

Contenido

Tema de Investigación	2
Resumen.....	2
Justificación	3
Objetivo General.....	4
Marco Teórico	4
Conceptos relevantes y teorías	4
Definición de competencia.....	7
Metodología de análisis	8
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	11
CONCLUSIONES.....	14
Anexo 1	16
Anexo 2	19
Anexo 3	20
Anexo 4	21
Anexo 5	22

Bibliografía 23

Tema de Investigación

¿Cuáles son las competencias esperadas de un MBA en Finanzas en su empresa y si ellas se satisfacen desde la perspectiva de los contratantes?

Resumen

En mundo tan globalizado, caracterizado por las aperturas comerciales y tratados de libre comercio, los empleadores requieren de personas eficientes para sus puestos de trabajo.

Este trabajo pretende identificar cuáles son las competencias con las que debe contar un MBA en Finanzas para lograr calzar en los esquemas de trabajo de las organizaciones el día de hoy.

Mucho se habla de que los conocimientos técnicos hoy en día no son suficientes para considerarse una buena opción como colaborador de cualquier compañía, ya

que actualmente el mercado tiene más exigencias, que llegan hasta el ámbito personal de cada individuo.

Con esta investigación se espera aclarar las competencias necesarias para ser exitoso en la vida profesional de un MBA en finanzas, además de conocer cuáles son los puntos débiles a mejorar por los especialistas en este campo, con el objetivo de satisfacer las necesidades de los contratantes.

Como parte de los resultados obtenidos, es relevante la opinión de los especialistas que buscan profesionales con habilidades y actitudes personales que complementen la educación recibida en las universidades, el liderazgo y la capacidad de análisis tanto estratégica como analítica son competencias deseadas dentro de un mercado cada vez mas exigente, que requiere los servicios de personas con la capacidad de adaptación de nuevas tendencias y flexibles para realizar un mayor número de labores aparte de las básicas según su profesión.

Justificación

En mundo tan globalizado, caracterizado por las aperturas comerciales y tratados de libre comercio, los empleadores requieren de personas eficientes para sus puestos de trabajo.

Este trabajado pretende identificar cuáles son las competencias con las que debe contar un MBA en Finanzas para lograr calzar en los esquemas de trabajo de las organizaciones el día de hoy.

Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología
Facultad de Ciencias Empresariales-Maestría Adm Empresas Énfasis Finanzas
Investigación Empresarial Aplicada
Trabajo Final – Cuarto Trimestre 2010
Luis Diego Mesén Tenorio

Mucho se habla de que los conocimientos técnicos hoy en día no son suficientes para considerarse una buena opción como colaborador de cualquier compañía, ya que actualmente el mercado tiene más exigencias, que llegan hasta el ámbito personal de cada individuo.

Con esta investigación se espera aclarar las competencias necesarias para ser exitoso en la vida profesional de un MBA en finanzas, además de conocer cuáles son los puntos débiles a mejorar por los especialistas en este campo, con el objetivo de satisfacer las necesidades de los contratantes.

Objetivo General

- Identificar las competencias que requiere el mercado laboral de Costa Rica de un MBA en Finanzas

Marco Teórico

Conceptos relevantes y teorías

Actualmente el mercado laboral se ha vuelto más exigente, debido a que las empresas cada día buscan la manera de mantenerse en el mercado y lograr ser

líderes luchando con la fuerte competencia que existe, por lo tanto día a día las grandes empresas buscan la eficiencia y eficacia en cada uno de sus procesos. Para lograrlo uno de los puntos más importantes y en los que se han enfocado las empresas es el recurso humano, que normalmente vemos como intentan atraer a las personas mas capacitadas y que mantengan un buen rendimiento, pero además de eso que sobresalgan y busquen ir más allá de lo solicitado.

Las empresas de hoy en día se dan a la tarea de capacitar continuamente a sus colaboradores en los ámbitos necesarios, para convertirlos en las personas ideales para el puesto que desempeñan actualmente y para futuros, de esta forma convirtiéndolos en los ideales para manejar la empresa y que está logre alcanzar la excelencia.

Esta capacitación que se da dentro de las mejores empresas de manera continúa a sus colaboradores, llena algunos espacios que ellos creen pertinentes y que pueden ser debilidades en general del mercado laboral o casos específicos de empresas especializadas, lo cierto del caso es que los empleadores ya no se conforman con los conocimientos técnicos o académicos sino que buscan dentro de las personas algunas habilidades o actitudes que los hagan especiales y que dentro de la empresas sea una ganancia.

