

La competitividad en el mercado laboral de Costa Rica: Principales retos para los jóvenes ingenieros industriales que ingresan al mercado laboral

Karla Muñoz Quesada, ULACIT

Resumen

En el tema de la competitividad laboral, la finalidad de esta investigación es la determinación de los desafíos para los jóvenes al iniciar la búsqueda de trabajo. Debido a lo anterior, el objetivo general que se plantea es la identificación de los principales retos a los que se enfrentan los jóvenes ingenieros industriales que ingresan al mercado profesional.

La metodología empleada para la investigación es de tipo exploratorio, ya que, por medio de la evaluación de la situación actual de los estudiantes al ingresar al mercado laboral, se busca facilitar una mayor comprensión. La muestra para este estudio es de 62 estudiantes y/o egresados de la carrera de Ingeniería Industrial, a quienes se les aplicó un cuestionario integrado por doce preguntas.

Los resultados de la investigación evidencian que existe una similitud entre los retos que enfrentan los jóvenes al ingresar al mercado laboral con respecto a lo que se indica en la teoría. Sin embargo, se concluye que, para Ingeniería Industrial, los desafíos específicos son: la brecha entre lo aprendido con respecto a los requerimientos de las empresas, la falta de experiencia laboral, y la carencia de conocimientos específicos de la carrera. No obstante, esta investigación arroja un resultado adicional, el cual evidencia que los jóvenes que realizaron pasantías no consideran que la falta de experiencia sea un desafío para la búsqueda de trabajo.

Con base en las conclusiones, se recomienda a los estudiantes aprovechar los recursos y las oportunidades que disponen actualmente, tales como la realización de pasantías, para así obtener experiencia laboral, y el conseguir certificaciones

complementarias que minimizen la brecha de conocimientos entre lo aprendido y lo que requieren las empresas. De esta investigación, se genera como lección aprendida que los jóvenes profesionales pueden disminuir los retos a los que se enfrentan al ingresar en el mercado laboral.

Palabras Clave: competitividad laboral, Ingeniería Industrial, inserción laboral, capacidades y habilidades profesionales.

Abstract

The purpose of this research is the determination of the challenges for young people when they start looking for work. Therefore, the main objective set for this study, is to identify the main challenges that young industrial engineers faced when entering to the work market.

The methodology used for research is exploratory, as it seeks to facilitate a better understanding by the assessment of the current situation of students to enter the workforce. The sample for this study is 62 students and / or graduates of the career of industrial engineering, who answered a questionnaire, composed of twelve questions.

The results of this research show that there is a similarity between the challenges faced by young people to enter the labor market with respect to what the theory suggests. However, it is concluded that for industrial engineers the challenges are: the gap between what business needs and what education provides, lack of work experience, and the lack of knowledge in a specific area of the career. However, this research generates an additional result to show that young people who made an internship do not consider the lack of experience is a challenge for the job search.

Based on the findings, students are recommended to use the resources and opportunities currently available, such as internships, to gain work experience as well as getting additional certifications to minimize the gap between what business needs and what education provides. From this research is generated as lesson learned that young

professionals have the ability to reduce the challenges faced when entering the workplace.

Keywords: labor competitiveness, industrial engineering, employment, work market, professional skills.

Introducción

La competitividad laboral se ha vuelto un factor trascendental en el progreso de los países, al estar estrechamente relacionada con la economía y, por ende, con el desarrollo de las naciones. Sin embargo, hace algunos años no se vinculaba el trabajo con la educación, por lo que, con la aparición de la revolución industrial, surge la definición de competitividad laboral con el objetivo de incorporar en la educación los conocimientos requeridos para los puestos de trabajos.

Ante los constantes avances tecnológicos, dichos requerimientos de trabajo se han ido modificando, lo que implica que los procesos como tal han sido reestructurados o transformados por completo. Lo anterior afecta de manera directa los planes de estudio de las instituciones educativas, obligándolas a actualizar el contenido del temario de los cursos; esto con el fin de que los futuros profesionales posean, en la mayor medida, los conocimientos y las habilidades técnicas requeridas por las empresas.

Al iniciar la primera búsqueda de trabajo para todos los profesionales, los retos son muchos y los ingenieros industriales no están exentos de enfrentarse a ellos. Cuando un recién graduado inicia el proceso para obtener el primer trabajo, él o ella tendrá un mayor o menor grado de empleabilidad en proporción directa a su educación y formación profesional, por lo tanto, las competencias que haya podido adquirir a lo largo de su proceso de aprendizaje jugarán un papel muy importante en los procesos de selección, ya que estas le facilitarán una posibilidad de empleo frente a otros aspirantes.

Bajo estas apreciaciones, este proyecto de investigación se enfoca en los jóvenes profesionales de la carrera de Ingeniería Industrial, tanto de universidades privadas como públicas, a quienes se les aplica una encuesta para responder el objetivo general del estudio: conocer la perspectiva de los jóvenes en cuanto a los retos que desafían al iniciar la búsqueda de trabajo, así como otros aspectos relevantes que deben enfrentarse al ingresar al mercado laboral. Entre los motivos que justificaron la realización de este proyecto, se encuentra el analizar si los resultados obtenidos para este sector de profesionales aplican a lo que establece en la literatura, ya que, al tratarse de una carrera técnica, podría ser que los retos que enfrentan los jóvenes en esta área sean considerablemente diferentes o similares al resto de profesionales.

Con base en la aplicación de la encuesta, se pudo conocer la opinión y las experiencias de los estudiantes y egresados, presentando así los principales retos identificados para los jóvenes ingenieros, así como el establecimiento de una relación entre estos resultados con respecto a los desafíos que establece la teoría en general para todas las profesiones. Uno de los hallazgos más importantes revelados en este estudio fue la identificación de la falta de experiencia como principal reto para encontrar trabajo, además de ser uno de los factores que los encuestados consideraron como discriminatorios al ingresar al mercado laboral.

