



Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología

Facultad de Ciencias Empresariales

Programa de Licenciatura en Negocios Internacionales

Artículo científico

Cuales son las competencias Generales y disciplinarias que debe tener un profesional de Gestor de Negocios Internacional para trabajar en la Comisión Nacional de Emergencias, en el área de Cooperación Internacional

Elaborado por:

Ronald Gerardo Jiménez Mora

Facilitadora:

Licda. Kattia Chacón Vargas

Fecha:

Abril 2010

Agradecimiento

A un Dios que nos guía y lleva por el buen camino, a mi esposa Lina Mayela en especial, por estar siempre a mi lado en las buenas y malas haciéndome saber que siempre hay un último esfuerzo que vale la pena luchar por él, y poder alcanzar todo lo que se propone, a mis queridas hijas Ilene Gabriela y Yanín Irina por estar ahora con nosotros.

A la profesora Kattia Chacón B. MBA, gracias por su gran ayuda y paciencia para estar brindando sabios consejos y no dejarnos solos a la hora de las dificultades, siempre se lo agradeceré.

A mis compañeros de trabajo, María Fernanda, Kate B. Pocasangre, Wilgen Miguel, que de una forma desinteresada cooperaron con la investigación. A Todos muchas gracias.

DEDICATORIA

A mis queridos padres, Jaime Enrique (qdDg) y María Dulcelina (qdDg), por su constante ejemplo de dedicación, trabajo, esfuerzo y amor que inculcaron durante mi niñez y juventud, han hecho que hoy alcance mis metas.

También a mis apreciados hermanos que juntos hemos luchado durante muchos años y todavía Dios nos tiene a todos con vida todos y juntos:

Jaime Enrique

Freddy Alberto

William Ramón

Sandra María

Marvin Alfonso

Douglas Francisco

Ileana Alejandra

Johnny Ricardo

Cindy Patricia y

Santiago Elías hermano de crianza.

INDICE

| | |
|---|------|
| Introducción..... | v |
| Justificación..... | vii |
| Objetivos..... | viii |
| Objetivo General..... | viii |
| Objetivos específicos..... | viii |
| Metodología de Investigación..... | viii |
| Tipo de investigación..... | viii |
| Enfoque de investigación..... | ix |
| Instrumentos para la investigación..... | ix |
| Sujetos de información: población, muestra y descripción sujetos..... | x |
| Fuentes de información..... | x |
| Fuentes primarias..... | x |
| Fuentes secundarias..... | x |
| Alcances..... | x |
| Limitaciones..... | x |
| Marco teórico..... | 1 |
| Análisis y discusión de los resultados..... | 4 |
| Conclusiones y recomendaciones..... | 16 |
| Bibliografía..... | 27 |
| Anexos..... | 28 |

INTRODUCCION

El Comercio Internacional área importante en la economía de los países, ya que esto permite poder intercambiar bienes y servicios de los que producen en una forma más eficiente y así a la vez poder comprar alguna mercancía o servicio, los cuales no se producen eficientemente o bien aquellos insumos y activos (humanos, naturales, financieros e industriales) que pueden ser escasos en dicha nación, de manera que se promueva bienestar y la supervivencia de la población en general, ya que el comercio Internacional impulsa tanto el bienestar económico y social, promueve la estabilización de los precios, aumenta la productividad y la competitividad y puede fortalecer la pequeña industria de un país

Comercio internacional o “mundial” tradicionalmente el comercio era regulado mediante acuerdos bilaterales por los países y durante años estos imponían altos aranceles y trabas severas al comercio internacional al llegar el siglo XIX especialmente en Europa el creer en el libre comercio tomó fuerza y eso en dominio de lo político entre los países occidentales. Los países comunistas y socialistas creen en la autarquía, la cual supone la ausencia completa de comercio internacional y satisfacer sus necesidades económicas con la autosuficiencia y a pesar de las diferentes creencias que tengan los países estos tienen que involucrarse en algún tipo de comercio internacional, porque es bastante difícil controlar sus índices propios.

En Costa Rica, las exportaciones alcanzaron en el año 2009 la suma de 8,710 millones de dólares (Procomer) y de 2,118,7 millones de dólares en el primer trimestre 2009, (Banco Central de Costa Rica) por lo que se puede ver en nuestro país existe movimiento de comercio internacional en la cual se necesitan medios de transporte para enviar por los diferentes países, entre los más usados están el marítimo por el que se mueve la mayor parte de envíos así como el terrestre en segundo lugar y también en menor cantidad el aéreo.

Si los medios de transporte más utilizados son el marítimo, terrestre y aéreo son los más frecuentes para comercializar con diferentes países y que son rutas de comercio

internacional esto conlleva a preparar profesionales capaces en esta de una mejor forma en esta área tan importante en los últimos años ha tomado un gran auge.

Con profesionales capaces que puedan competir en el ámbito nacional e internacional y permitan a las empresas que representan darles más oportunidades de superación y de poder participar y que ayuden a cumplir sus metas igual que los grandes objetivos que se proponen alcanzar, comprometidos con el desarrollo de la nación.

Nuestro país se ve en la necesidad de dirigir los proyectos de cooperación internacional en sus diversas fases, los cuales son desarrollados en coordinación con diferentes agencias y organismos internacionales para así poder desarrollar la consecución de recursos o equipos provenientes de diferentes actividades de acercamiento con agencias u organismos internacionales.

Se debe coordinar, desarrollar y fortalecer, las relaciones bilaterales o multilaterales de cooperación técnica y financiera con otras Instituciones de Emergencia o Protección civil de países amigos como de organismos y agencias internacionales, por eso esta investigación se basará en analizar la forma de consultar todos los requerimientos para las diferentes donaciones con el fin de determinar cuáles son las necesidades básicas de dicha organización en cuanto a las capacidades individuales de sus empleados.

Este estudio pretende determinar ¿Cuáles son las competencias Generales y disciplinarias requeridas de un profesional de comercio internacional que se desarrolla en el área de cooperación internacional? Esto con el fin de establecer las habilidades y preparación que debe tener todo profesional en ese campo para así poder determinar el perfil adecuado de los diferentes profesionales en el área.

Esta investigación se realiza en recoger información a través de entrevistas a empleados y expertos que laboran para empresas que brindan sus servicios a la institución, ya sea en forma directa o indirecta que tengan relación con el estudio para así desarrollar un buen trabajo y poder determinar las principales conclusiones del tema.

JUSTIFICACION

El comercio internacional es un pilar fundamental en el desarrollo de los países, ya que por este medio intentan vender los diferentes bienes o servicios que producen y a su vez compran en menor cantidad estos mismos.

Con fundamento jurídico todas las labores que se desempeñan y son protegidos por leyes de emergencia y prevención de riesgos, recaen en labores ordinarias tales como establecer y mantener relaciones con las diferentes entidades, nacionales e internacionales gubernamentales o no, cuyo cometido sea afín a la Institución y pueda llegar a acuerdos, convenios y contratos que se estimen convenientes.

Es de suma importancia que al haber posibles eventos naturales o no se debe coordinar la ayuda internacional de las diferentes donaciones de agencias o países en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto para que toda esta ayuda se coordine de la mejor forma y se canalice a través de los medios más ágiles y seguros para hacerlos llegar realmente a quien lo necesite. Esto permite a la institución manejar “Manuales de procedimientos para el manejo de la logística en situaciones de emergencia” los cuales reúnen a diferentes Instituciones del país que cobijan todas las sus necesidades de la población nacional y rápidamente, dar asistencia a cualquier región del país que así lo necesitara.

Se promueve y coordina la cooperación internacional y el intercambio de información, experiencias y asesorías técnicas y científica en todo lo que es donaciones humanitarias, ya que con la llegada de estas en grandes cantidades a un país afectado por un desastre o emergencia constituye un desafío enorme de organización y gestión para los actores humanitarios.

Hay que tener en cuenta que muchas veces, las autoridades no planifican bien las diferentes solicitudes que harán ante los medios y donantes guiándose por el sentido común o por las carencias que pueden ver a su alrededor, las agencias y los gobiernos donantes sienten la presión de los medios de comunicación y de la opinión pública para mandar ayuda cuanto antes, a veces sin esperar a planificar y negociar esas donaciones en función de las necesidades reales.

Al final del trabajo se determinará con criterio el desempeño general del personal requerido para esta área tan importante del comercio internacional, con el fin de contar con profesionales más preparados, capaces de poder hacerle frente de la mejor forma posible a los retos del mercado laboral tanto a nivel nacional como internacional y así poder desarrollar esta tan importante actividad.

2. Objetivos

2,1 Objetivo General: Investigar ¿Cuáles son las competencias generales y disciplinarias requeridas en el profesional de comercio internacional que se desarrolla en el área de cooperación internacional, según el criterio de los empleadores y expertos?

Objetivos Específicos:

1. Verificar el nivel de preparación laboral actual que se desempeña en el área de cooperación internacional.
2. Identificar las causas principales de las posibles competencias de la fuerza laboral en comercio internacional costarricense.
3. Visualizar el perfil de un profesional del área de cooperación internacional, según criterio de los empleadores nacionales.

