



Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología.

2012

Artículo científico:

Competencias laborales requeridas por un analista financiero para laborar en
un banco transnacional

Oscar Riverón Jr¹

El propósito de esta investigación es buscar esas competencias que requieren bancos transnacionales al intentar llenar plazas de analistas financieros. Esto comprenderá el análisis de las necesidades claves de tal puesto, las competencias que se deben tener, así como aquellas que se desarrollan una vez que se está en el puesto. Se identificará cuáles de estas competencias fueron adquiridas mediante su formación universitaria. Este estudio abarcará una investigación bibliográfica, así como un análisis de datos obtenidos por medio de encuestas.

Palabras Clave: Competencias, banco Transnacional, empleabilidad, autoformación, finanzas.

The purpose of this research is to find those skills that transnational banks look for when trying to fill financial analyst positions. This will entail the analysis of the key requirements and skills needed for a financial analyst that must be possessed and those that can be developed once in the position. It will be identified which of these skills were acquired through their university education. This study will include bibliographical research as well as the analysis of data obtained through surveys.

Keywords: Competencies, transnational bank, employability, self-learning, finance

¹ Oscar Riverón Jr. posee un Bachillerato Bilingüe en Administración de Empresas. Actualmente, se encuentra optando por la Licenciatura en Negocios Internacionales en la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología. Información de contacto: o.riveron@yahoo.com

Introducción

Como tema para este seminario de graduación se ha decidido realizar una investigación sobre las competencias laborales requeridas por un analista financiero para laborar en un banco transnacional, se identificará el perfil profesional buscado por entidades financieras, así como el tipo de formación universitaria que se debe adquirir para desenvolverse adecuadamente en esta profesión. Se explorará el nivel de conocimientos en comercio internacional requerido para trabajar como analista financiero dentro de una institución financiera transnacional, así como comprender el rol que toma un departamento de recursos humanos para lograr un reclutamiento eficaz.

El mercado laboral actual no es el más favorable, según el estudio del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Costa Rica (INEC) en su encuesta continua de empleo (2012), el desempleo se encuentra en 10.4% a julio 2012, hay sectores que se encuentran sumamente saturados, dejando a muchas personas con la necesidad de buscar trabajo en campos muy diferentes a los que estudiaron en sus carreras universitarias. Según el mismo informe del INEC, actualmente hay unas 270,000 personas laborando en el sector terciario, en las áreas de intermediación financiera y comunicación, entre otros.

Ciertas industrias buscan atributos que no son necesariamente de una carrera específica, como puede ser el caso de los “call centers” en los cuales el buen manejo del idioma inglés o portugués, en algunos casos es suficiente para satisfacer los requerimientos que piden; muchas de las personas que no logran encontrar trabajo en sus respectivos campos, a causa de una baja oferta laboral, terminan trabajando para estos centros de servicio al cliente. Otros logran encontrar trabajos en campos lejanamente relacionados a sus áreas de estudio como puede ser en el caso de finanzas.

Gracias a nuestra fuerza laboral altamente calificada; muchas compañías transnacionales se ven interesadas en invertir y mover operaciones a Costa Rica. Algunas de estas compañías tienen un departamento financiero y buscan profesionales quienes también tengan ciertos conocimientos en el

ámbito de negocios internacionales, por lo que se podría asumir que las personas en tales puestos estudiaron carreras en campos relacionados.

Marco teórico

Primero que nada para poder hablar sobre las competencias buscadas para laborar como analista financiero, se debe entender lo que significa una competencia: “se puede entender de una manera casi intuitiva que el concepto de competencia se refiere a la capacidad de una persona para desempeñarse exitosamente en un trabajo, en un ambiente laboral adecuado. La competencia es, entonces, una cualidad personal e intransferible que está referida a la realización de un trabajo determinado, con un nivel de calidad aceptable y en un ambiente de trabajo apropiado.” (Comision Sistema Nacional Certificacion de Competencial Laborales, 2010)

Esto se refiere a que un individuo debe tener la capacidad de realizar su trabajo de forma aceptable, estos conocimientos son intransferibles por lo que otra persona no debería poder hacer ese trabajo de la misma forma y bajo las mismas condiciones, ese ambiente también es una condición en la cual la persona debe ser capaz de realizar su trabajo, por lo tanto, la competencia laboral no solo se debe referir exclusivamente de esa capacidad del individuo sino que esa capacidad dentro de cierto tipo de ambiente.

Según Valera Fernandez, (2009) “la competencia profesional se identifica en las normas a través de la definición de elementos de competencia (logros laborales que un trabajador es capaz de conseguir), criterios de desempeño (definiciones acerca de la calidad), el campo de aplicación y los conocimientos requeridos. El concepto de competencia debe transmitir claramente la idea de que los procesos educativos tienen que estar dirigidos fundamentalmente a la formación de un ciudadano que reúna condiciones que la sociedad actual está demandando, es decir, depende del nivel de escolaridad, sean sujetos con capacidad plena para el análisis, la argumentación, preparados para asumir los desempeños laborales que las distintas profesiones y oficios requieren.” Esta definición pone énfasis en la

necesidad de una formación académica para lograr estas capacidades las cuales van variando y adaptándose a las necesidades de la sociedad; de tal modo al tener una sociedad cambiante, se debe adquirir nuevos conocimientos constantemente para mantener esas competencias relevantes.

