

Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología

Facultad de Ciencias Empresariales

Maestría en Administración de Empresas con énfasis en Finanzas

Curso: Investigación Empresarial

Tema: ¿Cuál es la brecha de las competencias de los profesionales en finanzas en posiciones de liderazgo respecto a la percepción de sus empleadores?

Elaborado por: Lic. Peggy Chaves Mora

Facilitador: MAE. Oscar Ugalde

Fecha: Junio, 2010

Resumen

Uno de los retos de las empresas establecidas en Costa Rica es encontrar personal que asuma posiciones de liderazgo y que haya desarrollado competencias en el área de finanzas, es así como este trabajo de investigación está orientado hacia el análisis de competencias de dirección de trabajo en equipo, competencias individuales de un líder y competencias de áreas específicas. Para la concreción de este trabajo se realizó una serie de entrevistas a empleadores y se aplicó un cuestionario cerrado a directores y gerentes graduados de maestría con énfasis en finanzas con el fin de determinar la brecha de las competencias de los profesionales en finanzas en posiciones de liderazgo respecto a la percepción de sus empleadores.

Palabras clave

Liderazgo / Finanzas / Competencias / Investigación.

Abstract

One of the challenges of companies established in Costa Rica is to find personnel to assume leadership positions and who have developed competences in the finances area, this is how this research work is directed to the analysis of competences of management of teamwork, individual competences of a leader and specific areas competences, for which interviews were performed to employers and a closed questionnaire was applied to directors and managers who are master graduates with emphasis in finance, in order to determine the competence gap in financial professionals located in leadership positions with regard to the perception of their employers.

Key Words

Leadership / Finance / Skills / Research

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO TEÓRICO.....	4
2.1. DEFINICIÓN DE COMPETENCIA.....	4
2.2. CONSTRUCCIÓN HISTÓRICA DEL CONCEPTO DE COMPETENCIA	5
2.2.1. FILOSOFÍA GRIEGA.....	5
2.2.2. LINGÜÍSTICA.....	5
2.2.3. FILOSOFÍA MODERNA Y LA SOCIOLOGÍA	6
2.2.4. ESCENARIO DE CAMBIOS EN EL MUNDO LABORAL Y LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO	6
2.3. COMPONENTES ESTRUCTURALES, CARACTERÍSTICAS Y CLASIFICACIÓN DE COMPETENCIAS	7
3. MARCO METODOLÓGICO.....	10
3.1. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.....	10
3.2. TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	10
3.3. VARIABLES DE ESTUDIO	11
3.4. ORIGEN DE LOS DATOS	11
3.5. SUJETOS	11
3.6. DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS	12
3.7. EXTRACCIÓN DE LA MUESTRA.....	12
3.8. PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	12
4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	13
4.1. ANÁLISIS TABULAR-ESTADÍSTICO DESCRIPTIVO	13
4.2. ANÁLISIS GRÁFICO.....	14
5. CONCLUSIONES	16
6. BIBLIOGRAFÍA.....	18
7. ANEXO No.1 CUESTIONARIO APLICADO	20

Gráficos

Gráfico 1 Competencias Evaluadas.....	14
Gráfico 2 Competencia Ética Profesional	15
Gráfico 3 Competencia Conocimiento del Negocio.....	15
Gráfico 4 Competencia Responsabilidad Social	16

1. INTRODUCCIÓN

Costa Rica se caracterizó por ser un país con economía dependiente de su agricultura, hoy el PIB muestra un país orientado a los servicios, este cambio inicia con el modelo agroexportador, que permitió que los costarricenses cambiaran su estilo de vida implementando nuevas actividades, incluso diversiones públicas, promovidas por el desarrollo de una cultura urbana.

Ante este cambio, las universidades enfrentan un giro en el enfoque de la educación, dirigiéndose a potenciar el desarrollo integral del individuo y cubrir las necesidades de recurso humano que requieren las empresas para atender las exigencias de un mercado cada vez más globalizado.

La encuesta “Escasez de Talentos de Manpower” (2009) señala que entre los puestos más difíciles de cubrir en Costa Rica se ubica el personal contable y de finanzas, por ello se propone la pregunta de investigación: **¿Cuál es la brecha de las competencias de los profesionales en finanzas en posiciones de liderazgo respecto a la percepción de sus empleadores?**; esta pretende determinar las competencias que deben ser fortalecidas por la universidad en el programa de maestría con énfasis en finanzas; para lograrlo se hará una investigación explicativa y descriptiva por medio de entrevistas a empleadores graduados de ULACIT y se aplicará un cuestionario a profesionales con maestría en finanzas que desempeñan puestos de liderazgo.

2. MARCO TEÓRICO

En este espacio se procura mostrar el entretejido hermenéutico que ayuda a comprender la construcción de las competencias en el ejercicio de la profesión de administración de negocios con énfasis en finanzas.

