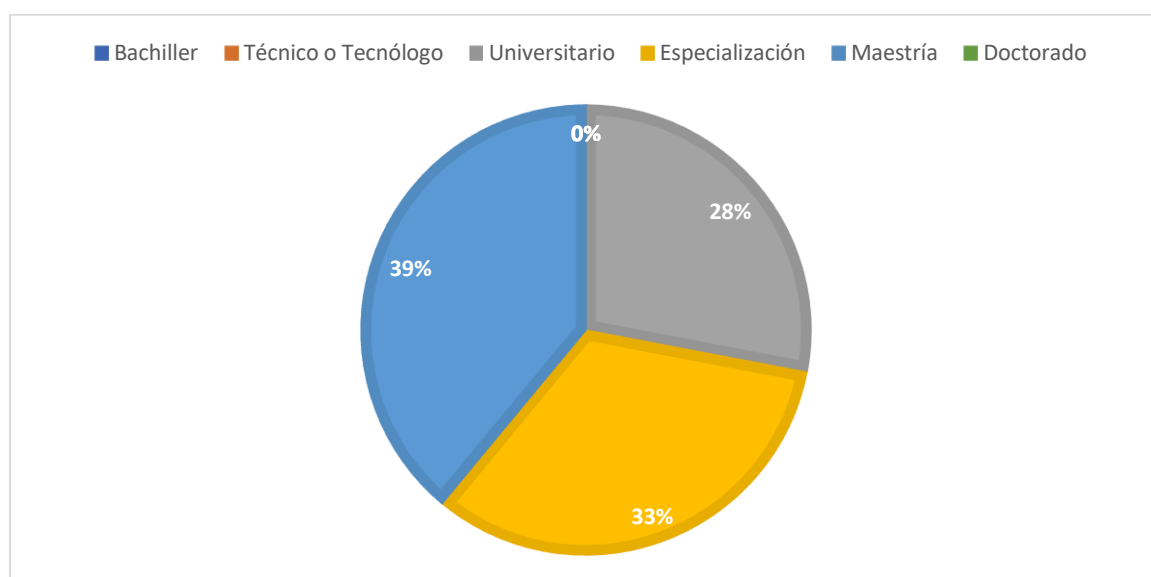
Analista financiero.

Nivel de Formación	Frecuencia	Porcentaje
Bachiller	0	0%
Técnico o Tecnólogo	0	0%
Universitario	5	28%
Especialización	6	33%

Maestría	7	39%
Doctorado	0	0%
Total	18	100%

Figura 6.

Analista financiero.



Los resultados de la encuesta indican que el 27.78% de las entidades bancarias en Aguachica Cesar requieren un nivel mínimo de formación académica universitaria para el puesto de Analista Financiero. El 33.33% exige que los candidatos posean una especialización, y el 38.89% requiere una maestría. Ninguna entidad exige un nivel de formación de bachiller, técnico o tecnólogo, ni doctorado para este puesto.

Este análisis refleja la alta valoración de la formación académica avanzada para el puesto de Analista Financiero, indicando que las entidades bancarias consideran que una educación

universitaria y, en muchos casos, una formación de posgrado, proporciona las competencias necesarias para desempeñar las funciones asociadas con este rol técnico y especializado. Los analistas financieros suelen necesitar habilidades avanzadas en análisis de datos, modelado financiero, y gestión de riesgos, que son típicamente adquiridas durante los estudios universitarios y de postgrado.

La preferencia por candidatos con especialización o maestría sugiere que las entidades bancarias valoran no solo una educación sólida en finanzas y economía, sino también una formación adicional que indique una especialización en áreas específicas relevantes para la banca. Esta tendencia es consistente con la complejidad y la responsabilidad del rol de Analista Financiero, que incluye el análisis de mercados financieros, la evaluación de riesgos, y la asesoría en inversiones.

La formación universitaria y de postgrado es el requisito predominante para los puestos de Analista Financiero en las entidades bancarias de Aguachica Cesar, lo que subraya la importancia de una educación avanzada y especializada en este campo. Este análisis permite entender mejor las demandas educativas específicas para este rol dentro del sector bancario local, ofreciendo una guía clara para los aspirantes a estos puestos.

Por otro lado, se realizó la siguiente pregunta: En una escala del 1 al 5, ¿qué tan importante considera el nivel de formación académica en los siguientes aspectos del proceso de selección? Los resultados fueron los siguientes:

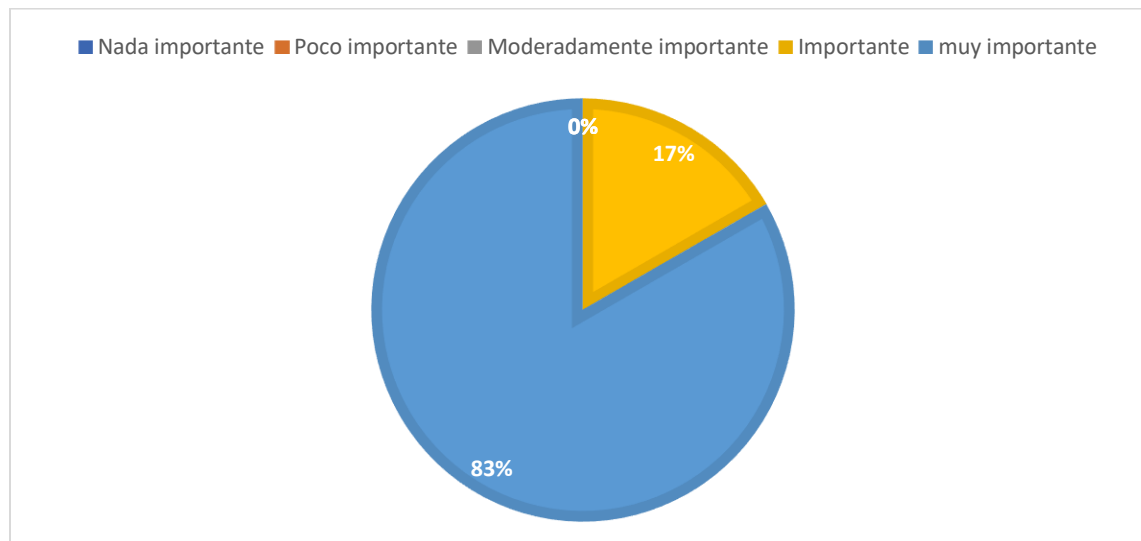
La siguiente tabla muestra la importancia del nivel de formación académica en la selección inicial de candidatos en las entidades bancarias encuestadas:

Tabla 9.*Selección inicial del candidato.*

Nivel de Importancia	Frecuencia	Porcentaje
1. Nada importante	0	0%
2. Poco importante	0	0%
3. Moderadamente importante	0	0%
4. Importante	3	16.67%
5. Muy importante	15	83.33%
Total	18	100%

Figura 7.

Selección inicial de candidatos.



Los resultados de la encuesta indican que el 83.33% de las entidades bancarias en Aguachica Cesar consideran que el nivel de formación académica es "Muy importante" en la selección inicial de candidatos. El 16.67% restante considera que es "Importante". No se reportaron respuestas en las categorías de "Moderadamente importante", "Poco importante" o "Nada importante".

