



Tendencias globales de transformación en los mercados laborales: impacto en las empresas multinacionales de inversión extranjera directa y en la empleabilidad de la población costarricense

Nancy Vega Reyes¹, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología

2021

Resumen

Costa Rica enfrenta la paradoja de la empleabilidad, pues no logra conectar la demanda de empleo con la población empleable, lo que afecta sus posibilidades de desarrollo y atracción de inversión extranjera directa (IED).

A efectos de atender esta problemática, y enmarcado en el objetivo de desarrollo sostenible número 8 de las Naciones Unidas relacionado con trabajo decente y crecimiento económico, esta investigación pretende identificar las principales tendencias globales que han transformado los mercados laborales y su impacto en Costa Rica. Esto permitirá plantear recomendaciones para promover el crecimiento de las empresas y la empleabilidad de la población.

El presente estudio es una investigación aplicada explicativa, con enfoque cuantitativo. La población analizada es finita y se limita a la fuerza laboral costarricense. Dentro de esta población, se seleccionó una muestra de 154 personas, a la cual se le aplicó una encuesta con un margen de error del 7,9 %, una varianza del 50 % y un índice de confianza del 95 %. Adicionalmente se aplicó una entrevista a un experto.

La investigación evidencia las asimetrías existentes en la fuerza laboral y la importancia de promover estrategias inclusivas de empleabilidad. Asimismo, es claro que las habilidades se posicionan como la prioridad del mercado, para lo cual es imperativo rediseñar el sistema educativo, para hacerlo más dinámico.

Si el país quiere continuar fomentando el crecimiento de las empresas multinacionales de IED y promover la empleabilidad de la población, debe avanzar hacia una

¹ Licenciada en Derecho, Universidad de Costa Rica, 2014. Opta por el grado de Maestría en Administración de Empresas con énfasis en Finanzas, en la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología. Actualmente labora en la Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE), como especialista en Clima de Inversión y Política Pública. Correo electrónico: nanvega2690@gmail.com.

transformación productiva basada en el conocimiento e invertir en la reconversión de la fuerza laboral. Para ello, debe construirse una estrategia de desarrollo de talento, que considere, al menos, los siguientes aspectos: priorización de recursos hacia el desarrollo de habilidades estratégicas, inversión en infraestructura, alfabetización digital y rediseño del sistema educativo costarricense en el mediano plazo.

Palabras clave: tendencias globales, transformación digital, inversión extranjera directa, empleabilidad, habilidades.

Abstract

Costa Rica faces the employment paradox, as the country is incapable to connect the labor demand with its offer, affecting its development and possibilities to attract foreign direct investment (FDI).

To address this issue and framed in the United Nations Sustainable Development Goal number 8, this research seeks to identify the main global trends that have transformed labor markets and its impact in Costa Rica. Based on such, it will propose recommendations to promote the growth of multinational FDI companies and greater employment opportunities for the population.

This study is explanatory applied research, with a quantitative approach. The population analyzed is finite and limited to the Costa Rican workforce. Within this population, a sample of 154 people was selected, to which a survey was applied with a margin of error of 7.9%, a variance of 50% and a confidence index of 95%. Additionally, an expert interview was applied.

The research shows the existing asymmetries in the workforce and the importance of promoting inclusive strategies that promote employability. Moreover, it confirms the importance of talent and skills in the labor market, for which it is imperative to redesign the educational system, towards building a more dynamic one.

If the country wants to continue fostering the growth of multinational FDI companies and promote employability, it is essential to move towards a productive transformation based on knowledge and invest in the reconversion of the Costa Rican workforce. For this, the country must build a talent development strategy, considering, at least: prioritization of resources towards the development of strategic skills, investment in infrastructure, digital literacy; as well as redesigning Costa Rica's educational model in the medium term.

Key words: global trends, digital transformation, foreign direct investment, employability, skills.

Introducción

El mundo vive un acelerado proceso de transformación. En los últimos años, globalmente se ha migrado hacia modelos económicos basados en el conocimiento, donde el valor agregado y la innovación son la razón de ser de los procesos. Adicionalmente, como resultado de la pandemia, esto fue potenciado. Cambios que se estimaba iban a tomar décadas —como por ejemplo la virtualidad del trabajo— se dieron en cuestión de meses y parecen irreversibles.

Como parte de una economía global, Costa Rica no puede perder de vista este contexto, ya que, en un proceso de transformación como el descrito, los efectos son transversales, y una de las principales áreas impactadas son los mercados laborales. En este sentido, para aprovechar esta transformación y que Costa Rica no quede rezagada, es fundamental promover el crecimiento del sector empresarial, así como generar más y mejores oportunidades de empleo para la ciudadanía.

En este punto, Costa Rica enfrenta una paradoja. Por una parte, el país ha dirigido esfuerzos importantes para realizar una transición hacia una economía más sofisticada, basada en el conocimiento, donde el talento humano es fundamental. En la consecución de esta tarea, el sector de empresas multinacionales de IED ha sido fundamental, como catalizador de oportunidades de empleo, y específicamente en esta área, las empresas multinacionales han mostrado necesidades crecientes. Según datos reportados por la Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE, 2020b), en los últimos cinco años, estas empresas han generado aproximadamente doscientos mil empleos, directos e indirectos. Adicionalmente, para el mismo período, este sector ha demostrado una tasa de crecimiento anual de empleo formal del 10,5 %, en contraposición a la tasa general del país, la cual no alcanza el 1 %.

Sin embargo, por otra parte, cuando se analiza al país desde la óptica de la población empleable, se refleja una situación crítica de desempleo. Producto de la pandemia, para agosto del 2020, se alcanzó la cifra histórica de desempleo nacional del 24,4 % (Flórez-Estrada, 2020). A la fecha, esta cifra ronda el 17 %. Asimismo, este indicador, a nivel de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2021), es igualmente preocupante, pues Costa Rica es el país miembro con la tasa de desempleo más alta, superando el promedio de la Organización en aproximadamente diez puntos porcentuales.

De esta forma, surge la contradicción en cuanto a la empleabilidad, pues a pesar de que Costa Rica ha dirigido importantes esfuerzos e inversiones para realizar una transición hacia una economía del conocimiento, y que cuenta con un sector multinacional de IED habilitador de esta transición, con alta demanda en términos de empleo, esto no se logra vincular con la población oferente de empleo y —como resultado— el indicador de desempleo no mejora.

Partiendo de lo anterior, el problema planteado en la presente investigación es el siguiente: ¿Cómo aprovechar las tendencias globales de transformación de los mercados laborales, para potenciar el crecimiento de las empresas multinacionales de IED y promover la empleabilidad de la población costarricense?

Para dar respuesta a dicho problema, se plantea el siguiente objetivo general: Recomendar una estrategia que permita aprovechar las tendencias globales de transformación de los mercados laborales, para potenciar el crecimiento de las empresas multinacionales de IED y promover la empleabilidad de la población costarricense.

Asimismo, para la consecución de este objetivo general, se determinan tres objetivos específicos:

- (i) Identificar las principales tendencias globales que han transformado los mercados labores.
- (ii) Analizar el impacto que han tenido las tendencias globales de transformación en los mercados laborales, específicamente en las necesidades de las empresas multinacionales de IED, así como en las posibilidades de empleabilidad de la población costarricense.
- (iii) Proponer recomendaciones de política pública que Costa Rica pueda implementar a corto y mediano plazos, con el objetivo de promover el crecimiento de las empresas multinacionales de IED y generar mayores oportunidades de empleabilidad para la población.

La atención del problema anteriormente descrito, así como la consecución de los objetivos planteados contribuirá al desarrollo del objetivo de desarrollo sostenible número 8 de las Naciones Unidas, relacionado con trabajo decente y crecimiento económico. Al entender la causa raíz de la paradoja de la empleabilidad, es posible proponer una hoja de ruta que permita fomentar el crecimiento de las empresas multinacionales de IED y promover el mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de la población. La combinación de ambos elementos permitirá avanzar en la promoción de políticas públicas que apoyen el desarrollo productivo y la creación de fuentes de empleo de calidad, en línea con el objetivo anteriormente indicado.

Finalmente, para la consecución de los objetivos indicados, en la siguiente sección se presentan los principales elementos conceptuales que enmarcan y sustentan esta investigación.

Marco teórico

En una economía globalizada como la actual, todo aquello que sucede a nivel internacional permea en la realidad local. De esta forma, para realizar el análisis conceptual del tema en estudio, resulta esencial iniciar por identificar cuáles son aquellas tendencias que están transformando los mercados laborales a nivel global.

CONTEXTO GLOBAL

La transformación de los mercados laborales se enmarca en una dinámica de convergencia tecnológica, principalmente generada por dos fenómenos globales: la industria 4.0 y la economía del conocimiento.

La industria 4.0 es conocida como la Cuarta Revolución Industrial. Liderada por la tecnología, comprende los cambios disruptivos, especialmente en la manera en la que las empresas crean, distribuyen y se apropian de valor. El principal motor de esta industria está en megatendencias como la robótica, la automatización y la digitalización (MICITT, 2018, p.8). Por otra parte, las economías del conocimiento son aquellas

basadas en la creación, difusión y utilización de la información y el conocimiento (...) las condiciones para generar y procesar información y conocimiento han sido modificadas y potenciadas por una revolución tecnológica centrada en el procesamiento y acceso a la información y la aplicación de nuevas tecnologías de información y comunicaciones (MICITT, 2018, p.9).

En este contexto, es el conocimiento, habilitado por las tecnologías, el motor de desarrollo y progreso social. Como resultado de ello, se generan nuevos modelos económicos y de producción, los cuales —a su vez— modifican la dinámica y requerimientos los mercados laborales.

En este sentido, según lo ha reportado el Foro Económico Mundial (2020), la tecnología continúa transformando radicalmente los puestos de empleo, generando cambios irreversibles en términos de demanda laboral y necesidades del mercado. Dos de los principales impactos son la reconversión de puestos y la demanda por nuevas habilidades.

Sobre la reconversión de puestos, según estimaciones del Foro Económico Mundial (2020),

para 2025, 85 millones de puestos de trabajo pueden ser desplazados por un cambio en la división del trabajo entre humanos y las máquinas. A la vez, pueden

surgir aún más empleos – 97 millones – que se adapten mejor a la nueva división del trabajo entre humanos, máquinas y algoritmos.

De esta manera, es justo en la transformación tecnológica que impacta empleos, donde surge la clave para crearlos.

Producto de lo anterior, surge una demanda por nuevas habilidades. Según lo reportado por Dondi, Klier, & Panier (2021), la necesidad por habilidades manuales y físicas, así como básicas cognitivas irá en declive. Se incrementará la demanda por habilidades cognitivas de mayor valor agregado, como por ejemplo tecnológicas, sociales y emocionales. Como resultado, debe apostarse por el desarrollo de habilidades que permitan a la población:

- (i) Agregar valor más allá de lo que puede ser automatizado por sistemas y equipos inteligentes.
- (ii) Operar en un ecosistema digital.
- (iii) Adaptarse de manera continua a nuevas formas de trabajar y nuevas ocupaciones.

De esta manera, en la tabla 1 se presentan las habilidades fundamentales para los empleos del “futuro”.

Tabla 1

Habilidades para los empleos del futuro

Habilidades Cognitivas		Habilidades Interpersonales	
- Pensamiento crítico	- Manejo de tiempo	- Negociación	- Capacidad de motivar
- Solución de Problemas	- Capacidad de priorización	- Empatía	- Visión Inclusiva
- Razonamiento Lógico	- Pensamiento Ágil	- Solución de conflictos	- Coaching
- Escucha activa	- Creatividad	- Humildad	
	- Adaptabilidad		
Habilidades de liderazgo		Habilidades Digitales	
- Autoconocimiento	- Persistencia	- Alfabetización digital	- Pensamiento computacional
- Autocontrol	- Capacidad de lidiar con incertidumbre	- Manejo de datos	- Alfabetización en ciberseguridad
- Innovador	- Decisivo	- Alfabetización programática	- Manejo de sistemas inteligentes
- Gestor de cambio			

Fuente: Elaboración propia con datos de *Defining the skills citizens will need in the future world of Work*. Dondi, M., Klier, J. & Panier, F., 2021. (<https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-insights/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work>).

