

Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología
Faculta de Ciencias Empresariales
Maestría en Administración de Empresas con énfasis en
Finanzas
Curso: Investigación Empresarial Aplicada

Tema: ¿Cuáles son las competencias esperadas en una posición de liderazgo en su empresa y satisfacen sus contratados las mismas, según empleadores?

Elaborado por:

María José Ledezma Díaz

Facilitador:

Oscar Ugalde Hernández

Fecha:

Junio, 2010

Índice

A

Alcances	13
Análisis e Interpretación de los resultados.	14
Análisis Estadístico Descriptivo.	14
Análisis Gráfico-Tabular.	17

B

Bibliografía	22
--------------------	----

C

Características de las competencias.....	10
Competencias directivas de un Máster de Finanzas en el mercado laboral costarricense.....	11
Competencias técnicas de un Máster de Finanzas en el mercado laboral costarricense.....	11
Conclusiones.....	21

D

Definición de competencia.....	7
Definición del tipo de Investigación	12

E

Elementos de las competencias	10
Enfoques para competencias.	9

I

Instrumentos para la Investigación y Recolección de datos	13
Introducción.....	6

L

Limitaciones	14
--------------------	----

M

Marco Teórico7
Metodología12

N

Nacimiento de las competencias en las empresas8

O

Objetivo General.....12
Objetivos Específicos12
Orígenes históricos-conceptuales de las competencias.....7

P

Pregunta Generadora12

T

Tipos de competencias.....11

¿Cuál debe ser el perfil del profesional modelo graduado en la Maestría de Finanzas, de acuerdo a la percepción de los empleadores, colegios profesionales y reclutadores en el mercado laboral costarricense?

Por: Lic María José Ledezma Díaz¹



Resumen

A raíz de los constantes cambios que se producen en el entorno mundial a consecuencia de la globalización, las competencias profesionales en el sector financiero moderno se han visto enfrentadas a constantes cambios. En la presente investigación, se van a determinar las competencias que tiene que tener dentro de su perfil, un profesional graduado de la Maestría de Finanzas, ésto de acuerdo con la percepción de los empleadores, colegios profesionales y reclutadores en el mercado laboral de nuestro país. Se realizan cuestionarios a las personas que nos pueden ofrecer un punto de vista acertado sobre las competencias que se necesitan para ser un máster financiero competitivo, lo anterior mediante el análisis estadístico y gráfico de los datos recolectados.

¹ Bachiller en Turismo con énfasis en Hotelería y Restaurantes de la Universidad Internacional de las Américas. Licenciada en Mercadeo de la ULACIT. Candidata a la Maestría en Administración de Empresas con énfasis en Finanzas de ULACIT. Correo electrónico: mjledezma@hotmail.com

Palabras claves

Competencias

Finanzas

Mercado Laboral Costarricense

Empleadores

Máster

Abstract

Because of the constant changes occurring in the global environment as a result of globalization, the skills in the modern financial sector have been facing constant change. In the present investigation are to identify skills needs to have within their profile, a professional graduate master's of finance, this according to the perception of employers, professional associations and recruiters in the labor market of our country. Questionnaires are made to people who can offer us a right view on the competencies needed to be a competitive financial master, the above using statistical and graphical analysis of data collected.

Key Words

Competencies

Finance

Costa Rican labor market

Employers

Master's degree

1. Introducción

El capitalismo ha cambiado el enfoque inicial que se tenía, respecto a las exigencias profesionales básicas en el mercado laboral, durante los años 50, 60 y 70. La globalización financiera ha sido un factor decisivo, que contribuye a las transformaciones, las cuales han afectado los principios del funcionamiento de las finanzas.

Esta globalización exige y conduce a una constante competencia que logre mejorar la calidad de la Educación Superior a través de profesionales mejores y más competitivos.

Como parte de la contribución de la ULACIT junto con el SINAES hacia los esfuerzos nacionales de mejorar y responder al papel determinante de la Educación Superior en la competitividad y desarrollo de nuestro país, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál debe ser el perfil del profesional modelo graduado en la Maestría de Finanzas, de acuerdo a la percepción de los empleadores, colegios profesionales y reclutadores en el mercado laboral costarricense?

El objetivo es definir cuáles son las competencias esperadas que permitan identificar un profesional modelo graduado en la Maestría de Finanzas, de acuerdo a la percepción de los empleadores, colegios profesionales y reclutadores en nuestro país. Para cumplir dicho objetivo se hará una investigación con un enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo, con énfasis descriptivo y explicativo, el mismo se obtendrá a través de entrevistas a empleadores, colegios profesionales y reclutadoras, así como también por medio de la lectura de literatura referente al tema.

2. Marco Teórico

En esta sección se va a esquematizar la definición, los orígenes, las características, los enfoques y las competencias, que deben estar presentes en un profesional máster graduado de finanzas, como requisitos necesarios para su buen desempeño en el mercado laboral costarricense.

2.1 Definición de competencia

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

Igualmente podemos complementar un poco más esta definición con el aporte del artículo de la revista Cedefod *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA* del autor Bunk (1994) en donde afirma 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, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo”

2.2 Orígenes históricos-conceptuales de las competencias

Este origen de las competencias tiene sus antecedentes varias décadas atrás, principalmente en países como Estados Unidos, Alemania, Inglaterra y Australia. Las competencias aparecieron primeramente relacionadas con los procesos productivos de las compañías.