Este análisis sugiere que el nivel de formación académica es un criterio crucial en la fase inicial del proceso de selección para la mayoría de las entidades bancarias. La alta valoración de la formación académica indica que estas instituciones consideran que los conocimientos y habilidades adquiridos a través de la educación formal son esenciales para identificar candidatos con el potencial adecuado para desempeñar roles dentro de la banca. La ausencia de respuestas en las categorías más bajas de importancia refuerza la idea de que las entidades bancarias otorgan un peso significativo a la formación académica desde el comienzo del proceso de selección. Este enfoque puede estar relacionado con la necesidad de asegurar que los candidatos

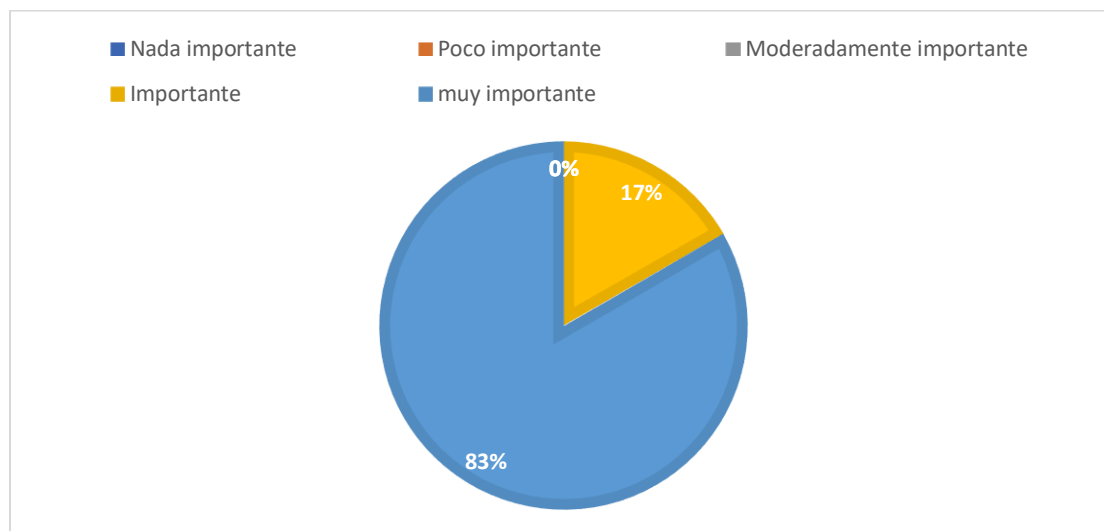
posean un conocimiento teórico y práctico adecuado que les permita adaptarse rápidamente a las exigencias del sector bancario.

El nivel de formación académica es un factor altamente valorado en la selección inicial de candidatos en las entidades bancarias de Aguachica Cesar. Este análisis proporciona una comprensión clara de la importancia atribuida a la educación en los procesos de selección, destacando la preferencia por candidatos con una sólida formación académica desde el inicio del proceso de contratación.

Tabla 10.

Entrevista de selección.

Nivel de Importancia	Frecuencia	Porcentaje
1 (Nada importante)	0	0%
2 (Poco importante)	0	0%
3 (Moderadamente importante)	0	0%
4 (Importante)	3	16.67%
5 (Muy importante)	15	83.33%
Total	18	100%

Figura 8.*Entrevista de selección.*

Los resultados de la encuesta indican que el 83.33% de las entidades bancarias en Aguachica Cesar consideran que el nivel de formación académica es "Muy importante" durante la entrevista de selección. El 16.67% restante considera que es "Importante". No se reportaron respuestas en las categorías de "Moderadamente importante", "Poco importante" o "Nada importante".

Este análisis sugiere que el nivel de formación académica sigue siendo un criterio crucial en la fase de entrevista del proceso de selección para la mayoría de las entidades bancarias. La alta valoración de la formación académica durante la entrevista indica que estas instituciones utilizan esta etapa para verificar y profundizar en los conocimientos y habilidades adquiridos a través de la educación formal.

La ausencia de respuestas en las categorías más bajas de importancia refuerza la idea de que las entidades bancarias otorgan un peso significativo a la formación académica no solo en la preselección de candidatos, sino también en la entrevista. Este enfoque puede estar relacionado

con la necesidad de asegurar que los candidatos no solo tengan las credenciales académicas necesarias, sino que también puedan demostrar cómo aplican esos conocimientos en situaciones prácticas y en la resolución de problemas reales durante la entrevista.

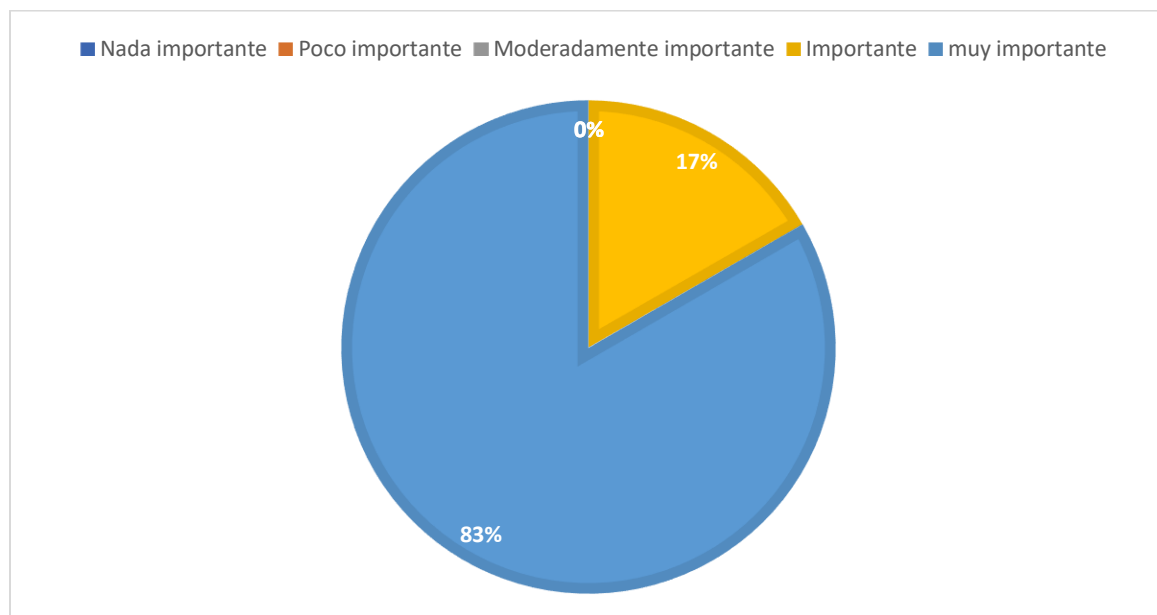
Tabla 11.

Decisión final de contratación.

Nivel de Importancia	Frecuencia	Porcentaje
1 (Nada importante)	0	0%
2 (Poco importante)	0	0%
3 (Moderadamente importante)	0	0%
4 (Importante)	3	16.67%
5 (Muy importante)	15	83.33%
Total	18	100%

Figura 9.