Finalmente, en lo que se refiere a grandes tendencias, no puede perderse de vista la transformación en los modelos de trabajo, especialmente impulsada por la pandemia. Como resultado, se potenciaron modelos como el trabajo remoto, el empleo transfronterizo y los nómadas digitales (*work from anywhere*). De acuerdo con McKinsey (2021), la pandemia llevó a replantear y reinventar la forma en la que las empresas trabajan. En este sentido, nueve de cada diez empresas consideran que, hacia futuro, se dará una combinación más fuerte de trabajo remoto y en sitio (modelos híbridos). Esta transformación es vital, pues a la vez impacta la demanda de habilidades requeridas, siendo aún más importante el desarrollo de habilidades sociales, emocionales y digitales, tal cual se indicó anteriormente.

Teniendo claras cuáles son las principales tendencias que están transformando los mercados laborales a nivel global, es posible avanzar en el análisis local. De esta forma, como segunda etapa de investigación, en la siguiente sección se analiza cómo estas tendencias impactan al parque multinacional costarricense de IED, transformado sus necesidades, especialmente en términos de talento humano.

EL PARQUE MULTINACIONAL COSTARRICENSE DE IED

En lo que respecta al parque multinacional costarricense de IED, para efectos de esta investigación, este se encuentra compuesto por aquellas compañías de capital extranjero, con operaciones en más de un país, que establecen operaciones en Costa Rica, especialmente bajo el régimen de zonas francas. Según datos reportados por PROCOMER (2020), este segmento se encuentra compuesto por aproximadamente por 394 empresas, pertenecientes —en una vasta mayoría— al sector de servicios, ciencias de la vida y manufactura.

La industria 4.0, la economía del conocimiento y la pandemia ha impactado a este sector de manera importante. En términos generales, las empresas fueron forzadas a avanzar aceleradamente hacia la digitalización. Producto de ello, su transformación se refleja principalmente en dos vertientes: 1) la forma en la que llevan adelante sus procesos y 2) el talento que requieren para ello.

En la tabla 2 se muestra que, de acuerdo con un sondeo realizado por CINDE (2019a), las empresas identifican las siguientes principales megatendencias como transformadoras de su modelo de negocios y procesos:

Tabla 2

Principales mega tendencias que impactan las operaciones locales

Digitalización	Big Data Analítica Avanzada	Automatización Robótica	Computación en la nube
Ciberseguridad	Internet de las Cosas	Impresión 3D	Inteligencia Artificial Machine Learning

Fuente. Elaboración propia con datos de *Estadísticas Vitales. Servicios, Manufactura y Ciencias de la Vida. Sondeo rápido*, CINDE, 2019a.

Adicionalmente, dentro de los impactos generados por estas mega tendencias, dicho sondeo destaca (CINDE, 2019a):

- (i) Mayor automatización de procesos y nuevos modelos de negocios.
- (ii) Reemplazo de labores repetitivas y con bajo nivel de análisis.
- (iii) Pérdidas y desplazamientos de empleo.
- (iv) Desarrollo de nuevos roles con mayor grado de dificultad, pensamiento analítico y de mayor valor agregado, los cuales requeriría capacitación.

Como resultado, para llevar adelante los procesos, las empresas actualmente requieren una amplia oferta de talento digital. Este tipo de talento se caracteriza por contar con habilidades blandas avanzadas y especializadas, según se mencionó en la sección anterior. Sin embargo, de acuerdo con datos reportados por Manpower Group (2018), un 49% de las empresas costarricenses reportan dificultades al momento de llenar posiciones con este perfil de habilidades, lo cual se asocia con la escasez de talento, falta de experiencia y ausencia de habilidades requeridas.

Finalmente, en lo que se refiere a modelos de trabajo, producto de la pandemia, las empresas locales han sido impactadas principalmente en dos sentidos:

- (i) Modelos de trabajo remoto: según un sondeo realizado por CINDE (2021b), la tendencia empresarial muestra una transición a modelos de trabajo híbridos, combinando trabajo en oficinas con teletrabajo.
- (ii) Acceso a mercados internacionales de talento: producto de la dilución de fronteras, el empleo transfronterizo y el fenómeno de nómadas digitales habilitó a las empresas a acceder a un mercado global de talento. Para el mercado laboral costarricense, esto podría ser una gran oportunidad, en el

tanto el flujo de talento internacional es un catalizador para la generación de conocimiento local y cierre de brechas en habilidades.

Una vez que han sido identificadas las principales tendencias globales de transformación y su impacto en el parque multinacional costarricense de IED, es posible analizar el tema de mercados laborales desde la perspectiva de la población costarricense. De esta manera, como última etapa del análisis conceptual, a continuación se analiza cómo las tendencias de transformación identificadas impactan el talento costarricense y sus posibilidades de empleabilidad.

EL TALENTO COSTARRICENSE

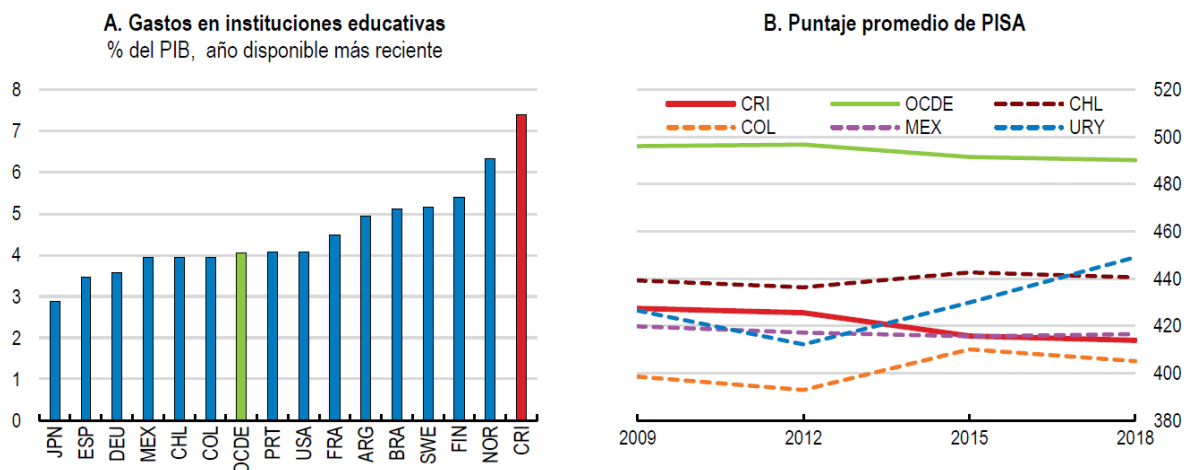
Costa Rica es un país comprometido con la educación. Según datos reportados por el Banco Mundial (2017), el país destina el mayor porcentaje de inversión en materia de educación, respecto al producto interno bruto (PIB). En este sentido, se invierte aproximadamente un 8 % del PIB, mientras que en el promedio de países de la OCDE ronda el 5 %.

A pesar de que las inversiones en educación son cuantiosas, el país carece de alineamiento en términos de oferta-demanda. Según la OCDE (2020), “existe un desajuste que se traduce en personas que adquieren habilidades obsoletas” (p.53). En este sentido, el reto no está en la cantidad de fondos que se invierten, sino en qué se invierten, pues la evidencia demuestra que una parte importante de la población no logra desarrollar las habilidades básicas que el mercado actual demanda.

Por ejemplo, cuando se analiza el desempeño del país en las pruebas Programme for International Student Assessment (PISA), aplicadas a la población estudiantil secundaria, el país continúa puntuando muy por debajo del promedio de la OCDE, a pesar de que sus inversiones en educación superan por mucho el estándar internacional (gráfico 1). Para las pruebas PISA 2019, los estudiantes en Costa Rica obtuvieron 76 puntos menos que los estudiantes de la OCDE, lo que equivale a dos años de escolaridad (OCDE, 2020, p.53).

Gráfico 1

Gasto público en educación en relación con el PIB y resultados PISA



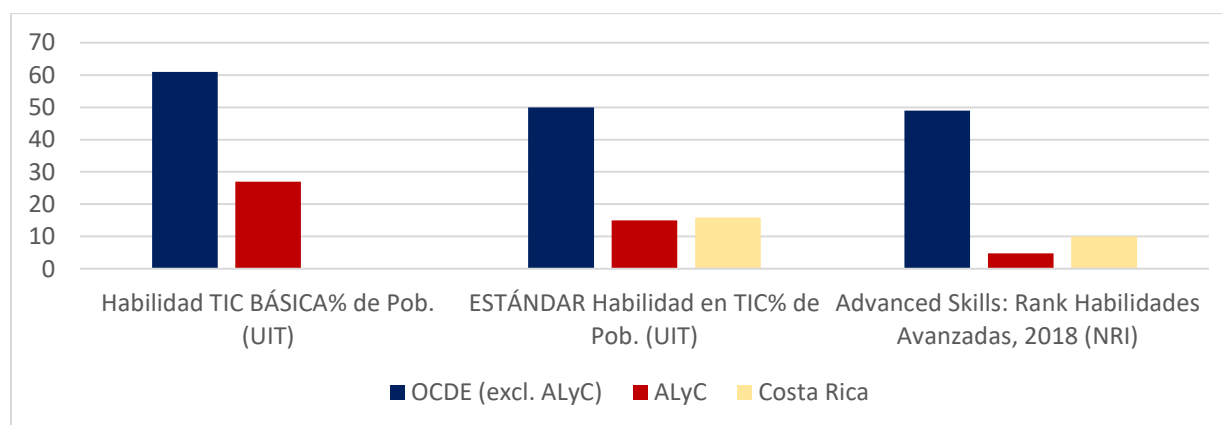
Fuente: *Estudios Económicos de la OCDE. Costa Rica*. OCDE, 2020. (<https://doi.org/10.1787/84cbb575-es>)

Desde una perspectiva de generación de habilidades, el país enfrenta importantes carencias. Las mayores brechas de habilidades se presentan en las habilidades blandas, técnicas y de inglés, entre las que destacan el razonamiento lógico y el pensamiento crítico, la capacidad de trabajar en equipo, la habilidad de comunicarse y el buen dominio del inglés, el cual es indispensable para la empleabilidad y la incorporación en puestos de trabajo mejor remunerados (CINDE, 2021a). Esto contribuye a que la población no cuente con las habilidades que requiere para insertarse con éxito en el mercado laboral y ocupar los puestos que el sector multinacional de IED está generando.

Especialmente en el tema de habilidades digitales, la capacidad-país de generarlas ha sido lenta, tal cual se refleja en el gráfico 2.

