
CONTENIDOS

| | |
|--|-----------|
| RESUMEN | 2 |
| PREGUNTA DE INVESTIGACION | 2 |
| INTRODUCCION | 3 |
| OBJETIVO GENERAL..... | 4 |
| OBJETIVOS ESPECIFICOS..... | 4 |
| MARCO TEORICO | 4 |
| CONCEPTOS Y TEORIAS RELEVANTES | 4 |
| METODOLOGIA | 7 |
| INTROSPECCION | 7 |
| MUESTRA A ENTREVISTAR | 9 |
| PASOS QUE SE SIGUIERON | 9 |
| DISCUSION DE RESULTADOS | 10 |
| CONCLUSIONES..... | 13 |
| ANEXOS | 14 |
| ANEXO 1. ENCUESTA | 14 |
| ANEXO 2. TABLAS Y CUADROS..... | 18 |
| ANEXO 3. GRAFICOS | 19 |
| BIBLIOGRAFIA | 23 |

RESUMEN

Por medio de esta investigación se pretende determinar en una primera instancia las principales competencias que debe poseer un Contador Público con una maestría en finanzas y en un segundo punto si estas exigencias del mercado están siendo realmente satisfechas por los profesionales.

A lo largo de la investigación se muestra algunas de las principales teorías y conceptos de competencias, para la presente se constituyeron tres principales grupos de competencias; técnicas, habilidades y destrezas y laborales, cada grupo contiene 5 diferentes competencias, esto con el fin de establecer un rango de importancia según los entrevistados de cada una de las competencias dentro de los grupos mencionados.

Por medio de una encuesta de ocho preguntas, y una muestra de 50 personas, se lograron analizar los resultados y determinar aquellas competencias indispensables en un profesional con una maestría en finanzas, así como las principales conclusiones extraídas de estos resultados, tanto de las competencias esenciales como aquellas en las cuales los profesionales deben reforzar más sus conocimientos o habilidades.

PREGUNTA DE INVESTIGACION

¿Cuáles son las competencias esperadas de un Contador Público, con una maestría en Finanzas; ¿y se satisfacen realmente estas por los profesionales contratados, según la perspectiva de empleadores?

INTRODUCCION

Esta investigación pretende definir en un primer punto cuales son estas competencias que los empleadores y que el mercado requiere hoy en día para un contador público con una maestría en finanzas; y en un segundo punto si estas exigencias del mercado están siendo realmente satisfechas por los profesionales.

Análida Elizabeth Pinilla, afirma que tanto académicos como directivos, deben reflexionar no solo sobre el número de profesionales sino sobre el tipo de profesional que necesita el país ¹.

Dentro de este tipo de profesional que Pinilla hace referencia se encuentran la presencia de aprendizaje por competencias, y de ahí que hoy en día las universidades tratan de contribuir de manera satisfactoria con la calidad del desempeño de los egresados.

El aprendizaje por competencias busca avanzar del método clásico de enseñanza, donde se repiten contenidos al método donde el estudiante elabora redes conceptuales de conocimientos, con el fin de que salgan profesionales al mercado, que no solamente tengan los conocimientos necesarios, sino que también competencias que les refuercen su perfil profesional.

Dentro de toda esta educación por competencias, se incluye la educación con valores, donde se formen ciudadanos y profesionales integrales y con sentido de sus obligaciones, y algo muy importante que es capacidad crítica.

1. Plan Global de desarrollo 1999-2003. UN compromiso académico y social con la nación colombiana. Primera edición. Santafé de Bogotá: Unibiblos; 1999. p. 17.

OBJETIVO GENERAL

Determinar las principales competencias de un Contador Público que posea una maestría en Finanzas, en los distintos sectores del mercado costarricense.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Identificar dentro de un grupo de competencias, el grado de importancia que cada una de ellas tiene en un profesional con una maestría en finanzas.
- ✓ Comparar los resultados obtenidos entre el sector público y el sector privado.
- ✓ Establecer un rango de importancia de estas competencias de acuerdo a la posición desempeñada de los entrevistados.

MARCO TEORICO

CONCEPTOS Y TEORIAS RELEVANTES

Muchos autores han dado su concepto de competencias; sin embargo, para que exista un profesional integral que aparte de sus conocimientos técnicos posea diversas competencias; es necesario que se formen bases en su educación.

La teoría de *Benjamín Bloom* planteó una taxonomía que sirve de base de la formación integral por competencias; El propuso tres objetivos en la educación: el desarrollo cognoscitivo, afectivo y psicomotor de un ser que piensa, siente y actúa lo cual hace reflexionar acerca de la importancia de la formación y evaluación integral de estos tres criterios, de la persona alumno o profesor. Entendiendo que

lo cognoscitivo se debe evaluar mucho más allá de datos memorísticos aislados, descontextualizados junto a la evaluación de habilidades, destrezas y valores.