Por un lado son necesarias para poder desempeñar el trabajo satisfactoriamente, pero por otro lado, también se deben adaptar a las necesidades de la sociedad, entonces la competencia de una persona se puede evaluar de diferentes formas, esto trae a otro punto sobre los tipos de competencias, las “competencias observadas” y las “competencias inferidas”. Según la Comisión Sistema Nacional Certificación de Competencias Laborales (2010) el observar comportamiento en condiciones de trabajo es hablar de la “competencia observada” mientras que, la competencia se puede juzgar indirectamente midiendo los factores que determinan el comportamiento de la persona, y en este caso se habla de la “competencia inferida”.

Entre las competencias que se están analizando en este proyecto, se desea saber si está la necesidad del analista financiero de tener conocimiento en negocios internacionales cuando busca laborar en una institución transnacional. No solo por medio de competencias desarrolladas dentro de la empresa sino también aquellas obtenidas por medio de estudios universitarios.

En el artículo de Lisbel Valera Fernández (2009) se mencionan diferentes capacidades que se consideran muy necesarias para un profesional de las ciencias financieras, estas describen como el experto debe ser capaz de transmitir a las personas interesadas los resultados de su trabajo con claridad y de forma oportuna, ser capaz de trabajar en equipo para lograr un mejor ambiente de trabajo y tener una fluidez en la comunicación y llama a este tipo de competencias “Competencia Cognitiva”, la cual incluye:

Iniciativa: Tomar las riendas de un proceso nuevo sin tener que ser indicado previamente.

Creatividad: Poder pensar fuera de la caja para encontrar la solución a un problema.

Adaptación al cambio: Gracias a la era tecnológica es algo muy común diseñar nuevos procesos y herramientas para realizar una tarea, por lo que es necesario ser capaz de adaptarse a todo tipo de cambios en el ambiente laboral. (Valera Fernandez, 2009)

Por la parte de competencias disciplinares, en el artículo de Mary Jane Scott (1998) las competencias que demanda el sector financiero para mantenerse relevante en un complejo ambiente de negocios son muy variadas, de todas las listadas se escogieron las siguientes como las más importantes:

Capacidad de análisis y síntesis: Poder ver a los problemas objetivamente y entender su por qué e idear maneras de solucionarlos.

Conocimientos básicos de la profesión en la práctica: La capacidad de tomar todo lo aprendido en los estudios universitarios y poder aplicarlos a situaciones reales dentro del puesto que se ejerce.

Habilidades elementales de computación: En la era tecnológica en la que estamos es indispensable tener conocimientos básicos en computación.

Integridad y ética: En puestos donde se manejan grandes cantidades de dinero y de cierta forma el bienestar económico de muchas personas, es importante mantener el compromiso ético.

Se debe hablar sobre negocios internacionales, ya que se está investigando sobre compañías que invierten en Costa Rica y realizan negocios en muchos países. Según Procomer (2011) las compañías que están entrando a Costa Rica bajo el régimen de zonas francas han sido fuente de empleo para 58000 costarricenses y sus salarios son un 60% mayor que el promedio del salario nacional en el sector privado.

Lo que se entiende como negocios internacionales es que estos “consisten en todas las transacciones comerciales entre dos o mas países. Las empresas privadas realizan dichas transacciones para obtener utilidades; los

gobiernos pueden realizarlas, ya sea con fines de lucro o por motivos políticos.” (Daniels, Radebaugh, & Sullivan, 2010)

“Los negocios internacionales comprenden una porción grande y creciente de todos los negocios del mundo. Hoy en día, los acontecimientos y la competencia globales afectan a casi todas las compañías, grandes o pequeñas, porque la mayoría vende su producción y obtiene suministros de países extranjeros. Muchas empresas también compiten con productos y servicios que provienen del extranjero. Por tanto, la mayoría de los gerentes, sin importar la industria o el tamaño de la compañía, tienen que abordar sus estrategias de operación desde un punto de vista internacional” (Daniels, Radebaugh, & Sullivan, 2010)

Gracias a los negocios internacionales el mundo se está volviendo más conectado cada día, la globalización está permitiendo que las compañías no solo puedan expandir sus mercados, también el conocimiento se está volviendo más homogéneo, hoy en día prácticamente se puede encontrar una persona en cualquier parte del mundo que tenga conocimientos de Excel. Gracias a esta globalización las compañías pueden potenciar sus ingresos al buscar lugares donde mover sus operaciones a un costo más bajo sin tener que sacrificar la calidad de servicio, incluso pueden hacer provecho de las diferencias de horario para tener sus operaciones activas las 24 horas del día.

El departamento de recursos humanos de una empresa debe saber gestionar de la mejor forma la búsqueda de su fuerza laboral, las compañías transnacionales pueden tener un perfil estándar de lo que están buscando, donde se pueda aprovechar de la mejor manera lo que los prospectos tienen para ofrecer.

Dewhurst; Pettigrew; Srinivasan & Choudhary (2012) mencionan como el talento en las economías emergentes es escaso, caro y difícil de mantener. Dan el ejemplo de como en China apenas dos millones de gerentes locales tienen capacidad de gestión y de idioma Inglés necesitado por las

multinacionales y para obtener este recurso humano deben pagar altos salarios.