Gráfico 2

Talento digital en comparación con países OCDE

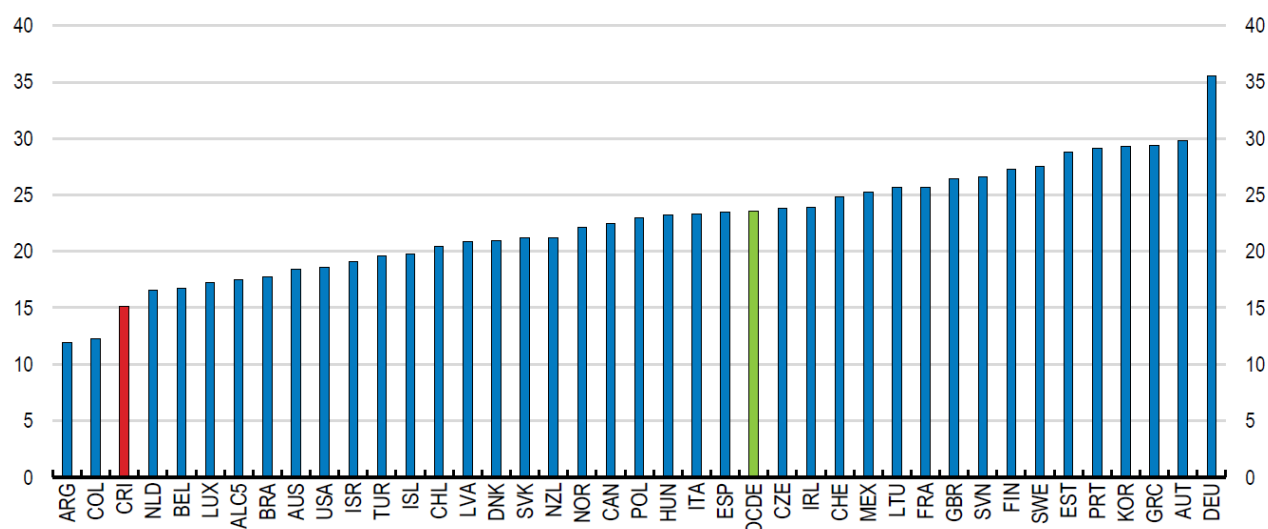


Fuente: *The ITU ICT SDG indicators*. ITU, 2019. (<https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/SDGs-ITU-ICT-indicators.aspx>). *Network Readiness Index 2020*. Portulans Institute, 2020. (https://archive.uneca.org/sites/default/files/uploaded-documents/COVID-19/Leveraging-Digital-Transformation-post-COVID-19-era/nri_2020_final_report_october2020_1.pdf)

Adicionalmente, en lo que se refiere a la formación de talento en áreas estratégicas como las ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés), la brecha es significativa. Según ha reportado el Programa Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (2021), para el último quinquenio, solamente el 37,6 % de las oportunidades educativas universitarias disponibles en el país eran en áreas STEM. Asimismo, para el 2019, solo el 15 % del total de graduados pertenecía a estas áreas, en contraposición al promedio de la OCDE que ronda el 23 %. Asimismo, se evidencian notables brechas de género, en donde la participación femenina tan solo llegaba al 32 %.

Gráfico 3

Graduados STEM como proporción total de graduados universitarios



Fuente: *Estudios Económicos de la OCDE. Costa Rica*. OCDE, 2020. (<https://doi.org/10.1787/84cbb575-es>)

Lo anterior evidencia que una de las necesidades imperantes en el país en términos de empleabilidad es generar ese talento digital. En este sentido, según lo indicado por el Foro Económico Mundial (2020), salvo intervención y esfuerzos proactivos, las brechas de talento e inequidad seguirán aumentando como resultado del binomio tecnología-pandemia. De manera que, para atender los retos del mercado laboral, los gobiernos deben adoptar un enfoque holístico, creando encadenamientos y coordinación entre el sector educativo, colaboradores, empleadores, agencias de empleo y gobiernos locales.

Partiendo de lo anterior y considerando que, según Whiting (2020), en los próximos cinco años el 50 % de los empleados necesitarán volver a formarse, como resultado de la adopción acelerada de la tecnología y los impactos económicos de la pandemia, la

generación de habilidades debe apalancarse en modelos innovadores de aprendizaje. Esto también requiere un cambio de visión por parte de la ciudadanía, la cual debe apostar por un modelo de aprendizaje constante, orientado más allá del título y del ciclo educativo formal.

Para esto, destaca el modelo de *long – life learning*, el cual apuesta por la formación continua, vocacional, a distancia, con un enfoque de aprendizaje a lo largo de la vida. Siendo que las destrezas demandadas no van a permanecer estáticas, sino que se transforman rápidamente, deben construirse modalidades disruptivas y no tradicionales, a partir de la propia tecnología, que permitan aprender de forma novedosa, rápida, flexible y accesible (Torrice, 2020). Este tipo de programas se convierten en nuevas modalidades educativas y de formación que impulsan los procesos de reentrenamiento y la actualización profesional (*reskilling* y *upskilling*). De esta manera, son una oportunidad para el cierre de brechas y la generación de mayores oportunidades para la empleabilidad en el corto plazo.

Finalmente, considerando los nuevos modelos de trabajo, los cuales evidencian una fuerte tendencia a modalidades híbridas, para habilitar la empleabilidad de la ciudadanía, debe atenderse el tema de conectividad e infraestructura digital. En un contexto de alta digitalización como el descrito, el trabajo remoto, la educación a distancia y una serie de servicios digitales requieren conectividad e infraestructura de calidad.

En este sentido, según lo ha indicado la OCDE (2020), especialmente en el marco de la pandemia, conexiones rápidas y confiables, que faciliten las interacciones entre personas, se convierten en un habilitador de progreso. Desafortunadamente, la pandemia también ha evidenciado —con mayor fuerza— las brechas. Como resultado, la población costarricense avanza de manera desigual en su proceso de transformación digital, enfrentando así limitaciones importantes para su incorporación al mercado laboral, especialmente aquella ubicada fuera de la Gran Área Metropolitana (GAM) y en zonas vulnerables.

De esta forma, resulta fundamental que la población tenga acceso a los dispositivos y a conectividad de calidad, con el fin de mejorar así sus posibilidades de empleabilidad. Sin embargo, es importante recordar que la conexión, el equipo y la infraestructura no garantizan, en sí mismos, la inclusión digital. Debe complementarse con programas de capacitación para desarrollar las habilidades necesarias para el aprovechamiento y empoderamiento de estas tecnologías (alfabetización digital), tal cual se indicó anteriormente.

Metodología de investigación

El presente estudio es una investigación aplicada de tipo explicativa. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), “los estudios explicativos van más allá de la descripción de

fenómenos, conceptos o variables o del establecimiento de relaciones entre estas; están dirigidos a responder por las causas de los eventos” (p.111).

En este caso, la investigación pretende, más allá de identificar las principales tendencias globales que han transformado los mercados laborales, explicar cómo ello ha impactado las necesidades de las empresas multinacionales y la empleabilidad de la población costarricense. Además, como resultado de esta caracterización, se identifican las brechas que afectan la empleabilidad de la ciudadanía y se plantean recomendaciones específicas para atender esta problemática.

Por otra parte, el enfoque utilizado es el cuantitativo, por lo que, de conformidad con este enfoque, se sigue un proceso

organizado de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones. Cada fase precede a la siguiente y no podemos eludir pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna etapa. Parte de una idea que se delimita y, una vez acotada, se generan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o perspectiva teórica (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 6).

En lo que se refiere a instrumentos de investigación que apoyan la investigación, se utilizan dos: la encuesta y la entrevista.

ENCUESTA

Se aplicó una encuesta de percepción relacionada con las tendencias globales de transformación y su impacto en la empleabilidad de la población costarricense. Este instrumento fue aplicado de manera escrita y digital, por medio de un cuestionario compuesto por 17 preguntas cerradas, utilizando la herramienta de Microsoft Forms. La encuesta propuesta se incorpora a esta investigación como Anexo 1.

Para estos efectos, se considera que la población es finita, y se delimita a la fuerza laboral costarricense. Según ha sido definido por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2021), esta población comprende “el conjunto de personas de 15 años o más que durante el período de referencia participan en la producción de bienes y servicios económicos o están dispuestos a hacerlos. Está conformada por la población ocupada y desempleada” (p. 12).

En este sentido, el reporte más reciente de la Encuesta Continua de Empleo (INEC, 2021) indica que para el tercer trimestre del 2021, esta población estaba compuesta por un total de 2.47 millones de personas. Dentro de esta población, se seleccionó una muestra de 154 personas, de todos los géneros, con un margen de error del 7,9 %, una varianza del 50 % y un índice de confianza del 95 %.

El tipo de muestreo seleccionado es el probabilístico aleatorio estratificado, ya que “se determina los estratos que conforman la población en estudio para seleccionar y extraer de ellos la muestra. Se define como estrato a los subgrupos de unidades de análisis que difieren en las características que van a ser analizadas” (Otzen y Manterola, 2017, p. 228). En este caso, la estratificación se realizó a partir de la variable de la edad.

ENTREVISTA

Adicionalmente, se aplicó una entrevista estructurada a una persona experta, con el objetivo de obtener datos que permitan analizar las tendencias globales que han impactado los mercados laborales, desde la perspectiva de las empresas multinacionales costarricenses de IED, especialmente en lo que se refiere a su transformación y nuevas necesidades. La entrevista se realizó de forma virtual, y se documentó por escrito. La entrevista propuesta se incorpora a esta investigación como Anexo 2.

Ambos instrumentos, aplicados de forma conjunta, permitieron recolectar datos esenciales para la consecución de los objetivos planteados en esta investigación. Una vez aplicados, se realizó el análisis de los datos, los cuales se muestran en la siguiente sección.

Análisis de resultados y discusión

A continuación, se presentan los principales hallazgos y resultados, desglosados por instrumento metodológico.

ENCUESTA

El perfil demográfico que respondió la encuesta es el siguiente:

- (i) En términos de género, la muestra se distribuye, de forma casi equitativa, entre hombres (49 %) y mujeres (51 %).
- (ii) Respecto a la distribución etaria, un 56 % de los encuestados se encuentran en el margen de edad de los 26 – 35 años. La segunda gran mayoría, representando un 18 % de la muestra, se ubica entre los 15 – 25 años.
- (iii) Finalmente, en lo que se refiere a formación, el 76 % de la muestra cuenta con formación universitaria completa.

Avanzando con el análisis, el primer hallazgo importante al que es posible arribar como resultado de esta encuesta, es que en la fuerza laboral existe un replanteamiento respecto al sistema educativo y su contribución en términos de empleabilidad. En esta línea, un 77 % de los encuestados consideran que el sistema educativo —incluyendo

educación primaria, secundaria y universitaria— no responde adecuadamente considerando las necesidades actuales del mercado laboral.

Gráfico 4

Funcionamiento del sistema educativo



Fuente: Elaboración propia, 2021.

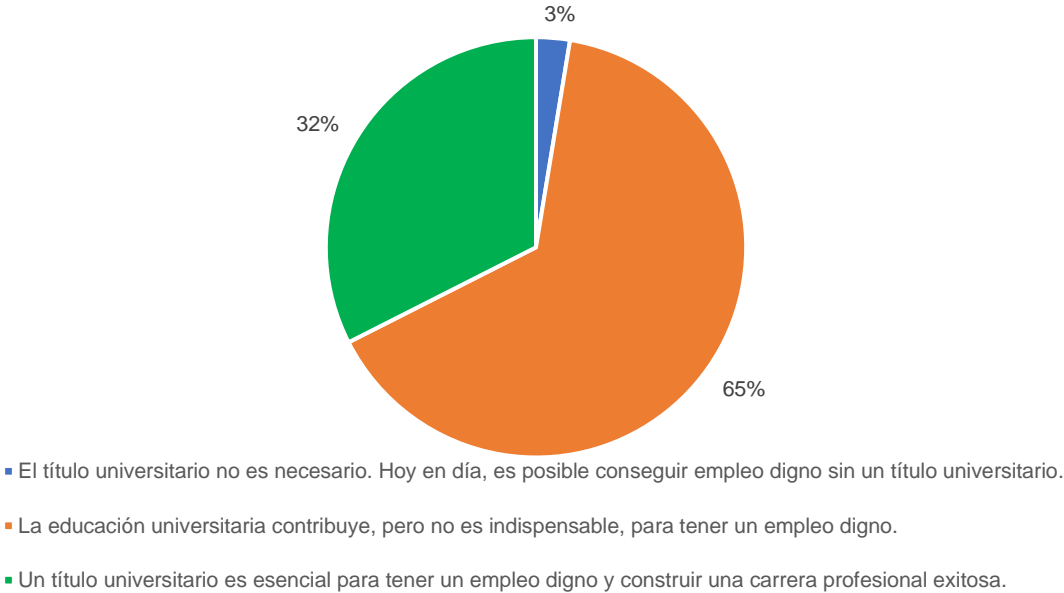
Lo anterior es absolutamente consistente con lo definido en el marco conceptual de esta investigación, en el cual se determinó que el modelo educativo no está generando en la población las habilidades y destrezas demandadas para una inserción laboral exitosa. Ello conlleva a cuestionar, por ejemplo, si la inversión del 8 % del PIB que realiza el Estado costarricense en educación está siendo colocada correctamente.

