

¿Cómo se ha visto transformado el perfil profesional en el área de los recursos humanos ante la influencia de la transnacionalización de los procesos de reclutamiento y selección en el mercado laboral costarricense?

Resumen

En este artículo, se trata de investigar sobre la influencia de los procesos de transnacionalización en los procesos de reclutamiento y selección de personal, esto en las empresas nacionales del sector privado y público, para saber cuánto influye la presencia de empresas transnacionales en el país.

Además, es importante saber cuánto han cambiado con el tiempo dichos procesos, porque los mismos constituyen la base del éxito de una empresa, porque como bien se sabe el recurso humano dentro de una de ellas es lo más importante y a la hora de buscarlo, hay que saber definirlo.

El tema que se aborda en este estudio, es importante porque define y deja en claro cuáles son los cambios que se han dado en materia de los recursos humanos y cómo es que un profesional moderno tiene que afrontar estos cambios, en una época donde éstos son constantes y notorios.

Este artículo también trata de identificar las fortalezas del profesional costarricense en el mercado laboral, porque la globalización acelera estos procesos y hay que saber adaptarse a dichos cambios, si se quiere llegar a desempeñarse en empresas y en puestos importantes, ya sea en entidades privadas o públicas porque ningún sector queda exento a dichos cambios.

Al final, lo importante del estudio es determinar, qué tan importantes son los cambios en materia de los recursos humanos y cómo estos pueden ser aprovechados por el profesional para colocarse en el mercado laboral que cada vez es más exigente, por la presencia de más y más empresas que se colocan en el país con diferentes e innovadores cambios en los procesos para realizar sus funciones.

Abstract

This article is to investigate the influence of the processes of transnationalization in the processes of recruitment and selection of the staff in the national business, those domestic firms in the private and public sectors, to see how much influence the presence of transnational corporations in the country.

It is also important to know how much they have changed over time these processes this because they constitute the basis of the success of a company, because it is known as the Human Resource within a company is the most important time to look and you have to know define.

The issue addressed in this study is important because it defines and makes clear what changes that have occurred in the field of Human Resources and as a modern professional has to deal with these changes in an era where changes are constant and noticeable.

This study also seeks to identify professional strengths in the national labor market, because the globalization accelerates these processes and must be able to adapt to these changes if it wants to work in companies and in important positions in either private or public companies because no sector is exempt to such changes.

The end, of the study is to determine, how important are changes in human resources and how they can be used by the professional to move into the labor market is becoming more demanding, and the presence of more most companies that are placed in the country with different and innovative process changes to their functions.

Introducción

Costa Rica en los últimos años, se ha visto envuelta en muchos cambios a nivel del sistema productivo, ya que pasó de ser un país donde la mayoría de su consumo se generaba a nivel nacional y las empresas extranjeras en realidad eran pocas y de este modelo pasó a ser una nación en la que la competitividad ha ido en aumento, además se intenta captar mucha inversión extranjera, la cual trae consigo diferentes prácticas empresariales y expande el mercado a una economía más rica y diversa en muchos aspectos.

Además de ello, el fenómeno de la transnacionalización hace que muchos procesos y prácticas en los recursos humanos de las empresas que por ejemplo se encuentran en nuestros países, se transformen y sean estandarizados como tal. En nuestra patria existen muchas empresas transnacionales como por ejemplo Intel, Microsoft o Dole por mencionar algunas y el objetivo de la investigación es averiguar la influencia que han tenido éstas en los procesos de reclutamiento y selección de personal a nivel de recursos humanos, en el mercado laboral costarricense.

También es conveniente indagar cuáles son las características que debe tener una persona para trabajar en empresas transnacionales en nuestra época. Porque es importante considerar que en muchos de los casos, hablar una segunda lengua es indispensable para laborar en estas empresas y eso es un ejemplo de cómo la transnacionalización influye en los procesos de reclutamiento y selección de personal en el mercado laboral de un país como Costa Rica que tiene muchas empresas transnacionales en su mercado.

Y es indispensable también, averiguar sobre la influencia de estos procesos en el estilo de vida de las personas, porque por ejemplo existen casos donde éstas tienen que adaptarse para trabajar desde nuestro país con personas que laboran en otros continentes. Entonces, ¿será que la adaptación a estos cambios es un valor indispensable para trabajar en una empresa transnacional?

En realidad, la transnacionalización es un proceso, en el cual las personas y las empresas tienen que adaptar sus vidas porque, ésta viene muy ligada a la globalización que día con día es más importante y es por eso que el estudio busca averiguar la influencia del dicho proceso en el mercado laboral costarricense.

En realidad lo importante sin dejar de lado lo anterior, es el tener el conocimiento de cómo se han visto transformados dichos procesos, porque como todas las actividades se ven cambiadas día a día, por influencias internas o externas, en este caso, la transnacionalización es un proceso muy influenciado por la globalización que al fin y al cabo, es un proceso que involucra al mundo entero y Costa Rica no escapa de ello y estar consciente de esto es lo que se busca con dicho análisis.

Marco teórico

Durante una intensa búsqueda, en medios electrónicos, libros y demás medios, se logra verificar que no existe un estudio parecido al que se pretende realizar en este artículo, debido a esto se intenta recolectar la mayor cantidad de información sobre el tema de la transnacionalización y los temas relacionados a los recursos humanos, los cuales se han transformado con la llegada de los espacios transnacionales, debido a procesos importados de otros países.