A través de la historia, los trabajos han sido vistos desde diversas perspectivas. La Antigua Polis Griega desvalorizaba el trabajo manual. En la Edad Media se le dio mucha importancia al trabajo artesanal, durante La Revolución Industrial, el trabajo se consideró como una prolongación de la máquina, con tareas rutinarias, racionando al máximo la inversión humana con sus aportes intelectuales y cognoscitivos. Sin embargo, esta tendencia de minimizar el aporte humano pronto ocasionó las primeras dificultades y se tocó techo en el incremento de la productividad, provocando que los individuos pensarán y actuarán a favor de mejores resultados, incorporando la motivación y el liderazgo como puntos clave sobre el desempeño y los resultados obtenidos.

Los trabajos de Leonard y Utz (1979) hacen propuesta a una incorporación de currículo basado en el desarrollo de competencias de corte conductista, y aportan la necesidad de una educación diferenciada y flexible. Igualmente en 1966 la teoría X y la teoría Y de Douglas McGregor tienen amplia difusión en las empresas y manifiestan dos maneras precisas de percibir el comportamiento humano, adoptadas por los gerentes, para motivar al personal y obtener una alta productividad.

A partir de las transformaciones económicas que se vivieron en el mundo en el siglo XX, se puede sostener que fue en la época de los 80 cuando se comenzó a emplear el concepto de competencias. Países como Australia e Inglaterra, precursores en la aplicación del enfoque de competencia, lo vieron como un instrumento útil para mejorar las condiciones de eficiencia, aptitud y calidad de la capacitación laboral, y de este modo lograron mejorar la productividad de su gente como estrategia competitiva.

De la mano con la nueva era de la información y el conocimiento, se cambió la concepción del término trabajo. La metodología del análisis del trabajo dejó de ser una preocupación por las tareas a descifrar y estableció el aporte del trabajador en el logro de los objetivos organizacionales. Para poder lograr resultados, el trabajador competente debe saber 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.

2.3 Nacimiento de las competencias en las empresas

Los cambios que en nuestros días se producen en el contexto empresarial, caracterizados por la globalización de la economía a partir de los años 80 y la continua introducción de las nuevas tecnologías en los procesos de producción, así como en la administración de las organizaciones, han provocado cambios en las estructuras internas de las mismas, provocando una constante evolución en los puestos de trabajo, lo cual hace difícil mantener la estabilidad de los mismos.

David Mc Clelland con su enfoque hacia la motivación humana (1987) propone tres tipos de motivaciones que son: 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 lograr predecir con exactitud el rendimiento de éstos. Gracias a Mc Clelland y su aporte, se permite establecer un escenario en el cual las estrategias de competitividad y productividad de las empresas empiezan a crear profundas transformaciones en sus estructuras organizacionales y productivas.

Hoy en día se habla de contratos laborales, en los cuales el desarrollo humano de los candidatos es fundamental y por ende los reclutadores tienen el reto de potenciar al máximo las competencias de su personal.

Como respuesta a las necesidades que se van modificando y presentando en el contexto económico-social, muchas empresas han adoptado la aplicación de un sistema de competencias laborales, que impulse la formación y la educación, para el logro de objetivos organizacionales. 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, para facilitar posteriormente establecer el perfil de exigencias de un puesto y definir los comportamientos requeridos.

2.4 Enfoques para competencias.

Según comenta la literatura encontrada sobre dicho tema (Guach, 2008), las competencias se centran en los siguientes enfoques:

- **Enfoque Conductista:** consiste en habilidades que reflejan la capacidad del individuo y describen lo que éste puede hacer y no lo que necesariamente hace. Prevalece la conducta de los individuos en el desempeño de la tarea y observa resultados específicos en un contexto determinado.
- **Enfoque Funcionalista:** se establece a partir de las funciones esenciales del individuo en la empresa que contribuyen significativamente en los resultados deseados.
- **Enfoque Constructivista:** constituyen una relación lógica entre la capacitación de los trabajadores y su participación progresiva y coordinada en la actividad que realiza.
- **Enfoque Cognitivo:** es atribuida a la actividad cognoscitiva, al tomar el concepto de competencia (Chomsky, 1957) en el campo de la lingüística, y la define como “capacidad y disposición para la actuación y la interpretación”.

- **Enfoque Humanista:** habla del desarrollo integral del ser humano y se refiere a la formación de la persona reflexiva, creativa e íntegra. Otorga habilidades humanas generales, que se forman a partir del potencial, que tiene la persona en su relación con el entorno.

En la elaboración de este ensayo se utiliza como eje teórico y metodológico el enfoque conductista, ya que es muy ventajoso para la gestión de recursos humanos en las empresas.

2.5 Características de las competencias

Al haber elegido el enfoque conductista para el ensayo, podemos determinar que las competencias presentan las siguientes características:

- Son parte dominante en la personalidad de los individuos, como sus motivaciones, rasgos de personalidad, auto-compresión, conocimiento y destrezas.
- Se ponen de manifiesto cuando se hace una tarea o se realiza un trabajo.
- Se relacionan con la ejecución exitosa de una actividad, sea laboral o de otra índole.
- 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.