En el ámbito educativo, se da una clasificación de competencias, la cual busca orientar al docente en su búsqueda de propuestas pedagógicas que le permitan educar siendo un profesional competente, el cual conozca las diferentes etapas del aprendizaje.

Fernando Vargas, consultor del Centro Iberoamericano de Investigación y Documentación (México), define que existen diferentes tipos de competencias:

- Las competencias básicas: Las cuales se adquieren en la educación básica, como lo son comprensión de lectura, resolución de problemas básicos matemáticos.
- Las competencias genéricas: Que incluye los conocimientos generales para realizar comportamientos laborales y habilidades que se relacionen con la tecnología.
- Las competencias específicas: Las cuales constituyen conocimientos especializados en la labor de tareas concretas propias de una profesión u oficio.
- Las competencias laborales: Son los conocimientos, actitudes y aptitudes en el mundo del trabajo, se refieren a la capacidad de una persona para aplicar sus conocimientos a la resolución de conflictos laborales.

A pesar de que esta investigación se basa en las competencias mínimas requeridas por un profesional al desenvolverse en el mercado laboral, se quiso iniciar el análisis, introduciéndolo desde la perspectiva educativa, siendo esta el nacimiento de esta gran teoría.

Claro está que dentro de la educación superior y específicamente en maestría, se adquieren y refuerzan muchas competencias que van a ser explotadas al salir al mercado laboral en busca de un puesto de trabajo.

Las competencias al igual que la inteligencia no es una capacidad innata, más bien es susceptible a ser desarrolladas y construidas a partir de diferentes factores como lo son la motivación por ejemplo.

Ahora bien con relación al concepto de competencias, desde el punto de vista de Recursos Humanos, hay quienes afirman que las competencias son lo que hacen los mejores en un puesto, son aquellas características personales de una persona que le permite hacer de manera óptima las funciones de su puesto de trabajo.

Sin embargo la competencia laboral no garantiza el éxito en la realización de un trabajo; sino más bien es una capacidad real y demostrada.

El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, plantea algunas definiciones de competencia laboral típicamente basadas en el comportamiento y el mejor desempeño, se mencionan algunas:

- Conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad²
- Una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto, que puede definirse como característica de su comportamiento, y, bajo la cual, el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable.³
- Conocimientos, habilidades y destrezas observables y medibles, así como características asociadas a un desempeño excelente en el trabajo y en el logro de resultados (Buck Consultants, Inc.).

1. Rodríguez T., Nelson; Feliú S., Pedro, *Curso Básico de Psicometría*.
2. Ansorena Cao, Álvaro, *15 casos para la Selección de Personal con Éxito*, Barcelona, Paidós Empresa, 1996.

En el Cuadro 1 se muestra un enfoque de competencias que se centra en los atributos personales, y fue presentando en el informe SCANS (Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS), 1991.) y clasifica las competencias en dos grandes grupos, el primero de ellos base y el segundo de competencias transversales.

Adicionalmente se van a mencionar algunas ventajas que podría obtener un profesional de la formación basada en competencias.

- ✓ Las habilidades del trabajador se puedan aprovechar en una mayor gama de opciones de empleo.
- ✓ Las posibilidades de movilidad laboral pueden ser juzgadas con más ponderación cuando se conocen las competencias requeridas en otras áreas de la empresa.

METODOLOGIA

Para el desarrollo de esta investigación se utilizó primeramente una introspección, donde se determinaron aquellas competencias indispensables en un Contador Público con una maestría en finanzas, posteriormente se utilizó una metodología cuantitativa, la cual fue basada en la aplicación de una encuesta, donde participaron personas tanto del sector público como privado y de puestos claves como Directores de Recursos Humanos, Auditores, Contadores Públicos entre otros profesionales del área.

INTROSPECCION

Inicialmente se mantuvo una conversación con el Director de Recursos Humanos de una Universidad Privada de nuestro país, con el interés de conocer la opinión que tiene la educación superior en relación con las competencias esperadas de un profesional con una maestría en Finanzas.

De esta primera entrevista se concluyo que las principales competencias que este mercado demanda son principalmente que los profesionales con una maestría sean bilingües, tengan gran dominio al momento de hablar en público, y liderazgo dentro del trabajo en equipo es considerada una de las principales.