2.1. DEFINICIÓN DE COMPETENCIA

Existen varios conceptos de competencia, no obstante para esta investigación se consideró que el más pertinente es el que enfoca la competencia desde el pensamiento complejo donde se propone su concepto a partir del análisis y resolución de los problemas, e integra el saber ser, el saber conocer y saber hacer para la transformación del entorno a partir de la

contextualización de su realidad, por ello se consideró lo que en ese sentido aporta Tobón Tobón (2005):

...se propone conceptualizar las competencias como procesos complejos que las personas ponen en acción-actuación-creación, para resolver problemas y realizar actividades (de la vida cotidiana y del contexto laboral-profesional), aportando a la construcción y transformación de la realidad, para lo cual integran el saber ser (automotivación, iniciativa y trabajo colaborativo con otros), el saber conocer (observar, explicar, comprender y analizar) y el saber hacer (desempeño basado en procedimientos y estrategias), teniendo en cuenta los requerimientos específicos del entorno, las necesidades personales y los procesos de incertidumbre, con autonomía intelectual, conciencia crítica, creatividad y espíritu de reto, asumiendo las consecuencias de los actos y buscando el bienestar humano. (p.49)

2.2. CONSTRUCCIÓN HISTÓRICA DEL CONCEPTO DE COMPETENCIA

2.2.1. FILOSOFÍA GRIEGA

La construcción del concepto inicia en la filosofía griega desde Protágoras y Platón con el cuestionamiento del ser y desde Aristóteles con el cuestionamiento de la potencia y el acto. El aporte que hacen estos filósofos está enfocado en un modo de pensar problemático donde se interroga el saber y la realidad, además de realizar construcciones buscando aprehender la realidad en sus conceptos, estableciendo relaciones y conexiones entre los diferentes temas y problemas; de esta forma se contribuye al concepto actual ya que la interrogación de la realidad ocupa un papel central en tanto se tiene como base la resolución de problemas con sentido para las personas así como que insiste en la necesidad de articular los saberes de distintas disciplinas.

2.2.2. LINGÜÍSTICA

Al parecer la primera vez que se utiliza el concepto de competencia es por Noam Chomsky a partir de la teoría de la gramática generativa transformacional, se utiliza bajo el concepto de competencia lingüística en la que la propone como una construcción a priori, que orienta el aprendizaje de la lengua y la actuación. Este concepto fue complementado por Dell Hymes quien propone la competencia comunicativa no solo como el uso de las reglas gramaticales sino cuando tiene en cuenta las actitudes, valores y motivaciones relacionadas

con la lengua, con sus características y usos; asimismo busca la interrelación de la lengua con otros códigos de conducta comunicativa.

2.2.3. FILOSOFÍA MODERNA Y LA SOCIOLOGÍA

Desde la perspectiva de la filosofía moderna es interesante revisar el aporte de Wittgenstein el cual introduce el concepto de juegos de lenguaje desde el contexto social, por otra parte el filósofo *Habermas* aporta desde su visión de entender-se con alguien – acerca de algo, en ese sentido (Habermas, 1989) menciona que:

El empleo de la expresión “competencia interactiva” señala la hipótesis básica, de la que voy a partir, de que las capacidades del sujeto que actúa socialmente pueden investigarse desde el punto de vista de una competencia universal, es decir, independientemente de ésta o aquella cultura, al igual que sucede con las competencias de lenguaje y conocimiento cuando se desarrollan con normalidad. (p.161)

Otro aporte que debe ser considerado es el que propone el sociólogo argentino Eliseo Verón sobre la competencia ideológica, la cual es descrita como el conjunto de maneras específicas para realizar selecciones y organizaciones de un determinado discurso.

2.2.4. ESCENARIO DE CAMBIOS EN EL MUNDO LABORAL Y LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO

Algunos escritores como Hyland y Mertens exponen que las competencias surgen a partir de los años 60 con los nuevos procesos de organización de trabajo, y que en los años 80 se promueve un mejoramiento de las condiciones productivas lo que provoca que las competencias laborales estén en el primer orden, es así como en los años 90 se fortalece a partir de la construcción de metodologías específicas para la gestión empresarial del talento humano.

La premisa anterior guarda relación con lo que plantea (Reza Trosino, 2010) quien afirma: “Las empresas han empezado a reconocer que su principal fuente de diferenciación y competitividad es su gente.” (p.103)

De tal forma en los años 70 y 80 el sistema de formación laboral incorpora parámetros de eficiencia y eficacia que luego dan paso en los 90’s al análisis de las competencias laborales desde la base de cuatro enunciados: *identificación, normalización, formación y certificación*.

Finalmente se considera que este entretendido y maduración del concepto provoca que se rompan los paradigmas tradicionales sobre la relación trabajador –empleador, y se promueva cada vez más el alineamiento de las expectativas de ambos, especialmente de la visión empresarial sobre el aporte de su recurso humano, esto se ve reflejado en la afirmación hecha por (Münch Galindo, 2005): “El aprendizaje organizacional implica una serie de mecanismos para obtener, difundir y crear conocimientos y competencias que generan valor para la empresa.”(p. 89)

2.3. COMPONENTES ESTRUCTURALES, CARACTERÍSTICAS Y CLASIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

A la hora de describir una competencia, se deben considerar los componentes estructurales mínimos desde el enfoque de las competencias laborales y de la educación para el trabajo y estos son:

- Dimensión del desarrollo humano
- Identificación de la competencia
- Criterios de desempeño
- Rango de aplicación
- Problemas
- Elementos de competencia
- Saberes esenciales
- Evidencias requeridas
- Caos e incertidumbre

Por otra parte cinco características fundamentales sobre las competencias también deberían ser valoradas, las mismas se basan en el contexto, se enfocan en la *idoneidad*, tienen como eje la *actuación*, buscan *resolver problemas* y abordan el *desempeño* en su integridad.