2.6 Elementos de las competencias

Una vez identificadas las características de las competencias, se debe de considerar la sinergia de las tres condiciones que según Guy Le Boterf (1996) la competencia debe presentar:

- **Saber actuar.** Se refiere a los factores que definen la capacidad inherente que tiene la persona, para poder efectuar las acciones definidas por la organización.
- **Querer actuar.** Apunta no solo al factor de motivación de logro individual de la persona, sino también a una condición más subjetiva y situacional, que hace que el individuo decida efectivamente emprender una acción en concreto.
- **Poder actuar.** La persona tiene la capacidad de actuar y tiene los deseos de hacerlo, sin embargo, no siempre se dan las condiciones para que se pueda ejecutar.

2.7 Tipos de competencias

A continuación los tipos de competencias que de acuerdo con Cardona y Chinchilla (1999), se pueden poseer:

Las técnicas o de puesto. Se refiere a los atributos propios que posee un trabajador en un puesto determinando. Incluyen conocimientos, habilidades y actitudes específicas.

Las directivas o genéricas. Son los comportamientos visibles y habituales que facilitan el éxito de una persona en su función directiva o de liderazgo.

Una vez identificadas estas competencias, debemos de dividir las y establecer las que se consideran necesarias dentro del perfil profesional de un Máster Financiero, en el mercado laboral de nuestro país.

2.7.1 Competencias técnicas de un Máster de Finanzas en el mercado laboral costarricense.

- Especialización financiera: es la habilidad para interpretar números y el conocimiento amplio de los sistemas financieros.
- Habilidades analíticas: son a la interpretación de datos y logro de conclusiones efectivas.
- Uso computadora: conocimiento del programa de base de datos y Excel.

2.7.2 Competencias directivas de un Máster de Finanzas en el mercado laboral costarricense.

- Eficacia personal: incluye la pro actividad, el auto gobierno y el desarrollo personal.
- Trabajo en equipo: exige saber escuchar, distinguir tipos de conversación y gestionar compromisos.
- Liderazgo: es el compromiso con el desarrollo de líderes en todos los niveles de la empresa.
- Comunicación efectiva: debe transmitir bien las ideas tanto orales como escritas.
- Resolución de problemas: capacidad de seleccionar las posibles soluciones y evaluar logros.

3 Metodología

La metodología implica cada uno de los pasos, que se siguen en el proceso investigativo para desarrollar el estudio.

3.1 Pregunta Generadora

¿Cuáles son las competencias esperadas en una posición de liderazgo en su empresa y satisfacen sus contratados las mismas, según empleadores?

3.2 Objetivo General

- Determinar cuál debe ser el perfil del profesional modelo graduado en la Maestría de Finanzas, de acuerdo a la percepción de los empleadores, colegios profesionales y reclutadores en el mercado laboral costarricense

3.3 Objetivos Específicos

- Generar un perfil de competencias generales, habilidades, preparación académica y experiencia profesional, que debe cumplir un profesional graduado en la MBA de Finanzas en el mercado laboral costarricense.
- Identificar y entrevistar a empleadores, colegios profesionales y reclutadores, que requieran contratar graduados en MBA de Finanzas en el mercado laboral costarricense.
- Determinar la percepción actual que tienen los empleadores, colegios profesionales y reclutadores en el mercado laboral costarricense, sobre los actualmente graduados de la Maestría de Finanzas.

3.4 Definición del tipo de Investigación

El enfoque de la investigación será un enfoque mixto, lo cual significa una integración ó mezcla entre los enfoques cuantitativos y cualitativos.

La investigación es de naturaleza fenomenológica, ya que se propone analizar y estudiar las esencias de las unidades de estudio, a través de la relación entre los hechos y el ámbito en que se hace presente esta realidad. Este enfoque busca el entendimiento a través de métodos cualitativos: como las entrevistas, la interpretación de la realidad, tal como la observan los actores de un sistema social definido, y las experiencias individuales de los participantes, lo cual genera datos descriptivos.

La investigación también realiza un análisis de tipo explicativo, al indagar sobre las razones que originan las competencias en el sector financiero nacional y las necesidades actuales de las mismas en los sectores tanto privado como público.

3.5 Instrumentos para la Investigación y Recolección de datos

Los elementos utilizados para la recolección de datos primarios son: artículos de periódicos nacionales referentes al tema, entrevistas, cuestionarios escritos, consulta de páginas electrónicas como la del Sinaes, Universidad Lagos de Chile, y los reportes de organismos internacionales como el OIT. Como fuentes secundarias se utilizan: noticias televisivas (canales nacionales y CNN español), reportes de revistas económicas (Gaceta de los negocios, Actualidad Económica) y las investigaciones universitarias de ULACIT, UNED, UNA y UCR.

Se considera que es una investigación de tipo no experimental, porque se efectúa sin la manipulación intencionada de variables. Se realiza la observación de fenómenos en su ambiente natural. Se realizan visitas, entrevistas y observaciones a colegios técnicos, reclutadoras y empleadores, sin modificar elementos de la realidad ya establecida.