Asimismo, se identificaron otros retos, tales como la falta de conocimientos técnicos y las certificaciones y el manejo de software muy específicos al área; además, se debe contar con una serie de capacidades relacionadas con las habilidades de toma de decisiones, la resolución de problemas, la adaptación al cambio y el trabajo en equipo.

Resulta interesante destacar que los encuestados indican que existe una brecha entre lo aprendido en las universidades con respecto a lo que realmente requieren los empleadores, debido a que evidencia la gran influencia y responsabilidad que tienen las instituciones educativas con respecto a la competitividad laboral del país, al crear planes de estudio que se acoplen realmente a los requerimientos de las empresas, en este caso Ingeniería Industrial, y, al mismo tiempo, la importancia de diseñar

mecanismos de educación para aprender haciendo, por ejemplo, el sistema de educación dual.

Por otra parte, la investigación incorpora un análisis paralelo y señala como el tema de las pasantías o prácticas profesionales representa una consideración importante a la hora de definir los principales retos para los jóvenes, ya que, de acuerdo a los resultados del estudio, se demuestra que los estudiantes que realizaron pasantías no consideran que la falta de experiencia haya constituido uno de los retos enfrentados a la hora de ingresar al mercado laboral. No obstante, al igual que el resto de los encuestado, el grupo que realizó pasantías indicó que los principales retos son el no contar con los conocimientos específicos en alguna área y la brecha entre lo que aprendieron en las universidades con respecto a lo que realmente solicitan las empresas.

Al observarse que el tema de la carencia de conocimientos es un factor muy importante y considerado como un reto al ingresar al mercado laboral, se concluye acerca de la importancia de la sinergia que debe existir entre empleadores e instituciones educativas, dado que es necesario conocer los requisitos actuales que se requieren enseñar en las universidades, para que, a su vez, estos conocimientos contribuyan a que los futuros graduados no enfrenten mayores desafíos a la hora de incursionar en el mercado laboral.

Sin embargo, hasta la fecha, lo observado por estudios como el realizado en este proyecto, es una falla por parte de las universidades, al no incorporar en los planes de estudio requerimientos, tales como las habilidades técnicas, los conocimientos, las capacidades, entre otros, los cuales son solicitados por las empresas para los puestos de trabajo. Igualmente, las empresas son propensas a dar preferencia a la contratación de personas con experiencia laboral previa. Lo anterior evidencia que, hasta la fecha, no existe una cohesión completa de trabajo entre tales entidades, aunque conviene aclarar que se ha iniciado la realización de programas entre ciertas empresas y universidades, con el fin de brindar a los estudiantes la

posibilidad de realizar pasantías y trabajos temporales mientras continúan con sus estudios.

Revisión de Literatura

La competitividad del mercado laboral en Costa Rica. El concepto de competitividad laboral se remonta a los años ochentas con el movimiento industrial, en donde surgió la necesidad de relacionar la educación con el trabajo. Anterior a la industrialización, el sistema productivo no tenía la visión de relacionar estos dos conceptos tan importantes; sin embargo, con la necesidad de la formación de la mano de obra, se presentan las primeras iniciativas en los países desarrollados para conectar el mundo del trabajo y la sociedad en general con el mundo de la educación.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2000, s.p) “la competitividad laboral se define como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada”. Adicionalmente, se menciona que “la competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; sino que es una capacidad real, la cual debe ser demostrada a la hora de desempeñar las funciones de un puesto específico”.

Actualmente, con la globalización de los mercados y el cambio tecnológico acelerado, el tema de la competitividad laboral se ha vuelto realmente importante para el desarrollo de las economías. Dentro de este marco, se les ha exigido a los trabajadores ciertas capacidades y habilidades claves, tales como: la facilidad de aprendizaje, la adaptación al cambio continuo, la flexibilidad, el trabajo en equipo, el trabajo bajo presión, el liderazgo, entre otros. Debido a esto, las organizaciones y los gobiernos se han dado cuenta que el capital humano definitivamente juega un papel muy importante en la competitividad, al ser planteado como parte de las ventajas competitivas del mercado laboral de un país, y, es por ello, que aspectos como la formación profesional del recurso humano a nivel integral son factores indispensables para poder alcanzar el desarrollo económico de la sociedad.

La Organización Internacional de Trabajo en la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008) indica que es de vital importancia el desarrollo de las calificaciones de los profesionales para aumentar la productividad, la empleabilidad y la inclusión social. Dado lo anterior, en muchos países, la teoría y la política consideran relevante que los gobiernos mantengan una estrecha relación con las instituciones educativas; esto con el fin de preparar a los estudiantes para las necesidades reales del mercado laboral y lograr la competitividad que tanto requieren los países.

El pasado noviembre del 2014, la Universidad Latinoamérica de Ciencias y Tecnología (ULACIT) realizó un foro sobre la competitividad laboral del país, en donde se hizo hincapié en la necesidad de planificar la mano de obra calificada, lo cual se puede lograr únicamente con una educación de calidad. En este seminario, Fiorella Bulgarelli, de Cadexco, y Francisco Llobet, de la Cámara de Comercio de Costa Rica, mencionaron que el país tiene que enfrentar grandes desafíos en el mercado laboral, en temas como la infraestructura, la generación de nuevas carreras y el financiamiento de negocios; esto con el fin de generar la competitividad laboral y, por ende, la generación de empleos que requieren las futuras y actuales generaciones.

No obstante, Costa Rica actualmente posee ventajas importantes que se pueden desarrollar en el tema de la competitividad laboral con respecto a otros países. Algunas de las que menciona el Instituto Centroamericano de Administración de Empresas (INCAE), en su informe de Competitividad Global 2013-2014, y que están relacionadas con esta investigación, son las siguientes:

- Disponibilidad de personal calificado.
- Capacidad de innovación.
- Buenas relaciones empleador-trabajador.
- Sistema educativo.