Es así que al integrar lo anterior se decidió utilizar una de las clasificaciones más extendidas de competencias y según Tobón (2005) estas son :

Competencias básicas: “se caracterizan por constituir la base sobre la cual se forman los demás tipos de competencias; se forman en la educación básica y media; posibilitan analizar, comprender y resolver problemas de la vida cotidiana y constituyen un eje central en el procesamiento de la información de cualquier tipo.” (p. 67)

Competencias genéricas: "... aumentan las posibilidades de empleabilidad; favorecen la gestión, consecución y conservación del empleo; permiten la adaptación a diferentes entornos laborales; no están ligadas a una ocupación en particular; se adquieren mediante procesos sistemáticos de enseñanza y aprendizaje; y su adquisición y desempeño pueden evaluarse de manera rigurosa." (p.71)

Para el objeto de estudio de esta investigación fueron definidas las siguientes competencias genéricas:

- **Innovación:** Capacidad para idear soluciones nuevas y diferentes dirigidas a resolver problemas o situaciones que se presenten en el propio puesto, la organización, y/o los clientes, con el objeto de agregar valor a la organización.
- **Liderazgo ejecutivo:** Capacidad de dirigir a un grupo o equipo de trabajo el cual supervise a otras dependencias, y pueda a su vez transmitir la visión de la organización, tanto desde su rol formal, como desde la autoridad moral que define su carácter de líder.
- **Responsabilidad social (integridad):** Es la capacidad para identificarse con las políticas organizacionales en materia de responsabilidad social, diseñar, proponer y luego llevar a cabo propuestas orientadas a contribuir y colaborar con la sociedad en las áreas en las cuales esta presenta mayores carencias y por ende mayor necesidad de colaboración.
- **Comunicación:** Es la capacidad de escuchar e informar a otros, fomentar canales abiertos y negociar
- **Ética Profesional:** Es el sentir y obrar, en todo momento, consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando las políticas organizacionales.
- **Tolerancia a la ambigüedad:** La capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos, o cambio en el medio. Asociado a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida y adecuada. Maneja situaciones complejas o ambiguas.
- **Networking:** La habilidad para crear y mantener una red de contactos con personas que son o serán útiles para alcanzar las metas relacionadas con el trabajo o el objetivo propuesto en un contexto muy competitivo. Se relaciona con la habilidad en la creación de alianzas estratégicas para potenciar tanto los negocios como los clientes corporativos, así como clientes potenciales.

- **Conocimiento del negocio (business Acument):** Justifica los requerimientos de recursos a interesados. Anticipa tendencias futuras y visualiza la oportunidad del negocio. Realiza asignación y administra recursos humanos, financieros y materiales de manera efectiva. Reconoce cuando los objetivos de negocios no concuerdan con las tendencias de los mismos y apoyan en marcar un nuevo rumbo.
- **Resolución de problemas:** Provee dirección clara pero brinda espacio para iniciativa y creatividad. Elimina barreras organizacionales que impiden el éxito. Anticipa el impacto y consecuencias de decisiones. Analiza la interacción de variables complejas. Toma decisiones difíciles. Busca soluciones al enfrentarse a puntos de vista contrarios.
- **Credibilidad técnica:** Implica generar credibilidad teniendo como base los conocimientos técnicos de su especialidad. Es considerado el referente técnico clave en relación con las labores que realiza y es habitualmente consultado para tomar decisiones.

Competencias específicas: “Tienen un alto grado de especialización, así como procesos educativos específicos, generalmente llevados a cabo en programas técnicos, de formación para el trabajo y en educación superior” (p.73)

Sobre las competencias específicas el campo de las finanzas no es la excepción y se definen algunas competencias claves como son:

Área de competencia clave	Requisito
Relaciones interpersonales:	Alto
Destrezas en ventas:	Medio
Capacidad de comunicación:	Alto
Capacidad de análisis:	Medio
Capacidad de síntesis:	Alto
Capacidad creativa:	Medio
Iniciativa:	Medio

Fuente: <http://www.careers-in-finance.com/fpskill.htm>

Una de las competencias específicas más mencionadas por algunos de los autores es la de *capacidad de comunicación*, por ejemplo en GET se menciona que: “En ocasiones un buen director de finanzas tendrá que comunicar aspectos financieros bastante complejos a una persona o grupo de personas que carecen de los conocimientos necesarios en el área

financiera, y debe hacerlo de forma sencilla y con mucho tacto, los graduados tienen que entender y adquirir habilidades y técnicas para lograr que esta comunicación sea efectiva.”

Otras de las habilidades son las técnicas de la Inteligencia Financiera y pueden ser agrupadas en cuatro grandes temas según Cortese (2009) :

- “1) **Especialización financiera:** La habilidad de interpretar los números.
- 2) **Estrategias inversoras:** La ciencia del dinero generando más dinero.
- 3) **El mercado:** Oferta y demanda, comprar y vender en el momento oportuno.
- 4) **La ley:** El conocimiento de las normas y reglamentaciones contables, estatales, nacionales, corporativas, jugar dentro de las reglas.”

Por otra parte algunos de los mejores inversionistas según Kiyosaki (2007) son los que desarrollan las siguientes habilidades financieras inteligentes:

- “1) Encuentran oportunidades de las que el resto no se hayan percatado.
- 2) Consiguen el dinero para invertir.
- 3) Organizan a personas sagaces, para trabajar con personas más inteligentes.”

