



**ULACIT**  
UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA  
DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA  
— COSTA RICA —

Seminario de graduación para optar por el grado de Licenciatura en  
Comportamiento Organizacional

La competitividad laboral en Costa Rica

*Javier Rivera Solano,*

*Universidad Latinoamericana de la Ciencia y Tecnología*

**III Cuatrimestre, 2015**

## Tabla de Contenidos

<b>Resumen .....</b>	<b>3</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>4</b>
<b>Capítulo I. Antecedentes e importancia del problema.....</b>	<b>4</b>
Introducción .....	4
Antecedentes .....	5
Justificación .....	7
Problema .....	9
Pregunta de investigación.....	9
Objetivo general.....	9
Objetivos específicos.....	9
Hipótesis.....	10
Alcances.....	10
Limitaciones .....	11
<b>Capítulo II. Marco Teórico.....</b>	<b>12</b>
Mercado laboral .....	12
Competitividad.....	12
Competencias.....	13
Competencias blandas y duras.....	13
Competencia laboral .....	14
Educación técnica.....	14
<b>Capítulo III. Marco Metodológico .....</b>	<b>15</b>
Tipo de investigación.....	15
Enfoque de la investigación .....	17
Identificación de población y muestra .....	18
Fuentes.....	19
Operacionalización de las variables .....	19
<b>Capítulo IV. Análisis de resultados.....</b>	<b>21</b>
<b>Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones .....</b>	<b>33</b>

Conclusiones .....	33
Recomendaciones .....	34
<b>Referencias .....</b>	<b>36</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>38</b>
CUESTIONARIO COMPETITIVIDAD LABORAL.....	38

## **Resumen**

El objetivo de esta investigación consistió en indagar las especialidades técnicas de mayor demanda, brindándole un enfoque a las actuales necesidades laborales desde una perspectiva integral. Esto se refiere a un estudio de competencias, las cuales abarcaban tanto las habilidades blandas como las duras.

Se empleó un cuestionario a aquellos que formarán parte de la fuerza laboral del país, para analizar los perfiles laborales de los sujetos de investigación.

Como resultados destacados, las especialidades asociadas a las finanzas e ingenierías tuvieron mayor predilección; también, se hallaron resultados efectivos en el manejo de: un segunda idioma, tecnología y capacidad para trabajar en equipo. Sin embargo, habilidades como la comunicación y liderazgo, deben mejorarse para obtener un mayor incremento en la productividad.

Esta investigación dejó entrever el grado de importancia que le dan las personas al tema de las competencias blandas, imprescindibles para prolongar su permanencia en ámbitos laborales.

**Palabras claves:** Especialidades técnicas, mercado laboral, necesidades laborales, habilidades blandas y habilidades duras.

## **Abstract**

The purpose of this research was to examine the technical specialties with greatest demand, providing an approach to current labor needs from a holistic perspective. In order words, a competency study was conducted which covered both soft and hard skills.

In order to analyze people job profiles, a questionnaire was applied for those who are part of the national labor force.

As important results, specialties associated with finance and engineering were the most popular in terms of choice, also there was a considerable mastery in the following skills: second language, technology and capacity for teamwork. However, it is important to highlight that there is lack in leadership and effective communication skills, which means that they still need some improvement to achieve great productivity.

It is worth mentioning that this project showed us the importance on how people worry about enhancing their soft skills, indispensable to prolong their stay in working environments.

**Keywords:** Technical specialties, labor market, labor needs, soft skills and hard skills.

## **Capítulo I. Antecedentes e importancia del problema**

### **Introducción**

Actualmente, la competitividad laboral es un asunto que ha venido creciendo durante los últimos años. La globalización de mercados ha sido la razón principal por la cual las empresas han tenido que reajustar sus estrategias de manera drástica para subsistir en este “campo de batalla” del cual no les han quedado más remedio que participar vehemente o, de lo contrario, quedar rezagados ante sus competidores.

En el caso de los individuos, refiriéndose a los costarricenses, no han tenido otra opción más que aprender o adaptarse a estos cambios, sea por las buenas o por las malas. Sumándole la incompetencia por parte del Estado, cuyo papel en asuntos de Reformas de Ley en apoyar al costarricense en el desarrollo de la economía en el país, no ha sido el mejor escenario. Frente a tal situación, la preparación y actualización profesional juega un papel fundamental en cada persona.

Es importante recalcar que el propósito fundamental de este proyecto es en realizar una investigación en la cual se abordará el tema de la competitividad laboral del país, enfocándose en indagar las carreras técnicas que hoy en día se necesitan para cubrir y afrontar la demanda que, en la actualidad, el sector productivo requiere, específicamente en áreas de la ciencia y tecnología. Por medio de técnicas de recolección de datos, se conocerá con mayor detalle la situación actual que esta nación presenta en aras de su mercado laboral.

Previo a la ejecución de dicha investigación, es menester empezar a hacer conciencia sobre la situación laboral en la que se encuentra el país, pues es un asunto que no solamente le concierne a las presentes generaciones que optan por tener una estupenda estabilidad laboral, sino también a las generaciones venideras.

### **Antecedentes**

Costa Rica tiene aún tiene la deuda pendiente de invertir en ciencia y tecnología. A pesar de que el país ha realizado esfuerzos por atraer la inversión

de alta tecnología, aún se carece de este tipo de destrezas. Indica Oviedo (2013) en el nivel de primaria aparecen deficiencias significativas en la calidad de la educación, sobre todo, en matemáticas y ciencias, que retrasan el desempeño educativo de los alumnos y conducen a una fuerza laboral insuficientemente educada.

Lo anterior expone a una gran necesidad de aumentar las competencias de la población para incrementar su productividad. Como lo indica el Banco Mundial (2015) en un estudio del rol del capital humano, el aumentar la cantidad y las destrezas de ingenieros y científicos del país también creará los cimientos para una innovación futura que permita expandir los sectores de elevada productividad, y así contribuir a la generación de empleo de buena calidad.

De acuerdo con un estudio de *Escasez de talento* realizado por la firma ManpowerGroup (2014) se menciona las dificultades por las cuales las empresas han estado atravesando para cubrir vacantes. Durante el proceso de la investigación, se encuestaron a un total de 624 empleadores de distintas organizaciones en el país, quienes un 51% alegó como principal argumento, que existe una carencia en competencias técnicas por parte de los candidatos, sumándole a altas expectativas salariales.

El estudio concluye que el país no está produciendo suficientes profesionales en campos de la ciencia y tecnología; además, se señala con urgencia la necesidad de que los jóvenes reflexionen y empiecen a estudiar carreras más afines con lo que actualmente exige el mercado laboral, tal como profesionales técnicos e ingenieros.

Según Centeno (2014), la debilidad en la formación de talento técnico es culpa de los sectores involucrados (universidades, empresas, Gobierno y estudiantes). Evidentemente, se carece de apoyo e información acerca de las carreras técnicas, añadiéndole también a un aspecto cultural a como lo es el temor por insertarse en campos de los números y las ciencias. He ahí las razones por

las cuales los estudiantes se refugian en campos como las ciencias sociales, políticas y educación, a sabiendas que su demanda laboral es muy escasa.

Claramente, es preocupante observar el déficit de técnicos especializados que el país ha venido arrastrando en los últimos años. Los resultados de las investigaciones científicas lo detallan, como es el caso del informe del *Estado de la ciencia, innovación y tecnología* realizado por el Programa del Estado de la Nación (2014), el cual se revela que en la década del 2001 al 2011, el porcentaje de graduados a nivel de posgrado en ingenierías y tecnologías se estancó en un 6% del total, por debajo del promedio del 14% que presentó América Latina en el 2011.

Cabe mencionar que dichos déficit (técnicos medios y superiores) inciden considerablemente en el aumento del desempleo. De hecho, según la encuesta continua de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2014) la tasa de desempleo se mantiene en un 9,7%. Uno de los niveles más altos en la historia del país.