Los empleadores actualmente sugieren fuertemente que los estudiantes de MBA se preocupen por las habilidades blandas, como lo menciona Mariana Herrera, consultora senior de Human Capital de Delloite en el sitio web de la firma donde indica que según su experiencia y la de su empresa a través de numerosas investigaciones, las personas que cuentan con especializaciones, postgrados o experiencia en distintas industrias no los hace mejores ni suficientes, si estas no son complementadas con las llamadas habilidades blandas, por lo tanto esto

podría abrir una brecha importante entre lo deseable y lo observado en los postulantes.

Las habilidades blandas son aquellas destrezas que podrían tener las personas más allá de los conocimientos técnicos para resolver situaciones inesperadas, responder ante la incertidumbre o lograr el manejo o control de diversas situaciones o personas.

La apertura de los mercados ha producido este cambio en las necesidades de las empresas y hoy en día existe lo que llamamos gestión de recursos humanos por competencias.

Las competencias son conductas de las personas, por lo tanto una persona puede tener capacidades naturales pero estas pueden ser potenciadas o anuladas según sus conductas.

David C, McClelland analiza la motivación humana y es la base sobre la que se desarrolla la gestión por competencias, brindando tres importantes sistemas motivaciones que según él gobiernan el comportamiento humano:

El **primero** de ellos es el alcance de logros por motivación e indica que esta se puede llamar el motivo de la eficiencia ya que representa un interés recurrente por hacer algo mejor. Mejorar como indica el autor es obtener el mismo resultado con menos trabajo. En nuestro país esto es algo que se da frecuentemente y tal vez por cultura, pero queremos que cada acción que hagamos aunque sea nuestro deber y la hacemos bien debe ser recompensada con algo adicional, y habló de motivaciones verbales, económicos y cualquier otro tipo de incentivo.

El **segundo** sistema es llamado el poder como motivación, donde indica que se ha demostrado que los más altos resultados han sido recolectados de individuos con alta jerarquía. Que puede ir de la mano a la responsabilidad que representa un lugar especial en alguna compañía y esto exige compromiso, que no se da siempre en los colaboradores de niveles inferiores a las gerencias, los que son la excepción llegan a ser gerentes o dueños.

El último de estos sistemas es llamado “La pertenencia como motivación”, esta el autor indica que se sabe menos de esta que de las anteriores pero en la vida cotidiana que esto sucede, ya que existen instintos de protección de los seres humanos que hacen defender lo suyo, y si una empresa los hacen sentirse parte de la familia, los resultados pueden ser muy positivos.

Definición de competencia

Específicamente hablando de competencias para Spencer y Spencer: “La competencia es una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada con el nivel estándar de efectividad y/o con un desempeño superior en un trabajo o situación”

Estas competencias pueden ser académicas, resultado de un periodo de estudio, competencias profesionales dadas por la experiencia en el campo de trabajo, pueden existir competencias personales que en estos tiempos son muy buscadas por los empleadores según los primeros contactos obtenidos con estos, ya que son más difíciles de conseguir que las competencias académicas que son el resultado del aprendizaje.

Dentro de competencias también se incluye la manera de actuar de las personas, ya que es importante resaltar los valores fundamentales de la sociedad y que estos sean aplicados en la vida cotidiana, a favor de todas las personas que nos rodean. En los últimos tiempos hemos visto como el sentido de responsabilidad social ha sido inmerso en las empresas e instituciones, al igual que el tema del cuidado del medio ambiente, estos dos temas son importantes que estén presentes en cada persona y que puedan ser desarrollados de igual manera como cualquier otra competencia, con el fin de lograr mejores resultados.

Metodología de análisis

Para determinar dichas competencias se utilizarán varias herramientas, las cuales serán entre otras encuestas y entrevistas, a personas que se especializan tanto en el reclutamiento de personal, como en la gerencia y dirección de puesto afines a las finanzas. En el anexo 1 encontraremos la encuesta aplicable para este caso.

La encuesta se realizará a un mínimo de 50 profesionales, de diferentes sectores y empresas para contar con una visión amplia de lo que se requiere en el mercado laboral de MBA en Finanzas.

