

Facultad de Ciencias Empresariales

Cuáles son las principales competencias generales y disciplinares, requeridas del profesional en Finanzas en el sector automotriz, según los empleadores o expertos.

Artículo científico para optar por el grado de Licenciatura en Administración de Negocios con énfasis en Finanzas, estudio realizado por:

Diego Ureña Luna

Abril, 2010

## **Resumen**

Actualmente existe en el mercado un gran número de profesionales formados en el área de Finanzas, preparados por universidades tanto privadas como estatales, todos luchando por colocarse en un mercado laboral que cada día es más competitivo y exigente.

Es en este punto donde se requiere que la formación, habilidades y cualidades del profesional estén establecidas sobre bases sólidas que le ayuden a abrirse paso, a luchar y sobresalir con éxito en la demanda laboral. Con la gran apertura de los mercados y lo globalizado que se encuentra el mundo debemos preguntarnos, sin duda alguna, si los graduados de hoy son lo suficientemente competitivos para lograr una inserción al mercado laboral de una forma ágil y bien remunerada, las respuestas a estas interrogantes son las que se resolverán a lo largo del desarrollo del presente artículo.

Se pondrá en evidencia cuáles son las competencias técnicas y académicas que los empleadores requieren en sus empresas para formar equipos de trabajo de alta calidad que logren la consecución de las metas corporativas y además generen un valor agregado con su trabajo. Se expondrá si el trabajo docente de las universidades, en sus planes de estudio, es lo suficientemente adecuado para graduar profesionales de calidad o si existe alguna debilidad que se pueda transformar en fortaleza para el éxito de los futuros financieros del país, esto basado en una pregunta medular: ¿Cuáles son las 5 principales competencias requeridas del profesional en Finanzas en el sector automotriz según los empleadores o expertos?

**Palabras Claves: Automotriz, Competencias, Mercado Laboral**

## **Abstract**

Nowadays they exist in the Market a great number of professionals trained in the area of finances, preparations by universities as much deprived as state, all fighting to be placed in a labor market that every day is more competitive and demanding.

It is in this point where it is required that the formation, abilities and qualities of the professional are mounted on solid bases that help to break through him, to fight and to excel successfully in the labor demand, with the great opening of the markets and the globalised thing that is the world we must be asked doubtless if the graduated ones as nowadays are sufficiently competitive to obtain an insertion to the labor market of a well remunerated agile form and, the answers to these questions are those that will be solved throughout the development of the present article.

It will be put in evidence as they are the technical competitions and academic that the employers of nowadays require in their companies to form work parties of high quality which they obtain the attainment of the corporative goals and in addition generate a value added with their work. It will be exposed if the educational work of the universities in its curricula sufficiently is adapted to graduate professional as quality or if some weakness exists that we pruned to transform into strength for the success of the financial futures of the country, this based on a medullary question, As they are the 5 main competitions that the employers it nowadays looks for in a professional in finances

**Key Words: Automotive, Competitions, Labor Market.**

## Competencias

El presente artículo pretende dar a conocer cuáles son las principales competencias que el sector automotriz de nuestro país busca en los altos mandos gerenciales enfocados al área de Finanzas, pero para esto primero se debe saber qué son competencias y cómo funcionan.

### ¿Qué son competencias?

A través del tiempo se ha dado búsqueda a la definición de competencias y como en 1973 las describió David McLelland las podemos definir como “Características individuales medibles y que van relacionadas con una correcta actuación en el puesto de trabajo”. Para los empleadores es de suma importancia el desarrollo de competencias en los perfiles de puestos por desarrollar para la contratación del recurso humano.

Todos los seres humanos poseen un conjunto de atributos -pueden ser adquiridos o innatos- que definen sus competencias para diversas actividades, no obstante las competencias no pretenden abarcar el lado psicológico del ser humano, más bien lo que se pretende es identificar características especiales que resulten eficaces para el desarrollo de las labores en la empresa.