## Justificación

Hoy en día, el país compite en un mundo completamente globalizado en el cual la tecnología es el principal factor que debe llevarse de la mano (si es que pretende surgir en esta nueva era competitiva). Es decir, desde una perspectiva profesional, se vive en una realidad en la que es necesario hacer a un lado el paradigma de "...elegir la carrera que se viene primero en mente" o "porque simplemente resulta atractiva". Sin duda alguna, esas ideas son materia del pasado y, en estos momentos, las especialidades técnicas relacionadas con las matemáticas, ciencia y tecnología, son las que empiezan a ganar terreno.

En el actual sector productivo, las especialidades técnicas son las protagonistas y altamente demandadas por las empresas. También, representan una enorme oportunidad para conseguir buenas opciones laborales, por el

prestigio que se ha venido ganando en el mercado laboral. De hecho, la Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (Cinde) (2014) efectuó un estudio de demanda de capital humano aplicado a varias empresas multinacionales que operan en Costa Rica, en el cual se han identificado diez áreas universitarias (de los sectores Ciencias de la Vida + Manufactura Avanzada y Servicios) y 10 áreas técnicas, de alta demanda por parte de los empleadores.

Cinde (2014) estima que para los periodos 2015-2020 el país va a estar necesitando alrededor de 36 000 técnicos, debido a la atracción que han demostrado los inversionistas de compañías dedicadas a la ciencia y la tecnología.

Sin embargo, es importante mencionar que este tema no es solo una cuestión de cantidad, sino también de calidad. En un estudio de La Nación (2015), se indica que el sistema de formación se ha visto rebasado por un entorno cada vez más exigente y complejo, que requiere personal bilingüe que combine alta capacitación con el manejo de tecnologías innovadoras y habilidades blandas como liderazgo, inteligencia crítica y comunicación.

Lo anterior deja entrever que de nada serviría si el sector productivo logra cubrir su demanda con profesionales carentes de competencias de las cuales, actualmente, resultan ser indispensables para competir en el mercado laboral. Se entienden por este tipo de competencias como las habilidades blandas y manejo de idiomas.

Por eso, partiendo del propósito de esta investigación, se pretenderá brindarle un enfoque integral en el cual se generen resultados que permitan realizar comparaciones entre los perfiles laborales investigados, junto con aquellos que actualmente las empresas buscan. De tal manera, este proyecto proporcionaría un aporte en cuanto a tener una mejor perspectiva acerca de las carencias y oportunidades de mejora que existen, hoy en día, en el mercado laboral.

## **Problema**

Existe preocupación e incertidumbre por parte de los empleadores debido a que se han presentado serios problemas para cubrir vacantes en el ámbito de las especializaciones técnicas, lo cual deja entrever que el país no está produciendo los profesionales requeridos para ajustarse a las necesidades actuales del mercado laboral.

## **Pregunta de investigación**

¿Cuántos técnicos y en qué especialidades se requieren para llenar la demanda en nuestro país del sector productivo?

## **Objetivo general**

Identificar el número y la especialidad de grados técnicos que requiere el país para satisfacer su demanda en términos de actividades del sector productivo.

## **Objetivos específicos**

Distinguir por género las especialidades con mayor preferencia, para conocer la respuesta del público respecto a las especializaciones técnicas ligadas a los campos de la ciencia y tecnología.

Identificar las necesidades laborales desde un punto de vista integral, para conocer manera saber la forma en la cual las personas se encuentran preparadas en sus competencias laborales, tales como: grado académico, manejo de idiomas,

uso de la tecnología y habilidades blandas (que son de las más requeridas por el mercado laboral).

Determinar las especialidades con mayor inclinación en el mercado, para analizar el perfil laboral del individuo consultado con aquel que las empresas necesitan en la actualidad.

### **Hipótesis**

Las especialidades técnicas que, actualmente, el país necesita serán las que se encuentran en los campos de la ciencia y tecnología; sin embargo, se desconoce la cifra exacta de los técnicos requeridos por las grandes cantidades de empresas que operan en el país, a como también aquellas que pronto pretenderán incursionarse al territorio nacional. Por lo tanto, la presente investigación logrará dar a conocer las actuales necesidades del mercado, basándose en un estudio de perfil laboral en cada individuo consultado.

### **Alcances**

La investigación a grandes rasgos pretende identificar la cantidad y el tipo de especialidad técnica requeridos para el sector productivo. No obstante, es importante recalcar que se le pretende dar un enfoque más orientado a la calidad requerida que su cantidad, partiendo de una muestra como delimitante. Asimismo, se obtendrán resultados con un alto grado de optimismo, descritos de la siguiente manera:

Las especializaciones más atractivas por el mercado serán las que se encuentren en las áreas de la ciencia y tecnología, debido a un creciente interés por las industrias tecnológicas que cada vez buscan insertarse en territorios nacionales. Además, los medios de comunicación han contribuido en que las

personas estén cada vez más informadas sobre la situación laboral del país; razón adicional por encontrar atractivo este tipo de especializaciones.

Los individuos identificarán como punto alto que las competencias más importantes por las personas serán: un dominio de un segundo idioma (como el inglés) y destrezas para trabajar en equipo y pensar de manera crítica (habilidades blandas), por las altas exigencias en los perfiles laborales que buscan las empresas.

La mayoría del público femenino optará por las áreas de las ciencias sociales y educativas como carreras de mayor agrado, por lo que existirá un déficit de grados técnicos femeninos.

### **Limitaciones**

Escasez en el tiempo: existe la posibilidad de no poder realizar un análisis más exhaustivo del tema, por ejemplo, obtener una muestra mucho mayor y confiable, porque se cuenta con menos de tres meses y medio para efectuar por completo la investigación.

Poca disponibilidad de los sujetos de investigación: se toma en consideración que la mayoría de las personas demuestran poco nivel de solidaridad en relación con la aplicación de los instrumentos de investigación, lo cual también podría verse reflejado en la credibilidad de los resultados.

Poco control en los resultados: porque no se está seleccionando una muestra en específico, no hay la posibilidad de tener un monitoreo estricto en relación con quien y la manera en cómo está contestando el instrumento aplicado.

## Capítulo II. Marco Teórico

### Mercado laboral

El mercado laboral es donde los colaboradores y empleadores interactúan recíprocamente en un lugar determinado, los primeros prestando sus servicios o habilidades, y los segundos, demandando personas que se ajusten al perfil que mejor se adapte al puesto que se necesita ser cubierto. Consecuentemente, es también el lugar en donde los salarios tienden a variar dependiendo del tipo de profesión.

Menciona Umaña (2014) que el mercado laboral es de suma importancia para cualquier Estado o nación. De él se desprenden factores importantes como el empleo, los salarios medios y la productividad. Como en cualquier otro mercado, las leyes de la oferta y la demanda operan de forma natural en el mercado laboral, ajustando el salario de cada profesión en función de qué tan demandada o especializada es. Ejemplificando la idea expuesta por el autor: en “x” país un programador de computadoras puede percibir mayor remuneración que un filólogo, por el simple hecho de que los programadores son de mayor utilidad para los empleadores.

Entonces, es importante tomar en cuenta de que los procesos de reclutamiento no surgen, porque al empleador se le ocurrió contratar a una persona por un simple capricho, sino por el valor agregado que puede aportar el candidato, llámese talentos o habilidades, que dichos ayudan en aumentar la producción en una organización.

### Competitividad

En cualquier tipo de mercado, predominará el concepto de “Competitividad”. Bien menciona Gómez (2005), que la competitividad es la capacidad que tiene una empresa o país de obtener rentabilidad en el mercado en relación con sus

competidores, dicho depende de la relación entre el valor y la cantidad del producto ofrecido y los insumos necesarios para obtenerlo (productividad).

Todo esto significa que la competitividad de una organización se deriva de sus destrezas para producir y organizar sus insumos (tecnología y gestión del recurso humano) de forma efectiva, con el propósito de hacerle frente a sus principales competidores.

### **Competencias**

Una de las estrategias que toda organización debe implementar para hacer sostenible su competitividad, es el desarrollo de “Competencias” en sus colaboradores.

Guerrero (2009) menciona el concepto de competencia en los siguientes términos:

Una competencia es un conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos, características conductuales y otros atributos, los que, correctamente combinados frente a una situación de trabajo, predicen un desempeño superior. Es aquello que se distingue sobre los rendimientos excepcionales de los normales y que se observa directamente por medio de las conductas de cada ocupante en la ejecución cotidiana de un puesto de trabajo.