En un sentido similar, en lo que se refiere al valor que se asigna a la educación tradicional, se evidencia un replanteamiento. Un 64 % de los encuestados considera que, a la luz de la realidad actual, la formación en el sentido tradicional, como por ejemplo aquella que se refleja en un título universitario, contribuye, mas no es indispensable para tener un empleo digno.

Lo anterior no significa que la educación formal no se considere importante. De hecho, un 76 % de los encuestados cuenta con un título universitario, lo cual permite inferir que se le atribuye un valor. Sin embargo, existe mucha más apertura en lo que se refiere a alternativas de formación y desarrollo de habilidades, siendo el título universitario una de las muchas opciones viables.

Gráfico 5

Rol del título universitario en las oportunidades de empleabilidad



Fuente: Elaboración propia, 2021.

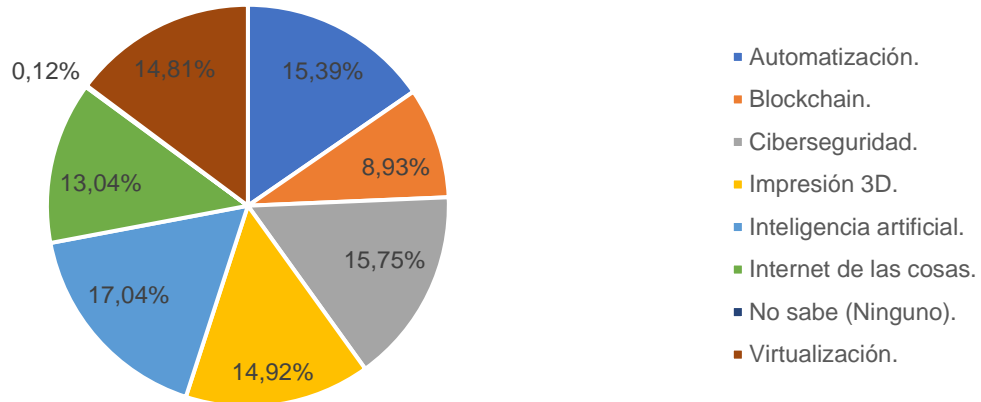
Este hallazgo resulta esencial ya que, según las tendencias globales de transformación analizadas anteriormente, dentro de los elementos más importantes en términos de empleabilidad, se encuentra tener las habilidades correctas, indistintamente del canal de formación por medio del cual se obtienen. Más allá del título, el reto que enfrentan las empresas en términos de talento es el desarrollo de las destrezas. Este cambio de visión representa sin duda una oportunidad, ya que actualmente existen múltiples modalidades de aprendizaje. Esto no solo amplía la oferta de entrenamientos disponibles, sino que promueve la generación de habilidades en el corto plazo.

En lo que se refiere al acercamiento con la tecnología, la encuesta muestra que existe un nivel de sensibilidad importante respecto a las tendencias globales de transformación que impactan los mercados laborales. En esta línea, solamente uno de los encuestados indicó desconocimiento de la tecnología. Al contrario, la mayoría de los encuestados se encuentran familiarizados con fenómenos como el internet de las cosas, la virtualización y la inteligencia artificial. Lo anterior se explica, considerando el alto nivel de educación de la muestra (gráfico 6).

Gráfico 6

Conocimiento de avances tecnológicos

¿Cuáles de los siguientes avances tecnológicos industriales conoce o ha escuchado?



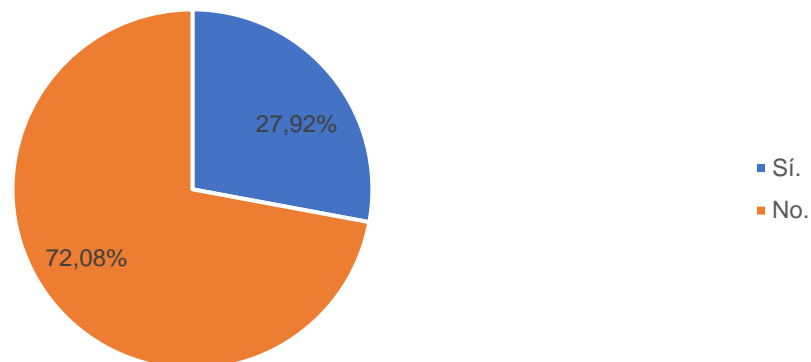
Fuente: Elaboración propia, 2021.

Adicionalmente, cuando se analiza la percepción de la muestra con respecto al impacto de la tecnología, esta no la considera una amenaza o un peligro a sus posibilidades de empleo (gráfico 7). Lo anterior permite inferir que, a mayor nivel de información e interacción, la población identifica en la tecnología una oportunidad para reinventarse e insertarse en el mercado laboral, potenciando sus capacidades, en lugar de percibirla de forma negativa como una fuente de desplazamiento laboral.

Gráfico 7

Impacto de las tecnologías en las posibilidades de empleo

¿Cree que tecnologías como las descritas en la pregunta anterior ponen en peligro sus posibilidades de empleo?



Fuente: Elaboración propia, 2021.

De esta forma, en línea con las tendencias globales de transformación que se analizaron anteriormente, resulta evidente que la estrategia de empleabilidad parte de la reconversión laboral. Ello requiere, sin lugar a duda, familiarizar a la población con la tecnología, de manera que esta sea percibida como una oportunidad para el desarrollo. En el tanto estos fenómenos se continúen considerando ajenos a la fuerza laboral, se incrementará el temor en términos de desplazamiento y la resistencia a generar las destrezas asociadas.

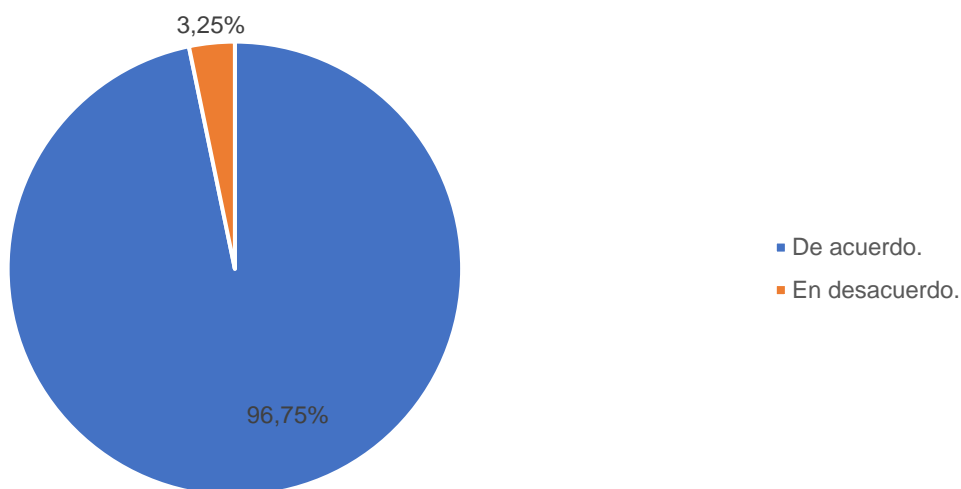
Específicamente en lo que se refiere a las habilidades requeridas por la fuerza laboral, existe un sentimiento compartido de forma transversal en los encuestados respecto a tres elementos esenciales:

- (i) **Transformación de las habilidades para la empleabilidad:** Un 96 % de los encuestados considera que las habilidades que las personas necesitan para trabajar son diferentes a las de hace cinco años, ya que ahora se utiliza más la tecnología en el trabajo diario. Esto es un claro reflejo del impacto de las tendencias globales de transformación en los mercados laborales (gráfico 8).

Gráfico 8

Transformación de habilidades producto de la tecnología

Considerando su realidad actual, y el hecho de que los trabajos y las carreras profesionales están cambiando, está de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación: "Las habilidades que las personas necesitan para trabajar son diferentes a las de ha



Fuente: Elaboración propia, 2021.

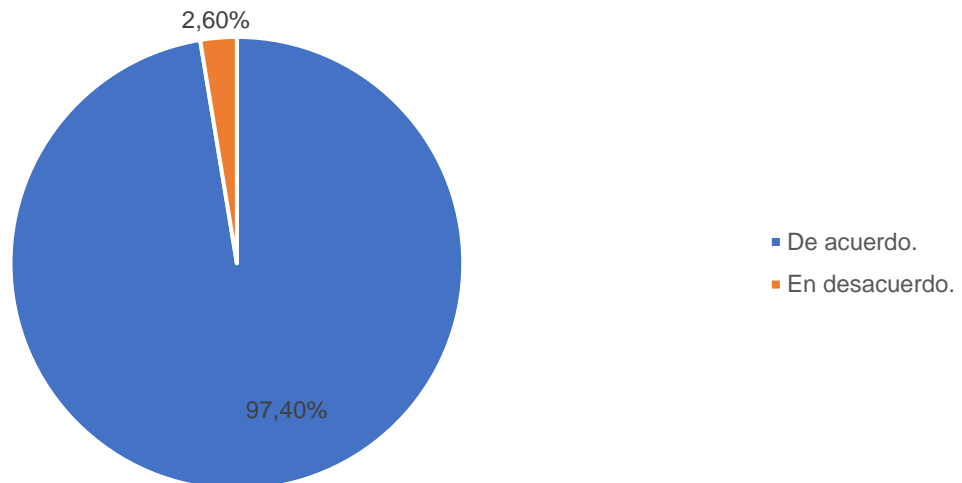
- (ii) **Necesidad de desarrollar habilidades blandas:** Tal cual se analizó en la sección de marco conceptual, tanto las tendencias globales como las necesidades del sector multinacional de IED en Costa Rica indican que las

habilidades blandas son prioritarias para posicionarse en el mercado laboral actual (gráfico 9). Esta visión es compartida por la fuerza laboral. En este sentido, un 97 % de los encuestados considera que, para la empleabilidad, las personas necesitarán desarrollar más sus habilidades sociales, como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la creatividad. Las habilidades identificadas coinciden absolutamente con las habilidades cognitivas de mayor valor agregado priorizadas a nivel global y local por el sector empresarial.

Gráfico 9

Necesidad de desarrollar habilidades blandas

Considerando su realidad actual, y el hecho de que los trabajos y las carreras profesionales están cambiando, está de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación: "Para la empleabilidad, las personas necesitarán desarrollar más sus habilidades soc



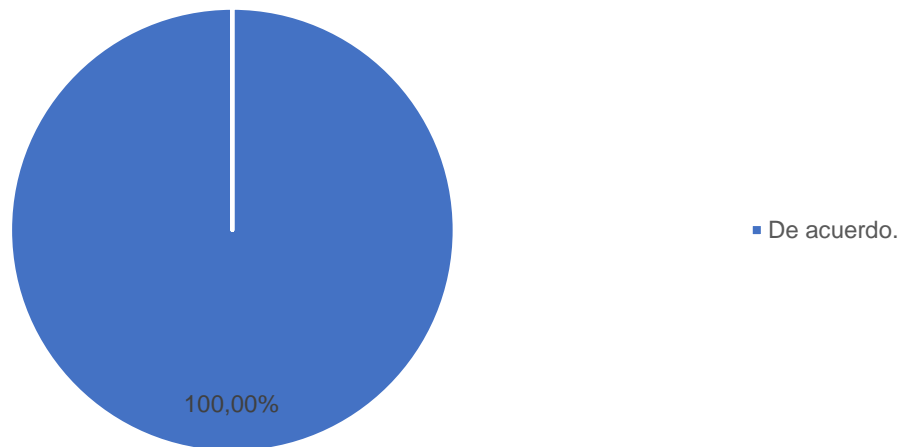
Fuente: Elaboración propia, 2021.

- (iii) **Importancia de las habilidades digitales:** En un sentido similar, las habilidades digitales son consideradas como una condición imperativa a efectos de promover la empleabilidad de la población costarricense (gráfico 10). Un 100 % de los encuestados considera que, para la empleabilidad, las personas deberán desarrollar más habilidades digitales, como la colaboración virtual, la comunicación virtual, el análisis de datos o la gestión de equipos remotos.

