

Alcanzando el éxito en la planificación financiera: ¿Cuáles competencias se necesitan?

Ericka Valverde Muñoz

Agosto 2011

ULACIT

1. Resumen

El propósito de este trabajo de investigación es determinar las competencias que requiere un planificador financiero en el sector privado para desenvolverse adecuadamente en el ámbito de una economía globalizada e innovadora, lo cual se logrará mediante la comprensión de determinados aspectos. En primer lugar, se analizó en qué consiste la planificación, las funciones desempeñadas por este tipo de profesionales, así como los diferentes cargos en los que se pueden desempeñar.

Además, se determinaron los tipos de competencias que permiten no sólo un desempeño laboral apropiado, sino también el desarrollo y consolidación de ventajas competitivas frente a los demás. Esto proporcionó los fundamentos teóricos necesarios para la formulación de la hipótesis, enfocada en que las competencias básicas, generales y técnicas son fundamentales para que los planificadores financieros se desenvuelvan adecuadamente en el ámbito de una economía globalizada e innovadora.

Dicha proposición se validó por medio de la encuesta aplicada a 61 profesionales en dicha disciplina, cuyos resultados evidenciaron que la mayoría de la muestra cataloga entre indispensable y muy importante a los tres tipos de competencias planteadas previamente. Lo anterior, debido a que en el entorno de negocios actual, las empresas requieren que sus profesionales posean un conjunto de habilidades y conocimientos, aparte de los académicos, que garanticen su supervivencia en el negocio y que al mismo tiempo, incrementen su productividad

Palabras clave: Competencias, planificación financiera, innovación, globalización.

1.1 Abstract

The purpose of this research is to determine the competences a financial planner needs in the private sector to work properly in the context of a globalized and innovative economy. It will be achieved through an understanding of certain aspects. First, it is going to analyze what planning is, the roles played by this type of professionals, as well as the different positions in which they can work.

Moreover, this research identified the types of competences that allow not only an appropriate laboral performance, but also the development and consolidation of competitive advantages over others. This provided the necessary theoretical bases for the formulation of the hypothesis, focused in which the general, basic and technical competences are essential for financial planners to unfold properly in the context of a globalized and innovative economy.

This proposition is validated by the survey of 61 professionals in this discipline. The results showed that most of the sample classify among essential and very important the three types of competences previously rose. This because in the current business environment, companies require their practitioners have a set of skills and knowledge, apart from academics, to ensure their survival in the business and at the same time, increase their productivity.

Key Words: Competences, financial planning, innovation, globalization.

2. Introducción

Actualmente, la integración entre los países, producida por la eliminación de las barreras artificiales a los flujos de servicios, bienes, capitales, personas y conocimientos es cada vez mayor. El ambiente financiero internacional ha sufrido cambios importantes en las últimas décadas. Muchas naciones que se

encontraban bajo regímenes socialistas han transitado hacia el libre mercado y la unificación, dando paso a una economía globalizada.

La era actual también se ha caracterizado por un gran desarrollo de la innovación, contribuyendo a la competitividad y crecimiento de los negocios. La constante evolución tecnológica ha sido uno de los factores clave para el desarrollo, ya que todos los días surgen nuevos conocimientos que agilizan y mejoran los procesos productivos, los cuales son incorporados en las empresas.

Ante esto, se responderá a la interrogante sobre las competencias que requiere un planificador financiero en el sector privado, para desenvolverse adecuadamente en una economía, donde la constante innovación y globalización demandan que los profesionales posean diversos conocimientos y habilidades que les permitan sobrevivir y desarrollar una ventaja competitiva frente a los demás.

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Determinar las competencias que requiere un planificador financiero en el sector privado para desenvolverse adecuadamente en el ámbito de una economía globalizada e innovadora.

3.2 Objetivos Específicos

- Establecer los tipos de competencias que necesitan los planificadores financieros en el sector privado para desempeñar sus funciones en forma adecuada.
- Analizar el vínculo entre la innovación y las competencias requeridas por este tipo de profesionales.
- Identificar la influencia que ejerce el proceso de globalización en el desarrollo de las competencias de los planificadores financieros en el sector privado.

4. Problema de Investigación

¿Cuáles son las competencias que requiere un planificador financiero en el sector privado para desenvolverse adecuadamente en el ámbito de una economía globalizada e innovadora?

5. Hipótesis

El tipo de hipótesis del presente trabajo es investigativa, la cual de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2003) brinda proposiciones tentativas sobre la posible vinculación ya sea entre dos o más variables.

En este caso, la hipótesis formulada es la siguiente: “Las competencias básicas, técnicas y generales son fundamentales para que los planificadores financieros se desenvuelvan adecuadamente en el ámbito de una economía globalizada e innovadora”.

6. Revisión Bibliográfica

6.1 Las finanzas y la planificación financiera

Las finanzas son un campo fascinante, de desarrollo continuo y representan un área aplicada de la economía que se fundamenta en la información contable. De acuerdo con Dumrauf (2006): “*Las finanzas representan aquella rama de la ciencia económica que se ocupa de todo lo concerniente al valor*” (p.2).

Dentro de este campo existen diferentes especialidades, una de ellas es la planificación financiera. Según Ross, Westerfield y Jaffe (2000): “*La planificación financiera es una declaración acerca de lo que habrá de lograrse en una fecha futura; formula el método a través del cual se habrán de lograr las metas financieras*” (p.808).

Ante esto, se puede decir que un planificador es un profesional en finanzas con amplios conocimientos de inversiones y asesoría financiera (entre otros aspectos), que prevé el comportamiento de las variables económicas y el entorno de la industria en el que opera la organización. Además, establece el plan de financiamiento adecuado y supervisa su evolución, minimizando así el surgimiento de eventos inesperados.