También se mantuvo una conversación con un Contador Público que trabaja de manera independiente y se encarga de las contrataciones de su personal, el asegura que de las competencias que demanda el mercado en un Contador con una maestría en Finanzas se destaca el dominio y la actualización que tenga de todo lo que respecta a la información de la economía mundial, los cambios que se presentan día a día en mercados de valores e información financiera y bancaria; el nos menciona que no ve posible que un profesional en Finanzas no esté al tanto de las ultimas noticias o de los últimos acontecimientos en la economía mundial.

En un inicio que se realizo la introspección se determino estas como las principales competencias con las que debe contar un Contador Público con una maestría en Finanzas:

Dominio para hablar en público

Liderazgo.

Capacidad para negociar de manera internacional.

Principios éticos.

MUESTRA A ENTREVISTAR

En esta investigación se realizó una encuesta conformada con 8 preguntas, que fueron utilizadas para el análisis que busco cumplir con los objetivos señalados anteriormente.

La muestra determinada a entrevistar está conformada por profesionales en el área y expertos en contratación, tanto del sector público como del sector privado. Dentro de estos profesionales se encuentran, Auditores, Consultores, Contadores o Jefes de Departamento Contable, Gerentes, Directores de Recursos Humanos, Reclutadores y otros.

PASOS QUE SE SIGUIERON

Los pasos básicos a seguir fueron contactar la mayor cantidad de personas posibles dentro de los puestos de trabajo ya indicados. Este contacto se realizó tanto personalmente como vía correo electrónico.

Una vez aplicadas todas las encuestas se procedió a tabular los resultados de la misma, y posteriormente se realizó el análisis de rigor correspondiente a los resultados obtenidos.

Con este análisis se realizaron las conclusiones necesarias sobre cuáles son las principales competencias esperadas de un máster en finanzas y cuales son aquellas que los entrevistados consideran que son las que están más débiles o que del todo no cuentan los profesionales que se encuentran en el mercado laboral en este momento.

DISCUSION DE RESULTADOS

La muestra entrevistada corresponde a 50 personas de los diferentes puestos relacionados a la Contaduría y al área de Finanzas.

De estas 50 personas, se conto con la participación de 24 hombres y 26 mujeres (Ver Grafico 1), con respecto a las edades en su mayoría los entrevistados se encontraban entre 30 y 39 años (Ver Grafico 2).

La muestra entrevistada también fue subdividida según el sector al que pertenecen, 23 participantes se desempeñan en el sector público, mientras que en 27 laboran para el sector privado. (Ver Grafico 3).

Los puestos de los entrevistados se dividieron en 6 grandes grupos:

- Jefe de Departamento de Contaduría o Contador General.
- Contralor / Consultor.
- Auditor.
- Director de Recursos Humanos.
- Director Financiero.
- Y otros.

La mayor muestra entrevistada corresponde a Auditores, en segundo lugar se encuentran los Directores de Recursos Humanos y Contadores Generales. (Ver Grafico 4).

Las competencias se dividieron en tres grandes grupos: Competencias Técnicas, Habilidades y Destrezas; y Competencias Laborales.

Cada grupo de competencias conto con 5 competencias a ser evaluadas por los entrevistados según la siguiente escala:

| Escala | |
|--------|-------------------------|
| 5 | Muy Importante |
| 4 | Medianamente Importante |
| 3 | Importante |
| 2 | Poco Importante |
| 1 | Irrelevante |

Los grupos de competencias fueron estructurados de la siguiente manera:

| COMPETENCIAS TECNICAS |
|--|
| 1.1 Certificación en Normas Internacionales. |
| 1.2 Segundo Idioma. |
| 1.3 Conocimientos Financieros. |
| 1.4 Conocimientos Tributarios y Leyes Fiscales. |
| 1.5 Conocimientos actuales sobre la situación económica del país y del mundo en general. |

| HABILIDADES Y DESTREZAS |
|---|
| 2.1 Capacidad para comunicarse en público. |
| 2.2 Capacidad para trabajar en equipo. |
| 2.3 Liderazgo. |
| 2.4 Capacidad para negociar internacionalmente. |
| 2.5 Planificador. |

LABORALES

3.1 Principios Éticos

3.2 Dominio sobre la tecnología

3.3 Capacidad para la toma de decisiones financieras.

3.4 Facilidad para explicar temas financieros.

3.5 Capacidad de interpretación de los mercados financieros a nivel mundial.

Dentro del primer grupo de competencias, se determinó que la más importante para los entrevistados es que los profesionales se mantengan actualizados sobre la situación económica de la región y del mundo. (Ver Grafico 5).

