

Limitaciones de los ingenieros industriales de 45 años o más para ser competitivo en el mercado laboral de Costa Rica

Braulio Josué Barrantes Rodríguez
ULACIT, San José, Costa Rica, jbr0392@hotmail.com

Resumen

Según la perspectiva general del trabajador costarricense, los empleadores prefieren contratar a profesionales con experiencia, pero estableciendo ciertos límites con respecto a la edad. Además, según el decimoctavo informe *Estado de la Nación en desarrollo humano sostenible*, la actividad de los costarricenses en el mercado laboral nacional disminuye cuando estos llegan a la edad de cincuenta años. Lo anterior sucede, tanto por decisión de los trabajadores que tienen otras formas de ingresos, así como por la falta de competitividad frente a otros profesionales. Por esta razón, se ha desarrollado un estudio para conocer cuáles son las limitaciones que tienen los ingenieros industriales de 45 años de edad o más para ser competitivos en el mercado laboral de Costa Rica. En el estudio participaron ingenieros industriales de 45 años de edad o más en estado de desempleo, los que se encuentran laborando actualmente y los líderes a cargo de dichos ingenieros industriales. Según estos últimos, los dos factores claves para ser competitivo en el mercado laboral son el liderazgo y la experiencia. Asimismo, existe una diferencia de opinión entre los ingenieros industriales que no se encuentran laborando y los líderes a cargo de ingenieros industriales. Para los primeros, la experiencia es más importante que el liderazgo, mientras que, para los líderes, el liderazgo es el factor que agrega mayor valor en sus equipos de trabajo. Debido a esto, para los ingenieros industriales de 45 años o más, es recomendable resaltar las experiencias que han tenido en situaciones complejas y cómo ha sido su respuesta ante las mismas, ya que, de los profesionales más experimentados, se espera mayor capacidad de análisis, mejor respuesta ante las situaciones y un valor agregado gracias a la experiencia que han tenido.

Abstract

According to Costa Rican worker point of view employers prefer hire experienced professionals, but setting certain limits about the years. Therefore, eighteenth report: *Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible*, the activity of Costa Rican people in labor market decreases when they are fifty years old. This

situation is caused by own workers decision when find other ways to get incomings as well as competitiveness lack versus other professionals. This is why, this study is presented to know what limitations do 45 years old or more industrial engineers have to be competitive in Costa Rican labor market. Contributors for this study are 45 years old or more industrial engineers who are employed and unemployed, and leaders who managed industrial engineers within their teams. According to this professionals, leadership and experience are the must-have characteristics to be competitive in the labor market. Besides, there is a difference between those are not leaders and those who are. For leaders, leadership is more important than experience, whereas for those who are not leaders experience is more important than leadership. Against these, 45 years old or more industrial engineers should emphasize their past experiences through complex situations, and how did they respond, insomuch that analysis capacity, good solving problems skills, and added value are expected from more experienced professionals.

Palabras clave: Competitividad, limitaciones, actualización, experiencia, liderazgo

1. Revisión de literatura

Al revisar el Plan Nacional de Desarrollo (PND) (MIDEPLAN, 2014), se puede encontrar que, para el período 2015-2018, el principal enfoque del gobierno de Costa Rica es el bienestar de los ciudadanos. Se entiende el bienestar como una política pública, según el informe, de manera que, todas las personas sean tomadas en cuenta, tengan las mismas oportunidades y se reconozcan sus necesidades y aspiraciones. De la mano con el bienestar de la personas está el crecimiento económico ambientalmente sostenible; dicha relación se da desde el señalamiento de las condiciones para que haya bienestar, entre ellas se encuentran: el acceso a bienes y servicios, la inversión pública y privada, la política pública para el bienestar y el intercambio con el entorno internacional.

En el Plan Nacional de Desarrollo se realizó un diagnóstico de la situación nacional, esto con el fin de identificar las tendencias que influyen en el logro del bienestar, siendo la innovación y la competitividad claves para transformar la economía nacional.

El World Economic Forum (WEF) (Foro Económico Mundial) (World Economic Forum, weforum, 2015) colocó a Costa Rica en el puesto 51, a nivel mundial, según el índice de competitividad en el reporte 2014-2015 con una calificación de 4.4, siendo 7 el puntaje más alto que se puede obtener. A nivel de Latinoamérica, Costa Rica ocupa el tercer puesto, luego de Panamá con el segundo y Chile con el primero.