### **Competencias blandas y duras**

Las empresas, actualmente, se sienten atraídas por contratar personas con competencias blandas. Según Zambrano (2014), son aquellos atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otras personas de manera efectiva; el resultado de una combinación de habilidades sociales, de comunicación, de forma de ser y de acercamiento a los demás.

Mediante una investigación, la Universidad de Chile (2015) identificó que entre las más buscadas figuran las habilidades comunicativas y de

relacionamiento, la creatividad, la capacidad de trabajar en equipo, la responsabilidad, la honestidad, el compromiso y las actitudes proactivas a la hora de resolver problemas y generar ideas innovadoras que ayuden a impulsar el crecimiento de la organización.

Por otro lado, las habilidades duras son las habilidades requeridas para llevar a cabo una determinada tarea, adquiridas mediante el entrenamiento, la formación o el propio ejercicio del trabajo (Fernández, 2014). En otras palabras, todo el conocimiento académico obtenido mediante la educación formal.

### **Competencia laboral**

Por lo tanto, en ámbitos organizacionales, la competencia laboral es aquella capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño extraordinario en un determinado contexto laboral, y refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad (Guerrero, 2009).

Asimismo, la competencia laboral ayuda a que una organización pueda tener un desempeño óptimo, a como también a mejorar su productividad de manera sostenida para cumplir con las necesidades de sus clientes tanto internos como externos.

### **Educación técnica**

La educación técnica es un subsistema del sistema de educación formal. Según el Ministerio de Educación Pública (2013) representa una alternativa de formación integral, para aquellas mujeres y hombres que desean incorporarse al campo laboral. Proporciona igualdad de oportunidades en términos de acceso equitativo y no discriminatorio, pues ofrece diversas especialidades en los diferentes Colegios Técnicos Profesionales del país.

Cabe mencionar que la oferta de este tipo de educación ofrece tres tipos de modalidades: comercial y servicios (contabilidad y finanzas), agropecuaria e industria (mecánica y diseño).

### **Capítulo III. Marco Metodológico**

#### **Tipo de investigación**

##### **Descriptiva**

El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes por medio de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas (Gross, 2010).

Los estudios descriptivos se utilizan cuando pretende investigarse información detallada de un problema o fenómeno, junto con la identificación de variables por estudiar. Es decir, si existen estudios previos de los cuales se describen las variables respecto a la problemática de interés, entonces se procede con una investigación descriptiva.

Según Morales (2010), los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, para extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

Por lo tanto, pretende realizarse un estudio descriptivo, puesto que se busca indagar información respecto a la problemática de las exigencias que el mercado laboral demanda respecto a las especializaciones técnicas, así como sus respectivas competencias que se ajusten al perfil que requieren actualmente los empleadores.

## **Exploratoria**

Si no existen investigaciones previas sobre nuestro objeto de estudio y, por lo tanto, se requiere explorar e indagar, para alcanzar el objetivo planteado, se utilizará el tipo investigación exploratoria (Cruz, 2006)

Asimismo, Hernández (2003) menciona que es pertinente usar este tipo de investigación cuando nuestro conocimiento es tan vago e impreciso que impide sacar las más provisorias conclusiones sobre qué aspectos son relevantes y cuáles no.

Según CTR Theme (2015), la investigación exploratoria a menudo se basa en la investigación secundaria como la revisión de la literatura disponible y/o datos, o enfoques cualitativos, como las discusiones informales con los consumidores, los empleados, la gestión o competidores, grupos de discusión, los métodos proyectivos, caso estudios o estudios piloto.

A pesar que existe información respecto a las especialidades más demandadas por los empleadores, hay poca en cuanto en el grado de preparación de los individuos integralmente (habilidades, competencias etc.). Por tal motivo, el estudio exploratorio viene también a formar parte de esta investigación, con el propósito de aprender e inspeccionar lo que está pasando en el mercado laboral, basándose desde la perspectiva integral en que se encuentran preparadas las personas.

## Enfoque de la investigación

### Cuantitativo

El enfoque cuantitativo será el método que defina el rumbo de la presente investigación.

Hurtado y Toro (2007) indican que la investigación cuantitativa tiene una concepción lineal, es decir que haya claridad entre los elementos que conforman el problema, que tenga definición, limitarlos y saber con exactitud donde se inicia el problema, también le es importante saber qué tipo de incidencia existe entre sus elementos".

La objetividad es la única forma de alcanzar el conocimiento por lo que utiliza la medición exhaustiva y controlada, intentando buscar la certeza del mismo (Piambi, 2015)

Asimismo, el método cuantitativo se encarga de recopilar y analizar datos sobre variables. También, es la responsable de examinar los datos de manera numérica.

Para efectos del proyecto, desean adquirirse conocimientos acerca de las especialidades técnicas más demandadas y preferidas por género; como también pretende recogerse datos de los perfiles laborales de los sujetos investigados, para de tal manera conocer su formación profesional. Posteriormente, se cuantificarán los datos para llegar a un criterio que permita determinar de manera objetiva la realidad que presenta el país en relación con las actuales necesidades laborales.

## Identificación de población y muestra

La población que se utilizará de referencia serán las personas que forman parte de la fuerza laboral del país, por la naturaleza del proyecto en el tema de la competitividad laboral.

Se aplicará una encuesta a una muestra de mínimo cincuenta personas que presten servicios para una organización, sin limitante de edad.

Tipo de muestreo: no probabilístico por conveniencia:

Se habla de muestreo no probabilístico cuando no se tiene acceso a una lista completa de los individuos que forman la población. El muestreo por conveniencia consiste en seleccionar una muestra de la población por el hecho de que sea accesible. Es decir, los individuos empleados en la investigación se seleccionan porque están fácilmente disponibles (Ochoa, 2015).

Por tal motivo, la accesibilidad y rapidez que brindan este tipo de muestra son los factores por los cuales se eligió, ya que existe completa disponibilidad por parte de los sujetos de investigación. Además la naturaleza del proyecto no exige incluir características específicas de los individuos.

Por lo inmensa que representa esta población, sería imposible seleccionar a las personas de interés (principalmente por cuestiones de tiempo).

## Fuentes

### Primarias

La fuente directa de información será el cuestionario como instrumento básico de la encuesta. Dicho será el encargado de recoger datos en referencia a los sujetos de investigación (muestra).

### Secundarias

- Resultados de encuestas sobre la demandas laborales (Cinde y ManpowerGroup).
- Medios electrónicos sobre el tema del mercado laboral (El Financiero, Banco Mundial y Crhoy).
- Medios televisivos (noticias alusivas al sector productivo).
- Periódicos (La Nación-sección de economía).

## Operacionalización de las variables

Seguidamente se expondrá el cuadro de variables que servirán como referencia para la construcción del cuestionario.

“Variable” es una palabra que representa a aquello que varía o que está sujeto a algún tipo de cambio. Se trata de algo que se caracteriza por ser inestable, inconstante y mudable. En otras palabras, una variable es un símbolo que permite identificar a un elemento no especificado dentro de un determinado grupo (Nebeker, 2010).