Gráfico 10

Necesidad de desarrollar habilidades digitales

Considerando su realidad actual, y el hecho de que los trabajos y las carreras profesionales están cambiando está de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación: "Para la empleabilidad, las personas deberán desarrollar más habilidades digitales, c



Fuente: Elaboración propia, 2021.

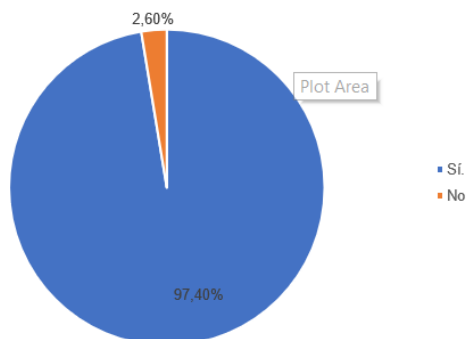
Lo anterior permite inferir que la población asigna una muy alta prioridad al desarrollo de habilidades digitales como herramienta de posicionamiento en los mercados laborales, incluso por encima de las habilidades blandas. Además, considerando las habilidades que se plantean en la pregunta, resulta claro que la fuerza laboral costarricense percibe que los modelos laborales han evolucionado hacia modelos colaborativos, remotos e híbridos, donde se requieren habilidades digitales que permitan la gestión a distancia. Esto refleja absoluta consistencia con los fenómenos globales de transformación anteriormente analizados.

En lo que se refiere a los procesos de aprendizaje continuo y reentrenamiento, la muestra encuestada evidencia un alto nivel de sensibilización con la tendencia del *long – life learning*, apostando por la formación continua. A estos procesos se les asigna un nivel de importancia tan alto en el proceso de inserción laboral, que un 97 % de los encuestados estarían dispuestos a invertir en aprender nuevas habilidades, si ello contribuyera a mejorar sus condiciones de empleabilidad. En este punto, vale la pena destacar que se considera que estos procesos son esencialmente responsabilidad individual. Así, un 94 % de los encuestados considera que las personas deberán asumir mayor responsabilidad de dirigir su propio aprendizaje y mejorar sus habilidades para el trabajo (gráficos 11 y 12).

Gráfico 11

Apertura hacia el aprendizaje continuo

¿Estaría dispuesto a invertir en aprender nuevas habilidades, si ello contribuyera a mejorar sus condiciones de empleabilidad?

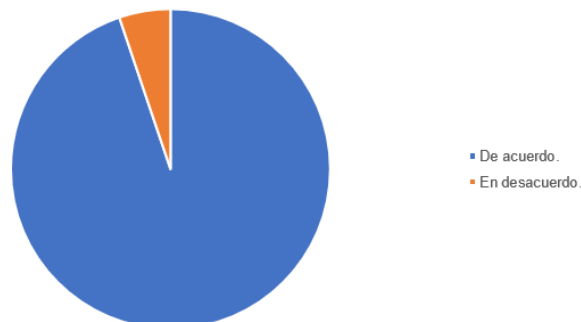


Fuente: Elaboración propia, 2021.

Gráfico 12

Responsabilidad en el aprendizaje continuo

Considerando que los trabajos están cambiando, está de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación: "Las personas deberán asumir mayor responsabilidad para dirigir su propio aprendizaje y mejorar sus habilidades para el trabajo."



Fuente: Elaboración propia, 2021.

Es importante señalar que este resultado no puede analizarse de manera aislada. La percepción de responsabilidad en la actualización de habilidades laborales está estrechamente relacionada con elementos como el nivel de formación, sensibilización hacia tecnologías disruptivas y procesos globales de transformación; e incluso la capacidad de acceso a programas de entrenamiento. Si bien la muestra evidencia resultados muy positivos en todos estos elementos, partiendo del análisis de la fuerza laboral costarricense que se realizó en la sección conceptual de esta investigación, es posible determinar que estas condiciones no son idénticas en toda la población. Al contrario, la fuerza laboral, vista como un todo, muestra importantes asimetrías, por ende, este resultado no puede considerarse generalizado.

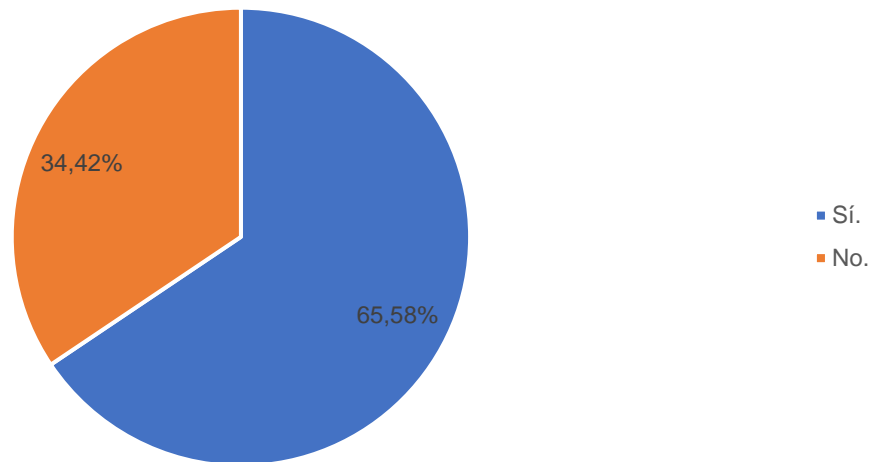
A la luz de la encuesta, podría inferirse que, a mayor nivel de formación, sensibilización con las tecnologías, interacción en los mercados laborales y capacidad de acceso a programas de capacitación, existirá un mayor sentido de responsabilidad individual respecto a los procesos de actualización profesional. Dicho lo anterior, y partiendo de las grandes asimetrías existentes en la fuerza laboral, lo que sí evidencia este resultado es la importancia de acercar a la población a los procesos de transformación, de manera que pueda generarse una cultura de aprendizaje continuo en aras de mejorar las condiciones de la empleabilidad.

En lo que se refiere al estado actual de las habilidades adquiridas, en el gráfico 13 se muestra que un 65 % de los encuestados considera que su formación actual le aporta las habilidades necesarias para enfrentarse al mercado laboral actual.

Gráfico 13

Estado actual de las habilidades

Partiendo de su formación actual, ¿Considera que la misma le aporta las habilidades necesarias para enfrentarse al mercado laboral?



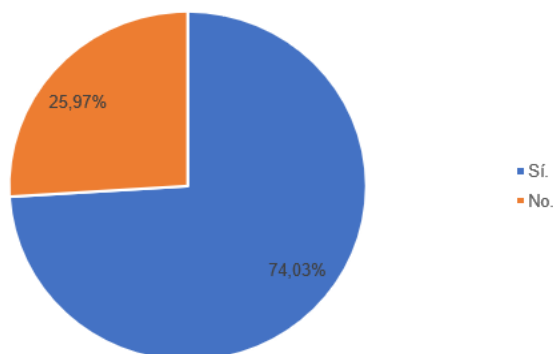
Fuente: Elaboración propia, 2021.

Al igual que en el caso anterior, este es otro resultado que no puede interpretarse aisladamente. Si esta condición fuese generalizada para la totalidad de la fuerza laboral costarricense, las empresas no reportarían escasez de talento. Dicho de otra manera, existiría un alineamiento perfecto entre la oferta y demanda laboral. Sin embargo, según se analizó anteriormente, este no es el caso de Costa Rica.

El resultado obtenido se explica analizando de manera integral las características de la muestra. En primer lugar, tal cual fue indicado anteriormente, es un grupo con altos índices de sensibilización en términos de tendencias globales y transformación de mercados laborales. Además, es un grupo con altas posibilidades de acceso a programas de *reskilling* y *upskilling*. En este caso, un 74 % de la muestra ha tenido la necesidad de recibir más educación o entrenamiento en los últimos 24 meses, ya que su situación laboral ha cambiado; y un 78 % de ellos cuenta con las condiciones para actualizar sus habilidades para el empleo (gráficos 14 y 15).

Gráfico 14
Necesidad de reskilling o upskilling

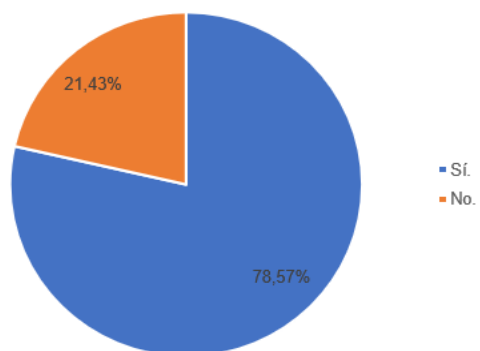
En los últimos 24 meses, ¿ha tenido la necesidad de recibir más educación o entrenamiento, ya que su trabajo o situación laboral ha cambiado?



Fuente: Elaboración propia, 2021.

Gráfico 15
Posibilidades de reskilling o upskilling

¿Cuenta usted hoy con las condiciones para actualizar sus habilidades para el empleo?



Fuente: Elaboración propia, 2021.

Cuando se analizan estas variables de manera conjunta, ello explica por qué una mayoría de la muestra considera que cuenta con las habilidades necesarias para la empleabilidad. Se trata de un grupo que no solo tiene la necesidad de aprender constantemente, así como el sentido de responsabilidad de hacerlo, sino que, además, tiene las posibilidades de acceder al conocimiento.

En este caso, se evidencian nuevamente las grandes asimetrías existentes en la fuerza laboral, pues estas condiciones no son generalizadas para la totalidad de la población. Por ejemplo, la falta de información y oportunidades de acceso a entrenamientos es uno de los factores principales que repercute en las posibilidades de empleabilidad de la población, especialmente en aquella que se encuentra en una situación de vulnerabilidad o se ubican fuera de la GAM. Es en los grupos con posibilidades más limitadas, donde se identifican las brechas más significativas.

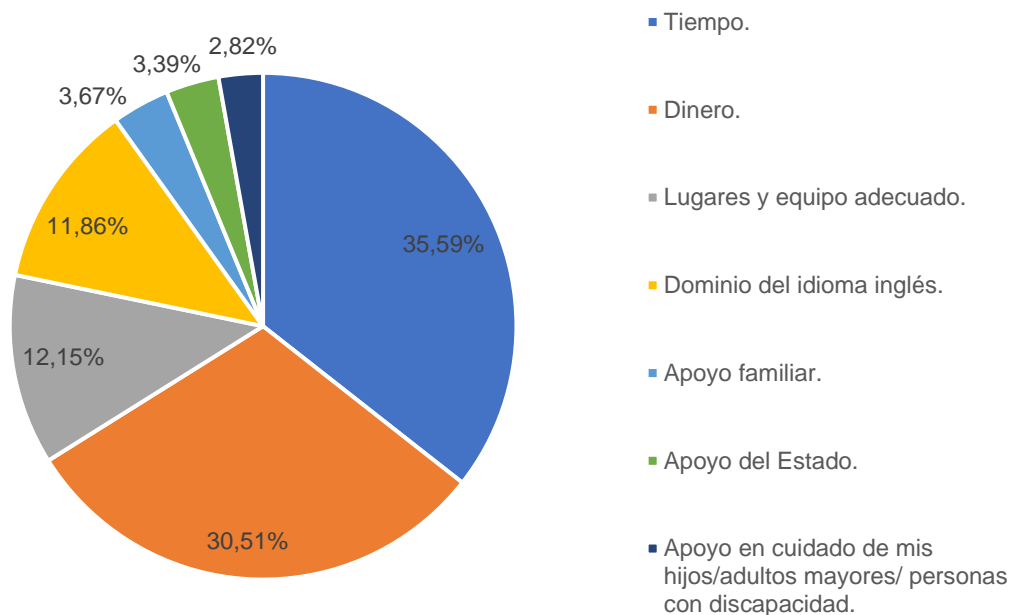
Como resultado, de la mano con el proceso de sensibilización hacia las tecnologías y la construcción de una cultura de aprendizaje continuo, es esencial generar condiciones que le permitan a la población un acceso más generalizado e inclusivo a los programas de *reskilling* y *upskilling*.

Finalmente, en lo que se refiere a los principales retos y limitaciones en términos de aprendizaje y actualización profesional, tal como se muestra en el gráfico 16, los dos principales elementos que se consideran necesarios son tiempo y dinero.