Con respecto a las Habilidades y Destrezas, los entrevistados determinaron que el profesional en finanzas debe contar con un alto grado de planificación para que logre cumplir con sus labores de manera oportuna. (Ver Grafico 6)

Y en el último grupo que corresponde a competencias laborales, se encontró la competencia que los entrevistados en un 100% determinaron como aquella indispensable para el desempeño de un Contador Público con una maestría en finanzas; los principios éticos. (Ver Grafico 7).

Un dato interesante a tomar en cuenta, es que para los entrevistados del sector de Recursos Humanos es más importante que los profesionales cuenten con dominio de la tecnología, mientras que para los auditores entrevistados es más importante que cuenten con formación en normas internacionales.

También la competencia que determinaron como la menos importante que debe poseer un profesional en finanzas es la capacidad con la que deben contar para negociar internacionalmente.

Los Directores Financieros le dan más énfasis a las competencias como la capacidad para la toma de decisiones financieras y facilidad para explicar temas financieros, de lo que le dan importancia los auditores y los directores de recursos humanos.

CONCLUSIONES

1. Las competencias con que cuente un profesional con una maestría, posicionaran al profesional con una ventaja competitiva en el mercado laboral; los reclutadores buscan profesionales con competencias desarrolladas que no abarcan solamente el campo educativo.
2. La competencia más importante con la que debe contar un profesional en Contaduría con una maestría en finanzas son los principios éticos, dado que la ética trae consigo principios y valores como la honestidad y la sinceridad, con la cual desempeñaran sus funciones.
3. Dentro de la categoría Habilidades y Destrezas, se encontraba la competencia de Capacidad para negociar internacionalmente, la cual fue catalogada por los entrevistados como la menos importante; un 65% de los entrevistados la consideran de Medianamente Importante a Irrelevante.
4. El ser un profesional con capacidad de planificar y el estar actualizado sobre la situación económica mundial y de la región son la segunda y tercera competencia en importancia, para un profesional en finanzas es necesario poseer una visión de clase mundial, mantenerse actualizado y capacitado sobre los acontecimientos del día a día.
5. Una de las principales áreas de mejora que deben tomar en cuenta los profesionales en Contaduría, según los empleadores es contar con un segundo idioma, 68% afirman que esta es la competencia de la cual carecen mas los profesionales.

6. La capacidad para negociar internacionalmente no es una competencia que el mercado actual requiera en los profesionales en Finanzas, esto a pesar de todos los negocios y gestiones que se están realizando actualmente en nuestro país.

ANEXOS

ANEXO 1. ENCUESTA

ENCUESTA

Como requisito de graduación de la Maestría en Administración de Empresas con énfasis en Finanzas, se está realizando una investigación que tiene como objetivo dar respuesta a la pregunta:

Cuáles son las competencias esperadas de un Contador Público, con una maestría en Finanzas; y realmente estas se satisfacen por los profesionales contratados, según la perspectiva de empleadores?

Para esto se le solicita su colaboración, dando respuesta a la siguiente encuesta, que consta de 8 preguntas que le tomaran un tiempo aproximado de 8 minutos.

Toda la información brindada es estrictamente confidencial y será utilizada únicamente para los fines descritos.

ENCUESTA PARA DETERMINAR LAS COMPETENCIAS ESPERADAS DE UN CONTADOR PUBLICO CON UNA MAESTRIA EN FINANZAS

Esta encuesta le tomara un tiempo aproximado de 8 minutos.

1. Indique su sexo

Masculino ()

Femenino ()

2. Marque el rango de su edad:

De 20 a 29 años ()

De 30 a 39 años ()

De 40 a 49 años ()

De 50 a 59 años ()
De 60 en adelante ()

3. Indique el sector en el cual se desempeña
Público () Privado ()

4. Seleccione la opción que describa su puesto de trabajo.

() Contador General / Jefe Departamento Contabilidad

() Contralor/Consultor

() Auditor

() Director de Recursos Humanos

() Director Financiero

() Otro. Especifique: _____

5. De los siguientes grupos de competencias identifique cada una de ellas según considere su importancia, como competencias que debe poseer un profesional en Contaduría con una Maestría en Finanzas.

| 1.TECNICAS | | | | | |
|--|----------------|-------------------------|------------|-----------------|-------------|
| COMPETENCIA | MUY IMPORTANTE | MEDIANAMENTE IMPORTANTE | IMPORTANTE | POCO IMPORTANTE | IRRELEVANTE |
| 1.1 Certificación en Normas Internacionales. | | | | | |
| 1.2 Segundo Idioma. | | | | | |
| 1.3 Conocimientos Financieros. | | | | | |
| 1.4 Conocimientos Tributarios y Leyes Fiscales. | | | | | |
| 1.5 Conocimientos actuales sobre la situación económica del país y del mundo en general. | | | | | |