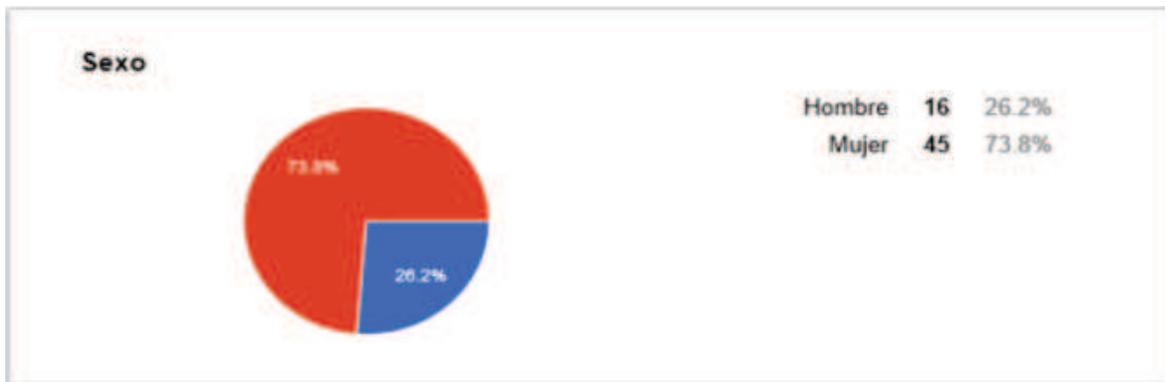
<b>Objetivos</b>	<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Definición instrumental</b>	<b>Definición operacional</b>
<b>Distinguir por género las especialidades con mayor preferencia</b>	Género	La diferencia entre hombres y mujeres respecto de su inclinación al tema de las especialidades.	Tipo de género (masculino y femenino)	La variable será medida a través del cuestionario.	Pregunta #1, ligada a la #9 y # 10 del cuestionario.
<b>Identificar las necesidades laborales desde un punto de vista integral</b>	Necesidades laborales	Se entienden como aquellas competencias deseadas en los perfiles laborales del individuo.	Grado académico, manejo de idiomas y competencias blandas.	La variable será evaluada a través del cuestionario.	Preguntas # 2 hasta la #8 del cuestionario.
<b>Determinar las especialidades con mayor inclinación en el mercado</b>	Especialidades	Se refieren a las carreras técnicas más demandadas en aras del sector productivo.	Tipos de especialidades (ciencias exactas, tecnología, números etc.)	La variable será medida por medio del cuestionario.	. Pregunta #9 y #10 del cuestionario.

**Fuente: Elaboración propia, 2015**

## Capítulo IV. Análisis de resultados

En el presente capítulo se presentarán los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario como herramienta de recolección de datos. Satisfactoriamente sesenta y una personas contribuyeron en dicho instrumento, lo cual facilitó la tarea de realizar el análisis sin ningún tipo de inconvenientes.

**Gráfica 1**



*Fuente: Elaboración propia, 2015*

Se obtuvo una muestra total de sesenta y una participantes, por ende se superó el mínimo esperado (cincuenta personas).

Como bien se observa en la gráfica, el 73,8% de los encuestados son mujeres, lo que denota mayor disposición por parte de tal género en participar en este tipo de instrumentos.

**Gráfica 2**



*Fuente: Elaboración propia, 2015*

En la gráfica anterior se hace en referencia los tipos de especialidades técnicas mayormente preferidos por el género masculino. En el dicho se señala que las especialidades que lideran son: Contabilidad y Finanzas con 29,4%, y Redes e informática con 17,6% al igual que mantenimiento industrial. Como bien se esperaba, los campos de la Ciencia exactas e ingenierías y Ciencias Económicas son los más demandados por este género.

**Gráfica 3**

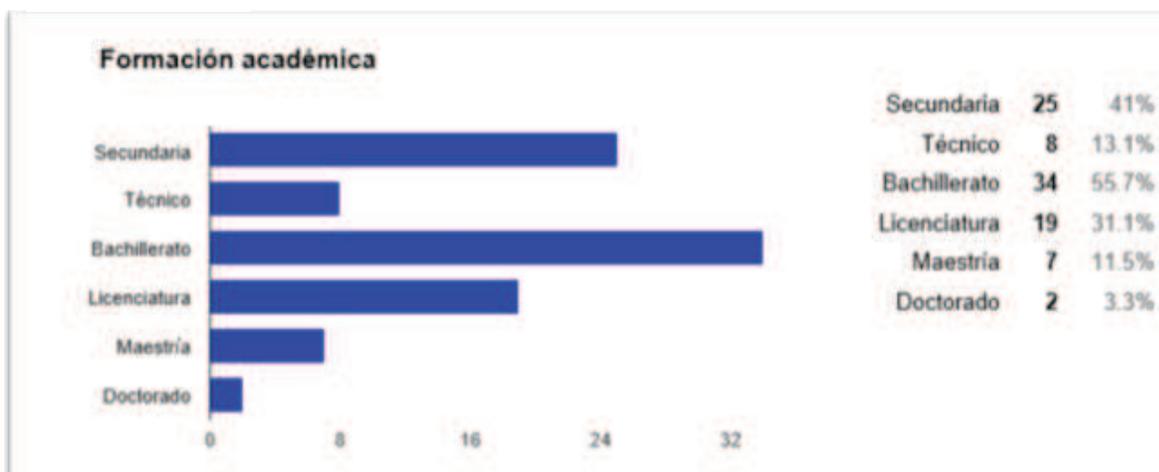


*Fuente: Elaboración propia, 2015*

En relación con esta gráfica ocurrió un hecho bastante interesante, ya que las mujeres tienen la misma inclinación que los hombres en cuanto a la elección de especialidad. Los resultados lo exponen como tal: 35,7% para las áreas de Contabilidad y Finanzas y en Redes e Informática, por último un 10,7% para el campo de ventas. Cabe destacar entonces que las preferencias entre hombres y mujeres en relación con el tema de las especialidades son muy similares, a pesar de que se tuvo escasa participación de los hombres en la aplicación del cuestionario.

A continuación se expondrán los resultados relacionados con los perfiles laborales de los individuos.

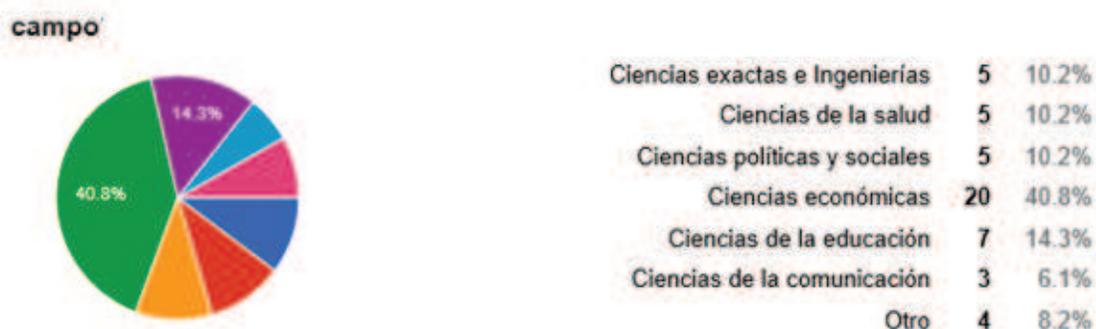
**Gráfica 4**



*Fuente: Elaboración propia, 2015*

La gráfica hace en alusión que la mayoría de los participantes cuentan con estudios de educación superior, liderando los bachilleres universitarios con un total de treinta y cuatro personas (55,7%) y diecinueve licenciados (31,1%). Por otro lado, los resultados también exponen que solo ocho personas (13.1%) han pasado por una educación técnica en su formación académica, lo que deja al descubierto que las carreras técnicas permanecen en un segundo plano para los encuestados.