Para Michael Porter, el término competitividad, aplicado a las naciones, es difícil de definir, sin embargo, él lo explica de la siguiente manera:

El único concepto significativo de la competitividad a nivel nacional es la productividad. El objetivo principal de una nación es conseguir un alto y creciente nivel de vida para sus ciudadanos. La actitud para hacerlo depende de la productividad con la que se empleen la mano de obra y el capital. La productividad depende tanto de la calidad y las características de los productos (Las cuales determinan los precios que pueden alcanzar) como de la eficiencia con que son producidos. La productividad es el determinante fundamental del nivel de vida de una nación a largo plazo (Porter, 2009).

Dentro de la calificación del WEF (World Economic Forum, weforum, 2015), se detallan varios aspectos para determinar la calificación total de la competitividad, lo cual puede ser relacionado con la productividad de la que habla Porter. Dentro de los aspectos que se detallan en el reporte, se encuentran los siguientes: ambiente macroeconómico, salud y educación primaria, educación superior y capacitación, eficiencia de los mercados de bienes, eficiencia del mercado laboral, desarrollo del mercado financiero, disponibilidad de tecnología, tamaño del mercado, sofisticación empresarial e innovación.

Para fines del estudio presente, es de interés relacionar los pilares de la educación superior y la capacitación con eficiencia del mercado laboral. En estos pilares, el país ocupa los puestos 37 y 57. De acuerdo con el WEF, estos pilares se definen de la siguiente manera:

- Educación superior y capacitación:

Educación superior de calidad y capacitación son cruciales para las economías que quieren avanzar en la cadena de valor, más allá de los

simples procesos de producción y productos. En particular, actualmente, la economía globalizada requiere países que nutran grandes cantidades de trabajadores bien formados, hábiles en ejecutar tareas complejas y en adaptarse rápido al cambio.

- Eficiencia del mercado laboral:

La eficiencia y flexibilidad del mercado laboral son críticas para asegurar que los trabajadores sean posicionados en su utilización más efectiva en la economía y que se les brinden los incentivos para dar su mejor esfuerzo en sus trabajos. Los mercados laborales deben tener la flexibilidad para cambiar rápidamente de una economía a otra, manteniendo un bajo costo, además de permitir fluctuaciones salariales sin mucha desorganización social.

En un artículo publicado por el periódico *La Nación*, se menciona que el país ha tenido un año de estancamiento en cuanto al mercado laboral, lo cual implica un alto desempleo y la falta de aumento en la cantidad de personas ocupadas (Rodríguez, 2015). La fuerza de trabajo se encuentra estancada en 62% y la cantidad de personas con empleo se estacó en dos millones. También, se afirma que la actividad productiva del país ha ido en disminución y que, por lo tanto, en este sentido, es de esperar el estancamiento o la disminución.

Por otro lado, según la encuesta de expectativas de empleo Manpower (Manpower, 2015), en Costa Rica, al entrevistar a los empleadores en cuanto a sus perspectivas sobre contrataciones, despidos o mantención de personal, hubo un 10% de tendencia positiva. Los resultados de esta encuesta parecen ser positivos para la situación del mercado laboral; sin embargo, el 10% es esperado para un único trimestre, con sólo un 2% de aumento con respecto al trimestre anterior (para la tendencia con ajuste estacional). No obstante, la tendencia neta se encuentra por debajo, en un 10%, con respecto al segundo trimestre del año 2014.

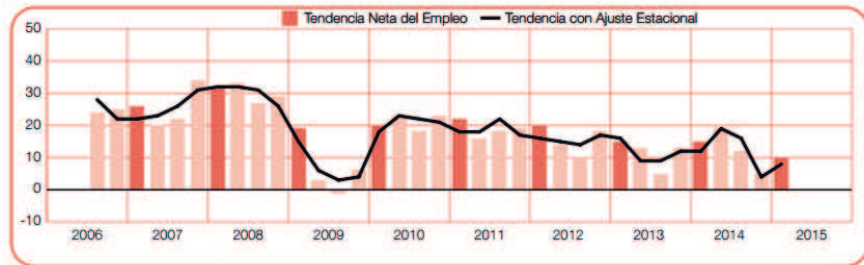


Figura 1, Fuente: Manpower, 2015.

Formatted: Spanish (Costa Rica)

La figura 1 muestra los datos obtenidos en la encuesta, en donde se puede observar la disminución del 10% con respecto al año anterior, así como que la tendencia empieza a mejorar para el primer trimestre del año 2015.