Luego de aplicación de la encuesta se tabularán los resultados, y estos se organizarán dependiendo de las respuestas, para elaborar un informe que nos de respuesta a la pregunta inicial.

Además de esto como aporte se utilizarán libros, fuentes de Internet, para aportar términos teóricos que den fuerza a los resultados obtenidos del punto anterior.

Mi intuición

En mi opinión y antes de iniciar la investigación pienso que un MBA en Finanzas debe contar con las siguientes competencias:

- Debe ser capaz de planificar, ordenar y dirigir.
- La intuición es una característica que va ligada al estudio de las acciones que se presenten dentro de la industria, por lo tanto un MBA que permanentemente se encuentra actualizado, puede predecir acciones importantes y que generarían mejores resultados.
- Actualización permanente.
- El ser proactivo me parece que es una competencia importante, ya que debe actuar en muchas ocasiones, según cambios que logre identificar y no debe esperar a ser dirigido.
- El trabajar en grupo creo que es una competencia en general que debe poseer la mayoría de los MBA ya que es imposible abarcar todos los aspectos de alguna situación por si solo, y junto con ello la capacidad de ser líder facilita su accionar y genera una mejor gestión.
- Creo importante que sea buen comunicador, para facilitar el flujo de información entre los colaboradores del proyecto.
- Debe ser certero en la resolución de conflictos.
- Indispensable para mí que sea integro en la toma de decisiones, y que posea valores.

Como lo mencione estas en mi opinión competencias importantes pero más adelante se desarrollan las teorías y se aplicarán mecanismos que den como

resultado las competencias requeridas de un MBA en finanzas para satisfacer las necesidades del mercado laboral

Entrevistas

Eileen Martínez, colaboradora del BCR, comentaba que para ellos dentro del banco para concursar es muy importante tener un grado académico dependiendo del puesto pero que siempre es importante, pero que ella ha desarrollado otras competencias que al ingresar no tenía, como la toma de decisiones en momentos oportunos, y que ahora es mucho más analítica.

En una posición algo distinta me encontré con los colegas de Procter &Gamble, que cuando iniciaron sus entrevista y ya luego su trabajo, lo que les consultaban y pedían eran más, competencias blandas ya que al inicio la contratación de estos no dependía del grado académico o no era requisito inmediato a la hora de empezar su vida laboral en esa compañía.

Ligia Suárez, colaboradora de recursos humanos del Senara, informó que en este preciso momento estaban por abrir una plaza, para alguien con preparación académica en el campo de las finanzas, al consultarle sobre si cuál de las habilidades era más importante para ella a la hora de contratar entre las habilidades duras y blandas, comentó que estas deben de ir de la mano, pero aseguró que si no tenía un grado académico importante lo tendría que descartar aunque fuera muy bueno en las otras aéreas.

De estas respuestas obtenidas, encontré diversos criterios en los sectores público y privado, que serán tomados en cuenta dentro de la encuesta a aplicar ya que los resultados podrían ser muy interesantes.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La encuesta se aplicó a 50 profesionales de distintas aéreas, 27 hombres y 23 mujeres todos involucrados en el proceso de selección de personal o que tienen a cargo grupos de trabajo, entre estos hay encargados de recursos humanos, gerentes generales, gerentes financieros, contralores, jefes de departamento entre otros.

Al ser este trabajo enfocado a las finanzas la mayoría un 46% de los encuestados pertenecen al departamento financiero, ya que son estos los que viven día a día con este tema y que tienen el conocimiento y la experiencia de los requerimientos del mercado. Luego un orden de participación un 16% laboran en la gerencia general, un 14% para el de recursos humanos y el porcentaje restante son de departamentos afines o consultores externos. Ver anexo 2

Esta herramienta contó con la participación de trabajadores tanto del sector público (26%), como del sector privado (74%).