3. Metodología de la investigación.

3.1 Tipo de investigación

Las investigaciones científicas se pueden clasificar en cuatro maneras de usarlas: son: exploratorias, descriptivas, correccionales y explicativas. Este artículo se fundamentará en una investigación exploratoria y descriptiva.

Los artículos exploratorios tienen como principal objetivo abordar un tema que ha sido poco estudiado o que casi no antes, del cual solamente hay guías no investigadas e ideas poco relacionadas con el problema de estudio. Las investigaciones descriptivas describen situaciones o eventos, ya que especifican las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que necesita ser sometido a análisis.

Por lo tanto esta investigación se basará en un estudio totalmente exploratorio, porque en este momento no existen investigaciones relacionadas con el tema central del estudio porque hay poca información y además se tomará como base para establecer el perfil del profesional en comercio internacional que se va desarrollar en las donaciones. Además es descriptiva, porque se busca especificar, las competencias generales y disciplinarias que los profesionales supra citados deben de conocer para hacerle frente de la mejor manera posible a las necesidades específicas, en el campo laboral se medirá el nivel de preparación de los empleados de la empresa y del país en general.

3.2 Enfoque de investigación

Al realizar este tipo de investigación, se puede desarrollar el enfoque cualitativo, el cuantitativo, o bien una combinación de ambos (mixto).

Esta investigación se fundamenta en el enfoque cualitativo, ya que se harán registros narrativos de los principales datos obtenidos a través de los instrumentos de investigación utilizados y además se tratará de identificar las competencias generales y disciplinarias que deben poseer los profesionales en comercio internacional que se desarrolla en el área de donaciones según el criterio de los empleadores y expertos de nuestro país.

3.3 Instrumentos para la investigación.

Según Hernández, Fernández y Batista, un instrumento de medición permite “vincular” conceptos tales como abstractos con indicadores empíricos” de la manera de selección del mismo es una tarea de gran importancia, ya que se hace necesario poder seleccionar instrumentos de medición que permitan registrar datos observables que representen realmente conceptos o variables en una determinada investigación.

Existen diferentes instrumentos de recopilación de datos para la información tales como las encuestas, cuestionarios , observación, las pruebas y las escalas de aptitudes, los cuales sirven para medir las variables de esta investigación y además deben poseer dos características básicas : validez y confiabilidad. La validez se refiere a que el resultado obtenido con dicho instrumento mida lo que realmente se desea. La confiabilidad se refiere a la estabilidad, consistencia y exactitud de los resultados.

El instrumento que se va a utilizar en esta investigación es la entrevista estructurada, ya que es un instrumento de medición confiable y con gran validez.

La entrevista estructurada es un instrumento que permite obtener información de primera mano y además se enfoca en temas precisos según las necesidades específicas de la investigación. Este tipo de entrevista se procederá a partir de un cuestionario debidamente elaborado para aplicarlo de forma sistemática tanto en el contenido de las preguntas como en su orden, y además se hará una breve transcripción de cada uno de los entrevistados.

3.4 Sujetos de Información: población, muestra y descripción de los sujetos de estudio.

La unidad de análisis de este estudio abarca a una Institución nacional por lo que la población de esta investigación será sobre Comisión Nacional de Emergencias, ya que es la única Institución autorizada por las leyes costarricenses para recibir donaciones a nivel nacional e internacional bajo los estándares de regulación y control aduanero. La cual en la Ley General de Aduanas N° 7557 de octubre 1995 y sus reformas y Decreto N° 25270-H del 14 junio de 1996 y sus reformas en su capítulo Tercero: Procedimientos Especiales, artículo XI Del Despacho de Envíos de Socorro, Punto I, Artículos Generales, ver artículos 6 y 7.

El muestreo de este estudio es pro balístico, ya que todos los miembros de su población cuentan con la misma probabilidad de figurar dentro de la muestra, su selección no es aleatoria, se ajusta a las necesidades de la investigación ya que tiene claro los objetivos de estudio para crear los filtros necesarios que garantizan el éxito de la misma.

El sujeto de estudio es uno, el cual se encuentran debidamente registrado ante el Ministerio de Hacienda en la Dirección General de Aduanas y su participación dentro del país es importante de Donaciones a nivel nacional.

3.5 Fuentes de Información.

a. Fuentes primarias: son las que se obtienen de forma directa y van constituyendo el objetivo de la investigación, ya que estos proporcionan datos de primera mano. Las fuentes primarias que se usarán para esta investigación serán las siguientes.

- Cuestionario utilizado para cada entrevista

- Manuales o reportes de las empresas objeto análisis
- Información pagina Web
- Antologías y reportes o cualquier otra información.

b. Fuentes secundarias: son compilaciones, resúmenes y listados de referencias publicadas en un área de conocimiento en particular, por lo tanto las fuentes secundarias para este estudio son:

- * Documentos oficiales Dirección Adunas Costa Rica
- * Revistas relacionadas con el tema
- * Datos de Internet, confiables.

3.6 Alcances

- Esta investigación está orientada estrictamente a las competencias generales y disciplinarias que deben de tener los profesionales en comercio internacional que se desarrollen en el área de cooperación internacional.
- Se analizará las competencias generales y disciplinarias de los empleados involucrados en las donaciones, específicamente los de niveles ejecutivos, gerenciales e iniciales.
- La investigación se centrará en una institución específicamente la Comisión Nacional de Emergencias.

3.7 Limitaciones

- Las personas entrevistadas serán los empleados responsables de los departamentos de cooperación o bien los responsables del recibo de las donaciones, tales como ejecutivos, gerentes del área o bien gerentes generales.
- Se analizara únicamente las competencias generales y disciplinarias de los empleados que tengan que ver con las donaciones.

- En este caso de la empresa, se analizará únicamente las competencias generales y disciplinarias de los empleados que coordinen directamente las donaciones-

En este momento con el marco metodológico que seguirá esta investigación, va a ser necesario desarrollar más las competencias generales y disciplinarias comúnmente requeridas en los mercados laborales de donaciones con el fin de poder hacer una comparación más precisa y exacta con respecto a las exigencias y necesidades del mercado nacional.

¿Cuales son las competencias generales y disciplinarias que debe tener un profesional de Gestor de Negocios Internacional para trabajar en la Comisión Nacional de Emergencias, en el área de Cooperación Internacional?



Autor: Br Ronald Gerardo Jiménez Mora.

Resumen

En las condiciones laborales actuales del mercado costarricense hacer que las Instituciones sean más exigentes con respecto a las competencias generales y disciplinarias, que deben tener sus empleados presentes y futuros.

Autor: Br Ronald Gdo Jiménez Mora

Bachiller en Administración de Negocios.

Candidato a la Licenciatura en Administración de empresas con Énfasis en Comercio Internacional, Ulacit.

E mail: rjimenez@cne.go.cr

Estas deben complementarse entre si, ya que los trabajadores necesitan desarrollar una combinación adecuada de ambas para poder ejercer sus funciones correctamente y lograr el cumplimiento de esos objetivos y metas organizacionales.

Esta investigación se centra en el análisis de las principales competencias generales y disciplinarias que deben poseer los por Actualmente los trabajadores necesitan desarrollar una combinación adecuada de ambas para profesionales en comercio internacional que se desarrollan en el área de cooperación internacional con el fin de poder determinar el perfil ideal de la persona que se desempeñe en el área anterior mencionada.

Además con el análisis de la información de las empresas seleccionadas para realizar este estudio, se podrán valorar las fortalezas y debilidades de la fuerza laboral con el fin de conocer cuáles son las aéreas o temas que necesitan mayor soporte, y así poder desarrollar profesionales

que se ajustan a las necesidades y demandas del actual mercado laboral costarricense.

Palabras Clave

- Comercio Internacional
- Donaciones
- Competencias general
- Competencias disciplinarias
- Mercado laboral
- Objetivos Organizacionales
- Metas Organizacionales

Abstract

The current of the labour Costa Rican market make the companies more demanding with regard to the general and disciplinary competitions, which labor market must possess.

Nowadays the general and disciplinary competitions are complementary among if, since the workers need to develop a suitable combination of both, in order to be able to do his functions correctly and achieve the fulfillment of the aims and company goals.

This research focuses on the analysis of the principal ideas of ones general and disciplinary competitions that the international commerce professionals, specifically the international cooperaion, must possess; in order to be able to determine the ideal profile of the person who works in the area before mentioned.

In addition to the analysis of information collected in the companies selected for this study, could be analyze the strengths and weaknesses of the current workforce, in order to know the areas or topics which need more support so that, the country can develop professionals who adapt to the needs and demands of today's market working in Costa Rica.

Keywords

- International Commerce
- Donations
- General Competitions
- Disciplinary Competitions
- Labor market
- Organization Objectives
- Organizational Goals.

Análisis teórico sobre las competencias generales y disciplinarias de los profesionales en cuestión.