Como bien se sabe, el campo de las finanzas es muy amplio y las diferentes opciones para laborar son innumerables. Debido a sus conocimientos, los planificadores financieros en el sector privado pueden desenvolverse en el área de inversiones financieras, mercado de capitales y finanzas corporativas, ocupando cargos como analistas financieros, tesoreros, administradores financieros y de portafolios de inversión, asesores de inversiones, entre otros.

6.2 Competencias

6.2.1 Definición de competencias

La constante innovación y evolución tecnológica, junto con la globalización han originado un mundo competitivo donde el desarrollo de competencias en todos los campos es vital para desenvolverse adecuadamente, de ahí la relevancia de las mismas. Existen varios conceptos de competencias, entre los cuales se encuentran:

Kochanski (1998): Técnicas, habilidades, conocimientos y características que diferencian a un trabajador destacado de un trabajador normal dentro de una misma categoría laboral.

Miranda (2003): Actitudes, conocimientos y destrezas por medio de las cuales se ejecuta en forma exitosa un conjunto de funciones de acuerdo a estándares de desempeño idóneas en el medio laboral.

Priego (1998): cualidades personales por medio de las cuales se vaticina el desempeño excelente en un ambiente cambiante que requiere la multifuncionalidad.

Dado el conjunto de definiciones anteriores, además de otras revisiones bibliográficas efectuadas para conocer un poco más sobre las competencias, se puede mencionar que estas son un factor decisivo, por no decir imprescindible, para fomentar el desarrollo de los individuos en todas las áreas de su vida, propiciando el surgimiento y la consolidación de ventajas competitivas sobre los demás.

6.2.2 Modelos de competencias

Existen diferentes modelos de competencias. De acuerdo con Sanghi (2007) estas se dividen en:

- **Competencias de umbral:** Características esenciales que todos los individuos requieren para ser efectivos en el ámbito laboral, pero no los distingue de los trabajadores promedio, tal como habilidades interpersonales, de comunicación y trabajo en equipo.
- **Competencias diferenciadoras:** Factores que hacen distinguirse a un individuo, otorgándole una ventaja competitiva frente a los demás, como los conocimientos y habilidades desarrolladas a través de la experiencia adquirida en un cargo específico.

Por su parte, Spencer y Spencer (1993) las clasifican en cinco grupos, los cuales se exponen a continuación:

- **Conocimiento:** Información que posee un individuo sobre un área específica.
- **Motivación:** Aspectos en los que un individuo piensa y desea constantemente y lo conducen hacia ciertas acciones.
- **Habilidad:** Capacidad para efectuar una labor física o mental.
- **Características:** Características físicas y respuestas consistentes a determinadas situaciones.
- **Auto concepto:** Actitudes, valores o imagen que un individuo tiene de sí mismo.

Después de considerar cada uno de los modelos de competencias anteriores y para efectos de esta investigación se utilizará el formulado por el Instituto de Formación Técnico Profesional (1999), el cual las cataloga en:

- **Básicas:** engloban todos los conocimientos esenciales que deben poseer los trabajadores, y todos los individuos en general, tales como redacción, lectura y comunicación verbal.
- **Generales:** Asociadas a aspectos relacionados con entidades y ramas específicas como la habilidad de organizar, negociar, planear, etc.

- Técnicas: Relacionadas a un puesto, es decir a una función productiva determinada, como el manejo de cierta maquinaria y software específico.

6.2.3 Competencias requeridas por los profesionales en planificación financiera

En el ambiente competitivo de los negocios, las organizaciones requieren que su personal posea no solo competencias técnicas, sino también básicas y generales para incrementar su productividad y garantizar la permanencia de la misma en el mercado. Para desempeñarse adecuadamente en el ámbito de una economía globalizada e innovadora, los planificadores financieros en el sector privado deben contar con un número de competencias básicas, generales y técnicas, las cuales se enumeran a continuación.

6.2.3.1 Competencias básicas

De acuerdo con mi percepción, dentro de las competencias básicas se encuentran:

- Adaptabilidad y flexibilidad: Conservación de la efectividad en entornos cambiantes de trabajo, ajustándose a los procesos de integración económica, política, cultural, social, etc., modificando posturas determinadas con el propósito de alcanzar una meta.
- Innovación: Aplicación práctica de la creatividad, la cual es imprescindible para la generación de soluciones en distintas situaciones laborales y personales.
- Integridad: Promoción de los estándares y valores éticos, organizacionales y sociales, lo cual es crucial para un desempeño adecuado.
- Sensibilidad interpersonal y trabajo en equipo: Capacidad de relacionarse adecuadamente con los demás individuos, cooperando con ellos en una serie de actividades y funciones para alcanzar una meta establecida.

6.2.3.2 Competencias generales

- Analizar: Estudio de los factores de un problema o situación, separándolo en sus diferentes componentes para determinar sus relaciones e influencia.
- Organizar: Estructuración de un proceso o actividad mediante la distribución de recursos económicos, materiales y humanos a los que se les encarga una función para cumplir con un propósito específico.
- Planear: Determinación de los objetivos y estrategias a corto, mediano y largo plazo, distribuyendo los recursos de acuerdo a las prioridades para incrementar la coordinación, productividad y efectividad.
- Pronosticar: Proyección de lo que sucederá en un período a corto o largo plazo, a partir de supuestos o información histórica de las variables a analizar.
- Dirigir y controlar: Guía de una secuencia de actividades a la consecución de un resultado específico, evaluando si los procedimientos, tareas o actividades efectuadas se realizan conforme a los parámetros previamente establecidos y en caso contrario corregir las deficiencias.