**Gráfica 5**

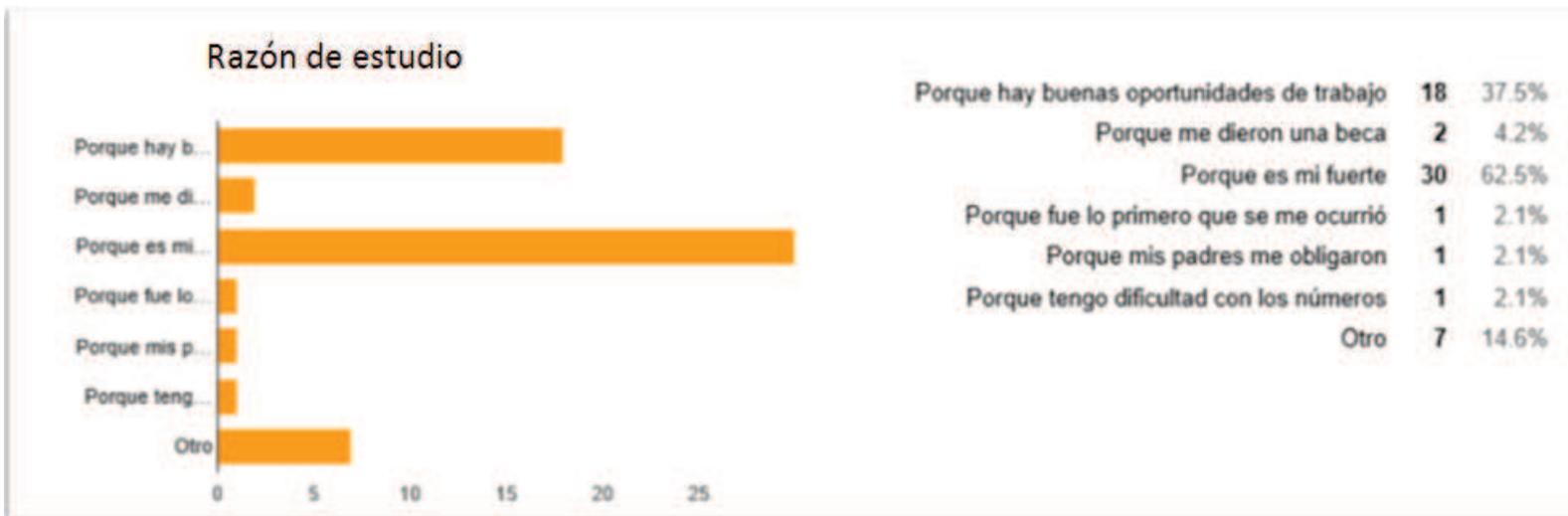


***Fuente: Elaboración propia, 2015***

**Total =49**

Como bien se observa, veinte personas se encuentran en el campo de las ciencias económicas. Es decir, el área más cubierta y elegida por la mayoría de los encuestados (40,8%). Seguidamente, el área de las ciencias de educación con un total de siete personas (14,3%), y áreas como las ciencias exactas e ingenierías y ciencias de la salud con apenas un 10,2% de respuesta. Cabe destacar que cuarenta y nueve personas participaron en dicha pregunta, lo que representa una cifra positiva, ya que solo doce encuestados no cuentan con estudios universitarios.

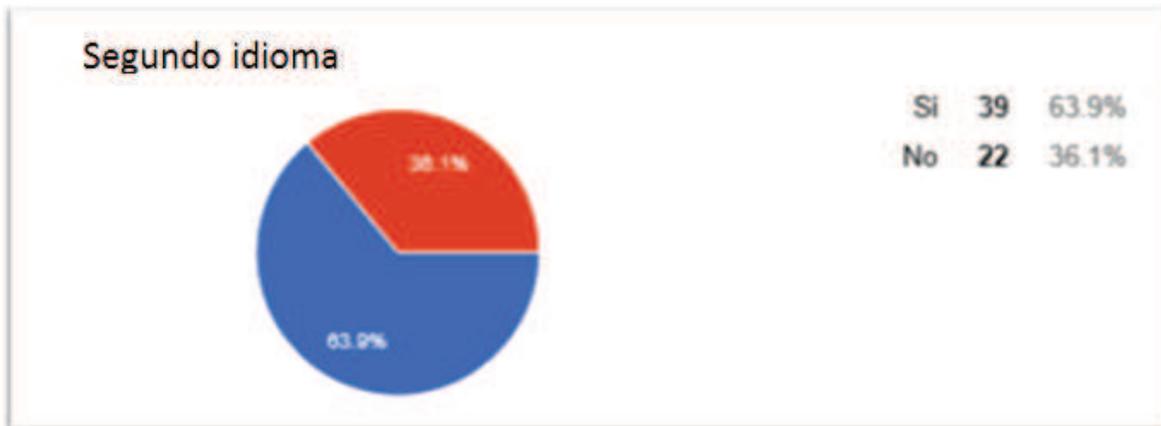
## Gráfica #6



*Fuente: Elaboración propia, 2015*

Como bien lo demuestra la gráfica, el 62,5% de las personas indicó que la principal razón por la cual estudiaron una especialización se debe porque, es su área fuerte o porque les resulta fácil. También, se halló que un 37,5% de los encuestados mencionaron que eligieron una especialización por razones de buenas oportunidades laborales. Por tal motivo, se deduce que al momento de elegir una profesión, los individuos primero piensan en sus destrezas y talentos antes de revisar si existe demanda laboral en las áreas de preferencia.

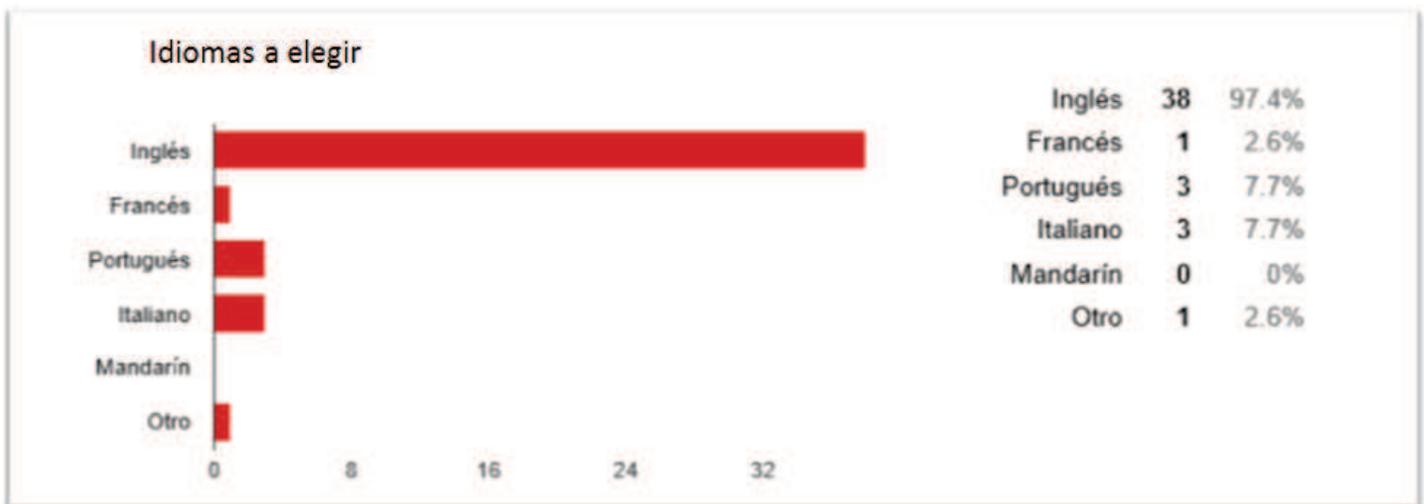
## Gráfica #7



*Fuente: Elaboración propia, 2015*

La gráfica 7 demuestra que un 63,9% de los sujetos de investigación posee dominio o conocimientos de otros idiomas, lo cual demuestra que las personas se están capacitando cada vez más en el manejo de idiomas.

## Gráfica 8



*Fuente: Elaboración propia, 2015*

Como bien determina los resultados de la gráfica 8, un 97,4% de los encuestados mencionó que poseen el inglés como segunda lengua y un 7,7% en portugués e italiano. De tal manera, este resultado genera optimismo de acuerdo con las necesidades que exige el sector productivo, ya que los estudios han indicado que los empleadores buscan profesionales que manejen al menos una segunda lengua, como el caso del inglés.

## Gráfica 9



*Fuente: Elaboración propia, 2015*

Poco más de la mitad de los encuestados (52,5%) mencionó que su capacidad para trabajar en equipo es buena y un 29,5% se catalogaron excelentes. De tal forma, en este tipo de competencia se presenta un resultado positivo por los participantes en ámbitos laborales.

## Gráfica 10



*Fuente: Elaboración propia, 2015*

Similar al gráfico pasado, se presenta un buen resultado (50,8%) en el pensamiento crítico y analítico de los individuos. Sin embargo, como tal se observa el 24,6% se consideraron regulares en dicha habilidad, por lo que puede resultar una oportunidad para mejorar.

## Gráfica 11



*Fuente: Elaboración propia, 2015*

A diferencia de las dos graficas anteriores, esta demuestra mayor variabilidad en los resultados. En primer lugar un 42,6% señalaron que son “buenos” líderes, en el segundo lugar un 26,2% mantiene un nivel regular, en tercer lugar un 24,6% se consideraron como excelentes y un último lugar el 6,6% son pésimos líderes. Lo anterior refleja que el liderazgo es otra competencia en la cual no todos los individuos se sienten seguros en tenerla desarrollada, por lo que es necesario tener este punto presente.