Antes de iniciar el análisis de los principales datos obtenidos en la investigación realizada, es necesario realizar una investigación sobre el tema de las investigación sobre el tema de las competencias generales y disciplinarias de manera teórica para así tener una mejor visión de la

materia y de la investigación en general.

Las competencias de un trabajador se pueden analizar desde el punto de vista general y disciplinario.

Las competencias generales de cualquier funcionario son un elemento muy importante en su valoración profesional y en la medición de su desempeño, ya que estas competencias generales permiten determinar el comportamiento ideal de una persona para tener éxito en un determinado puesto de trabajo.

Por su parte las competencias disciplinarias corresponden a los conocimientos técnicos que deben poseer los empleados de un determinado departamento o empresa para poder ejercer sus funciones de la mejor forma posible.

Con respecto a las competencias disciplinarias que deben poseer los funcionarios de cooperación internacional no existe una clasificación exacta y precisa que delimite las mismas, para estas dependen estrictamente de la naturaleza del mismo.

Al consultar sitios en Internet y algunas bibliografías sobre el tema de competencias disciplinarias, no fue posible encontrar cuáles son los conocimientos técnicos que deben

poseer los profesionales de comercio internacional para que se desarrollen en el área de cooperación internacional de una manera definida y precisa,

Sin embargo existen ciertos temas que cualquier profesional en comercio internacional tiene que manejar, comprender e implementar, los cuales se van mencionar a continuación con el fin de servir como marco previo al análisis de los resultados de esta investigación e introducir a los lectores en el desarrollo de este estudio:

- Reglamento nacional de aduanas (ley)
- Procedimientos especiales
- Cadena de donaciones
- Manejo de productos perecederos
- Manejo de sustancias peligrosas
- Operaciones logísticas
- Seguros
- Entre otros.

Análisis Teórico sobre las competencias generales y disciplinarias de los profesionales en cuestión.

Antes de iniciar el análisis de los principales datos obtenidos en la investigación realizada, es necesario desarrollar el tema de las competencias generales y disciplinarias de manera teórica para así tener un mejor entendimiento de la materia y de la investigación general

Según Spencer y Spencer (1993) "competencia es una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o a un performance superior en un trabajo o situación" de manera que son las características que permiten al individuo ejercer de una forma más exitosa y efectiva sus labores, enfocados al logro de metas específicas. De esta manera una competencia es una característica interna de la personalidad de cada individuo y además permite predecir tener ante una serie de situaciones y desafíos laborales.

La competencia de un trabajador se puede analizar desde el punto de vista general y disciplinario.

La competencia general de cualquier funcionario son un elemento muy importante en su valoración profesional y en la medición de su desempeño, ya que estas permiten determinar el comportamiento ideal de una persona para tener éxito en lo laboral.

Por su parte, las competencias disciplinarias corresponden a los conocimientos técnicos que deben poseer los empleados de un determinado departamento o empresa, para poder ejercer sus funciones de la mejor manera posible. Con respecto a las competencias disciplinarias que tienen los funcionarios del área de cooperación internacional, no existe una clasificación exacta y precisa que delimite las mismas, estas dependen estrictamente de la naturaleza de la empresa.

Al consultar cierta bibliografía y algunos sitios en Internet especializados en el tema de competencias disciplinarias, no ha sido posible encontrar cuáles son los conocimientos técnicos que deben tener los profesionales de comercio internacional que se desarrollan en el área de cooperación internacional, por eso este estudio va a pretender delimitar y precisar de una manera más clara, los conocimientos técnicos que deben de tener dichos profesionales, para así poder cumplir con sus obligaciones y ayudar a desarrollar las metas y objetivos de la empresa.

Por lo que sí existen rubros importantes que cualquier gestor de negocios internacional tiene que manejar con el fin de servir como referencia al análisis de los resultados de esta investigación.

- Reglamentación nacional o legislación
- Procedimientos de donaciones
- Algún conocimiento de productos percederos
- Algún manejo de sustancias peligrosas
- Seguros
- Relaciones Públicas

Al igual que las competencias generales o técnicas van a depender del rango que posea el profesional, por ello este estudio hará una división entre las competencias generales y disciplinarias, según la posición de la persona dentro de la empresa de acuerdo a sus niveles, ya que cada uno de ellos demanda conocimientos y habilidades.

Análisis de los resultados de las entrevistas

Gracias a la información obtenida a través de las entrevistas a empleadores y expertos de las empresas, se podrá determinar cuáles son las principales competencias generales y disciplinarias que los empleados de cooperación internacional deben tener. La siguiente tabla muestra una forma clara y precisa de las competencias generales más importantes que deben poseer los profesionales que laboran en el Departamento de cooperación internacional, según criterio de los empleadores y expertos con el fin de poder sintetizarlas una forma ágil y ordenada para su posterior análisis.

Tabla N° 1 Competencias generales de los profesionales en comercio internacional que laboran en el área de cooperación internacional, según criterio de empleadores y expertos.

| Rango | Competencias Personales | Competencia Académica | Competencia Laborales |
|---------------------|--|--|--|
| Niveles Ejecutivos | <ul style="list-style-type: none"> ● Liderazgo ● Dinamismo y Energía ● Integridad ● Compromiso ● Ética ● Liderazgo para el cambio ● Adaptabilidad ● Modalidades de Contacto ● Habilidades Mediáticas | <ul style="list-style-type: none"> ● Comunicación oral y escrita ● Conocimiento de los Paquetes de Cómputo ● Bachiller en Comercio Internacional o Administración de Empresas | <ul style="list-style-type: none"> ● Pensamiento Estratégico ● Trabajo en Equipo ● Orientación a los resultados ● Desarrollo de su Equipo ● Relaciones Públicas ● Orientación al Cliente ● Empowerment ● Competencia ● Adaptabilidad al cambio |
| Niveles Gerenciales | <ul style="list-style-type: none"> ● Innovación ● Capacitación de Planificación y de Organización ● Alta adaptabilidad y Flexibilidad ● Colaboración ● Dinamismo y Energía ● Franqueza ● Confiabilidad ● Integridad ● Iniciativa ● Autonomía ● Sencillez ● Liderazgo ● Modalidades de Contacto ● Nivel de Compromiso ● Disciplina Personal ● Negociación ● Comunicación ● Adaptabilidad al Cambio ● Perseverancia ● Temple ● Pasamiento Conceptual ● Capacidad para Entender a los demás ● Flexibilidad ● Autocontrol ● Confianza en sí mismo ● Desarrollo de Relaciones ● Impacto e Influencia | <ul style="list-style-type: none"> ● Comunicación Oral y Escrita ● Conocimiento de los Paquetes de Cómputo ● Reparación Universitaria, Bachiller en Comercio Internacional, Aduanas o Administración. | <ul style="list-style-type: none"> ● Calidad del Trabajo ● Habilidad Analítica ● Orientación al Donador Interno y Externo ● Profundidad en el Conocimiento del Negocio ● Orientación a los resultados ● Aprendizaje Continuo ● Credibilidad Técnica ● Presentación de Soluciones Comerciales ● Trabajo en Equipo ● Capacidad de Planificación y Organización ● Innovación ● Conocimiento de la Industria y el Mercado ● Construcción de Relaciones de Negocios ● Pensamiento Analítico ● Manejo de Relaciones de Negocios ● Dirección de Equipo de Trabajo ● Desarrollo de Recursos Humanos ● Búsqueda de Información ● Conciencia Organizacional ● Desarrollo de Personas ● Preocupación por el Orden y Claridad |

| | | | |
|--------------------------|--|---|--|
| Niveles Iniciales | <ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollo de Relaciones ● Alta adaptabilidad y Flexibilidad ● Capacidad para aprender ● Dinamismo y Energía ● Iniciativa ● Autonomía ● Liderazgo ● Modalidades de Contacto ● Responsabilidad ● Tolerancia a la Presión ● Flexibilidad ● Autocontrol ● Confianza en sí mismo | <ul style="list-style-type: none"> ● Comunicación oral y escrita ● Conocimientos de los Paquetes básicos de Cómputo ● Preparación Universitaria o Estudios de Secuencia Concluidos | <ul style="list-style-type: none"> ● Habilidad Analítica ● Orientación Donador Interno y Externo ● Productividad ● Trabajo en Equipo ● Búsqueda de ● Información ● Conciencia Organizacional ● Desarrollo de Personas ● Pensamiento Analítico ● Preocupación por el Orden y Claridad |
|--------------------------|--|---|--|

Las habilidades generales más importantes, según los resultados recolectados en esta empresa única objeto de investigación son los siguientes:

Niveles ejecutivos: una competencia personal, dos académicas y ninguna laboral.

Niveles gerenciales: una competencia personal, dos académicas y ninguna personal.

Niveles Iniciales: una competencia personal, dos académicas y ninguna personal.

Según los datos recolectados existen algunas competencias generales claves para los tres niveles anteriores, la cuales son: orientación al donador, ética, calidad de trabajo, integridad, sentido común, relaciones con entidades públicas y organismos internacionales.

