

Competencias generales y disciplinares,  
requeridas del profesional en finanzas en el  
mercado laboral costarricense, según los  
empleadores o expertos

Carlos Vargas Garrote

2010

Resumen .....	4
Introducción.....	5
Competencias.....	5
Gestión por competencias.....	5
Competencias Nucleares.....	5
Características de las competencias nucleares.....	6
Tipos de competencias.....	6
Figura # 1 Características que garantizan éxito. (Ernst & Young, N.D., pág. 8).....	6
Competencias: Conocimientos.....	7
Niveles de las competencias de conocimiento.....	7
Tabla # 2. Taxonomía de Bloom y niveles de conocimiento. (Fernández, Gestión por competencias, 2006, pág. 41).....	7
Habilidades.....	7
Capacidades.....	7
<b>Niveles de las Capacidades</b> .....	8
Características de las competencias.....	8
Adecuadas al negocio.....	8
Adecuadas a la realidad actual y futura.....	8
Operativas, codificables y manejables.....	8
Exhaustiva.....	8
Fácilmente identificables.....	8
Diseños por competencias implicaciones en el rol del profesorado.....	8
Perfil de los puestos por competencias.....	9
Reunión con directivos y personal clave.....	9
Selección a través de un inventario de competencias estándar.....	9
Posicionamiento.....	9
Evaluación por competencias.....	9
Roles del estudiante y del profesor.....	9
Tabla # 3 tomado de (Fernández March, n.d.).....	9
Educación basada en competencias.....	10

Tabla # 4, fases de la educación basada en competencias, (Cepeda Dovala, n.d.) .....	11
La evaluación como proceso formador de competencias. ....	11
Implicaciones de las competencias sobre los procesos de enseñanza aprendizaje y la evaluación. ....	11
Metodología .....	12
Profesionales seleccionados.....	12
Resultado de la Investigación .....	13
Tabla # 6, Definiciones de tipos Competencias, elaboración propia, basado en (Ernst & Young, N.D.) .....	13
Competencias que deben tener los formadores de profesionales en el área de finanzas.....	13
Tabla # 7, Competencias seleccionadas por entrevistados, elaboración propia. ....	13
Definición de cada competencia.....	14
Tabla #8, Definición de Competencias, elaboración propia basada en entrevistas.....	15
Análisis de frecuencia de las competencias seleccionadas.....	15
Tabla # 9, Competencias mencionadas por entrevistados, elaboración propia.....	16
Conocimientos.....	16
Tabla # 10, Conocimientos mencionadas por entrevistados, elaboración propia. ....	16
Capacidades .....	16
Tabla # 12, Capacidades mencionadas por entrevistados, elaboración propia.....	16
Habilidades. ....	16
Tabla # 12, Capacidades mencionadas por entrevistados, elaboración propia.....	17
Conclusiones.....	17
Bibliografía .....	18
Anexos # 1 .....	19
Anexo # 2 .....	20
Listado de Competencias seleccionadas por el panel. ....	20

## **Resumen**

Las competencias generales y disciplinares de los docentes de las universidades de Costa Rica, si bien son un tema conocido, no son un tema ampliamente estudiado. Competencias tales como la adecuada formación universitaria, conocimiento del sector, facilidad de expresión e investigación fueron las competencias que los expertos definieron como las más deseables. El estudio se realizó a partir de entrevistas, las cuales fueron realizadas a ocho profesionales, la mayoría de ellos profesores universitarios.

El primer hallazgo interesante fue que el tema es prácticamente desconocido, el segundo es que a pesar de que los profesores son de gran experiencia, el peso asignado a la competencia experiencia no fue reconocido como la de mayor peso. Otro detalle interesante es que el inglés y la tecnología no fueron considerados como competencias nucleares tampoco.

Palabras Clave

Competencias

Habilidades

Capacidades

Conocimiento

## **Abstract**

General and disciplinary competence of professionals who teach in Costa Rica universities, they are a known issue, but it is not a studied subject. Competences such as the appropriate university training, knowledge of the sector, ease of expression and research were the competences identified by the experts as the most desirable skills. The study was made with a sample of eight professionals, most of them academics.

The first interesting finding was that the subject is virtually unknown; the second is that while interviewed teachers have experienced the weight assigned to the experience as competence was not recognized as greater weight. Another interesting detail is that neither the English nor the technologies were regarded as nuclear competences either.

Key words

Competences

Abilities

Capacities

Knowledge

## **Introducción**

La única manera de que una Universidad prepare de manera adecuada a sus graduandos de los diferentes grados académicos y de las diferentes carreras, es que su cuerpo docente esté preparado, tanto, con experiencia en su campo profesional, como con una apropiada preparación académica.

Con el aumento de la oferta de educación privada superior en nuestro país, hay actualmente 50 universidades privadas en Costa Rica debidamente acreditadas ante el Consejo Nacional de Educación Superior, además hay algunas que están en proceso de acreditación y otras que no están acreditadas del todo. Si a esto se suma el número de Universidades Públicas de nuestro país, es totalmente válido y por qué no también necesario, hacerse la pregunta, ¿cuáles son las Competencias, generales y disciplinares, requeridas por los profesionales en finanzas que imparten clases sobre temas financieros en las universidades costarricenses?

Por medio de la consulta a diferentes profesionales en el campo de las finanzas, así como a profesores de diferentes universidades, se presente plasmar en esta investigación, las opiniones y juicios de dichos profesionales.

