



**Facultad de Ciencias Empresariales
Maestría en Administración de Empresas con
énfasis en Finanzas**

Investigación Empresarial Aplicada

TEMA: ¿Con qué competencias debe contar un profesional graduado en Maestría en Finanzas, para laborar en el mercado Financiero Bancario Privado costarricense, de acuerdo a la percepción de empleadores y expertos en esta industria?

Elaborado por:

Andrea Quesada Gamboa

Facilitador:

Emilio Zeballos

Año 2010

2

2.1 Definición de competencia	6
2.2 Origen de las competencias en las empresas	7
2.3 Características de las competencias	8
2.4 Tipos de competencias	8

3

3.1 Tipo de Investigación	9
3.2 Objetivo de la Investigación	9
3.3 Introspección sobre Competencias	9
3.4 Opinión de expertos sobre Competencias	10
3.5 Concepto desarrollado de Competencia	12
3.6 Instrumentos para la Investigación y Recolección de datos	13

4

4.1 Posición de los encuestados en la empresa	14
--	----

A

Análisis e interpretación de los resultados	14
Anexos	25

B

Bibliografía:	24
----------------------------	----

C

Competencia que más cuesta encontrar o desarrollar en un Máster en Finanzas	20
Conclusiones y recomendaciones	22

I

Importancia del grado de Maestría para los encuestados	15
Introducción	3

M

Marco Teórico	6
Metodología	9

N

Nivel de importancia de las competencias de un Máster en Finanzas según empleadores y reclutadores	17
---	----

1. Introducción

El mundo en el que vivimos ha cambiado, y durante la última década, se han producido una serie de profundas transformaciones, y nos hemos visto inmersos en un mundo cada vez más global, en constantes reformas e innovación, donde la función financiera de la empresa, y de modo especial, la relativa a las Entidades Financieras, requiere más que nunca, una comprensión clara, profunda y rigurosa de todos los conceptos, técnicas y relaciones que subyacen en el sistema de inversión y financiación de los entes económicos en los mercados globales.

Por esa razón, se hace cada vez más necesario, capital humano con talento suficiente para liderar y adaptarse a este nuevo entorno económico y financiero. Lo anterior, no sólo se logra con atestados académicos, sino con el desarrollo de competencias adicionales, que le permitan a los profesionales en el ámbito de las finanzas, ser capaces de planificar, en conjunto con otras áreas de la empresa, el rumbo que ésta debe tomar y utilizar los recursos financieros de la manera más efectiva para dirigirla hacia el logro de sus objetivos.

El Sistema Financiero Bancario de nuestro país, específicamente el relativo a la Banca Privada, ha sido uno de los sectores más vulnerables a la globalización, prueba de ello, es que durante la última década, la cantidad de dichas instituciones se ha visto disminuida en casi un 50%, siendo la mayoría de ellas absorbidas por Corporaciones Bancarias Internacionales, tal como se muestra a continuación:

**PRESENCIA DE BANCOS PRIVADOS EN COSTA RICA
PERIODO 1995 AL 2010**

ENTIDAD BANCARIA	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Banca Promérica, S.A.																
Banco B.C.T., S.A.																
Banco B.F.A., S.A.																
Banco BanCrecen, S.A.																
Banco Banex, S.A.																
Banco Continental, S.A.																
Banco de Cofisa, S.A.																
Banco de la Industria, S.A.																
Banco BAC San José, S.A.																
Banco del Comercio, S.A.																
Banco Exterior de Costa Rica, S.A.																
Banco Federado, R.L.																
Banco Finadesa, S.A.																
Banco Fincomer, S.A.																
Banco Improsa, S.A.																
Banco Interfin, S.A.																
Banco Internacional de Costa Rica, S.A.																
Banco Lyon, S.A.																
Banco Mercantil de Costa Rica, S.A.																
Banco Metropolitano, S.A.																
Banco del Pacífico, S.A.																
Banco Solidario de Costa Rica, S.A.																
Citibank (Costa Rica), S.A.																
Banco Bantec C.Q., S.A.																
Banco Cooperativo Costarricense, R.L.																
Banco de Crédito Centroamericano, S.A.																
Banco del Istmo (Costa Rica), S.A.																
Scotiabank de Costa Rica, S.A.																
Banco Elca, S.A.																
Banco Cathay de Costa Rica, S.A.																
Banco Uno, S.A.																
Banco Cuscatlán de Costa Rica, S.A.																
Banco Lafise, S.A.																
Banco General (Costa Rica), S.A.																
Banco HSBC (Costa Rica), S.A.																
Banco CMB (Costa Rica), S.A.																
TOTAL BANCOS PRIVADOS	23	25	25	23	22	21	18	18	17	14	12	12	12	11	11	11

Fuente: SUGEF

De las instituciones Bancarias Privadas existentes a la fecha, las más grandes, corresponden a grandes Corporaciones Privadas Internacionales según su capital accionario, tal como se muestra a continuación:

**CAPITAL SOCIAL DE LOS BANCOS PRIVADOS DE COSTA RICA
AL 01 DE NOVIEMBRE DE 2010**

ENTIDAD BANCARIA	CAPITAL SOCIAL (en colones)
Banco BAC San José, S.A.	77.200.000.000
Scotiabank de Costa Rica, S.A.	64.314.222.000
Banco HSBC (Costa Rica), S.A.	57.597.283.550
Citibank (Costa Rica), S.A.	40.846.791.516
Banco Improsa, S.A.	18.443.187.315
Banco General (Costa Rica), S.A.	16.716.012.000
Banca Promérica, S.A.	16.642.088.750
Banco B.C.T., S.A.	10.920.000.000
Banco CMB (Costa Rica), S.A.	10.916.968.608
Banco Lafise, S.A.	10.157.706.344
Banco Cathay de Costa Rica, S.A.	8.147.947.515

Fuente: SUGEF

Visto lo anterior, es evidente el papel determinante que la educación superior juega en la formación de mejores profesionales, es por ello, que con el presente estudio, se busca conocer cuáles son las competencias esperadas que permitan lograr identificar un profesional modelo graduado en Maestría en Finanzas de acuerdo a la percepción de empleadores y reclutadores del sector Bancario Privado costarricense, planteando la siguiente pregunta:

¿Con qué competencias debe contar un profesional graduado en Maestría en Finanzas, para laborar en el mercado Financiero Bancario Privado costarricense, de acuerdo a la percepción de empleadores y expertos en esta industria?