Las competencias generales que algunos funcionarios no poseen son: tolerancia a la presión, trabajo en equipo, pensamiento analítico, preocupación por el orden, liderazgo.

Con respecto a las competencias disciplinarias o técnicas, la siguiente tabla muestra los principales datos obtenidos en el estudio para su respectivo análisis.

Tabla N° 2. Competencias disciplinarias de los profesionales en comercio internacional que laboran en el área de cooperación internacional, según criterio de empleadores y expertos.

Síntesis de Entrevistas

| Rango | Competencias Técnicas Según la Industria | Competencia Técnicas según el área o Puesto | Requerimientos Específicos |
|---------------------|--|---|--|
| Niveles Ejecutivos | <ul style="list-style-type: none"> ☞ Procedimiento Aduaneros (Tramitología) ☞ Seguros Marítimos ☞ Transporte I ☞ Manejo Logístico ☞ Regulaciones ☞ Reglamentos y Leyes | <ul style="list-style-type: none"> ☞ Análisis Donaciones ☞ Administración de Proyectos ☞ Conocimientos Administrativos | <ul style="list-style-type: none"> ☞ Ingles ☞ Conocimiento de Donaciones |
| Niveles Gerenciales | <ul style="list-style-type: none"> ☞ Procedimientos Aduaneros ☞ Seguros Marítimos ☞ Tipos de transporte ☞ Reglamentos y Leyes | <ul style="list-style-type: none"> ☞ Análisis de las donaciones. ☞ Manejo de Sustancias Peligrosas(elementos básicos) ☞ Administración de Proyectos ☞ Conocimientos Administrativos | <ul style="list-style-type: none"> ☞ Ingles ☞ Conocimiento de Donaciones |
| Niveles Iniciales | <ul style="list-style-type: none"> ☞ Procedimientos Aduaneros (Tramitología) ☞ Seguros Marítimos ☞ Transporte ☞ Manejo Logístico ☞ Regulaciones ☞ Reglamentos y Leyes | <ul style="list-style-type: none"> ☞ Manejo de Sustancias Peligrosas(básicos) ☞ Manejo de Productos Percederos(básicos) | <ul style="list-style-type: none"> ☞ Ingles |

Con base en los datos obtenidos a través de las entrevistas a empleadores y expertos en cooperación internacional deben existir una serie de conocimientos técnicos y habilidades disciplinarias para que los empleados se puedan desarrollar en esta área para realizar de la mejor forma posible sus funciones en las empresas que trabajan.

De acuerdo a los datos obtenidos existen temas claves que deben de conocer, manejar y aplicar los tres niveles de empleados dentro de una empresa que brinde servicios de cooperación internacional, los cuales a continuación detallamos: procedimientos, seguros, manejo logístico, leyes, administración de proyectos entre otros.

Conclusiones y recomendaciones

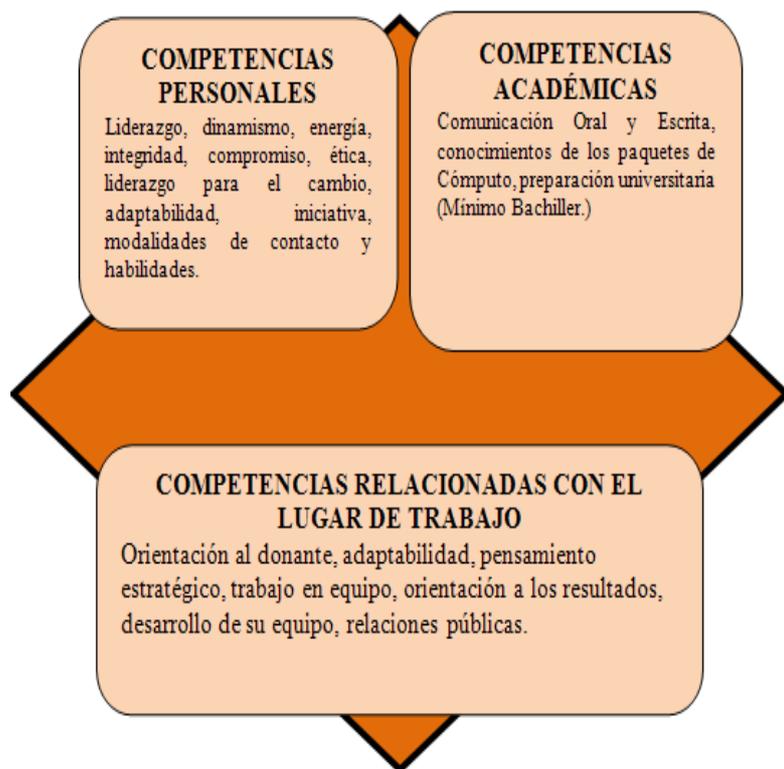
La cooperación internacional es una parte muy importante de la logística internacional, la cual a su vez es parte vital del comercio internacional, permite el poder gestionar donaciones de la mejor forma tanto nacional como internacional. Este estudio es de gran importancia ya que la cooperación internacional participa de un rol importante dentro del papel de donaciones por lo que es necesario tener profesionales que cuenten con el mayor conocimiento de las competencias generales y disciplinarias según criterio de los empleadores y expertos en el tema.

Por esta información recolectada fue posible elaborar algunos cuadros en, los cuáles se exponen y se resumen las competencias generales y disciplinarias que deben de poseer los profesionales en cooperación internacional, según criterio de empleadores y expertos, el cual va permitir idear un perfil para los trabajadores de acuerdo a con su nivel dentro de la empresa.

Perfil de los profesionales en niveles ejecutivos.

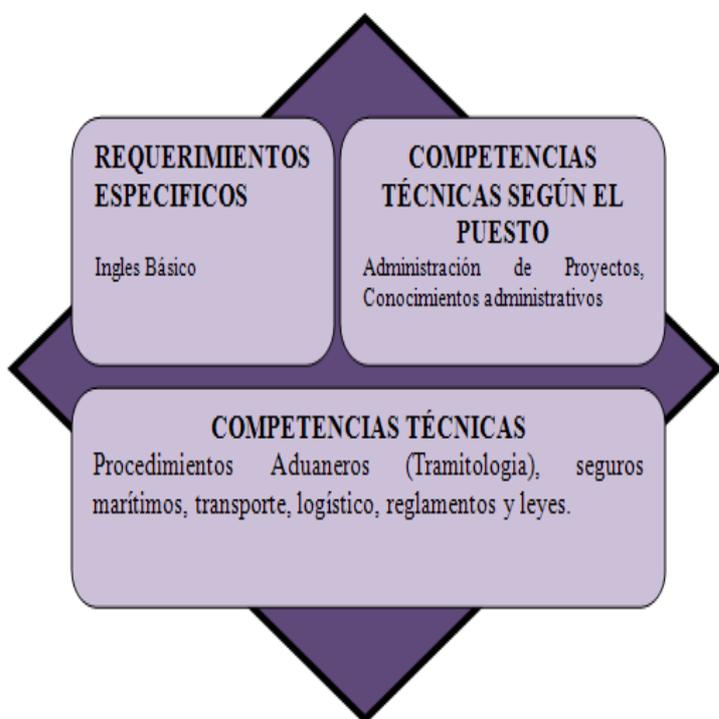
Las competencias generales en los niveles ejecutivos N^o 2. va a mostrar el perfil que debe tener el profesional de cooperación.

Cuadro N^o 2. Competencias generales a nivel ejecutivo.



Con respecto a las competencias disciplinarias del cuadro N° 3 muestra el perfil de los profesionales en niveles ejecutivos para los conocimientos técnicos que estos deben de poseer para trabajar en el área de cooperación internacional y que se muestra en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 3. Competencias disciplinarias nivel ejecutivo.