3. MARCO METODOLÓGICO

Esta investigación utiliza un enfoque mixto, es decir cualitativo y cuantitativo con un tipo de investigación descriptiva y explicativa, ya que su propósito es lograr interpretar las conexiones y condiciones existentes entre las variables de estudio.

3.1 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

Se ha determinado como interrogante de la investigación: ¿Cuál es la brecha de las competencias de los profesionales en finanzas en posiciones de liderazgo respecto a la percepción de sus empleadores?

3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

La investigación descriptiva fue relevante ya que proporcionó datos e información específicos los cuales han permitido llegar a conclusiones, resultado de la comparación e interacción de las variables de estudio, en ese sentido Kinneer y Taylor (1993) afirman que:

Una efectiva investigación descriptiva se caracteriza por la enunciación clara del problema de decisión, objetivos específicos de investigación y necesidades de información detalladas. Se caracteriza además, por un diseño de investigación cuidadosamente planeado y estructurado. Puesto que el propósito es proveer información referente a preguntas o hipótesis específicas, la investigación se debe diseñar para asegurar la exactitud de los hallazgos. (p.130)

La investigación explicativa se aplicó por la necesidad de conocer ciertas relaciones de dependencia y condiciones de la aplicación del desarrollo profesional basado en competencias.

3.2. VARIABLES DE ESTUDIO

Para esta investigación fueron utilizadas variables de estudio dependientes e independientes, las cuales fueron determinadas de la siguiente manera:

Variable dependiente.- Es la de interés principal por lo que en esta investigación las variables dependientes serán *las competencias laborales definidas de estudio*.

Variable independiente.- Define la condición bajo la cual se examina a la variable dependiente y en ese sentido se consideraron las siguientes: *último grado académico adquirido, especialización académica y posición*.

3.3. ORIGEN DE LOS DATOS

La información se obtiene por medio de sujetos y fuentes de información razón por la cual esta investigación recurre a la aplicación de cuestionarios y entrevistas.

3.4. SUJETOS

Para la recopilación de información se utilizó un cuestionario y una entrevista, ambos fueron aplicados a especialistas y profesionales de altos mandos involucrados en gestión financiera y con título en postgrado.

3.5. DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Los instrumentos ayudan a recopilar la información de manera organizada y a la vez permiten estructurar y analizar las variables pertinentes de esta investigación. Se utilizó la entrevista ya que provee información que ayuda en la comprensión del objeto del estudio, también se consideró la utilización del cuestionario para obtener información detallada y estandarizada sobre las variables definidas en clase.

3.6. EXTRACCIÓN DE LA MUESTRA

Del conjunto de los 148 cuestionarios aplicados por parte de los estudiantes del curso Investigación Empresarial, fueron seleccionados aquellos que correspondieran a los que hubieran sido aplicados a personas que tuvieran una posición gerencial o de dirección y que su último grado universitario fuera un doctorado o maestría con especialización en finanzas, por lo que se aplicó muestreo no aleatorio de juicio.

3.7. PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Los individuos objeto de este estudio realizaron una valoración subjetiva de las competencias definidas en una escala de valoración de 1 a 5, en donde 5 es un nivel excepcional necesaria y 1 es un nivel no necesario.

Asimismo se realizó una pregunta abierta tipo conversatorio al Dr. Carlos Guido Masis ex director de Recursos Humanos de RECOPE y al Dr. Franklin Marín Vargas ex director ejecutivo del BCIE ambos doctores en ciencias económicas y administrativas y graduados de la ULACIT, con el propósito de descubrir la opinión sobre cuál es la brecha en las competencias, que ellos desde su posición de empleadores, consideran respecto a los profesionales en finanzas en posiciones de liderazgo.

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Los hallazgos de esta investigación se muestran por medio de los métodos: Tabular-estadísticos y gráfico, a fin que el lector pueda referirse a este estudio de forma clara y concisa.

4.1. ANÁLISIS TABULAR-ESTADÍSTICO DESCRIPTIVO

Se presentan los resultados de los cuestionarios aplicados de acuerdo al rango de apreciación ya definido en clase.

Tabla de Datos No. 1

Entrevistado / Competencias										
Entrevistado #138	4	4	2	5	5	4	5	5	4	5
Entrevistado #51	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4
Entrevistado #55	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
Entrevistado #68	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
Entrevistado #87	3	4	2	5	5	4	4	5	4	5
Entrevistado #88	3	5	2	5	5	5	4	5	4	5
Entrevistado #89	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5
Entrevistado #137	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4
Entrevistado #142	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
VALOR MINIMO	3	4	2	4	5	4	4	5	4	4
VALOR MAXIMO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
PROMEDIO ARITMETICO	4.00	4.56	3.44	4.89	5.00	4.33	4.33	5.00	4.56	4.67
VARIANZA	0.50	0.28	1.53	0.11	0.00	0.25	0.25	0.00	0.28	0.25
DESV. ESTANDAR	0.71	0.53	1.24	0.33	0.00	0.50	0.50	0.00	0.53	0.50
ERROR ABSOLUTO	4.00	4.44	9.56	1.78	0.00	4.00	4.00	0.00	4.44	4.00
DESV. ESTANDAR MEDIA	0.44	0.49	1.06	0.20	0.00	0.44	0.44	0.00	0.49	0.44