A estas personas se les pidió que priorizaran entre tres tipos de competencias: competencias académicas, hábiles y actitudes personales y la experiencia. Esta pregunta concluyó que un 36% de los encuestados se inclinaron por las habilidades y actitudes personales, un 32% indicó que la experiencia es fundamental y prioridad uno, mientras que el otro 32% eligió las competencias académicas. Ver anexo 3

Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología
Facultad de Ciencias Empresariales-Maestría Adm Empresas Énfasis Finanzas
Investigación Empresarial Aplicada
Trabajo Final – Cuarto Trimestre 2010
Luis Diego Mesén Tenorio

Como prioridad número dos un 42%, se inclino por la experiencia, un 40% las capacidades académicas y un 18% las habilidades y actitudes personales. Ver anexo 3

Y por último como prioridad tres las habilidades y actitudes personales tienen el porcentaje más alto con un 46%, mientras que las competencias académicas un 28% y la experiencia un 26%. Ver Anexo 3

Esto nos dice que para las personas, las habilidades actitudes personales son o muy necesarios e indispensables o no lo son tanto, ya que el punto medio que tienen es muy bajo. Una de las principales razones para este que se dio este resultado, es por el motivo que para algunas empresas como el Senara por ejemplo que se visitó, dentro del perfil de la persona ideal para un puesto incluyen la necesidad de un título universitario, por lo tanto una persona que cumplan con todos los demás requisitos no podría optar al puesto por la falta de un título o un mayor grado académico. En contraparte algunas empresas privadas como las transnacionales buscan personas moldeables que puedan desempeñarse en varias funciones y que sean flexibles con muy buenas actitudes personales como el liderazgo y la capacidad de resolver situaciones en momentos apremiantes, para citar algunos ejemplos.

También es importante recalcar que para la mayoría de las personas que trabajan en recursos humanos, las competencias académicas son las más importantes, quizás por el hecho de ser requisito como se mencionó anteriormente.

Dentro de la investigación inicial se identificaron cinco competencias esenciales para un MBA en Finanzas:

Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología
Facultad de Ciencias Empresariales-Maestría Adm Empresas Énfasis Finanzas
Investigación Empresarial Aplicada
Trabajo Final – Cuarto Trimestre 2010
Luis Diego Mesén Tenorio

- a) Capacidad de pensar analíticamente
- b) Capacidad de pensar estratégicamente
- c) Habilidades cuantitativas
- d) Habilidades de comunicación oral
- e) Habilidades de liderazgo.

En este caso se les solicitó a los encuestados que colocaran una calificación a cada una de las competencias mencionadas anteriormente, donde cuatro era muy importante, tres era importante, dos poco importante y uno sin importancias. Cada una de las competencias citadas obtuvo valores mayores a tres, dando apoyo a la investigación inicial y ratificando que son claramente importantes dentro del perfil de un MBA en Finanzas. Al mencionar que el énfasis es Finanzas se podría decir que lo que más esperan los expertos son habilidades cuantitativas y aunque estas son indispensables y obtuvo un puntaje mayor a importante, es dentro de las cinco competencias ya mencionadas la que tuvo un porcentaje menor 3,15. Ver Anexo 4

El liderazgo y la capacidad de pensar analíticamente fueron las que mayor puntuación tuvieron 3,71 cada una, indicando que el mercado busca personas capaces no solo de brindar datos financieros, sino aportar soluciones y dirigir las propuestas, para con esto ser un MBA en finanzas deseado por el mercado laboral costarricense.

Posterior a esta pregunta se les consultó a los encuestados que mencionaran de manera abierta cual competencia es fundamental y en su mayoría citaron nuevamente la capacidad de análisis (16 personas) y liderazgo (12 personas).

El mercado laboral en su mayoría considera que estas competencias son cubiertas por los MBA en finanzas actuales pero deben fortalecer aún las habilidades de liderazgo y la capacidad para adaptarse a nuevas situaciones, siempre con el afán de complementar los conocimientos académicos. Ver Anexo 5

En tanto las universidades tiene el apoyo de los encuestados, los cuáles con 58% dan el visto bueno a la información que reciben los estudiantes en los centros educativos a nivel de posgrado, un 32% considera que aún falta incluir dentro de los programas cosas prácticos, vivencias actuales y además consideran que la formación se completa únicamente con la experiencia, pero existe un buen apoyo a la gestión de las universidades.

CONCLUSIONES

Cada uno de los estudiantes de un MBA en finanzas y los postulantes a puestos importantes desean poseer las destrezas necesarias para poder incluirse en el mercado laboral de manera exitosa, muchas veces los profesionales no poseen una idea clara de que es lo requieren los contratantes, la investigación evidencia que muchas de las competencias esperadas, no son solamente conocimientos técnicos ni académicos, si no que busca ir más allá e intentar contratar personas versátiles que cuenten con la disposición de hacer algo más que la media.

