

**Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología
Facultad de Ciencias Empresariales
Carrera de Maestría en Asesoría Fiscal**

Curso: 28-0017 - Investigación Empresarial Aplicada

¿Cuáles son las competencias laborales y disciplinares del profesional en Asesoría Fiscal en el mercado laboral costarricense, según los empleadores y expertos?

Elaborado por: Gabriela Abarca Sánchez
Facilitador: MSc. César Pablo Enríquez Caruzo
I Trim. 2010

¿Cuáles son las competencias laborales y disciplinares del profesional en asesoría fiscal en el mercado laboral costarricense, según los empleadores y expertos?

Por: Gabriela Abarca Sánchez

Resumen: Ante una percepción generalizada de pérdida de talento, y una continua necesidad de profesionales en asesoría fiscal, capaces de enfrentarse a los retos que generan la globalización y los cambios en el entorno económico nacional e internacional; se pretende con este estudio determinar cuáles son las principales competencias que caracterizan el perfil del profesional en asesoría fiscal, requerido por el mercado costarricense. Para ello se realizan entrevistas a expertos y a estudiantes que se encuentran laborando en el sector y, mediante el análisis de los datos recolectados, se obtiene la información necesaria, a fin que esta sea considerada por aquellos que se encuentren interesados en el área.

Abstract: Before the scene of a wide perception of loss of talent, and a continuous need of professionals in tax matter's advisory, those who would be able to face the challenges generated by globalization and changes in the national and international economic environment; this study expects to determine which are the core competencies that characterize the tax advisory professional, required by the Costa Rican market profile. Therefore, some experts and students who are working in this sector, are being interviewed, and this way the information obtained is gathered in order to be considered by those interested in the area.

Palabras clave / Key Words

Competencias, Asesoría Fiscal / competencies, tax matter advice.

Introducción.

En momentos en que vivimos en un mundo globalizado muy cambiante y cada vez más competitivo, la preparación académica que brindan los centros educativos a los profesionales en finanzas debe adaptarse a dichas condiciones. Es así como adoptar una formación del talento humano basada en competencias, puede convertirse en la respuesta a las condiciones del entorno. Ya que no es factible que los programas de carrera cambien tan drásticamente como el mercado, pero si es posible dotar al estudiante de competencias que lo ayuden a adaptarse fácilmente a dichos cambios. Pero para ello, es necesario conocer cuáles son las principales competencias que requiere ese mercado del profesional.

Para este caso específico, esta investigación se enfocará en determinar **cuáles son las principales competencias que caracterizan el perfil del profesional en asesoría fiscal, requerido por el mercado costarricense**. El objetivo planteado es identificar las principales características del perfil profesional que los empleadores buscan, estableciendo a partir de estas las principales competencias y comportamientos asociados que concuerdan con dicho perfil.

Marco Teórico.

1. Competencias.

Concepto:

Existen varias acepciones de competencia, se han llegado a dar definiciones más detalladas dependiendo de su aplicación. Sin embargo parece digna de mención la sencilla definición que ofrece Marta Alles en el libro *Diccionario de preguntas: gestión por competencias* (2008), según la cual “competencia es la cantidad y calidad de una determinada característica de personalidad, requerida para ocupar un puesto o llevar a cabo exitosamente una gestión, en un determinado contexto, en una determinada empresa” (p.19).

Como bien lo expresa la S.^a Alles, las competencias no se presentan ni se requieren en igual medida en todas las personas, estas dependerán de la labor o las labores que se deban realizar. Por otra parte, cabe indicar que si bien las competencias pueden evidenciarse en

forma natural en el individuo, en su mayoría deben ser pulidas y desarrolladas para su aplicación en los distintos contextos. Y otras deberán ser adquiridas por el sujeto, a fin de adaptarse a las condiciones requeridas.

Origen del término competencias:

Los estudios sobre competencias conductuales, tienen su origen en los trabajos desarrollados por el Sr. David McClelland, publicados en su obra Human Motivation en 1987. Como se puede observar, se trata de una teoría relativamente joven.

Modelos de competencias:

Además de los estudios del Sr. McClelland, otros autores en países como los Estados Unidos de América, Francia, el Reino Unido e Italia, comenzaron a desarrollar sus propios modelos acerca de la gestión por competencias. Generando distintos enfoques, de todos ellos se desprende una uniformidad de criterios respecto a las características de las competencias, a saber:

1. Se refieren a características del individuo.
2. Se presentan en diferentes tipos y niveles entre las personas.
3. Pueden ser innatas o adquiridas
4. Predicen comportamientos o desempeño del individuo.
5. Pueden y deben categorizarse.