En el presente documento se pretende dilucidar cualitativamente, por medio de las entrevistas planteadas, cuáles son las competencias deseables que deben tener o desarrollar, los profesionales que imparten temas financieros en las Universidades de nuestro país.

## **Competencias.**

Hace apenas 10 años, se decía que había que estar preparados para los cambios. Hoy decimos que los cambios son la única constante.

Hoy en día, los avances tecnológicos han alcanzado todos los aspectos de nuestra existencia, al punto de que nuestra concepción de juego, de comunicación e inclusive flirtear son diferentes, hoy en día nos comunicamos por email, jugamos virtualmente, trabajamos remotamente. Cada día las computadoras se hacen más rápidas y con más capacidad de procesamiento.

Todo al punto de que el más nuevo aparato electrónico de hoy, en alrededor de un año o menos estará siendo desplazado por al menos una nueva versión del mismo aparato o inclusive una nueva tecnología.

Con cambios tan constantes afectando todos los entornos humanos, es lógico pensar que el ambiente laboral, es afectado por el cambio, así las cosas el enfoque de competencias se vuelve una manera de lograr asimilar en las organizaciones el ritmo de cambio.

## **Gestión por competencias.**

La visión de gestionar el recurso humano bajo un modelo de competencias permite crear una cultura organizacional que es capaz de adaptarse a los cambios. La organización como un *ente* formado por personas debe tener claro cuáles son las competencias que se procurarán en su gestión. La búsqueda y formación de dichas competencias en los procesos de selección de personal y de capacitación se convertirán en el eje sobre el cual la empresa u organización, creará y sostendrá su ventaja competitiva.

## **Competencias Nucleares.**

También denominadas como críticas, (Ernst & Young, N.D.) son las competencias consideradas esenciales, las que harán la diferencia y garantizarán el éxito de la organización. , “las competencias nucleares proporcionan una ventaja duradera en el mercado realmente sostenible e inimitable, al fundamentarse en los productos, servicios o modos de hacer de la organización” (Fernández, Gestión por competencias, 2006, pág. 28)

### Características de las competencias nucleares.

Según (Fernández, Gestión por competencias, 2006, pág. 28) las competencias para ser consideradas como nucleares, deben llenar cuatro características:

- **Colectiva:** esto es que toda la organización la comparte
- **Institucionalizada:** desde trabajadores hasta clientes y proveedores, deben ser capaces de identificarla como una competencia propia de la empresa
- **Inimitable:** es diferencial, difícilmente copiable por otros.
- **Duradera:** debe ser una competencia parte de la empresa por largo tiempo, de manera que pueda alcanzarse objetivos.

De lo anterior se concluye que las competencias nucleares, se constituyen en la identidad misma de la empresa, la cual se cimienta como la base del conocimiento organizativo y personal de los miembros de cada empresa

<b>Competencias Nucleares = Tecnología x proceso de forma de gobierno x aprendizaje colectivo</b>	
➤ <b>Forma de gobierno</b>	➔ <b>Manera en que la organización trabaja conjunta</b>
➤ <b>Aprendizaje colectivo en todos los niveles</b>	➔ <b>Creación de un entorno de aprendizaje</b>

Tabla # 1, Tomado de (Ernst & Young, N.D.)

### Tipos de competencias.

Hay varias clasificaciones de las competencias, así por ejemplo en el Manual del Director de Recursos humanos de Ernst & Young, plantean la clasificación por Dificultad e adquisición, en donde separan las competencias en Conocimiento, Habilidades y Capacidades, también plantean que las capacidades se pueden clasificar por área temática, Por su lado Fernández propone que las competencias se dividen en Conocimientos y en Cualidades, sin embargo, si revisamos el concepto de cualidades planteado por Fernández, es en realidad la suma de Habilidades y capacidades. Así las cosas las competencias se pueden clasificar, de acuerdo a la figura # 2, como Habilidades, Conocimientos y Capacidades.

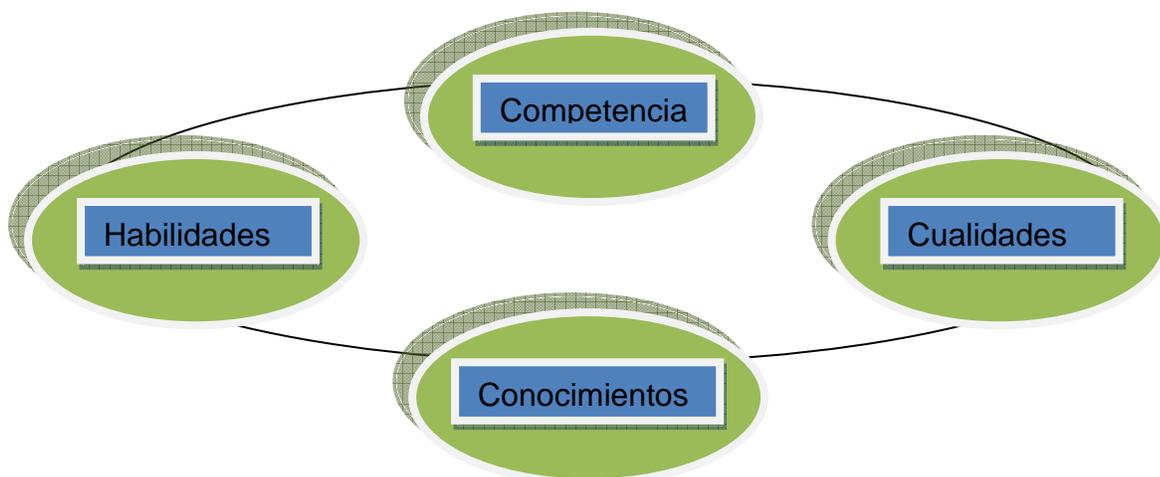


Figura # 1 Características que garantizan éxito. (Ernst & Young, N.D., pág. 8)

### Competencias: Conocimientos.

Se les denomina como competencias técnicas y son de carácter académico o formativo y están más asociados a la capacidad de hacer que una posición otorga.