Gráfico 16

Principales necesidades para procesos de reskilling o upskilling

Si está dispuesto a aprender algo nuevo, ¿qué diría que es lo que más necesita?
(puede seleccionar varias).



Fuente: Elaboración propia, 2021.

Al igual que en los casos anteriores, esta priorización se explica por el perfil de la muestra y su caracterización demográfica. Sin embargo, para efectos de atender los retos de empleabilidad que enfrenta el país, es importante tener en consideración la asimetría de la fuerza laboral, pues los retos para desarrollar nuevas habilidades variarán en importancia, según el segmento que se esté analizando.

Como resultado, para una parte significativa de la población, elementos como el inglés, conectividad, apoyo del Estado y temas de cuidado serán fundamentales. Estas condiciones no pueden perderse de vista, ya que el abordaje para atender la paradoja de la empleabilidad debe ser transversal, considerando las distintas realidades de la población.

ENTREVISTA A EXPERTO

Analizando el tema de la empleabilidad desde la perspectiva empresarial, la entrevista a un experto permite arribar a cuatro hallazgos importantes, los cuales son consistentes con el análisis realizado en el marco conceptual de la presente investigación:

- (i) **Tecnología como catalizador de la transformación empresarial:** En los últimos cinco años, se considera que la disrupción tecnológica ha sido el principal detonador de los procesos de transformación. Especialmente en temas laborales, la tecnología ha obligado a las empresas multinacionales de IED a replantear sus prioridades y necesidades.
- (ii) **Impacto en las habilidades para la empleabilidad:** Producto de las tendencias globales de transformación, el talento ha sido una de las principales áreas impactadas. Los mercados laborales han cambiado la intensidad del uso de los factores productivos. La incorporación de soluciones tecnológicas amerita talento con habilidades especializadas, como principal fuente de generación de valor.

Como resultado, y en el marco de la transición a la economía del conocimiento, ahora el capital de trabajo es el conocimiento. Así, las empresas de IED establecidas en Costa Rica buscan talento, reflejado en capacidades socioemocionales y habilidades blandas (para la vida), que se encuentren amparadas en un contexto de conocimiento técnico en varias áreas.

- (iii) **Contribución del sistema educativo en el desarrollo de las habilidades para la empleabilidad:** No se considera que el sistema educativo costarricense esté contribuyendo con el desarrollo de las habilidades para la empleabilidad y exitosa inserción en los mercados laborales, especialmente en el sector de IED. En este sentido, se considera que Costa Rica está reproduciendo un modelo educativo tradicional, que no responde a las necesidades empresariales ni a la demanda de la sociedad.

El país tiene el reto inmediato de replantearse su modelo educativo y construir una estrategia de desarrollo de talento, más allá del sistema educativo. Hoy, el desarrollo de las habilidades para la empleabilidad requiere modelos educativos totalmente diferentes y disruptivos, que se transformen con la misma rapidez que se transforma la tecnología y, por ende, las empresas.

- (iv) **El aprendizaje continuo como herramienta para la empleabilidad:** En el contexto actual, debe entenderse que la sociedad, industria, gobierno y academia componen el sistema de formación. Debe pensarse en un modelo

donde los actores se integran y contribuyen a un sistema vivo, que se transforma y evoluciona en línea con la transformación de la sociedad.

En un sentido similar, lo anterior implica que el aprendizaje no puede recaer como responsabilidad exclusiva en el Estado, sino que, al contrario, debe existir una convergencia entre todos los sectores. Como resultado, por ejemplo, las personas tienen que tomar más conciencia y responsabilidad de su proceso de aprendizaje. Esto amerita fomentar una cultura de aprendizaje continuo y mayor acercamiento con las tecnologías disruptivas. Por otro lado, el sector empresarial de IED debe continuar fungiendo como una plataforma que permita personalizar las habilidades imprimiendo mayor valor agregado.

Conclusiones y recomendaciones

El mercado laboral que Costa Rica enfrenta hoy es sustancialmente diferente al que existía hace cinco años. Desafortunadamente, la estrategia-país en términos de formación y empleabilidad no ha cambiado. Como resultado de esta falta de alineamiento, surge la paradoja de la empleabilidad, en donde el país no es capaz de alinear la demanda laboral con la oferta, a pesar de su fuerte intención de realizar una transición hacia una economía basada en el conocimiento y del crecimiento importante que evidencia el sector multinacional de IED.

Desde la perspectiva poblacional, la situación anterior genera desempleo, particularmente en aquellos segmentos de la fuerza laboral que no cuentan con las habilidades que el mercado laboral demanda. Esto evidencia, además, que la fuerza laboral costarricense, tiene altos niveles de asimetría. Por una parte, existe un segmento muy sensible en términos de tendencias de transformación, así como con interés y posibilidades de mejorar sus condiciones de empleabilidad. Por otra, existe un segmento considerable de la fuerza laboral que tiene condiciones de acceso y oportunidades más limitadas.

Esta asimetría es particularmente significativa en poblaciones fuera de la GAM o en condiciones de vulnerabilidad, donde se suman retos adicionales, como falta de acceso a información, conectividad y habilidades básicas de alfabetización digital. Para atender esta brecha, resulta fundamental el planteamiento de una estrategia en pro de la empleabilidad y reconversión laboral, que brinde oportunidades más inclusivas a toda la fuerza laboral.

Además, analizado desde la perspectiva del sector empresarial de IED, la paradoja de la empleabilidad se manifiesta por medio de escasez de talento. Las operaciones crecen, son transformadas por la tecnología y demandan mayor valor agregado en sus procesos productivos. Como resultado, aumenta la demanda por talento humano capacitado para

ocupar los nuevos puestos que se generan. Sin embargo, el sector es confrontado con una fuerza laboral que, en una vasta mayoría, no cuenta con las habilidades requeridas, ameritando inversiones adicionales en entrenamiento y generando una competencia feroz por el escaso talento capacitado.

Como resultado, la paradoja de la empleabilidad impacta, en términos generales, el desarrollo productivo del país. La desconexión entre la oferta y demanda en los mercados laborales contribuye a generar una situación de bajo crecimiento económico, que termina limitando las posibilidades del país para competir internacionalmente por IED de alto valor agregado.

Tomando en cuenta lo anterior, respecto al primer objetivo planteado en la presente investigación, relacionado con la identificación de las principales tendencias globales que han transformado los mercados laborales, es posible concluir que estas se resumen en dos: industria 4.0 y la economía del conocimiento. En términos generales, ambas tendencias han impulsado los procesos de digitalización y convergencia tecnológica, transformando de manera irreversible la operación de la industria y la vida en sociedad.

Cuando se analizan los principales efectos de las tendencias globales de transformación en relación con los mercados laborales, específicamente en las necesidades de las empresas multinacionales de IED, así como en las posibilidades de empleabilidad de la población costarricense, el principal elemento que destaca es la demanda por habilidades. En el contexto de una economía basada en el conocimiento, las habilidades, —especialmente blandas y digitales— son el principal habilitador de oportunidades para la empleabilidad. La importancia respecto a los factores de producción ha cambiado, siendo la prioridad el conocimiento técnico y especializado.

Como resultado de esta transformación, hoy los mercados laborales se entienden como un sistema integrado en el cual todos los actores deben interactuar y alimentarse de forma recíproca. Así, el rol del sistema educativo se ha replanteado. Los mercados laborales priorizan la generación de habilidades, las cuales pueden cultivarse dentro o fuera del sistema educativo tradicional. En este sentido, por ejemplo, muchas empresas multinacionales de IED dan un peso significativo a las certificaciones. Además, considerando la brecha reportada en términos de habilidades, se cuestiona la capacidad del sistema educativo de generar oportunidades para la empleabilidad, en el tanto el modelo no ha sido capaz de transformarse y responder a la nueva realidad laboral.

Tomando en consideración la retadora situación que se enfrenta a nivel global, si el país quiere continuar fomentando el crecimiento de las empresas multinacionales de IED y promover el mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de la población, es esencial avanzar con la puesta en marcha de acciones estratégicas que apoyen el desarrollo productivo y la creación de fuentes de empleo de calidad. Esto requiere

avanzar de manera significativa en una transformación productiva basada en el conocimiento y eso implica invertir en la reconversión de la fuerza laboral costarricense.

Con respecto a esto, y para atender el tercer objetivo específico de la presente investigación, el país debe construir una estrategia de desarrollo de talento, que debe incluir, al menos, las siguientes acciones de política pública, para fomentar el crecimiento de las empresas multinacionales de IED, así como generar mayores oportunidades de empleabilidad para la población:

CORTO PLAZO:

- (i) **Priorización de recursos:** La inversión en educación, en todos los niveles de formación, debe priorizarse, apostando al desarrollo de habilidades digitales, blandas y STEM, en línea con la demanda del mercado. Asimismo, debe formalizarse la inversión en la generación de capacidades fuera del sistema educativo, como parte de la cultura de aprendizaje continuo.

Se requiere que el Estado invierta, por medio de alianzas estratégicas, en programas que permitan a la población aprender de forma novedosa, rápida, flexible y accesible. Algunos ejemplos de estos programas son los *bootcamps*, cursos corporativos (certificaciones) y *MOOCs* (*massive open online courses*). A la fecha, los fondos estatales disponibles para este tipo de formación son muy limitados y de poco alcance. Estos programas pueden apalancarse también en el sector multinacional de IED, los cuales, en algunos casos, han diseñado y puesto en marcha sus propios programas de formación y generación de capacidades.

- (ii) **Alfabetización digital:** Diseñar y lanzar programas que promuevan la sensibilización tecnológica, la alfabetización digital y reconversión profesional por medio del aprendizaje continuo, especialmente para aquellos segmentos de la fuerza laboral que evidencian menores índices de información y acceso a las oportunidades. La reconversión de la fuerza laboral no es posible si, en primer lugar, la población no es consciente ni entiende la importancia de ella. Debe posicionarse la tecnología como una habilitador de las oportunidades y el desarrollo, no como una amenaza a la empleabilidad.
- (iii) **Bilingüismo:** Incrementar la cobertura del bilingüismo, especialmente inglés. Esto requiere fortalecer la calidad de la enseñanza en el sistema de formación tradicional, así como habilitar canales alternativos que reconozcan y convaliden las competencias, por medio de alianzas estratégicas con entes certificadores de idiomas. El país no puede esperar treinta años más para considerarse bilingüe.
- (iv) **Inversión en infraestructura para el aprendizaje:** Debe avanzarse de forma rápida en mejorar las condiciones de conectividad en el país, con conexiones

estables y robustas, así como dotar de los dispositivos tecnológicos requeridos para la enseñanza. Esto aplica tanto para los hogares, como para las escuelas y centros de formación. Asimismo, deben promoverse alianzas estratégicas con gobiernos locales, a fin de promover la formalización de más espacios compartidos de trabajo y centros comunitarios conectados, que les permitan a las comunidades acceder a recursos de infraestructura tecnológica de manera gratuita.

La puesta en marcha de estas inversiones debe darse de forma simultánea con la estrategia de alfabetización digital y generación de habilidades indicadas anteriormente, pues no puede perderse de vista que el equipo y la conexión, en sí mismos, no garantizan la inclusión digital y el acceso a las oportunidades de empleabilidad. Deben desarrollarse las habilidades requeridas para aprovechar la tecnología.

- (v) **Acceso a mercados globales de talento:** Cultivar el talento que el país requiere, es una tarea de toma tiempo, especialmente si los esfuerzos se concentran solo internamente. No puede perderse de vista que, como se indicó anteriormente, en el marco de la pandemia, las fronteras se diluyeron. Esto es una oportunidad para que el país acceda a una red global de talento, fomentando un círculo virtuoso en lo que se refiere a la generación de capacidades.

Contrario a lo que puede pensarse, el talento extranjero no es una amenaza a las posibilidades de empleabilidad de la fuerza laboral ni un desplazamiento. Al contrario, es una oportunidad para que, en el corto plazo, puedan cerrarse brechas en habilidades, particularmente en áreas especializadas en donde el país tiene importantes necesidades. Esto amerita la implementación de un marco regulatorio que promueva la atracción de talento especializado, con un esquema de incentivos que lo complemente.