Los recursos son el conjunto de factores o activos de los que dispone una empresa para llevar a cabo su estrategia (Blázquez y Mondino, 2012), es por eso que los recursos humanos dentro de una empresa, muchas veces son definidos como el activo más importante dentro de una de ellas o de una organización, porque en general, es el que tiene la capacidad de hacer que un negocio sea exitoso o no.

Los diferentes enfoques de cómo un departamento tiene que funcionar son diferentes, tanto así que existen diferentes formas de reclutar y seleccionar a los empleados en una organización como lo son, las aplicaciones formales de empleo, las aplicaciones para empleo, los exámenes, las referencias, los exámenes físicos o las pruebas psicométricas (Ongori y Temtime, 2010).

La razón de aplicar estas técnicas es el determinar la calidad de un buen negocio, esto es importante porque dentro de la población no todo el material humano es el indicado para desempeñar ciertas labores, cada puesto debe tener un análisis adecuado para garantizar la idoneidad del personal que se va a desempeñar en este.

Una técnica muy importante que se da en las empresas para tener un exitoso proceso de reclutamiento, es el tener un manual descriptivo de puestos, el cual es un instrumento técnico que se usa comúnmente en las empresas y las instituciones, con el fin de mejorar la técnica empleada en la administración de los recursos humanos. Este instrumento permite fundamentar el programa de reclutamiento y selección de personal, determinar las necesidades de

adiestramiento, orientar a los jefes acerca del tipo de tareas que deben realizarse en los diferentes puestos, determinar el personal requerido cuando existan plazas vacantes, aplicar debidamente las políticas de ascensos, con el propósito de lograr un mejor aprovechamiento del personal y servir de base al mantenimiento al sistema de salarios (Zelaya, 2006).

Y es muy cierto además, el hecho de que nuestra nación se ha introducido en las últimas décadas en la globalización y con ello ha transnacionalizado muchos de sus procesos en las empresas, esto porque cada vez más es mayor el capital extranjero que existe en el país.

Costa Rica, desde la década de los sesenta, específicamente en el año 1963, con la inserción en el Mercado Común Centroamericano y otras políticas económicas, cambiaron el modelo de sustitución de importaciones que se dio de los años 1950 y posteriores, es ahí donde mayormente surgen los espacios transnacionales en el país.

Con estas acciones Costa Rica atrajo inversión extranjera, inicialmente empresas de la región centroamericana y de la industria agropecuaria, porque eso principalmente era lo que se fomentaba para esas épocas y ese es un ejemplo, las prácticas donde las transnacionales al instalarse en el país llevaban consigo tecnología y especializaban material humano para dichas actividades.

Después de este proceso se vino dando un fortalecimiento del mercado interno, logrando atraer empresas de diferentes sectores industriales, esto traía consigo un fortalecimiento del mercado que lograba sustituir las importaciones porque ya los productos se podían producir en el mercado interno, el cual era autosuficiente.

Aunque no todo el desarrollo económico fue del todo provechoso, porque el modelo atraía empresas transnacionales por cuantiosos beneficios como la exención de impuestos y una legislación que las protegía, a cambio de esto las transnacionales generaban empleos y estimulaban la economía, situación que hasta la fecha se mantiene.

Un hecho interesante que se presenta en los espacios transnacionales y sus recursos humanos, es que muchas de las personas que antes vivían en el campo se trasladen hacia la ciudad en busca de mejores salarios y oportunidades de alcanzar un mayor conocimiento en dichas empresas.

Un elemento rescatable de las empresas transnacionales es que fomentan la capacitación técnica, como por ejemplo, es un requisito casi indispensable al trabajar en ellas, que al ingresar se debe hablar otro idioma, además del español y tener conocimiento en áreas técnicas específicas.

Un efecto siempre positivo de las transnacionales es la creación de la capacidad gerencial y capacidad y contribución a los recursos humanos (Harlan, 1989). Esta afirmación que realiza el IICA en una de sus publicaciones, es muy cierta aunque este material muchas veces se traslade a otras empresas, creando así una fuga de personal a otras entidades, este precisamente es un riesgo al que se exponen al trasladar ese conocimiento al personal.

Dice la OIT, en una de sus publicaciones que por sí sola la inversión extranjera no crea un impacto sobre el empleo, sino que este requiere la expansión y la contratación de recurso humano. Es decir que la inversión no es lo que crea empleo, sino que este viene dado de un modelo que requiere que toda la parte pensante de la organización tome participación del proceso.

Es decir, la selección y el reclutamiento de personal a nivel de las organizaciones transnacionales son dos tareas claves dentro de las mismas, un buen proceso de reclutamiento y selección de personal trae consigo una organización sana y productiva, de lo contrario puede producir un estancamiento de la empresa y con ello, de la economía en general.

Es muy importante además recordar que: *tradicionalmente, el capitalismo había venido asociando la riqueza y el poder económico con la posesión de recursos productivos físicos, tales como tierra, maquinaria y dinero. Se decía que el capitalista era el que tenía estos recursos a su disposición, y, de hecho, la Era Industrial estuvo caracterizada por las empresas que reunían, bajo un mismo*

espacio físico, la fuerza laboral y la maquinaria para llevar a cabo su producción. A diferencia de este tipo de capitalismo, en el futuro cercano la riqueza y el poder económico estarán asociados principalmente con los recursos intangibles e intelectuales; es decir, el capitalismo estará ligado muy estrechamente con el Conocimiento (Céspedes y González).