### Niveles de las competencias de conocimiento

Los siete niveles de las competencias de conocimiento		
Nivel 6	Relaciona y juzga	Siendo el nivel superior implica relación y juicio, capaz de formular procesos de manera universal.
Nivel 5	Sintetiza e innova	El ocupante del puesto debe poder sintetizar e innovar los conocimientos asociados a la compañía.
Nivel 4	Define y analiza	A este nivel se debe poseer los conocimientos necesarios para definir y analizar, así como para prever su aplicación e impacto.
Nivel 3	Aplica, adapta y elige	Se posee la capacidad de aplicar, adaptar y elegir, dentro de una gama de indicaciones provistas por otros.
Nivel 2	Imita y comprende	Está en capacidad de imitar y de entender los procedimientos que aplican.
Nivel 1	Está familiarizado	Identifica los aspectos básicos, así como es capaz de ejecutar tareas básica
Nivel 0	No aplica	Conocimiento no requerido

**Tabla # 2. Taxonomía de Bloom y niveles de conocimiento. (Fernández, Gestión por competencias, 2006, pág. 41)**

Los grados o niveles de cada competencia están asociados al nivel de exigencia que la organización defina en su descripción de puestos a cada posición, Fernández, propone el uso de la teoría de Bloom, para definir los niveles de cada competencia. La tabla # 1, plantea los niveles y su explicación.

### Habilidades

Normalmente se adquieren mediante procesos de formación y de experiencia. (Ernst & Young, N.D., pág.7)

### Capacidades

Se relacionan más que todo con rasgos y o características personales, son por lo general más difíciles de obtener y de modificar en el corto plazo. (Ernst & Young, N.D., pág. 8)

Estas llamadas cualidades, presentan las siguientes características, (Fernández, Gestión por competencias, 2006, pág. 49),

- Relacionadas con el nivel jerárquico del puesto de trabajo en el organigrama de la empresa.
- Están integradas por un amplio y ordenado conjunto de cualidades psicológicas y personales exigibles para ejecutar un conjunto de funciones.
- Son susceptibles de desarrollo a través de los años y la experiencia.

### **Niveles de las Capacidades**

En cuanto a sus niveles, estos se establecen de forma diferente de las competencias de conocimiento, por cuanto están muy ligadas a nivel jerárquico dentro de una organización.

Los niveles 1 y 2 corresponden a los puestos de trabajo operativo, 3 y 4 a niveles medios y 5 y 6 a puestos directivos.

### **Características de las competencias.**

La organización como ente intangible deberá definir cuáles son sus competencias generales para lo cual según (Ernst & Young, N.D., pág. 9), deberá tomar en cuenta que estas cumplan con ciertas características, deben ser adecuadas al negocio, adecuadas a la realidad actual y futura, operativas, codificables y manejables, deben ser también exhaustivas y de fácil identificación.

#### **Adecuadas al negocio.**

Deben tener influencia sea esta positiva o negativa, de manera que sea posible generar mejoras en desempeño. (Ernst & Young, N.D.)

#### **Adecuadas a la realidad actual y futura.**

Las competencias nos deben permitir crecer y evolucionar con el tiempo como organización, así al momento de planearlas debe considerarse este factor. (Ernst & Young, N.D.)

#### **Operativas, codificables y manejables.**

Deben ser medibles y proporcionar información, no deben ser abstractas. (Ernst & Young, N.D.)

#### **Exhaustiva**

Debe considerar todos los aspectos de la organización. (Ernst & Young, N.D.)

#### **Fácilmente identificables.**

La asignación de niveles debe ser clara, de manera que no se requiera un nuevo estudio cada vez que se tengan que analizar. (Ernst & Young, N.D.)

### **Diseños por competencias implicaciones en el rol del profesorado.**

Según (Cano García, 2008), el trabajar por competencias obliga a los profesores a replantearse y analizar las competencias propias, de hecho obliga a mejorar el propio conocimiento, capacidades y actitudes, con el fin de lograr una mayor mejora en temas pedagógicos.

Al plantearse en las universidades las competencias como modelo, obliga por un lado a los profesores a entender y estudiar el significado de las competencias y tal como se indicó previamente a cambiar. (Cano García, 2008)

Lo anterior nos lleva a que la actitud del alumnado debe ser proclive al aprendizaje activo y como instructores deberemos modificar el rol, y convertirnos en facilitadores de aprendizaje.

Aprender a través de proyectos con simulaciones, casos, aprendizaje basado en problemas, aprendizaje cooperativo, portafolios, el uso de wikis, blogs, mini congresos, simposios. La idea es no solo pensar en que conocimientos conceptuales adquieren los alumnos con estas actividades, si no en que como las aprenden y en la posibilidad de sumar conocimientos de manera colectiva. (Cano García, 2008)

### Perfil de los puestos por competencias

Según (Ernst & Young, N.D.), hay varias maneras para identificar las competencias clave para el desarrollo adecuado dentro de la empresa. La información es en realidad manejada por la misma organización, ya sean las personas que desempeñan el puesto o quien los supervisa, de igual manera desde fuera de la competencia es posible obtener datos que nos orienten a establecer las competencias. Un ejemplo de ello es mediante entrevistas y reuniones con directivos y personal clave, también a través de un inventario de competencia estándar.