En el cuadro #1, como lo indican los consultores de Ernst & Young en su Manual del Director de Recursos humanos, se muestra que existen dos tipos de competencias: las generales y las específicas.

Cuadro No 1  
**TIPOS DE COMPETENCIAS**

<b>Conocimientos</b>	<b>Habilidades - Cualidades</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Tecnológico</li><li>• Contabilidad Financiera</li><li>• Contabilidad Analítica</li><li>• Análisis Financiero</li><li>• Consolidación Contable</li><li>• Fiscalidad</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aptitud directiva</li><li>• Relaciones Publicas</li><li>• Habilidad de Comunicación</li><li>• Trabajo en Equipo</li><li>• Liderazgo</li><li>• Capacidad de síntesis</li></ul>

El manual indica que las competencias bien definidas tienen un impacto clave en el desarrollo del puesto de trabajo, por tanto, en el funcionamiento de la empresa lo óptimo sería que se dé una adecuación (un ajuste) entre las competencias de la persona y las requeridas por su puesto, de lo contrario su adecuación se verá afectada negativamente.

Como se mostró en cuadro No. 1 las competencias se describen a continuación con mayor detalle.

- Competencias generales (conocimiento):

Las competencias generales son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un profesional debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido.

Con ellas, el profesional actúa asertivamente, sabe trabajar en equipo, tiene sentido ético, maneja de forma acertada los recursos, puede solucionar problemas y aprende de las experiencias de los otros. Asimismo, adquiere las bases para crear, liderar y sostener negocios por cuenta propia.

Puede afirmarse, entonces, que con el aprendizaje de estas competencias un profesional habrá desarrollado capacidades y habilidades que le permiten tener una inteligencia práctica y una mentalidad emprendedora para la vida productiva, e incluso para actuar en otros ámbitos.

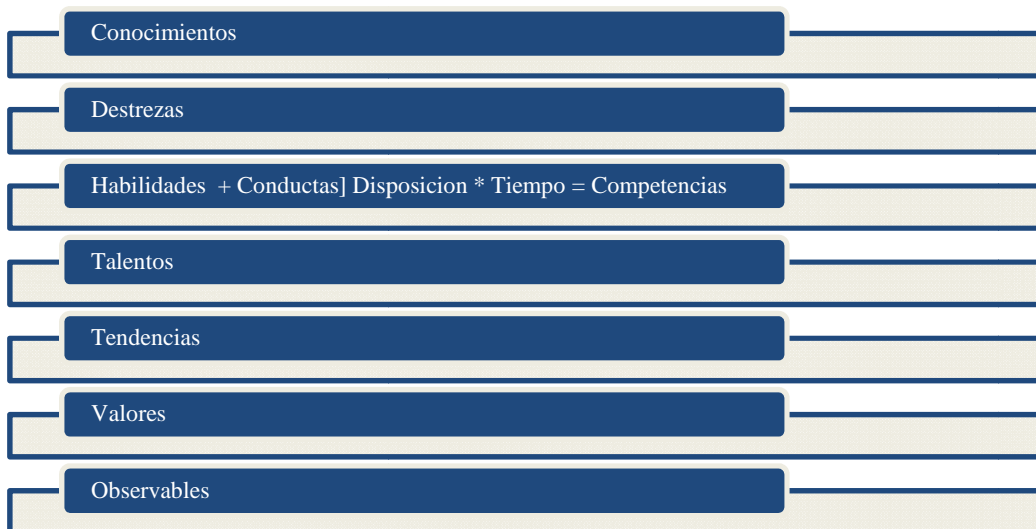
- Competencias disciplinarias (habilidades):

Las competencias disciplinarias son la ejecución de las competencias genéricas en cada rama disciplinaria en la cual el profesional se desarrolle, aunado a las competencias que dicha rama en específico requiera que posea o desarrolle el profesional o que este mismo ya tenga de manera innata.