Lo anterior deja como consecuencia una tarea importante para los empleadores, pues no solo es necesario contar ahora con personal académicamente capacitado, sino también, con personas que cuenten con competencias específicas, para poder acoplarse a cambios tan importantes como los que conlleva el ser parte de instituciones que son medidas bajo normas y estándares de calidad internacionales.

2. Marco Teórico

En esta sección, se definen conceptos de competencias así como sus inicios en las empresas, los tipos y características de las mismas según diferentes teorías.

2.1 Definición de competencia

Según el artículo *Certificación de competencias laborales* de Agudelo (1998), la competencia es "la capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo".

Por su parte, el artículo *Objetivos y Competencias* de la Universidad de Almería Colombia, cita que las competencias son "el conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores, habilidades y destrezas, relacionados entre sí".

Como complemento a las definiciones anteriores, se tiene el artículo de la revista *Cedefod La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA* de Bunk (1994), en donde comenta que "posee competencia profesional, quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo".

Una definición que engloba las anteriores, y sobre la cual se basa la presente investigación, ya que es la que caracteriza de una manera más amplia el sector financiero al cual hace énfasis el presente estudio, es el definido por una de las instituciones de formación profesional de Costa Rica, el Instituto Nacional de Aprendizaje (2001), el cual cita:

"Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas psicomotoras y actitudes requeridas para el desempeño eficaz y eficiente de un trabajo productivo, de acuerdo con los estándares definidos por el mercado laboral, y consistentes con las características de calidad, de los productos que se generan de los procesos de la actividad productiva, de manera que se satisfagan las necesidades del cliente".

2.2 Origen de las competencias en las empresas

Se puede decir que a raíz de las transformaciones económicas que se vivieron en el mundo en la década de los 80, y a la continua introducción de nuevas tecnologías, se dio inicio a la implementación del concepto de competencia en las empresas.

De la mano con la nueva era de la información y el conocimiento, cambió la concepción del trabajo. La metodología del análisis del trabajo pasó de ser una preocupación por las tareas, a descifrar y establecer cuál es el aporte del trabajador al logro de los objetivos organizacionales. Para poder lograr resultados, el trabajador competente debe movilizar sus conocimientos, destrezas, habilidades, experiencias y comprensión del proceso que realiza, ya que se considera que una empresa es competente en la medida que tenga trabajadores competentes.

Asimismo, el grado de exigencias sobre el trabajador se ha trasladado desde destrezas manuales, al dominio de conocimientos y uso de la inteligencia, desde lo físico, a lo virtual, desde habilidades específicas, a habilidades de adaptación a diferentes condiciones cambiantes.

David Mc Clelland, en su enfoque hacia la motivación humana (1987), propone tres tipos de motivaciones: el logro, el poder y la afiliación. Según Mc Clelland, era necesario estudiar a las personas desenvolviéndose en sus puestos de trabajo, para así poder predecir con mejor claridad el rendimiento de estos. Gracias a su aporte, se permitió establecer un escenario, en el cual, las estrategias de competitividad y productividad de las empresas, empiezan a crear transformaciones trascendentales en sus estructuras organizacionales y productivas.

A través de este enfoque por competencias, es posible estudiar los comportamientos observables de las personas que realizan el trabajo con eficacia, y se define el puesto en función de los mismos, facilitando posteriormente establecer el perfil de exigencias de un puesto y definir los comportamientos requeridos.

2.3 Características de las competencias

Según comenta la literatura encontrada sobre este tema (Guach, 2008), las competencias presentan las siguientes características:

- Son parte dominante en la personalidad de las personas, como sus motivaciones, rasgos de personalidad, auto comprensión, conocimiento y destreza.
- Se ponen de manifiesto cuando se hace una tarea o se realiza un trabajo.
- Están referidas con la ejecución exitosa de una actividad, sea laboral o de otra índole.
- Generan un comportamiento que produce resultados.
- Tienen una vinculación causal con el desempeño laboral, es decir, no están solamente asociadas con el éxito, sino que se asume que efectivamente lo originan.
- Pueden ser generalizables a más de una acción.

2.4 Tipos de competencias

Según Martha Alles (2004) *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*, los tipos de competencia que se pueden poseer son:

Las competencias específicas (técnicas y de conocimiento): atributos propios que posee un trabajador en un puesto determinado. Incluye conocimientos, habilidades y actitudes específicas. Ejemplos de estas competencias son:

- Especialización (habilidad para interpretar números, amplios conocimientos en legislaciones, normativas, etc.).
- Habilidad de interpretación de datos.
- Uso eficiente de programas de cómputo.

Las competencias de gestión (comportamientos de las personas según habilidades y cualidades): se refieren al comportamiento de las personas en el trabajo o en situación de trabajo. Algunos ejemplos son:

- Trabajo en equipo.
- Liderazgo.
- Buena comunicación.
- Habilidad para resolver problemas.

3. Metodología

A continuación se explica cada uno de los pasos que se siguen en el proceso investigativo para el desarrollo del presente estudio.

3.1 Tipo de Investigación

Se hará una investigación con un enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo, con énfasis descriptivo y explicativo, el cual se obtendrá mayormente mediante entrevistas a empleadores y reclutadores del área Bancaria Privada costarricense, además, se utilizará material didáctico y el uso de Internet.

3.2 Objetivo de la Investigación

Determinar el mejor perfil para el Máster en Finanzas, identificando mediante entrevistas, las cualidades que éstos deben reunir para ser profesionales potenciales de la Banca Privada costarricense.

3.3 Introspección sobre Competencias

Desde mi punto de vista, las competencias que un Máster en Finanzas deben poseer para laborar en la Banca Privada costarricense, de acuerdo a la clasificación mencionada anteriormente, son:

Competencias específicas:

- Dominio del idioma inglés.
- Manejo avanzado de paquetes de informática como Excel, Project, Power Point, entre otros.
- Conocimientos avanzados de contabilidad.

Competencias de gestión:

- Liderazgo (buenas relaciones interpersonales)
- Capacidad de trabajar bajo presión
- Eficiente en las labores asignadas
- Capacidad de reaccionar ante situaciones problemáticas
- Saber cuestionar
- Respeto a los demás

- Facilidad de expresión ante un grupo de personas
- Tener diplomacia
- Buena presencia
- Saber escuchar

3.4 Opinión de expertos sobre Competencias

Se consultó mediante una breve entrevista a cuatro profesionales del sector Bancario Privado de Costa Rica:

- Sr. Carlos Ortiz Zamora, Director Regional de Leasing de Scotiabank (Costa Rica), S.A.
- Sr. Sergio Rojas Porras, Coordinador de Entidades Financieras Cooperativas de la SUGEF.
- Sra. Mirna Alvarez Calonge, Gerente de Cuenta Banca Comercial de Scotiabank (Costa Rica), S.A.
- Srita. Marcelle Barón Hernández, Gerente Senior Análisis y Estructuración de Negocios de Scotiabank (Costa Rica), S.A.