La figura 2 muestra el movimiento de la tendencia, según el tamaño de las empresas.

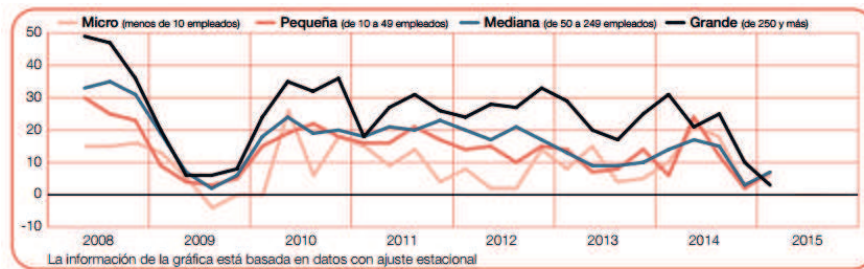


Figura 2, Fuente: Manpower 2015.

Formatted: Spanish (Costa Rica)

Como se puede observar, para la pequeña y mediana empresa se espera una tendencia de +7%, un +6% en las microempresas y sólo +3% en las grandes empresas.

Ahora bien, al partir desde el primer punto, tomado en cuenta del bienestar de las personas en Costa Rica, se puede concluir que este es un aspecto fundamental que busca mejorar el gobierno actual. Porter refuerza este punto del bienestar al lado de la competitividad, mientras que los informes actuales le dan una buena posición a Costa Rica con respecto a los demás países de América Latina. Con una visión generalizadora, la posición de Costa Rica es competente entre los demás

países de Latinoamérica, sin embargo, la realidad, siendo una forma más específica, es diferente. Según los datos mostrados, en el mercado laboral, la demanda de empleo ha ido en disminución en el largo plazo, estancándose en el mediano y el corto plazo.

Lo anterior puede generar el preguntarse si hay escasez de personal calificado o ha disminuido la inversión de las empresas en el país. La respuesta puede ser tanto la escasez de personal como una disminución de la inversión de los empresarios. No obstante, al volver a la definición del WEF acerca de eficiencia del mercado laboral, se menciona que es necesario asegurarse que los trabajadores sean posicionados en su utilización más efectiva en la economía.

Ahora bien, esta utilización efectiva del trabajador va a requerir un esfuerzo del profesional en actualizarse constantemente, ya que, conforme pasa el tiempo, van a llegar otras personas con ideas frescas, las cuales pueden llegar a ocupar sus puestos de trabajo. De esta forma, los trabajadores deben conocer en qué etapa de sus vida laboral se encuentran, para así poder medir su rendimiento hasta la fecha y la posibilidad de mantener su trabajo o encontrar una mejor opción.

Para Miguel López, quien es consultor en Desarrollo de Carreras, existen cuatro etapas de la vida laboral, las cuales explica para el periódico *La Nación* de la siguiente forma (Cantero, 2015):

Primera etapa: Esta etapa se define en los primeros diez años de trabajo. Para los profesionales, este es el tiempo para incorporarse a empresas con buenos beneficios y crear carrera profesional en continuo crecimiento, además de poder definir sus inclinaciones hacia ciertas áreas profesionales. Durante esta etapa, se debe ganar experiencia en diferentes áreas de desempeño, por lo que se aconseja estar en varios trabajos y no desaprovechar las oportunidades que ofrezcan crecimiento en la carrera profesional.

Segunda etapa: Comprende entre once a veinte años de experiencia. En esta etapa, el profesional, por lo general, quiere optar por mayores ingresos y conseguir una posición de mayor rango jerárquico, además este evita los riesgos, ya que tiene mayores responsabilidades que cumplir como, por ejemplo, la familia. Este es el momento en que el profesional debe establecerse en el trabajo y generar una mayor red de contactos.

Tercera etapa: Más de veinte años de trabajo. Desde este momento, el profesional debe estar consciente de lo difícil que es conseguir empleo, en caso de perderlo, a partir de los 45 años. Para evitar dicha situación o el dejar de generar ingresos, resulta importante que el profesional pueda reinventarse o planear el emprendimiento de un proyecto que le genere nuevos ingresos.

Cuarta etapa: Compreendida por la tercera edad. Las personas con sesenta años han adquirido mucha experiencia, por lo que pueden apoyar a las empresas en tareas que requieran de mesura en los análisis, aunque sea en jornadas más cortas y con menos remuneraciones. Además, Miguel López menciona que las empresas no están muy preocupadas por la realidad de los profesionales con mayor edad, pero que estos pueden aportar mucho de su conocimiento y experiencia. Dicho autor también señala que se trata de un tipo de profesional en el que no se invierte.