Esto quiere decir que las empresas transnacionales deben saber cómo encontrar esas competencias específicas que buscan y lograr reclutarlas, ya que la competencia es muy fuerte por parte de compañías locales y otras transnacionales. El artículo de McKensey Quaterly dice que para que las organizaciones puedan hacer frente a estos desafíos se debe “reequilibrar sus estrategias de talento más acorde a los mercados emergentes. Este es un desafío permanente, agudizada por extender más allá. Sin embargo, los principios básicos para la estimación de las capacidades que cada empresa va a necesitar en cada lugar para lograr sus objetivos de negocio, así como para planificar para lograr esas necesidades, pueden ser bastante similares en diferentes zonas geográficas” (Dewhurst; Pettigrew; Srinivasan & Choudhary 2012)

Metodología

Para lograr alcanzar los objetivos descritos primero se debe definir los objetivos propuestos, entender los antecedentes del problema de investigación, por medio de una investigación con un enfoque cuantitativo; el estudio de datos obtenidos por la revisión bibliográfica y la recopilación de datos utilizando encuestas. Se desea encontrar temas recurrentes entre la literatura consultada y las encuestas que den conclusiones sólidas.

Como presenta el libro “Metodología de la investigación” (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010) hay dos tipos de enfoque, el cualitativo y el cuantitativo, el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, mediante la medición numérica y el análisis estadístico. Para probar patrones de comportamiento y teorías; el enfoque de tipo cualitativo, el cual utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación.

Las encuestas fueron realizadas a dos poblaciones distintas, las cuales dan una muestra total de 50 personas. Dentro de la primera población, se encuestaron a 36 estudiantes de licenciatura de negocios internacionales y

licenciatura en finanzas de la Universidad Latinoamérica de Ciencia y Tecnología. Dentro de la segunda población de 14 personas encuestadas se tomaron en consideración por ser o haber sido empleados en la sección de análisis financiero de una institución financiera transnacional.

Los datos serán comparados con la información recopilada de diferentes fuentes bibliográficas con el objetivo de entender cuáles son las herramientas necesarias para desempeñarse plenamente como analista financiero en un instituto financiero de presencia internacional.

Las encuestas aplicadas a ambas poblaciones son iguales, esto ayudará a hacer una comparación entre el prospecto que tienen las personas interesadas en este sector y lo que consideran esas que ya tienen experiencia laboral en ese campo.

Por todo lo mencionado anteriormente, el trabajo se basará en literatura académica como fuente primaria, sobre la teoría del modelo de competencias y la del comercio internacional, y las encuestas aplicadas a estudiantes de carreras relacionadas, así como personas ejerciendo en tales posiciones.

El principal alcance que se pretende en este artículo, es conocer el perfil profesional requerido para laborar como analista financiero en un banco transnacional y este por ser transnacional, incluye conocimientos de negocios internacionales, además adquirir un conocimiento profundo de las competencias que se desarrollan al laboral en tales instituciones.

Limitaciones

Al realizar el presente trabajo de investigación se detectó como una de las principales limitaciones es la recopilación de datos por medio de las encuestas; a un principio se intentó utilizar la herramienta electrónica, Survey Monkey,(www.surveymonkey.com), la cual permite enviar las encuestas por correo electrónico, esta hace mucho más fácil la recopilación de información ya que es de forma automática.

Después de esperar un periodo apropiado de tiempo, se decidió recopilar la información solo para descubrir que muchas de las personas contactadas no

participaron o dejaron la mayor parte de la encuesta sin contestar. Por esta razón se debió aplicar las encuestas restantes de forma personal, dentro del centro financiero transnacional y en clases dentro de Ulacit.

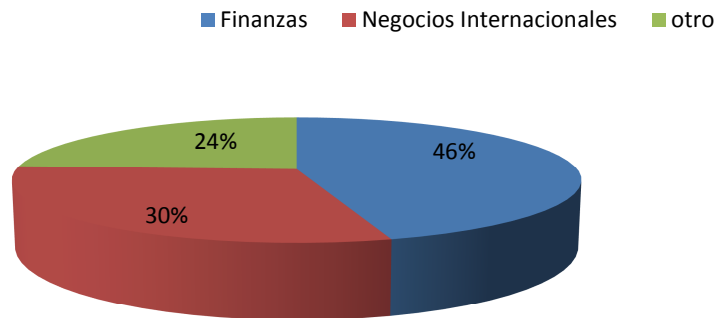
Resultados

Las competencias laborales pueden tener significados diferentes para muchas personas, a través de las encuestas realizadas se han visto diferentes puntos de vista acerca de lo que se puede definir como competencia laboral. Ya hemos visto la definición que los libros de texto nos pueden dar del término, la podemos definir como la capacidad de una persona para desempeñarse exitosamente en un trabajo; por ende es indispensable poseer las competencias requeridas por una respectiva industria si se desea laborar en ella y aunque en teoría la mayor parte de los empleados de una compañía "x" probablemente las posean, para sus empleados lo que esto pueda significar puede variar. Entre las repuestas podemos encontrar diferentes definiciones, pero un contundente 90% de estas concluyen que es la capacidad de ejercer una labor de la mejor forma posible.

El tipo de formación universitaria que tenga un analista financiero podría decirse que debe ser específicamente relacionada con finanzas, pero esto no es una regla, la encuesta fue realizada a dos distintos grupos, uno fue a estudiantes universitarios a nivel de las carreras de Negocios Internacionales y de Finanzas, el otro grupo está compuesto por personas que actualmente se encuentran laborando para un banco transnacional.

Este segundo grupo resultó ser muy variado en cuanto a sus profesiones. Sus carreras universitarias van desde la Ingeniería Informática hasta Nutrición y Veterinaria. El siguiente gráfico las áreas de estudio de las personas encuestadas.