## Gráfica 12



*Fuente: Elaboración propia, 2015*

La gráfica hace en referencia que los encuestados tienen un nivel bueno (49,2%) en sus habilidades de comunicación. Sin embargo, es importante recalcar que el 29,5% señaló que son regulares en tal competencia, lo que denota que necesario seguir trabajando para mejorarlas. La comunicación efectiva es fundamental en ámbitos laborales.

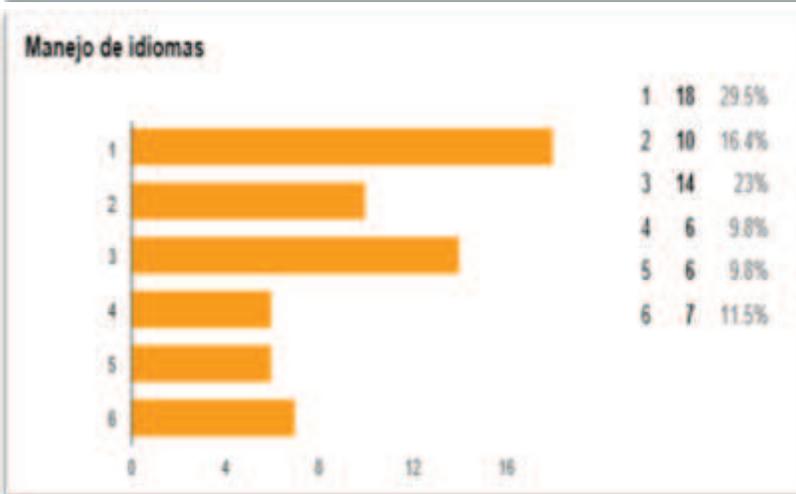
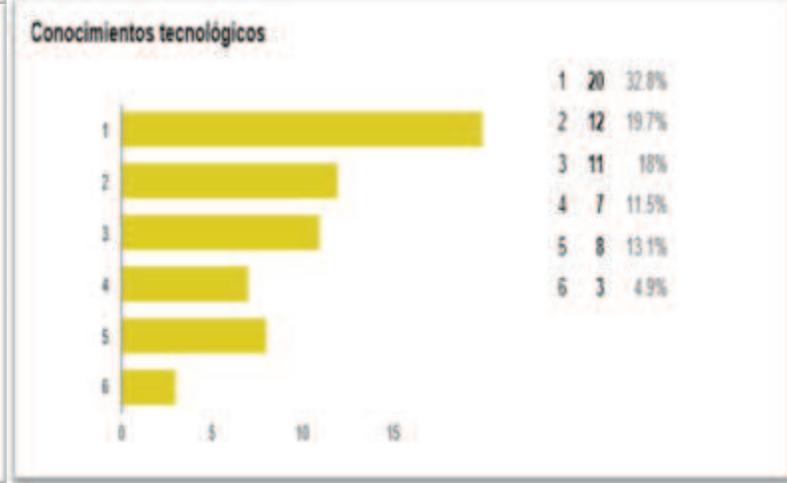
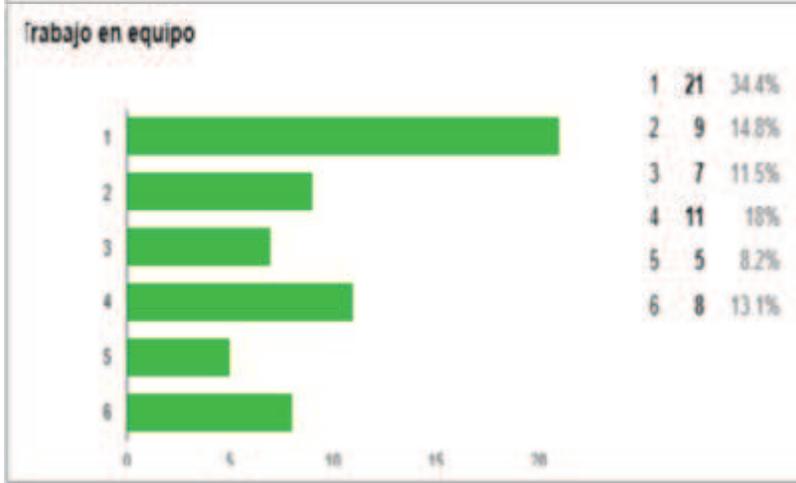
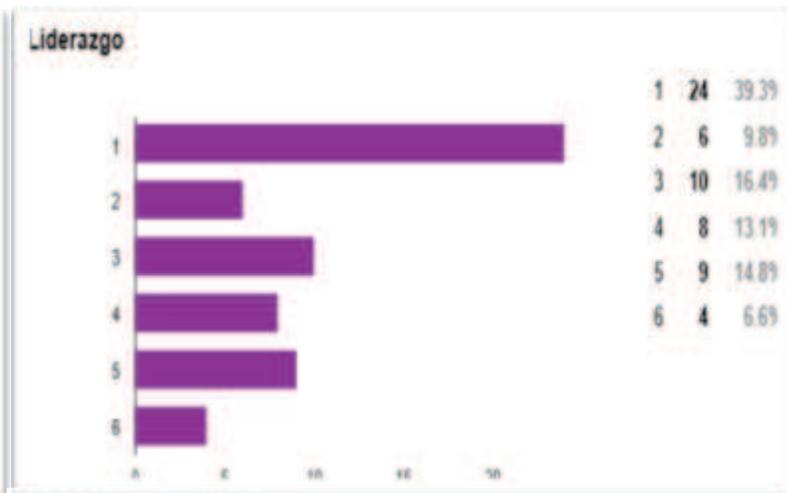
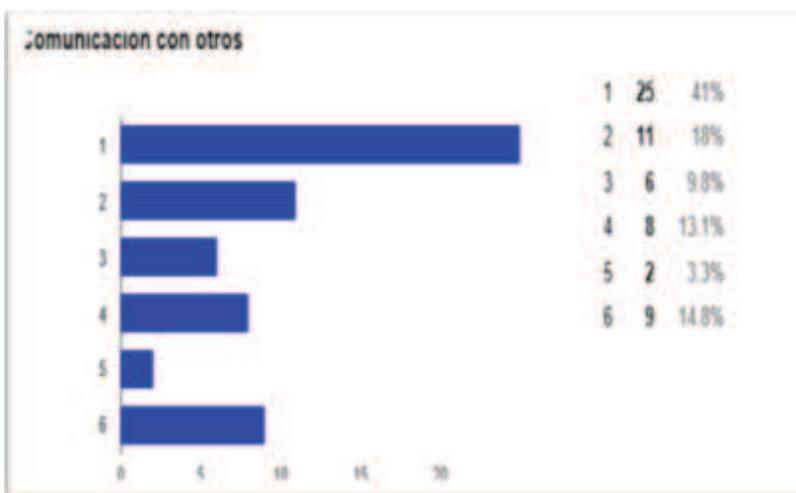
**Gráfica 13**



*Fuente: Elaboración propia, 2015*

Los resultados otorgados por la gráfica dan a conocer que el nivel de capacidad de los participantes para manejar la tecnología es bueno-excelente, pues solo catorce de los sesenta y uno encuestados se encuentran en el nivel de pésimo-regular. Esto demuestra la debida importancia por parte de los individuos en cuanto ir de la mano con los avances tecnológicos; indispensables para no quedarse rezagado en relación con las exigencias que demandan los empleadores.

Seguidamente, se revelarán los resultados de la gráfica 14, de la cual encuestados tenían que ordenar por prioridad una serie de competencias que abarcaban tanto las duras como las blandas.