Es en este último punto en donde los distintos autores difieren, sin embargo concuerdan en el hecho de que existen competencias que son generales en las personas, esto no quiere decir que se presenten en todas las personas, sino que son requerimientos mínimos para un desempeño eficaz. También existen otras que son más específicas, dependiendo del contexto en el que se desarrollen y apliquen. Adicional a esta categorización, los autores concuerdan en que las competencias también pueden clasificarse de acuerdo a su procedencia, esto es: rasgos de personalidad del individuo, motivaciones, concepto de uno mismo o de origen externo, como por ejemplo el conocimiento.

Cuadro N.º 1
Enfoques y clasificación de las competencias

<i>Enfoque</i>	<i>Concepto</i>	<i>Clasificación</i>
Educativo o curricular	Conjunto de resultados expresados en términos de desempeño profesional, como una meta a alcanzar, al final de un proceso educativo	Genéricas o actitudinales Funcionales o técnicas Instrumentales o de apoyo
Funcional o de normalización (competencia laboral)	Toda competencia es funcional o técnica porque se usa para hacer algo u obtener determinados resultados, en el marco de un estándar aceptado como válido y útil	Genéricas Actitudinales
Psicológico o conductual	Atributos personales, algunos innatos o talentos, y otras capacidades desarrollables	Existen distintas clasificaciones
Estructural o gerencial	Alineado con las exigencias estructurales de las empresas	Genéricas Estratégicas Específicas o funcionales
Fuente: <i>Competencias: enfoques y clasificación</i> , Jorge Benítez, 2007		

En el cuadro N.º 1 se aprecian los distintos enfoques y clasificaciones que de acuerdo con Benítez (2007), existen de las competencias. Este autor incorpora el enfoque estructural como un modelo fuera del ambiente académico.

2. Competencias y empleabilidad.

Según el último estudio de la firma Deloitte acerca de la gestión del talento, en el cual se entrevistó a empresas de todo el mundo, más del 58 por ciento de los gerentes de recursos humanos, considera que la atracción y retención de los talentos es un tema crítico para su empresa; y 76% de las organizaciones confirmó que su enfoque de la gestión del talento se centra en individuos de alto potencial, principalmente aquellos en las posiciones de liderazgo.

Verónica Rademacher, consultora senior en Deloitte Chile, define el talento como: “aquellos individuos que hacen un aporte destacado al desempeño de los negocios de las compañías, que generan valor por encima del promedio para los clientes y accionistas, que poseen destrezas de alto valor y un conocimiento profundo, no solo del trabajo, sino de cómo hacer que las cosas pasen”.

Pero qué es realmente lo que buscan los empleadores. De acuerdo con Vargas (2004), las modificaciones drásticas que han sufrido la forma y el contenido de las ocupaciones han llevado a que en los “últimos años se halla descubierto un conjunto de capacidades laborales que contribuyen al desempeño de un amplio grupo de empleos, siendo transferibles entre uno y otro”(2004:81), las denominadas competencias clave, las cuales “facilitan la posibilidad de obtener un empleo, conservarlo y adaptarse con facilidad a las cambiantes demandas del mercado de trabajo” (2004:84)

Cuadro No. 2
Ejemplos de competencias clave

<i>Algunas Competencias Clave:</i>
<ul style="list-style-type: none"> · Trabajo en equipo · Pensamiento crítico · Solución creativa de problemas · Habilidades de comunicación · Habilidades para informar · Habilidades para manejar información y tecnología · Autoestima; autoconfianza

Fuente: *Competencias clave y aprendizaje permanente*, Vargas (2004)

3. Competencias y formación.

El papel que ha desempeñado la formación académica en el desarrollo de estas competencias no ha sido claro. Para Vargas este debe ser un esfuerzo conjunto de los Ministerios de Trabajo y Educación, y de las distintas instituciones de formación. Esto por cuanto podría resultar más económico ser desarrolladas por entidades educativas en etapas tempranas de la educación, y no por el empleador, quien debería invertir recursos, no solo monetarios, sino también de tiempo, horas laborales dedicadas a desarrollar dichas competencias, en virtud de que estas no se encuentran en el mercado.

En el Caso de Costa Rica, mediante el Decreto 33150 del 9 de mayo del 2006, se creó el Consejo Nacional de Competitividad, a fin de liderar la Agenda Nacional de Competitividad.