Con base en las ventajas anteriores, la teoría es clara en que el país requiere plasmar una serie de esfuerzos para el fortalecimiento de las mismas y la creación de

nuevas, dichas ventajas le permitirían a Costa Rica lograr la competitividad laboral a nivel global. De acuerdo al Informe Diagnóstico de Competitividad de Costa Rica y Recomendaciones (Banco Mundial, 2009), dicho esfuerzo se debe concentrar en los siguientes tres pilares fundamentales: 1) la educación formal, al disminuir la tasa de deserción principalmente en la educación secundaria; 2) la formación profesional; y 3) el desarrollo tecnológico.

De acuerdo con estos tres pilares y como respuesta a las exigencias actuales de las empresas, los gobiernos de varios países han trabajado en la creación de sistemas educativos que contribuyan a la generación de capacidades y competencias, como, por ejemplo, la implementación del sistema de formación dual en colegios y universidades; esto con el fin de contribuir a la inserción de los estudiantes al mercado laboral y así eliminar el sistema educativo que se enfoca únicamente en transmitir conocimientos. Este nuevo rol es todo un reto para el sistema de formación nacional, ya que, actualmente, son pocas las instituciones educativas en Costa Rica que se han desligado de las viejas metodologías de aprendizaje y, por el contrario, son pocas las que han optado por la implementación del sistema de formación aprender haciendo o enseñanza por medio de proyectos, como es el caso de la ULACIT.

Retos para los jóvenes profesionales al ingresar al mercado laboral. La crisis económica de los últimos años y la globalización han influenciado a que los jóvenes profesionales cada vez se enfrentan a una mayor cantidad de retos al ingresar en el mercado laboral. De acuerdo con Cesar Palma, en su reporte de investigación “Nuevos retos para el ingeniero en el siglo XXI”, los principales factores a los que se deben enfrentar los jóvenes profesionales son: 1) Tecnologías de información y comunicación, pues, al tener una gran cantidad de información disponible, todo profesional deberá conocerla para desempeñarse correctamente en su trabajo; 2) Ambiente laboral más competitivo, elevando las competencias que requieren los profesionales en esta área; y 3) Nuevas metodologías de aprendizaje, a las que los jóvenes deben acoplarse como, por ejemplo, el sistema de educación dual que fomenta el aprender haciendo (Palma, 2012).

Requisitos de los empleadores. En general, la teoría menciona que la gran mayoría de jóvenes egresados tienen ciertas debilidades o carencias en cuanto al cumplimiento de los requisitos solicitados por las empresas, tales como: las capacidades, los conocimientos y las habilidades técnicas necesarias para desempeñarse eficientemente en el mercado laboral. Desde la perspectiva de las empresas, los requerimientos anteriores tuvieron que haber sido cubiertos en los planes de estudio, ya que se asume que el profesional egresado cuenta con todos los requisitos. No obstante, no se toma en consideración que muchos de estos requerimientos son sumamente técnicos y que las instituciones educativas no pueden abarcar al cien por ciento la enseñanza de todos los conocimientos relacionados con una carrera.

Con base en una encuesta para la evaluación de competencias, realizada por el Centro de Investigación para el Desarrollo A.C. de México, la razón por la cual los empleadores no contratan personal joven es por la brecha que existe entre los requerimientos de las empresas con respecto a los conocimientos y/o capacidades y habilidades de los jóvenes. Por ejemplo, se mencionan como factores para no contratar profesionales jóvenes los siguientes: la falta de experiencia, la falta de inglés funcional, la carencia de habilidades tecnológicas, las pocas capacidades de comunicación oral y escrita, entre otros (CIDAD, 2014).

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los profesionales jóvenes tienen una probabilidad tres veces mayor de estar desempleados que los adultos. Esta institución, en el informe de “La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción”, indica que en el 2012 habían en el mundo casi 75 millones de jóvenes desempleados, 4 millones más que en el 2007. Por otra parte, la Revista Cepal, en su Informe del 2007, también indica que los jóvenes con edades hasta los 29 años sufren tasas de desempleo marcadamente más altas que los adultos. Lo anterior se relaciona con lo que indica la literatura acerca de que los perfiles profesionales actuales de los jóvenes no satisfacen los requisitos de los puestos que establecen las empresas, por lo

cual, se prefiere contratar personas con experiencia previa, generando la problemática para los jóvenes al ingresar al mercado laboral.

Objetivos

Para el desarrollo del proyecto, se plantea la pregunta de investigación: ¿Cuáles son los principales retos a los que se enfrentan los jóvenes ingenieros industriales en el mercado laboral de Costa Rica? Para la cual, se plantean los siguientes objetivos:

Objetivo General

Identificar los principales retos a los que se enfrentan los jóvenes ingenieros industriales en el mercado laboral.

Objetivos Específicos

1. Comparar los resultados obtenidos de la investigación con lo que indica la teoría.
2. Identificar si existe una brecha entre los conocimientos y las capacidades adquiridas por los jóvenes en las instituciones educativas con respecto a los requerimientos reales del mercado laboral.
3. Determinar si existe discriminación para los profesionales jóvenes que incursionan en el mercado laboral.

Metodología de Investigación

Selección de la metodología. Para la selección de la metodología se utilizó un alcance exploratorio, el cual es útil para mostrar y explicar la situación a la que se enfrentan los recién graduados de la carrera de Ingeniería Industrial al ingresar al mercado laboral. Como diseño de investigación, se implementó un diseño no experimental transversal cuantitativo, ya que no se están manipulando variables, sino que solamente se observa y evalúa la situación actual de los estudiantes de ingeniería industrial cuando se van a enfrentar la primera búsqueda de trabajo.