Las respuestas obtenidas a la consulta sobre cuáles son las competencias que ellos consideraban debería de tener un Máster en Finanzas para laborar en el sector Bancario Privado costarricense, fueron las siguientes:

Competencias específicas:

- Dominio idioma inglés
- Tener dominio en principios contables y financieros
- Mantenerse actualizado con la realidad económica nacional e internacional y sus implicaciones en los diferentes sectores (agropecuario, construcción, automotriz, etc.)
- Conocimiento en regulaciones locales (Normativa 1-05) e internacionales (lavado de dinero).
- Conocimientos generales: mercado, legislación bancaria, normativas.

Competencias de gestión:

- Buena comunicación
- Dispuesto a trabajar bajo presión

- Trabajo en equipo
- Minucioso y detallista
- Cuestionador
- Analítico
- Dispuesto a escuchar
- Buenas relaciones interpersonales
- Facilidad de aprendizaje
- Dispuesto a trabajar más allá de la jornada de trabajo
- Experiencia en toma de decisiones
- Deseos de superación
- Actitud positiva hacia el trabajo
- Carácter fuerte

Adicionalmente, se revisaron vía Internet, varios sitios de reclutamiento específicamente del área Bancaria Privada de Costa Rica. Dentro de los requisitos solicitados se citan:

- Máster en Administración de Empresas o carrera afín, preferiblemente con énfasis en Banca y/o finanzas.
- Dinámico
- Comprometido
- Mayor de 30 años
- Excelente presentación personal
- Saber investigar
- Capacidad para adaptarse a cambios y entornos competitivos
- Saber resolver problemas
- Indispensable conocimientos avanzados de inglés

Para una mejor visualización de la opinión de los expertos versus mi propia intuición y lo que se obtuvo de la investigación sobre conceptos de competencias, efectuada vía Internet a varias universidades e instituciones bancarias y financieras, elaboré el siguiente cuadro, en el cual se presenta mi percepción, la de los expertos y la de las ofertas de servicio para Masters en Finanzas.

	COMPETENCIA CONOCIDAS POR UNO MISMO	COMPETENCIAS DESCONOCIDAS POR UNO MISMO
COMPETENCIAS CONOCIDAS POR LOS EXPERTOS	<p>Lo que los expertos y yo coincidimos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dominio del idioma inglés. • Buenas relaciones interpersonales. • Capacidad para trabajar bajo presión. • Dispuesto a escuchar. • Dominio de principios contables. • Saber resolver problemas. • Saber cuestionar. • Tener buena presencia personal. 	<p>Lo que TODOS los expertos pusieron y yo no</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo. • Analítico. • Facilidad de aprendizaje. • Experiencia en toma de decisiones. • Actitud positiva hacia el trabajo. • Buena comunicación.
COMPETENCIAS DESCONOCIDAS POR LOS DEMÁS	<p>Lo que yo puse y TODOS los expertos no</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manejo avanzado de paquetes de informática como "excell", "proyect", "power point", entre otros. • Eficiente en las labores asignadas. • Respeto a los demás. • Facilidad de expresión ante un grupo de personas. • Tener diplomacia. 	<p>Lo que yo no puse y solo ALGUN experto puso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deseos de superación • Dispuesto a trabajar horas extras • Detallista y minucioso en el trabajo • Carácter fuerte • Mantenerse actualizado con la realidad económica nacional e internacional y sus implicaciones en los diferentes sectores. • Conocimiento de las regulaciones locales (Normativa 1-05) e internacionales (Lavado de Dinero). • Conocimientos generales de legislación bancaria. • Dinámico. • Comprometido. • Mayor de 30 años. • Saber investigar. • Capacidad para adaptarse a cambios y entornos competitivos.

3.5 Concepto desarrollado de Competencia

Según el análisis de las competencias realizado en el cuadro anterior, se pueden determinar claramente las competencias más importantes con las que debe contar un Máster en Finanzas para laborar en el sector Bancario Privado costarricense. Las mismas están representadas en las los dos cuadros superiores, donde el cuadro de la izquierda, muestra las competencias en que tanto, los expertos como mi persona coincidimos, y las del cuadro de la derecha, son las competencias en las que todos los expertos coincidieron y yo no.

Por lo tanto, visto la teoría y opiniones de expertos, se puede ahora elaborar una definición más clara de competencias de acuerdo al enfoque del estudio, que se refiere a las competencias de los Másteres en Finanzas:

"Las competencias son comportamientos que algunas personas poseen y desarrollan más que otras, y que las convierte en personas más competitivas laboralmente".

3.6 Instrumentos para la Investigación y Recolección de datos

Los elementos utilizados para la recolección de datos primarios son: entrevistas, cuestionarios escritos y consulta de páginas web. Como fuentes secundarias se utilizarán: reportajes de revistas económicas y financieras, noticias e investigaciones universitarias referentes al tema.

En cuanto a la muestra para la aplicación del cuestionario, la misma será de tipo no probabilístico, ya que los elementos de la población se seleccionan de acuerdo a su disponibilidad. Dentro de este tipo de muestreo, uno de los más comunes es el muestreo por conveniencia, y se aplicará únicamente en instituciones Bancarias Privadas del país, a empleadores y reclutadores en el área de finanzas.