Por otra parte, el Consejo Nacional de Rectores (CONARE), desde ese mismo año, viene trabajando en un proyecto denominado: *Incorporación del enfoque por competencias en el currículo de las universidades costarricenses*; “esto con la intención de fortalecer los procesos académicos que ayuden a definir otras capacidades como el desarrollo por

competencias, con el fin de brindar mayores herramientas para que los alumnos estén preparados y puedan competir con otros profesionales en el ámbito laboral” (Kcuno, 2008).

4. La asesoría fiscal en Costa Rica.

Para algunas personas puede haber dudas en cuanto a cuál área del saber pertenece la profesión de Asesoría Fiscal. En Costa Rica, existen dos universidades que ofrecen esta especialidad como una carrera formal, estas son la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT) y la Universidad para la Cooperación Internacional (UCI). En el caso de ULACIT, la maestría se ofrece a profesionales egresados del área financiera, manteniendo otra especialidad hermana para profesionales del Derecho. Respecto a la UCI, esta ofrece la misma maestría para ambas ramas profesionales, estableciendo como requisito la aprobación de ciertos cursos de nivelación según el caso.

Pero más allá de esta situación, la realidad es que si bien la especialidad tiene un alto contenido de materia legal, esta se desarrolla dentro de un contexto económico, sobre una base específicamente contable. En mi opinión, en esta rama, la labor del profesional en Finanzas es preventiva y si se quiere correctiva; mientras que la labor del profesional en Derecho, es jurídica.

Además de estas universidades, existen algunas instituciones, que ofrecen cursos de especialización en impuestos, pero estos tienen un enfoque muy técnico.

Mercado Laboral

Respecto al mercado laboral, de acuerdo con los programas de carrera de las universidades, la experiencia de los entrevistados para este estudio y algunos profesores de la carrera, el Asesor Fiscal cuenta con dos grandes áreas en las cuales desarrollarse, a saber: el sector público y el sector privado. En el sector público, el profesional financiero con especialización en Asesoría Fiscal suele brindar sus servicios especialmente, en las áreas de fiscalización de la Dirección General de Tributación, o como asesor especialista en el Tribunal Fiscal Administrativo.

En el sector privado, el profesional puede dedicarse a labores de consultoría en forma independiente, o emplearse directamente en despachos especializados en el área. En Costa Rica, algunas grandes empresas incorporan dentro de su nómina, a especialistas en el área, pero la mayoría subcontrata este servicio.

Metodología de la investigación.

1. Tipo y enfoque de la investigación.

Hernández, Fernández y Baptista, (2003) en su libro *Metodología de la investigación*, mencionan que existen cuatro tipos de investigación según el modelo de Danhke (1989), quien los divide en: exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos. Asimismo indican que el tipo de investigación por hacer dependerá de varios factores, como la estrategia de investigación y que, en la práctica, cualquier estudio puede incluir elementos de más de uno de estos tipos.

Estos mismos autores señalan que: “Los estudios descriptivos por lo general fundamentan las investigaciones correlacionales, las cuales a su vez proporcionan información para llevar a cabo estudios explicativos que genera un sentido de entendimiento y son altamente estructurados.” (2003:115).

La metodología que se utilizó en esta investigación es una combinación de investigación descriptiva e investigación explicativa, ya que se pretende dar a conocer al lector las competencias que actualmente requiere el mercado del profesional en asesoría fiscal, así como los comportamientos asociados a dichas competencias y su relevancia en el mercado.

Respecto al enfoque de la investigación, Hernández et al. (2003), indican que el mismo puede ser de tipo cuantitativo cuando “usa recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento” (2003:6) o de tipo cualitativo cuando “utiliza recolección de datos con medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación y puede o no probar hipótesis en su proceso de interpretación.”(2003:6).

De acuerdo con esta descripción el enfoque de esta investigación es de tipo cualitativo, pues no se utilizarán datos de medición numérica, sino más bien información descriptiva y explicativa de distintas situaciones y condiciones.

2. Instrumentación y fuentes.

En cuanto a los instrumentos de investigación, estos son los que ayudan a recolectar los datos en los que se basa el estudio, según Hernández et al. (2003), para la recolección de datos se requieren tres actividades:

- a) Seleccionar un instrumento o método de recolección de datos, el cual debe ser válido y confiable.
- b) Aplicar ese instrumento o método de recolección de datos, para realizar observaciones, obtener registros u objetos de interés para el estudio,
- c) Preparar las observaciones, registros y mediciones obtenidas para que se analicen correctamente. (2003:344).