Estos dos grandes grupos son competencias que abarcan en el nivel general todas las ramas en las cuales un profesional se desempeñe, no obstante no hay evidencia pública que indique cuáles son las competencias que los expertos o empleadores busca en el área de Finanzas para el sector automotriz de Costa Rica.

### ¿Cómo funcionan las competencias?

La funcionalidad de las competencias se puede describir según la fórmula utilizada por Schultz y Becker:



En el primer componente del corchete se observa una combinación de variables que determinan la capacidad de un sujeto para realizar una tarea, que son esenciales, pero inútiles si no se demuestran en la práctica. En tal sentido, el segundo componente del corchete indica el comportamiento que se debe observar y medir, ya sea en frecuencia, magnitud, intensidad u otra medida convenida.

Generalmente las definiciones de competencias terminan con los componentes involucrados en el corchete. Se plantea agregar la multiplicación por dos variables cardinales: en primer término la disposición, que implica el esfuerzo extra que una persona está dispuesta a aportar o a negar ante un reto. Es esa energía que se observa comúnmente en los deportistas de desempeño superior en los momentos cumbres o en los trabajadores exitosos en situaciones críticas.

Finalmente, la variable temporal, inexplicablemente excluida de la mayoría de las definiciones de competencias, es determinante para diferenciar los expertos de los novatos y de las actividades que son capaces de desempeñar con éxito (Psico Consult, 1999), citando a Schultz y Becker.

## **Nivel educativo en Costa Rica**

Costa Rica se ha caracterizado por ser un país altamente alfabetizado con una tasa del 94.9% (CINDE, 2009) siendo esta una de las tasas más altas en el nivel latinoamericano y de los países en desarrollo, según el informe de Desarrollo Humano de la Naciones Unidas.

Desde hace muchos años en nuestro país la educación básica ha sido gratuita y obligatoria, lo que ha dado como consecuencia que se forjen bases sólidas para la continuación de los estudios universitarios y de capacitación técnica, esto ha hecho que Costa Rica tenga hoy una atracción de inversión extranjera directa de gran nivel, dando oportunidades de empleo a los costarricense de calidad y con una excelente retribución salarial, ayudando esto al crecimiento y el desarrollo del país.

Costa Rica destina más del 6% del PIB a programas de educación, tratando de incentivar a todos los jóvenes a estudiar y así evitar la deserción estudiantil, actualmente invierte en programas como “AVANCEMOS”, el cual ha sido un programa exitoso en el ámbito nacional, con una cobertura del 100% de territorio nacional y una población estudiantil atendida de 129.487 estudiantes activos, siendo las provincias de Alajuela y San José las que tienen más familias con ayuda de este programa (Viceministerio de Desarrollo Social / Secretaría Técnica del Programa AVANCEMOS, 2008). Además, se otorgan becas a través del Fondo Nacional de Becas (FONABE), para dar oportunidades a jóvenes destacados de seguir desarrollando sus competencias y así forjarse un futuro prometedor en el ámbito laboral.

Otro aspecto importante es la implementación de segundas lenguas en los programas de educación tanto de centros públicos -Costa Rica cuenta con más de 9.300- como de centros privados (alrededor de 200) (CINDE) esto estimula el desarrollo de estudiantes destacados con competencias superiores a estudiantes de países en vías de desarrollo como el nuestro. Estos indicadores llaman la atención de multinacionales que buscan instalarse en países donde el talento humano tenga competencias acordes con el perfil profesional que ellos buscan, de muy alto nivel.

### **Generalidades del sector automotriz de Costa Rica**

El sector automotor presenta características interesantes que han ido variando su comportamiento en los últimos años. Costa Rica no es un país productor, a excepción de ensambles de autobuses, toda la oferta del mercado es importada y proviene de distintos orígenes: Asia, Europa, Sur América y Norte América. En el caso de los vehículos nuevos, hay una participación tradicionalmente dominante de la marca Toyota y Nissan, sin embargo han ido disminuyendo su volumen ante el ingreso con mucha fuerza de marcas europeas que poco a poco van ganándose la preferencia de los consumidores, especialmente de los ejecutivos.