Gráfico 1: Carrera Universitaria

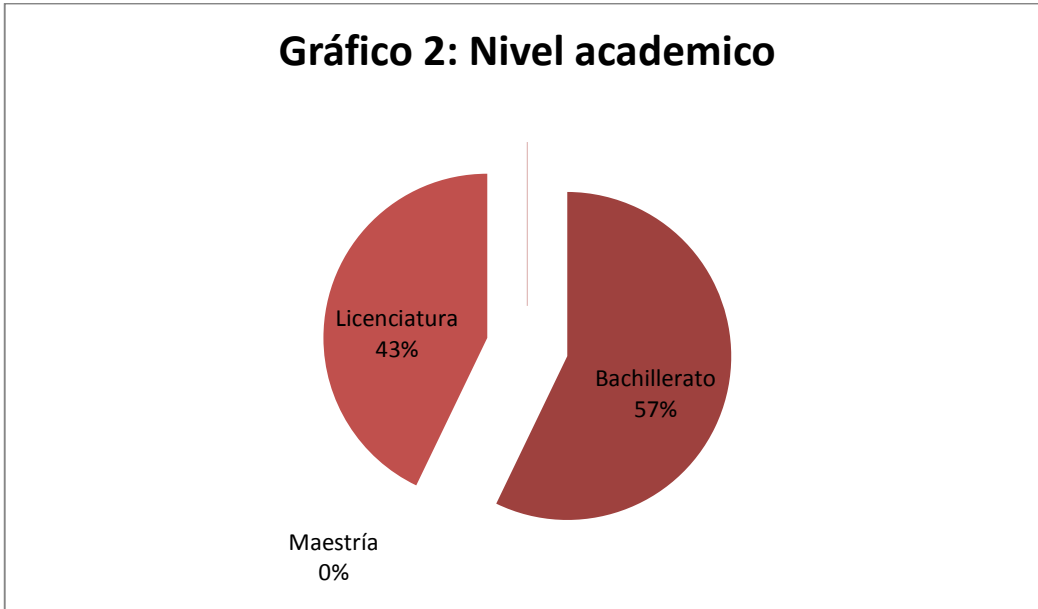


Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta realizada a estudiantes de Ciencias Empresariales y Analistas Financieros

En cuanto al nivel de educación sí existe una constante, como mínimo todos los encuestados que actualmente trabajan para un banco transnacional poseen un título de bachillerato universitario, parece ser que en el perfil de personas que buscan estos bancos transnacionales se busca un nivel de educación universitaria, aunque el área puede variar entre muchos campos, como ya se analizó anteriormente, tener como mínimo un título de bachiller es imprescindible.

Una relación entre el tener una licenciatura y el puesto no se pudo ver entre los encuestados, había tanto personas con licenciatura trabajando como con solo el bachillerato. Esto recalca aún más el poco enfoque que se le pone a esta competencia en general.

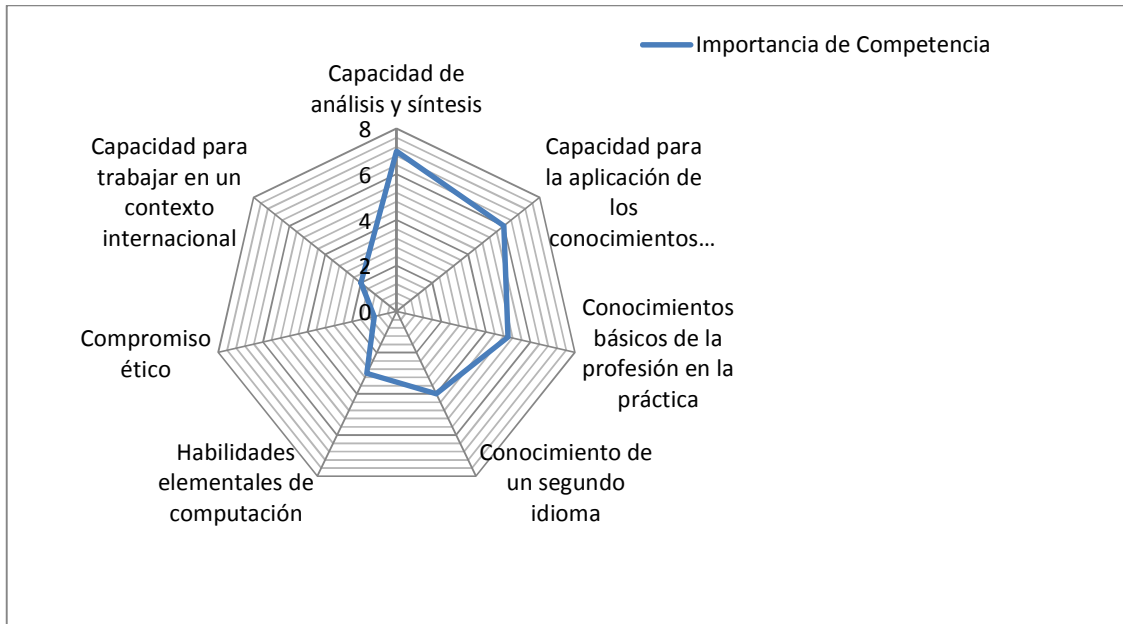
Gráfico 2: Nivel academico



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta realizada a estudiantes de Ciencias Empresariales y Analistas Financieros

Cuando se realizó la pregunta relacionada directamente a cuáles competencias se consideran más importantes y su orden, se notó una consistencia en los resultados. A continuación se verá un gráfico que demuestra el orden en el que fueron colocados.