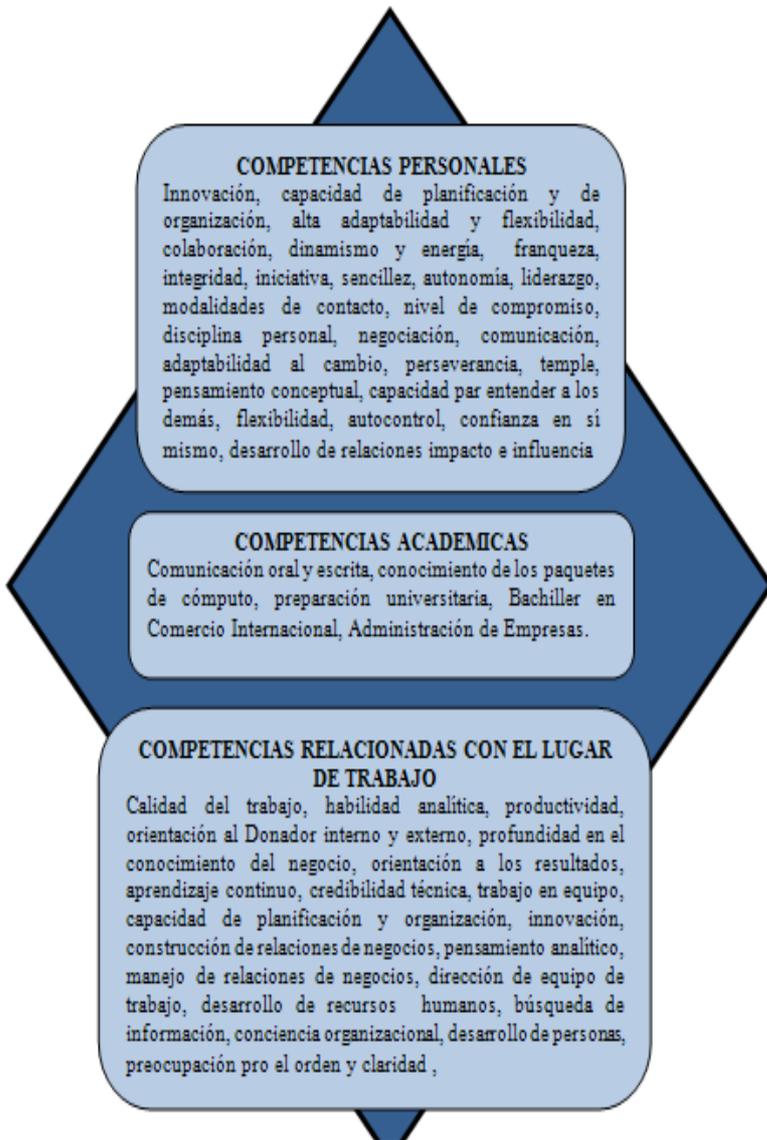
Así que el perfil para los futuros profesionales en niveles ejecutivos que se de cooperación internacional permite mezclar habilidades personales para guiar equipos de trabajo y así poder comunicarse de la mejor manera con las demás personas, a su vez debe de ser un profesional que tenga buena comunicación, tanto verbal como escrita en nuestro idioma

e inglés son importante los estudios de preparación académica aunque la experiencia cuenta no se debe de manejar por ella. Las habilidades técnicas en estos niveles consisten en un manejo amplio de las donaciones, es decir conocer y aplicar correctamente todos los temas que se desarrollan en el día a día de las operaciones que se da en la empresa; éstos conocimientos se basan en los aspectos técnicos de las donaciones en los conocimientos de administración eficiente, aspectos nacionales e internacionales en el uso de sus operaciones. Con estos dos cuadros se detalla cada una de las habilidades que debe poseer este profesional.

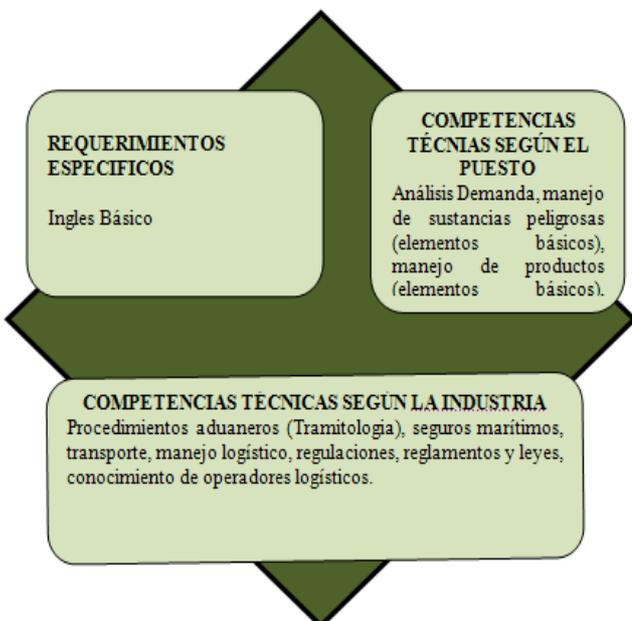
Perfil de los profesionales en niveles gerenciales

Con respecto al perfil de los profesionales de niveles gerenciales el cuadro a N° 4 y el cuadro N° 5 muestran las principales competencias generales y disciplinarias respectivamente.

Cuadro N° 4. Competencias generales nivel gerencial



Cuadro N° 5. Competencias disciplinarias nivel gerencial

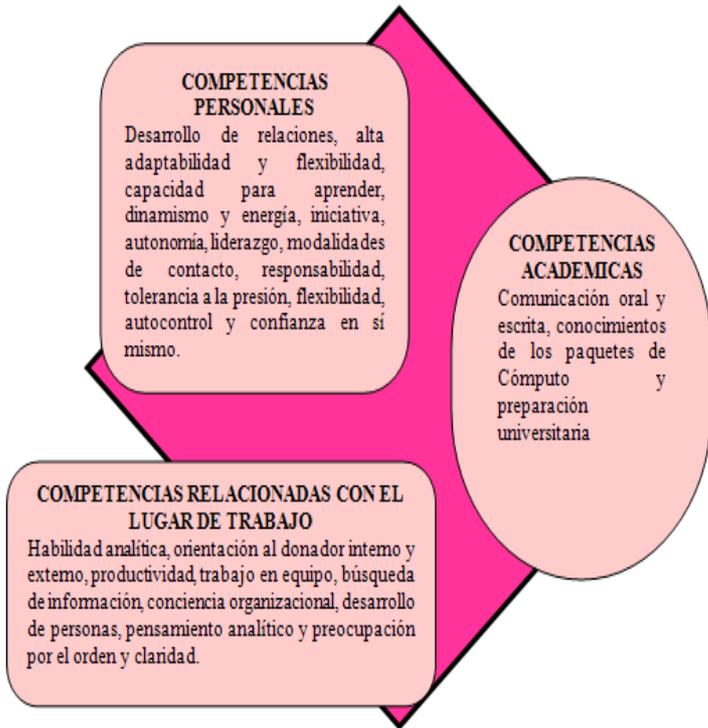


En los profesionales en niveles gerenciales que se desempeñan en el área de cooperación internacional se basa en una combinación de habilidades generales y técnicas. Son aquellas que se relacionan con el desarrollo de sus subordinados, la capacidad de la persona para cumplir las metas y objetivos que establezcan, así como las habilidades relacionadas con su dominio personal. La parte académica es muy importante preferiblemente universitaria, aunque el factor de experiencia suena no es muy importante en este campo ya, que se deben bastos conocimientos de tolo le relacionado con donaciones y conocer de organismos internacionales e nacionales para poder intercambiar conocimientos y tecnología.

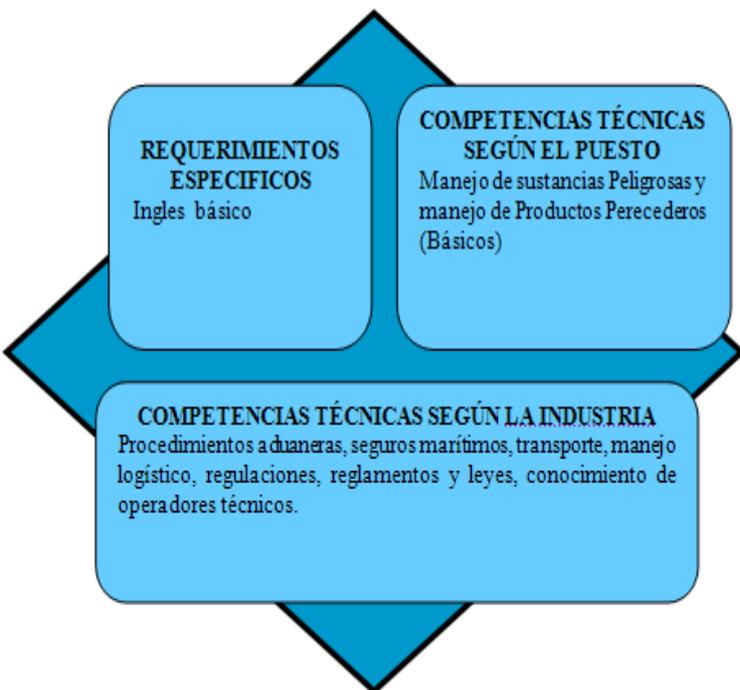
Perfil de los profesionales en niveles iniciales

En estos cuadros N°s 6 y 7 el perfil de los profesionales de niveles iniciales muestran las principales competencias generales y disciplinarias.

Cuadro N° 6 Competencias generales nivel inicial



Cuadro N°7 Competencias disciplinarias nivel inicial



Este perfil de profesional de los puestos iniciales se basa en habilidades generales técnicas.

Las habilidades generales se basan en las capacidades personales para relacionarse con sus compañeros y poder realizar funciones de la mejor manera posible, en cuanto a los profesionales como mínimo deben de ser bachilleres universitarios y que se expresen en forma clara, y verbal y por escrito. Los conocimientos técnicos de estos profesionales deben de basar en aspectos requeridos para el conocimiento de las donaciones ya que son responsables de coordinar todas las etapas tanto a nivel nacional como internacional. En términos generales el perfil actual para los profesionales de cooperación internacional una mezcla de habilidades generales y habilidades técnicas que permite desarrollarse como persona, grupo de trabajo, y profesional en la materia.