Selección de la muestra. La selección de la muestra se realizó tomando en cuenta la población de estudiantes graduados de universidades, tanto públicas como privadas, de los grados académicos bachillerato y licenciatura, especialmente de la carrera de Ingeniería Industrial. Asimismo, es importante considerar que esta investigación se enfocó en el supuesto de que la muestra es probabilística y todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos.

Para esta investigación, se utilizó una muestra probabilística estratificada, la cual se define por género (masculino y femenino) y grado académico (bachillerato y licenciatura). A partir del tamaño de la muestra, se tuvo como cantidad mínima sesenta encuestas, con el propósito de que la investigación tuviera validez para, posteriormente, realizar el análisis correspondiente e inferir los resultados de la población.

La selección del marco muestral se realizó de forma aleatoria con base en el listado de los elementos de la población, el cual fue obtenido de la base de datos de cursos anteriores de la universidad, foros de la profesión de Ingeniería Industrial a nivel nacional, así como la aplicación de la encuesta a personas de otras universidades.

Instrumento de recolección de datos. El instrumento de recolección de datos que se empleó para la investigación es el cuestionario o encuesta con preguntas cerradas y abiertas, esto con el propósito de conocer en detalle la opinión de los encuestados en temas específicos. Este cuestionario se administró de forma digital y se envió por medio de correo electrónico a los encuestados y como publicación a sitios de Internet, tales como los foros en las redes sociales y los grupos de ingenieros industriales.

Análisis de resultados

En cuanto a las generalidades, la encuesta fue enviada a 160 estudiantes y egresados de ingeniería industrial y fue respondida por un total de 62 personas, de las

cuales, un 34% son mujeres y un 66% hombres. El promedio de edad de los encuestados se encuentra entre los 18 y los 35 años.

Con respecto a la situación laboral de los encuestados, 67% se encuentra trabajando en el área de Ingeniería Industrial, mientras que un 33% se desempeña en otras áreas. Como se observa en la Tabla 1, la mayor cantidad de personas que se encuentran laborando en esta profesión tiene un grado académico de Licenciatura (40% para un total de 25 personas).

Grado Académico	Cantidad personas que laboran o no en el área de Ing. Industrial
Bachillerato	22
Si	11
No	11
Licenciatura	35
Si	25
No	10
Maestría	5
Si	5
Total	62

Tabla No. 1. Cantidad de personas que laboran en Ingeniería Industrial.

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Un aspecto a destacar es que, de las personas que se encuentran laborando actualmente en Ingeniería Industrial, un 61% obtuvo su primer trabajo en esta área cuando aún se encontraba cursando la carrera.

Durante la recolección de datos, se les solicitó a los encuestados que indicaran el tipo de experiencia que tenían cuando obtuvieron su primer empleo en el área de ingeniería. Tal y como lo demuestra la Figura 1, la categoría con el porcentaje más alto es la realización de proyectos universitarios con un 35%, seguido de las personas que tenían experiencia laboral previa en otra área diferente a la Ingeniería con un 34%.

En cuanto a las categorías con menor puntaje, se obtiene que sólo un 14% había realizado pasantías profesionales y un 15% no tenía ningún tipo de experiencia laboral, pero aún así obtuvieron su primer empleo.

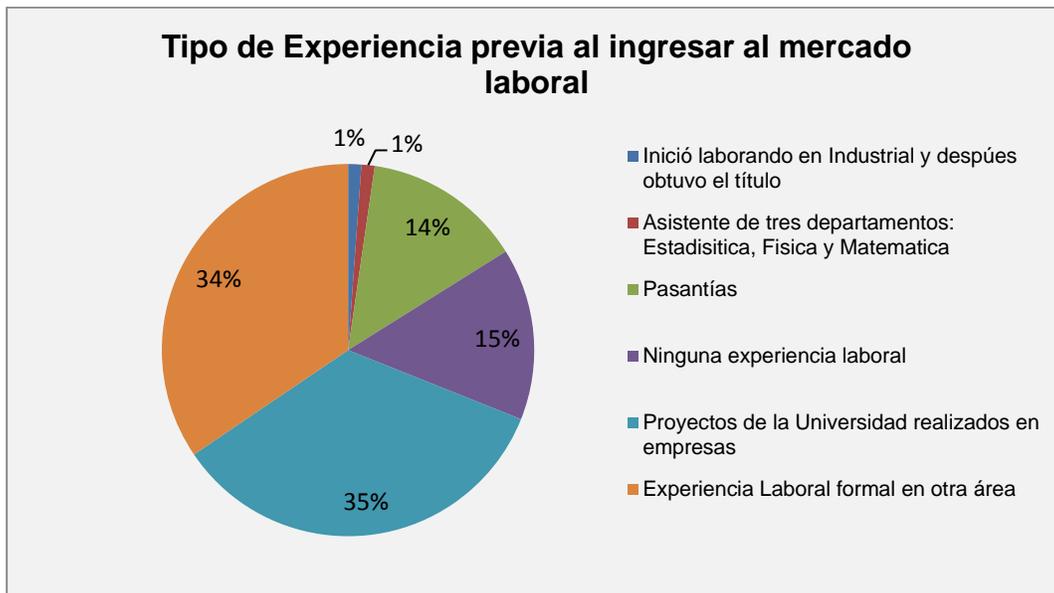


Figura 1. Tipo de Experiencia previa al ingresar al mercado laboral.

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Para la identificación de los principales retos a los que se enfrentan los jóvenes al ingresar al mercado laboral, se solicita a los encuestados que indiquen, de acuerdo a sus experiencias y opiniones y con base en una lista de categorías, cuál había sido el mayor reto a la hora de obtener su primero trabajo en el área de la Ingeniería Industrial.