En el caso del enfoque cualitativo que es el que corresponde a esta investigación, esos mismos autores indican que las principales herramientas de recolección de datos son: la entrevista cualitativa, la observación cualitativa, los grupos de enfoque, las biografías, los documentos o materiales escritos y los audiovisuales.

En el caso de esta investigación, los instrumentos que se decidió utilizar son los de tipo documental y la entrevista abierta dirigida. Para ello se procedió a recolectar varios estudios realizados por algunas universidades acerca de las competencias generales del profesional en finanzas. Además se concertó la realización de varias entrevistas con expertos y estudiantes, a fin de conocer su opinión acerca de cuán aplicables al contexto costarricense eran las competencias determinadas por los estudios foráneos que se hallaron; así como determinar, de acuerdo con su experiencia, las condiciones que les han llevado a tener éxito en su profesión.

Las fuentes documentales específicas que se utilizaron en la investigación son las siguientes:

- Gómez, I.(2005) *Competencias profesionales: una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas*, Universidad de la Sabana, Colombia, (Bogotá)
- González, J y Wagenaar, R (2003) *Tuning Educational Structures in Europe*, Universidad de Deusto y Universidad de Groningen, España (Bilbao)

Respecto a las personas entrevistadas, se concertó cita con dos expertos que tienen más de quince años de laborar en el área, uno de ellos es socio de una de las principales firmas dedicadas a la profesión, y el otro ocupa un puesto senior en otra firma. Además se entrevistó a varios estudiantes que ejercen la profesión tanto de forma independiente como dependiente.

3. Limitaciones presentadas durante el proceso de investigación.

No se localizaron estudios realizados en el país respecto a las principales competencias generales para el profesional en finanzas. Los cuales podrían haber brindado a la investigación un mejor acercamiento al contexto nacional.

No se localizaron estudios realizados respecto a las principales competencias para el profesional en asesoría fiscal. Los cuales pudieron servir de base para la investigación.

La muestra utilizada puede no ser representativa del mercado, ya que su tamaño es muy pequeño con respecto a la población, por cuanto este mercado es bastante difícil de penetrar. Las principales firmas que se dedican a la profesión, mantienen políticas restrictivas respecto al suministro de información interna.

Resultados de la investigación.

1. Otras investigaciones.

Como se mencionó en el marco metodológico, durante la investigación se obtuvo acceso a dos estudios previos realizados por la Universidad Deusto en el contexto europeo, y por la Universidad de la Sabana en Colombia. Ambos estudios buscaban determinar las competencias más importantes que se debían desarrollar en las carreras de las áreas de finanzas.

De los resultados de estos estudios se extrajeron treinta y un competencias, a fin de analizar su aplicabilidad en el contexto costarricense, específicamente con respecto al profesional en asesoría fiscal. En el Cuadro 3, se detallan dichas competencias:

Cuadro N.º 3
Competencias base de la investigación, determinadas en estudios previos

1 Pensamiento analítico	16 Capacidad crítica y autocrítica
2 Compromiso ético	17 Aplicación de conocimientos en la práctica
3 Toma de decisiones	18 Creatividad. Generación de nuevas ideas
4 Capacidad de aprender	19 Compromiso con la calidad del trabajo
5 Liderazgo	20 Presentar y explicar sus propias ideas
6 Espíritu emprendedor	21 Comunicación oral y escrita efectiva
7 Flexibilidad y adaptabilidad	22 Desarrollo y autodesarrollo del talento
8 Orientación a los resultados	23 Conocimientos básicos de la profesión
9 Resolución de problemas	24 Conciencia o responsabilidad social
10 Manejo de crisis	25 Orientación al cliente interno y externo
11 Iniciativa y autonomía	26 Habilidades básicas de manejo de computadoras
12 Conciencia organizacional	27 Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar
13 Negociación y relaciones sociales	28 Habilidad para trabajar en un contexto internacional
14 Planificación y gestión del tiempo	29 Competencias cognitivas y comunicativas en otras lenguas
15 Habilidades de investigación	30 Capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia
	31 Trabajo en equipo, tanto con compañeros de trabajo, también con clientes y proveedores

Si bien el contexto de esta investigación es el costarricense, el empleo de estudios de otros contextos como base es factible, dado el nivel de globalización que vivimos y, específicamente, en el caso del estudio de la Universidad de la Sabana, en Colombia, también se crea un ligamen de contexto latinoamericano..