MEDIANO PLAZO:

- **Replanteamiento del modelo educativo costarricense:** Replantear el modelo educativo costarricense, para convertirlo en un modelo dinámico, que sea capaz de transformarse con la misma rapidez que lo hace la tecnología. Ello implica incluir distintas modalidades de enseñanza y aprendizaje, y adoptar modelos híbridos así como programas de convalidación que reconozcan la generación de capacidades obtenidas por programas certificadores de habilidades.

Referencias

Banco Mundial. (2017). *Gasto público en educación, total (% del PIB) – OECD members*.

<https://datos.bancomundial.org/indicador/SE.XPD.TOTL.GD.ZS?locations=OE>

Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo, CINDE. (2019a). *Estadísticas Vitales. Servicios, Manufactura y Ciencias de la Vida*. CINDE.

Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo, CINDE. (2020b). *Informe de impacto 2020*. <https://www.cinde.org/es/recursos/informe-de-impacto-2020>

Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo, CINDE. (2021a). *Beneficios del bilingüismo en Costa Rica*. CINDE.

Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo, CINDE. (2021b). *Plan de continuidad del negocio*. Sondeo rápido. CINDE.

Dondi, M. Klier, J. & Panier, F. (2021). *Defining the skills citizens will need in the future world of Work*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-insights/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work>

Flórez-Estrada, M. (2020, 10 de setiembre). *El desempleo alcanza la cifra histórica del 24,4% y subempleo sube 14,1 puntos*. Semanario Universidad. <https://semanariouniversidad.com/ultima-hora/el-desempleo-alcanza-la-cifra-historica-del-244-y-subempleo-sube-141-puntos/#:~:text=El%20desempleo%20en%20el%20pa%C3%ADs,de%20la%20Encuesta%20Continua%20de>

Foro Económico Mundial. (2020). *The Future of Jobs Report. 2020*. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC. (2021). *Encuesta continua de empleo al tercer trimestre de 2021. Resultados generales*.
<https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/reecejas2021.pdf>
- ITU. (2019). *The ITU ICT SDG indicators*. <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/SDGs-ITU-ICT-indicators.aspx>.
- Manpower Group. (2018). *Closing the skills gap. What workers want. Costa Rica results*.
https://go.manpowergroup.com/hubfs/Talent%20Shortage%202021/MPG_2021_Outlook_Survey-Global.pdf
- McKinsey & Company. (2021). *What executives are saying about the future of hybrid work*. <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/what-executives-are-saying-about-the-future-of-hybrid-work>
- Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones, MICITT. (2018). *Estrategia de transformación digital hacia la Costa Rica del bicentenario 4.0. 2018-2022*.
<https://www.micit.go.cr/sites/default/files/estrategia-tdhcrb.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE. (2020). *Estudios Económicos de la OCDE. Costa Rica*. <https://doi.org/10.1787/84cbb575-es>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE. (2021). *Unemployment rates, OECD-Updated: September 2021*.

<https://www.oecd.org/sdd/labour-stats/unemployment-rates-oecd-update-september-2021.htm>

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). *Técnicas de muestreo sobre una población a estudio*.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Portulans Institute. (2020). *Network Readiness Index 2020*.

https://archive.uneca.org/sites/default/files/uploaded-documents/COVID-19/Leveraging-Digital-Transformation-post-COVID-19-era/nri_2020_final_report_october2020_1.pdf.

Programa Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. (2021). *VIII Informe*

del Estado de la Educación. https://estadonacion.or.cr/wp-content/uploads/2021/09/Educacion_WEB.pdf

Promotora de Comercio Exterior, PROCOMER. (2020). *Impacto del Régimen de Zona*

Franca en Costa Rica. 2015-2019. <https://www.procomer.com/wp-content/uploads/Balance-de-Zona-Franca-2019-2.pdf>

Torrico, B. (2020). Costa Rica aprende a programar: ¿Cómo pueden los gobiernos

acelerar la creación de talento digital? *Banco Interamericano de Desarrollo*. <https://blogs.iadb.org/innovacion/es/costa-rica-bootcamps-acelerar-la-creacion-de-talento-digital/>

Whiting, K. (2020). *Estas son las 10 principales habilidades laborales del futuro – y el*

tiempo que lleva aprenderlas. Foro Económico Mundial. <https://es.weforum.org/agenda/2020/10/estas-son-las-10-principales-habilidades-laborales-del-futuro-y-el-tiempo-que-lleva-aprenderlas/>

Anexos

Anexo 1. Cuestionario en la modalidad de encuesta

Tema de investigación: Tendencias globales de transformación en los mercados laborales: impacto en las empresas multinacionales de inversión extranjera directa y en la empleabilidad de la población costarricense.

Objetivo general de la investigación: Recomendar una estrategia que permita aprovechar las tendencias globales de transformación de los mercados laborales, para potenciar el crecimiento de las empresas multinacionales de IED y promover la empleabilidad de la población costarricense.

Objetivo específico 2: Analizar el impacto que han tenido las tendencias globales de transformación en mercados laborales, específicamente en las necesidades de las empresas multinacionales de IED, así como en las posibilidades de empleabilidad de la población costarricense.

Encabezado de la encuesta: Esta encuesta busca conocer la percepción de la población costarricense respecto al impacto de las tendencias globales y la transformación de los mercados laborales en las oportunidades de empleabilidad. Se realiza como parte de la investigación para optar al grado de Maestría en Administración de Empresas con énfasis en Finanzas de ULACIT. La información brindada será confidencial. Los resultados serán utilizados únicamente para efectos del estudio. Agradezco su colaboración.

1) Indique su edad

- Entre 15-25 años.
- Entre 26-35 años.
- Entre 36-45 años.
- Entre 46-55 años.
- Entre 56-65 años.
- Más de 65 años.

2) Seleccione el género con el que se identifica

- Femenino.
- Masculino.
- Otro.

3) Indique su nivel de escolaridad

- Primaria incompleta.
- Primaria completa.
- Secundaria incompleta.
- Secundaria completa.
- Universitaria incompleta.

Universitaria completa.

4) ¿Cuál de las siguientes afirmaciones refleja mejor su opinión sobre el sistema de educación costarricense? (incluye educación primaria, secundaria y educación superior)

El sistema educativo en mi país funciona bien, considerando las necesidades actuales del mercado laboral.

El sistema de educativo en mi país no funciona bien, considerando las necesidades actuales del mercado laboral.

5) ¿Cuál de las siguientes afirmaciones refleja mejor su opinión sobre el valor de un título universitario?

El título universitario no es necesario. Hoy, es posible conseguir empleo digno sin un título universitario.

La educación universitaria contribuye, pero no es indispensable, para tener un empleo digno.

Un título universitario es esencial para tener un empleo digno y construir una carrera profesional exitosa.

6) Actualmente, ¿cuántas oportunidades de empleo considera que se generan en Costa Rica?

Ninguna.

Pocas.

Algo.

Muchas.

7) ¿Cuáles de los siguientes avances tecnológicos industriales conoce o ha escuchado? (Puede seleccionar varias).

Internet de las cosas.

Inteligencia artificial.

Ciberseguridad.

Impresión 3D.

Automatización.

Blockchain.

Virtualización.

No sabe (ninguno).

8) ¿Cree que tecnologías como las descritas en la pregunta anterior ponen en peligro sus posibilidades de empleo?

- Sí.
- No.

9) Considerando su realidad actual, y el hecho de que los trabajos y las carreras profesionales están cambiando, ¿está de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación: “Las habilidades que las personas necesitan para trabajar son diferentes a las de hace cinco años, ya que, ahora se utiliza más la tecnología en el trabajo diario”?

- De acuerdo.
- En desacuerdo.

10) Considerando su realidad actual, y el hecho de que los trabajos y las carreras profesionales están cambiando, ¿está de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación: “Para la empleabilidad, las personas necesitarán desarrollar más sus habilidades sociales, como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la creatividad”?

- De acuerdo.
- En desacuerdo.

11) Considerando su realidad actual, y el hecho de que los trabajos y las carreras profesionales están cambiando, ¿está de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación: “Para la empleabilidad, las personas deberán desarrollar más habilidades digitales, como la colaboración virtual, la comunicación virtual, el análisis de datos o la gestión de equipos remotos”?

- De acuerdo.
- En desacuerdo.

12) Considerando que los trabajos están cambiando, ¿está de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación: “Las personas deberán asumir mayor responsabilidad para dirigir su propio aprendizaje y mejorar sus habilidades para el trabajo”?

- De acuerdo.
- En desacuerdo.

13) Partiendo de su formación actual, ¿considera que esta le aporta las habilidades necesarias para enfrentarse al mercado laboral?

- Sí.
- No.

14) En los últimos 24 meses, ¿ha tenido la necesidad de recibir más educación o entrenamiento, ya que su trabajo o situación laboral ha cambiado?

- Sí.
- No.

15) ¿Cuenta usted hoy con las condiciones para actualizar sus habilidades para el empleo?

- Sí.
- No.

16) ¿Estaría dispuesto a invertir en aprender nuevas habilidades, si ello contribuyera a mejorar sus condiciones de empleabilidad?

- Sí.
- No.

17) Si está dispuesto a aprender algo nuevo, ¿qué diría que es lo que más necesita? (puede seleccionar varias). Si no está dispuesto a aprender algo nuevo, puede omitir esta pregunta.

- Tiempo.
- Dinero.
- Apoyo familiar.
- Apoyo del Estado.
- Apoyo en cuidado de mis hijos/adultos mayores/ personas con discapacidad.
- Lugares y equipo adecuado.
- Dominio del idioma inglés.

Anexo 2. Entrevista a experto

Tema de investigación: Tendencias globales de transformación en los mercados laborales: impacto en las empresas multinacionales de inversión extranjera directa y en la empleabilidad de la población costarricense.

Objetivo general de la investigación: Recomendar una estrategia que permita aprovechar las tendencias globales de transformación de los mercados laborales, para potenciar el crecimiento de las empresas multinacionales de IED y promover la empleabilidad de la población costarricense.

Objetivo específico 2: Analizar el impacto que han tenido las tendencias globales de transformación en mercados laborales, específicamente en las necesidades de las empresas multinacionales de IED, así como en las posibilidades de empleabilidad de la población costarricense.

Entrevistado: Vanessa Gibson Forbes²

Desarrollo de la entrevista:

- 1) *¿Cuáles son las principales tendencias globales que impactan las necesidades de las empresas multinacionales de IED y fomentan su transformación en Costa Rica?*

Una de las principales tendencias es la transformación digital que se ha venido dando en los últimos cinco años. Los modelos de negocio fueron impactados por una agenda de transformación digital. Con ello, los procesos de generación de valor y producción han cambiado. Esto ha afectado también la forma en que las empresas valorizan los factores productivos, incluyendo el talento.

En el contexto de esta transformación, las empresas se vieron forzadas a revisar cuáles son las habilidades que necesitan encontrar en la fuerza laboral para alinearlas a sus actuales modelos de negocio. Dentro de estos elementos, destacan competencias socioemocionales y profundización de conocimiento técnico en áreas específicas. Lo anterior se traduce en competencias del siglo XXI, especialmente en áreas STEM. Esto genera un dinamismo respecto a cómo verificar estas competencias, por ejemplo, por medio de certificaciones.

² Directora de Clima de Inversión de CINDE, economista, licenciada en Economía y máster en Evaluación de Proyectos y Programas de Desarrollo, ambas de la Universidad de Costa Rica. Cuenta con 22 años de experiencia trabajando con empresas multinacionales de IED. Es responsable de desarrollar las relaciones con las empresas instaladas en el país, promover la generación de condiciones propicias del clima de inversión para la inversión y reinversión de las empresas de IED, y la coordinación de iniciativas y proyectos público -privada, cuyo objetivo es el mejoramiento del clima de inversión y negocios de Costa Rica.