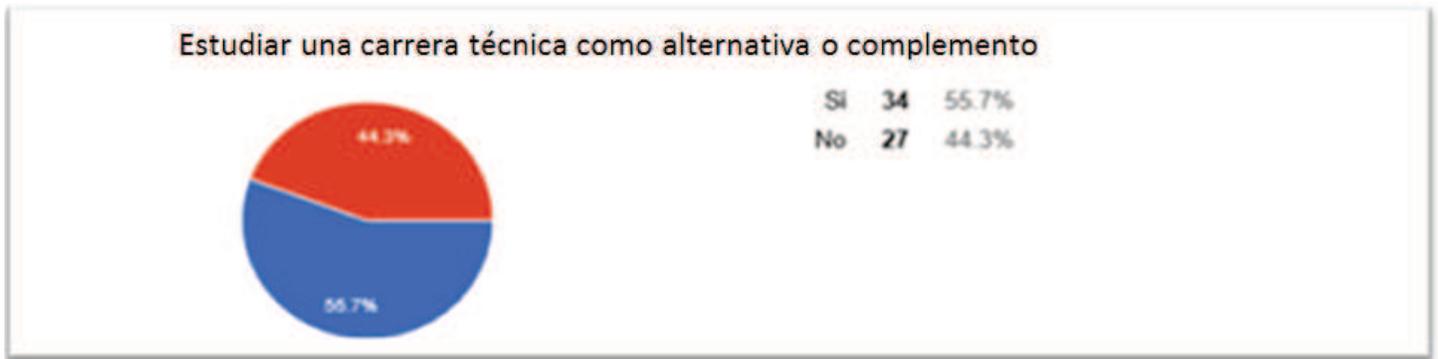
Fuente: Elaboración propia, 2015

De acuerdo con los resultados expuestos, el orden de las competencias se resume de la siguiente manera:

1. **Comunicación con otros:** veinticinco personas, lo que equivale a un 41% de la muestra.
2. **Liderazgo:** veinticuatro personas, lo que equivale a un 39,3% de la muestra.
3. **Trabajo en equipo:** veintiún personas, lo que equivale a un 34,4% de la muestra.
4. **Conocimientos tecnológicos:** veinte personas, lo que equivale a un 32,8% de la muestra.
5. **Manejo de idiomas:** dieciocho personas, lo que equivale a un 29,5% de la muestra.
6. **Conocimientos financieros:** dieciocho personas, lo que equivale a un 29,5% de la muestra.

Claramente se observa que las competencias blandas prevalecieron sobre las duras. Por tal motivo, esto indica que hoy día las personas tienen mayor conocimiento sobre este tipo de competencias (blandas), las cuales son necesarias para obtener un mayor rendimiento laboral a largo plazo. También son preferidas por los empleadores, ya que busca tenerse colaboradores de “calidad” o con ambos tipos de competencias.

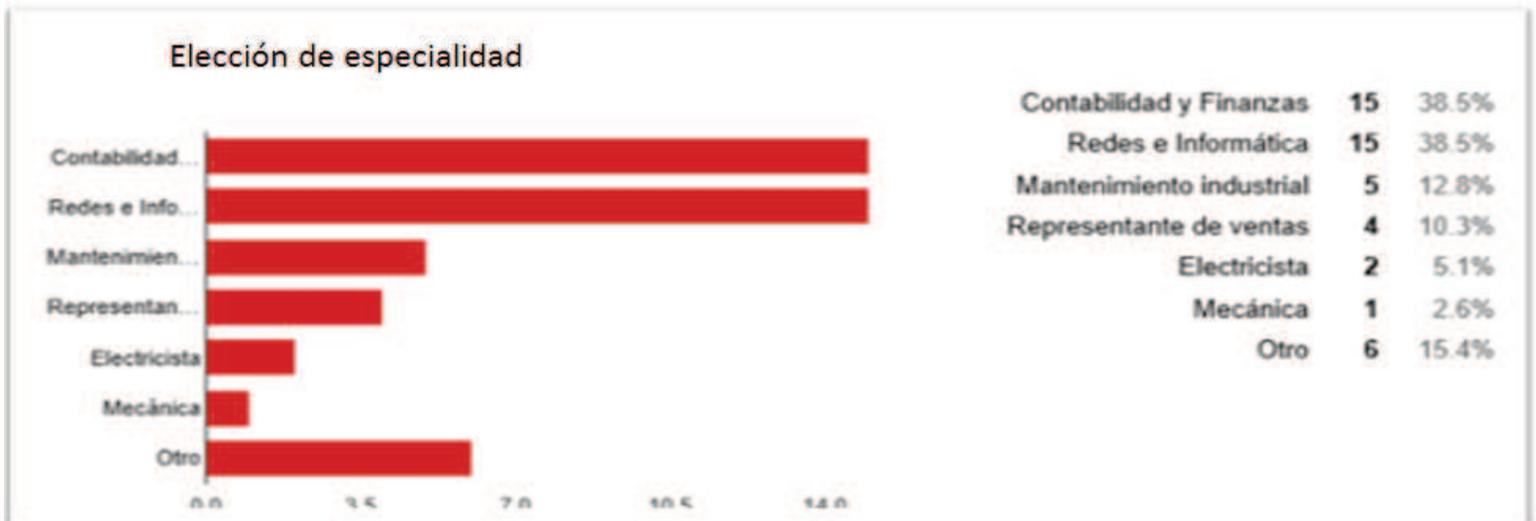
## Gráfica 15



*Fuente: Elaboración propia, 2015*

Tal como detalla la gráfica, de los sesenta y uno encuestados treinta y cuatro personas afirmaron que es necesario elegir una especialización como alternativa o complemento a su profesión. Caso contrario, las veintisiete personas restantes consideraron que no es necesario optar por un grado técnico. A pesar que se obtuvo una respuesta positiva del 55,7%, es importante destacar que el resultado global deja entrever que la brecha se mantiene corta. Es decir, una diferencia del 114% (en comparación con los “Noes”).

## Gráfica 16



*Fuente: Elaboración propia,*

Como bien se observa en la gráfica, los encuestados (tanto hombres como mujeres) mostraron mayor inclinación por las áreas de contabilidad y finanzas y

Redes e informática, ambos con un 38,5% de respuesta. Le siguen también las especialidades de mantenimiento industrial (12,8%) y representante de ventas (10,3%). Cabe mencionar que dichas especialidades expuestas son aquellas que los empleadores tienen mayor urgencia por cubrir. Por tal motivo, resulta positivo al ver que los encuestados les resulte atractivo estudiarlas, pues van acorde con las necesidades del sector productivo.

## **Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones**

### **Conclusiones**

La investigación ofrece como producto final que hoy en día se necesitan técnicos no solamente en áreas de ciencia y tecnología, sino también en el ámbito de las finanzas o números.

Además, se descubrió que actualmente no existe distinción de género en el tema de la elección de especialidades. Es decir, tanto hombres y mujeres mantienen una igualdad que hace en referencia a lo bien que se han estado informando respecto a las necesidades del mercado laboral.

Ambos géneros coincidieron que las especialidades técnicas con mayor preferencia se encuentran en los campos de las Ciencias económicas y Ciencias exactas e ingenierías. Dichos resultados resultan favorables para el sector productivo, ya que, actualmente, muchos empleadores buscan profesionales que puedan cubrir las vacantes que tienen disponibles en mencionados campos.

El análisis del perfil laboral dejó entrever que la mayoría de las personas mantienen interés por estar actualizados de acuerdo con el perfil que buscan los empleadores.

En su buena parte, hubo coincidencias en la necesidad de manejar un segundo idioma y la importancia de tener en cuenta las competencias blandas. Sin embargo, por una variedad en los resultados obtenidos, se resalta que existen

deficiencias en relación con las habilidades de comunicación efectiva y la ausencia de buenos líderes. Una situación que es menester tomarla en cuenta, puesto que dichas competencias resultan cruciales para la productividad en las organizaciones.

Juzgando por el perfil laboral de los sujetos de investigación, se determinó que las carreras técnicas mantienen poco protagonismo en la formación académica de las personas, asunto que se resume es una escasez de profesionales técnicos. Además, gran parte de esos individuos aún mantienen la limitante de que se debe estudiar una profesión por cuestiones de fortalezas individuales.