Actualmente la oferta de vehículos nuevos en Costa Rica está en manos de alrededor de 22 agencias, las cuales ofrecen vehículos desde los más básicos y con precios accesibles al consumidor, hasta autos de lujo con precios elevados, para mercados selectos.

El año 2009 fue un año particularmente duro para la industria, el sector automotor fue uno de los primeros en sentir los embates de una recesión económica de grandes alcances, mundialmente los fabricantes vieron sus pedidos disminuidos casi a la mitad. Por ejemplo, el año anterior Toyota y Nissan -dos de los más grandes distribuidores de vehículos- sintieron una disminución en la fabricación de vehículos de aproximadamente entre un 45% y un 47% de enero a abril del 2008, para estas mismas fechas la cantidad total de vehículos vendidos en Costa Rica era de tan solo 7.500 unidades (El Financiero, 21 de junio, 2009).

Actualmente el mercado ha retomado la confianza y esto se ha traducido en ventas para las agencias de vehículos, lo cual les ha permitido respirar un poco después de un año sumamente duro para productores y distribuidores de vehículos mundialmente.

## **Metodología**

Para la presente investigación se utilizó una entrevista compuesta de ocho preguntas, de las cuales siete fueron abiertas y una cerrada. El método utilizado incluyó preguntas relevantes sobre cuáles son las competencias generales y disciplinarias que un ejecutivo de alto nivel en el sector automotriz debería tener para lograr un desarrollo pleno en su área de trabajo. Se consultó sobre cuáles competencias han sido utilizadas a lo largo de su carrera profesional y que han hecho que sea exitosa. Se abarca el pensamiento de los entrevistados acerca de cuáles creen ellos que son las oportunidades que el mercado ofrece a los profesionales en Finanzas para ser ejecutivos exitosos. El cuestionario se aplicó en la segunda semana de marzo.

La entrevista fue aplicada a un total de 5 participantes que ocupan puestos de gerencia general, gerencia de ventas y gerencia financiera dentro de la industria automotriz costarricense. Se consultó a varios puestos dentro del sector, a fin de determinar cuáles competencias consideran ellos que es importante que posea el profesional en Finanzas, y no solo ver la perspectiva de los profesionales en esta rama.

La población del sector automotriz en Costa Rica abarca alrededor de veintidós agencias distribuidoras de vehículos nuevos, la muestra tomada para la elaboración del presente informe constituye una muestra intencional de 5 profesionales de diferentes agencias automovilísticas como Nissan, Mitsubishi, Mazda, Kia, Audi, aunque no son la mayoría de agencias, abarcan una participación de mercado importante en Costa Rica.

El objetivo de la presente investigación es dar a la universidad y a los futuros graduandos en el área de Finanzas, una noción de cuáles son las principales competencias generales y disciplinarias más buscadas por los empleadores y expertos en el sector automotriz de nuestro país. El presente informe posee una limitación relacionada directamente con la muestra utilizada para obtener los resultados, es una muestra intencional y su tamaño no es significativo con la población total. No obstante, abarca en buena proporción la venta de vehículos del mercado tico.

Por lo antes expuesto, los datos arrojados pueden ser no confiables en su totalidad, sin embargo son de utilidad para fines didácticos que en un futuro se puedan realizar en esta rama.

## **Resultados**

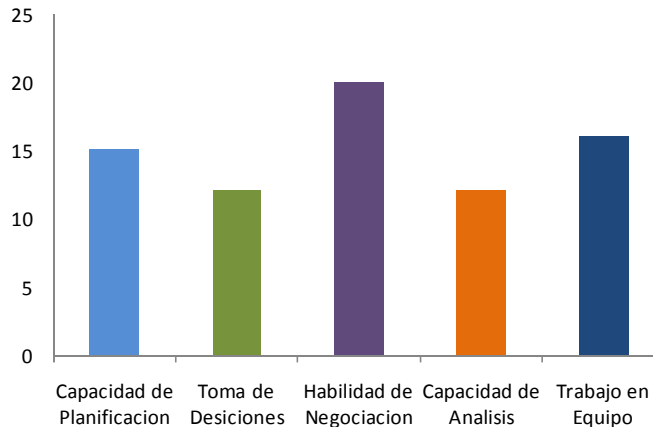
Seguidamente se presentan los aspectos más relevantes obtenidos de la investigación realizada mediante la encuesta aplicada.