Víctor García, para otro artículo del diario *La Nación* (Rodríguez, 2013), afirma lo siguiente: “Creo que en lo laboral (las empresas) me lo ponen difícil por la parte de la edad. Cuando veo las páginas de empleo buscan gente de veinte hasta los treinta y tantos años”. A pesar de haberse actualizado con cursos de contabilidad y cómputo, llevaba ya tiempo de no poder conseguir trabajo y lo atribuye a su edad, 41 años, en ese entonces.

En el decimoctavo informe *Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible*, se despliega la población laboralmente activa del país, según las edades, en grupos que van de 15 a 19, 20 a 29, 30 a 49, 50 a 59, 60 años y más. El informe ilustra como la actividad laboral presenta una forma de “U” invertida. Los datos se muestran de la siguiente forma (Arias & Sánchez, 2015).

Grupos de edad	Región Central	Región Chorotega	Región Pacífico Central	Región Brunca	Región Huetar Atlántica	Región Huetar Norte	Total
15 a 19	26.5%	18.6%	18.7%	24.6%	22.5%	29.3%	25.1%
20 a 29	75.1%	61.2%	64.8%	64.4%	64.6%	67.6%	71.7%
30 a 49	78.6%	69.8%	75.1%	66.6%	72.2%	71.1%	76.0%
50 a 59	67.4%	54.4%	64.4%	63.2%	60.4%	62.7%	65.4%
60 y más	22.1%	21.7%	27.7%	26.8%	27.7%	30.5%	23.4%
Total	61.1%	51.2%	57.0%	54.0%	55.7%	57.5%	59.1%

Figura 3. Fuente: Arias & Sánchez.

Formatted: Spanish (Costa Rica)

Como se pueda observar en el cuadro anterior, la población con mayor actividad laboral es la de los 39 a los 49 años, sin embargo, es después de este punto en donde este porcentaje empieza a disminuir y, por lo tanto, se ha escogido la edad de 45 años como aquella en la que el profesional debe empezar a reinventarse y hacer un plan, ya sea por caso de despido o para fortalecerse en su carrera.

Según lo anterior, se plantea la siguiente pregunta: En el campo de la Ingeniería Industrial, ¿cuáles limitaciones enfrenta el profesional de más de 45 años para ser competitivo en el mercado laboral en Costa Rica? De esta forma, se logrará describir, según expertos, la razón por la cual los profesionales, a partir de los 45 años, empiezan a disminuir su actividad laboral y de qué forma pueden ser competitivos en un mercado liderado por los más jóvenes.

2. Objetivo general

Comprender las limitaciones que se presentan para los ingenieros industriales de 45 años o más en el mercado laboral de Costa Rica

3. Objetivos específicos

- Comprender la percepción de los ingenieros industriales con respecto a la competitividad.
- Analizar los aspectos que determinan la competitividad entre los ingenieros de 45 años o más.
- Dar recomendaciones a los ingenieros industriales de 45 años o más y a los menores sobre la competitividad.

4. Metodología

A continuación, se presenta cuál fue el método para llegar a responder la pregunta planteada, así como para conocer la población y los límites que demarca el estudio. A manera de conocer y estudiar las limitaciones que tiene la población en

cuanto competitividad, se descartó que el estudio sea una investigación de tipo exploratoria, pues no se quiere probar el efecto de las variables en el objeto de estudio y, por lo tanto, se definió como un estudio transversal descriptivo.

Como se planteó anteriormente, las personas empiezan a disminuir su actividad laboral a partir de los cincuenta años, pero, para efectos del estudio y conocer la perspectiva de aquellos que se acercan a esta edad, se definió la edad en 45 años. Se escogió esta población al delimitarla por los profesionales en Ingeniería Industrial.

Primeramente, se describió cuál es el estado actual de esta población, ya que, diferenciando a aquellos que actualmente tienen empleo de los que no laboran activamente, se dió a conocer su posición con respecto al tema. De esta forma, se supo si los que laboran actualmente tienen algún plan proyectado para los próximos años, cuáles son los motivos por los que actualmente están desempleados, así como sus expectativas para los próximos años.