6.2.3.3 Competencias técnicas

- Conocimientos sobre análisis financiero: Evaluación de los estados financieros de una organización mediante el uso de ratios que evidencian su situación financiera en comparación con años anteriores y con la industria, permitiendo la identificación de tendencias.
- Análisis del fondo de maniobra y sus variaciones: Evaluación del nivel de circulante con el que cuenta una organización, sus incrementos, sus disminuciones, así como el nivel de financiamiento con fondos a corto y largo plazo y sus combinaciones.
- Conocimientos sobre modelos de planificación financiera: Elaboración de modelos manuales e informáticos de simulación, que vislumbran las consecuencias de la aplicación de estrategias de inversión y financiamiento a corto y largo plazo, fundamentados con base en el

desarrollo de diferentes escenarios económicos que muestran supuestos específicos sobre el futuro.

Los tipos de competencias anteriormente descritas tienen como soporte la revisión bibliográfica efectuada en esta investigación, así como la entrevista efectuada a Magaly Gutiérrez, encargada del proceso de reclutamiento y selección de personal en LAICA, cuya opinión viene a reforzar la clasificación de competencias anteriormente efectuada. Ella expresa que los tres tipos de competencias son importantes, pero que las básicas y las técnicas son las más relevantes. Dichas habilidades son fortalecidas a través de la experiencia laboral, puesto que es ahí donde se ponen en práctica todos los conocimientos que ha desarrollado el individuo a lo largo de su vida. Esa combinación entre competencias y experiencia es lo que le permite a los planificadores financieros desempeñarse adecuadamente en el ámbito de una economía globalizada e innovadora.

6.3 Innovación

La era actual se ha caracterizado por el alto grado de desarrollo de la creatividad, ante lo cual es vital el fomento del espíritu innovador que permita adaptarse al entorno cambiante.

Recientemente, el vínculo entre el desarrollo económico y la creatividad aplicada, es decir la innovación, es cada vez mayor. Es importante mencionar que la competitividad y la evolución de las organizaciones se basan en ella. De acuerdo con Varela (2008):

La innovación, que opera sobre actos creativos en general-inventos o no, es el proceso mediante el cual esos prototipos o modelos- conceptos o ideas- se integran al mercado y se ofrecen como bienes para ser adquiridos por los clientes. Es convertir una idea en una empresa, claro está, siguiendo los pasos de idea, a idea empresarial, a plan de empresa y a empresa en desarrollo y crecimiento (p.263).

El auge tecnológico experimentado en las últimas décadas, así como la integración económica global han propiciado una revolución en los métodos de planificación en el sector privado. La aparición de nuevos modelos computacionales ha facilitado la elaboración de proyecciones financieras, las

cuales, a su vez, ahorran tiempo y esfuerzo, puesto que ya no es necesario hacer los pronósticos manualmente.

Un ejemplo de lo anterior, ha sido el surgimiento del modelo financiero *teer*, el cual efectúa automáticamente las proyecciones, agilizando y transformando radicalmente la planificación, al permitir la elaboración de pronósticos inclusive a treinta años plazo. Su desarrollo ha facilitado la toma de decisiones y acciones correctivas al presentar los posibles resultados que se obtendrían de la combinación de diferentes estrategias de financiamiento e inversión, permitiendo la manipulación hasta de mil variables económicas.

Todo esto ejerce una repercusión trascendental en las competencias de los planificadores en el sector privado. La flexibilidad y adaptabilidad a los constantes procesos y actividades que resulten de las aplicaciones prácticas de la creatividad es crucial para sobrevivir en un ambiente cada vez más competitivo.

La innovación ha venido a reforzar las habilidades de pronóstico, dirección y control, así como los conocimientos sobre modelos de planificación, fondo de maniobra y análisis financiero de dichos profesionales. Los novedosos modelos de proyección computacionales empleados en las organizaciones, demandan de los planificadores las competencias generales y técnicas anteriormente descritas para su manejo, análisis e interpretación de sus resultados, generando una correcta toma de decisiones. Lo anterior refleja el vínculo existente entre la innovación y las competencias requeridas por este tipo de profesionales, para desempeñarse adecuadamente en un mundo donde todos los días surgen nuevos procedimientos, actividades y operaciones que revolucionan completamente los procesos productivos existentes.

6.4 Globalización

Todos los días la eliminación de las fronteras económicas entre las naciones es cada vez mayor, lo cual acelera el ritmo de las mismas incrementando el bienestar colectivo. Esto es posible gracias a la globalización que fomenta la interconexión y reduce la sensación de aislamiento entre las naciones. De acuerdo con Aninat (2002), la globalización representa un proceso de

integración de servicios, personas, conocimientos, políticas, culturas, etc., a través del cual se ha generado la unificación de las sociedades mundiales y sus economías.

El continuo proceso de interconexión en el ámbito económico ha dado paso a una gran cantidad de fusiones y adquisiciones, tanto a nivel local como internacional. Las mejores condiciones en el sector de los servicios financieros, derivadas de la globalización, han promovido la firma de diversos acuerdos de integración. Un ejemplo de lo anterior en nuestro país ha sido la absorción por del Grupo Financiero Uno y del Banco Cuscatlán por parte de Citibank, la compra de Interfin por Scotiabank y la adquisición de Banex por HSBC, con el propósito de unificarse legal, tecnológica y humanamente.

Lo anterior evidencia como la globalización incide directamente sobre las competencias de los planificadores financieros en el sector privado. El desarrollo y conservación de la adaptabilidad y flexibilidad es vital para ajustarse a las nuevas operaciones y procesos manuales y tecnológicos que resulten de la fusión. La sensibilidad interpersonal y la habilidad de trabajar en equipo con individuos de diferentes regiones, culturas etc., permitirán la generación de un clima organizacional adecuado en la entidad resultante, en donde se coopere en forma integral para alcanzar las metas establecidas, incrementando la productividad y el crecimiento de las empresas.

La generación de soluciones novedosas a los diferentes problemas y necesidades financieras de los negocios, así como una visión distinta en la forma de hacer las cosas es otra competencia que requieren poseer dichos profesionales, ya que les garantiza el surgimiento de una ventaja competitiva frente a los demás. Esto contribuye a la permanencia de la empresa en el mercado, incrementando las posibilidades de supervivencia de los planificadores en la organización, puesto que con las fusiones y adquisiciones se necesita menos recurso humano para efectuar las actividades y labores requeridas.