Una de las normas internacionales que se emplean en los procesos de selección y reclutamiento es la GRH 27001 EX: 2003, que aplica reglas para la Implantación de un Sistema de Gestión de Recursos Humanos que representa una propuesta de sistematización de la gestión de los recursos humanos en la empresa mediante el desarrollo, la implantación y el mantenimiento de un Sistema de Gestión de Recursos Humanos, (Domenech, 2005).

Tomando en cuenta lo anterior, entonces los recursos humanos durante esta época, han venido desempeñar un papel fundamental dentro de las empresas, siendo un eje fundamental dentro de estas, ya sean nacionales o transnacionales, es por eso que el efecto que puedan tener en alguna de las dos viene a ser muy importante para el conocimiento en la industria.

Como lo menciona Senge en su libro la Quinta Disciplina, las principales disciplinas que puede tener un proceso de cambio, es la construcción de una visión compartida, el aprendizaje es en equipo, fomentando la participación activa en la empresa y otro aspecto muy importante, es que se desarrolla un pensamiento sistémico de los aspectos de cambio dentro de las organizaciones, además, otra de las disciplinas son los modelos mentales que se puedan crear y por último, la disciplina del dominio personal.

Por eso el mismo Senge dice un argumento muy interesante, y es que las cinco disciplinas deben llevarse en conjunto, ya que es más difícil desarrollarlas por separado que manejarlas en conjunto. Esto es sumamente importante, porque hay que recordar que la empresa con todo el conjunto de recursos que la integran, son un sistema vivo y tiene que aprender como organismo que trabaja en conjunto para conseguir los objetivos y las metas.

Es por eso que los cambios se deben manejar de la mejor manera y como grupo en una empresa, porque un cambio en ellos significa algún tipo de afectación positiva o negativa, en sus integrantes, en el caso de los procesos de selección y reclutamiento si son a nivel interno, afecta de manera importante a los interesados en tener nuevas posiciones o tareas en la empresa y a nivel externo, los candidatos a trabajar en la empresa van a enfrentar dichos cambios.

Hoy cada vez más se observan cambios, en las empresas nacionales, influenciados a nivel global, en la entrada de las transnacionales con procesos distintos y muchas veces mejores de producción que pueden beneficiar o no a las nacionales, pero lo que sí es una realidad es que las empresas deben adaptarse a y una forma de hacerlo es teniendo una cohesión importante para tolerar y aprovecharse de dichos cambios, como indica Senge “Por medio de aprendizaje nos re-creamos a nosotros mismos” Y empezando como persona, se logran cambios a nivel grupal y como empresa.

Metodología de la investigación

Por la naturaleza y el propósito de la investigación, la investigación fue desarrollada desde un enfoque cuantitativo y cualitativo, esto porque se empleó el método de la encuesta como herramienta de recolección de datos, esta recolección se justifica para medir los resultados, este método es reconocido y aceptado por la comunidad científica, ya que mide fenómenos que suceden en la “vida real”, (Sampieri, Fernández, Baptista, 2010).

Además este análisis es cualitativo, debido a que utiliza la recolección de datos como estrategia para investigar fenómenos que suceden en la población, (Sampieri, Fernández, Baptista, 2010). El método específico para la realización es la entrevista a un profesional del área de los recursos humanos.

En cuanto al diseño de la investigación se hizo no experimental, porque es sistemática, ya que el estudioso no tiene control sobre las variables independientes, porque ya ocurrieron los hechos o porque son intrínsecamente manipulables, (Ávila, 2012).

Además de ser no experimental, es transeccional, porque se da en un periodo de tiempo específico, según Ávila, en los estudios de tipo transaccional o transversal la unidad de análisis es observada en un solo punto en el tiempo. Se utilizan en investigaciones con objetivos de tipo exploratorio o descriptivo para el análisis de la interacción de las variables en un tiempo determinado.

La herramienta de recolección de datos en específico que se empleó fue la encuesta en línea, porque se consideró que es la más sencilla de aplicar y que puede llegar a mayor cantidad de personas, porque muchas de ellas tienen acceso a través de su correo electrónico y conexión a internet, el tiempo requerido para completar la encuesta es de diez minutos aproximadamente.

La herramienta para aplicar y recolectar los datos de la encuesta, es el SurveyMonkey, esto por diferentes razones dentro de las cuales están las siguientes:

- Es una herramienta de fácil acceso
- Es gratuita
- Es una herramienta mundialmente reconocida para aplicar las encuestas, los clientes de estas herramientas
- Departamentos de Recursos Humanos como en las empresa Toyota o Samsung ya utilizan esta herramienta en línea
- Se puede tener la flexibilidad de aplicar las encuestas por Facebook, e-mail o haciendo llegar el link de la encuesta por algún otro medio, mientras se pueda tener acceso a internet

Además se aplicó una encuesta a un profesional del departamento de Recursos Humanos de una empresa transnacional, esto se consideró para poner en práctica el enfoque cuantitativo de la investigación y poder comparar los datos obtenidos de la encuesta con los aportados por el profesional del área.