Fuente: Elaboración propia

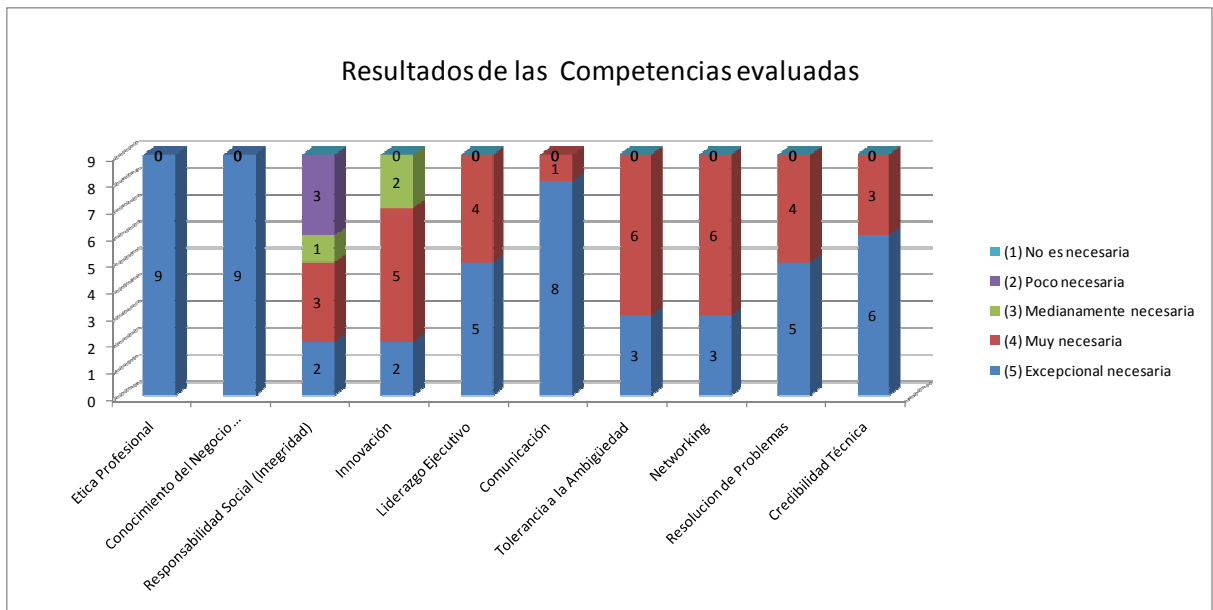
De acuerdo con los resultados estadísticos, la competencia que menos se necesita en los profesionales en finanzas es la de *Responsabilidad Social* según el promedio aritmético y el valor mínimo, no obstante cabe destacar que a su vez, es la competencia que muestra mayor varianza y desviación estándar, es decir debe considerarse la dispersión de los datos.

Por otra parte todas las competencias mostraron un valor máximo de 5, por lo que se utilizó el promedio aritmético para identificar las competencias excepcionalmente necesarias, las cuales fueron *ética profesional* y *conocimiento del negocio*, de la misma manera éstas son las que presentan una desviación media absoluta igual a cero, es decir que representan la percepción real de los encuestados.

4.2. ANÁLISIS GRÁFICO

Se presenta a continuación un gráfico que muestra el resultado global de las competencias evaluadas a los nueve encuestados máster en finanzas, en el cual se logra apreciar en términos generales que la mayoría considera las competencias evaluadas como excepcionalmente necesarias y muy necesarias.