Por otra parte, el aumento constante de los procesos de globalización también ha mejorado las competencias generales y técnicas de dichos profesionales, pues como lo menciona Allan Greenspan (1997), los planes difieren mientras

que los planificadores financieros son todos iguales. La unificación de los mercados mundiales y los continuos cambios del entorno económico exigen un perfeccionamiento de las habilidades analíticas y de planificación, principalmente estratégica, que contribuyan a determinar en donde se encuentra la empresa actualmente, su posición frente a la competencia, así como las medidas que deben adoptar para llegar al lugar deseado.

7. Metodología de la investigación

La investigación efectuada es de tipo mixta, puesto que presenta una interconexión entre los elementos de los enfoques cualitativo y cuantitativo, como lo es la vinculación entre el proceso de recolección de datos no medibles mediante entrevistas abiertas y revisión de documentos, con métodos que se enfocan a cuantificar con exactitud las variables en estudio, tal como las encuestas estandarizadas que se aplican para medir la relevancia de determinadas competencias. Según Hernández, Fernández y Baptista (2003) este modelo representa el mayor nivel de integración entre ambos enfoques, los cuales se combinan a través de todo el proceso de investigación incorporando las ventajas de cada uno.

Por otra parte, el tipo de estudio a realizarse es descriptivo, puesto que se enfocará en la recolección de datos mediante revisiones bibliográficas, entrevistas y encuestas que permitan determinar en que consiste y como se comporta el tema bajo análisis.

7.1 Sujetos de estudio

7.1.1 Población

De acuerdo con Hernández Fernández y Baptista (2003) esto representa la agrupación de todos los aspectos que coinciden con una especificación determinada. Para esta investigación la población se encuentra conformada por los profesionales en finanzas quienes se desempeñan en el área de planificación financiera.

7.1.2 Muestra

La muestra a emplearse en este estudio es no probabilística, la cual según Hernández Fernández y Baptista (2003) se fundamenta en aspectos vinculados con las características de la investigación. En este estudio la muestra se compone de los profesionales en planificación financiera en el sector privado.

7.2 Fuentes de información

7.2.1 Fuentes Primarias

Hernández, Fernández y Baptista (2003) definen las fuentes primarias como datos de primera mano obtenidos por el investigador de los cuales no se poseía un registro anterior.

Para este trabajo, las fuentes primarias empleadas son las siguientes:

- Entrevistas a reclutadores en el sector privado en relación a las competencias que demandan de los profesionales en planificación financiera.
- Encuesta aplicada profesionales en planificación financiera en el sector privado.

7.2.2 Fuentes Secundarias

A diferencia de las fuentes primarias, las secundarias son datos de segunda mano es decir que existe un registro previo de la información. Para Hernández, Fernández y Baptista (2003) estas comprenden compilaciones, resúmenes, etc. publicadas en un área de conocimiento específico. De ahí que las fuentes secundarias para esta investigación sean:

- Libros sobre el tema en estudio.
- Revistas especializadas.
- Información de páginas web sobre el tópico bajo análisis.

7.3 Descripción de los instrumentos

La información que ha permitido el desarrollo de la presente investigación se obtuvo a través de ciertos instrumentos, los cuales se describen a continuación.

7.3.1 Entrevistas

Una de las herramientas básicas aplicadas en este trabajo ha sido la entrevista. De acuerdo con Hernández Fernández y Baptista (2003) se puede definir como una conversación llevada a cabo entre un individuo (entrevistador) y una o varias personas (entrevistadas).

Para efectos de este estudio, se aplicó una entrevista a la señorita Magaly Gutiérrez, encargada del departamento de reclutamiento y selección de LAICA, a la cual se le formuló una serie de preguntas, cuyas respuestas permitieron expandir los conocimientos que se tenían sobre competencias, sustentando el marco teórico de esta investigación.

7.3.2 Encuesta

Otro de los instrumentos primordiales para el desarrollo apropiado de este trabajo ha sido la encuesta. Esta incluirá preguntas abiertas y cerradas y se aplicará a al menos, cincuenta profesionales en planificación financiera con el propósito de determinar las competencias más relevantes que requieren dichos individuos para desempeñarse adecuadamente en el ámbito de una economía globalizada e innovadora.

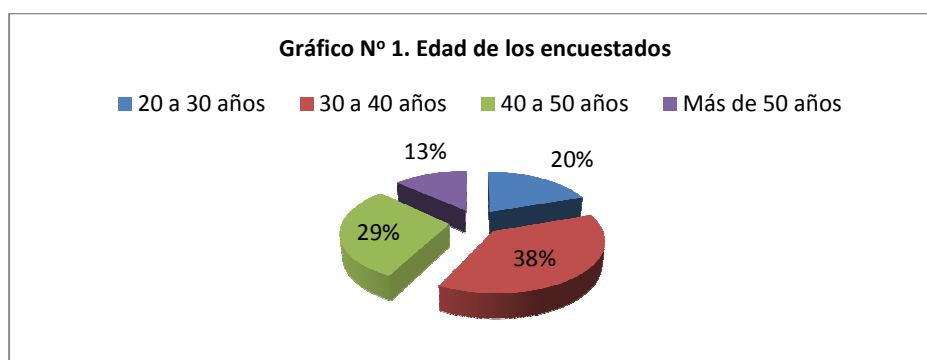
7.3.3 Investigación bibliográfica

La tercera herramienta empleada es la investigación bibliográfica, la cual comprenderá una búsqueda exhaustiva de información referente al tema de estudio a través de libros, artículos científicos, así como el empleo de páginas web, con el propósito de contar con un adecuado grupo de referencias sobre los tópicos de interés que sirvan como base y respalden el desarrollo del presente estudio.