Gráfico 3: Escala de competencias de mayor a menor en importancia



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta realizada a estudiantes de Ciencias Empresariales y Analistas Financieros

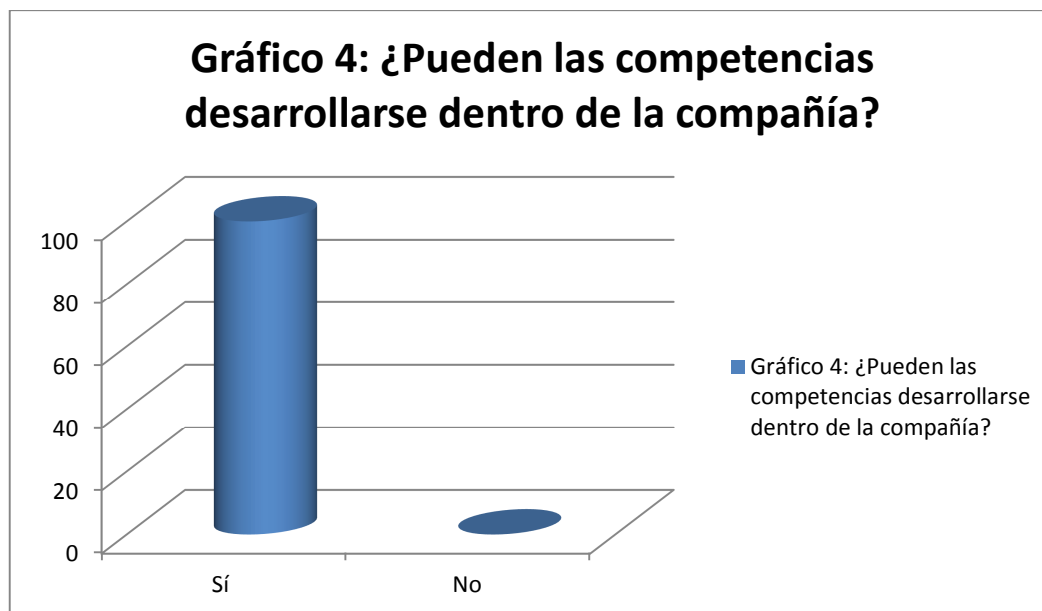
Lo que este gráfico muestra es la importancia dada a cada competencia por los encuestados, siendo el número 7 el más importante y el 1 como el menos importante; se encuentra a la capacidad de análisis y síntesis en el primer lugar, como segundo lugar se consideró la capacidad para la aplicación de los conocimientos en la práctica. Los conocimientos básicos de la profesión en la práctica recibieron un 32% de los votos, para colocarlo en el lugar número tres y como cuarto están las habilidades elementales de computación.

El conocimiento de un segundo idioma, a pesar de que se podría considerar de mucha importancia, no calificó tan alto entre los encuestados, recibiendo el quinto lugar en importancia. Para el sexto lugar tenemos la capacidad para trabajar en un contexto internacional, en parte puede se podría decir que las finanzas pueden ser algo muy estandarizado a través de los países.

En el último lugar de importancia se encuentra el compromiso ético, pareciera que la industria financiera es muy mal vista y muchos dirán que una base ética donde las personas actúen siguiendo sus valores, sería lo menos

importante para lograr ejercer como analista financiero dentro de una institución financiera transnacional.

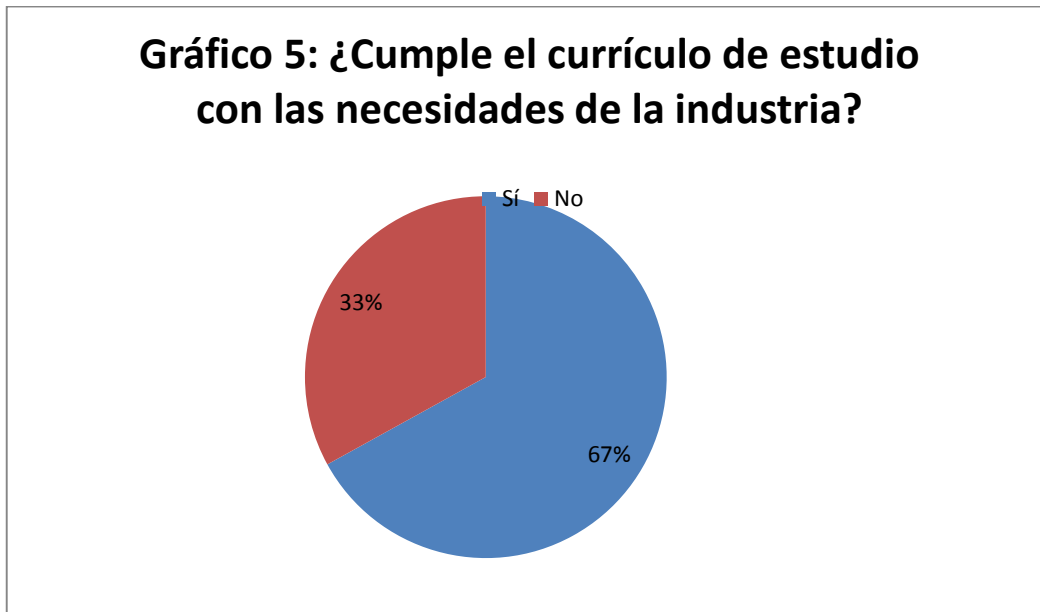
La carrera universitaria brinda los conocimientos básicos necesarios, de aquí los estudiantes obtienen las bases para complementar las competencias requeridas para trabajar en sus respectivos campos. En la encuesta se preguntó si estas competencias una vez adquiridas son constantes o si estas pueden desarrollarse dentro de la empresa, ya en el puesto, y sorprendentemente el cien por ciento de los encuestados respondieron lo mismo, todos opinan que las competencias sí se pueden desarrollar dentro de la empresa.