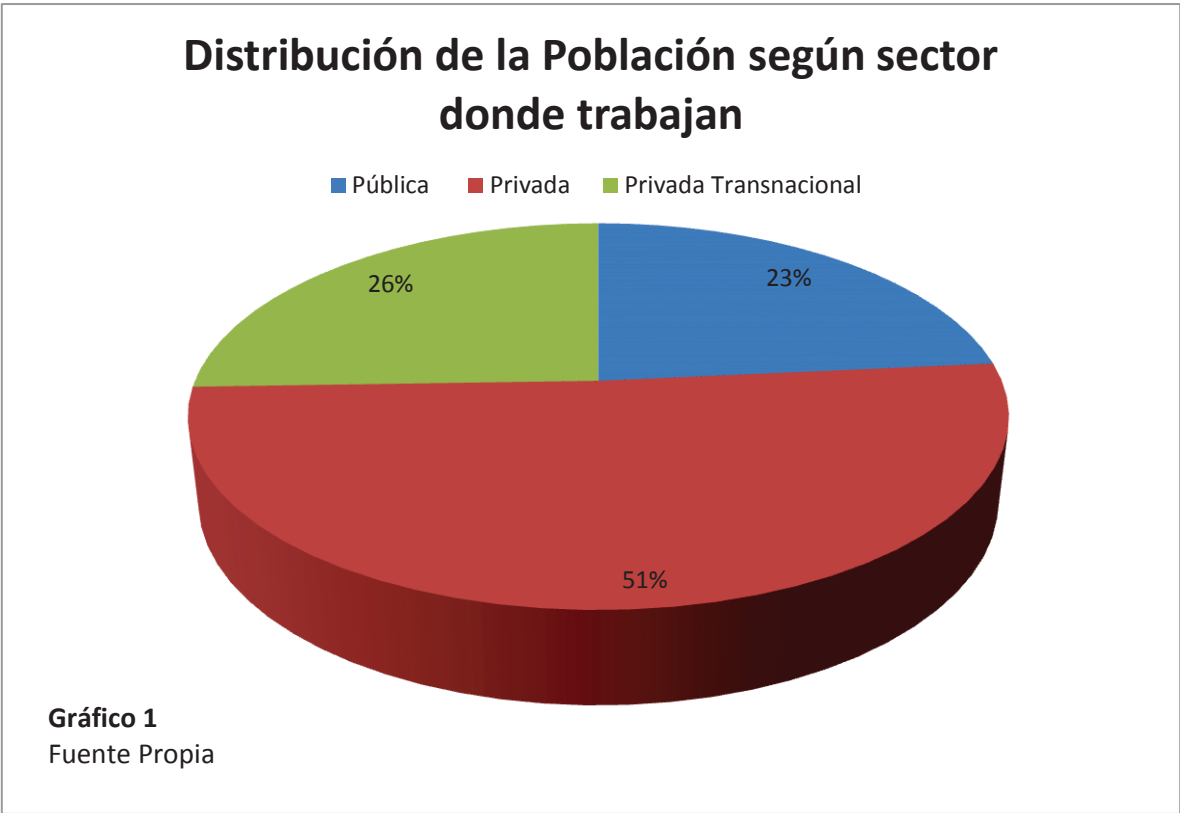
La población por investigar con la aplicación de la encuesta son personas mayores de edad, las cuales trabajen o en algún momento de su vida hayan trabajado en una empresa transnacional y que hayan pasado por el proceso de selección y reclutamiento de dichas empresas.

Las limitaciones de la investigación se dan más que todo por cuestiones de tiempo y económicos, por eso se decide realizarla de esta manera.

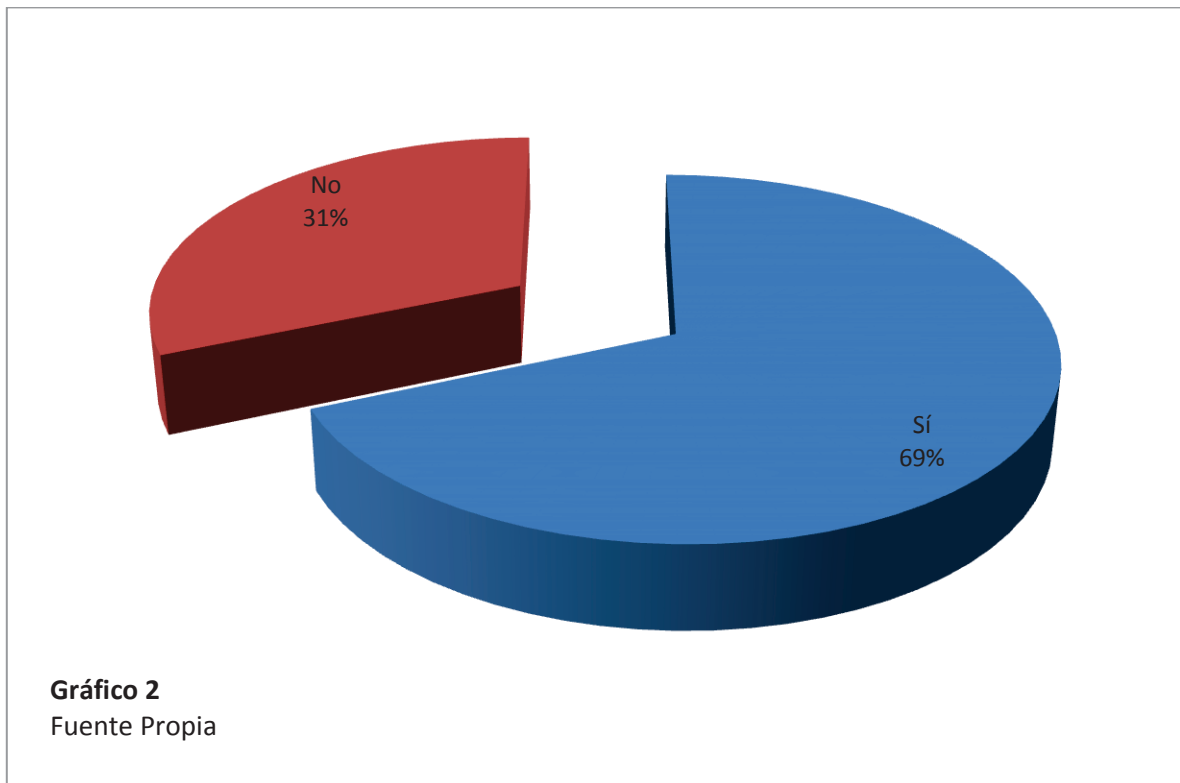
El nivel de confianza de la encuesta es de ochenta y cuatro por ciento y un margen de error de un diez por ciento, al aplicarse por medio de correo electrónico se envió a muchas personas y al llegar a los cincuenta encuestados se logró concluir con el proceso de recolección de resultados.