8. Análisis e interpretación de los resultados

En esta sección se expondrán los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta a 61 profesionales en el área de planificación financiera. Estos serán explicados a través de un análisis estadístico.

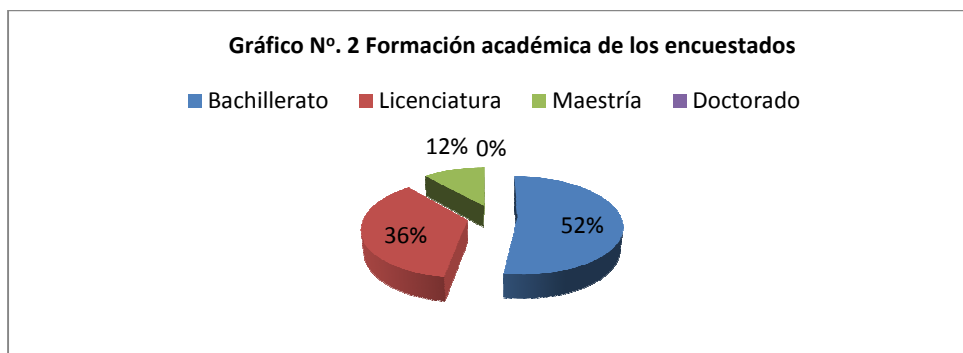
8.1 Edad de los encuestados



Fuente: Elaboración propia. Basada en una encuesta aplicada a 61 profesionales en planificación financiera

En la presente investigación, la mayor parte de los encuestados, específicamente un 38% se ubican en un rango de edad entre los 30 a 40 años. Lo anterior les permite contar con una vasta experiencia en el ámbito financiero, generándoles un conocimiento adecuado sobre los procesos de planificación.

8.2 Formación académica de los encuestados



Fuente: Elaboración propia. Basada en una encuesta aplicada a 61 profesionales en planificación financiera.

Los resultados anteriores permiten evidenciar que la totalidad de los planificadores financieros encuestados cuentan con una formación universitaria, de los cuales un 52 % indicó que el bachillerato ha sido su último grado académico obtenido. Lo anterior refleja que todos los encuestados poseen competencias técnicas que les permiten desenvolverse adecuadamente en una economía globalizada e innovadora.

8.3 Nivel de importancia del modelo de competencias empleado

Tabla N° 1. Nivel de importancia del modelo de competencias empleado

	Indispensable	Muy importante	Importante	Relativamente importante	Poco importante	Total
Competencias Básicas: Habilidades esenciales que deben poseer los trabajadores y todos los individuos en general, como lectura, escritura y comunicación verbal.	74%	21%	3%	0%	2%	100%
Competencias Generales: Aspectos relacionados con entidades y ramas específicas, como la habilidad de organizar, planear, dirigir y controlar	51%	39%	10%	0%	0%	100%
Competencias Técnicas: Conocimientos vinculados a un cargo o función productiva determinada, como el manejo de cierto software específico, desarrollo de pronósticos financieros, etc.	34%	48%	16%	2%	0%	100%

Fuente: Elaboración propia. Basada en una encuesta aplicada a 61 profesionales en planificación financiera

En relación con el modelo de competencias desarrollado en esta investigación, de la totalidad de los encuestados, un 74% considera que las competencias básicas son indispensables para los profesionales en planificación financiera. Lo anterior muestra la relevancia de dichos conocimientos, puesto que permiten afrontar con éxito diversas situaciones complejas que se presenten, en todos los ámbitos.

Por su parte, las competencias generales también fueron catalogadas como indispensables por la mayoría de los planificadores, específicamente por un 51%. Esto evidencia que dichos aspectos son imprescindibles para este tipo de profesionales, puesto que permiten un desempeño adecuado en el área laboral, garantizando la transferencia y ejecución de habilidades ocupacionales, altamente demandadas por las empresas.

Por otro lado, las competencias técnicas difieren de las básicas y generales en cuanto al nivel de importancia, ya que la mayor parte de los encuestados (48%), opina que son muy importantes pero no indispensables. Dicho resultado se debe a que esas competencias pueden ser adquiridas a través de la experiencia, pero no contribuyen a generar ninguna ventaja competitiva, como si lo hacen las competencias básicas y generales.

8.4 Nivel de importancia de las competencias básicas

Tabla N° 2. Nivel de importancia de las competencias básicas

Competencias	Indispensable	Muy Importante	Importante	Relativamente Importante	Poco Importante	Total
Adaptabilidad y flexibilidad	49%	34%	16%	0%	0%	100%
Innovación	36%	48%	13%	2%	2%	100%
Integridad	61%	30%	8%	2%	0%	100%
Sensibilidad interpersonal y trabajo en equipo	46%	41%	13%	0%	0%	100%

Fuente: Elaboración propia. Basada en una encuesta aplicada a 61 profesionales en planificación financiera.

Es importante mencionar que de los tres tipos de competencias anteriores se desprenden distintas habilidades, conocimientos, etc., los cuales poseen diversos niveles de importancia. Para el caso de las competencias básicas, la tabla anterior evidencia que la mayoría de los planificadores considera que la adaptabilidad y flexibilidad, la innovación y la sensibilidad interpersonal y el trabajo en equipo, son habilidades indispensables. Por su parte, la innovación fue clasificada como muy importante por un 48%.

Los resultados obtenidos reflejan el alto nivel de relevancia que poseen dichas competencias, ya que el fomento de estándares éticos, la aplicación práctica de la creatividad, así como la capacidad de relacionarse y cooperar con los demás, acoplándose exitosamente a los variados ambientes laborales, permiten desempeñar adecuadamente los requerimientos complejos del mercado.