**1. ¿Enumere, en orden de importancia, cuáles de las siguientes competencias considera usted que son más importantes en un profesional en Finanzas?**

**\_Capacidad de Planificación    \_Capacidad de Toma de Decisiones    \_Habilidad de Negociación    \_Capacidad de Análisis    \_Trabajo en Equipo    \_Otros (especifique)**

Según resultados obtenidos de la encuesta practicada a los gerentes de las distribuidoras de vehículos, ellos consideraron estas cinco competencias como las importantes

**Gráfico No 1: Principales Competencias de un Profesional en Finanzas Sector Automotriz**



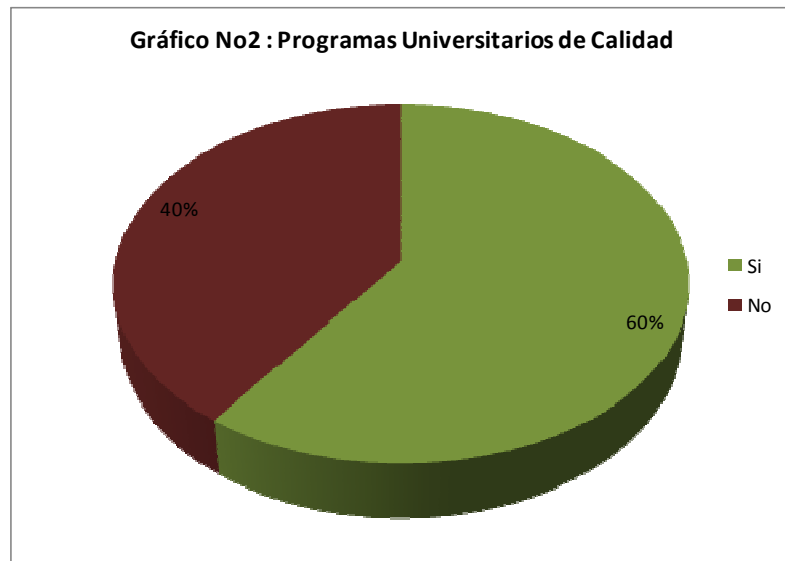
y de este grupo se desprende información relevante, por ejemplo, las competencias que los gerentes consideran que un profesional en Finanzas debe poseer para poder desempeñarse con éxito en la labor son dos en igual medida -con 12 puntos-: capacidad para la toma de decisiones y capacidad de análisis.

Se considera que no es una competencia de suma importancia y, por ende, relegada al último lugar -con 20 puntos-, la habilidad de negociación, dejando a mitad de tabla -con 15 y 16 puntos respectivamente-, la capacidad de negociación y el trabajo en equipo.

De las respuestas de los encuestados se desprenden competencias que ellos consideran importantes para que un profesional en Finanzas desarrolle una labor de calidad en el sector automotor, una de las que se consideró relevante es el manejo de la parte fiscal de nuestro país directamente relacionada con el negocio de vehículos, además de un conocimiento amplio en el tema aduanal, para una mejor comprensión de los procesos que una agencia realiza con la importación de los vehículos.