Seguidamente, como fuente principal para conocer estas limitaciones que afectan la población en cuanto a competitividad, se consultó a profesionales de recursos humanos, específicamente, a aquellos que tienen ingenieros industriales a su cargo. A ellos se les plantearon preguntas sobre cuáles son las causas por las que consideran que un profesional a partir de los 45 años de edad puede dejar de ser competitivo, frente a otros más jóvenes que vienen desarrollando su carrera profesional.

Al conocer las limitaciones que presentan los profesionales, estas se estudiaron con apoyo de bibliografía, para así describir sus características y relacionarlas con la personalidad de esta población.

Finalmente, a modo de dar recomendaciones a las personas de esta edad y, además, para poder prevenir a los que llegarán a dicha edad, se conversó del tema con psicólogos, orientadores y otros profesionales relacionados, para así poder brindar un plan de acción, disminuyendo el efecto de las limitaciones que se encontraron y desarrollaron durante el estudio.

La herramienta principal utilizada fue la encuesta, tomando en cuenta a personas que hayan tenido experiencias relacionadas con tema de estudio, conociendo sus argumentos y, con ello, aportar un análisis crítico de la realidad representada en la encuesta.

Al ser un estudio meramente cualitativo, la muestra fue seleccionada según los casos de interés para la delimitación de la población y según la capacidad de localizar a los participantes de la encuesta. Según el libro, *Metodología de la investigación*, para un estudio de tipo teoría fundamentada, se recomienda utilizar una muestra de treinta a cincuenta casos como mínimo (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2010).

Siguiendo esta recomendación y tomando en cuenta que, para un estudio cualitativo, la muestra puede ser aumentada a lo largo de la recolección de datos, de acuerdo con los resultados de las encuestas, se hizo una distribución de la muestra entre todos los casos de interés en la población de la siguiente manera:

Distribución de encuestas según casos en estudio	
Ingenieros empleados	20 encuestas
Ingenieros desempleados	20 encuestas
Empleadores de ingenieros	20 encuestas

Formatted: Spanish (Costa Rica)

Cuadro 1: Distribución de encuestas.

Para la recolección de la información, no se tuvo ningún marco muestral que permitiera generar un sistema de selección de los entrevistados, sin embargo, se utilizaron herramientas como redes sociales (Por ejemplo: Facebook, LinkedIn), en las cuales hay grupos de ingenieros industriales y empleadores, los cuales fueron contactados para entrevistas, vía correo electrónico, con el enlace directo a la encuesta en Google Forms, el sitio web para encuestas.

En cuanto al formato de la encuesta, se plantearon preguntas, tanto cerradas como abiertas, para poder cubrir una mayor cantidad de información y obtener nuevas formas de pensamiento acerca del tema.

5. Análisis de resultados

La encuesta se envió a un total de 130 personas, logrando así una cantidad suficiente, tanto de ingenieros que se encuentran laborando actualmente como de los que se encuentran desempleados. En total, se consiguieron 75 respuestas correspondientes a la población buscada. De las respuestas recibidas, el 33% corresponden a personas de diferentes edades que se encuentran a cargo de ingenieros industriales, el 27% son ingenieros industriales de 45 años o más que no laboran actualmente y el 40% son ingenieros industriales de 45 años o más que sí se encuentran laborando actualmente.

En la encuesta, se solicitó a los participantes que mencionaran los aspectos que consideran claves para la competitividad de los ingenieros industriales en el mercado laboral y, ante esta pregunta, la mayoría recalcó el liderazgo como una

cualidad muy importante; seguida a esta, se encuentran los años de experiencia y el conocimiento de otros idiomas.

Al preguntar sobre las cualidades que puede aprovechar una empresa de los ingenieros industriales de 45 años de edad o más, se puede rescatar que la mayoría coincide en que el conocimiento de estos ingenieros es de gran valor, ya que puede ser transmitido a los demás ingenieros que están en crecimiento profesional. Aparte de esta cualidad, se mencionan la madurez y el liderazgo, pues brindan seguridad en su trabajo, sin necesidad de supervisión.

El siguiente gráfico muestra una comparación de la percepción de las claves para ser competitivo, según el estado de cada persona, ya sea esta líder de ingenieros industriales, ingeniero industrial de 45 años o más desempleado, o ingeniero industrial mayor de 45 años o más empleado.