Presentación y discusión de resultados

Con respecto a los resultados de la investigación y la aplicación de las encuestas, se encuentra como se indicó en la metodología de la investigación que éstos reflejan que una mayor parte de la muestra obtenida, trabaja en el sector privado, haciendo la distinción entre privado transnacional y privado en general, esto quiere decir que los resultados de la encuesta en su gran mayoría, fueron influenciados por prácticas que se dan en el sector privado de las empresas del territorio nacional.



¿El espacio donde trabaja tiene alguna influencia o prácticas de empresas del extranjero?



La pregunta N°2, se trataba principalmente sobre la influencia de las prácticas influenciadas por empresas del extranjero, en dicha pregunta, los resultados fueron que la mayoría de los encuestados, representados por un 69% de la muestra dijeron que sí existía influencia o prácticas de las empresas del extranjero.

Lo que demuestra que independientemente del sector, la mayoría de los encuestados opinan que los procesos que emplean sus empresas, se ven influenciados de alguna u otra forma por las del extranjero.

Usualmente, ¿cuál cree usted que es la mayor fortaleza en el proceso de selección y reclutamiento de personal en la empresa donde trabaja?

La pregunta N°3 era abierta y con esto se querían determinar las principales fortalezas de los procesos de selección y reclutamiento de personal en las empresas donde trabajan los encuestados, las principales que se identificaron son las siguientes:

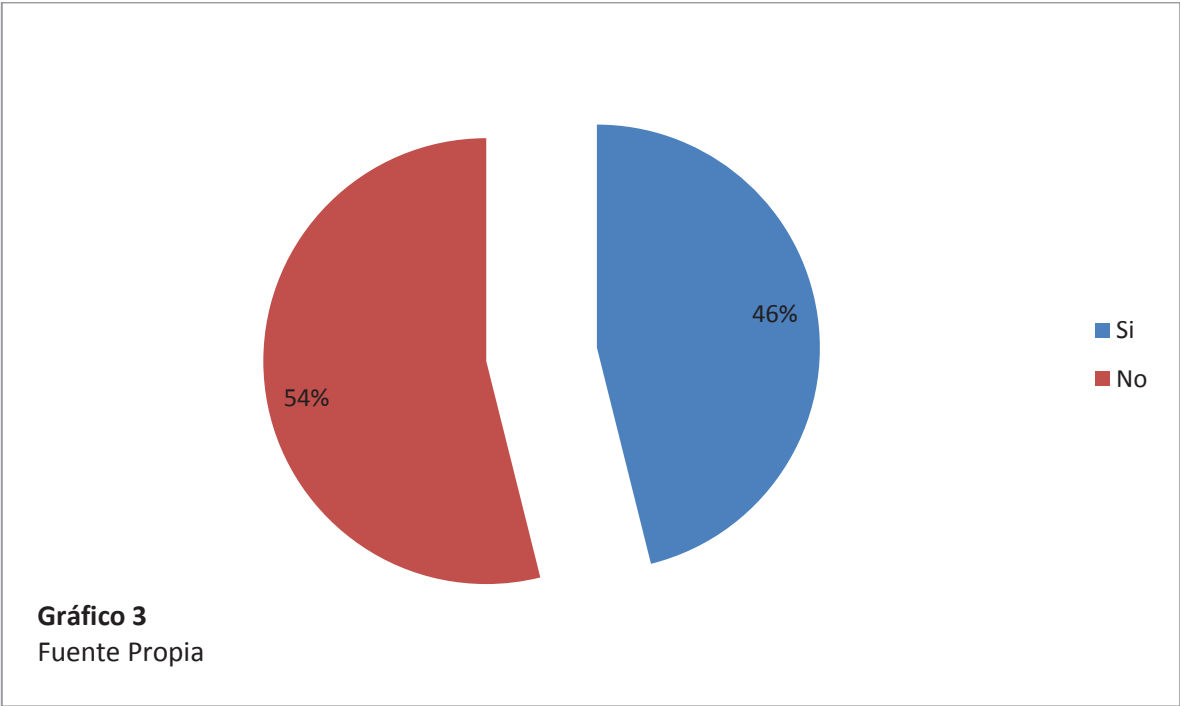
- Entrevistas y evaluación de experiencias de vida bien definidas para los puestos que se requieren
- Aplicación de exámenes psicométricos y de habilidades
- Búsqueda de personas con experiencia en los puestos
- Referencias de personas relevantes
- Siempre se da el reclutamiento de material humano con experiencia en empresas del mismo sector
- Selección de varios candidatos y aplicación de entrevistas grupales
- Escogencia de personal autóctono de la zona donde se ubican las empresas
- Aplicación de software especializado y regionalización de los procesos
- Evaluación de características muy importantes como la actitud, la disciplina, la capacidad de aprendizaje y las habilidades de los postulantes
- Medición del nivel de educación de los candidatos a los puestos
- Y en algunos casos, los encuestados mismos indicaron que no existe ninguna fortaleza en el proceso