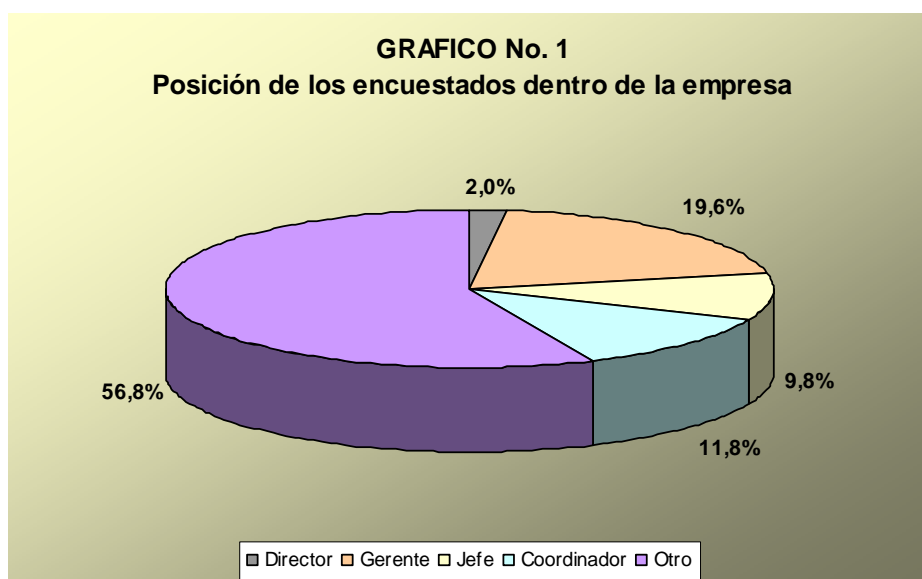
Dado que la investigación se realiza en un solo trimestre, el tiempo necesario para el trabajo de campo y la obtención de datos se restringe, por cuanto la muestra será únicamente de 51 entrevistados.

4. Análisis e interpretación de los resultados

A continuación, se presentan los hallazgos más significativos obtenidos de la presente investigación. Los mismos se exponen mediante un análisis gráfico-tabular y estadístico descriptivo.

4.1 Posición de los encuestados en la empresa

La investigación se realizó mediante una encuesta aplicada a 51 profesionales del área bancaria privada costarricense, cuyas posiciones dentro de cada una de las organizaciones donde laboran se presentan a continuación:



Fuente: Elaboración propia

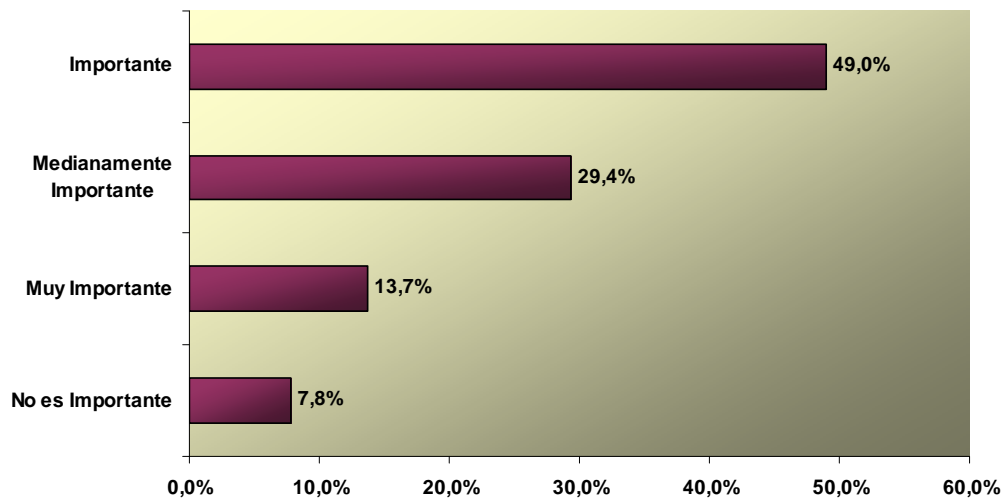
La mayoría de encuestados (56,8%) mantienen otras posiciones a las especificadas dentro de la encuesta, mismas que se detallan en el Anexo No. 4 de este estudio (Gráfico No.6), no obstante, la gran mayoría de ellos es gente que tiene actualmente personal a cargo, o que en algún momento lo ha tenido, pues las otras posiciones se ubican entre: Supervisores, Coordinadores, Ejecutivos, Asesores, entre otros, que son igualmente posiciones importantes dentro de una institución bancaria.

El 43,2% restante, corresponde a profesionales posicionados en rangos más altos dentro de las instituciones bancarias para las cuales laboran actualmente.

4.2 Importancia del grado de Maestría para los encuestados

En el siguiente gráfico, se puede observar el nivel de importancia que le otorgaron los encuestados al grado de Maestría, a la hora de considerar un candidato para una posición de mando medio en la organización.

GRAFICO No 2
Importancia que dan los encuestados al grado de Maestría a la hora de reclutar personal



Fuente: Elaboración propia

Los resultados mostrados en el gráfico anterior, señalan que la mayoría de encuestados considera que el grado de Maestría es "Importante" en la decisión de contratación de un subalterno.

Si se analiza el resultado según la posición o cargo que ejerce el encuestado (Tabla No. 1), se denota que dicho nivel de importancia, fue el que mayor porcentaje obtuvo entre Directores, Gerentes y Otros, mientras que los Jefes y los Coordinadores, optaron (en iguales porcentajes), por el nivel de "Importante" y "Medianamente Importante".

TABLA No. 1
Importancia según posición de los encuestados, al grado de Maestría
a la hora de reclutar personal

			Muy Importante	Importante	Medianamente importante	No es importante	
Posición	Director	Recuento	0	1	0	0	1
		% dentro de Posición	0%	100%	0%	0%	100%
	Gerente	Recuento	1	5	3	1	10
		% dentro de Posición	10%	50%	30%	10%	100%
	Jefe	Recuento	1	2	2	0	5
		% dentro de Posición	20%	40%	40%	0%	100%
	Coordinador	Recuento	1	2	2	1	6
		% dentro de Posición	17%	33%	33%	17%	100%
	Otro	Recuento	4	15	8	2	29
		% dentro de Posición	14%	52%	28%	7%	100%
TOTAL		Recuento	7	25	15	4	51
		% dentro de Posición	14%	49%	29%	8%	100%

Fuente: Elaboración propia

Las posiciones de Jefaturas, fueron las que más calificaron como "Muy Importante" el grado de Maestría en un futuro subalterno, mientras que, solo un 10% de los Gerentes, consideró dicho nivel de importancia. Esto es importante destacarlo, pues como se observa en la Tabla No. 2, el mayor porcentaje de encuestados con grado de Maestría recae precisamente en los Gerentes, mientras que en los demás cargos o posiciones, el mayor grado obtenido es el de Licenciatura.

Por otro lado, los Coordinadores son los que mayormente consideraron que el grado de Maestría "No es Importante" en un subalterno, y son casualmente los que presentan "Otro" grado académico.