La muestra es 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 tanto a colegios técnicos, reclutadoras y empleadores en el área de finanzas. En este tipo de muestreo se escogerán las empresas más accesibles para el autor para proveer este tipo de información.

Las entrevistas se realizan sobre una base semi-estructurada de datos, y se plantean las preguntas siguiendo el siguiente esquema: objetivo de la entrevista, orden de las preguntas, de general a específicas, diseño preciso de las preguntas, espacio abierto para opiniones fuera de las preguntas y el rediseño sobre la marcha.

3.6 Alcances

El trabajo esbozará el mejor perfil para el Máster en Finanzas, con base en la información recopilada durante las entrevistas. Las respuestas a las preguntas ayudarán, de manera directa o indirecta, a identificar las cualidades tanto profesionales como disciplinarias, que deben estar presentes en un profesional Máster de Finanzas. Una vez establecido el perfil profesional, éste será una contribución para la Universidad que junto con el SINAES podrá

mejorar y responder a las expectativas que son necesarias en la Educación Superior, referentes en la competitividad y desarrollo de nuestro país.

3.7 Limitaciones

Se intentará obtener la mayor información durante las entrevistas, aunque es posible que exista retención y custodia por parte de los entrevistados a brindar información para el propósito del trabajo, pese a que la encuesta se diseña con el objetivo de no solicitar información que sea de carácter confidencial.

El tiempo necesario para la salida de campo y obtención de los datos es restringido, igualmente la muestra no es tan grande como se hubiera querido.

4 Análisis e Interpretación de los resultados.

Se pretende presentar, de una manera concisa y coherente, los principales hallazgos de esta investigación. Se recurre a las siguientes modalidades de análisis para dicha interpretación: *Análisis gráfico-tabular y estadístico descriptivo.*

4.1 Análisis Estadístico Descriptivo.

A continuación se presentan los resultados estadísticos obtenidos del cuestionario general grupal (Ver anexo 1)

Tabla de Datos N. 1

Dato Estadístico	Innovación	Liderazgo Ejecutivo	Responsabilidad social	Comunicación	Ética Profesional	Tolerancia Anbigüedad	Networking	Conocimiento del negocio	Resolución Problemas	Credibilidad Técnica
Media	4,419 58042 0,051	4,608 3916 0,046	3,811188 811 0,082408	4,76223 7762 0,03964	4,8671 32867 0,0284	4,160 8392 0,057	4,118 88112 0,063	4,4195 8042 0,0547	4,601 3986 0,044	4,3496 5035 0,0589
Error típico	96104	5864	735	5382	84423	5702	92518	3051	53803	29968
Mediana	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4
Moda	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
Desviación estándar	0,621 36365	0,557 0921	0,985465 136	0,47408 9817	0,3406 24163	0,688 4392	0,764 43398	0,6544 81705	0,532 59741	0,7046 99929
Varianza de la muestra	0,386 09278	0,310 3516	0,971141 535	0,22476 1154	0,1160 2482	0,473 9486	0,584 3593	0,4283 46302	0,283 66	0,4966 0199
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Curtosis	0,575 367	0,133 324	0,886429 976	2,56936 1608	2,8188 07829	0,356 6747	0,021 63181	0,3354 07733	0,448 9192	0,4205 57953

	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Coefficiente de asimetría	0,582 7217	1,059 068	0,372583 462	1,83067 0755	2,1862 2439	0,351 7337	0,588 92441	0,8439 2785	0,840 4078	0,8588 43189
Rango	2	2	3	2	1	3	3	3	2	3
Mínimo	3	3	2	3	4	2	2	2	3	2
Máximo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suma	632	659	545	681	696	595	589	632	658	622
Cuenta	143	143	143	143	143	143	143	143	143	143

Fuente: Elaboración Propia

Según los valores mínimo y máximo, las competencias más necesarias son aquellas que tienen un valor máximo, en este caso comprenden las diez competencias seleccionadas en dicho cuestionario. Las menos necesarias son la del mínimo con un menor valor, o sea las que comprenden responsabilidad social, tolerancia a la ambigüedad, networking, conocimiento del negocio y credibilidad técnica. Sin embargo, analizándolo de esta forma tendríamos un indicador muy poco confiable.

Las competencias con las varianzas menos marcadas son la ética profesional y la comunicación, sus desviaciones estándar también confirman estos resultados. Igualmente, si lo interpretamos de acuerdo con el dato de la curtosis, son esas dos competencias las que presentan la distribución leptocúrtica caracterizada por una gran concentración de los valores en la región central de la distribución. Además, tenemos una curva que es asimétricamente negativa, ya que los valores se tienden a reunir más en la parte derecha de la media, siendo la ética profesional y la comunicación los valores más alejados de la media aritmética.

La competencia de mayor varianza y desviación estándar es la responsabilidad social, además, presenta el dato de curtosis más alejado a cero, y se tiene así la más baja concentración en la región central de la distribución. El dato del coeficiente de asimetría nos indica que la competencia de la tolerancia a la ambigüedad presenta el valor más cercano al eje de simetría en la curva y por eso se identificó como asimétricamente negativa.