### Reunión con directivos y personal clave.

Mediante el aprovechamiento del conocimiento de la compañía, es posible obtener a través de reuniones con este personal las competencias claves de la organización. Debe tomarse en cuenta que, las competencias deben formularse de manera genérica, de forma que sean aplicables a toda la organización; debe evitarse la ambigüedad y debe reflejar cualidades e ideas que la empresa desee transmitir como cultura corporativa. (Ernst & Young, N.D.)

### Selección a través de un inventario de competencias estándar.

Según (Ernst & Young, N.D.) por medio del equipo de proyecto y los directivos, se prepara una lista de atributos, sobre los cuales se desarrollara el enfoque de las competencias.

### Posicionamiento

Se llama posicionamiento, según (Fernández, Gestión por competencias, 2006) al proceso de asignar a cada puesto de trabajo un nivel o grado en cada una de las competencias del directorio para hacer posible el cumplimiento de las funciones.

### Evaluación por competencias.

La evaluación en la educación superior según (Cano García, 2008), esta en una encrucijada, por un lado orienta el "currículum" y es factor de cambio en el proceso de aprendizaje, por otro, la evaluación no puede quedarse en calificar, la calificación es apenas una parte de la evaluación. La evaluación no puede estar basada en la memoria, ni en la repetición de información, debe contemplar la evaluación de habilidades cognitivas de orden superior, por lo que no puede quedarse en pruebas de papel y lápiz.

### Roles del estudiante y del profesor

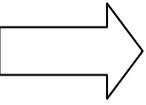
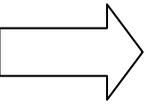
ROL DEL ESTUDIANTE		<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Responsable de su aprendizaje.</li><li>▪ Preguntador activo.</li><li>▪ Mantiene su ritmo y su propio estilo.</li><li>▪ Acepta o rechaza ideas según tengan sentido para él.</li></ul>
ROL DEL PROFESOR		<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Guía y facilitador.</li><li>▪ Una fuente de información más sobre hechos, ideas y procedimientos.</li></ul>

Tabla # 3 tomado de (Fernández March, n.d.).

## Educación basada en competencias

Según propone (Cepeda Dovala, n.d.) el proceso de educación basada en competencias tiene seis fases.

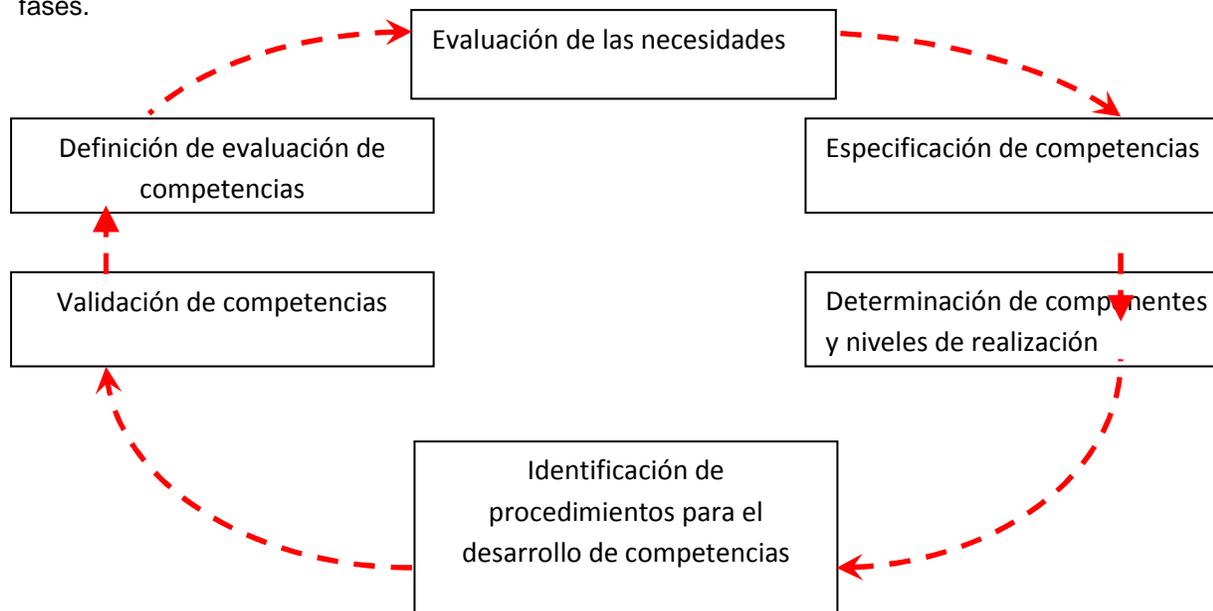


Figura # 2, proceso de la educación basada en competencias, tomado de (Cepeda Dovala, n.d.)