TABLA No. 2
Grado Académico de los encuestados según cargo en la empresa

		Grado académico					Total
		Bachillerato	Licenciatura	Maestría	Doctorado	Otro	
Director	% dentro de Posición	0%	100%	0%	0%	0%	100%
Gerente	% dentro de Posición	10%	20%	60%	10%	0%	100%
Jefe	% dentro de Posición	40%	40%	20%	0%	0%	100%
Coordinador	% dentro de Posición	0%	67%	17%	0%	17%	100%
Otro	% dentro de Posición	17%	48%	28%	0%	7%	100%
TOTAL	% dentro de Posición	16%	45%	31%	2%	6%	100%

4.3 Nivel de importancia de las competencias de un Máster en Finanzas según empleadores y reclutadores

En la Tabla No. 3, se presenta la lista de competencias evaluadas, así como el porcentaje de importancia de cada una de ellas, obtenido a través de la encuesta aplicada a empleadores y reclutadores, en relación a las competencias que un Máster en Finanzas debe de poseer para laborar en la Banca Privada costarricense.

TABLA No. 3
Competencias con las que debe contar un Máster en Finanzas
para laborar en la Banca Privada Costarricense
Según nivel de importancia

	Muy importante	Importante	Poco importante	No es importante
Compromiso	70,6%	27,5%	2,0%	0,0%
Analítico	68,6%	29,4%	2,0%	0,0%
Buena actitud	66,7%	31,4%	2,0%	0,0%
Dominio del Inglés	64,7%	35,3%	0,0%	0,0%
Capaz de adaptarse a cambios	62,7%	35,3%	2,0%	0,0%
Capacidad para trabajar bajo presión	60,8%	39,2%	0,0%	0,0%
Trabajo en equipo	58,8%	37,3%	3,9%	0,0%
Comunicativo	56,9%	41,2%	2,0%	0,0%
Dominio de principio contables	56,9%	39,2%	3,9%	0,0%
Buenas Relaciones Interpersonales	56,9%	39,2%	3,9%	0,0%
Capacidad de negociación	56,9%	39,2%	3,9%	0,0%
Dispuesto a escuchar	52,9%	45,1%	2,0%	0,0%
Experiencia	52,9%	41,2%	5,9%	0,0%
Facilidad de aprendizaje	49,0%	51,0%	0,0%	0,0%
Conocimientos legislación bancaria	35,3%	52,9%	11,8%	0,0%
Conocimientos de normativas y regulaciones nacionales e internacionales	33,3%	52,4%	13,7%	0,0%
Buena presencia personal	31,4%	64,7%	3,9%	0,0%
Cuestionador	25,5%	47,1%	27,5%	0,0%

Fuente: Elaboración propia

Para establecer el orden de importancia dado por los encuestados a las competencias que un Máster en Finanzas debe poseer para laborar en la Banca Privada costarricense, se elaboró la Tabla No. 4, en donde las competencias más importantes son aquellas que se acercan al valor mínimo (1), y las competencias menos importantes son aquellas que se acercan al valor máximo (4), tal como se expone a continuación:

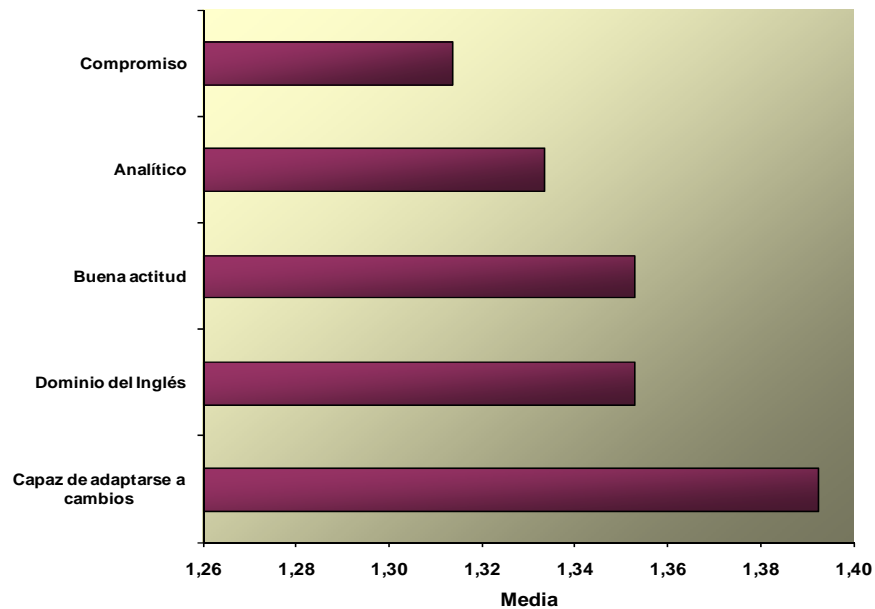
TABLA No. 4
Nivel de importancia de las competencias que debe presentar un Máster en Finanzas
según encuestados para laborar en la Banca Privada costarricense

	Total Encuestados	Mínimo	Máximo	Media
Compromiso	51	1	3	1,31
Analítico	51	1	3	1,33
Dominio del Inglés	51	1	2	1,35
Buena actitud	51	1	3	1,35
Capacidad para trabajar bajo presión	51	1	2	1,39
Capaz de adaptarse a cambios	51	1	3	1,39
Trabajo en equipo	51	1	3	1,45
Comunicativo	51	1	3	1,45
Dominio de principios contables	51	1	3	1,47
Buenas relaciones interpersonales	51	1	3	1,47
Capacidad de negociación	51	1	3	1,47
Dispuesto a escuchar	51	1	3	1,49
Facilidad de aprendizaje	51	1	2	1,51
Experiencia	51	1	3	1,53
Buena presencia personal	51	1	3	1,73
Conocimientos legislación bancaria	51	1	3	1,76
Conocimientos normativas y regulaciones nacionales e internacionales	51	1	3	1,80
Cuestionador	51	1	3	2,02

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los resultados de la tabla anterior, los encuestados opinan que, para que un Máster en Finanzas labore en la Banca Privada costarricense, debe contar principalmente con las siguientes competencias:

GRAFICO No. 3
Principales competencias que deben presentar los Máster en Finanzas según encuestados para laborar en la Banca Privada costarricense



Al segregar los resultados anteriores según la posición o cargo de los encuestados, los resultados, fueron los siguientes:

TABLA No. 5

Nivel de importancia de las competencias que un Máster en Finanzas debe presentar para laborar en la Banca Privada costarricense según posición de encuestados