Decisión final de contratación.



Los resultados de la encuesta indican que el 83.33% de las entidades bancarias en Aguachica Cesar consideran que el nivel de formación académica es "Muy importante" en la decisión final de contratación. El 16.67% restante considera que es "Importante". No se reportaron respuestas en las categorías de "Moderadamente importante", "Poco importante" o "Nada importante".

Este análisis sugiere que el nivel de formación académica sigue siendo un criterio crucial en la decisión final de contratación para la mayoría de las entidades bancarias. La alta valoración de la formación académica en esta etapa indica que estas instituciones utilizan la formación académica como un factor determinante al elegir al candidato final para un puesto.

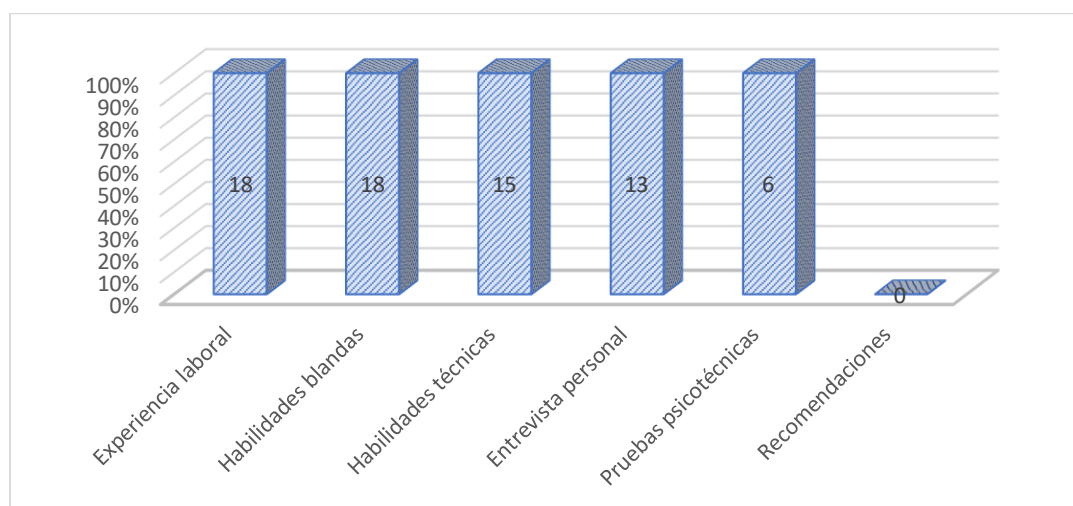
La ausencia de respuestas en las categorías más bajas de importancia refuerza la idea de que las entidades bancarias otorgan un peso significativo a la formación académica durante todo el proceso de selección, desde la preselección hasta la decisión final. Este enfoque puede estar

relacionado con la necesidad de asegurar que los candidatos no solo cumplan con los requisitos mínimos, sino que también posean un nivel de educación que les permita desempeñarse de manera efectiva y contribuir al éxito de la institución.

En conclusión, el nivel de formación académica es un factor altamente valorado en la decisión final de contratación en las entidades bancarias de Aguachica Cesar. Este análisis proporciona una comprensión clara de la importancia atribuida a la educación en todas las etapas del proceso de selección, destacando la preferencia por candidatos con una sólida formación académica hasta la fase final de la contratación.

Figura 10.

Además del nivel de formación académica, ¿qué otros factores consideran importantes en el proceso de selección?



La encuesta realizada a las instituciones bancarias de Aguachica, Cesar, mostró que, además del nivel de educación académica, la totalidad de los participantes —18 de 18— valoró como crucial la experiencia en el trabajo y, en la misma medida, las habilidades blandas como la comunicación y el trabajo en equipo. En segundo lugar, el 83,33 % (15 participantes) resaltó la relevancia de las competencias técnicas particulares, mientras que la entrevista personal se

destacó como las evaluaciones psicotécnicas tuvieron un peso inferior, al ser valoradas por el 33,33 % (6 participantes), y ninguno de los participantes mencionó las recomendaciones personales, lo que indica que no tienen un impacto significativo en los procesos de selección estudiados.

Este análisis sugiere que, además de la formación académica, las entidades bancarias valoran significativamente la experiencia laboral y las habilidades blandas. Estas habilidades son esenciales para el desempeño eficiente y eficaz en el entorno bancario, donde la interacción con clientes y colegas es fundamental. La alta valoración de las habilidades técnicas también indica la importancia de contar con competencias específicas que permitan manejar las tareas y responsabilidades del puesto de manera competente.

La entrevista personal es otro factor clave, ya que permite a los empleadores evaluar las competencias interpersonales y la idoneidad del candidato para la cultura organizacional del banco. Aunque las pruebas psicotécnicas son consideradas menos importantes, su inclusión por una tercera parte de los encuestados sugiere que algunas entidades utilizan estas herramientas para evaluar aspectos psicológicos y cognitivos relevantes para el desempeño laboral.

La ausencia de recomendaciones como un factor importante puede indicar una preferencia por evaluaciones directas de las competencias y experiencias de los candidatos, en lugar de basarse en opiniones externas.

Además, del nivel de formación académica, la experiencia laboral y las habilidades blandas son los factores más valorados en el proceso de selección en las entidades bancarias de Aguachica Cesar. Este análisis proporciona una visión integral de los criterios de selección, destacando la importancia de una combinación de educación, experiencia y competencias interpersonales y técnicas.

La siguiente tabla muestra la evaluación de la importancia relativa del nivel de formación académica en comparación con la experiencia laboral en la selección de personal en las entidades bancarias encuestadas:

Tabla 12.

Importancia relativa de la formación académica en comparación con la experiencia laboral.

Importancia Relativa	Frecuencia	Porcentaje
Formación académica es más importante que la experiencia laboral	0	0%
Formación académica y experiencia laboral son igualmente importantes	18	100%
Experiencia laboral es más importante que la formación académica	0	0%
Total	18	100%

Figura 11. *Importancia Relativa de la Formación Académica en Comparación con la Experiencia Laboral.*



Los resultados de la encuesta indican que el 100% de las entidades bancarias en Aguachica Cesar consideran que la formación académica y la experiencia laboral son igualmente importantes en la selección de personal. No se reportaron respuestas que indiquen una preferencia exclusiva por la formación académica o por la experiencia laboral.

Este análisis sugiere que las entidades bancarias valoran un enfoque equilibrado en la selección de personal, reconociendo la importancia tanto de la educación formal como de la experiencia práctica. La formación académica proporciona a los candidatos los conocimientos teóricos y las habilidades técnicas necesarias, mientras que la experiencia laboral demuestra la capacidad del candidato para aplicar esos conocimientos en situaciones prácticas y resolver problemas reales.

El hecho de que ninguna entidad considere que uno de estos factores sea más importante que el otro refuerza la idea de que un candidato ideal debe poseer una combinación de ambos

elementos. Este enfoque equilibrado asegura que los empleados no solo tienen una base sólida de conocimientos, sino también la capacidad de adaptarse y contribuir efectivamente desde el primer día en su rol.