Evaluación de las necesidades	Se deben fijar los supuestos teóricos previos en los que se va a basar dicha evaluación
Especificación de competencias	Para este análisis se debe tomar en cuenta la relación entre los rasgos del profesionista, que se pretende formar y las necesidades sociales, así como incorporar los cambios tecnológicos y conocimientos científicos que se supone dominará y utilizará en el ejercicio de su profesión
Determinación de competencias y niveles de realización	Conceptuales Dominio del conjunto de conocimientos teóricos necesarios que sustentan un rol o una carrera Metodológicas Maneras, procedimientos, métodos y técnicas especializadas que requiere el desempeño profesional Humanas Desarrollo de habilidades humanas, como comunicación e interacción Alta Dirección Capacidad para la auto dirección, responsabilidad, solución de problemas y toma de decisiones
Identificación de procedimientos para el desarrollo de las competencias	Es el temario (todo aquello que puede ser objeto de aprendizaje) de la materia, organizado por temas y subtemas según la importancia y la jerarquía de cada aspecto. Comparación de lo planeado en la teoría, con lo alcanzado en la

	práctica, evaluar que está funcionando del programa
Definición de evaluación de competencias	Elemento estructural de los programas dispuesto para el docente a nivel de políticas y con el fin de dar campo a sugerencias
Validación de competencias	Verificación de los niveles de aprendizaje al que el alumno deberá llegar a través de la metodología, por medio de las actividades planificadas por el docente.

Tabla # 4, fases de la educación basada en competencias, (Cepeda Dovala, n.d.)

### La evaluación como proceso formador de competencias.

La evaluación debe ser parte de un proceso en el cual no solo se selecciona, sino que promueve la formación misma de competencias, expresa Cano en su ensayo sobre la evaluación por competencias. (Cano García, 2008). Esta debe utilizar una diversidad de instrumentos, desde lista de chequeo, escalas, rúbricas entre otros, así como el uso de diversos agentes. En este proceso de evaluación por competencias no solo debe contar nuestra apreciación del progreso del estudiante, debe incluir un modelo de evaluación que contemple la visión del grupo, de la clase entera inclusive. Según (Cano García, 2008), el aspecto más importante es que implique tanto el desarrollo de competencias, como los caminos de mejora.

Según (Cano García, 2008), la evaluación por competencias ha de concientizar a los estudiantes sobre su verdadero nivel de competencias y de qué puntos fuertes deben potenciar y sobre qué puntos débiles deben corregir para enfrentarse a situaciones de aprendizaje futuras.

### Implicaciones de las competencias sobre los procesos de enseñanza aprendizaje y la evaluación.

Competencias implica	Consecuencias para la e a y la evaluación	Posibles instrumentos
Integrar, conocimientos, habilidades y actitudes.	Oportunidades de exhibir esta integración, brinda la posibilidad de evaluación tipo 360	Proyecto final, ofrece un escenario para que el alumnado integre y aplique conocimientos, sin caer en roles estereotipados y mecánicos
Realizar ejecuciones	Evaluar ejecuciones Deberá evaluarse en su proceso y en su producto.	Tablas de observación
Actuar de forma contextual	Evaluar el conocimiento de cuándo y cómo aplicar los conocimientos disponibles. Implica que se promuevan resoluciones diversos contextos.	Simulaciones
Entenderlo de forma dinámica	Evaluar el desarrollo, el aspecto más importante acá es progresar en el desarrollo de la competencia.	Rúbricas, evaluación diagnóstica ( a lo largo del tiempo)
Actuar con autonomía, corresponsabilizándose del aprendizaje	Evaluar la capacidad de auto reflexión. La competencia requiere que se actúe con criterio, revisando los procesos a cada paso y mejorando	Portafolios, mecanismos de autorregulación, que permitan el proceso de mejora. Retroalimentación que den orientación en el camino de

	constantemente nuestro trabajo	desarrollo de las competencias.
--	--------------------------------	---------------------------------

Tabla # 5, fases de la educación basada en competencias, tomado de (Cano García, 2008)

### **Metodología**

Dada la naturaleza del tema de estudio, se utilizará la entrevista como medio para recoger la información que permita contestar la hipótesis planteada en esta investigación. Las entrevistas serán abiertas, se preparará una breve guía a los entrevistados, para que ellos de manera previa, conozcan la temática de la entrevista y por ende el objetivo de la entrevista.

Por las características del estudio no se practicará un muestreo estadístico, sino un sondeo con los profesionales y estudiantes seleccionados para lo cual se diseñará una guía de entrevista. Cabe destacar un aspecto perceptible de inmediato al iniciar los contactos con las diferentes personas y es el poco conocimiento sobre el tema de las competencias, más aún sobre el tema de las competencias enfocado al estudio. Dado lo anterior, el primer paso en la investigación consistió en un intercambio de información sobre el tema de las competencias, posterior a este primer encuentro, se procedió con las entrevistas-charlas, de las cuales se formó la lista de competencias, es decir, dicha lista fue definida por los entrevistados, una vez la lista estuvo completa, el siguiente paso fue reducir el número de competencias, la cual quedo en doce.

Con esta lista se preparó una distribución de frecuencias usando los datos originales. Una vez la lista quedo terminada, se procedió a solicitar a los entrevistados una definición de cada una de las doce competencias, así quedo terminada la lista con sus definiciones. Posteriormente a cada profesional le fue solicitado que considerara el “peso” o importancia en orden ascendente para cada competencia.

Al finalizar el proceso anterior, se elaboró una definición de cada competencia basado en las apreciaciones obtenidas durante las entrevistas, luego las mismas fueron sometidas a consideración de cada profesional.

Otro detalle que fue necesario aclarar fue la diferencia entre conocimientos, capacidades y habilidades, resumido en la tabla # 4.