Principales competencias según Gerentes		Principales competencias según Jefes	
Competencia	Media	Competencia	Media
Buena actitud	1,00	Dominio del inglés	1,20
Capacidad para trabajar bajo presión	1,20	Analítico	1,20
Compromiso	1,20	Capacidad de negociación	1,40
Facilidad de aprendizaje	1,30	Conocimiento legislación bancaria	1,40
Trabajo en equipo	1,30	Buena presencia personal	1,40
Buenas relaciones interpersonales	1,40	Dominio principios contables	1,60
Dispuesto a escuchar	1,40	Buenas relaciones interpersonales	1,60
Capaz de adaptarse a cambios	1,40	Capacidad para trabajar bajo presión	1,60
Analítico	1,50	Dispuesto a escuchar	1,60
Comunicativo	1,50	Compromiso	1,60
Dominio del inglés	1,60	Trabajo en equipo	1,60
Dominio principios contables	1,60	Buena actitud	1,60
Capacidad de negociación	1,60	Capaz de adaptarse a cambios	1,60
Buena presencia personal	1,60	Comunicativo	1,60
Experiencia	1,80	Conocimientos de normativas y regulaciones nacionales e internacionales	1,60
Cuestionador	1,80	Experiencia	2,00
Conocimiento legislación bancaria	1,90	Cuestionador	2,00
Conocimientos de normativas y regulaciones nacionales e internacionales	1,90	Facilidad de aprendizaje	2,00

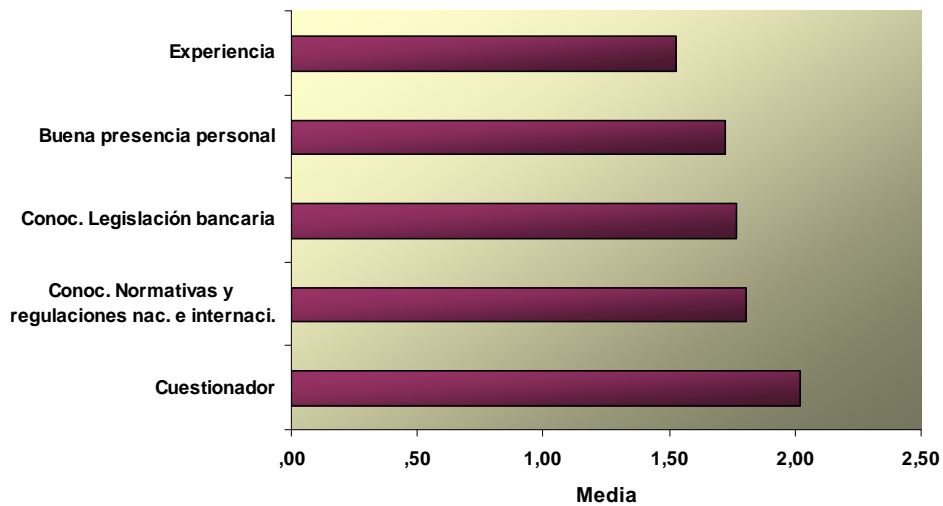
Principales competencias según Coordinadores		Principales competencias según Otros	
Competencia	Media	Competencia	Media
Capacidad de negociación	1,00	Dominio del inglés	1,24
Buena actitud	1,00	Experiencia	1,28
Capaz de adaptarse a cambios	1,00	Analítico	1,31
Dominio principios contables	1,17	Compromiso	1,34
Buenas relaciones interpersonales	1,17	Capacidad para trabajar bajo presión	1,41
Dispuesto a escuchar	1,17	Capaz de adaptarse a cambios	1,45
Compromiso	1,17	Dominio principios contables	1,48
Comunicativo	1,17	Comunicativo	1,48
Trabajo en equipo	1,33	Buena actitud	1,52
Analítico	1,33	Trabajo en equipo	1,52
Facilidad de aprendizaje	1,33	Buenas relaciones interpersonales	1,55
Dominio del inglés	1,50	Capacidad de negociación	1,55
Capacidad para trabajar bajo presión	1,50	Facilidad de aprendizaje	1,55
Conocimiento legislación bancaria	1,50	Dispuesto a escuchar	1,59
Buena presencia personal	1,67	Conocimientos de normativas y regulaciones nacionales e internacionales	1,79
Experiencia	1,83	Buena presencia personal	1,83
Cuestionador	1,83	Conocimiento legislación bancaria	1,83
Conocimientos de normativas y regulaciones nacionales e internacionales	1,83	Cuestionador	2,14

Fuente: Elaboración propia

Tal como se observa en la tabla anterior, las preferencias en cuanto a competencias que un Máster en Finanzas debe presentar para laborar en la Banca Privada costarricense, varían según el cargo del encuestado, no obstante, cabe señalar, que de las cinco competencias principales obtenidas en la Tabla No. 4, al menos dos de estas están siendo mencionadas entre las cinco competencias principales según el cargo o puesto del encuestado.

En relación a las competencias que presentaron menor nivel de importancia, las mismas se exponen en el siguiente gráfico:

Gráfico No. 4
Competencias con menor nivel de importancia según encuestados



Es importante indicar, que al analizar los resultados en orden de preferencia según posición de los encuestados, sobre las competencias que un Máster en Finanzas debe presentar para laborar en la Banca Privada costarricense, la mayoría coincidió en las mismas mostradas en el cuadro anterior, con cierta diferencia en el orden de importancia.

4.4 Competencia que más cuesta encontrar o desarrollar en un Máster en Finanzas

De acuerdo con el Gráfico No. 5, la mayoría de los encuestados consideró, que la competencia que más cuesta desarrollar en un Máster en Finanzas, es la experiencia.

Gráfico No. 5
Competencias que más cuesta desarrollar en un Máster en Finanzas



5. Conclusiones y recomendaciones

Según los resultados vistos en el apartado anterior, se pueden deducir las siguientes conclusiones:

- Para los altos mandos de las instituciones Bancarias Privadas de Costa Rica, el grado de Maestría es Importante a la hora de valorar a un subalterno, pues esto la coloca en mejor posición dentro de la lista de elegibles, para laborar en el sector Bancario Privado Costarricense.
- Las competencias más valoradas por los empleadores del área Bancaria Privada costarricense en orden de importancia son: compromiso, analítico, buena actitud, dominio del inglés y capacidad de adaptarse a cambios.
- El sector bancario privado en Costa Rica, es exigente con la obtención de competencias técnicas (entre más profesionales especializados mejor), en la entrevista previa a realizar la encuesta, a la hora de consultarle sobre las competencias técnicas, alegaron que una persona, para aplicar a un puesto de mando medio en el sector financiero del país, sea público o privado, debe obligatoriamente contar con un grado profesional que lo acredite al puesto, pues de lo contrario, no sería tomado en cuenta para entrevista. Razón por la cual, las competencias técnicas obtienen un nivel de importancia menor que las demás, no porque no sean importantes, sino porque se asume que ya deben contar con las mismas.
- Lo anterior deja de manifiesto, que las principales competencias que demanda el sector Bancario Privado costarricense para los Máster en Finanzas son del tipo de gestión (habilidades y cualidades).
- La experiencia, es la competencia que más cuesta desarrollar en un Máster en Finanzas. Los expertos alegan, que una persona puede contar con todas las competencias técnicas y de gestión, pero que por el nivel de profesionalismo que se exige en las instituciones bancarias, es indispensable que una persona con una posición de

mando medio, desarrolle una buena experiencia para poder ser exitoso.