## 2. ¿Son los programas universitarios lo suficientemente profundos para generar profesionales de calidad?

De las personas encuestadas, un 60% opina que los programas universitarios son lo suficientemente profundos y de una buena calidad para forjar profesionales en Finanzas; no obstante, fueron contundentes en



indicar que los programas universitarios no van a forjar al estudiante por sí solos y que la práctica profesional es de suma importancia para ir despertando y aprendiendo competencias a lo largo del tiempo, se comenta que hoy el mundo es muy globalizado y que el conocimiento es tan importante como la práctica, los mercados son cada vez más estrechos y las empresas cada vez son más exigentes a la hora de contratar el recurso humano que les apoyará en la labores diarias; quieren personas capaces de dominar diferentes idiomas, capaces de tomar decisiones cruciales para el bien de la compañía y esto solo se logra con el *mix* (mezcla) de los conocimientos académicos y los de la práctica.

El otro 40% opina que los programas actuales no son suficientemente profundos y que no abarcan las necesidades actuales del mercado, consideran que en la actualidad las universidades se dejan llevar mucho por la parte teórica, dejando de lado la enseñanza paralela a la realidad con la implementación de simuladores gerenciales como herramientas de aplicación de casos a los programas de estudio modernos. Este 40% considera que si los programas fueran más prácticos y con menos teoría los graduados tendrían una mayor facilidad de adaptación una vez que estén dentro de la masa laboral del país.

**3. ¿Abarcan las carreras universitarias en Finanzas las necesidades actuales y futuras de un financiero para poder afrontar un mercado tan globalizado como el actual?**

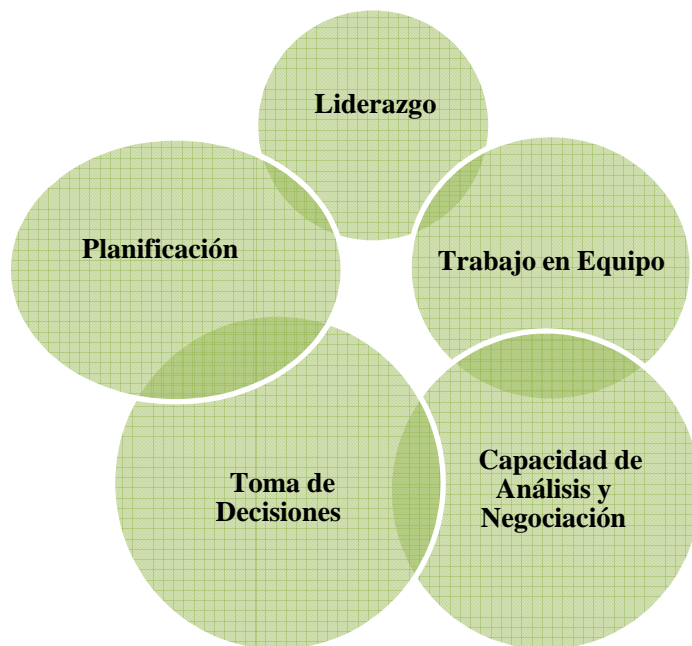
Sobre esta pregunta los encuestados tienen criterios diversos, dos de ellos opinan que las carreras universitarias actuales en Finanzas son acordes a las necesidades del mercado y que constantemente se están realizando actualizaciones de los planes de estudio, con el fin de que el estudiante tenga una formación actualizada y competitiva. Se menciona que el personal docente que imparte lecciones en los centros educativos está sometido a los retos del mercado día a día, ya que aparte de ser profesores también son profesionales en su campo, lo que ayuda a que esta experiencia profesional la lleven a las aulas y la ponga al servicio del estudiantado.

Otros dos entrevistados opinan que los programas actuales ofrecidos a los estudiantes en el área de Finanzas en las universidades no son competitivos y se quedan cortos frente a los mercados actuales, argumentan que los mercados están en constante variación y que la globalización hace que sean cada vez más estrechos entre los países, y los graduados de las diferentes universidades no están saliendo bien preparados para afrontar dichos cambios, lo que hace que el estudiante pierda oportunidades laborales ya que el nivel solicitado no es cumplido a cabalidad.