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta realizada a estudiantes de Ciencias Empresariales y Analistas Financieros

El sector financiero puede variar de empresa a empresa en cuanto a lo que puede considerar como una competencia necesaria, sus políticas de reclutamiento de talento pueden ser diferentes, los programas de estudios de las carreras universitarias deben ir de acuerdo con esas diferentes necesidades del sector financiero. Cuando se preguntó si el currículo utilizado por las universidades satisface esas necesidades requeridas por entidades

financieras, un 67% de los encuestados respondieron que sí, contra un 33% que no lo considera de esa manera.

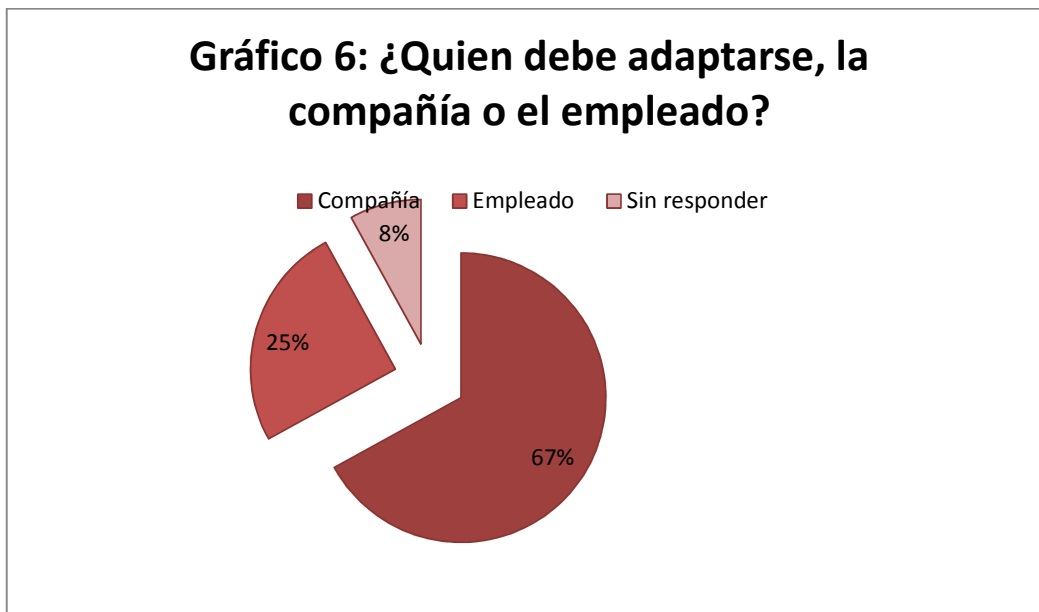


Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta realizada a estudiantes de Ciencias Empresariales y Analistas Financieros

Una de las preguntas realizadas en la encuesta se enfoca a las diferencias que se pueden encontrar en las distintas culturas, muchas empresas cuando logran expandirse a otros mercados y se convierten en instituciones transnacionales pueden ver la necesidad de adaptarse a la cultura del país huésped, con el propósito de mejorar la venta de un producto específico. En el caso de los bancos transnacionales es de la misma forma, ya que estos ofrecen productos financieros a sus clientes en ese país específico, en el caso de los analistas financieros quienes no venden un producto a un mercado meta y el servicio que brindan es para el mismo banco, esta adaptación a la cultura anfitrión se podría ver como innecesaria.

También se puede argumentar que el ambiente laboral, ya sea el más cómodo posible para obtener mejores resultados de los empleados, de aquí viene la interrogante sobre cuán necesario es que una institución financiera transnacional deba adaptarse a la cultura del país donde instala operaciones o si al contrario, la capacidad de sus empleados de adaptarse al método de trabajo y ambiente laboral específico del país de origen de la empresa es una de las competencias requeridas para laborar como analista financiero.

Según la encuesta un 67% por ciento de los encuestados consideraron que como parte de las competencias necesarias para tal puesto los empleados deben saber adaptarse a las reglas e idiosincrasias dentro del ambiente laboral que pertenecen al país de origen de la institución transnacional, mientras que un 25% por ciento consideraron que la empresa debe acomodarse a la cultura y costumbres del país anfitrión; hubo un margen de personas que no contestaron a la pregunta. A continuación se brinda una representación gráfica de los resultados.



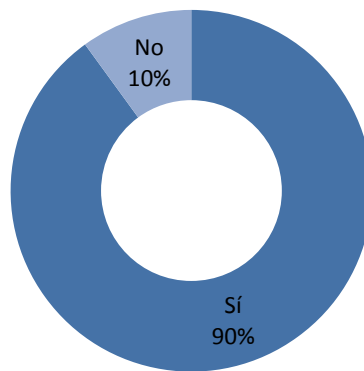
Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta realizada a estudiantes de Ciencias Empresariales y Analistas Financieros

La última pregunta de la encuesta se refiere a las similitudes entre un ente financiero nacional y uno transnacional, el currículo universitario enfocado a trabajar en finanzas no hace diferencia entre una institución nacional y una transnacional, los objetivos de un analista financiero en ambas instituciones pueden ser las mismas. De ahí la necesidad de saber si todo aquello aprendido dentro de un banco nacional se puede trasladar a una institución transnacional.