6. Recomendaciones:

- Obtener el Máster en Finanzas para lograr una carrera exitosa en el sector Bancario Privado costarricense.
- Complementar el estudio académico con el aprendizaje del inglés.
- Llevar cursos de trabajo en equipo y habilidades gerenciales que le permitan un mejor desempeño en las funciones.

Bibliografía:

Alles, M. (2009). Diccionario de competencias. Buenos Aires. Granica.

Cardona, P y Chinchilla, M. (1998). Evaluación y desarrollo de las competencias Directivas. Harvard Deusto. No. 89.

OIT. Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. Extraído el 28 de octubre de 2010.
<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxx/esp>

SUGEF. Extraído el 01 de noviembre de 2010.
<http://www.sugef.fi.cr/pagina.asp?long=servicios/entidades/default.asp?padre=2>

Anexos

Anexo No. 1 (Ver Base encuesta en archivo de Excel)

Anexo No. 2 (Ver Tabulación en archivo de Excel)

Anexo No. 3 Cuestionario de encuesta aplicada.

Estimado(a) colaborador(a):

El presente cuestionario tiene como fin conocer la opinión de los profesionales en el sector Bancario Privado costarricense, **sobre cuáles competencias debería tener un Máster en Finanzas para laborar en la Banca Privada en Costa Rica.** La información brindada es de carácter confidencial y será utilizada únicamente para fines académicos. El cuestionario es rápido de completar, el tiempo estimado es de 5 minutos para responderlo. De antemano agradezco su ayuda.

1. Su posición en la empresa donde labora es:

Director Gerente Jefe Coordinador Otro: _____

2. Ubique su edad dentro de los siguientes rangos:

- 25 a 30 años
- 31 a 35 años
- 36 a 40 años
- 41 a 45 años
- 46 a 50 años
- Más de 50 años

3. Su último grado académico obtenido es:

Bachillerato Licenciatura Maestría Doctorado Otro _____

4. Si estuviera en una posición donde debe reclutar personal para una posición de mando medio: Qué tan importante sería para usted que esta persona cuente con el grado de maestría?

- Muy Importante
- Importante
- Medianamente Importante
- No es importante

5. Si estuviera en una posición donde debe reclutar personal: Incidiría en su decisión de contratación el tipo de Universidad de la cual proviene el entrevistado?

Sí No

Si contestó Sí, indique cuál es el tipo de Universidad de su preferencia:

- () Universidad Pública nacional
- () Universidad Privada nacional
- () Universidad del Exterior
- () Otra: _____

6. Incidiría en su decisión de contratación el género (femenino o masculino) de la persona?

- () Sí () No

7. Si su respuesta anterior fue Sí, por cuál género tiene preferencia y por qué?

- () Masculino () Femenino

Explique: _____

8. De la siguiente lista de competencias, señale cuáles considera deben ser las más importantes en un Máster en Finanzas, donde:

1	2	3	4
Muy importante	Importante	Poco importante	No es importante

- () Dominio del inglés
- () Dominio de principios contables
- () Experiencia
- () Buenas relaciones interpersonales
- () Capacidad para trabajar bajo presión
- () Dispuesto a escuchar
- () Capacidad de negociación
- () Cuestionador
- () Buena presencia personal
- () Trabajo en equipo
- () Analítico
- () Facilidad de aprendizaje
- () Buena actitud
- () Comunicativo

9. De la lista anterior, escoja 5 competencias que usted considera indispensables para un Máster en Finanzas según orden de preferencia:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

10. Según su experiencia, cuál es la competencia que más cuesta encontrar, o bien, desarrollar en un Máster en Finanzas?

MUCHAS GRACIAS!

Anexo No. 4 Gráficos de resultados de encuesta.