Recomendaciones

Para que todos los futuros profesionales en comercio internacional que se van a desempeñar en el área de cooperación internacional, independientemente del nivel que van a laborar desarrollen una cohesión adecuada de sus habilidades

generales habilidades disciplinarias de manera que satisfagan necesidades del mercado laboral nacional.

Es necesario que la Institución Comisión Nacional de Emergencias se prepare y se convierta en agentes de cambio para la preparación personal, técnica y profesional de sus empleados y así poder obtener mayor beneficio posible del desarrollo de sus funcionarios.

Es importante finalizar la importancia que tiene esta investigación para el buen desarrollo de las habilidades generales y disciplinarias que actualmente requiere un profesional en comercio internacional que labora en cooperación internacional que en este momento no se poseen, con el fin de promover el desarrollo de las habilidades generales y técnicas para en el entorno nacional e internacional, programas, seminarios, talleres y establecer un perfil profesional que se acomode a las necesidades y exigencias del mercado nacional.

Con el enriquecimiento de las diferentes actividades y a largo plazo con este tipo de investigaciones se convierta en una herramienta de primera plana para preparar, desarrollar y apoyar las

capacidades técnicas y personales de este grupo de profesionales en específico, con el fin de contar con personal cada vez más capacitado.

BIBLIOGRAFIA

Organización Panamericana para la Salud (OPS/OMS). Programa de preparativos para situaciones de Emergencia y Coordinación del Socorro.

Países Miembros del Comité de Ayuda al Desarrollo OCDE/Principios y buenas prácticas en la donación Humana.

Manual de procedimientos de chancillería para la coordinación de la asistencia Humanitaria y Técnica en casos de Desastre. San José: Costa Rica: Gobierno de Costa Rica.

Escuela de Relaciones Internacionales con énfasis de Administración y Gerencia de la Cooperación.

Ramirez, J.C (2000). Técnicas de Comercio Internacional.

Stark. Peter B., Todo es negociable. Editorial Mc Graw Hill.

Mora, Tatiana (2010). Artículo científico. Maestría Administración Empresas.

BIBLIOGRAFIA ELECTRONICA

Desarrollo de competencias, (2010). Recuperado el 01 marzo 20120.
[http:// www.xcompetencias.com](http://www.xcompetencias.com).

Conceptos básicos sobre competencia laboral. Recuperado 01 marzo 2010.
<http://www.ilo.org>.

Dirección gestión Técnica. Recuperado 01 marzo del 2010.
[www.hacienda .go.cr/aduana](http://www.hacienda.go.cr/aduana).

Organización panamericana para la salud. Recuperado 01 marzo del 2010.
www.unicef.org/spanish.

Área de preparativos para Desastres. Recuperado 01 marzo del 2010.
www.paho.org/desastres.

Banco Central de Costa Rica. (2010). Indicadores Economicos. Recuperado el 01 marzo del 2010, de: [http:// www.bccr.fi.cr](http://www.bccr.fi.cr).

ANEXOS

ANEXO N° 1: ENTREVISTAS REALIZADAS

Como requisito del programa de formación de la ULACIT, en el área de Licenciatura de la Facultad de Administración, es necesario desarrollar el trabajo final de graduación el cual se sustenta con la siguiente interrogante:

“¿Cuáles son las competencias generales y disciplinarias que debe tener un profesional de gestor de negocios internacional para trabajar en la comisión nacional de emergencias, en el área de cooperación internacional”?

Por tal motivo es necesario desarrollar una investigación de campo que se basará en las respuestas por usted brindadas como soporte clave en el desarrollo de dicho estudio.

Directrices

- **Objetivo de la entrevista:** Poder obtener información necesaria para determinar cuáles son las competencias generales y disciplinarias de los empleados que se desarrollan en el área de cooperación internacional.

Información del entrevistado/a

Institución:

Comisión Nacional de Emergencias.

Nombre

Lic. Marco Vinicio Saborio.

Puesto: Directos del Departamento de Cooperación Internacional.

Fecha: 20 marzo 2010

Cuestionario de la entrevista

Niveles ejecutivos

1. Por favor indique las competencias generales más importantes según su criterio para todos los niveles ejecutivos vinculados al área de cooperación internacional y si las mismas se poseen o no.

| Habilidad | Indispensable | No Indispensable | Se posee | No posee |
|------------------------------|---------------|------------------|----------|----------|
| Desarrollo de su equipo | X | | X | |
| Modalidades de contacto | | X | X | X |
| Habilidades mediáticas | | X | X | X |
| Liderazgo | X | | X | |
| Liderazgo para el cambio | | X | X | X |
| Pensamiento estratégico | X | | X | |
| Preparación | X | | X | |
| Dinamismo-energía | | | X | |
| Adaptabilidad | | X | X | X |
| Relaciones Públicas | | X | X | |
| Orientación al donador | X | | X | |
| Trabajo en equipo | X | | X | |
| Orientación a los resultados | X | | X | |
| Integridad | X | | X | |
| Iniciativa | | X | X | |
| Ética | X | X | X | X |
| Competencia | | X | | X |

Otras _____

Niveles gerenciales

2. Por indicar las competencias generales más importantes según criterio para los niveles gerenciales vinculados al área de cooperación internacional de la institución y si las mismas se poseen o no.

| Habilidad | Indispensable | No Indispensable | Se posee | No posee |
|---------------------------------|---------------|------------------|----------|----------|
| Alta adaptabilidad-flexibilidad | X | | X | |
| Colaboración | X | | X | |
| Calidad del trabajo | X | X | X | |
| Dinamismo energía | X | | X | |
| Franqueza | X | | X | |
| Autonomía | X | X | X | X |
| Confiabilidad | X | X | X | |
| Integridad | X | X | X | X |
| Habilidad analítica | X | | X | |
| Iniciativa | X | | X | |
| Autonomía | X | | X | |
| Sencillez | X | | X | |
| Liderazgo | X | | X | |
| Nivel de compromiso | | X | X | X |
| Disciplina personal | | X | X | X |
| Productividad | X | | X | |
| Orientación al donador | X | | X | |
| Orientación de los resultados | X | | X | |
| Negociación | | X | X | |
| Comunicación | | X | X | |
| Aprendizaje | | X | X | X |
| Credibilidad técnica | X | | X | |
| Trabajo en equipo | X | | X | |
| Capacidad de planificación | | X | X | X |

| Habilidad | Indispensable | No Indispensable | Se posee | No posee |
|------------------------------|---------------|------------------|----------|----------|
| Pensamiento analítico | X | | X | |
| Dirección equipos de trabajo | | X | X | X |
| Manejo de relaciones | | X | X | X |
| Impacto e influencia | X | | X | |
| Atención a los demás | | X | X | X |
| Flexibilidad | X | | X | |
| Autocontrol | | | X | |
| Búsqueda de información | | | X | |
| Conciencia organizacional | | X | X | X |
| Confianza en si mismo | | X | X | |
| Desarrollo de relaciones | | X | X | |
| Desarrollo de personas | X | | X | |
| Orientación a los resultados | X | | X | |
| Integridad | X | | X | |
| Iniciativa | | X | X | |
| Perseverancia | | X | | X |
| Competencia | | X | | X |

Otras: para el entrevistado todas las habilidades anteriores son indispensable en los niveles gerenciales, sin embargo algunas de las siguientes suelen ser más importantes: habilidad analítica, liderazgo, disciplina personal, búsqueda de la información, desarrollo de personas, comunicación, entre otras.

Niveles iniciales

3. Por favor indique las competencias generales más importantes según su criterio para los niveles iniciales vinculados al área de cooperación internacional de su empresa y si las mismas se poseen o no.

| Habilidad | Indispensable | No Indispensable | Se posee | No posee |
|---------------------------------|---------------|------------------|----------|----------|
| Alta adaptabilidad-flexibilidad | X | | X | |
| Capacidad para aprender | X | | X | |
| Dinamismo-energía | X | | X | |
| Habilidad analítica | X | | X | |
| Iniciativa | X | | X | |
| Autonomía | | X | X | X |
| Liderazgo | | X | X | |
| Modalidades de contacto | X | | X | X |
| Orientación al donador | X | | X | |
| Productividad | X | | X | |
| Responsabilidad | X | | X | |
| Tolerancia a la presión | X | | X | |
| Trabajo en equipo | X | | X | |
| Flexibilidad | | X | X | X |
| Autocontrol | X | | X | |
| Búsqueda de información | X | | X | |
| Conciencia organizacional | X | | X | |
| Confianza en sí mismo | X | | X | |
| Desarrollo de relaciones | X | | X | |
| Desarrollo de personas | X | | X | |
| Impacto e influencia | X | | X | X |
| Pensamiento analítico | X | | X | |
| Preocupación por el orden | X | | X | |
| Pensamiento concepto | | X | | X |

A nivel general

4. Por favor indique cuáles competencias disciplinarias considera usted que serían necesarias en los empleados del área de cooperación internacional.

| Habilidad | Marque |
|------------------------------------|--------|
| Idiomas (inglés) | Básico |
| Otros idiomas | No |
| Conocimiento leyes | Si |
| Informática (paquetes de software) | Básico |
| Procedimientos aduaneros | Si |
| Reglas de origen | No |
| Desarrollo de personas | Si |
| Manejo de sustancias peligrosas | Si |
| Manejo de productos perecederos | Si |

Otras: R/ Deben de tener conocimiento de las donaciones, operaciones, procedimientos, seguros, planificación, comunicación con organizaciones tanto nacionales como internacionales.