A esta pregunta los encuestados respondieron en un 90% que la experiencia sí es posible de transponer de un sector al otro, mientras que 10% por ciento

restante considera que a pesar de ser la misma industria, pueden existir protocolos, sistemas y otros que los hace considerar una diferencia tal, que la experiencia obtenida en un tipo de banco no sea útil en otro que venga de una región distinta. Al ver el gráfico se puede apreciar la gran diferencia que hay entre las dos opciones.

Gráfico 7: ¿Experiencia se puede transferir de un banco nacional a uno transnacional?



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta realizada a estudiantes de Ciencias Empresariales y Analistas Financieros

Conclusiones

A lo largo de esta investigación se ha estudiado el significado de competencias laborales y más específicamente cuáles son aquellas competencias que son requeridas por un analista financiero para laborar plenamente dentro de una institución financiera transnacional.

Muchas compañías transnacionales están invirtiendo en Costa Rica. Algunas de estas compañías son de ámbito financiero y buscan profesionales que tengan ciertos conocimientos en el campo de negocios internacionales, por lo que se esperaba que las personas en tales puestos estudiaran carreras en campos relacionados.

Esto trajo como interrogante el tipo de educación y competencias necesarias para cumplir con todas las competencias requeridas para laborar como analista financiero dentro de un banco transnacional. Los resultados indicaban que a pesar de útil, no era indispensable contar con un título en negocios internacionales para ejercer este puesto.

Se buscó identificar el perfil profesional de las entidades financieras, así como el tipo de formación universitaria necesaria para desenvolverse adecuadamente dentro del puesto de analista financiero.

Una vez realizadas las encuestas y la información debidamente analizada, se ha podido listar algunas de las competencias que se consideran más deseables al laborar como analista financiero. Estas abarcan desde el manejo de un segundo idioma hasta la capacidad analítica de una persona. Sorprendentemente aunque el compromiso ético está dentro de las competencias requeridas, esta fue calificada como la menos importante. En parte, tal vez se dé de esta forma después de las crisis económicas que se ha visto; donde gran parte de la culpa la tienen las grandes instituciones financieras quienes buscaban solo enriquecerse sin tomar en cuenta en ningún momento el compromiso ético; A pesar de que este error se ha cometido en el pasado, esta competencia no se puede descartar del todo, ya

que para lograr los cambios necesarios es necesario un compromiso ético dentro de las instituciones financieras.

Otra de las competencias que podemos listar como necesaria para lograr realizar un óptimo trabajo dentro de una institución transnacional, es la capacidad para trabajar en un contexto internacional. Al encontrarse trabajando con personas en oficinas en distintas localidades es importante tener ese sentido de trabajo en equipo y además comunicación intercultural. A pesar de su importancia, el grupo encuestado lo colocó entre los últimos lugares al compararlo con otras competencia y no necesariamente porque no sea importante sino no es tan crucial como otras habilidades.

Claramente como el nombre de la posición lo dice, un analista financiero debe tener una capacidad de análisis y síntesis muy desarrollada, esta fue considerada la competencia más pertinente. La mayor parte de los encuestados apuntan a esto. El perfil de un analista financiero dentro de una institución financiera debe ser capaz de reconocer errores y buscar las soluciones, esto conlleva un amplio análisis de todas las variantes.

Una de las razones por las que el país recibe la cantidad de empresas transnacionales, es la preparación académica de la fuerza laboral del país, las universidades brindan carreras que se enfocan en las necesidades de cada profesión. Cuando se preguntó en la encuesta si el currículo ofrecido por las universidades cumplía con las necesidades del sector financiero, la respuesta no fue tan contundente como se esperaba, solo un 67% dijo sí, el resultado mostró una incongruencia con lo estipulado anteriormente, pero por una parte se debe tomar en cuenta que la pregunta generaliza a todas las universidades en conjunto; las que tienen buenos programas de estudio y las que no, además también se debe tomar en cuenta la importancia de esta competencia comparada con el resto.

Como se mostró en las encuesta, las competencias se pueden desarrollar dentro del trabajo, la experiencia dentro del puesto es lo que hace la gran diferencia y permite perfeccionar lo aprendido en la carrera universitaria. Por

tanto, el currículo de estudios para la carrera solo necesita brindar las bases necesarias en finanzas suficientes para comenzar, siempre y cuando se encuentre la habilidad analítica.

Como resumen se puede decir que el analista financiero que busca trabajar para una institución financiera transnacional debe tener conocimientos básicos en finanzas, dominar un segundo idioma, ser capaces de adaptarse al ambiente laboral que traiga la compañía desde su país de origen. Se cree que la experiencia en un banco nacional puede ser ventajosa dentro de otras instituciones que sean transnacionales. Aunque las instituciones puedan diferir en su forma de realizar operaciones, el concepto de análisis y síntesis sigue siendo el mismo y este en particular, la capacidad de análisis y síntesis se considera como la clave para ser un analista financiero dentro de cualquier institución.

Recomendaciones

- Se considera que ciertas competencias se deben desarrollar y por tanto, se recomienda buscar programas de estudio con modelos educativos que alienten a desarrollar este tipo de habilidades por medio de su metodología. Sea este por medio de prácticas profesionales, trabajos de investigación, estudio de casos reales u otras actividades que cumplan con las competencias requeridas en su campo específico. En el caso de finanzas se puede hablar de la importancia de desarrollar el análisis y síntesis, ya que este es considerado dentro de los más importantes y sobrepasa la necesidad de otras capacidades como el conocimiento de un segundo idioma o conocimientos básicos de la profesión en la práctica.
- Dentro del sector de instituciones financieras tenemos aquellas que se encuentran establecidas a nivel transnacional y otras que no salen de las fronteras de sus países. De aquí sale la interrogante sobre la necesidad de tener conocimientos en negocios internacionales para laborar dentro de una entidad financiera en una institución

transnacional. Se recomienda a aquellas personas con experiencia laboral como analistas dentro de bancos estatales que no deben preocuparse por adquirir amplios conocimientos en negocios internacionales si desean buscar empleo dentro de una institución financiera transnacional.