Una vez analizada la base de datos grupal, se realizó un filtro para obtener una muestra con todas aquellas personas que definieron su campo de especialización académica en finanzas, a continuación los resultados.

Tabla de Datos N. 2

Entrevistado	Innovación	Liderazgo Ejecutivo	Responsabilidad Social	Comunicación	Ética Profesional	Tolerancia Ambigüedad	Networking	Conocimiento Negocio	Resolución de Problemas	Credibilidad Técnica
7	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4
14	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5
17	4	5	2	4	5	4	5	5	5	3
19	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	3	5	5	4	3	5	4	4
51	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4
54	4	4	4	5	5	2	5	5	4	4
55	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
68	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
69	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3
72	5	5	3	4	5	3	3	4	4	5
80	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
83	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4
86	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
87	3	4	2	5	5	4	4	5	4	5
88	3	5	2	5	5	5	4	5	4	5
89	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5
90	4	5	2	5	5	4	4	4	4	4
91	3	5	2	5	5	5	5	4	5	4
92	4	5	2	5	5	5	5	4	5	5
106	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4
108	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4
110	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5
112	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
121	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5
122	3	5	3	5	4	3	3	4	5	4
137	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4
138	4	4	2	5	5	4	5	5	4	5
142	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
PROMEDIO ARITMETICO	4,0625	4,6875	3,4375	4,75	4,875	4,09375	4,21875	4,625	4,625	4,40625
Dato Estadístico	Innovación	Liderazgo Ejecutivo	Responsabilidad social	Comunicación	Ética Profesional	Tolerancia Anguedad	Networking	Conocimiento del negocio	Resolución Problemas	Credibilidad Técnica
Media	4,096774194	4,70967742	3,483870968	4,774193548	4,903225806	4,096774194	4,225806452	4,677419355	4,64516129	4,419354839
Error típico	0,116903036	0,08287247	0,190477429	0,076336513	0,053978066	0,134042512	0,120122495	0,085346816	0,087355252	0,111434378
Mediana	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4
Moda	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5
Desviación estándar	0,650888557	0,46141438	1,060533443	0,425023719	0,300537154	0,746317122	0,668813747	0,475190963	0,486373457	0,620440357
Varianza de la muestra	0,423655914	0,21290323	1,124731183	0,180645161	0,090322581	0,556989247	0,447311828	0,225806452	0,23655914	0,384946237
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Curtosis	0,47519766	1,13375133	1,175120488	0,109078114	6,653764954	0,758242572	0,674315737	1,461646728	1,707568294	0,506942075
Coefficiente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

de asimetría	0,0927 7869	0,971 52557	0,044575 385	1,379233 372	2,8684 27266	0,6753 9749	0,29150 1503	0,79822 7185	0,63807 9285	0,5691 29893
Rango	2	1	3	1	1	3	2	1	1	2
Mínimo	3	4	2	4	4	2	3	4	4	3
Máximo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suma	127	146	108	148	152	127	131	145	144	137
Cuenta	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

Fuente: Elaboración Propia

Las competencias con las varianzas menos marcadas son las de ética profesional y comunicación, lo mismo sucede en el caso de la desviación estándar. Ambas competencias presentan el mayor promedio aritmético. La competencia de ética profesional tiene la mayor distribución leptocúrtica y se tiene la mayor concentración de valor en la región central de la distribución. La competencia de la resolución de problemas, presenta la mayor distribución platicúrtica, caracterizada por ser el valor con más baja concentración, seguida por la competencia de conocimiento de negocio y la responsabilidad social.

La competencia de la responsabilidad social presenta la mayor varianza y desviación estándar, además de que tiene el menor promedio aritmético. Para esta muestra la curva es asimétricamente negativa, y la competencia de responsabilidad social es la que se encuentra más cercana en la parte derecha de la media aritmética, seguida por la competencia de la innovación.

4.2 Análisis Gráfico-Tabular.

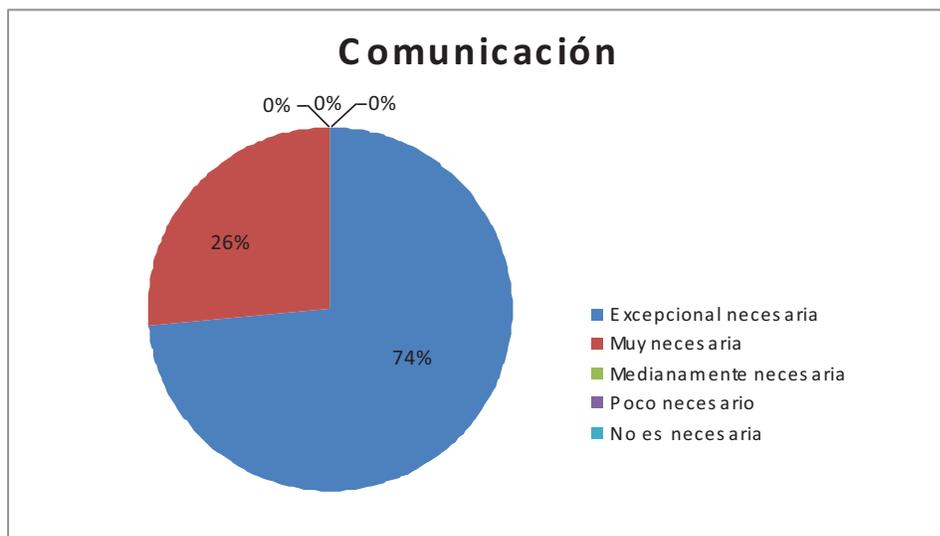
Se presentan a continuación los gráficos de las dos competencias con promedios aritméticos más altos: la ética profesional y la comunicación. Los entrevistados con campo de especialización académica en finanzas consideran que estas dos competencias son excepcionalmente necesarias y muy necesarias, para el desarrollo exitoso de los puestos de trabajo.