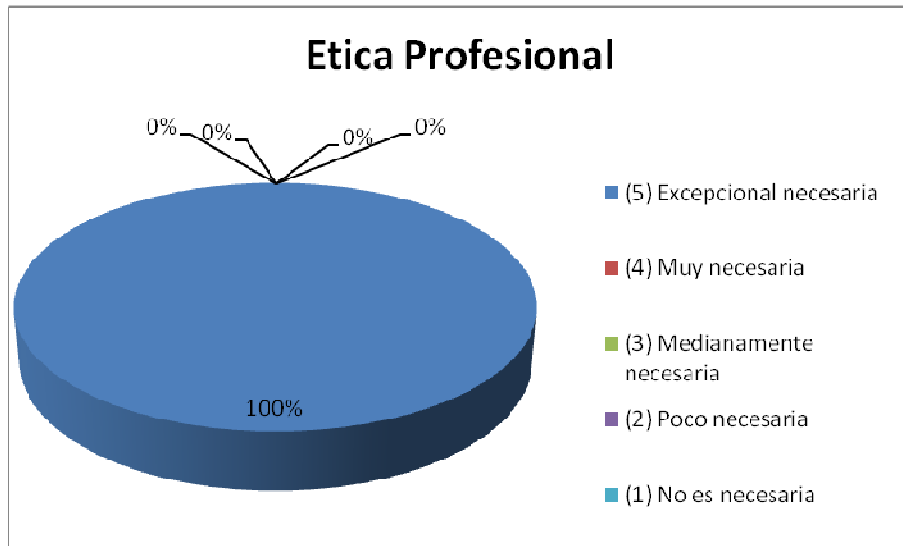
Gráfico 1 Competencias Evaluadas



Fuente: Elaboración propia

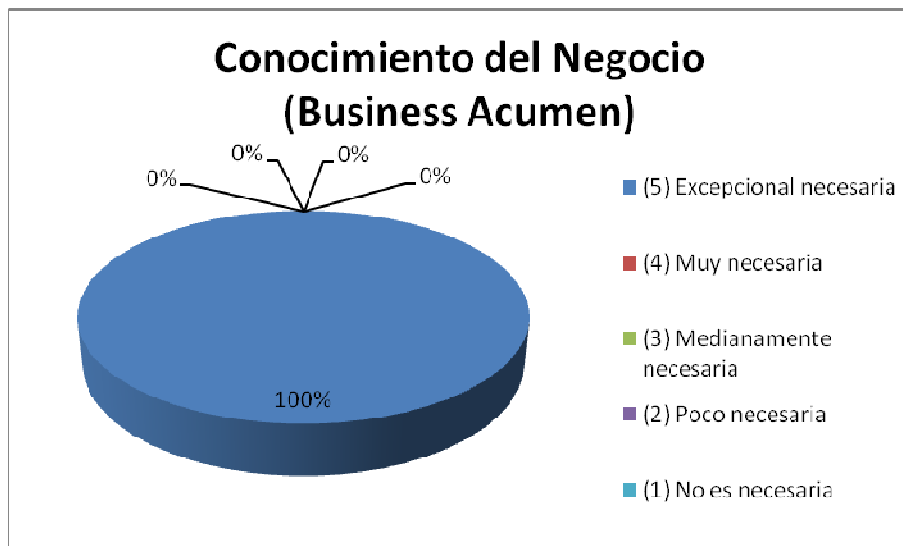
Por otra parte se presentan en las gráficas N.2 y N3, las competencias con promedio aritmético más alto, en las que ambas se caracterizan por una uniformidad de criterio y muestran una tendencia absoluta sobre la percepción de ser excepcionalmente necesarias.

Gráfico 2 Competencia Ética Profesional



Fuente: Elaboración propia

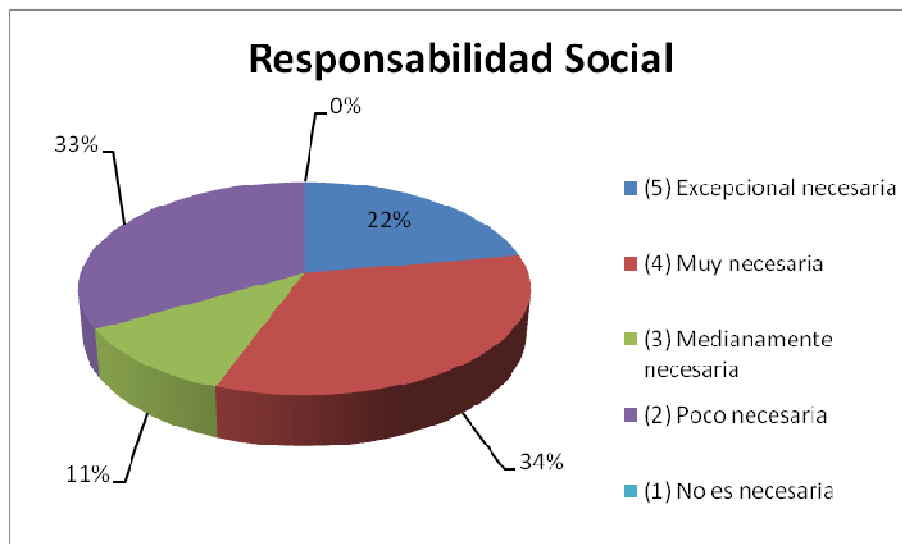
Gráfico 3 Competencia Conocimiento del Negocio



Fuente: Elaboración propia

De igual manera se consideró mostrar la competencia Responsabilidad Social que reflejó menor promedio aritmético, no obstante más de la mitad de las apreciaciones consideraron que la misma es excepcionalmente necesaria o bien muy necesaria. Cabe destacar que cada vez más empresas empiezan a entender la importancia de la responsabilidad social corporativa como elemento no únicamente publicitario, sino como una verdadera herramienta de transparencia, competitividad y trascendencia.

Gráfico Competencia Responsabilidad Social



Fuente: Elaboración propia

5. CONCLUSIONES

El estudio se realizó con el propósito de descubrir la brecha de competencias de los profesionales en finanzas en posiciones de liderazgo respecto a la percepción de sus empleadores, y se llegó a los siguientes resultados:

-Los profesionales encuestados mostraron dar importancia general a las diez competencias expuestas para su percepción, en todos los casos la mayoría le dio un valor de excepcionalmente necesaria o muy necesaria.

-Las competencias para los máster graduados en finanzas que fueron evaluadas en términos absolutos fueron las de ética profesional y conocimiento del negocio.

-La competencia que mayor dispersión de datos tuvo fue la de Responsabilidad Social, lo que sugiere que se podría analizar en términos de que en Costa Rica este es aún un tema novedoso y en el cual las empresas todavía presentan resistencia ya que por esto deben invertir sumas de dinero que les permita un sentido de comunidad, una apertura y sensibilización hacia el entorno, generar innovación, planificar a largo plazo y crear valor.