2. HABILIDADES Y DESTREZAS

| COMPETENCIA | MUY IMPORTANTE | MEDIANAMENTE IMPORTANTE | IMPORTANTE | POCO IMPORTANTE | IRRELEVANTE |
|---|----------------|-------------------------|------------|-----------------|-------------|
| 2.1 Capacidad para comunicarse en público. | | | | | |
| 2.2 Capacidad para trabajar en equipo. | | | | | |
| 2.3 Liderazgo. | | | | | |
| 2.4 Capacidad para negociar internacionalmente. | | | | | |
| 2.5 Planificador. | | | | | |

3. LABORALES

| COMPETENCIA | MUY IMPORTANTE | MEDIANAMENTE IMPORTANTE | IMPORTANTE | POCO IMPORTANTE | IRRELEVANTE |
|--|----------------|-------------------------|------------|-----------------|-------------|
| 3.1 Principios Éticos | | | | | |
| 3.2 Dominio sobre la tecnología | | | | | |
| 3.3 Capacidad para la toma de decisiones financieras. | | | | | |
| 3.4 Facilidad para explicar temas financieros. | | | | | |
| 3.5 Capacidad de interpretación de los mercados financieros a nivel mundial. | | | | | |

6. De las anteriores lista de competencias priorice las tres principales que usted considera que se carece más en los profesionales en Contaduría con una maestría en Finanzas.

7. Si desea incluir algún comentario adicional, por favor indíquelo en este espacio

8. Si desea recibir los resultados de esta encuesta indique su correo electrónico:



ANEXO 2. TABLAS Y CUADROS

| El informe de la "Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills" (SCANS) | |
|--|--|
| Competencias básicas: | |
| Habilidades básicas: lectura, redacción, aritmética y matemáticas, expresión y capacidad de escuchar. | |
| Aptitudes analíticas: pensar creativamente, tomar decisiones, solucionar problemas, procesar y organizar elementos visuales y otro tipo de información, saber aprender y razonar. | |
| Cualidades personales: responsabilidad, autoestima, sociabilidad, gestión personal, integridad y honestidad. | |
| Competencias transversales: | |
| Gestión de recursos: tiempo, dinero, materiales y distribución, personal. | |
| Relaciones interpersonales: trabajo en equipo, enseñar a otros, servicio a clientes, desplegar liderazgo, negociar y trabajar con personas diversas. | |
| Gestión de información: buscar y evaluar información, organizar y mantener sistemas de información, interpretar y comunicar, usar computadores. | |
| Comprensión sistémica: comprender interrelaciones complejas, entender sistemas, monitorear y corregir desempeño, mejorar o diseñar sistemas. | |
| Dominio tecnológico: seleccionar tecnologías, aplicar tecnologías en la tarea, dar mantenimiento y reparar equipos. | |

Cuadro 1. Informe de la SCANS,
Clasificación de las competencias

Fuente:

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xx/xx/esp/i.htm>

| Pregunta 1 | |
|------------|----------|
| Masculino | Femenino |
| 24 | 26 |

Tabla 1. Distribución por sexo de los entrevistados.
Elaboración Propia

| Pregunta 2 | | | | |
|------------|-------|-------|-------|------------|
| 20-29 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60adelante |
| 14 | 18 | 16 | 1 | 0 |

Tabla 2. Distribución por rango de edad de los entrevistados.
Elaboración Propia

| Pregunta 3 | |
|------------|---------|
| Publico | Privado |
| 23 | 27 |

Tabla 3. Distribución por sector de los entrevistados.
Elaboración Propia

| Pregunta 4 | | | | | |
|---|---------------------|---------|---------------|------|---------------------|
| Contador General / Jefe Departamento Contabilidad | Contralor/Consultor | Auditor | Director RRHH | Otro | Director Financiero |
| 9 | 8 | 14 | 9 | 7 | 6 |