Esto se puede lograr fortaleciendo las habilidades de liderazgo y de la capacidad de pensar de manera analítica y estratégica.

Todo lo que hemos desarrollo en esta investigación es un conjunto de muchas y distintas competencias que deber si de la mano y las futuros MBA en finanzas deben saber que para triunfar es necesario un poco más de esfuerzo y debe tener

Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología
Facultad de Ciencias Empresariales-Maestría Adm Empresas Énfasis Finanzas
Investigación Empresarial Aplicada
Trabajo Final – Cuarto Trimestre 2010
Luis Diego Mesén Tenorio

claro que en las clases se aprende mucho pero no basta sino se desarrollo como persona intentado mejorar esas capacidades blandas que son en ocasiones difíciles de conseguir.

Lo importante de esto es tomar nota de los resultados obtenidos y tener claro las debilidades y fortalezas de cada persona, para intentar una mejora continua que los haga elegibles en cualquier ámbito. Es rescatable que cada persona tiene fortalezas y de estas debe aprovecharse para triunfar y darse cuenta de sus debilidades para evitar equivocarse.

Las universidades están haciendo lo suyo aunque algunos critican la falta de práctica, algo rescatable en Ulacit es que esta atendiendo ese llamado con sus nuevas modalidades de evaluación que permiten al estudiante estar más en contacto con la realidad, que en ocasiones no es fiel reflejo de lo visto en clase y se debe explorar más y mejor.

Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología
Facultad de Ciencias Empresariales-Maestría Adm Empresas Énfasis Finanzas
Investigación Empresarial Aplicada
Trabajo Final – Cuarto Trimestre 2010
Luis Diego Mesén Tenorio

Anexo 1

La siguiente encuesta tiene como objetivo conocer cuáles son las competencias deseadas y esperadas de un MBA en finanzas en el mercado laboral costarricense. El cuestionario es corto y aproximadamente le tomará 8 minutos completarlos

1- Género

Masculino Femenino

2- Edad

- 25 a 30 años
 30 a 39 años
 40 a 49 años
 50 en adelante

3- ¿En que departamento labora actualmente?

- Gerencia General
 Financiero
 Recursos Humanos
 Otro Indique cual: _____

4- Indique el puesto:

5- indique en el sector que labora:

Público Privado

6- Según su criterio, ordene las siguientes competencias colocando en 1 en la más importante y un 3 en la menos importante

Competencias Académicas

Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología
Facultad de Ciencias Empresariales-Maestría Adm Empresas Énfasis Finanzas
Investigación Empresarial Aplicada
Trabajo Final – Cuarto Trimestre 2010
Luis Diego Mesén Tenorio

- Habilidades y Actitudes personales
- Experiencia Profesional

7- Califique de acuerdo a la siguiente tabla la importancia de las siguientes habilidades para un MBA en Finanzas

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

- Capacidad de pensar analíticamente
- Capacidad de pensar estratégicamente
- Habilidades cuantitativas
- Habilidades de comunicación oral
- Habilidades de Liderazgo

8- Son estas cubiertas por los MBA en Finanzas

- Si
- No

9- ¿Cual de las siguientes habilidades considera que deben ser fortalecidas por los MBA en Finanzas?
Puede seleccionar varias opciones.

- Habilidades de Liderazgo
- Capacidad para la toma de decisiones con información imperfecta
- Habilidades interpersonales
- Capacidad de adaptación o cambio a las nuevas situaciones
- Habilidades de comunicación oral

10- ¿Qué competencia, habilidad o actitud considera fundamental y espera encontrar en un MBA en Finanzas?

11- ¿Considera que la formación recibida por los estudiantes en las Universidades es completa?