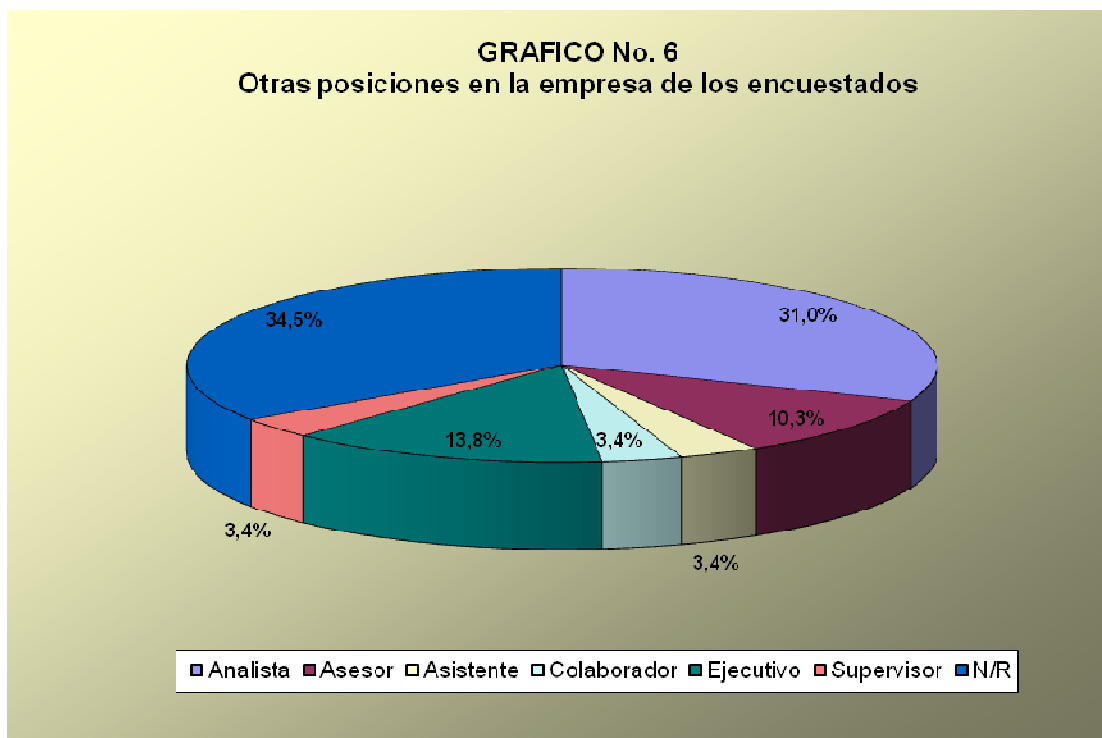


GRAFICO No. 7
Edad de los encuestados

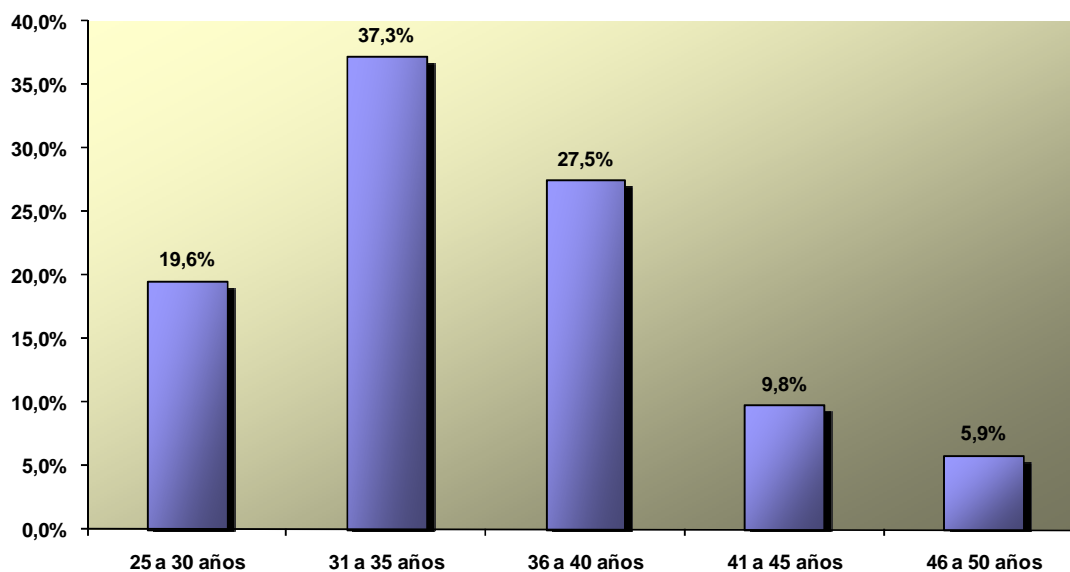


GRAFICO No. 8
¿Incidiría en su decisión de contratación el tipo de universidad de la cual proviene el entrevistado?

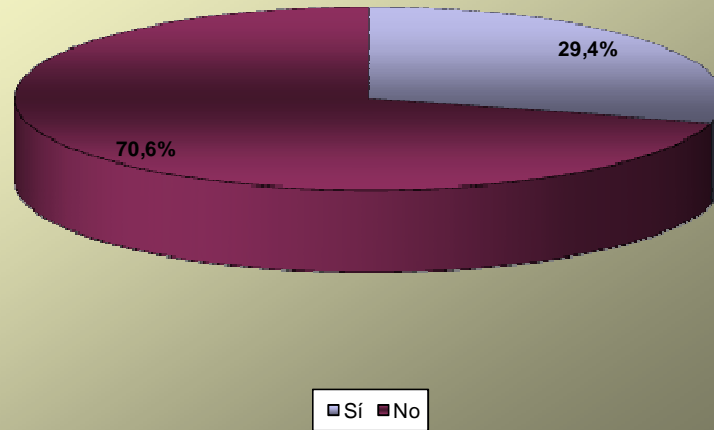


GRAFICO No. 9
Tipo de universidad de preferencia

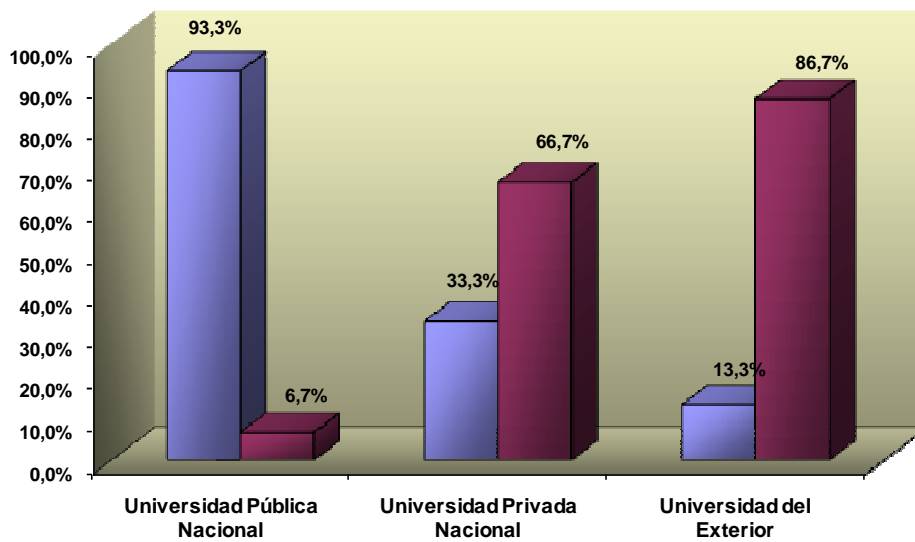
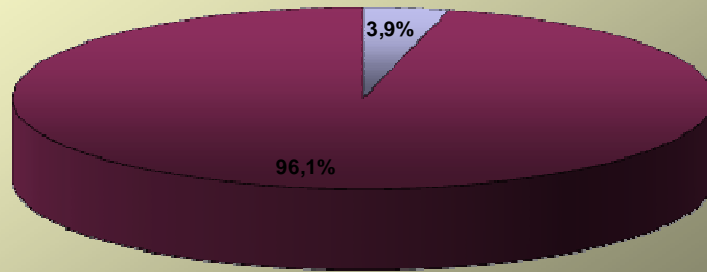


GRAFICO No. 10
¿Incide en su decisión de contratación el género de la persona a contratar?



■ Sí ■ No