La Figura 2 muestra que la falta de experiencia, seguido de la carencia de conocimientos en áreas más técnicas (como certificaciones, normas y programas), así como la brecha que existe entre lo aprendido y la expectativa real del mercado, son los tres desafíos principales para los estudiantes y/o graduados de Ingeniería Industrial al empezar a trabajar.

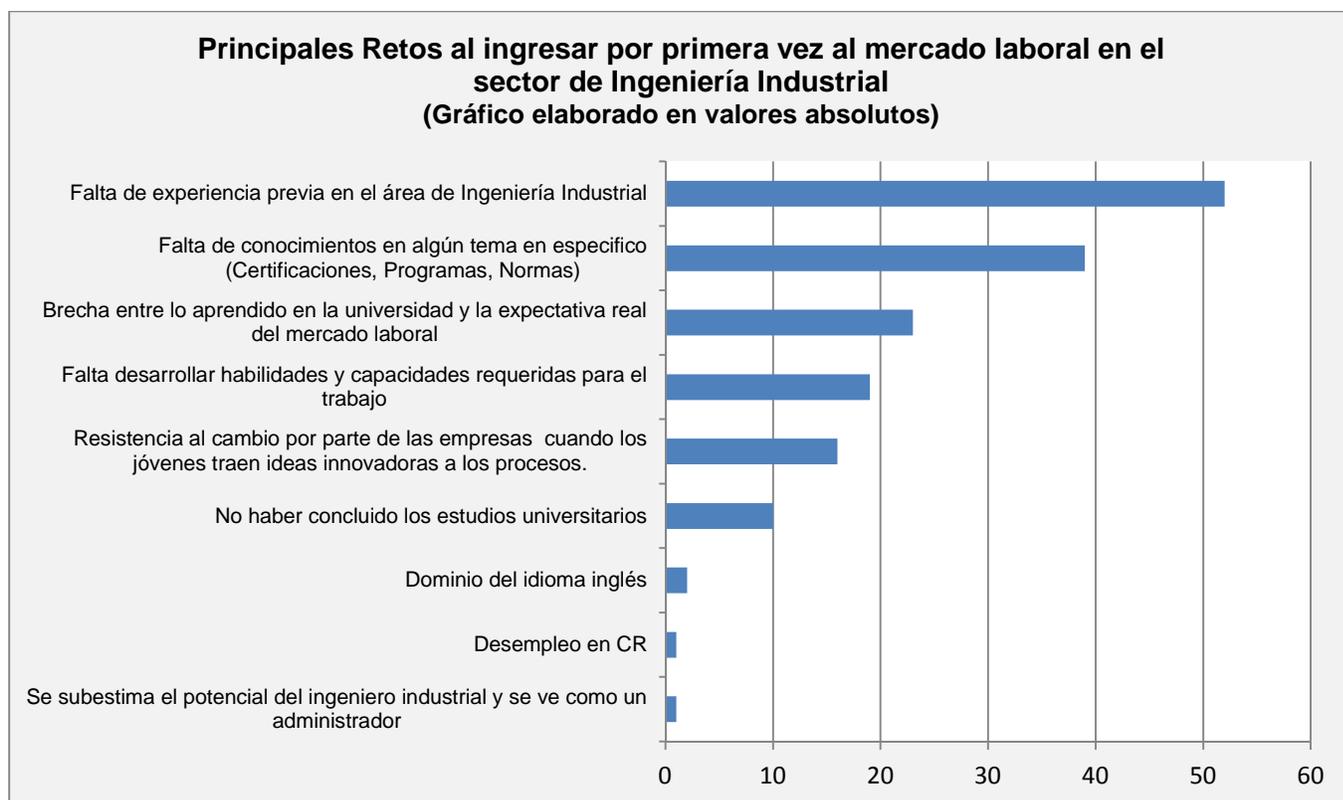


Figura 2. Principales retos al ingresar al mercado laboral en el sector de Ingeniería Industrial.

Fuente: Elaboración propia, 2015.

No obstante, con el fin de identificar a profundidad el porqué de estos desafíos, se realiza un análisis entre los resultados de las dos preguntas anteriores (tipo de experiencia previa al ingresar al mercado laboral y principales retos enfrentados). De acuerdo con los resultados de esta comparación de variables, se evidencia en la Figura 3 que las personas que habían realizado pasantías profesionales (representando un 14% del total de los encuestados) consideran que los principales retos al ingresar al mercado laboral son la falta de conocimientos en algún tema en específico (como certificaciones, manejo de programas de *software*, normas, entre otros), así como la brecha que existe entre lo aprendido en las universidades con respecto a la expectativa real del mercado laboral.