ENTREVISTA Nº 2

Empresa

Comisión Nacional de Emergencias

Nombre:

Lic. Gabriela Vega

Puesto:

Coordinadora Cooperación Internacional

Fecha:

20 marzo 2010

Cuestionario de la entrevista

Niveles ejecutivos

1. Por favor indique las competencias generales más importantes según su criterio para todos los niveles ejecutivos vinculados al área de cooperación internacional y si las mismas se poseen o no.

| Habilidad | Indispensable | No Indispensable | Se posee | No posee |
|--------------------------|---------------|------------------|----------|----------|
| Desarrollo de su equipo | X | | X | |
| Modalidades de contacto | | X | X | X |
| Habilidades mediáticas | | X | X | X |
| Liderazgo | X | | X | |
| Liderazgo para el cambio | | X | X | X |
| Pensamiento estratégico | X | | X | |
| Preparación | X | | X | |
| Dinamismo-energía | | | X | |
| Adaptabilidad | | X | X | X |

| | | | | |
|------------------------------|---|---|---|---|
| Relaciones Públicas | | X | X | |
| Orientación al donador | X | | X | |
| Trabajo en equipo | X | | X | |
| Orientación a los resultados | X | | X | |
| Integridad | X | | X | |
| Iniciativa | | X | X | |
| Ética | X | X | X | X |
| Competencia | | X | | X |

Otras _____

Niveles gerenciales

2. Por indicar las competencias generales más importantes según criterio para los niveles gerenciales vinculados al área de cooperación internacional de la institución y si las mismas se poseen o no.

| Habilidad | Indispensable | No Indispensable | Se posee | No posee |
|---------------------------------|---------------|------------------|----------|----------|
| Alta adaptabilidad-flexibilidad | X | | X | |
| Colaboración | X | | X | |
| Calidad del trabajo | X | X | X | |
| Dinamismo energía | X | | X | |
| Franqueza | X | | X | |
| Autonomía | X | X | X | X |
| Confiabilidad | X | X | X | |
| Integridad | X | X | X | X |
| Habilidad analítica | X | | X | |
| Iniciativa | X | | X | |
| Autonomía | X | | X | |
| Sencillez | X | | X | |
| Liderazgo | X | | X | |
| Nivel de compromiso | | X | X | X |

| | | | | |
|-------------------------------|---|---|---|---|
| Disciplina personal | | X | X | X |
| Productividad | X | | X | |
| Orientación al donador | X | | X | |
| Orientación de los resultados | X | | X | |
| Negociación | | X | X | |
| Comunicación | | X | X | |
| Aprendizaje | | X | X | X |
| Credibilidad técnica | X | | X | |
| Trabajo en equipo | X | | X | |
| Capacidad de planificación | | X | X | X |
| Pensamiento analítico | X | | X | |
| Dirección equipos de trabajo | | X | X | X |
| Manejo de relaciones | | X | X | X |
| Impacto e influencia | X | | X | |
| Atención a los demás | | X | X | X |
| Flexibilidad | X | | X | |
| Autocontrol | | | X | |
| Búsqueda de información | | | X | |
| Conciencia organizacional | | X | X | X |
| Confianza en si mismo | | X | X | |
| Desarrollo de relaciones | | X | X | |
| Desarrollo de personas | X | | X | |
| Orientación a los resultados | X | | X | |
| Integridad | X | | X | |
| Iniciativa | | X | X | |
| Perseverancia | | X | | X |
| Competencia | | X | | X |

Otras: para el entrevistado todas las habilidades anteriores son indispensable en los niveles gerenciales, sin embargo algunas de las siguientes suelen ser más importantes: habilidad analítica, liderazgo, disciplina personal, búsqueda de la información, desarrollo de personas, comunicación, entre otras

Niveles iniciales

3. Por favor indique las competencias generales más importantes según su criterio para los niveles iniciales vinculados al área de cooperación internacional de su empresa y si las mismas se poseen o no.

| Habilidad | Indispensable | No Indispensable | Se posee | No posee |
|---------------------------------|---------------|------------------|----------|----------|
| Alta adaptabilidad-flexibilidad | X | | X | |
| Capacidad para aprender | X | | X | |
| Dinamismo-energía | X | | X | |
| Habilidad analítica | X | | X | |
| Iniciativa | X | | X | |
| Autonomía | | X | X | X |
| Liderazgo | | X | X | |
| Modalidades de contacto | X | | X | X |
| Orientación al donador | X | | X | |
| Productividad | X | | X | |
| Responsabilidad | X | | X | |
| Tolerancia a la presión | X | | X | |
| Trabajo en equipo | X | | X | |
| Flexibilidad | | X | X | X |
| Autocontrol | X | | X | |
| Búsqueda de información | X | | X | |
| Conciencia organizacional | X | | X | |
| Confianza en sí mismo | X | | X | |
| Desarrollo de relaciones | X | | X | |
| Desarrollo de personas | X | | X | |
| Impacto e influencia | X | | X | X |
| Pensamiento analítico | X | | X | |
| Preocupación por el orden | X | | X | |
| Pensamiento concepto | | X | | X |

A nivel general

5. Por favor indique cuáles competencias disciplinarias considera usted que serían necesarias en los empleados del área de cooperación internacional.

| Habilidad | Marque |
|------------------------------------|--------|
| Idiomas (inglés) | Básico |
| Otros idiomas | No |
| Conocimiento leyes | Si |
| Informática (paquetes de software) | Básico |
| Procedimientos aduaneros | Si |
| Reglas de origen | No |
| Desarrollo de personas | Si |
| Manejo de sustancias peligrosas | Si |
| Manejo de productos perecederos | Si |

Otras: R/ Deben de tener conocimiento de las donaciones, operaciones, procedimientos, seguros, planificación, comunicación con organizaciones tanto nacionales como internacionales,

ENTREVISTA N° 3

Empresa

Comisión Nacional de Emergencias

Nombre:

Lic. Fabian Ulate

Puesto:

Coordinadora Recursos Humanos

Fecha:

20 marzo 2010

Cuestionario de la entrevista

Niveles ejecutivos

1. Por favor indique las competencias generales más importantes según su criterio para todos los niveles ejecutivos vinculados al área de cooperación internacional y si las mismas se poseen o no.

| Habilidad | Indispensable | No Indispensable | Se posee | No posee |
|--------------------------|---------------|------------------|----------|----------|
| Desarrollo de su equipo | X | | X | |
| Modalidades de contacto | | X | X | X |
| Habilidades mediáticas | | X | X | X |
| Liderazgo | X | | X | |
| Liderazgo para el cambio | | X | X | X |
| Pensamiento estratégico | X | | X | |
| Preparación | X | | X | |
| Dinamismo-energía | | | X | |
| Adaptabilidad | | X | X | X |
| Relaciones Públicas | | X | X | |

| | | | | |
|------------------------------|---|---|---|---|
| Orientación al donador | X | | X | |
| Trabajo en equipo | X | | X | |
| Orientación a los resultados | X | | X | |
| Integridad | X | | X | |
| Iniciativa | | X | X | |
| Ética | X | X | X | X |
| Competencia | | X | | X |

Otras _____

Niveles gerenciales

2. Por indicar las competencias generales más importantes según criterio para los niveles gerenciales vinculados al área de cooperación internacional de la institución y si las mismas se poseen o no.

| Habilidad | Indispensable | No Indispensable | Se posee | No posee |
|---------------------------------|---------------|------------------|----------|----------|
| Alta adaptabilidad-flexibilidad | X | | X | |
| Colaboración | X | | X | |
| Calidad del trabajo | X | X | X | |
| Dinamismo energía | X | | X | |
| Franqueza | X | | X | |
| Autonomía | X | X | X | X |
| Confiabilidad | X | X | X | |
| Integridad | X | X | X | X |
| Habilidad analítica | X | | X | |
| Iniciativa | X | | X | |
| Autonomía | X | | X | |
| Sencillez | X | | X | |
| Liderazgo | X | | X | |
| Nivel de compromiso | | X | X | X |
| Disciplina personal | | X | X | X |

| | | | | |
|-------------------------------|---|---|---|---|
| Productividad | X | | X | |
| Orientación al donador | X | | X | |
| Orientación de los resultados | X | | X | |
| Negociación | | X | X | |
| Comunicación | | X | X | |
| Aprendizaje | | X | X | X |
| Credibilidad técnica | X | | X | |
| Trabajo en equipo | X | | X | |
| Capacidad de planificación | | X | X | X |
| Pensamiento analítico | X | | X | |
| Dirección equipos de trabajo | | X | X | X |
| Manejo de relaciones | | X | X | X |
| Impacto e influencia | X | | X | |
| Atención a los demás | | X | X | X |
| Flexibilidad | X | | X | |
| Autocontrol | | | X | |
| Búsqueda de información | | | X | |
| Conciencia organizacional | | X | X | X |
| Confianza en si mismo | | X | X | |
| Desarrollo de relaciones | | X | X | |
| Desarrollo de personas | X | | X | |
| Orientación a los resultados | X | | X | |
| Integridad | X | | X | |
| Iniciativa | | X | X | |
| Perseverancia | | X | | X |
| Competencia | | X | | X |

Otras: para el entrevistado todas las habilidades anteriores son indispensable en los niveles gerenciales, sin embargo algunas de las siguientes suelen ser más importantes: habilidad analítica, liderazgo, disciplina personal, búsqueda de la información, desarrollo de personas, comunicación, entre otras.