Gráfico 1.
Competencia en Finanzas



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2.
Competencia en Finanzas

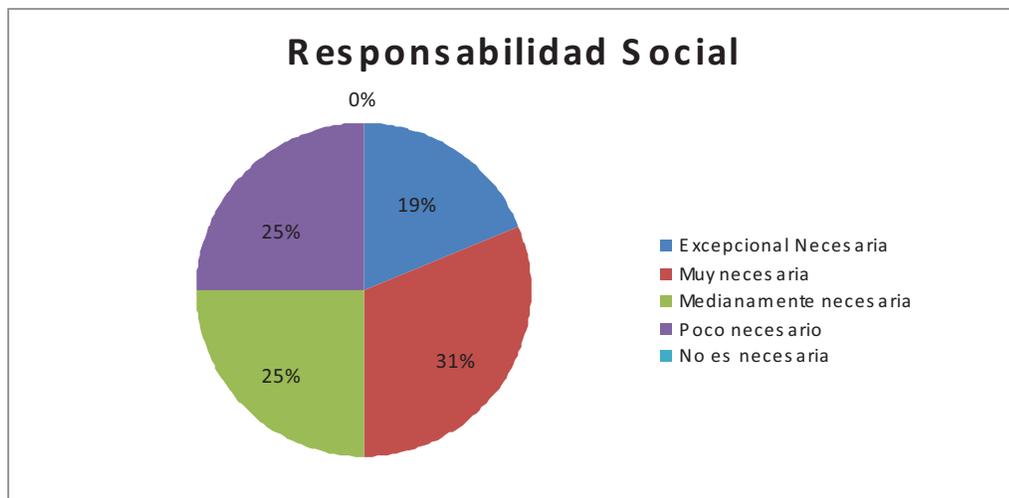


Fuente: Elaboración propia

Las competencias de la ética profesional y la comunicación son de tipo directiva, propias del sector financiero costarricense. Ellas representan un equilibrio fundamental, que los principales reclutadores, colegios profesionales y empleadores en el mercado laboral costarricense requieren buscar en su personal, para lograr con éxito que las compañías se mantengan rentables tanto a nivel nacional como internacional. En un mundo tan globalizado como el actual, el personal que labore en el área de finanzas, debe sentir y obrar con los valores morales y las buenas costumbres, además de tener la capacidad de escuchar, informar y fomentar una excelente comunicación dentro de la empresa.

Por otro lado, la competencia con el menor promedio aritmético reflejado y que no se considera tan necesaria para alcanzar el éxito, es la responsabilidad social.

Gráfico 3.
Competencia en Finanzas menos requerida

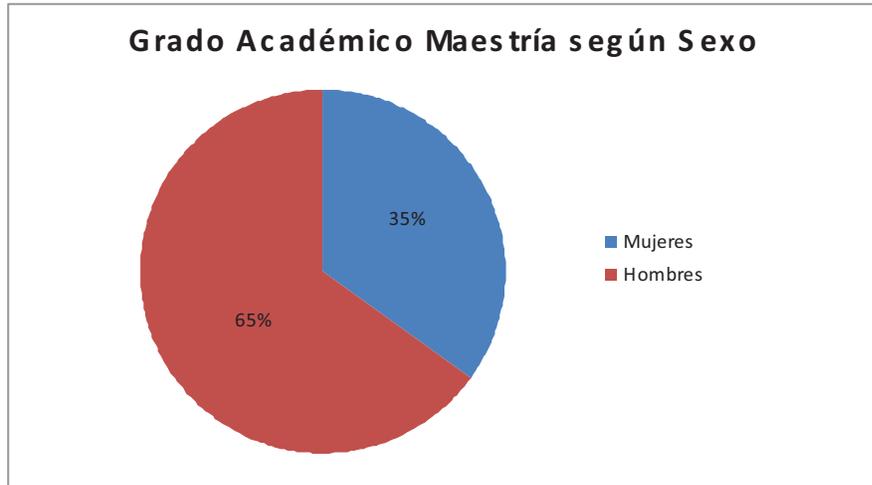


Fuente: Elaboración propia

Sólo, el 31% de los encuestados con campo de especialización académica en finanzas considera la responsabilidad social, como una competencia muy necesaria para ser profesionales exitosos.

Del total de las personas encuestadas con un último grado académico adquirido en maestría, resulta interesante observar como un 65% de la muestra corresponde a hombres y el restante 35% corresponde a mujeres.