8.5 Nivel de importancia de las competencias generales

Tabla N° 3. Nivel de importancia de las competencias generales

Competencias	Indispensable	Muy Importante	Importante	Relativamente Importante	Poco Importante	Total
Adaptabilidad y flexibilidad	62%	33%	5%	0%	0%	100%
Innovación	31%	49%	18%	2%	0%	100%
Integridad	59%	28%	13%	0%	0%	100%
Sensibilidad interpersonal y trabajo en equipo	39%	31%	26%	2%	2%	100%
Dirigir y controlar	56%	28%	13%	3%	0%	100%

Fuente: Elaboración propia. Basada en una encuesta aplicada a 61 profesionales en planificación financiera

Los resultados que se desprenden de la tabla anterior indican que la mayor parte de los encuestados considera que la capacidad de análisis, planeación, así como dirección y control son indispensables para un planificador financiero. Mientras que la habilidad de organización es visualizada como muy importante por un 49% de la muestra.

La razón por la que dichas competencias obtuvieron esos niveles de importancia, se basa en la relevancia de las mismas para alcanzar un rendimiento apropiado en el área laboral, al vincularse a entidades y ramas determinadas.

8.6 Nivel de importancia de las competencias técnicas

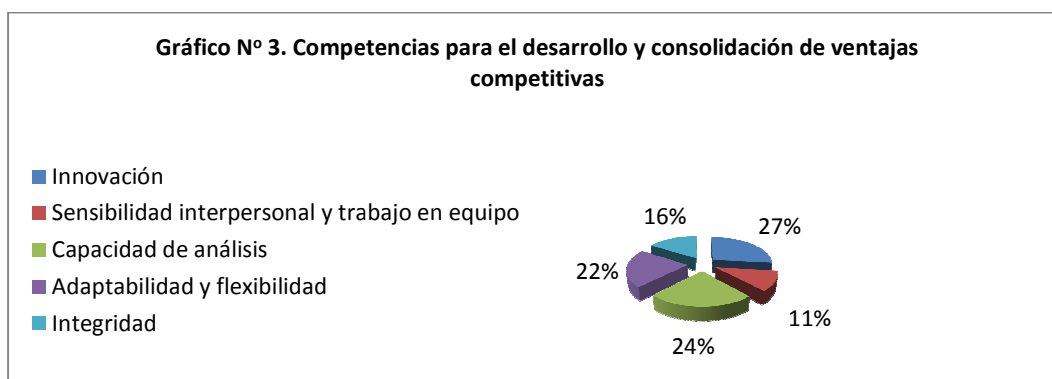
Tabla N° 4. Nivel de importancia de las competencias técnicas

Competencias	Indispensable	Muy Importante	Importante	Relativamente Importante	Poco Importante	Total
Conocimientos sobre análisis financiero	54%	38%	7%	2%	0%	100%
Análisis del fondo de maniobra y sus variaciones	25%	56%	18%	2%	0%	100%
Conocimientos sobre modelos de planificación financiera	48%	41%	11%	0%	0%	100%

Fuente: Elaboración propia. Basada en una encuesta aplicada a 61 profesionales en planificación financiera.

En relación con las competencias técnicas, la información contenida en la tabla anterior evidencia que los conocimientos sobre análisis y modelos de planificación financiera son catalogados como indispensables por la mayoría de los encuestados. Por otra parte, un 56% encasilló al análisis del fondo de maniobra y sus variaciones como muy importante. Los resultados anteriores se fundamentan en la utilidad de las competencias técnicas como promotoras de destrezas y comprensiones necesarias para acoplarse apropiadamente a las demandas de un puesto específico.

8.7 Competencias para el desarrollo y la consolidación de ventajas competitivas

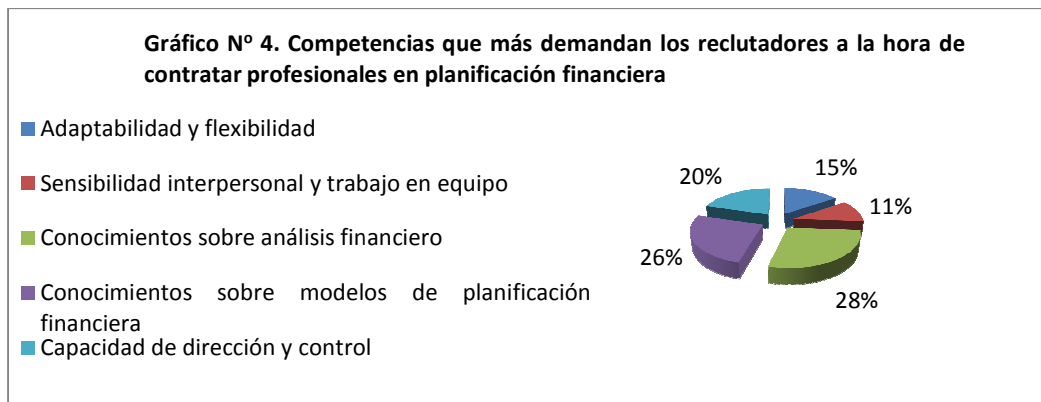


Fuente: Elaboración propia. Basada en una encuesta aplicada a 61 profesionales en planificación financiera

Los resultados obtenidos en el gráfico anterior muestran que tanto la innovación, como la capacidad de análisis y la adaptabilidad y flexibilidad, representan las tres competencias que les permiten a los planificadores financieros en el sector privado el desarrollo y la consolidación de ventajas competitivas. Al analizar dichas habilidades, se evidencia que se encuentran dentro de las competencias básicas y generales.

Esto se debe a que en el entorno globalizado e innovador de los negocios, no es suficiente que dichos profesionales tengan conocimientos técnicos, adquiridos a través de la formación académica y la experiencia, sino que también deben poseer competencias generales y básicas, las cuales les permiten desempeñar un trabajo de calidad, desarrollando así una ventaja competitiva frente a los demás.