- El departamento de recursos humanos de cada compañía tendrá un perfil definido en el cual se basan a la hora de elegir personal en el proceso de reclutamiento. Es importante para aquellas personas que buscan laborar dentro de instituciones financieras transnacionales reconocer cuáles son los conocimientos, aptitudes y capacidades que estos departamentos buscan y compararlo con lo que tienen para ofrecer en sus currículos. A partir de ahí podrán desarrollar las áreas donde hace falta mejoras necesarias para alcanzar el puesto deseado dentro de dicha organización.

Bibliografía

Comisión Sistema Nacional Certificación de Competencial Laborales (2010). Mirada comparativa sobre métodos para identificar competencias laborales. Recuperado el 11 de Octubre de 2012 de [http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/documento de trabajo chilevalora n_3_130111.pdf](http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/documento_de_trabajo_chilevalora_n_3_130111.pdf)

Daniels, J., Radebaugh, L., & Sullivan, D. (2010). Negocios internacionales. Mexico: Pearson educacion.

Dewhurst, M; Pettigrew, M; Srinivasan,R & Choudhary, V. (2012). How multinationals can attract the talent they need. McKinsey Quarterly; 2012, Issue 3. Recuperado el 01 de Octubre de 2012, de http://bb9.ulacit.ac.cr/webapps/portal/frameset.jsp?tab_group_id=21&url=%2Fwebapps%2Fblackboard%2Fexecute%2Flauncher%3Ftype%3DCourse%26id%3D53511%26url%3D

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). Metodologia de la investigacion. Mexico d.f: mcgraw Hill.

Instituto nacional de estadísticas y censos de Costa Rica (2012). Encuesta Continua de Empleo Dinámica del mercado laboral costarricense del III trimestre 2010 al I trimestre del 2012. Recuperado el 01 de Octubre de 2012, de <http://www.inec.go.cr/AMS/Encuestas/Encuesta%20Continua%20de%20Empleo/Resumen/04.%20Presentación%20de%20los%20principales%20resultados%20de%20la%20ECE.pdf>

Promotora del Comercio Exterior de Costa Rica (2011). Empresas de zona franca dejan al país \$8 por cada \$1 exonerado. Recuperado el 11 de Octubre del 2012, de <http://www.procomer.com/contenido/news/2011/10/10/empresas-de-zona-franca-dejan-al-pais-8-por-cada-1-exonerado-2.html>

Scott, Mary Jane (1998). CPA Journal, Vol. 68 No. 10. Recuerado el 10 de octubre de 2012 de <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=15&hid=11&sid=724763d1-5c79-45a88950099af5461ff8%40sessionmgr110&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT11aG9zdC1saXZl#db=buh&AN=1195996>

Valera Fernandez, L. (2009). Propuesta de competencias profesionales para los estudiantes de la carrera de contabilidad y finanzas. Recuperado el 10 Octubre de 2012 de <http://www.eumed.net/rev/ced/01/lvf.htm>

Anexo

Cuestionario

Introducción: Mi nombre es Oscar Riverón Jr., estudiante avanzado de la carrera de Licenciatura en Negocios Internacionales de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT) y estoy realizando un cuestionario con el objetivo de identificar las competencias requeridas para laborar como analista financiero dentro de instituciones financieras transnacionales. Este cuestionario debe ser completado por individuos que se encuentren cursando o bien que ya estén graduados de carreras relacionadas con finanzas, negocios internacionales o ejerzan como analistas financieros. Sus respuestas me ayudaran para la realización del trabajo final de graduación, por lo que agradeceré su ayuda contestando las siguientes interrogantes.

1. ¿Cómo definiría competencia laboral?

2. Seleccione el área en la que se encuentra relacionada la carrera universitaria que usted cursa o que ya completó.
 - a. Finanzas.
 - b. Negocios internacionales.

3. Seleccione su nivel de escolaridad.
 - a. Bachillerato completo.
 - b. Licenciatura completa.
 - c. Estudios de postgrado completos.

4. Por favor clasifique la siguientes competencias consideradas importantes para ejercer como financista para una transnacional en orden de importancia del 1 siendo la competencia más importante al 7 siendo la menos importante
 - a. Capacidad de análisis y síntesis

- b. Capacidad para la aplicación de los conocimientos en la práctica
- c. Conocimientos básicos de la profesión en la práctica
- d. Conocimiento de un segundo idioma
- e. Habilidades elementales de computación
- f. Compromiso ético
- g. Capacidad para trabajar en un contexto internacional

5. ¿Usted cree que las competencias se pueden desarrollar dentro de las empresas?

- a. Sí
- b. No

6. ¿Considera que el currículo que ofrecen las carreras relacionadas con finanzas cumplen con las necesidades del mercado del sector financiero?

- a. Sí
- b. No

¿Por qué?

7. Considera que instituciones financieras extranjeras se deben adaptar a la cultura del país huésped (reglamentos sobre el idioma, costumbres) o es parte de las competencias requeridas por el empleado saber adaptarse a las costumbres del país de origen compañía

- a. Sí
- b. No

8. Considera que tener experiencia en un banco nacional se puede trasladar a la de trabajar en un banco transnacional.

- a. Sí
- b. No

¿Por qué?