Por otra parte, como resultado de la pandemia, se aceleró el acercamiento al concepto de trabajo virtual. Si bien este fenómeno no era nuevo, era una transformación que se venía implementando de manera muy tímida y paulatina. Especialmente en Costa Rica, eran pocas las empresas que tenían modelos de trabajo remoto que superaran los tres días de virtualidad. Hoy, el mercado laboral se ha transformado totalmente. La relación patrono-empleado se vuelve 100 % virtual o al menos híbrida.

2) *En términos de mercados laborales y talento, ¿qué buscan las empresas? ¿Cómo esto es distinto a los perfiles que requerían contratar hace cinco años?*

Las empresas buscan talento, que es un concepto muy distinto al de mano de obra. Los mercados laborales han cambiado la intensidad del uso de los factores productivos. Ahora el capital de trabajo es conocimiento, no fuerza. Esto implica que el mercado laboral está evolucionando para no ser mera hora hombre, sino “horas cerebro”.

En términos generales, hoy las empresas buscan talento reflejado en capacidades socioemocionales, habilidades blandas (para la vida), que se encuentren amparadas en un contexto de conocimiento técnico en varias áreas. El desarrollo de estas habilidades requiere modelos educativos totalmente diferentes y disruptivos.

3) *¿Está Costa Rica cultivando el talento y las habilidades necesarias para promover el crecimiento de multinacionales de IED? ¿Por qué?*

No. Un país cultiva talento y habilidades en el tanto tenga una estrategia y conciencia sobre el contexto de transformación global. Además, el país debe tener claridad respecto a la necesidad de evolucionar en esta línea. Con esto en mente, los recursos se destinan para atender esto, siguiendo una visión estratégica.

En el caso de Costa Rica, lo que se está haciendo es continuar reproduciendo un modelo educativo tradicional, que no responde a las necesidades empresariales ni a la demanda de la sociedad. El país tiene el reto inminente de cuestionarse si tiene el sistema apropiado, considerando las necesidades actuales. Como la evidencia lo indica, es claro que no lo tenemos, por ende, es fundamental replantearse cuál debería ser. Por último, teniendo clara la meta, debe construirse la estrategia de desarrollo de talento, más allá del sistema educativo.

- 4) *De cara hacia delante, ¿qué podría hacerse para mejorar el perfil de empleabilidad de la población para mejorar sus oportunidades y que puedan insertarse, por ejemplo, al sector multinacional? ¿Es esta una tarea exclusiva del Gobierno?*

Necesitamos desarraigarnos de los modelos tradicionales. Debe tomarse conciencia del ecosistema que potencia las capacidades humanas de las personas y de su valor en el mercado. En el contexto actual, ya no son solo las empresas que demandan talento y el Estado que lo oferta por medio del sistema educativo; todos somos parte de un sistema de formación. Por ende, igual peso tienen los modelos pedagógicos, como los modelos de experiencia de las empresas.

De esta forma, debe pensarse en un modelo integral, más disruptivo. Esto implica que el modelo actual debe verse al revés. Las tendencias globales y la realidad actual demandan que, de manera simbiótica, todos los actores contribuyan a un sistema vivo, entendiendo que se transforma, no solo por la necesidad de los sectores, sino por la evolución natural de los individuos. No podemos seguir pensando en un modelo estático. En este sentido, por ejemplo, la neurociencia ya enseña cuáles son los mejores modelos de aprendizaje según los distintos perfiles. Estos insumos deberían estar constantemente alimentando las decisiones de política pública en términos de formación y generación de talento.

Finalmente, las personas, en sentido individual, también tienen que tomar más conciencia y responsabilidad de su proceso de aprendizaje. Esto amerita una transformación cultural, en la que es necesario priorizar componentes como el aprendizaje continuo. De esta manera, la estrategia de empleabilidad debe integrar acciones inmediatas, de corto plazo, que si bien son temporales, ayudan. Sin embargo, para cerrar las brechas estructurales, se necesitan estrategias de mediano y largo plazos.

Anexo 3. Resultados obtenidos en la encuesta

Tendencias globales de transformación: Impacto en la empleabilidad costarricense

154 Responses

06:35 Average time to complete

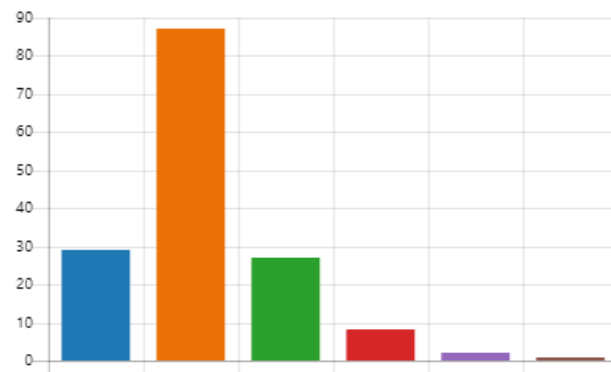
Closed Status

...

1. Indique su edad

[More Details](#)

Entre 15-25 años.	29
Entre 26-35 años.	87
Entre 36-45 años.	27
Entre 46-55 años.	8
Entre 56-65 años.	2
Más de 65 años.	1



2. Seleccione el género con el que se identifica

[More Details](#)

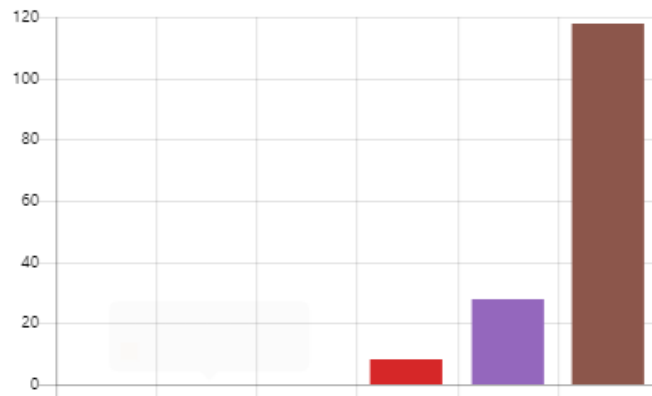
Femenino.	79
Masculino.	75
Otro.	0



3. Indique su nivel de escolaridad

[More Details](#)

● Primaria incompleta.	0
● Primaria completa.	0
● Secundaria incompleta.	0
● Secundaria completa.	8
● Universitaria incompleta.	28
● Universitaria completa.	118



4. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones refleja mejor su opinión sobre el sistema de educación costarricense? (incluye educación primaria, secundaria y educación superior)

[More Details](#)

● El sistema educativo en mi paí...	35
● El sistema de educativo en mi ...	119



5. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones refleja mejor su opinión sobre el valor de un título universitario?

[More Details](#)

● El título universitario no es ne...	4
● La educación universitaria con...	100
● Un título universitario es esen...	50



6. Actualmente, ¿cuántas oportunidades de empleo considera que se generan en Costa Rica?

[More Details](#)

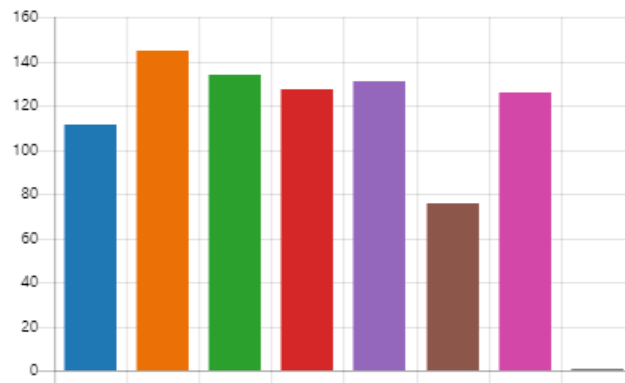
● Ninguna.	0
● Pocas.	36
● Algo.	82
● Muchas.	36



7. ¿Cuáles de los siguientes avances tecnológicos industriales conoce o ha escuchado? (Puede seleccionar varias)

[More Details](#)

● Internet de las cosas.	111
● Inteligencia artificial.	145
● Ciberseguridad.	134
● Impresión 3D.	127
● Automatización.	131
● Blockchain.	76
● Virtualización.	126
● No sabe (Ninguno).	1



8. ¿Cree que tecnologías como las descritas en la pregunta anterior ponen en peligro sus posibilidades de empleo?

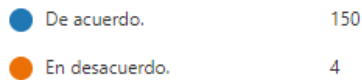
[More Details](#)

● Sí.	43
● No.	111



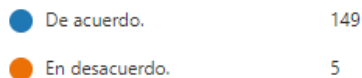
9. Considerando su realidad actual, y el hecho de que los trabajos y las carreras profesionales están cambiando, está de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación: "Las habilidades que las personas necesitan para trabajar son diferentes a las de hace cinco años, ya que, ahora, se utiliza más la tecnología en el trabajo diario".

[More Details](#)



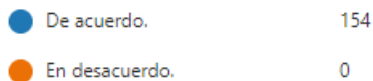
10. Considerando su realidad actual, y el hecho de que los trabajos y las carreras profesionales están cambiando, está de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación: "Para la empleabilidad, las personas necesitarán desarrollar más sus habilidades sociales, como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la creatividad."

[More Details](#)



11. Considerando su realidad actual, y el hecho de que los trabajos y las carreras profesionales están cambiando, está de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación: "Para la empleabilidad, las personas deberán desarrollar más habilidades digitales, como la colaboración virtual, la comunicación virtual, el análisis de datos o la gestión de equipos remotos."

[More Details](#)



12. Considerando que los trabajos están cambiando, está de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación: “Las personas deberán asumir mayor responsabilidad para dirigir su propio aprendizaje y mejorar sus habilidades para el trabajo.”

[More Details](#)

De acuerdo.	146
En desacuerdo.	8



13. Partiendo de su formación actual, ¿Considera que la misma le aporta las habilidades necesarias para enfrentarse al mercado laboral?

[More Details](#)

Sí.	101
No.	53



14. En los últimos 24 meses, ¿ha tenido la necesidad de recibir más educación o entrenamiento, ya que su trabajo o situación laboral ha cambiado?

[More Details](#)

Sí.	114
No.	40



15. ¿Cuenta usted hoy con las condiciones para actualizar sus habilidades para el empleo?

[More Details](#)

Sí.	121
No.	33



16. ¿Estaría dispuesto a invertir en aprender nuevas habilidades, si ello contribuyera a mejorar sus condiciones de empleabilidad?

[More Details](#)

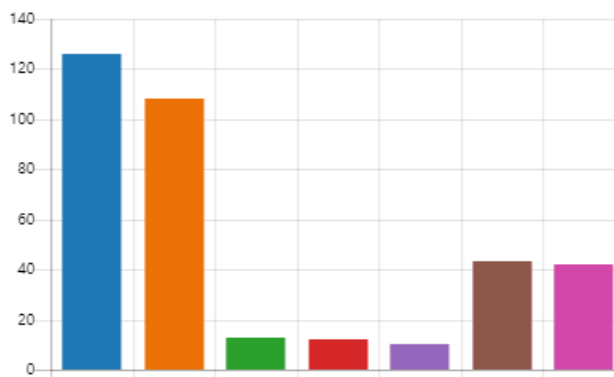
● Sí.	150
● No.	4



17. Si está dispuesto a aprender algo nuevo, ¿qué diría que es lo que más necesita? (puede seleccionar varias). Si no está dispuesto a aprender algo nuevo, puede omitir esta pregunta.

[More Details](#)

● Tiempo.	126
● Dinero.	108
● Apoyo familiar.	13
● Apoyo del Estado.	12
● Apoyo en cuidado de mis hijo...	10
● Lugares y equipo adecuado.	43
● Dominio del idioma inglés.	42



26 de noviembre de 2021

Señores
Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología
Presente

Estimados señores:

Por este medio hago constar que revisé el trabajo de investigación “**Tendencias globales de transformación en los mercados laborales: impacto en las empresas multinacionales de inversión extranjera directa y en la empleabilidad de la población costarricense**”, de Nancy Vega Reyes, con el fin de que estuviera de acuerdo con las normas actuales de redacción y ortografía de la lengua española.

Atentamente,

Filóloga UCR-010841
MTE
Cel.: 8397-4215
Correo: o_cordobar@hotmail.com