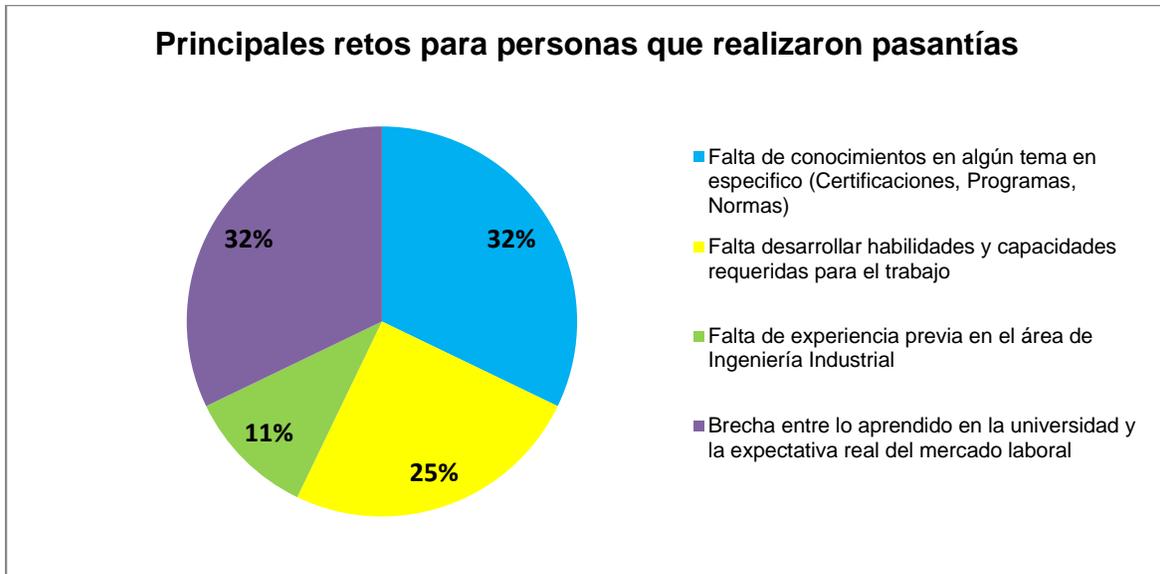


Figura 3. Principales retos para personas que realizaron pasantías.

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Adicional al análisis anterior, se procede a identificar los retos que enfrentan las personas que no realizaron pasantías profesionales antes de iniciar la búsqueda de trabajo. La Figura 4 muestra que los resultados para este grupo de encuestados distan con lo obtenido anteriormente, ya que la mayoría de las personas indicaron que el principal desafío al ingresar en el mercado laboral es la falta de experiencia, seguido de la carencia de conocimientos en temas específicos, así como la brecha entre lo aprendido y la realidad en los trabajos.

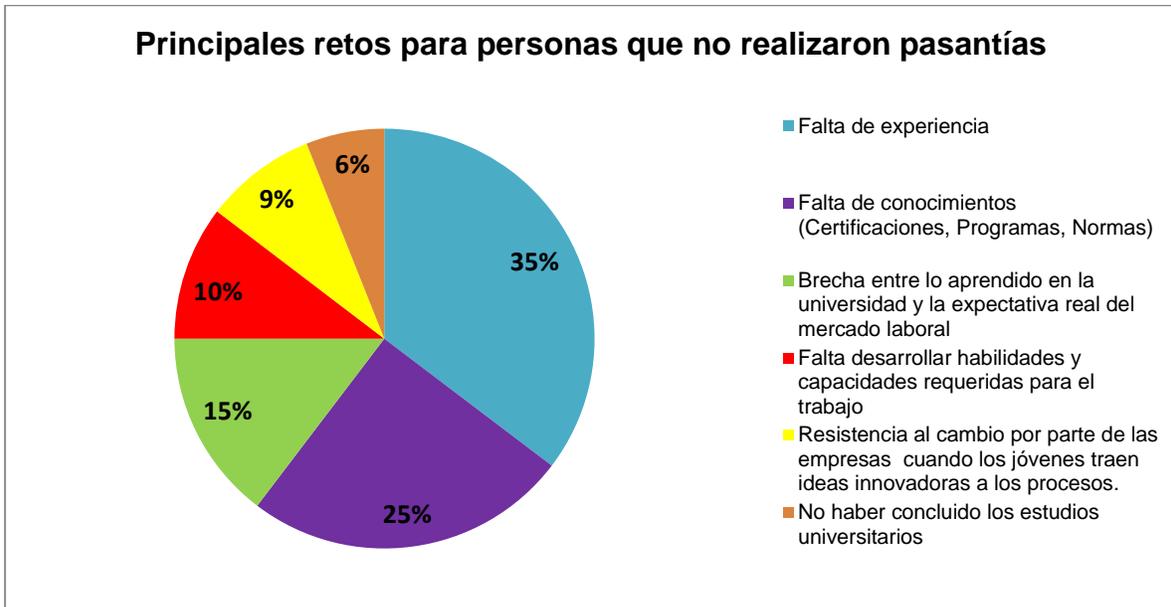


Figura 4. Principales retos para personas que no realizaron pasantías.

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Por otra parte, con el objetivo de identificar si existe o no discriminación para los jóvenes al ingresar al mercado laboral, se les consultó a los encuestados si consideran que las empresas discriminan a los profesionales jóvenes en los procesos de selección. Tal y como lo muestra la Figura 5, un 52% de los encuestados respondió que sí considera que existe discriminación por parte de las empresas a la hora de contratar personas jóvenes, principalmente por factores, tales como la falta de experiencia, el género, al predominar la contratación de hombres, y el ser egresado de una universidad privada.

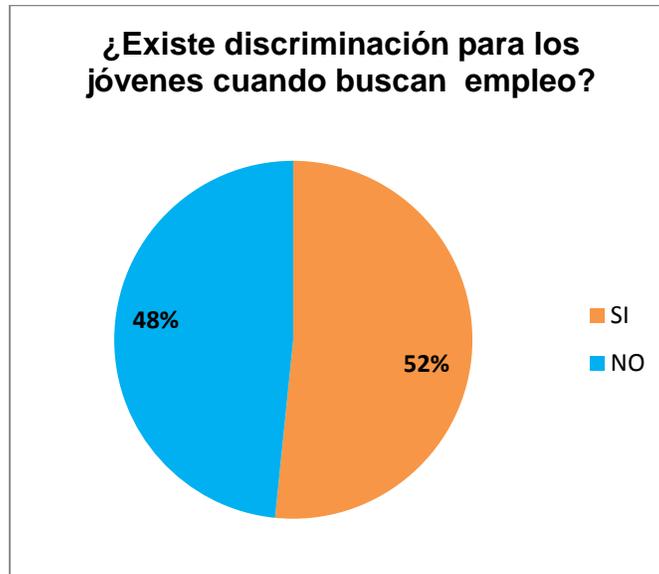


Figura 5. ¿Existe discriminación para los jóvenes cuando buscan empleo?