Niveles iniciales

3. Por favor indique las competencias generales más importantes según su criterio para los niveles iniciales vinculados al área de cooperación internacional de su empresa y si las mismas se poseen o no.

| Habilidad | Indispensable | No Indispensable | Se posee | No posee |
|---------------------------------|---------------|------------------|----------|----------|
| Alta adaptabilidad-flexibilidad | X | | X | |
| Capacidad para aprender | X | | X | |
| Dinamismo-energía | X | | X | |
| Habilidad analítica | X | | X | |
| Iniciativa | X | | X | |
| Autonomía | | X | X | X |
| Liderazgo | | X | X | |
| Modalidades de contacto | X | | X | X |
| Orientación al donador | X | | X | |
| Productividad | X | | X | |
| Responsabilidad | X | | X | |
| Tolerancia a la presión | X | | X | |
| Trabajo en equipo | X | | X | |
| Flexibilidad | | X | X | X |
| Autocontrol | X | | X | |
| Búsqueda de información | X | | X | |
| Conciencia organizacional | X | | X | |
| Confianza en sí mismo | X | | X | |
| Desarrollo de relaciones | X | | X | |
| Desarrollo de personas | X | | X | |
| Impacto e influencia | X | | X | X |
| Pensamiento analítico | X | | X | |
| Preocupación por el orden | X | | X | |
| Pensamiento concepto | | X | | X |

A nivel general

6. Por favor indique cuáles competencias disciplinarias considera usted que serían necesarias en los empleados del área de cooperación internacional.

| Habilidad | Marque |
|------------------------------------|--------|
| Idiomas (inglés) | Básico |
| Otros idiomas | No |
| Conocimiento leyes | Si |
| Informática (paquetes de software) | Básico |
| Procedimientos aduaneros | Si |
| Reglas de origen | No |
| Desarrollo de personas | Si |
| Manejo de sustancias peligrosas | Si |
| Manejo de productos perecederos | Si |

Otras: R/ Deben de tener conocimiento de las donaciones, operaciones, procedimientos, seguros, planificación, comunicación con organizaciones tanto nacionales como internacionales,

ENTREVISTA Nº 4

Empresa

Ministerio de Salud.

Nombre:

Licda. Yorleny Sequeira

Puesto:

Coordinadora Proveeduría.

Fecha:

20 marzo 2010

Cuestionario de la entrevista

Niveles ejecutivos

1. Por favor indique las competencias generales más importantes según su criterio para todos los niveles ejecutivos vinculados al área de cooperación internacional y si las mismas se poseen o no.

| Habilidad | Indispensable | No Indispensable | Se posee | No posee |
|--------------------------|---------------|------------------|----------|----------|
| Desarrollo de su equipo | X | | X | |
| Modalidades de contacto | | X | X | X |
| Habilidades mediáticas | | X | X | X |
| Liderazgo | X | | X | |
| Liderazgo para el cambio | | X | X | X |
| Pensamiento estratégico | X | | X | |
| Preparación | X | | X | |
| Dinamismo-energía | | | X | |
| Adaptabilidad | | X | X | X |

| | | | | |
|------------------------------|---|---|---|---|
| Relaciones Públicas | | X | X | |
| Orientación al donador | X | | X | |
| Trabajo en equipo | X | | X | |
| Orientación a los resultados | X | | X | |
| Integridad | X | | X | |
| Iniciativa | | X | X | |
| Ética | X | X | X | X |
| Competencia | | X | | X |

Otras _____

Niveles gerenciales

2. Por indicar las competencias generales más importantes según criterio para los niveles gerenciales vinculados al área de cooperación internacional de la institución y si las mismas se poseen o no.

| Habilidad | Indispensable | No Indispensable | Se posee | No posee |
|---------------------------------|---------------|------------------|----------|----------|
| Alta adaptabilidad-flexibilidad | X | | X | |
| Colaboración | X | | X | |
| Calidad del trabajo | X | X | X | |
| Dinamismo energía | X | | X | |
| Franqueza | X | | X | |
| Autonomía | X | X | X | X |
| Confiabilidad | X | X | X | |
| Integridad | X | X | X | X |
| Habilidad analítica | X | | X | |
| Iniciativa | X | | X | |
| Autonomía | X | | X | |
| Sencillez | X | | X | |
| Liderazgo | X | | X | |
| Nivel de compromiso | | X | X | X |

| | | | | |
|-------------------------------|---|---|---|---|
| Disciplina personal | | X | X | X |
| Productividad | X | | X | |
| Orientación al donador | X | | X | |
| Orientación de los resultados | X | | X | |
| Negociación | | X | X | |
| Comunicación | | X | X | |
| Aprendizaje | | X | X | X |
| Credibilidad técnica | X | | X | |
| Trabajo en equipo | X | | X | |
| Capacidad de planificación | | X | X | X |
| Pensamiento analítico | X | | X | |
| Dirección equipos de trabajo | | X | X | X |
| Manejo de relaciones | | X | X | X |
| Impacto e influencia | X | | X | |
| Atención a los demás | | X | X | X |
| Flexibilidad | X | | X | |
| Autocontrol | | | X | |
| Búsqueda de información | | | X | |
| Conciencia organizacional | | X | X | X |
| Confianza en si mismo | | X | X | |
| Desarrollo de relaciones | | X | X | |
| Desarrollo de personas | X | | X | |
| Orientación a los resultados | X | | X | |
| Integridad | X | | X | |
| Iniciativa | | X | X | |
| Perseverancia | | X | | X |
| Competencia | | X | | X |

Otras: para el entrevistado todas las habilidades anteriores son indispensable en los niveles gerenciales, sin embargo algunas de las siguientes suelen ser más importantes: habilidad analítica, liderazgo, disciplina personal, búsqueda de la información, desarrollo de personas, comunicación, entre otras.

Niveles iniciales

3. Por favor indique las competencias generales más importantes según su criterio para los niveles iniciales vinculados al área de cooperación internacional de su empresa y si las mismas se poseen o no.

| Habilidad | Indispensable | No Indispensable | Se posee | No posee |
|---------------------------------|---------------|------------------|----------|----------|
| Alta adaptabilidad-flexibilidad | X | | X | |
| Capacidad para aprender | X | | X | |
| Dinamismo-energía | X | | X | |
| Habilidad analítica | X | | X | |
| Iniciativa | X | | X | |
| Autonomía | | X | X | X |
| Liderazgo | | X | X | |
| Modalidades de contacto | X | | X | X |
| Orientación al donador | X | | X | |
| Productividad | X | | X | |
| Responsabilidad | X | | X | |
| Tolerancia a la presión | X | | X | |
| Trabajo en equipo | X | | X | |
| Flexibilidad | | X | X | X |
| Autocontrol | X | | X | |
| Búsqueda de información | X | | X | |
| Conciencia organizacional | X | | X | |
| Confianza en sí mismo | X | | X | |
| Desarrollo de relaciones | X | | X | |
| Desarrollo de personas | X | | X | |
| Impacto e influencia | X | | X | X |
| Pensamiento analítico | X | | X | |
| Preocupación por el orden | X | | X | |
| Pensamiento concepto | | X | | X |

A nivel general

7. Por favor indique cuáles competencias disciplinarias considera usted que serían necesarias en los empleados del área de cooperación internacional.

| Habilidad | Marque |
|------------------------------------|--------|
| Idiomas (inglés) | Básico |
| Otros idiomas | No |
| Conocimiento leyes | Si |
| Informática (paquetes de software) | Básico |
| Procedimientos aduaneros | Si |
| Reglas de origen | No |
| Desarrollo de personas | Si |
| Manejo de sustancias peligrosas | Si |
| Manejo de productos perecederos | Si |

Otras: R/ Deben de tener conocimiento de las donaciones, operaciones, procedimientos, seguros, planificación, comunicación con organizaciones tanto nacionales como internacionales,