Esta pregunta es muy importante, porque de una u otra forma refleja la forma en que las empresas comprueban la capacidad de las personas para formar parte de su proceso, a pesar de que los resultados demuestran no ser muy diferentes a lo tradicional, se observan aspectos muy interesantes como que ahora además de

demostrar mediante títulos los conocimientos, se aplican exámenes para medir la preparación y demostrar las habilidades necesarias para los puestos.

Sin embargo, se logra determinar una situación muy preocupante. Algunos de los funcionarios encuestados manifiestan que no hay ninguna fortaleza en el proceso de selección y reclutamiento de personal, y es muy probable que estas empresas presenten un estancamiento en la mayoría de procesos que realicen o bien que a las mismas no les guste invertir en procesos nuevos.

¿Cree usted que los procesos de selección y reclutamiento de personal son influenciados por algún proceso de trabajo de una empresa radicada en el extranjero?

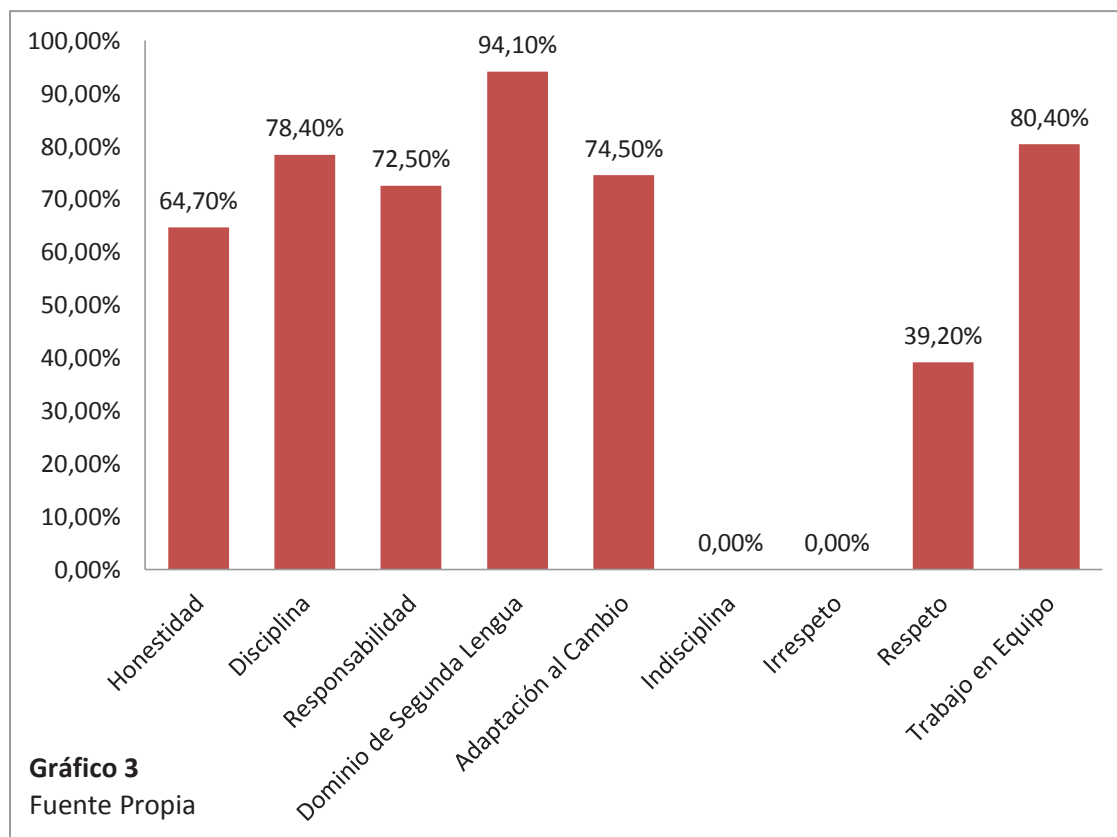


La pregunta N°4, fue creada con el objetivo de determinar la influencia de la transnacionalización en los procesos de selección y reclutamiento de personal en las empresas, encontrando que la muestra en su mayoría, representada por un 54% opinan que no existen influencia en dichos procesos y un 46% indican lo contrario.