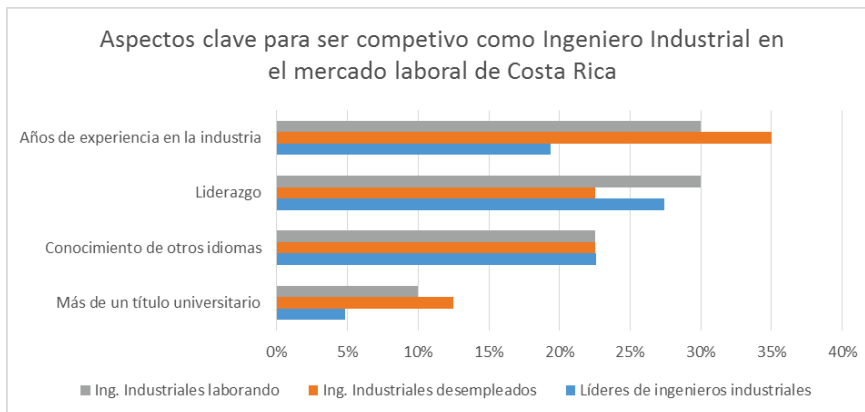


Gráfico 1: Aspectos clave para ser competitivos.

Como se puede observar en el gráfico, los líderes de ingenieros industriales, quienes tienen una mayor influencia, consideran el liderazgo como clave para ser competitivo, mientras que, los ingenieros industriales de 45 años o más seleccionan los años de experiencia con mayor frecuencia que el liderazgo.

Además, según el gráfico, es más frecuente que los ingenieros industriales de 45 años o más que no se encuentran laborando actualmente consideren los años de experiencia como clave para ser competitivo, esto puede ocurrir por su situación de desempleo. A partir de este aspecto, resulta posible establecer que los ingenieros industriales de la edad en estudio, con mucha más razón, deberían considerar sus capacidades de liderazgo, para ser más valorados por los líderes de ingenieros industriales.

Con el fin de diferenciar el estilo de pensamiento de los ingenieros industriales, según su estado en el mercado laboral de Costa Rica, se presentan los resultados. Primeramente, se encuentran los de aquellos que se encuentran sin empleo.

Al preguntarles acerca de cuánto tiempo llevan sin empleo, la mayoría respondió que tenían de uno a dos años en esta condición, siendo la razón principal para ello la imposibilidad de lograr conseguir un empleo cerca de la zona de residencia. Entre las razones para que esto sea así, es que la mayoría de ellos ha construido una familia y se vuelve complicado un cambio de residencia. Otra de las razones que mencionaron es la dificultad de conseguir un empleo que cumpla sus expectativas salariales, lo cual debe ser resultado de que algunas empresas no valoren su perfil profesional.

Asimismo, al preguntar sobre cuáles son los aspectos que puede aprovechar una empresa de los ingenieros industriales de 45 años o más, la mayoría de los

encuestados de esta edad en estado de desempleo consideran la experiencia y la madurez como principal aspecto.

Entre los ingenieros industriales de 45 años o más que actualmente se encuentran laborando, se obtuvieron diferentes opiniones en cuanto al riesgo de perder su empleo. Casi la mitad opina que sí existe dicho riesgo, sin embargo, la mayoría menciona tener un plan proyectado en caso de dejar de laborar en su empleo actual.

A su vez, estos, al igual que aquellos ingenieros industriales que se encuentran sin empleo, consideran que, a su edad, la experiencia, la madurez y el poder enseñar a otros su conocimiento, son los aspectos que una empresa puede valorar de ellos, los ingenieros industriales de 45 años de edad o más.

Las personas a cargo de ingenieros industriales señalan las desventajas de contratar o tomar en cuenta a ingenieros industriales de 45 años o más en su equipo de trabajo. Ellos señalan que a los ingenieros industriales de esta edad les es difícil adaptarse a la forma de operar de las empresas. Esto significa que, por lo general, los profesionales se acostumbran a una forma de hacer su trabajo, por lo cual, se podría concluir que, una manera de reducir esta dificultad, es tener experiencia en empresas diferentes, generando flexibilidad en las personas, para así poder adaptarse al cambio.

Igualmente, los que han tenido a cargo ingenieros industriales consideran que, para los ingenieros de la edad de 45 años o más, les es difícil seguir direcciones de líderes jóvenes. Al contrastar esto con el hecho de que los ingenieros industriales de 45 años o más consideran la experiencia como el aspecto de mayor importancia, es posible concluir que estos deberían tomar ventaja de su experiencia en equipos

interdisciplinarios y con compañeros de diferentes edades, mostrando así su capacidad de relacionarse al trabajar en equipo, especialmente, al seguir direcciones de líderes que puedan parecer menos experimentados que ellos. Debido a esto, es importante considerar, tanto el liderazgo como la capacidad de seguir direcciones, como cualidades importantes.