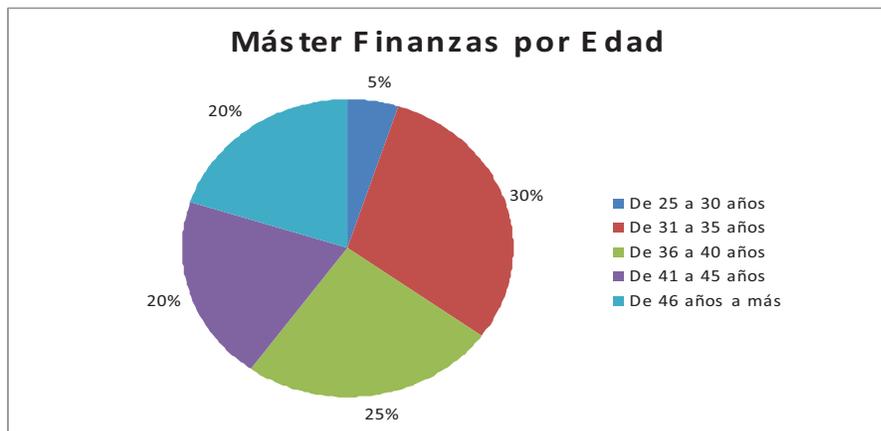
Gráfico 4.
Grado académico Maestría según sexo



Fuente: Elaboración propia

Ahora bien, respecto al sector de la muestra con grado académico de maestría y su especialización en finanzas, podemos determinar en las gráficas siguientes, que un 30% de la muestra tiene una edad promedio de 31 a 35 años, por lo que podemos decir que son personas muy jóvenes desempeñándose en el sector financiero. El 25% corresponde a personas con edades entre los 36 a 40 años.

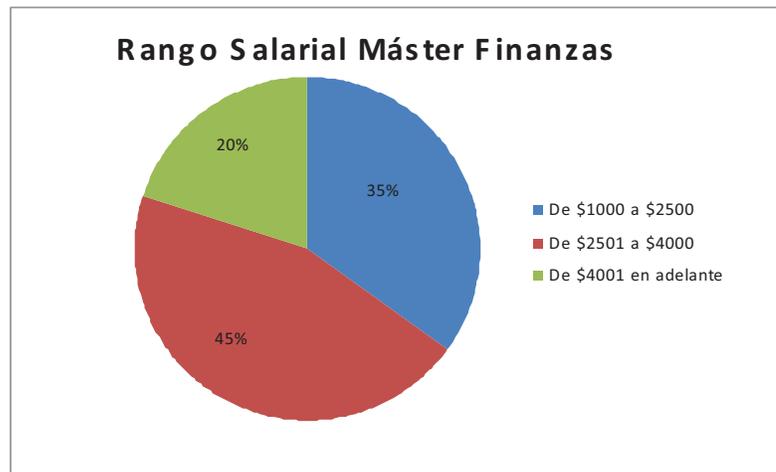
Gráfico 5.
Máster Finanzas por Edad



Fuente: Elaboración propia

El rango salarial para la muestra de los graduados en maestría con especialización en finanzas, determinó que el 45% de la muestra tiene un rango de salario de \$2501 a \$4000, dentro del mercado laboral de nuestro país.

Gráfico 6.
Rango salarial master en Finanzas



Fuente: Elaboración propia

5 Conclusiones

Pretende esta investigación buscar las competencias ó características relevantes, de un profesional modelo, graduado en la Maestría de Finanzas, de acuerdo con la percepción de los empleadores y reclutadores en el mercado laboral costarricense. Con base en lo analizado, se logran encontrar las siguientes conclusiones:

- Según el promedio aritmético, la varianza de la muestra y la desviación estándar, las competencias de un profesional modelo en finanzas, más necesarias según los entrevistados con especialización en este campo académico, son la ética profesional y la comunicación. La ética profesional fue el dato que reveló una mayor distribución leptocúrtica. La competencia de menor promedio aritmético, con índices de varianza y la desviación estándar mayor fue la de responsabilidad social.
- Las competencias directivas que la totalidad de los entrevistados identificó como las más necesarias para un desarrollo exitoso en un puesto de posición de liderazgo en

nuestro país son la comunicación y la ética profesional. La competencia de menor impacto con la varianza más elevada fue la de responsabilidad social.

- Del total de los entrevistados con grado académico de maestría, el 65% corresponde a hombres y el restante 35% son mujeres. El rango salarial de la muestra en los entrevistados con grado académico de Maestría en Finanzas determina que un 45% de éstos gana entre los \$2501 a \$4000, además que el 30% se encuentran en un rango de edades entre los 31 a 35 años.

Con base en esta información, se le recomienda al SINAES y a la ULACIT diseñar programas educativos y de capacitación destinados a solventar e implementar las competencias encontradas en esta investigación, con el fin de mejorar el papel determinante de la Educación Superior en la competitividad y el desarrollo de nuestro país.

Bibliografía

Hernández, S. (2007). *Fundamentos de metodología de la Investigación*. México: Mcgraw-Hill.

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.

Vargas, F. (2004). *40 preguntas sobre competencia laboral*. Montevideo, Cinterfor/OIT.