2. Opinión de los entrevistados.

Se solicitó a los entrevistados que externarán su opinión respecto a la importancia que podían tener estas competencias en el ejercicio de la profesión y el nivel en que creían que la competencia se ha desarrollado en la formación universitaria que se brinda en el país.

Para ello se solicitó utilizar los criterios de clasificación de la importancia y el nivel en:

- nada, -poco, -bastante, -mucho.

Cuadro N.º 4		
Resultados de Opinión. Aplicabilidad al contexto costarricense de competencias base determinadas por estudios anteriores		
	Expertos	Estudiantes
Nivel importancia para el ejercicio de la profesión	Entre "bastante" y "mucho"	"mucho"
Nivel de desarrollo en la formación universitaria	Socio: Calificación General: "mucho" Calificación Divida: "bastante" y "mucho" para algunas competencias, y "poco" para otras. Senior:	Entre "bastante" y "mucho"

En el cuadro 4, se muestran los resultados de opinión de las entrevistas realizadas, respecto a la aplicabilidad de las competencias determinadas por los estudios anteriores en el contexto costarricense.

Cabe destacar que, referente al nivel de desarrollo en la formación universitaria, la opinión de los expertos no es concordante. El experto senior indica que, de acuerdo con su experiencia existen competencias poco desarrolladas; muchas de ellas de importancia crítica, tales como el pensamiento analítico, la comunicación oral y escrita efectiva, el liderazgo, la habilidad para trabajar en un contexto internacional, y las habilidades de investigación. En contraposición con la opinión del experto socio, quien califica el desarrollo de las competencias en la formación universitaria en el criterio de "mucho".

3. Principales competencias que caracterizan el perfil del profesional en asesoría fiscal, requerido por el mercado costarricense.

Por otra parte, se solicitó a los entrevistados establecer en su opinión, cuales de las competencias determinadas consideraban de mayor importancia, y cuales adicionarían a las expuestas, todo esto refiriéndose al desarrollo y ejercicio de la profesión en el contexto costarricense.

Las competencias consideradas como de mayor importancia se presentan en el cuadro 5.

Cuadro N.º 5
Competencias consideradas de mayor importancia, y cantidad de entrevistados que las eligieron

Competencia	Cant. Expertos (Total 2)	Cant. Estudiantes (Total 4)	Total
Pensamiento analítico.	2	4	6
Comunicación oral y escrita efectiva	1	4	5
Compromiso ético	2	3	5
Aplicación de conocimientos en la práctica	1	3	4
Iniciativa y autonomía	1	3	4
Liderazgo	2	1	3
Resolución de problemas	1	2	3

Cabe destacar, que la competencia de pensamiento analítico fue elegida, por todos los entrevistados, como una de las competencias de mayor importancia; además las competencias de comunicación oral y escrita efectiva y de compromiso ético fueron elegidas por cinco de los seis entrevistados. Pareciera haber consenso en el hecho de que estas competencias son trascendentales para el ejercicio de la profesión.

En relación con estas competencias, consideradas como de mayor importancia, en el anexo 1 se adiciona la conceptualización de cada una de ellas, junto con algunos ejemplos de comportamientos asociados a estas.

Por otra parte, a propósito de las competencias específicas, los expertos continúan dando mucha importancia a tres elementos:

- El conocimiento y la capacidad de obtenerlo y aplicarlo, especialmente con respecto a la materia tributaria, el entorno económico, la normativa fiscal y financiera; así como el uso del idioma inglés.
- Las capacidades de interpretación y emisión de criterios con respecto a la normativa y la jurisprudencia relacionadas son sumamente estimadas.
- Además, lo que podríamos llamar conciencia del entorno del cliente, es decir la capacidad de reconocer el ramo de industria del cliente, los problemas y temas tributarios específicos de este; sin dejar de lado los factores económicos, así como aquellos relacionados con el negocio que pudieran generarle problemas fiscales.

Para el sector del mercado que se refiere específicamente a la consultoría, además de las competencias ya mencionadas, el consultor debe desarrollar otras. De acuerdo con un estudio de la Facultad de Administración de la Universidad del Rosario, en Colombia (2008), estas competencias son: “creatividad e innovación, recursividad, pensamiento práctico, capacidad de síntesis, gestión de la información, manejo del tiempo, toma de decisiones, autodisciplina, organización, actitud de servicio, espíritu emprendedor, negociación y trabajo en equipo”. Los consultores entrevistados reconocieron que estas competencias son importantes, pues no solo se trata de realizar una labor técnica, sino también se debe comerciar una imagen, un producto y dirigir un negocio.