Tabla 4. Distribución por puesto de los entrevistados.
Elaboración Propia

ANEXO 3. GRAFICOS

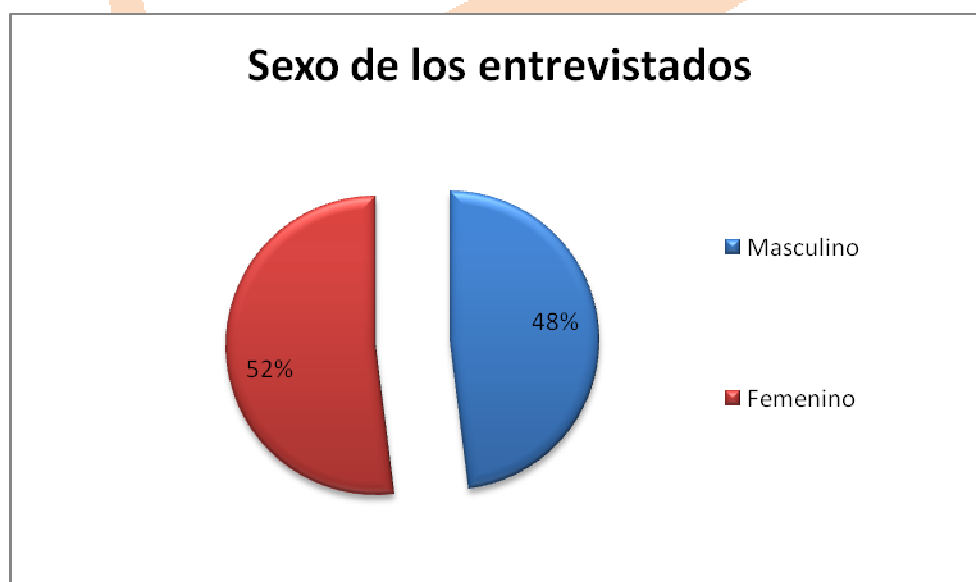


Gráfico 1. Sexo de los entrevistados
Elaboración propia.

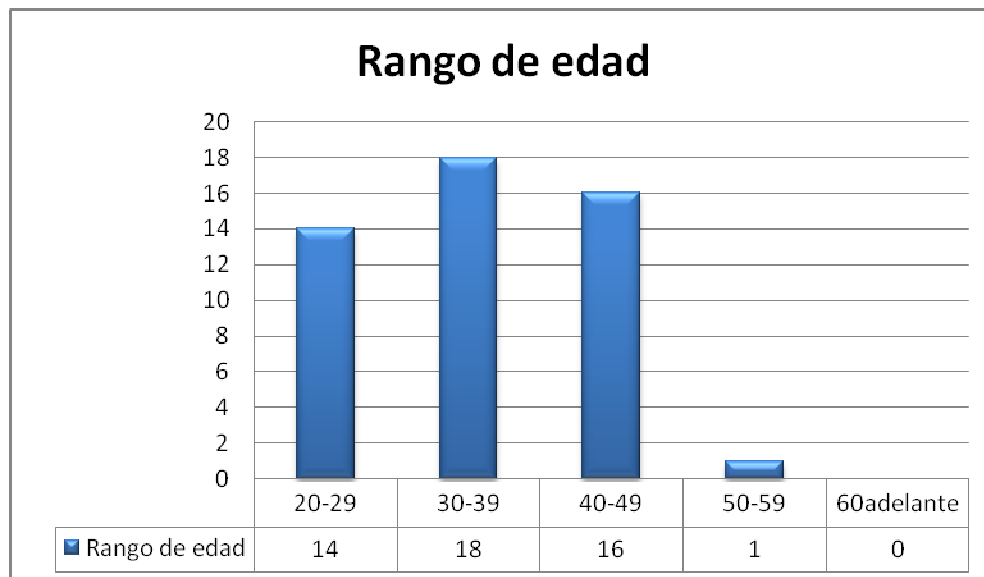


Grafico 2. Rangos de edades de los entrevistados
Elaboración propia.

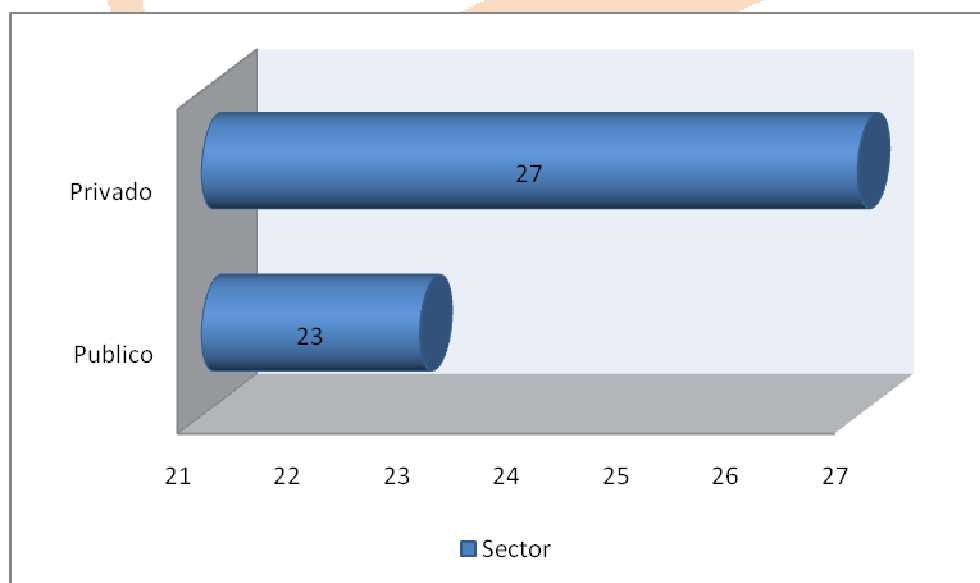


Grafico 3. Sector al que pertenecen los entrevistados.