- Si

Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología
Facultad de Ciencias Empresariales-Maestría Adm Empresas Énfasis Finanzas
Investigación Empresarial Aplicada
Trabajo Final – Cuarto Trimestre 2010
Luis Diego Mesén Tenorio

() No, por qué: _____

10- Si desea recibir los resultados de la esta encuesta, por favor indicar una dirección de correo electrónico y con gusto se las haré llegar

Muchas Gracias

Anexo 2

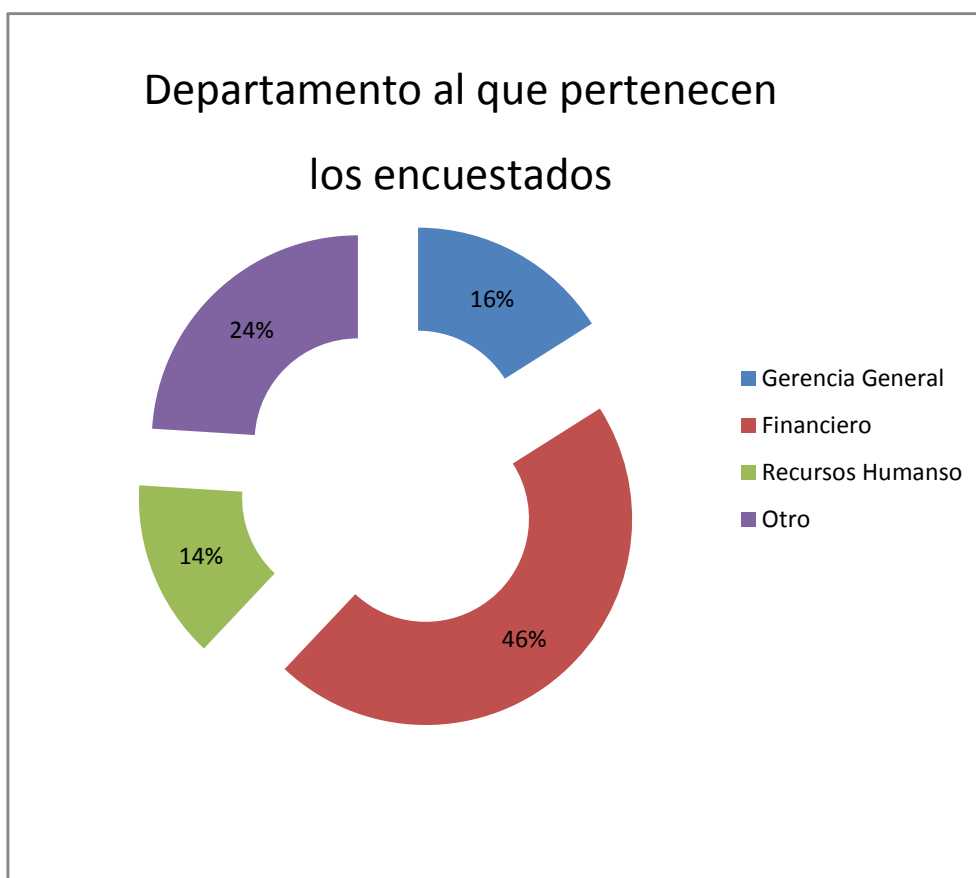


Grafico N 1. Departamento al que pertenecen los encuestados

Elaboración propia

Anexo 3

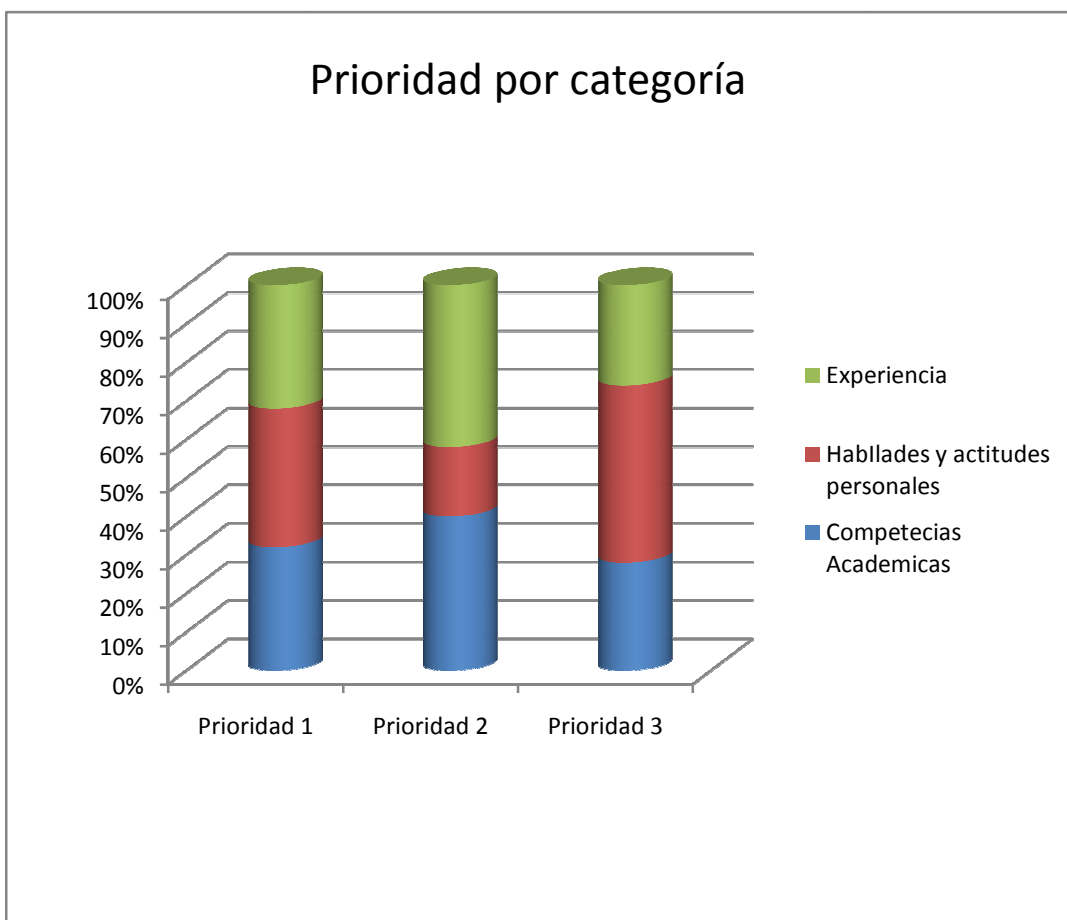


Gráfico N 2. Prioridad de las competencias por categoría

Elaboración propia

Anexo 4

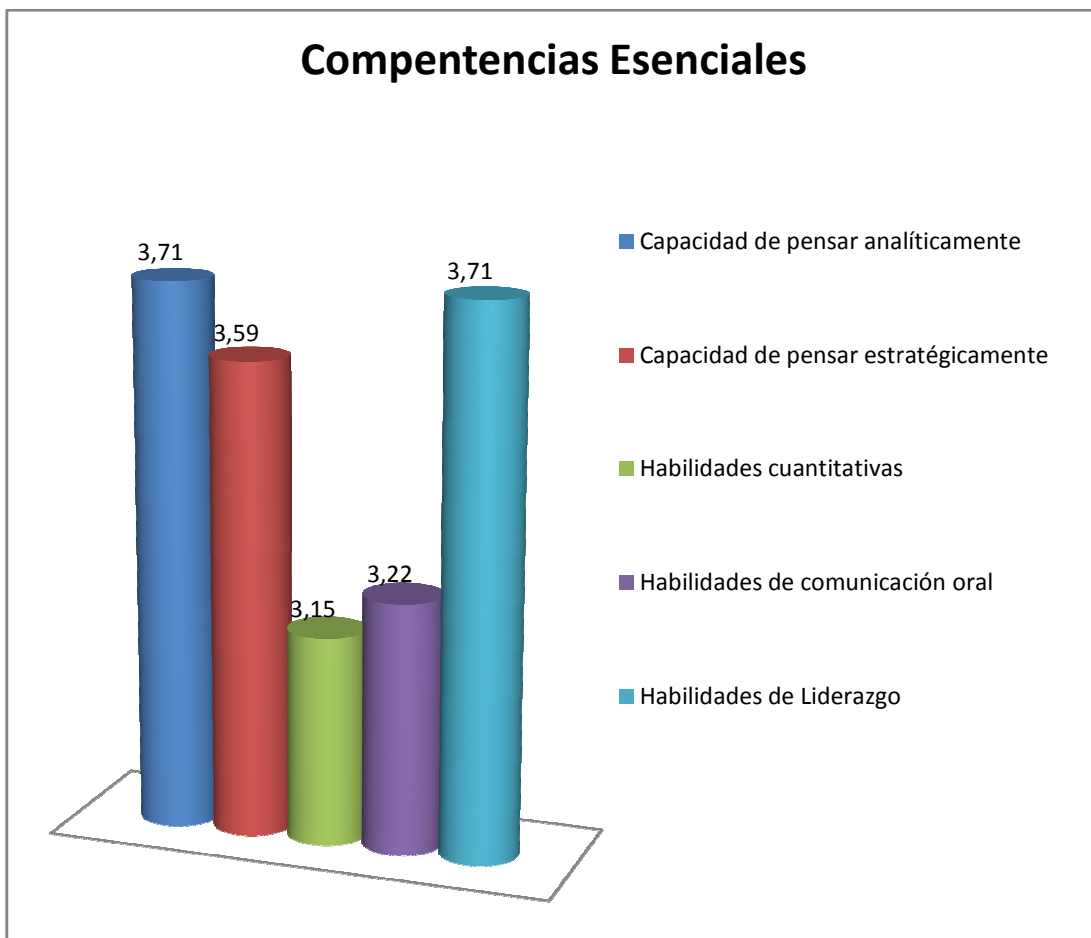


Grafico N 3. Calificación por competencias esenciales

Elaboración propia

Anexo 5

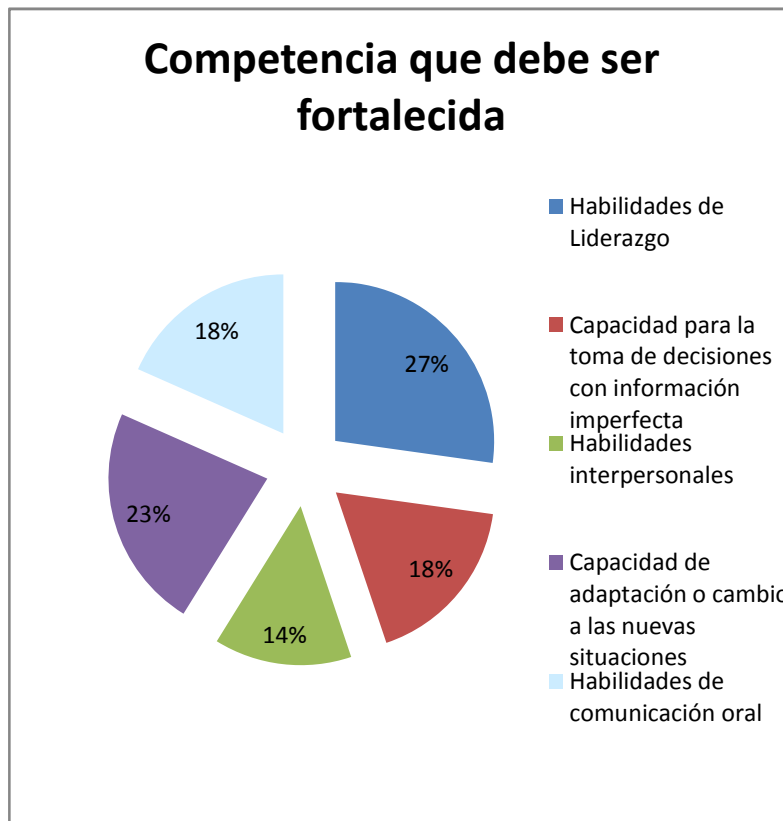


Grafico N 4. Competencias que deben ser fortalecidas

Elaboración propia

Bibliografía

Suarez Ligia (Octubre 2010), Entrevista con Ligia Suarez encargada del departamento de Recursos humanos de Senara, San José.

Employer assessment of MBA students, Fuente electrónica, Graduate management Admission Council,
<http://www.unc.edu/~mgood/teaching/problemsolvingskills.pdf>, (Octubre 2010).

Herrera Mariana (Marzo 2010), Fuente electrónica ¿Son tan importantes las habilidades blandas?
http://www.deloitte.com/view/es_CL/cl/servicios/consulting/human-capital/b8154f4652d87210VgnVCM200000bb42f00aRCRD.htm

Aranda Alejandra (Octubre 2010), Fuente electrónica, La búsqueda de ejecutivos con habilidades blandas, <http://www.americaeconomia.com/analisis-opinion/la-busqueda-de-ejecutivos-con-habilidades-blandas>

Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología
Facultad de Ciencias Empresariales-Maestría Adm Empresas Énfasis Finanzas
Investigación Empresarial Aplicada
Trabajo Final – Cuarto Trimestre 2010
Luis Diego Mesén Tenorio