Un último entrevistado indicó que el profesional en el nivel técnico sale bien, es decir que los programas universitarios están bien dirigidos; no obstante, la parte práctica debería ser paralela a la magistral para lograr que los estudiantes tengan mayor oportunidad de una inserción laboral oportuna y bien remunerada.

**4. ¿Cuáles competencias ha tenido que desarrollar para ocupar puestos gerenciales?**

Según los profesionales consultados en las cinco distribuidoras de vehículos, el ocupar puestos de alto es de gran responsabilidad y se necesita del desarrollo y aprendizaje de varias competencias para poder tener un desempeño exitoso en el campo financiero automotriz. A continuación se mencionan las competencias que a criterio de los encuestados han tenido que desarrollar o aprender para ocupar el puesto actual.



**5. ¿Cuáles podrían ser las oportunidades que un profesional en Finanzas podría transformar en fortalezas para ser exitoso en su carrera?**

Según la opinión de los expertos, las oportunidades que un profesional en Finanzas debería tratar de tomar y transformar en fortalezas para el crecimiento en su campo profesional podrían ser: el grado de confianza que se pueda generar entre el grupo de trabajo y el líder, de saber que las cosas se están haciendo de la mejor manera sin la necesidad de que las realice usted directamente, sino que únicamente con su supervisión, que sus intervenciones se vean como un *coaching* (asesoría). Otra de las oportunidades que mencionan es la capacidad de lectura del mercado que se pueda desarrollar, esta es una oportunidad que

puede ser clave en el desempeño profesional, una lectura adecuada del mercado y una buena coordinación con las gerencias respectivas pueden ser oportunidades de generar grandes negocios, que al final se traducen en rendimientos para la empresa.

**6. ¿Cree usted que las competencias de los profesionales en Finanzas han cambiado en los últimos años?**

La respuesta a la pregunta anterior fue contundente, los encuestados concordaron en que las competencias han cambiado totalmente, indican que las que necesitaba tener un profesional en Finanzas en años anteriores para desempeñarse de una manera exitosa en su rama no son las mismas que se ocupan hoy para dirigir el área financiera. Coinciden en que los tiempos cambian y la manera de hacer las cosas también varía.

**7. ¿Cuáles competencias considera usted lo han ayudado a seguir a lo largo de su carrera?**

Existen varias competencias que han ayudado a que los expertos sigan por la ruta del éxito a lo largo de sus carreras, a saber:



## **Conclusiones**

En años anteriores el gasto de los países giraba en torno a otros ejes de inversión, el gasto público de cada una de estas naciones estaba enfocado únicamente al crecimiento de unos cuantos sectores que no necesariamente eran los más importantes. Contradictoriamente, dos de los sectores más descuidados por los países son los de salud y educación, tal vez los más vitales para el crecimiento de un país.

No fue hace mucho cuando los países hoy desarrollados empezaron a entender cuál era la clave del éxito, volvieron sus miradas hacia la educación y se dieron cuenta de que la clave para el crecimiento estaba en el conocimiento.

Los sistemas utilizados en la actualidad para la contratación de personal en el nivel mundial han variado radicalmente y se observan con sistemas basados en las competencias. El entendimiento y acople de esta herramienta no han sido sencillos, pero se debe continuar con el esfuerzo si lo que se quiere es que tanto los profesionales como las empresas sean exitosos, estas dos variables van de la mano siempre: una empresa con ejecutivos exitosos es una empresa exitosa.

De la presente investigación se puede concluir que las universidades en la actualidad están bien organizadas y están preparando a los estudiantes acorde con las necesidades actuales del mercado. Se puede decir que las habilidades y conocimientos de los graduandos son las armas con las que se van a defender en los cambiantes mercados actuales y que el éxito es directamente proporcional a la puesta en práctica de estas competencias.

Acorde con el criterio de los expertos que muy amablemente dieron sus opiniones, los egresados en el área de Finanzas -sin importar institución de procedencia- tienen las herramientas académicas indicadas para afrontar los retos venideros, pero a su vez deben tener los ojos bien abiertos para poder acoplarse y aprender las competencias necesarias que el mercado dicta para poder tener una carrera exitosa, un alto ejecutivo debe ser integral y poder leer y entender el entorno que lo rodea.