Elaboración propia.

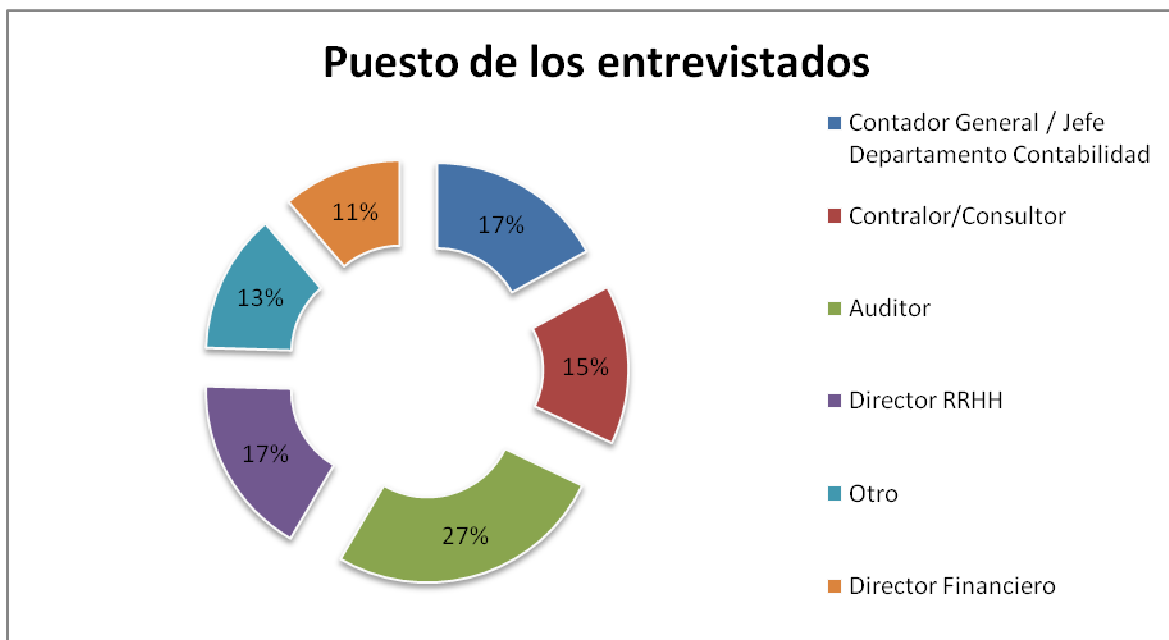


Grafico 4. Puesto de los entrevistados.
Elaboración propia.