8.8 Competencias que más demandan los reclutadores a la hora de contratar profesionales en planificación financiera

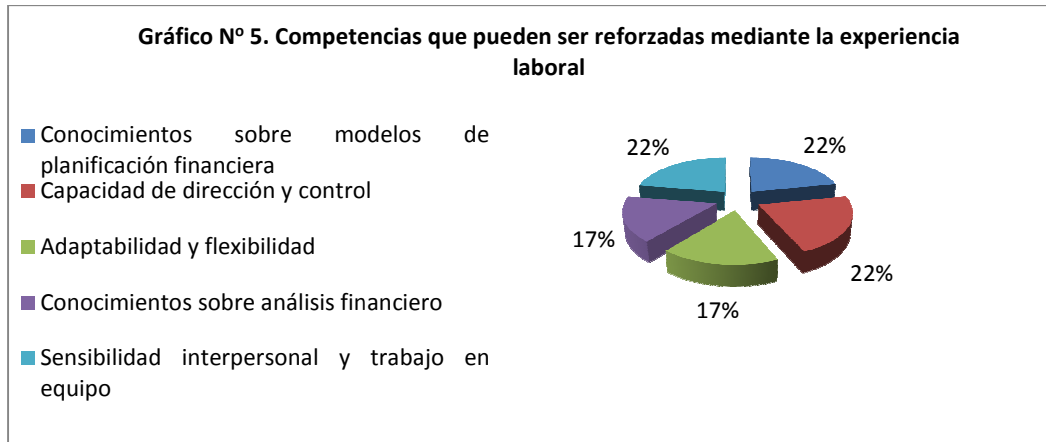


Fuente: Elaboración propia. Basada en una encuesta aplicada a 61 profesionales en planificación financiera

En cuanto a las competencias que demandan los reclutadores a la hora de contratar profesionales en planificación, los modelos sobre análisis financiero ocuparon el primer lugar de acuerdo con los encuestados, con un 28%. En segundo y tercer lugar se encuentran los conocimientos sobre modelos de planificación financiera y la capacidad de dirección y control, con un 26% y un 20% respectivamente.

Lo anterior se debe a que los conocimientos generales y técnicos son visualizados como un requisito que deben poseer esos profesionales para efectuar en forma apropiada su labor, las cuales contribuyen al logro de objetivos en ambientes organizacionales adecuados.

8.9 Competencias que pueden ser reforzadas mediante la experiencia laboral



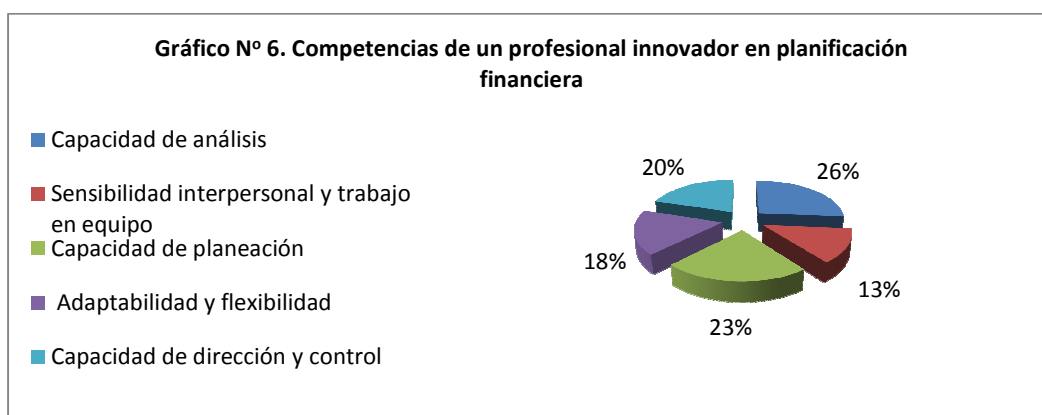
Fuente: Elaboración propia. Basada en una encuesta aplicada a 61 profesionales en planificación financiera

Los datos que se desprenden del gráfico anterior evidencian que la sensibilidad interpersonal y el trabajo en equipo, la capacidad de dirección y control y los conocimientos sobre modelos de planificación financiera son consideradas como las principales competencias que pueden reforzarse a través de la experiencia laboral por la mayoría de los encuestados, específicamente por un 22%. En los últimos lugares se ubican la adaptabilidad y flexibilidad y los conocimientos sobre análisis financiero, ambos con un 17%.

La razón detrás de dichos resultados se fundamenta en que dichos profesionales deben colaborar con otros funcionarios dentro de las organizaciones. Por ejemplo, se fundamentan en el trabajo de los contadores para obtener información financiera primaria y con el personal de marketing adquieren datos sobre los productos y las ventas. Esto refuerza las habilidades de relación y cooperación con otros en la consecución de objetivos comunes que benefician a la entidad.

Aparte, de lo anterior, en el ámbito laboral, los planificadores deben tomar decisiones financieras, fundamentadas en la información obtenida a través de diversas fuentes, para lo cual deberán emplear su capacidad de dirección y control. Además, requerirán aplicar sus conocimientos sobre los modelos de planificación financiera para determinar la temporalidad de los flujos de efectivo, entre otros aspectos. Esto evidencia la forma en que dichas competencias pueden ser fortalecidas a través de la experiencia.

8.10 Competencias de un profesional innovador en planificación financiera



Fuente: Elaboración propia. Basada en una encuesta aplicada a 61 profesionales en planificación financiera

Actualmente, la innovación, ha experimentado un incremento trascendental. Esto último demanda los planificadores financieros en el sector privado el desarrollo de diversas habilidades. La mayor parte de los encuestados, específicamente un 26% considera que la principal competencia que debería tener un profesional innovador en planificación financiera es la capacidad de análisis. En segundo y tercer lugar se encuentran la capacidad de planeación y la capacidad de dirección y control, con un 23% y un 20% respectivamente. Por su parte, la adaptabilidad y flexibilidad se ubica en el puesto número cuatro con un 18%, mientras que la sensibilidad interpersonal y el trabajo en equipo ocupa la quinta posición con un 13%.