-La entrevista a empleadores concluye que la brecha de los profesionales en finanzas en posiciones de liderazgo tiene que ver con que estos no logran trabajo efectivo en equipo, falta de compañerismo, colaboración y cooperación, tienen carencias importantes en las habilidades de expresión y de visión estratégica organizacional. Dentro de las competencias técnicas fueron mencionadas debilidades en contabilidad, se recomienda retomar dichas competencias para un caso de análisis en otra investigación.

De acuerdo con los resultados se recomienda a los futuros estudiantes de maestrías con énfasis en finanzas analizar cuidadosamente la oferta curricular del mercado costarricense, además enfocarse no únicamente en competencias técnicas, sino valorar el desarrollo de las competencias genéricas evaluadas y las competencias específicas de su ámbito profesional.

6. BIBLIOGRAFÍA

1. Alles, M. A. (2008). *Desempeño por Competencias: Evaluación de 360°* (2a ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica.
2. Alles, M. A. (2006). *Diccionario de preguntas: gestión por competencias: cómo planificar la entrevista por competencias* (1a ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica.
3. Arellano Galdames, F. J. (1986). *Elementos de investigación. La investigación a través de su informe*. San José: EUNED.
4. Cortese, A. (9 de setiembre de 2009). *Habilidades Técnicas de la Inteligencia Financiera*. Recuperado el 9 de mayo de 2010, de Educación Financiera para todos: <http://tu-dinero.blogspot.com/2009/09/habilidades-tecnicas-de-la-inteligencia.html>
5. Fernández Torres, P. (1991). *La función tutorial*. Recuperado el 14 de mayo de 2010, de Google libros: http://books.google.co.cr/books?id=7a2oT5cnYgkC&pg=PA33&dq=definici%C3%B3n+de+entrevista&lr=&ei=aejsS8ndBo34ywS_pdT3DQ&cd=1#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20entrevista&f=false
6. *Finanzas Corporativas: Habilidades y talento*. (1997-2009). Recuperado el 09 de mayo de 2010, de Carreras en Negocios: <http://www.careers-in-finance.com/cfskill.htm>
7. Habermas, J. (1989). *Notas sobre el desarrollo de la competencia interactiva*. En J. Habermas, *Teoría de la acción comunicativa: complementos y estudios previos*. Madrid: Cátedra.
8. *Habilidades para las finanzas y la banca*. (s.f.). Recuperado el 9 de mayo de 2010, de GET: <http://www.get.hobsons.co.uk/advice/finance-skills>
9. Kinnear, T. C., & Taylor, J. R. (1993). *Investigación de mercados: un enfoque aplicado*. McGraw-Hill.
10. Kiyosaki, R. T. (2007). *Padre Rico, Padre Pobre*. México: Aguilar.
11. Malhotra, N. K. (2004). *Investigación de mercados: Un enfoque aplicado*. Recuperado el 14 de mayo de 2010, de Google libros: <http://books.google.co.cr/books?id=bLnONjI5IBIC&pg=PA280&dq=definici%C3%B3n+de+cuestionario&lr=&ei=Z-vsS9->

4MKL6yATU8cyWDg&cd=1#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20cuestionario&f=false

12. Martínez Pérez, R., & Rodríguez Esponda, E. (2002). Metodología de la Investigación en las Ciencias Médicas. Capítulo 5. Las variables de un estudio. Recuperado el 12 de mayo de 2010, de Centro Provincial de Información de La Habana:
<http://www.cpicmha.sld.cu/bvs/monografias/A-Manual%20de%20metodologia/JAPV3346/Cap%EDtulo%205.html>
13. Mertens, L. (2000). La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. Madrid: OEI.
14. Münch Galindo, L. (2005). Administración del capital humano: la gestión del activo más valioso de la organización. México: Trillas.
15. Reza Trosino, J. C. (2010). Gestión efectiva de recursos humanos en las organizaciones: un enfoque sistémico (Primera ed.). México: Panorama.
16. Spencer, S. &. (s.f.). Diccionario Didáctico, selección por competencias. Recuperado el 27 de abril de 2010, de Scribd:
<http://www.scribd.com/doc/9675966/Diccionario-de-Competencias-CDO>
17. Tipos de investigación. (s.f.). Recuperado el 10 de mayo de 2010, de Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas Universidad de Chile:
<http://www.dii.uchile.cl/~in627/docs/Enfoques.PDF>
18. Tipos de investigación. (s.f.). Recuperado el 10 de mayo de 2010, de Universidad del Cauca - Popayán - Colombia Comunidad Virtual del Departamento de Sistemas :
http://pis.unicauca.edu.co/moodle/file.php/161/Materiales/Libro_de_metodologia/CAPITULO_4.pdf
19. Tobón Tobón, S. (2005). Formación basada en competencias (2a ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
20. Vargas Zúñiga, F. (2007). Competencias clave y empleabilidad. Recuperado el 8 de mayo de 2010, de Ser Mejores:
<http://www.sermejores.com/competencias/Gestion04.htm>

7. ANEXO NO.1 CUESTIONARIO APLICADO



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Curso Investigación Empresarial Aplicada/ Cuestionario

1. **Sexo:** Masc ____ Fem ____

2. Edad

- a. De 25 a 30 años b. De 31 a 35 años c. De 36 a 40 años
d. De 41 a 45 años e. De 46 años a más

3. Años de experiencia laboral

- a. De 5 a 10 años b. De 11 a 15 años c. De 16 a 20 años
d. De 20 años o más

4. Sector laboral

- a. Público b. Privado c. Independiente

5. Tipo de formación académica universitaria

- a. Pública b. Privada c. Ambas

6. ¿Cuál es su último grado académico adquirido?:

- a. Bachillerato b. Licenciatura c. Maestría d. Doctorado

7. Defina su campo de especialización académica

- a. Mercadeo b. Finanzas d. RRHH e. Operaciones
d. Derecho (legislación) e. Otro _____

8. ¿Cuál es su posición dentro de su organización de trabajo?