Anntoinette, L. (1999). *The Art and Science of Competency Models: pinpointing critical success factors in organizations*. San Francisco, John Wiley and Sons

Manpower (2009). *2009 Talent Shortage Survey Results*. Recuperado el 21 de Abril del 2010, de <http://www.manpower.com/research/research.cfm>

Bermúdez, M. (2008). *Mercado laboral pide números*. El Financiero, 652. Recuperado el 21 de abril del 2010 de: http://www.elfinancierocr.com/ef_archivo/2008/febrero/03/enportada1395935.html

Arguelles, A. (2005). *Competencia Laboral y Educación basada en normas de competencia*. México DF: Limusa

Anexo N 1.

Resultado cuestionario general

Entrevista do / Competen cias	Inno vació n	Lider azgo Ejecu tivo	Respons abilidad Social (Integrid ad)	Comunic ación	Etica Prof esion al	Tolera ncia a la Ambig üedad	Networking	Conocimi ento del Negocio (Business Acumen)	Resol ucio n de Probl emas	Credi bilida d Tecn ica
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	5	2	5	5	4	3	3	5	5
3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5
6	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
7	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4
8	5	5	2	4	5	5	2	3	5	5
9	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
10	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5
11	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
12	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
14	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5
15	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5
16	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5
17	4	5	2	4	5	4	5	5	5	3
18	5	4	2	5	4	5	5	3	4	5
19	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4
20	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
21	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4
22	4	5	2	4	4	4	4	4	4	2
23	3	5	3	5	5	4	5	4	4	4
24	5	5	3	5	4	5	3	5	5	3
25	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3
28	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
29	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
30	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
33	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5
34	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
35	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5
36	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
37	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5
38	5	5	3	5	5	4	3	5	4	4
39	4	5	4	5	4	3	4	3	5	4
40	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
41	4	4	2	5	5	4	4	5	4	4
42	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5
43	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
44	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4
45	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4
46	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4
47	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4

48	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5
49	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4
50	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4
51	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4
52	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
53	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
54	4	4	4	5	5	2	5	5	4	4
55	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
56	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
57	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4
58	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4
59	4	5	4	5	5	3	3	4	4	4
60	4	5	3	5	5	5	2	3	5	5
61	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
62	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3
63	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
64	4	5	3	5	5	4	3	4	5	4
65	5	5	4	5	5	4	3	4	5	2
66	4	4	2	5	5	5	4	5	4	4
67	5	5	3	5	5	4	4	5	5	3
68	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
69	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3
72	5	5	3	4	5	3	3	4	4	5
73	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
74	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
75	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
76	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
77	4	5	5	4	5	3	5	4	4	3
78	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5
79	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5
80	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
81	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5
82	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
83	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4
84	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
85	4	5	2	5	5	4	5	2	4	4
86	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
87	3	4	2	5	5	4	4	5	4	5
88	3	5	2	5	5	5	4	5	4	5
89	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5
90	4	5	2	5	5	4	4	4	4	4
91	3	5	2	5	5	5	5	4	5	4
92	4	5	2	5	5	5	5	4	5	5
93	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
94	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
95	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4
96	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
97	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5
98	4	4	3	4	5	4	2	4	4	5
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
100	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4
101	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5
102	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4
103	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4

104	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4
105	3	3	3	3	5	4	4	5	5	4
106	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4
107	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3
108	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4
109	5	4	3	4	5	3	3	4	4	3
110	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5
111	5	4	4	3	5	3	3	4	5	4
112	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
113	3	5	3	5	5	3	3	4	5	4
114	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4
115	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5
116	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5
117	5	5	3	5	5	4	3	4	4	3
118	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5
119	5	4	4	5	5	3	4	3	5	5
120	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5
121	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5
122	3	5	3	5	4	3	3	4	5	4
123	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
124	5	3	5	5	5	3	5	5	4	4
125	4	4	4	5	5	5	3	4	3	5
126	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4
127	4	5	4	3	5	3	4	5	4	4
128	4	5	4	5	5	3	2	3	3	3
129	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5
130	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3
131	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
132	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4
133	5	4	2	5	5	3	5	4	4	5
134	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
135	4	5	3	5	4	3	4	5	4	3
136	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
137	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4
138	4	4	2	5	5	4	5	5	4	5
139	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
140	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
141	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
142	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
143	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
VALOR MINIMO	3	3	2	3	4	2	2	2	3	2
VALOR MAXIMO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
PROMEDIO ARITMETICO	4,42	4,61	3,81	4,76	4,87	4,16	4,12	4,42	4,60	4,35
VARIANZA	0,39	0,31	0,97	0,22	0,12	0,47	0,58	0,43	0,28	0,50
DESV. ESTANDAR	0,62	0,56	0,99	0,47	0,34	0,69	0,76	0,65	0,53	0,70
ERROR ABSOLUTO	81,2	72,0	116,74	53,26	32,9	77,20	82,83	83,58	70,9	87,1
DESV. ESTANDAR MEDIA	0,57	0,50	0,82	0,37	0,23	0,54	0,58	0,58	0,50	0,61

Anexo N 2

Cuestionario realizado



1. Sexo: Masculino Femenino

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 año a más

3. Años 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. Cantidad de personal a cargo

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

10.Cuál es su rango salarial

- 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 son dependientes 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 necesario
- (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 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 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