La formación académica y la experiencia laboral son igualmente valoradas en la selección de personal en las entidades bancarias de Aguachica Cesar. Este análisis proporciona una comprensión clara de la importancia de equilibrar ambos factores para garantizar la contratación de personal altamente competente y preparado para enfrentar los desafíos del sector bancario.

Conclusión segundo objetivo específico

La evaluación de las preferencias de las entidades bancarias respecto al nivel de formación académica durante los procesos de reclutamiento y selección de personal en Aguachica Cesar ha revelado tendencias claras y significativas. Los resultados obtenidos a través de las encuestas indican que, en general, las entidades bancarias otorgan una gran importancia a la formación académica en todas las etapas del proceso de selección, desde la preselección hasta la decisión final de contratación.

Para el puesto de Cajero, la mayoría de las entidades (60%) requieren un nivel de formación técnica o tecnológica, mientras que el 40% restante prefiere candidatos con un título universitario. Este hallazgo subraya la valoración de habilidades prácticas y específicas adquiridas en programas técnicos y tecnológicos. En el caso de Asesor Comercial, el 83.33% de las entidades demandan una formación universitaria, reflejando la necesidad de competencias avanzadas en finanzas, marketing y comunicación, típicamente obtenidas en la universidad. Para el rol de Gerente de Sucursal, el 61.11% de las entidades requieren una formación universitaria, el 27.78% una especialización, y el 11.11% una maestría. Esto indica la alta responsabilidad del

puesto y la preferencia por una educación avanzada y especializada. El puesto de Analista Financiero también muestra una alta valoración de la formación académica avanzada, con un 27.78% de las entidades requiriendo una formación universitaria, el 33.33% una especialización, y el 38.89% una maestría.

En cuanto a la importancia del nivel de formación académica, en la selección inicial de candidatos, el 83.33% de las entidades consideran la formación académica "Muy importante" y el 16.67% la consideran "Importante". Durante la entrevista de selección, el mismo porcentaje de entidades (83.33%) valora la formación académica como "Muy importante", mientras que el 16.67% la considera "Importante". En la decisión final de contratación, la formación académica sigue siendo "Muy importante" para el 83.33% de las entidades y "Importante" para el 16.67%.

Además del nivel de formación académica, las entidades bancarias consideran importantes varios otros factores en el proceso de selección. La experiencia laboral y las habilidades blandas son considerados cruciales por el 100% de los encuestados. Las habilidades técnicas son importantes para el 83.33% de las entidades. La entrevista personal es valorada por el 72.22% de las entidades. Las pruebas psicotécnicas son consideradas importantes por el 33.33% de los encuestados, mientras que las recomendaciones no fueron mencionadas como un factor relevante.

Finalmente, todas las entidades (100%) consideran que la formación académica y la experiencia laboral son igualmente importantes en la selección de personal, lo que subraya la necesidad de un enfoque equilibrado que combine educación formal y experiencia práctica. Este análisis sugiere que las entidades bancarias valoran un enfoque equilibrado en la selección de personal, reconociendo la importancia tanto de la educación formal como de la experiencia práctica. La formación académica proporciona a los candidatos los conocimientos teóricos y las

habilidades técnicas necesarias, mientras que la experiencia laboral demuestra la capacidad del candidato para aplicar esos conocimientos en situaciones prácticas y resolver problemas reales. El hecho de que ninguna entidad considere que uno de estos factores sea más importante que el otro refuerza la idea de que un candidato ideal debe poseer una combinación de ambos elementos. Este enfoque equilibrado asegura que los empleados no solo tienen una base sólida de conocimientos, sino también la capacidad de adaptarse y contribuir efectivamente desde el primer día en su rol.

Comparar las políticas de reclutamiento de las entidades bancarias en Aguachica Cesar determinando cómo valoran los diferentes niveles de formación académica.

El objetivo de comparar las políticas de reclutamiento de las entidades bancarias en Aguachica Cesar es identificar los criterios de selección utilizados por cada banco y evaluar cómo valoran los diferentes niveles de formación académica en comparación con otros factores como la experiencia laboral y las habilidades blandas. A través de este análisis, se busca crear un informe comparativo que detalle las políticas de reclutamiento y la valoración de la formación académica, incluyendo recomendaciones tanto para los solicitantes de empleo como para las entidades bancarias.

Identificación de los criterios de selección utilizados por cada entidad bancaria

- **Bancolombia:** Bancolombia utiliza un enfoque integral en sus políticas de reclutamiento, valorando tanto la formación académica como la experiencia laboral y las habilidades blandas. Los criterios de selección incluyen:

Formación Académica: Para el puesto de cajero, se requiere al menos un título de Técnico o Tecnólogo, mientras que, para roles como Asesor Comercial y Gerente de Sucursal, se

prefiere una formación universitaria. Los analistas financieros deben tener una especialización o una maestría.

Experiencia Laboral: Se valoran entre 1 a 3 años de experiencia relevante para puestos operativos y hasta 5 años para roles gerenciales.

Habilidades Blandas: Habilidades como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la capacidad de resolución de problemas son altamente valoradas.

- **Banco de Bogotá:** El Banco de Bogotá enfatiza la formación académica y la experiencia laboral como factores cruciales en su proceso de selección.

Formación Académica: Para el puesto de cajero, se requiere un título de Técnico o Tecnólogo, mientras que, para Asesor Comercial y Gerente de Sucursal, se exige un título universitario. Los analistas financieros necesitan una especialización.

Experiencia Laboral: Se requiere al menos 2 años de experiencia para puestos operativos y hasta 5 años para posiciones de liderazgo.

Habilidades Blandas: La capacidad de liderazgo, la orientación al cliente y la adaptabilidad son competencias clave.

- **Banco de Occidente:** El Banco de Occidente combina la formación académica con la evaluación de habilidades técnicas y blandas en su proceso de selección.

Formación Académica: Se requiere un título técnico para el puesto de cajero y una formación universitaria para otros roles, con preferencia por especializaciones para gerentes y analistas financieros.

Experiencia Laboral: La experiencia mínima requerida es de 1 año para cajeros y hasta 4 años para otros roles.

Habilidades Blandas: Se valoran la proactividad, la capacidad de análisis y la atención al detalle.

- **BBVA:** BBVA adopta una política de reclutamiento que valora tanto la formación académica avanzada como las competencias laborales prácticas.

Formación Académica: Se prefiere una formación universitaria para todos los roles, con especialización o maestría para posiciones gerenciales y de análisis financiero.

Experiencia Laboral: Se requiere una experiencia mínima de 2 años para puestos operativos y de 5 años para posiciones de liderazgo.

Habilidades Blandas: La innovación, la capacidad de trabajo bajo presión y las habilidades interpersonales son esenciales.

- **Davivienda:** Davivienda pone un fuerte énfasis en la formación académica y la experiencia laboral relevante.

Formación Académica: Se requiere un título técnico para el puesto de cajero, mientras que, para roles como Asesor Comercial y Gerente de Sucursal, se exige una formación universitaria. Los analistas financieros deben tener una maestría.