### **Profesionales seleccionados.**

Dentro del grupo de profesionales que se ha escogido para realizar este estudio, se ha tomado en cuenta la perspectiva tanto de profesores como de estudiantes; la idea es recoger la visión de profesionales de diferentes universidades.

1. Licda. Katherine Rodriguez, Gerente de Desarrollo de Negocios, Psicóloga Laboral, estudiante de Maestría en Administración en Universidad Fidelitas.
2. Licdo. Mario Meoño Brianzo, MBA mención en Proyectos, Profesor de las Universidades UNED y Fidelitas, actualmente pensionado de UNED, más de 20 años de experiencia como profesor, desde Bachillerato, hasta Maestría, coautor y autor de varios libros de finanzas
3. Licdo. Armando Salazar, MBA con mención en Mercadeo, Gerente comercial de la compañía COFERSA.
4. Licdo. Alfredo Poveda, MBA, Profesor de las Universidad Fidélitas.
5. Licda. Daysi Jara, fue profesora de las UNED, actualmente es docente en la universidad Fidelitas
- 6.\* Ing. Luis A. Morales A, profesor de la carrera de Ingeniería en Sistemas en la Universidad Panamericana, sede Parrita

## Resultado de la Investigación

Competencias	
Conocimientos	Se les denomina como competencias técnicas y son de carácter académico o formativo y están más asociados a la capacidad de hacer que una posición otorga.
Capacidades	Se relacionan más que todo a rasgos y o características personales, son por lo general más difíciles de obtener y de modificar en el corto plazo
Habilidades	Normalmente se adquieren mediante procesos de formación y de experiencia

**Tabla # 6, Definiciones de tipos Competencias, elaboración propia, basado en (Ernst & Young, N.D.)**

### Competencias que deben tener los formadores de profesionales en el área de finanzas.

Según el panel seleccionado, las competencias más relevantes o importantes que deben llenar los formadores de profesionales, se enumeran en la tabla # 7, es bueno hacer notar que las competencias más recurrentes durante las entrevistas fueron la formación académica y la experiencia. La tabla #5 engloba el total de las competencias indicadas por los diferentes profesionales, dichas competencias están ubicadas por grupos debido principalmente a las diferentes nomenclaturas que se les da a la misma competencia.

Conocimientos
Formación profesional
Tecnología
Investigación
Conocimiento del sector
Capacidades
Facilidad de expresión
Gusto por transferir conocimientos y formar profesionales
Habilidades
Experiencia
Pedagogía
Pensamiento crítico
Tecnología
Idioma Ingles
Estrategia
Pensamiento Global
Liderazgo

**Tabla # 7, Competencias seleccionadas por entrevistados, elaboración propia.**

En la tabla # 8, se resumen las definiciones de cada una de las competencias. Como detalle a notar es que la mayoría de los entrevistados consideró que el nivel mínimo para enseñar en una universidad

debía de ser licenciatura, sin embargo todos coincidieron en que era muy deseable si no recomendable que los formadores tuvieran el nivel de maestría.

Otro detalle curioso es que, únicamente se mencionaron dos capacidades dentro de un total de catorce competencias, lo cual de alguna manera pone el énfasis en experiencia y formación académica apropiada, entendiéndose como apropiada, la anotación hecha en el párrafo anterior.

Adicionalmente la tecnología como competencia se ubicó tanto dentro del marco del conocimiento, como dentro de las habilidades, esto porque se considera que la misma debe ser una parte fundamental de la formación académica de los docentes y a su vez una habilidad. Es posible que se haya tratado así ya que ninguno de los profesionales entrevistados tenía formación académica en el campo de la tecnología, más bien habían ido adquiriendo esta habilidad conforme tenían necesidad de la misma en los trabajos, como ejemplos el uso del correo electrónico, la navegación en internet, entre otros.

### Definición de cada competencia.

Las respuestas suministradas por los entrevistados generaron las siguientes definiciones, para cada competencia.

Conocimientos	
Formación profesional	Nivel mínimo de maestría
Tecnología	Formación en el uso de tecnología
Investigación	Conocimiento de técnicas de investigación que le permitan desarrollar Hipótesis así como realizar trabajos variados sobre fenómenos del campo financiero, económico
Conocimiento del sector	Conocimiento de la situación económico financiera del sector/país/planeta
Capacidades	
Facilidad de expresión	Capacidad de comunicarse de manera eficaz y eficiente con los demás, así como de interactuar
Gusto por transferir conocimientos y formar profesionales	Cualidad del profesional que le permite transferir los conocimientos adquiridos en su experiencia y en horas aula a los futuros profesionales.
Habilidades	
Experiencia	Años de experiencia y horas aula
Pedagogía	Aprendizaje mediante experiencia y formación sobre técnicas del campo pedagógico en el trabajo
Pensamiento crítico	Utiliza los recursos del pensamiento crítico para complementar la habilidad para integrar datos, conocimientos, apropiarse de varias disciplinas y así proveer información para la toma de decisiones. Comunica a otros la visión, estrategia, metas y cultura de la organización.
Tecnología	dominio de software financiero, aplicaciones como Excel, Word y Power Point
Idioma Ingles	Es el idioma de los negocios
Estrategia	Pensamiento crítico
Pensamiento Global	Visión global de las finanzas
Liderazgo	Necesario para poder guiar el proceso de aprendizaje