Lo anterior se debe en gran parte, a la aparición de nuevos modelos financieros, los cual aceleran y revolucionan la planificación, al elaborar

pronósticos a treinta años plazo, entre otros aspectos. Ante esto, dichos profesionales necesitan tener una adecuada capacidad de análisis que les permita fragmentar los diversos componentes de una determinada situación, evaluando cual de las mezclas de financiamiento e inversión es más conveniente para la entidad.

8.11 Competencias que deben tener los profesionales en planificación financiera en una economía globalizada



Fuente: Elaboración propia. Basada en una encuesta aplicada a 61 profesionales en planificación financiera.

Los resultados obtenidos por medio del gráfico anterior reflejan que la innovación es considerada por un 25% como la principal competencia que deben poseer los profesionales en planificación financiera en una economía globalizada. En la segunda y tercera posición se encuentran la capacidad de análisis y la adaptabilidad y flexibilidad con un 24% y un 20% respectivamente. Por otro lado, la capacidad de dirección y control se ubicó en el puesto número cuatro con un 16%, mientras que la sensibilidad interpersonal y el trabajo en equipo obtuvo la última posición con un 15%.

Una de las principales razones por las que se presenta dicho resultado se fundamenta en que la constante integración entre los países es propiciada tanto por las innovaciones tecnológicas, como por los requerimientos del mercado, los cuales exigen una mayor eficiencia en la utilización de los recursos. De ahí que dichos profesionales requieran desarrollar su talento

innovador para la solución de problemas y diversas situaciones, brindando ideas novedosas y adecuadas. Además, en una economía globalizada como la costarricense, las organizaciones demandan planificadores con habilidades innovadoras, pues contribuyen a incrementar la calidad de los productos y servicios financieros, promoviendo el crecimiento de los negocios.

9. Conclusiones

Los constantes cambios en el ambiente financiero internacional generados por los procesos de globalización e innovación, han revolucionado los métodos de planificación en el sector privado. El tema de las competencias y sus modelos ha adquirido una importancia trascendental al promover el desarrollo de los individuos en todos los demás ámbitos de su vida e incentivan la aparición y consolidación de ventajas competitivas.

A pesar de que en dicha investigación se presentaron algunas limitaciones tales como la cantidad de individuos encuestados, el tiempo para encuestarlos, aparte de la especialización de los mismos, (pues la encuesta está dirigida sólo a profesionales en finanzas), los resultados del análisis efectuado permitieron validar la hipótesis planteada al inicio, puesto que la mayoría de los encuestados catalogaron entre indispensable y muy importante a los tres tipos de competencias establecidas en el modelo, es decir básicas generales y técnicas. Esto debido a que actualmente las empresas demandan que sus profesionales posean un conjunto de habilidades y conocimientos aparte de la formación académica que les aseguren su supervivencia en el negocio e incrementen su productividad.

Los tres tipos de competencias anteriormente mencionadas son fortalecidas mediante la experiencia laboral, pues es ahí donde los planificadores financieros ponen en práctica todas las destrezas, habilidades y conocimientos adquiridos a lo largo de sus vidas. Dicha combinación de competencias y experiencia es la que permite a estos profesionales desenvolverse adecuadamente en el ámbito de una economía globalizada e innovadora. El surgimiento de nuevos modelos financieros computacionales han revolucionado los métodos de planificación en el sector privado, ante lo cual es imprescindible la capacidad de análisis, que permita determinar la mezcla

óptima de financiamiento e inversión para la empresa. Por otro lado, en una economía globalizada, es menester que dichos profesionales posean un alto sentido de innovación, pues fomentan el crecimiento de los negocios al incrementar la calidad tanto de los productos como de los servicios financieros.

10. Recomendaciones

Con el propósito de complementar la presente investigación se recomienda profundizar el tema de las competencias que más demandan los reclutadores a la hora de contratar profesionales en planificación financiera. Lo anterior permitirá contar con una base sólida que determine los requisitos que deben poseer estos profesionales para efectuar en forma apropiada su labor, contribuyendo al logro de objetivos en diferentes entornos organizacionales.

Los centros de enseñanza superior deben indagar si su plan de estudios incentiva el desarrollo de dichas competencias, con el propósito de ajustarse a los cambiantes requerimientos del mercado, en el ámbito de una economía globalizada e innovadora.

11. Bibliografía

Aninat, E. (2002). Cómo enfrentar los desafíos de la globalización. Finanzas & Desarrollo, 39, 4-7. Recuperado de <http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2002/03/pdf/aninat.pdf>.

Dumrauf, G. (2006). Finanzas Corporativas. (1a ed.). México: Alfaomega.

Greenspan, A. (1997). The Globalization of Finance. The Cato Journal, 17,243-250. Recuperado de <http://www.cato.org/pubs/journal/cj17n3/cj17n3-1.pdf>.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2003). Metodología de la Investigación. (3a ed.). México: Mc Graw Hill.

Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional. (1999). Manual de Procedimiento Metodológico para el Desarrollo y Normalización de Competencias Laborales. Recuperado de http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/banco/id_nor/infot6/v.htm

OIT/CINTERFOR. 40 preguntas sobre competencia laboral. Recuperado de <http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i.htm>

Ross, S., Westerfield, R., Jaffe, J. (2000). Finanzas Corporativas. (5a ed.). México: McGraw-Hill.

Sanghi, S. (2007). The Handbook of Competency Mapping: Understanding, Designing and Implementing Competency Models in Organizations. (2a ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Spencer, L., Spencer, M. (1993). Competence at work, models for superior performance. New York: John Wiley & Sons.

Varela, R. (2008). Innovación Empresarial: Arte y Ciencia en la Creación de Empresas. (3ª ed.). Colombia: Pearson Education.