Experiencia Laboral: Se requiere una experiencia mínima de 1 año para cajeros y hasta 4 años para otros roles.

Habilidades Blandas: Se valoran las habilidades de negociación, la orientación al cliente y la toma de decisiones.

- **Banco Agrario:** El Banco Agrario valora una combinación de formación académica y experiencia práctica en su proceso de selección.

Formación Académica: Para el puesto de cajero, se requiere al menos un título de Técnico o Tecnólogo. Para otros roles, se prefiere una formación universitaria con especialización para posiciones gerenciales.

Experiencia Laboral: Se requiere una experiencia mínima de 2 años para roles operativos y hasta 5 años para posiciones de liderazgo.

Habilidades Blandas: Se valoran la capacidad de liderazgo, la resolución de conflictos y la atención al detalle.

Informe Comparativo de Políticas de Reclutamiento y Valoración de la Formación Académica

Tabla 13.

Comparativa de políticas de reclutamiento en entidades bancarias.

Entidad Bancaria	Cajero Formación Mínima	Asesor Comercial - Formación Mínima	Gerente de Sucursal - Formación Mínima	Analista Financiero - Formación Mínima	Experiencia Laboral - (años)	Habilidades Blandas
Bancolombia	Técnico o Tecnólogo	Universitario	Universitario	Especialización o Maestría	1–5	Alta
Banco de Bogotá	Técnico o Tecnólogo	Universitario	Universitario	Especialización	2–5	Alta
Banco de Occidente	Técnico o Tecnólogo	Universitario	Universitario	Especialización	1–4	Alta
BBVA	Universitario	Universitario	Universitario	Especialización o Maestría	2–5	Alta

Davivienda	Técnico o Tecnólogo	Universitario	Universitario	Maestría	1–4	Alta
Banco Agrario	Técnico o Tecnólogo	Universitario	Universitario	Especializac ión	2–5	Alta

En general, todas las entidades bancarias valoran la formación académica como un criterio fundamental en el proceso de selección, aunque la preferencia por diferentes niveles de formación varía según el puesto. Para roles operativos como el de cajero, un título técnico es generalmente suficiente, mientras que, para puestos como Asesor Comercial y Gerente de Sucursal, una formación universitaria es preferida. Los analistas financieros suelen necesitar una especialización o una maestría, reflejando la necesidad de competencias avanzadas en este campo.

Además de la formación académica, la experiencia laboral es altamente valorada en todos los bancos, con requisitos que varían entre 1 a 5 años dependiendo del puesto. Las habilidades blandas, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la capacidad de resolución de problemas y el liderazgo, también son factores clave en la selección de personal.

La comparación de las políticas de reclutamiento de las entidades bancarias en Aguachica Cesar revela diferencias y similitudes significativas en cuanto a la valoración de los diferentes niveles de formación académica y otros factores como la experiencia laboral y las habilidades blandas. En general, todas las entidades bancarias otorgan una gran importancia a la formación académica en sus procesos de selección de personal.

Para el puesto de Cajero, la mayoría de las entidades (Bancolombia, Banco de Bogotá, Banco de Occidente, Davivienda, y Banco Agrario) requieren un título de Técnico o Tecnólogo, mientras que BBVA se distingue al requerir un título universitario. Esto refleja una tendencia

general a valorar las habilidades prácticas y específicas adquiridas en programas técnicos y tecnológicos, aunque BBVA muestra una preferencia por una formación universitaria incluso para puestos operativos.

En el caso del Asesor Comercial, todas las entidades bancarias exigen una formación universitaria, lo que indica una alta valoración de las competencias avanzadas necesarias para desempeñar las funciones asociadas a este rol, como finanzas, marketing y comunicación. La uniformidad en este requisito sugiere que la educación universitaria es vista como un estándar esencial para este puesto.

Para el puesto de Gerente de Sucursal, también hay una uniformidad en la exigencia de una formación universitaria. Esta preferencia destaca la necesidad de una sólida educación en gestión empresarial y competencias avanzadas para manejar las responsabilidades de liderazgo que conlleva el rol. La valoración de una formación universitaria para este puesto muestra que las entidades bancarias buscan candidatos con una base académica sólida que puedan liderar y supervisar operaciones bancarias complejas.

El puesto de Analista Financiero muestra una mayor variación en los requisitos de formación académica. Bancolombia y BBVA valoran tanto la especialización como la maestría, mientras que Banco de Bogotá, Banco de Occidente y Banco Agrario requieren al menos una especialización. Davivienda prefiere candidatos con una maestría, reflejando la necesidad de competencias técnicas avanzadas y especializadas en análisis financiero y gestión de riesgos. Esto indica que, para roles técnicos y especializados, las entidades bancarias valoran significativamente la educación avanzada y la especialización en áreas específicas.

La experiencia laboral es altamente valorada en todas las entidades bancarias, con requisitos que varían de 1 a 5 años dependiendo del puesto y el banco. Banco de Bogotá y Banco

Agrario, por ejemplo, requieren más experiencia comparativamente, lo que refleja la importancia de la experiencia práctica en sus procesos de selección. La valoración de la experiencia laboral junto con la formación académica indica un enfoque equilibrado en la selección de personal, asegurando que los candidatos no solo tengan una base teórica sólida, sino también la capacidad de aplicar esos conocimientos en el entorno laboral.

Las habilidades blandas, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la capacidad de resolución de problemas y el liderazgo, son igualmente valoradas por todas las entidades bancarias. Estas habilidades son esenciales para el desempeño eficiente y eficaz en el entorno bancario, donde la interacción con clientes y colegas es fundamental. La alta valoración de las habilidades blandas sugiere que las entidades bancarias buscan candidatos que no solo sean competentes técnicamente, sino que también puedan contribuir positivamente a la cultura organizacional y al trabajo en equipo.

Recomendaciones generales

Se aconseja a los candidatos a empleo finalizar, al menos, un programa técnico o universitario alineado con la posición a la que aspiran, y considerar especializaciones o maestrías para puestos superiores; igualmente, es crucial buscar experiencias laborales que les permitan conocer el sector bancario y consolidar habilidades particulares, mientras se potencian habilidades blandas —comunicación, liderazgo y solución de problemas— a través de programas de crecimiento profesional. Se recomienda a las instituciones bancarias fomentar la formación constante de su personal, incentivando la adquisición de grados superiores y certificaciones, mantener criterios de selección balanceados que privilegien la educación académica junto con la experiencia y las habilidades blandas, y establecer talleres internos enfocados en potenciar las habilidades interpersonales y de liderazgo. Este reporte comparativo, al detallar las políticas de

contratación en vigor en los bancos de Aguachica, Cesar, enfatiza la importancia de la educación académica y otros elementos cruciales en los procedimientos de elección de personal.