El área financiera de una empresa es una de las más importantes de una compañía y donde las decisiones que se tomen tienen grandes consecuencias positivas o negativas, por lo que la preparación y la continua actualización de los conocimientos serán herramientas básicas para poder afrontar mercados tan competitivos y cambiantes como los que actuales.

## **Bibliografía**

Ernst & Young (1998). *Gestión por Competencias*, Manual del Director de Recursos Humanos. Madrid. Edición especial Cinco Días.

Medina, A., Domínguez, M. (2006). The processes of observation from the practice: analysis of the competences. Obtenido el 6 de febrero de la base de datos de EBSCO.

CINDE (2009). Panorama General de la Educación en Costa Rica. Recuperado el 5 de abril.

[http://www.cinde.org/attachments/079\\_Educacion%20en%20Costa%20Rica.pdf](http://www.cinde.org/attachments/079_Educacion%20en%20Costa%20Rica.pdf)

Proexport Colombia y Banco Interamericano de Desarrollo- Fondo Multilateral de Inversión (BID-FOMIN) (2004). Estudio de Mercado sector Automotriz Costarricense. Recuperado el 5 de abril.

<http://www.proexport.gov.co/vbecontent/library/documents/DocNewsNo8754DocumentNo7219.PDF>

Morales, S. (2009). Agencias de carros sortean conflictos. *El Financiero*, 722. Recuperado el 6 febrero del 2010 de:

[http://www.elfinancierocr.com/ef\\_archivo/2009/junio/21/negocios1990161.html](http://www.elfinancierocr.com/ef_archivo/2009/junio/21/negocios1990161.html)

Secretaría Técnica del Programa AVANCEMOS (2007). Programa de Transferencias Monetarias Condicionadas. Recuperado de:

<http://www2.ohchr.org/english/issues/poverty/expert/docs/responses/Costa%20Rica.pdf>

PsicoConsult. Fórmulas para las competencias. Recuperado de:

[http://www.psycoconsult.com/index.asp?spg\\_id=59](http://www.psycoconsult.com/index.asp?spg_id=59)

Becker, Gary S. (1975). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 2d ed. New York: Columbia University Press for NBER.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Selección efectiva de personal basado en competencias. Recuperado el 5 de abril de:

[http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/sel\\_efe/ii.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/sel_efe/ii.htm)

## **Anexo No 1**

### **Guía de Entrevista**

Para tratar de investigar cuáles son las principales competencias que un empleador busca en un profesional en Finanzas, se desarrolla la presente entrevista con el fin de indagar la percepción de distintos empleadores respecto al tema y tener un panorama más claro respecto a qué debe poseer un graduado para lograr una inserción laboral rápida y bien remunerada.

1. Enumere, en orden de importancia, cuáles de las siguientes competencias considera usted que son más importantes en un profesional en Finanzas

\_Capacidad de Planificación    \_Capacidad de Toma de Decisiones    \_Habilidad de Negociación    \_Capacidad de Análisis            \_ Trabajo en Equipo            \_Otros  
(especifique)

2. ¿Son los programas universitarios lo suficientemente profundos para generar profesionales de calidad?
3. ¿Abarcan las carreras universitarias en Finanzas las necesidades actuales y futuras de un financiero para poder afrontar un mercado tan globalizado como el actual?
4. ¿Cuáles competencias ha tenido que desarrollar para ocupar puestos gerenciales?
5. ¿Cuáles podrían ser las oportunidades que un profesional en Finanzas podría transformar en fortalezas para ser exitoso en su carrera?
6. ¿Cree usted que las competencias de los profesionales en Finanzas han cambiado en los últimos años?

7. ¿Cuáles competencias considera usted lo han ayudado a seguir a lo largo de su carrera?
  
8. ¿Desea agregar algún comentario adicional?