En cuanto a dichos resultados, se logra determinar que los procesos en su mayoría no son influenciados por los de empresas del extranjero, mas la diferencia es muy poca en relación con los que sí lo son, teniendo en cuenta cierto margen de error se podría decir que una de cada dos empresas son influenciadas por la transnacionalización en los procesos de selección y reclutamiento.

Esto indica que Costa Rica no escapa al fenómeno de la transnacionalización y mucho menos en los espacios laborales, porque hay que tener en cuenta que una parte significativa de la muestra son personas que no pertenecen precisamente a empresas netamente transnacionales, además, últimamente, muchas de ellas optan por emplear personal subcontratado o requerir los servicios de reclutadoras, las cuales tienen prácticas distintas a las que se podrían decir que son normales en las entidades nacionales.

¿Cuál(es) cree usted que son las principales características que debe tener una persona para ser seleccionada en una empresa que presente influencia de empresas del extranjero?



La pregunta N°5, básicamente era para comprobar cuáles son las principales características que debe tener el trabajador para desempeñarse en un ambiente de trabajo transnacional, obviamente aspectos como el dominio de una segunda lengua, la disciplina y adaptarse a los cambios, son los aspectos que más se valoran en un profesional en este tipo de ambientes.

Estos resultados son bastante interesantes, porque se logra observar que la muestra eligió aspectos muy importantes como el dominar una segunda lengua o saber trabajar en equipo, antes que valores como la disciplina o el respeto hacia los demás individuos en el ambiente de trabajo.

Y es importante porque ante la influencia de empresas que importan procesos del extranjero, estos van a venir con idiomas distintos y formas de trabajar diferentes, por lo cual para sobrevivir en estos hay que saber adaptarse al cambio, siguiendo

valores como la honestidad, el respeto, la responsabilidad o la disciplina, son aspectos complementarios que no se pueden dejar de lado, pero ante la influencia de procesos de transnacionalización se deben tener con mayor relevancia en nuestra memoria.

Con respecto a las preguntas N°6 y N°7, simplemente eran para reflejar algunos de los procesos que se utilizan para seleccionar y reclutar personal en dichas empresas, las técnicas que mayormente se utilizan son:

- Valoración de currículos
- Entrevistas
- Valoración de casa matriz en caso de empresas transnacionales
- Exámenes de conocimiento, psicométricos y de habilidades
- Periodos de pruebas
- Publicación de anuncios para atraer personal
- Formularios web
- Usan empresas de reclutamiento

Esto es muy importante tenerlo en cuenta porque muchos de los encuestados, en una proporción de casi un cincuenta por ciento, indican que efectivamente han existido cambios en los procesos de selección y reclutamiento, lo cual implica que deben darse procesos de fuertes cambios en la educación y de globalización que se presentan en las empresas costarricenses, ya sean privadas o públicas.

En cuanto al enfoque cualitativo de la investigación se desarrolló realizando una entrevista al Sr. Marco Camareno, profesional en el área de los Recursos Humanos y Gerente de Talento Humano de Toyota Rent a Car, la cual es una empresa con presencia en la región centroamericana y pionera en el mercado de la renta de automóviles.

En dicha encuesta, se logró determinar que los procesos de reclutamiento y selección de personal se han profesionalizado, con aspectos medulares como el análisis de competencias, los indicadores de desempeño, la vocación profesional.

Un criterio importante que menciona el experto, es el tasar el valor del candidato por sus conocimientos, habilidades y competencias, dándole valor al mejor talento, además que indica que en los últimos años se le ha dado mayor apoyo y conocimiento en herramientas psicométricas, las cuales obviamente buscan determinar la capacidad del candidato en algunos aspectos que son importantes para los puestos que van a desempeñar en la empresa.

Un dato muy importante que se rescata de la entrevista es que la mayor fortaleza del profesional costarricense en estos procesos de selección y reclutamiento, es que en los comparativos de mercado el profesional del país aparece muy bien posicionado, ya que al tener un mayor perfil profesional y académico, hay una mayor visión de contexto de las distintas áreas del ámbito laboral.

Otro factor, es que la globalización se asimila con rapidez y hay destrezas para adaptarse a los cambios exigentes de las tendencias del mercado, situación que si no se logra manejar adecuadamente, puede causar un problema a la hora de desempeñarse en un puesto y eso lo trata muy bien el perfil de los profesionales en el país.

Una de las consultas tenía que ver con las principales características que debe tener un profesional para ser exitoso en un proceso de selección y reclutamiento de personal con influencias transnacionales y se logran identificar las siguientes:

- Capacidad de aprendizaje y adaptación
- Liderazgo
- Comunicación asertiva
- Compromiso y honestidad
- Visión de contexto
- Flexibilidad

Esto al igual que en la parte cuantitativa, concuerda y complementa el aspecto de que el profesional tiene que saber adaptarse a los cambios y presentar ciertas características para ser exitoso en dichos procesos, en el caso del Sr. Camareno nos menciona algunas como la flexibilidad y una visión de contexto para ser capaz

de desempeñarse en los diferentes escenarios en las empresas y sin duda alguna, el liderazgo que es una de las características más cotizadas en los procesos de selección y reclutamiento de personal.

Y por último, en dicha entrevista se le consulta sobre la forma en que se desarrolla el proceso de selección y reclutamiento de personal en su empresa e indica que se seleccionan perfiles en bases de datos en distintos perfiles (alto, medio y operativo), entrevista por competencias, pruebas psicométricas, estandarizadas para Costa Rica, estudio de referencias y de antecedentes, inducción corporativa y técnica, y una valoración de desempeño a los tres meses y los seis, según sea el puesto.