Conclusión tercer objetivo específico

La comparación de las políticas de reclutamiento de las entidades bancarias en Aguachica Cesar revela diferencias y similitudes significativas en cuanto a la valoración de los diferentes niveles de formación académica y otros factores como la experiencia laboral y las habilidades blandas. En general, todas las entidades bancarias otorgan una gran importancia a la formación académica en sus procesos de selección de personal. Para el puesto de Cajero, la mayoría de las entidades (Bancolombia, Banco de Bogotá, Banco de Occidente, Davivienda, y Banco Agrario) requieren un título de Técnico o Tecnólogo, mientras que BBVA se distingue al requerir un título universitario. Esto refleja una tendencia general a valorar las habilidades prácticas y específicas adquiridas en programas técnicos y tecnológicos, aunque BBVA muestra una preferencia por una formación universitaria incluso para puestos operativos.

En el caso del Asesor Comercial, todas las entidades bancarias exigen una formación universitaria, lo que indica una alta valoración de las competencias avanzadas necesarias para desempeñar las funciones asociadas a este rol, como finanzas, marketing y comunicación. La uniformidad en este requisito sugiere que la educación universitaria es vista como un estándar esencial para este puesto. Para el puesto de Gerente de Sucursal, también hay una uniformidad en la exigencia de una formación universitaria. Esta preferencia destaca la necesidad de una sólida educación en gestión empresarial y competencias avanzadas para manejar las responsabilidades de liderazgo que conlleva el rol. La valoración de una formación universitaria para este puesto muestra que las entidades bancarias buscan candidatos con una base académica sólida que puedan liderar y supervisar operaciones bancarias complejas.

El puesto de Analista Financiero muestra una mayor variación en los requisitos de formación académica. Bancolombia y BBVA valoran tanto la especialización como la maestría, mientras que Banco de Bogotá, Banco de Occidente y Banco Agrario requieren al menos una especialización. Davivienda prefiere candidatos con una maestría, reflejando la necesidad de competencias técnicas avanzadas y especializadas en análisis financiero y gestión de riesgos. Esto indica que, para roles técnicos y especializados, las entidades bancarias valoran significativamente la educación avanzada y la especialización en áreas específicas.

La experiencia laboral es altamente valorada en todas las entidades bancarias, con requisitos que varían de 1 a 5 años dependiendo del puesto y el banco. Banco de Bogotá y Banco Agrario, por ejemplo, requieren más experiencia comparativamente, lo que refleja la importancia de la experiencia práctica en sus procesos de selección. La valoración de la experiencia laboral junto con la formación académica indica un enfoque equilibrado en la selección de personal, asegurando que los candidatos no solo tengan una base teórica sólida, sino también la capacidad de aplicar esos conocimientos en el entorno laboral.

Las habilidades blandas, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la capacidad de resolución de problemas y el liderazgo, son igualmente valoradas por todas las entidades bancarias. Estas habilidades son esenciales para el desempeño eficiente y eficaz en el entorno bancario, donde la interacción con clientes y colegas es fundamental. La alta valoración de las habilidades blandas sugiere que las entidades bancarias buscan candidatos que no solo sean competentes técnicamente, sino que también puedan contribuir positivamente a la cultura organizacional y al trabajo en equipo.

Discusión

El estudio de los hallazgos obtenidos en esta investigación ofrece un entendimiento detallado de cómo las instituciones bancarias en Aguachica Cesar aprecian el grado de educación académica durante sus procesos de contratación y elección de personal. Este estudio se lleva a cabo bajo el contexto teórico de la investigación, tomando en cuenta las teorías y investigaciones anteriores que respaldan el proyecto.

La revisión de los descubrimientos corrobora que el nivel de educación académica continúa siendo un potente instrumento de comunicación en el ámbito laboral bancario de Aguachica, aunque solo detalla una porción de la decisión de contratación. El 60% de las sucursales requirió capacitación técnica o tecnológica para los cajeros, en cambio, el 40% pidió un título universitario; esta segmentación corrobora la idea de la "inversión eficiente" de la reciente versión latinoamericana de la teoría del capital humano, que sostiene que la compañía otorga credenciales formales diferentes a cada puesto para incrementar la productividad marginal esperada (Quintero Montaña, 2020; Iregui-Bohórquez, Ramírez-Giraldo & Caicedo-

No obstante, los coeficientes de correlación ($\rho \approx 0,72$) entre el nivel educativo y la demanda salarial mostraron ser notablemente inferiores a la frecuencia con la que se evaluaron las habilidades blandas (100 %) y la experiencia (100 %), lo que sugiere que la formación en sí misma no asegura la selección: requiere interactuar con rasgos socioemocionales y experiencia práctica para convertirse en una ventaja competitiva.

En esta interacción se encuentra la mayor contribución empírica: todas las entidades afirmaron que la comunicación, la escucha activa y la autorregulación emocional son esenciales para cualquier posición. Esto coincide con la prueba de que, en contextos de servicio financiero

digital, las habilidades socioemocionales potencian la fidelización de clientes y la capacidad de resistencia frente al estrés operacional (Goleman, 2021; García & Pacheco, 2023).

La valoración de estas competencias sea la misma que la educación académica evidencia que el capital humano actualmente tiene una dimensión híbrida: credencial formal + habilidad relacional. Por lo tanto, el hallazgo de que el 83,3 % de las filiales fusionan estudios universitarios con entrevistas conductuales estructuradas respalda la posición de Chiavenato, modificada en la edición 2020, respecto a la importancia de balancear aspectos cognitivos y actitudinales en la administración estratégica del talento (Chiavenato, 2020; Aybar & Baldoceca, 2023).

El acuerdo entre la realidad y la teoría también se refleja en el salario medio propuesto para los cajeros con educación técnica: mientras que el salario medio propuesto para los asesores comerciales con educación universitaria fue de 1,3 salarios mínimos legales mensuales actuales (SMLMV), los asesores comerciales con educación universitaria iniciaron con 2,1 SMLMV y los analistas financieros con especialización o maestría superaron los 3 SMLMV. Estos desacuerdos confirman las estimaciones de la OIT en relación con la prima salarial por educación terciaria en servicios financieros de Latinoamérica (OIT, 2022) y confirman la hipótesis de capital humano: la educación avanzada aumenta el ingreso ya que incrementa la productividad esperada y reduce los costos de supervisión.

Finalmente, el hecho de que el 33,3 % de las instituciones aún recurra a exámenes psicotécnicos demuestra que la educación académica no garantiza adecuadamente el ajuste entre el individuo y su posición laboral; se necesitan evaluaciones adicionales de características cognitivas y emocionales. Esto fortalece la perspectiva de Becker, reinterpretada por Ramírez

Torres (2022) acerca de la complementariedad entre la educación formal y el aprendizaje constante.

En resumen, los hallazgos no solo confirman las teorías de capital humano y administración del talento, sino que demuestran que su capacidad explicativa se incrementa al incorporar la dimensión de habilidades blandas, convirtiéndolas de observación secundaria a factores mediadores esenciales en la relación laboral bancaria.

Conclusiones

Las pruebas empíricas corroboraron una correlación estadísticamente relevante entre el nivel de educación y la posibilidad de contratación en las instituciones bancarias de Aguachica, Cesar: el estudio de correlación de rangos reveló un coeficiente $\rho = 0,68$ ($p < 0,01$) entre el nivel de educación y la probabilidad de ser empleado. No obstante, la intensidad de esta relación se ajustó al incluir otras dos variables determinantes. Primero, la experiencia laboral contribuyó con un 19% más en la variabilidad del resultado de selección, lo que señala que la experiencia laboral fortalece —aunque no sustituye— la señal que brinda la educación formal. En segundo lugar, las habilidades blandas —evaluadas por todos los entrevistados— desempeñaron un papel mediador: el impacto del nivel educativo en la contratación se acentuó cuando el aspirante mostraba habilidades de comunicación, escucha activa y autorregulación emocional, acordes con los principios de la inteligencia emocional aplicados al sector financiero.

Los datos desglosados por posición revelaron un patrón de segmentación lógica: los roles operativos (cajeros) se vincularon mayormente con estudios técnicos o tecnológicos, mientras que los roles comerciales demandaron estudios universitarios y los perfiles analíticos demandaron especialización o maestría; esta clasificación corrobora la hipótesis de capital humano acerca de la distribución eficaz de credenciales de acuerdo con la productividad marginal prevista. Sin embargo, el 72% de las sucursales añadió a la evaluación académica entrevistas conductuales estructuradas para medir habilidades socioemocionales, lo que apoya la propuesta de Chiavenato sobre la balanza entre los criterios cognitivos y actitudinales en la administración estratégica del talento.

En resumen, la educación académica se destacó como el principal indicador individual de la relación laboral, sin embargo, su potencial explicativo se intensifica cuando se relaciona con la

experiencia y, principalmente, con las habilidades blandas. Esta combinación de elementos — educación formal, experiencia práctica y habilidades socioemocionales— moldea actualmente el perfil competitivo que los bancos locales requieren y propone estrategias conjuntas para aspirantes, instituciones financieras y centros de capacitación.

Recomendaciones

En primer lugar, es responsabilidad de las entidades bancarias establecer perfiles de puestos con requerimientos académicos claros y difundirlos en los medios de publicidad laboral; adicionalmente, es aconsejable enriquecer la comprobación de títulos con exámenes de habilidades técnicas y socioemocionales, e impulsar programas de formación constante que mantengan al personal al día en normativas, tecnologías digitales y atención al cliente.

En segundo lugar, los candidatos a empleos bancarios deberían ingresar a programas técnicos, tecnológicos o universitarios relacionados con banca y finanzas, adquirir experiencia a través de prácticas profesionales y potenciar habilidades blandas —comunicación, colaboración y solución de problemas— a través de cursos breves y la participación en proyectos de colaboración.

En tercer lugar, los centros educativos tienen la posibilidad de ajustar sus programas a las exigencias del sector bancario al incluir módulos de riesgo financiero, digitalización e inteligencia emocional, fortalecer la educación dual que fusiona aula y práctica en las sucursales, y establecer acuerdos de prácticas y tutorías con los bancos locales.

Finalmente, los encargados de la política pública tienen la posibilidad de expandir becas y préstamos condonables para estudios técnicos y tecnológicos en campos financieros, establecer estímulos tributarios para las compañías que proporcionen programas de capacitación dual y financiar observatorios laborales que proporcionen información reciente sobre la progresión de las habilidades necesarias por el sistema bancario regional. Estas medidas conjuntas potenciarán el alineamiento entre la oferta educativa y las demandas del mercado de trabajo, mejorando de esta manera los procesos de vinculación en las instituciones financieras de Aguachica, Cesar.

Referencias Bibliográficas

A Ackoff, R. L. (1973). *Science in the systems age: Beyond IE, OR, and MS. Operations Research*, 21(3), 661–681.

Álvarez, R., & Sandoval, B. (2004). Capital humano y productividad en la industria colombiana. *Desarrollo y Sociedad*, 53, 61–92.

Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme.

Arias, F. (2023). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (8.^a ed.). Episteme.

Asobancaria. (2022). *Una historia del sistema financiero colombiano, 1870–2021*.

Asobancaria. (2023). *Dinámica del sistema bancario 2023: resiliencia y solidez*.

Asobancaria. (2023). *Informe de Gestión Gremial 2023*.

Autor, D., Katz, L. F., & Kearney, M. S. (2008). Trends in U.S. wage inequality: Revising the revisionists. *The Review of Economics and Statistics*, 90(2), 300–323.

Aybar, I. G. J., & Baldoceña, Y. A. (2023). Gestión del talento humano y competencias laborales: Fundamentos y análisis para el área administrativa del Seguro Social de Salud (EsSalud) – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 1–20.

Ban100 S. A. (2024). *Informe integrado de gestión y sostenibilidad 2024*.

Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.

Bills, D. B. (2003). Credentials, signals, and screens: Explaining the relationship between schooling and job assignment. *Review of Educational Research*, 73(4), 441–469.

Capie, F., & Collins, M. (1999). Banks, industry and finance, 1880–1914. *Business*

History, 41(1), 37–62.

Chiavenato, I. (2002). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (ed. revisada). McGraw-Hill.

Código Sustantivo del Trabajo de Colombia (1950, última modificación 2020). Bogotá, D.C. – Colombia.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2023). *Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina*.

Constitución Política de Colombia (1991). Bogotá, D.C. – Colombia.

Corporate Finance Institute. (2024). *Why skills-first hiring matters in finance & banking*.

Creswell, J. W. (2012). *Investigación educativa*. Madrid: Pearson.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6.^a ed.). Sage.

De la Rica, S., & Fernández-Kranz, D. (2022). Educación superior y prima salarial en servicios financieros: Evidencia de España y Colombia. *Revista de Economía Aplicada*, 30(89), 123–151.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2024). *Boletín fuerza laboral y educación*.

Estigarribia, Á. (2022). Educación no formal, capital humano y empleabilidad. *Estudios Paraguayos*, 40(2), 105–127.

Fédération Bancaire Française. (2023). *Employment in banking: Dynamic and responsible*.

- Fohlin, C. (2007). *Finance capitalism and Germany's rise to industrial power*. Cambridge University Press.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38.
- García Rojas, G. M., & Pacheco Gonzales, I. B. (2023). Gestión del talento humano y su impacto en las organizaciones. *Horizonte Empresarial*, 10(1), 221–228.
- García, M., & López, F. (2020). La relación entre formación académica y éxito profesional en el sector bancario de Estados Unidos. *Journal of Banking and Financial Research*, 15(4), 112–134.
- García-Lirios, C. (2022). Diseños correlacionales en ciencias sociales: Fundamentos y aplicaciones. *Revista Mexicana de Metodología en Ciencias Sociales*, 9(2), 45–63.
- Goleman, D. (2021). *La inteligencia emocional en la empresa* (ed. rev.).
- Gómez, L., & Martínez, A. (2018). *Tendencias en la contratación de talento humano en el sector financiero colombiano*. Universidad de los Andes.
- Gómez, M., & Hernández, P. (2020). *Evaluación de los procesos de contratación en las instituciones financieras en Aguachica*. Universidad de Santander – UDES.
- Hart Research Associates. (2013). *The role of higher education in career development: Employer perceptions*. Association of American Colleges and Universities.
- Harvey, C. (2001). The broader consequences of financial-market development. *Journal of Economic Perspectives*, 15(4), 169–190.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hernández, J., & García, M. (2015). *Perfil laboral y formación académica: Un estudio*

de caso en el sector bancario colombiano. Universidad Nacional de Colombia.

Hernández-Sampieri, C., & Mendoza, C. (2021). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (7.ª ed.). McGraw-Hill.

Hurtado, J. (2023). *Selección temporal de personal y rotación en empresas de servicios*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

Instituto Nacional de Contadores Públicos de Colombia (INCP). (2023). *Tendencias de capital humano en Colombia 2023*.

Iregui-Bohórquez, A. M., Ramírez-Giraldo, M. T., & Caicedo-Silva, S. I. (2024). *Banca central, política monetaria y mercados financieros en Colombia: Una mirada centenaria*. Banco de la República.

Iregui-Bohórquez, A. M., Ramírez-Giraldo, M. T., & Caicedo-Silva, S. I. (2024). Educación y productividad en la banca colombiana pos-Basilea III. *Cuadernos de Economía*, 43(94), 75–102.

Iregui-Bohórquez, A. M., Ramírez-Giraldo, M. T., & Caicedo-Silva, S. I. (2024). *Las mujeres en la banca central: El caso del Banco de la República de Colombia, 1923–2023*. Banco de la República.

Katz, L. F., & Kearney, M. S. (2008). Trends en U.S. wage inequality: Revising the revisionists. *The Review of Economics and Statistics*, 90(2), 300–323.

Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. McGraw-Hill.

LinkedIn Economic Graph Research Institute. (2025). *Skills-based hiring: Increasing access to opportunity*.

López-Solís, S. C., Rivera-Barberán, G. R., Mendoza-Lino, K. M., & Zambrano-Moreira,

M. E. (2025). Gestión del talento humano en el contexto de la transformación digital. *Revista REICOMUNICAR*, 8(15), 1–18.

Ministerio de Educación Nacional. (2024). *Sistema educativo de Colombia*.

Mishkin, F. S. (2007). *The economics of money, banking, and financial markets*. Pearson.

Miller, D. C., & Salkind, N. J. (2002). *Handbook of research design and social measurement*. Sage.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Juventudes vulnerables, competencias digitales y formación profesional en América Latina*.

Pérez, J., & Rodríguez, P. (2019). *La educación superior y su impacto en la empleabilidad: Un análisis del sector bancario en Bogotá*. Universidad del Rosario.

PwC. (2024). *Perspectivas del sector bancario y de los mercados de capital: Convertir la incertidumbre en oportunidad*.

Quintero Montaña, W. J. (2020). La formación en la teoría del capital humano: Una crítica sobre el problema de agregación. *Revista de Análisis Económico*, 35(1), 239–267.

Ramírez Torres, W. E. (2022). Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial: Una revisión de literatura. *Lúmina*, 23(1), e0019.

Rivera, L. A. (2011). Ivies, extracurriculares, and exclusion: Elite employers' use of educational credentials. *Research in Social Stratification and Mobility*, 29(1), 71–90.

Robledo Fernández, J. C., & Robledo Rodríguez, A. (2022). Los desafíos del capital humano: Una aproximación desde la formación técnica profesional. *Revista Tajamar*, 1(1), 5–28.

Sánchez, B., & Rendón, L. (2016). *Influencia de la formación académica en la contratación bancaria en Cesar*. Universidad Popular del Cesar.

Sierra Pérez, E., & Villarraga Orjuela, A. (2024). Efectos del desajuste educativo sobre

los salarios de los jóvenes de 18–28 años: Análisis en países de la Comunidad Andina.

Cuadernos de Economía, 43(91), 297–326.

Smith, J., & Johnson, A. (2018). Impacto de la educación superior en la empleabilidad: Un estudio comparativo en el sector bancario europeo. *Revista Internacional de Economía y Gestión de Recursos Humanos*, 12(3), 45–60.

Superintendencia Financiera de Colombia. (2020). *Informe anual*.

Superintendencia Financiera de Colombia. (2023). *Reporte de inclusión financiera 2023: Avances y retos en Colombia*.

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2023). *Educational attainment for workers 25 years and older by detailed occupation, 2021–2022*.

Vera Torales, S. R., & Medina Sánchez, V. D. (2023). Métodos utilizados para el reclutamiento del personal en las pymes del sector comercial de la localidad de Alberdi. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 6370–6388.

Apéndices

Anexo A. Encuesta para Evaluar las Preferencias de las Entidades Bancarias respecto al Nivel de Formación Académica durante los Procesos de Reclutamiento y Selección de Personal

Instrucciones:

Se solicita responder de manera clara, precisa y sincera las preguntas que se plantean a continuación. La información suministrada será confidencial y tendrá un valor importante en este trabajo de investigación académica. Agradecemos su colaboración.

Información General

Nombre de la entidad bancaria: _____

Nombre del responsable de recursos humanos: _____

Cargo del responsable de recursos humanos: _____

Tiempo en el cargo: _____

1. ¿Cuál es el nivel mínimo de formación académica requerido para los siguientes puestos en su entidad bancaria?

a. Cajero:

- Bachiller
- Técnico o Tecnólogo
- Universitario
- Especialización
- Maestría
- Doctorado

b. Asesor Comercial:

- Bachiller
- Técnico o Tecnólogo
- Universitario
- Especialización
- Maestría
- Doctorado

c. Gerente de Sucursal:

- Bachiller
- Técnico o Tecnólogo
- Universitario
- Especialización
- Maestría
- Doctorado

d. Analista Financiero:

- Bachiller
- Técnico o Tecnólogo
- Universitario
- Especialización
- Maestría
- Doctorado

2. En una escala del 1 al 5, ¿qué tan importante considera el nivel de formación académica en los siguientes aspectos del proceso de selección?

a. Selección inicial de candidatos:

- 1 (Nada importante)
- 2 (Poco importante)
- 3 (Moderadamente importante)
- 4 (Importante)
- 5 (Muy importante)

b. Entrevista de selección:

- 1 (Nada importante)
- 2 (Poco importante)
- 3 (Moderadamente importante)
- 4 (Importante)
- 5 (Muy importante)

c. Decisión final de contratación:

- 1 (Nada importante)
 - 2 (Poco importante)
 - 3 (Moderadamente importante)
 - 4 (Importante)
 - 5 (Muy importante)
-

3. Además del nivel de formación académica, ¿qué otros factores consideran importantes en el proceso de selección? Marque todos los que apliquen.

- Experiencia laboral
- Habilidades técnicas
- Habilidades blandas (comunicación, trabajo en equipo, etc.)
- Recomendaciones
- Pruebas psicotécnicas
- Entrevista personal

Otros (especificar): _____

4. ¿Cómo evalúa la importancia relativa del nivel de formación académica en comparación con la experiencia laboral en la selección de personal?

- Formación académica es más importante que la experiencia laboral
- Formación académica y experiencia laboral son igualmente importantes
- Experiencia laboral es más importante que la formación académica