**Tabla #8, Definición de Competencias, elaboración propia basada en entrevistas.**

**Análisis de frecuencia de las competencias seleccionadas.**

Del análisis de frecuencias se obtienen los siguientes detalles, considerados como los más relevantes:

- En la sección de **conocimientos**, tres de ellos se mencionaron más frecuentemente, la **formación profesional**, la **investigación** y **conocimiento de sector**, a su vez la tecnología tuvo la menor frecuencia.
- En cuanto a las *capacidades* las dos fueron nombradas en mismo número de veces.
- Por otro lado las *habilidades* más mencionadas fueron el pensamiento crítico y el global, en tanto que la tecnología y el manejo de idioma inglés fueron los menos
- Solamente tres de las competencias alcanzaron la máxima frecuencia, que es 8, y estas son, **formación profesional, pensamiento crítico y pensamiento global.**

<b>Conocimiento</b>	A	B	C	D	E	F	G	H		%
Formación profesional	x	x	x	x	x	x	x	x	8	36.4%
Tecnología			x		x	x			3	13.6%
Investigación	x	x		x		x	x	x	6	27.3%
Conocimiento del sector	x	x		x		x		x	5	22.7%
	3	3	2	3	2	4	2	3	22	100.0%
<b>Capacidad</b>	A	B	C	D	E	F	G	H		%
Facilidad de expresión	x	x		x	x		x	x	6	50.0%
Gusto por transferir conocimientos y formar profesionales	x		x	x		x	x	x	6	50.0%
	2	1	1	2	1	1	2	2	12	100.0%
<b>Habilidad</b>	A	B	C	D	E	F	G	H		%
Experiencia	x		x		x	x	x	x	6	12.5%
Pensamiento crítico	x	x	x	x	x	x	x	x	8	16.7%
Pedagogía		x	x	x		x		x	5	10.4%
Tecnología	x		x		x	x			4	8.3%
Idioma Inglés	x				x		x	x	4	8.3%
Estrategia	x	x	x		x	x	x	x	7	14.6%
Pensamiento Global	x	x	x	x	x	x	x	x	8	16.7%
Liderazgo	x	x		x	x	x		x	6	12.5%
	7	5	6	4	7	7	5	7	48	100.0%
									Total general	82

**Tabla # 9, Competencias mencionadas por entrevistados, elaboración propia.**

**Conocimientos.**

Una vez que las competencias fueron debidamente definidas, se solicitó a cada entrevistado indicar el grado de necesidad de cada conocimiento, con dicha información se tabularon los datos y se obtuvo el nivel que cada competencia debe tener según el panel de profesionales, **ver tabla # 10** en la siguiente página. El grado se definió por medio del promedio de los datos.

Se encontró que la formación académica y el conocimiento del sector fueron considerados de grado seis.

<b>Conocimientos</b>	A	B	C	D	E	F	G	H	Total	Avg	Min	Max	Dev	Nivel
Formación profesional	6	6	6	5	6	6	6	6	47	5.9	5	6	0.35	6
Tecnología	1	2	4	4		4	2	2	19	2.7	1	4	1.25	3
Investigación	6	4	6	6	6	6	6	5	45	5.6	4	6	0.74	4
Conocimiento del sector	6	6	6	6	6	6	6	6	48	6.0	6	6	0.00	6

**Tabla # 10, Conocimientos mencionadas por entrevistados, elaboración propia.**

**Capacidades**

El análisis indicado en el párrafo anterior se realizó también para las capacidades, y se encontró que la facilidad de expresión es una competencia considerada como muy importante, ya que prácticamente todos los entrevistados lo ubicaron como de nivel seis. Ver tabla # 11.

<b>Capacidad</b>	A	B	C	D	E	F	G	H	Total	Avg	Min	Max	Dev	Nivel
Facilidad de expresión	6	6	5	6	6	5	6	6	46	5.8	5	6	0.46	6
Gusto por transferir conocimientos y formar profesionales	3	3	4	2	3	3	2	4	24	3.0	2	4	0.76	3

**Tabla # 12, Capacidades mencionadas por entrevistados, elaboración propia.**

**Habilidades.**

Al realizar el análisis mencionado anteriormente, se encontró que las habilidades más destacadas son el pensamiento crítico. La estrategia y el liderazgo fueron definidos como de grado o nivel 5. Como aspecto interesante, la experiencia si bien es considerada como una tema de importancia no fue considerada como vital Tabla # 10 siguiente página.

<b>Habilidad</b>	A	B	C	D	E	F	G	H	Total	Avg	Min	Max	Dev	Nivel
Experiencia	3	1	2	3	5	5	6	6	31	3.9	1	6	1.89	4
Pensamiento crítico	5	4	5	5	5	4	6	6	40	5.0	4	6	0.76	5
Pedagogía	2	3	3	4	4	6	5	6	33	4.1	2	6	1.46	4
Tecnología	3	1	3	4	3	4	1	2	21	2.6	1	4	1.19	3

Idioma Ingles	1	1	1	5	3	2	2	1	16	2.0	1	5	1.41	2
Estrategia	5	5	5	6	6	4	5	5	41	5.1	4	6	0.64	5
Pensamiento Global	5	5	5	6	6	5	5	5	42	5.3	5	6	0.46	5
Liderazgo	4	4	5	5	6	6	4	5	39	4.9	4	6	0.83	5