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Igualmente, se planteó la pregunta de si existe discriminación para el profesional joven cuando este se encuentra laborando propiamente en el área de ingeniería industrial. Con base en lo anterior, de los encuestados que trabajan que esta área, solamente un 23% respondió haber sido discriminado y las principales causas por las que consideran haberlo sido en sus trabajos son: la falta de experiencia, el no ser incluidos como participantes para la toma de decisiones y la asignación de tareas administrativas únicamente (Figura 6).

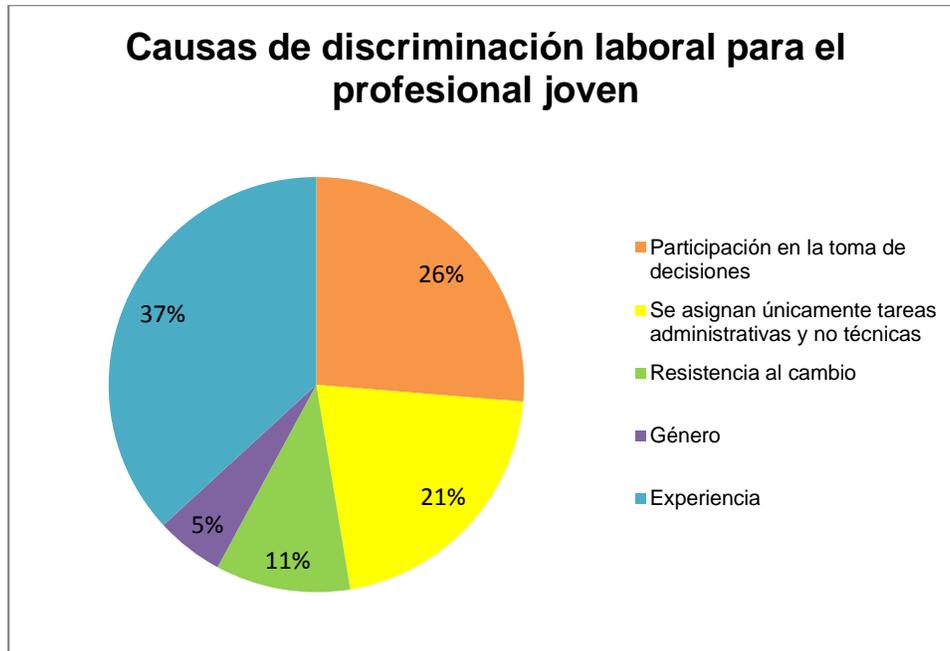


Figura 6. Causas de discriminación laboral para el profesional joven.

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Conclusiones

A continuación se presentan las conclusiones del trabajo de investigación:

- A través de este estudio, se ha podido determinar que el principal reto a la hora de ingresar al mercado laboral para los jóvenes en el área de Ingeniería Industrial es la falta de la experiencia que requieren los puestos en esta carrera profesional. No obstante, según los jóvenes, también se evidencia que la cantidad de requisitos solicitados por las empresas en los procesos de reclutamiento representan un reto importante al buscar trabajo; requisitos tales como, por ejemplo, el contar con certificaciones y el manejo de programas de *software* muy específicos, entre otros. Dichos conocimientos no se abarcan comúnmente en los planes de estudio de las universidades, sino, más bien, se adquieren, en la mayoría de los casos, en las empresas, al trabajar la persona diariamente con estas herramientas, ya que algunas de ellas tienen un costo muy elevado para ser adquiridas por los estudiantes.

- Por otra parte, la investigación evidencia, aunado al requerimiento de las empresas de contar con experiencia previa, que la mayoría de los encuestados indica haber obtenido su primer trabajo en el área de la Ingeniería Industrial cuando aún se encontraba cursando la carrera. Lo anterior demuestra que, para muchas empresas, tiene mayor peso la experiencia laboral que la finalización total de los estudios, ya que, en numerosos casos, la persona trabaja y estudia al mismo tiempo.

- Con base en el análisis de los resultados obtenidos en la investigación, se puede responder uno de los objetivos específicos del proyecto, al concluir que los retos que enfrentan los jóvenes profesionales se relacionan con lo estudiado previamente en la literatura, en donde se indica que las principales causas por las cuales los empleadores no contratan personal joven son: la falta de experiencia, la falta de inglés funcional, la carencia de habilidades tecnológicas y las pocas capacidades de comunicación oral y escrita (CIDAD, 2014). Sin embargo, es importante resaltar que en esta investigación se muestra una comparación paralela de los resultados entre los jóvenes que poseen algún tipo de experiencia, como el caso de las pasantías o prácticas profesionales, con respecto a los que nunca tuvieron un contacto directo con la profesión a nivel de experiencias de trabajo.

De acuerdo con lo anterior y con base en los resultados obtenidos en este estudio, se concluye que los jóvenes que han realizado pasantías o prácticas profesionales no enfrentan el reto generalizado de la falta de experiencia laboral, ya que estos han tenido un acercamiento con el trabajo y las empresas lo podrían considerar como un cumplimiento válido de este requisito. No obstante, este grupo de jóvenes afirma, al igual que el resto de los encuestados, que los principales desafíos que enfrentaron son la falta de conocimientos en temas específicos de la carrera, así como la brecha entre lo aprendido en las universidades y lo que realmente solicitan las empresas; aspectos que están estrechamente relacionados y vinculados con las instituciones educativas.

- Adicionalmente, es importante resaltar que los resultados del estudio muestran que la falta de experiencia no sólo representa el mayor reto a la hora de ingresar al mercado laboral, sino también es causa de discriminación una vez que el joven comienza en sus funciones laborales, en relación con los siguientes aspectos señalados por los encuestados:

- No los toman en cuenta para la toma de decisiones en sus procesos, debido a su edad e inexperiencia.
- Se piensa que los jóvenes no tienen la capacidad y/o madurez para resolver problemas.
- Solamente se les asignan funciones administrativas y no técnicas.