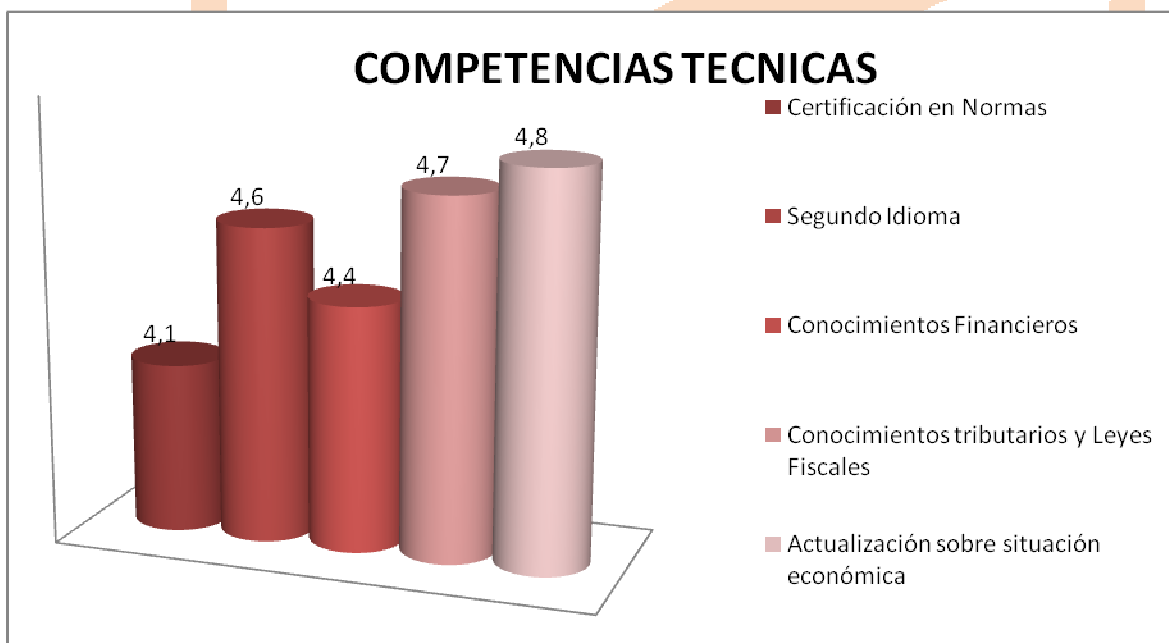


Grafico 5. Importancia de las competencias técnicas
Elaboración propia.



Grafico 6. Importancia de las habilidades y destrezas
Elaboración propia.

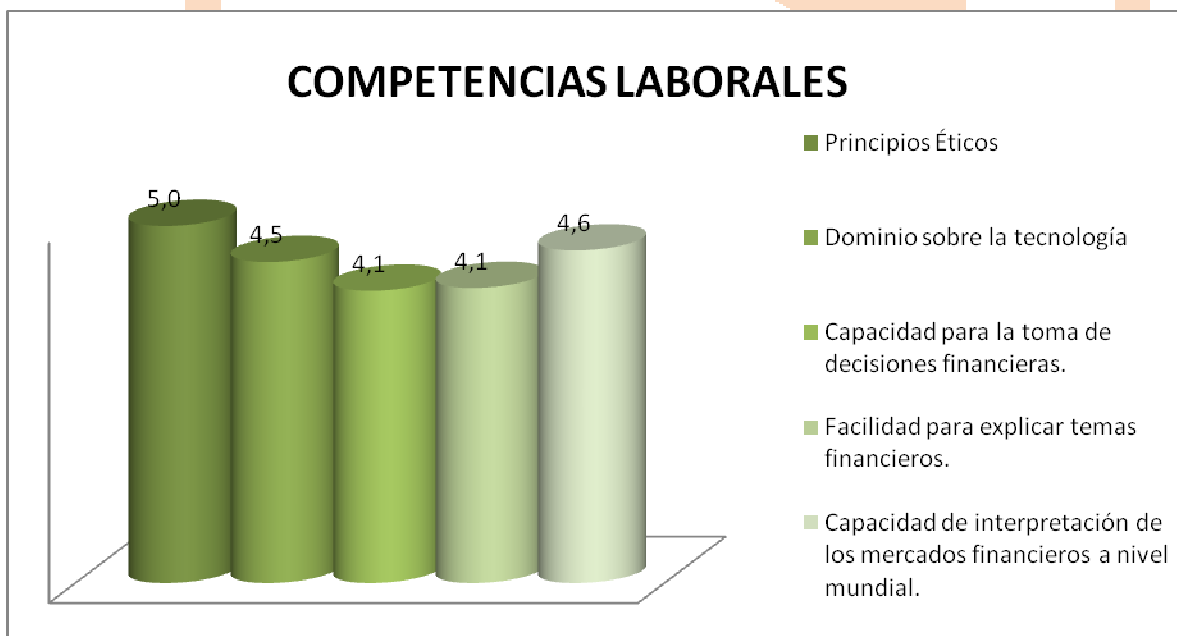


Grafico 7. Importancia de las competencias laborales
Elaboración propia.



BIBLIOGRAFIA

Documentos sobre algunos aportes al concepto de competencias desde la perspectiva de América Latina, tomado de <http://www.cumex.org.mx/archivos/ACERVO/Tuning.pdf> el día 18 de noviembre del 2010.

CONCEPTO DE COMPETENCIAS DESDE RECURSOS HUMANOS (2010) tomado de http://www.madrimasd.org/empleo/servicioestrategiaprofesional/manualorientacionprofesional/tema2_5.asp el día 18 de noviembre del 2010.

Competencia Laboral (2010) tomado de <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/xxviii.htm> el día 18 de noviembre del 2010.

Herrera, Rocío. (Octubre 2010). Entrevista con Rocío Herrera. Directora de Recursos Humanos, Instituto Tecnológico de Costa Rica, ITCR Cartago.

Marelli, Anne. (2000) *Introducción al análisis y desarrollo de modelos de competencias.*