**Tabla # 12, Capacidades mencionadas por entrevistados, elaboración propia.**

### Conclusiones

- A pesar de no ser necesariamente objeto de estudio, fue interesante encontrar que el tema de las competencias y más aún las competencias desde el punto de vista académico, no es muy conocido, cabe agregar que a pesar de que el estudio únicamente cubre las opiniones de 8 profesionales, se comentó el tema con más personas, desde estudiantes de bachillerato a profesionales de otras ramas. Es importante hacer notar que la literatura estudiada indica que las competencias son usadas como modelo de enseñanza fuera de nuestras fronteras. Lo cual sin duda, como estudiantes de Ulacit, refuerza nuestra visión de que estamos estudiando en un Centro de Estudios que va más allá del promedio.
- Del estudio realizado se concluye que las competencias consideradas por el panel de profesionales seleccionados como competencias más importantes son **Formación académica, Conocimiento del sector y Facilidad de expresión**, todas ellas quedaron ubicadas en nivel seis del modelo de Bloom y se consideran por ende como las competencias a buscar en un profesional que va a formar a otros.
- Otro aspecto interesante de destacar es que a pesar que la **experiencia** se consideró como una competencia importante, fue ubicada por el panel de profesionales en el nivel 4 de la escala utilizada. Particularmente era el criterio de esta investigación esperar que la inclinación sería más a dar mayor peso a la experiencia.
- Un punto a destacar es que solo se mencionaron dos capacidades como relevantes, esto parece indicar que un buen profesor más que ser alguien con ciertas capacidades especiales, debe ser alguien con una formación académica sólida.
- Otra situación interesante, es que el idioma inglés no fue considerado como una competencia importante, misma situación con el tema de las tecnologías. El idioma inglés se consideró como de nivel dos y la tecnología en ambos casos como de nivel tres.
- Un aspecto con el que este trabajo tiene discrepancia es que, los entrevistados no consideraron el gusto por la enseñanza como una competencia. Este trabajo lo considera importante ya que no existe mucho beneficio con contar con un profesor, por más que este sea un erudito, si este no disfruta en brindarse a los demás a través de la enseñanza.

- Las competencias quedaron ubicadas en la tabla # 13, en orden de menor a mayor:

Competencia	Frecuencia	Nivel
Idioma Ingles	16	2
Tecnología	19	3
Gusto por transferir conocimientos y formar profesionales	24	3
Experiencia	31	4
Pedagogía	33	4
Liderazgo	39	5
Pensamiento crítico	40	5
Estrategia	41	5
Pensamiento Global	42	5
Investigación	45	6
Facilidad de expresión	46	6
Formación profesional	47	6
Conocimiento del sector	48	6

.Tabla # 13, niveles de competencias, elaboración propia.

### **Bibliografía**

(2008). In M. E. Cano García, *La evaluación por competencias en la educación superior* (p. 16). Barcelona: Universidad de Barcelona.

(n.d.). In J. M. Cepeda Dovala, *Metodología de la enseñanza basada en competencias* (p. 9). México: Universidad Autonoma del Noreste.

Ernst & Young. (N.D.). *Manual de l Directos de recursos humanos*. ND: Ernst & Young.

(n.d.). In A. Fernández March, *Nuevas metodolgías docentes*. Valencia: Instituto de Ciencias de la Educación, Universidad de Valencia.

(2006). In J. Fernández, *Gestión por competencias* (p. 28). Madrid: Prentoce Hall.

Fernández, J. (2006). Gestión por competencias. En J. Fernández, *Gestión por competencias* (pág. 28). México: Prentice Hall.

## **Anexos # 1**

Entrevista, formato no rígido, da la oportunidad de amplitud en la respuesta.

1. ¿cuáles son las competencias, generales y disciplinares, requeridas por los profesionales en finanzas que imparten lecciones sobre temas financieros en las universidades costarricenses?
2. ¿Cuáles son las competencias con respecto a conocimientos?
3. ¿Cuáles son las competencias en cuanto a las capacidades?
4. ¿Cuáles son las competencias en definición de habilidades?
5. Por favor indique en qué grados considera usted necesaria cada competencia.

## Anexo # 2

### Listado de Competencias seleccionadas por el panel.

Conocimientos	
Formación profesional	Nivel mínimo de maestría
Tecnología	Formación académica en el uso de tecnología
Investigación	Conocimiento de técnicas de investigación que le permitan desarrollar hipótesis, así como realizar trabajos variados sobre fenómenos del campo financiero y económico
Conocimiento del sector	Conocimiento de la situación económica financiera del sector/país/planeta
Capacidades	
Facilidad de expresión	Capacidad de comunicarse de manera eficaz y eficiente con los demás, así como de interactuar
Gusto por transferir conocimientos y formar profesionales	Cualidad del profesional que le permite transferir los conocimientos adquiridos en su experiencia y en horas aula a los futuros profesionales
Habilidades	
Experiencia	Años de experiencia y horas aula
Pensamiento crítico	Utiliza los recursos del pensamiento crítico para complementar la habilidad en la integración de datos, conocimientos, apropiarse de varias disciplinas para proveer información para la toma de decisiones. Comunica a otros la visión, estrategia, metas y cultura de la organización.
Pedagogía	Aprendizaje mediante experiencia y formación en el trabajo sobre técnicas del campo pedagógico
Tecnología	dominio de software financiero, aplicaciones como Excel, Word y Power Point
Idioma Ingles	Es el idioma de los negocios
Estrategia	Pensamiento crítico
Pensamiento Global	Visión global de las finanzas
Liderazgo	Necesario para poder guiar el proceso de aprendizaje