A pesar de lo anterior, son pocos los que mencionan que no contratarían a un ingeniero industrial de 45 años o más en su equipo y, entre las razones para ello, se encuentra el hecho de que estos ingenieros, al tener mayor nivel académico, también tienen una mayor capacidad crítica para gestionar decisiones. Además, dichos ingenieros podrían aportar su experiencia en la implementación de procedimientos que han funcionado en las empresas para las cuales han laborado. Para los líderes, otro aspecto importante de considerar es el ahorro, tanto en tiempo como en dinero, cuando se capacita a personas de 45 años o más.

Entre las desventajas de contratar ingenieros industriales, las personas a cargo de ingenieros industriales consideran como una de ellas la desactualización tecnológica. Actualmente, las herramientas de análisis de datos son importantes en cualquier empresa. No obstante, este punto no se destaca como un aspecto de diferenciación, pues esto debe ser algo que todo ingeniero tome en cuenta regularmente.

Esta herramienta de análisis es el *software*, no sólo para PC, sino también para celulares inteligentes y tabletas. Los ingenieros industriales de edades más avanzadas no toman este aspecto como de gran relevancia, ya que extraen su experiencia de procesos por encima de este. Sin embargo, las empresas buscan ingenieros a los cuales no haya que capacitarlos en este sentido, aprovechando a

aquellos que ya se han preparado en utilizar herramientas tecnológicas para análisis de información, siendo esto un aspecto significativo para la toma de decisiones.

Analizando esto y tomando en cuenta las razones por las cuales los ingenieros desempleados consideran que no han conseguido trabajo, es posible considerar que, probablemente, estos profesionales podrían ser tomados en cuenta sólo en empresas en donde lo principal sea la experiencia. Las empresas que no han podido invertir en herramientas tecnológicas quizá se basen en la experiencia de los profesionales a la hora de contratar personal. Sin embargo, las mismas, por lo general, no ofrecen en términos salariales lo que actualmente buscan los ingenieros industriales de mayor edad, aspecto que mencionan como una razón para no encontrar empleo. Por lo tanto, los ingenieros industriales deben aspirar a que sus capacidades profesionales sean consideradas en la mayor cantidad de empresas posibles y, para ello, resulta necesaria la actualización tecnológica.

La actualización profesional es otro punto importante que mencionan los líderes de ingenieros industriales. Ellos señalan que, de manera personal, mantenerse actualizado les ha ayudado en su posición de líderes. Esta actualización la enfocan en dos puntos importantes a tomar en cuenta para ser competitivo: el primer aspecto es la educación continua, en donde señalan que los idiomas, los cursos de actualización y el aprendizaje permanente, son parte importante para la competitividad. El segundo aspecto es la actualización en torno a nuevos retos y, en este sentido, recomiendan el ser proactivo como una forma de mantenerse en constante aprendizaje, obteniendo nuevos retos y educándose sobre nuevas formas de trabajar.

Finalmente, a los tres tipos de encuestados se les pregunta, en general, sobre las limitaciones para ser competitivo, las cuales, posteriormente, serán tomadas en cuenta para concluir y recomendar acciones importantes a tomar en consideración, para que así un ingeniero industrial logre ser competitivo a cualquier edad. Entre las respuestas se resaltan:

- Estilos de liderazgo.
- No actualizarse.
- Falta de conocimiento de los empleadores acerca de las capacidades de un ingeniero industrial.
- Desactualización tecnológica.
- Aspiraciones salariales.

6. Conclusiones

A partir del estudio, una de las principales situaciones notables es la percepción de los ingenieros industriales de 45 años o más, comparada con la percepción de los líderes o personas a cargo de ingenieros industriales. Los primeros consideran que la experiencia es el mayor aspecto a considerar para ser competitivo, mientras que, los segundos consideran más bien el liderazgo. En este liderazgo se encuentra incluida la experiencia, pero no por sí sola, entendida como el conocimiento de un proceso, sino como la capacidad de tomar decisiones en situaciones complicadas, práctica en diferentes ambientes laborales para aportar logros obtenidos al equipo y la flexibilidad o adaptación al cambio, esta última referida a las diferentes formas de trabajar y equipos de trabajo con personalidades diversas.