Esto en realidad es un proceso que como se logra observar, es realmente influenciado por procesos de transnacionalización, porque son adaptados para Costa Rica, igualmente el Sr. Camareno indica que éstos son iguales en los distintos países donde se encuentra la empresa, solamente que algunas pruebas se cambian de acuerdo con cada nación.

Al final, en los procesos de transnacionalización se transmite mucho de lo bueno de las experiencias de otras latitudes para poder aplicarlo en Costa Rica, esto consolidando las experiencias de país en país y los ambientes de trabajo, no escapan de ello por lo cual estas empresas, están sacando provecho y hoy fortalecen sus operaciones en el país captando mejor personal día con día.

Conclusiones y recomendaciones

Cuando hablamos de los ambientes que han sufrido cambios influenciados por la transnacionalización en el país, tenemos que tener muy en cuenta que han sido un proceso y una influencia de la globalización que ha avanzado con fuerza, igualmente los procesos de selección y reclutamiento de personal no escapan a este proceso.

Estos cambios afectan la vida diaria de las personas las cuales están directa e indirectamente relacionados con los mismos, en el caso de Costa Rica los testimonios de los involucrados en dichos procesos, dicen que ha sido para bien, se ha venido mejorando la calidad y el perfil del profesional que se busca en el mercado laboral, ya no es el mismo que el de hace unas décadas.

Se logra concluir que dentro de los cambios más significativos influenciados por la transnacionalización en la selección y reclutamiento de personal, han sido en el aspecto que estos procesos se enfocan más en las capacidades del candidato, más que en lo que este pueda mostrar en un currículo, prueba de ello es que las personas creen que dominar un segundo idioma y saber trabajar en equipo, es indispensable, hecho que hace una o dos décadas no era tan fundamental.

La llegada de más empresas transnacionales ha colaborado mucho en desarrollar al personal en varios ámbitos y uno de ellos es hacer que los individuos logren entender y prepararse con las especialidades que les brinden las herramientas para salir adelante, y es importante observar que el país avanza en este aspecto, cultivando en las personas jóvenes el aprendizaje de varias lenguas, sobre todo el inglés.

Además, es algo muy interesante, el observar que un profesional del área indique que el país está muy bien posicionado en valorar al profesional costarricense, como personas con una adaptación a los procesos de transnacionalización, y esto es obra de la buena educación que se tiene en el país.

Definitivamente el país se encuentra en una época donde muchas situaciones tienen que variar y una de estas áreas donde se nota ese cambio en los espacios labores transnacionales es la dotación de personal y el tener en cuenta que aspectos como tener una actitud positiva en el trabajo y guiarse por valores, es un fundamento importante para el éxito en dichos procesos.

Principalmente se recomienda, que a nivel del país se siga trabajando en crear profesionales que se sepan adaptar a los cambios y con una educación cada vez mayor, así como crear políticas para atraer mayor capital extranjero al país, pero para eso se deben mejorar e invertir en otras políticas como la educación y al infraestructura.

A nivel de la sociedad, lo mejor que se puede realizar para mejorar es participar en estos procesos y prepararse para ello, a nivel de empresa innovar, crear e incentivar a las personas a participar de los procesos de selección y reclutamiento que al fin y al cabo van a enriquecer las experiencias personales.

Bibliografía

Ávila, H. (2005). Introducción a la metodología de la investigación. Consultado en setiembre, 10, 2012 en <http://www.eumed.net/libros/2006c/203/2a.htm>.

Blázquez, Miguel. Mondino, Alfredo. (2012). Recursos Organizacionales: Concepto, Clasificación e Indicadores. Consultado en setiembre, 30, 2012 en <http://www.cyta.com.ar/ta1101/v11n1a3.htm>.

Céspedes, O. González, C. (2002). Recursos Humanos para las empresas Multinacionales de Alta Tecnología en Costa Rica. San José: Jiménez & Tanzi.

Doménech, R. (2005). Norma GRH 27001 implantación de un sistema de gestión de recursos humanos. Consultado en setiembre, 10, 2012 en <http://www.gestiopolis.com/Canales4/rrhh/normagr27.htm>.

Harlan, Davis (1989). Políticas Para el Desarrollo Agroindustrial. San José: Instituto Interamericano de Cooperación Para la Agricultura.

Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5 Edic.). México: McGraw Hill Interamericana

Granados, Erick (2011). Costa Rica Contemporánea. Consultado en setiembre, 29, 2012 en <http://www.slideshare.net/ErickGranados/costa-rica-contemporanea-1950-1980>.

Ongori, Henry. Temtime, Z. (2010). Recruitment and Selection Practices in SMEs: Empirical Evidence from a Developing Country Perspective. *Advances in Management*, 3 (2), 52-58.

Senge, Peter. (1998). La Quinta Disciplina. Ediciones Granica, S.A.

Soifer, R. Tomada, C. López, Gabriela. Wainer, Valeria. (2000). Impacto Laboral y Social de Empresas Multinacionales y la Inversión Extranjera Directa en Argentina en los años noventa. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Zelaya, Julio. (2006). Clasificación de Puestos. San José: Editorial Universidad Estatal a Distancia.