Conclusiones.

La globalización y los constantes cambios que sufre el clima económico nacional y mundial, así como la importancia del tema tributario con todos sus matices y dificultades de interpretación en este contexto; traen consigo la necesidad de contar con profesionales debidamente preparados en el área de la asesoría fiscal. Después de realizada la investigación, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Si bien los últimos estudios realizados concuerdan en que la sensación general de los mercados laborales es la de una continua pérdida de talento y dificultades para retener el existente, la opinión general de los entrevistados calificó la preparación con la que cuentan los profesionales de asesoría fiscal en el criterio de “bastante”, indicando con ello que existe relativa capacidad como para enfrentarse al mercado.
- En general, los entrevistados opinan que la preparación que brindan las universidades con respecto a las principales competencias requeridas por el mercado califica en los criterios de entre “bastante” y “mucho”.
- Uno de los expertos entrevistados señaló deficiencias en la preparación de competencias, entre estas, el pensamiento analítico, la comunicación oral y escrita efectiva, el liderazgo, la habilidad para trabajar en un contexto internacional y las habilidades de investigación.
- Las competencias generales, consideradas por los entrevistados como de mayor importancia para el desempeño de la profesión son: el pensamiento analítico, la comunicación oral y escrita efectiva, el compromiso ético, la aplicación de conocimientos en la práctica, la iniciativa y autonomía, el liderazgo y la resolución de problemas, haciendo especial énfasis en la competencia de pensamiento analítico.
- Las competencias específicas, consideradas por los entrevistados como de mayor importancia para el desempeño de la profesión son: el conocimiento y la capacidad de obtenerlo y aplicarlo, las capacidades de interpretación y emisión de criterios y la conciencia del entorno del cliente.
- Para el caso específico del desempeño de la profesión de manera independiente, los entrevistados consideran que, además, se debe contar con competencias que les ayuden en su labor de comercialización de su imagen y sus productos y la dirección de un negocio. A mi criterio, estas competencias pueden resumirse en la

competencia de espíritu emprendedor, o como lo denomina la Sra. Marta Alles, “la competencia entrepreneurial”

Con base en esta información, se recomienda a las universidades que brindan estudios en esta carrera, incorporar el desarrollo de las competencias aquí determinadas en sus planes de estudio, poniendo especial atención a aquellas consideradas como deficientes. En el caso de las competencias específicas, como vemos, debe continuarse dándole importancia al conocimiento y a su aplicación.

A las personas que deseen cursar la carrera, se encuentran cursándola o inclusive son egresadas, se recomienda buscar, en el plano individual, métodos para autodesarrollar estas competencias, sea que se cuente con ellas o no.

En mi opinión, el desarrollo de competencias debe incluirse en la formación de todos los niveles. No obstante, como estudiantes y profesionales que nos enfrentamos al mercado, no podemos dejar toda la carga a las universidades; la obtención de las competencias de autodesarrollo y de aprender a aprender deben ser la meta de todo estudiante y profesional.

Bibliografía.

- Alles, M. (2009) *Nuevo enfoque diccionario de competencias*, Buenos Aires, Argentina, Ediciones Granica, S.A.
- Alles, M. (2008) *Desarrollo del talento humano basado en competencias*, Buenos Aires, Argentina, Ediciones Granica, S.A.
- Alles, M. (2005) *Diccionario de comportamientos, Gestión por competencias*, Buenos Aires, Argentina, Ediciones Granica, S.A.
- Benítez, J. (2007) *Competencias: enfoques y clasificación*, www.gestiopolis.com
- Centro de Innovación y Desarrollo Empresarial, (2008), *Empresarios buscan consultores competitivos*, Colombia, Universidad del Rosario
- Gómez, I. (2005) *Competencias profesionales: una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas*, Colombia, Universidad de La Sabana
- González, J y Wagenaar, R (2003) *Tuning educational structures in Europe*, España, Universidad de Deusto y Universidad de Groningen
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2003) *Metodología de la investigación*, México, McGraw-Hill Interamericana
- Kcuno, R. (2008), *Universidades estatales compartieron experiencias acerca del aprendizaje por competencias*, www.uned.ac.cr
- Radamacher, V. (2009) *Escasez de talentos en América Latina*, Chile, www.elempleo.com
- Vargas, F. (2004) *Competencias clave y aprendizaje permanente*, Montevideo, Uruguay, Cinterfor/OIT