La diferencia de percepción entre los que han tenido a cargo ingenieros industriales y los que no, parte de la definición general de competitividad. Para los ingenieros de 45 años o más que no han tenido ingenieros industriales a cargo, la competitividad se basa en diferenciación del profesional con respecto a sus competidores. Entre esta diferenciación, ellos incluyen las especializaciones en diversas áreas, el combinar su formación profesional con otro tipo de estudios y el hablar diferentes idiomas.

Por otro lado, para los que tienen a cargo ingenieros industriales, la definición de competitividad se basa en la creación de valor por parte de los profesionales para la empresa. En otras palabras, los profesionales no son valorados simplemente por sus grados académicos o conocimientos en diferentes procesos, sino que se pondera su cumplimiento de objetivos y su capacidad de aportar al equipo nuevas formas de pensar y de hacer las cosas.

A partir de este estudio, se puede concluir que los ingenieros industriales mayores de 45 años no son excluidos por los líderes de procesos. Sin embargo, estos líderes esperan aún más de estos ingenieros. Por ejemplo una mayor capacidad de análisis, una mejor respuesta ante las situaciones y el valor agregado, gracias a la experiencia que hayan tenido.

A los profesionales de 45 años o más se les recomienda resaltar la experiencias que han tenido en situaciones complejas y cómo ha sido su respuesta ante las mismas. Resulta importante todo el conocimiento que puedan aportar, pero su enfoque, ya sea al buscar empleo o para mantener su empleo actual, debe concentrarse en su madurez, su capacidad de decisión, su capacidad de trabajar y dirigir un equipo y su capacidad de adaptación al cambio, pues esto es lo que espera una empresa de los ingenieros industriales más experimentados.

Finalmente, a los ingenieros industriales que están comenzando su carrera profesional o que están en desarrollo de esta, se les recomienda evaluar su situación actual, reflexionar sobre las experiencias que han tenido y, a partir de ello, tomar decisiones sobre cambios de enfoque en su carrera, aceptar nuevos retos que le exijan capacidad de toma de decisiones y evitar el miedo a manejar situaciones difíciles. Lo anterior debe ser combinado con una actualización constante, tanto en herramientas de análisis como informáticas.

7. Bibliografía

MIDEPLAN. (2014). *Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018*. San José: MIDEPLAN.

Field Code Changed

World Economic Forum. (24 de Mayo, 2015). *Weforum*.

Recuperado de The Global Competitiveness Report 2014-2015: http://www3.weforum.org/docs/img/WEF_GCR2014-15_Latinamerica_Image.png

Porter, M. (2009). La ventaja competitiva de las naciones. *En Ser competitivo*. Barcelona: Harvard Business School Publishing Corporation.

Formatted: English (United States)

World Economic Forum. (25 de Mayo, 2015). *Weforum*. Recuperado de The Global Competitiveness Report: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2014-2015/methodology/#hide/fn-13>

Rodríguez, O. (24 de Mayo, 2015). Mercado laboral de Costa Rica cumple un año de estancamiento. *La Nación*. Recuperado de: http://www.nacion.com/economia/consumidor/Mercado-laboral-cumple-ano-estancamiento_0_1488651151.html

Mapower. (2015). *Encuesta de Expectativas de Empleo Costa Rica*. San José: ManpowerGroup Costa Rica.

Cantero, M. (13 de Junio, 2015). ¿Sabe qué hacer con su carrera tras 10, 20 o más años de trabajo?. *La Nación*. Recuperado de: http://www.nacion.com/economia/Sabe-decision-actual-etapa-laboral_0_1476852399.html

Rodríguez, O. (1 de Mayo, 2013). *Una de cada 10 personas en edad laboral está sin trabajo en Costa Rica*. Recuperado de: http://www.nacion.com/archivo/personas-laboral-trabajo-Costa-Rica_0_1338866156.html

Arias, R. y Sánchez, L. (2015). *United Nations Public Administration Network*. Obtenido de United Nations Public Administration Network: <http://workspace.unpan.org/sites/Internet/Documents/socioeconomica.pdf>

Formatted: English (United States)

Hernandez, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill.

Teletica. (24 de Mayo, 2015). *Conozca-las-siete-carreras-con-mejor-y-peor-panorama-laboral*. Recuperado de: <http://www.teletica.com/Noticias/3831-Conozca-las-siete-carreras-con-mejor-y-peor-panorama-laboral-.note.aspx>