En conclusión, la realidad de la competitividad en el mercado laboral para los profesionales jóvenes representa una serie de retos importantes, debido la disparidad que existe entre la educación y los requisitos del mercado de trabajo. Igualmente, la falta de oportunidades en el mercado para adquirir la experiencia laboral que exigen las empresas es un problema que se acrecienta cuanto más tiempo se encuentre la persona sin trabajar. Al final, se forma un círculo vicioso que se genera en torno a la problemática del desempleo juvenil, ya que los jóvenes profesionales no son contratados por falta de experiencia laboral, así como no pueden adquirir la experiencia requerida porque nunca han trabajado.

Recomendaciones

Con el propósito de eliminar o disminuir los retos que enfrentan los profesionales jóvenes de Ingeniería Industrial al ingresar al mercado laboral, se plantean las siguientes recomendaciones:

- A raíz del aporte generado por esta investigación al evidenciar que los jóvenes que realizaron pasantías no enfrentan el reto de la falta de experiencia laboral, se recomienda a las instituciones educativas incluir en los planes y/o requisitos de estudio la realización de pasantías o prácticas profesionales. Lo anterior con el fin de que los estudiantes puedan poner en práctica los conocimientos alcanzados durante la etapa

de formación, así como adquirir nuevas capacidades y habilidades técnicas, las cuales sólo se desarrollan cuando se tiene la oportunidad de laborar.

- Si la institución educativa no le exige a los estudiantes realizar pasantías en las empresas, se recomienda al joven profesional aprovechar las oportunidades que ofrece el mercado para aplicar a trabajos “no formales”, ya que, actualmente, muchas compañías se han dado cuenta del beneficio de crear programas de formación de profesionales líderes dentro de sus organizaciones por medio de la realización de pasantías laborales.

- Con el propósito de eliminar la brecha entre lo aprendido en las instituciones educativas con respecto a las expectativas del mercado laboral, se recomienda a las universidades y centros de estudio superiores ajustar y cambiar con regularidad los planes de estudio de las carreras, principalmente las profesiones técnicas, pues, con la globalización y los avances tecnológicos, se requiere del aprendizaje constante de nuevos programas de *software*, nuevas teorías y nuevas formas de realizar los procesos y resolver problemas. Lo anterior puede ayudarle al joven a adquirir los conocimientos que las empresas actualmente buscan en los profesionales.

- Se recomienda a las instituciones educativas rediseñar el funcionamiento de las bolsas de empleo, esto con el fin de colocar la mayor cantidad de graduados en el mercado laboral. Dicho objetivo se lograría por medio de la creación de alianzas con empresas, en donde exista una sinergia entre la labor de los departamentos de selección de recursos humanos con el trabajo realizado por las universidades.

- A los jóvenes profesionales se les recomienda asistir a la mayor cantidad de cursos, capacitaciones y seminarios pertinentes a la carrera, así como otros temas que complementen sus estudios y representen una ventaja en el currículo, ya que las empresas requieren de profesionales integrales y las universidades no pueden incluir todos los temas en los planes de estudio. Resulta responsabilidad de cada estudiante el ser proactivo y buscar opciones para complementar su formación profesional.

- Se recomienda realizar un estudio complementario a este tema, esto con el fin de profundizar en el hallazgo de la brecha que existe entre lo aprendido en las universidades con respecto a lo que realmente requieren las empresas a la hora de contratar personal. Lo anterior debido a que las razones que ocasionan esta brecha no fueron analizadas en esta investigación, pero los resultados podrían aportar mucho a la información que actualmente existe sobre el tema de la competitividad y los retos al ingresar al mercado laboral.

Bibliografía

1. Banco Mundial. (2009). *Competitividad en Costa Rica*. Recuperado de:
<http://siteresources.worldbank.org/INTCOSTARICAINSPANISH/Resources/CostaRicaCompetitiveness.pdf>
2. Bashir S., Oviedo A., Luge J., Bezley R., Faingold I. y Tesliuc C. (2011). *Mejores empleos en Costa Rica: El rol del capital humano*. Recuperado de:
<http://www.bancomundial.org/es/country/costarica/publication/mejores-empleos-costarica>.
3. Brenes, C. (2004). ULACIT impulsa competitividad laboral del país. *Ulacit Reporter*. Recuperado de <http://www.ulacit.ac.cr/ureporter/?p=200>.
4. CEPAL. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la CEPAL*. 2007. Recuperado de <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/7/29587/LCG2339eWeller.pdf>
5. CIDAC. (2014). *Encuesta de Competencias Profesionales 2014*. Recuperado de <http://cidac.org/encuesta-de-competencias-profesionales-2014/>
6. Haskel, D. (2015). Educación de Calidad para aumentar la productividad laboral. *Latin Trade (Spanish)*. mar/abr 2015, Vol. 23 Issue 2, pp. 35-35. 1p.
7. Miranda, M. (2003). Transformación de La Educación Media Técnico-Profesional. En *Políticas Educativas en el Cambio de Siglo. La Reforma del Sistema Escolar de Chile*. Santiago de Chile: Universitaria.
8. Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2000, s.p). Recuperado de <http://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencia-laboral>.

9. Palma, C. (2012). *Nuevos Retos para el Ingeniero del siglo XXI*. Recuperado de:
<http://rd.udb.edu.sv:8080/jspui/bitstream/123456789/1204/1/4-nuevos-retos-para-el-ingeniero-en-el-siglo-xxi.pdf>

10. Umaña, V. y Arce, R. *Informe Global de Competitividad (2014-2015): Resultados para Costa Rica*. Recuperado de: <http://www.incae.edu/es/clacds/informe-competitividadglobal-2013-2014.php>.

11. UNESCO. *La educación encierra un tesoro*. Recuperado de:
http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF