

LIZI SPARROW, DIRECTORA DE GESTIÓN HUMANA DE KPMG

“El conocimiento eleva el nivel de empleabilidad”

La experiencia de Lizi Sparrow en recursos humanos la ha llevado a concluir que en un mundo laboral tan competitivo la única herramienta para sobresalir es estudiar especializaciones, empaparse de las nuevas tendencias y aprender de los cambios.

■ Por qué es importante que un exitoso hombre de empresa termine su carrera profesional?

Hoy en día estamos en un mercado totalmente competitivo y el conocimiento nos abre muchas puertas. Yo creo que el seguir una carrera universitaria permite al trabajador escalar posiciones de mayor responsabilidad. Si bien es cierto que la experiencia es importante, creo que la base es brindada por la universidad, y optar por estudiar una carrera es optar por más información. Esto hace a un trabajador mucho más empleable. En un mundo tan competitivo donde el aprender no tiene un final, es casi obligatorio seguir empapándose de los conocimientos, de las nuevas tendencias, de los cambios.

— ¿Qué beneficios te brinda este conocimiento frente a otros profesionales?
Los conocimientos que te da una universidad son una base para que tus oportunidades de empleabilidad crezcan. Si bien antes era normal que un profesional tenga seis años de experiencia previa antes de realizar una maestría, esta ya no es más esa realidad, hoy en día los chicos comienzan una maestría más pronto; es más, ahora hacen una maestría, luego un MBA o elijen seguir un posgrado a nivel doctoral. Mientras más aprendamos, van a presentarse más posibilidades en el mercado laboral.

— ¿Qué opina de los programas para ejecutivos o para gente que trabaja?



CLAVE. Para la experta, si bien la experiencia es importante, la base es brindada por la universidad.

Creo que estos programas son una respuesta al hecho de que es muy importante tener como base el conocimiento, porque esto eleva el nivel de empleabilidad de cada trabajador. Es evidente que aquellas personas que han ingresado a una determinada empresa con estudios técnicos se sienten en la necesidad de seguir una carrera profesional, porque actualmente el mercado es totalmente competitivo y hay cada vez más casos de personas que no solamente tienen un título, sino también maestrías, doctorados, entre otros.

— ¿Qué es lo que más valoras de un profesional?
Las ganas de aprender, de crecer profesionalmente. Creo que ese entusiasmo es fundamental en cada trabajador, porque de esa manera

LIZI SPARROW
Profesión: Psicóloga de formación con especialización en cursos humanos
Empresa en la que trabaja: KPMG
Cargo: Directora de Gestión Humana
Posgrado: MBA en dirección estratégica de recursos humanos en la UPC.

3,7%
FUE LA TASA DE DESEMPLEO
de los titulados universitarios en el 2015 frente al 7,2% promedio.

(FUENTE: INFORME EDUCATION AT A GLANCE 2015)

“Seguir una carrera universitaria permite al trabajador escalar posiciones de mayor responsabilidad. Si bien es cierto que la experiencia es importante, creo que la base es brindada por la universidad”.

se va a exigir más el mismo. El grado de compromiso con el trabajo y con el desarrollo es otra característica que también valora mucho.

— ¿Cuál sería la crítica a un profesional peruano?
Creo que un profesional no

debería dejar de tener un norte claro; es decir, no debería andar transitando por el mundo laboral y por la vida en general sin ningún objetivo fijo. Las personas que llegan lejos son las que tienen metas claras.

— La familia miraba como una empresa es un concepto que sale a relucir en estos tiempos de libre mercado. ¿Crees que es fundamental el apoyo que esta le brinda a un trabajador que se encuentra estudiando un programa para ejecutivos?
Yo creo que es muy importante para las familias de sus trabajadores y establecer lazos de confianza con ellas, porque son las familias las que a la larga motivarán a los trabajadores a crecer profesionalmente. Creo que el hecho de que la empresa se

acerque más a la familia del trabajador ayudará a que se produzca un enganche más fuerte y un grado de compromiso altísimo por parte del trabajador.

— ¿Cómo las empresas deben ayudar al crecimiento profesional de sus colaboradores?
Creo que cada empresa debe desarrollar una línea de carrera dinámica. Nosotros, por ejemplo, incorporamos a la firma a profesionales muy jóvenes, que recién han egresado de la universidad, y los vamos evaluando constantemente para poder ascenderlos, pero también tenemos casos, en el área de soporte, de personas que han entrado con algún nivel técnico y ahora se encuentran estudiando en programas para ejecutivos y también los incentivamos para que logren cada una de sus metas profesionales.

— Hace muy poco, Indecopi informó que se encuentra investigando a un grupo de universidades que ofrecen carreras dirigidas a personas que trabajan y que terminan cancelando los programas académicos. ¿Qué se puede hacer?
Creo que la empresa tiene la obligación de informarse sobre qué universidades están calificadas y cumplen con todas las normas para hacerlo, y en base a ello, orientar a los trabajadores qué curso o especialización deben seguir, y en una determinada casa de estudios. Hay que recordar que los estudios son una inversión y el trabajador tiene que hacer una buena inversión.