- a. Director b. Gerencia c. Profesional independiente
d. Jefe de departamento e. Supervisor de área

9. Número de personas que tiene a cargo.

- a. De 1 a 5 personas b. De 6 a 10 personas
c. De 10 a más

10. ¿En qué rango se ubica su salario?

- a. De \$1,000 a \$2,500 b. De \$2,501 a \$4,000 c. De \$4,001 en adelante

11. Su casa de habitación es:

- a. Propia b. Alquilada c. Beneficio laboral (pagada por la empresa)

12. ¿Cuántas personas dependen económicamente de su ingreso?

- a. Ninguna b. De 1 a 3 personas c. De 4 a 7 personas
d. De 8 personas en adelante.

En una escala de 1 a 5, seleccione el nivel de importancia de las siguientes competencias para el desarrollo exitoso de su puesto:

Donde:

- (5) Excepcional necesaria
- (4) Muy necesaria
- (3) Medianamente necesaria
- (2) Poco necesaria
- (1) No es necesaria

Innovación: Capacidad para idear soluciones nuevas y diferentes dirigidas a resolver problemas o situaciones que se presenten en el propio puesto, la organización, y/o los clientes, con el objeto de agregar valor a la organización.

(5) Excepcional necesaria	(4) Muy necesaria	(3) Medianamente necesaria	(2) Poco necesaria	(1) No es necesaria

Liderazgo ejecutivo: Capacidad para dirigir a un grupo o equipo de trabajo del equipo de trabajo del que dependen otros equipos, y comunicar la visión de la organización, tanto desde su rol formal, como desde la autoridad moral que define su carácter de líder.

(5) Excepcional necesaria	(4) Muy necesaria	(3) Medianamente necesaria	(2) Poco necesaria	(1) No es necesaria

Responsabilidad social (integridad): Es la capacidad para identificarse con las políticas organizacionales en materia de responsabilidad social, diseñar, proponer y luego llevar a cabo propuestas orientadas a contribuir y colaborar con la sociedad en las áreas en las cuales esta presenta mayores carencias y por ende mayor necesidad de colaboración

(5) Excepcional necesaria	(4) Muy necesaria	(3) Medianamente necesaria	(2) Poco necesaria	(1) No es necesaria

Comunicación: Es la capacidad de escuchar e informar a otros, fomentar canales abiertos y negociar.

(5) Excepcional necesaria	(4) Muy necesaria	(3) Medianamente necesaria	(2) Poco necesaria	(1) No es necesaria

Ética Profesional: Es el sentir y obrar, en todo momento, consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando las políticas organizacionales.

(5) Excepcional necesaria	(4) Muy necesaria	(3) Medianamente necesaria	(2) Poco necesaria	(1) No es necesaria

Tolerancia a la ambigüedad: La capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos, o cambio en el medio. Asociado a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distinto contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida y adecuada. Maneja situaciones complejas o ambiguas.

(5) Excepcional necesaria	(4) Muy necesaria	(3) Medianamente necesaria	(2) Poco necesaria	(1) No es necesaria

Networking: La habilidad para crear y mantener una red de contactos con personas que son o serán útiles para alcanzar las metas relacionadas con el trabajo o el objetivo propuesto en un contexto muy competitivo. Se relaciona con la habilidad en la creación de alianzas estratégicas para potenciar los negocios tanto como los clientes corporativos, como clientes potenciales.

(5) Excepcional necesaria	(4) Muy necesaria	(3) Medianamente necesaria	(2) Poco necesaria	(1) No es necesaria

Conocimiento del negocio (business Acumen): Justifica los requerimientos de recursos a interesados. Anticipa tendencias futuras y visualiza la oportunidad del negocio. Realiza asignación y administra recursos humanos, financieros y materiales de manera efectiva. Reconoce cuando los objetivos de negocios no concuerdan con las tendencias de negocios y asisten en fijar un nuevo rumbo.

(5) Excepcional necesaria	(4) Muy necesaria	(3) Medianamente necesaria	(2) Poco necesaria	(1) No es necesaria

Resolución de problemas: Provee dirección clara pero brinda espacio para iniciativa y creatividad. Elimina barreras organizacionales que impiden el éxito. Anticipa el impacto y consecuencias de decisiones. Analiza la interacción de variables complejas. Toma decisiones difíciles. Busca soluciones (ganar-ganar) al enfrentarse a puntos de vista contrarios.

(5) Excepcional necesaria	(4) Muy necesaria	(3) Medianamente necesaria	(2) Poco necesaria	(1) No es necesaria

Credibilidad técnica: Implica generar credibilidad en otros teniendo como base los conocimientos técnicos de su especialidad. Es considerado el referente técnico clave en relación a las labores que realiza y es habitualmente consultado para tomar decisiones.

(5) Excepcional necesaria	(4) Muy necesaria	(3) Medianamente necesaria	(2) Poco necesaria	(1) No es necesaria