### **Recomendaciones**

A pesar que existe curiosidad en las personas por optar por una especialización técnica, las carreras técnicas en sí son menospreciadas en el país, principalmente porque existe poca información en relación a sus oportunidades y beneficios. Para ello, es necesario que se fortalezcan las interrelaciones entre colegios, universidades, medios de comunicación e instituciones del estado como el Ministerio de Educación Pública (MEP), para de tal manera lograr impulsarlas al ojo de cada individuo, otorgándoles la relevancia que merecen.

Es importante que las instituciones educativas empiecen a reflexionar la importancia que representa en formar futuros profesionales de calidad, tal es el caso de comenzar a incentivar e implementar modelos de educación más prácticos y dinámicos. Cabe mencionar que los empleadores no se limitan en contratar a aquellos que solamente poseen un título académico, sino que también buscan profesionales que tengan una formación integral en áreas como: manejo de tecnología, dominio de idiomas y desarrollo de habilidades blandas. Estas últimas son las que hay que enfocarse más, puesto que ayudan que la persona tenga una mejora en su rendimiento laboral y en sus relaciones interpersonales a largo plazo.

Es menester que la personas amplíen sus razones y alternativas para sus carreras profesionales. Es decir, porque, actualmente, el mercado laboral se encuentra tan competitivo, no basta con simplemente elegir una profesión porque dicha representa el área en la cual se tiene mayor afinidad. Por tal motivo, si pretende asegurarse la permanencia en el sector productivo, hay que preguntarse: ¿Existe demanda laboral en mi área de interés? Y también, ¿Cómo puedo complementar mi profesión para mantener la competitividad en mi currículo?

## Referencias

Barquero, M. (2014). *Costa Rica arrastra carencia de técnicos de alta especialización*. Recuperado de: [http://www.nacion.com/economia/empresarial/Costa-Rica-carencia-tecnicos-especializacion\\_0\\_1445855435.html](http://www.nacion.com/economia/empresarial/Costa-Rica-carencia-tecnicos-especializacion_0_1445855435.html)

Barrantes, A. (2015). *Jesús Rivera, técnico en Informática: 'Trabajar y estudiar siempre es ganancia'*. Recuperado de: [http://www.nacion.com/nacional/educacion/Trabajar-estudiar-siempre-ganancia\\_0\\_1481251872.html](http://www.nacion.com/nacional/educacion/Trabajar-estudiar-siempre-ganancia_0_1481251872.html)

Barrantes, A. (2015). *Mitad de empresas están hambrientas de técnicos*. Recuperado de: [http://www.nacion.com/nacional/educacion/Mitad-empresas-hambrientas-tecnicos\\_0\\_1481251874.html](http://www.nacion.com/nacional/educacion/Mitad-empresas-hambrientas-tecnicos_0_1481251874.html)

Cinde. (2014). *Carreras de mayor demanda*. Recuperado de: <http://www.thetalentplace.cr/carreras-de-mayor-demanda>

Cruz, N. (2006). *La investigación exploratoria*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/la-investigacion-exploratoria/>

Fajardo, M. (2012). *Diferencias entre Cuestionario y Encuesta*. Recuperado de <http://uvsfajardo.sld.cu/diferencia-entre-cuestionario-y-encuesta>

Fernández, E. (2014). *Conozca el nuevo perfil del mercado laboral*. Recuperado de: [http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/Empleo-mercado\\_laboral-desempleo\\_0\\_527947237.html](http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/Empleo-mercado_laboral-desempleo_0_527947237.html)

Grupo Nación, S.A. (2015). *Mercado laboral y educación técnica*. Recuperado de: [http://www.nacion.com/opinion/editorial/Mercado-laboral-educacion-tecnica\\_0\\_1484251572.html](http://www.nacion.com/opinion/editorial/Mercado-laboral-educacion-tecnica_0_1484251572.html)

Gómez, A. (2005). *Competitividad*. Recuperado de <http://www.zonaeconomica.com/definicion/competitividad>

Guerrero, P. (2009). *Competitividad y Competencia Laboral*. Recuperado de <http://www.grhconsultores.com/competitividad-y-competencia-laboral>

Leandro, C. (2014). *Carreras técnicas son una opción para encontrar trabajo y seguir estudiando*. Recuperado de: <http://www.crhoy.com/carreras-tecnicas-una-opcion-para-encontrar-trabajo-y-seguir-estudiando/>

Ministerio de Educación Pública. (2013). *Educación Técnica*. Recuperado de <http://www.mep.go.cr/educacion-tecnica>

Piamba, M. (2015). *Métodos de investigación cuantitativo cualitativo mixto sistematización*. Recuperado de [http://www.academia.edu/7416383/METODOS\\_DE\\_INVESTIGACION\\_CUANTITATIVO\\_CUALITATIVO\\_MIXTO\\_SISTEMATIZACION](http://www.academia.edu/7416383/METODOS_DE_INVESTIGACION_CUANTITATIVO_CUALITATIVO_MIXTO_SISTEMATIZACION)

Sajitha, A. M. (2015). *Mejores empleos en Costa Rica: El rol del capital humano*. Recuperado de: <http://www.bancomundial.org/es/country/costarica/publication/mejores-empleos-costa-rica>

Salas, D. (2013). *Creciente demanda de técnicos reta a la academia*. Recuperado de: [http://www.elfinancierocr.com/tecnologia/Tecnicos-demanda-oferta\\_0\\_359964030.html](http://www.elfinancierocr.com/tecnologia/Tecnicos-demanda-oferta_0_359964030.html)

Universia Chile. (2015). *Habilidades blandas: qué son y por qué es importante desarrollarlas*. Recuperado de <http://noticias.universia.cl/empleo/noticia/2014/02/03/1078831/habilidades-blandas-que-son-que-es-importante-desarrollarlas.html>

## Anexos

### CUESTIONARIO COMPETITIVIDAD LABORAL

EL PRESENTE CUESTIONARIO PRETENDE RECOGER INFORMACIÓN ACERCA DE LAS NECESIDADES LABORALES QUE ACTUALMENTE EXIGE EL SECTOR PRODUCTIVO NACIONAL. LA INFORMACIÓN QUE PROPORCIONE SERÁ USADA CON FINES ESTADÍSTICOS EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIO Y SERÁ DE CARÁCTER CONFIDENCIAL. POR ESO ES IMPORTANTE QUE SUS RESPUESTAS SEAN LO MÁS VERAZ POSIBLE. LE DOY LAS GRACIAS ANTICIPADAMENTE POR SU COLABORACIÓN.

#### \*Obligatorio

##### 1. Sexo \*

- Hombre
- Mujer

##### 2. Formación académica \*

Marque todos los grados académicos que ha obtenido

- Secundaria
- Técnico
- Bachillerato
- Licenciatura
- Maestría
- Doctorado

##### 3. ¿En qué campo?

"Si no cuenta con alguna especialidad pase a la pregunta 5"

- Ciencias exactas e ingenierías
- Ciencias de la salud
- Ciencias políticas y sociales
- Ciencias económicas
- Ciencias de la educación
- Ciencias de la comunicación

- Otros:

**4. ¿Por qué razón eligió estudiar en tal campo?**

Puede marcar más de una opción

- Porque hay buenas oportunidades de trabajo
- Porque me dieron una beca
- Porque es mi fuerte
- Porque fue lo primero que se me ocurrió
- Porque mis padres me obligaron
- Porque tengo dificultad con los números
- Otros:

**5. ¿Habla algún idioma? \***

Si su respuesta es "No" pase a la pregunta 7

- Sí
- No

**6. Indique cuál o cuáles**

- Inglés
- Francés
- Portugués
- Italiano
- Mandarín
- Otros:

**7. Clasifique las siguientes habilidades de acuerdo con su rendimiento laboral. \***

	Pésimo	Regular	Bueno	Excelente
Capacidad para trabajar en equipo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad para pensar de manera analítica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Pésimo	Regular	Bueno	Excelente
y crítica				
Capacidad de liderazgo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad para comunicarse efectivamente con las personas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad para uso de la tecnología	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**8. Elija por orden de prioridad las siguientes competencias: \***

1 = más importante, 6 = menos importante

	1	2	3	4	5	6
Conocimientos financieros	<input type="radio"/>					
Conocimientos tecnológicos	<input type="radio"/>					
Trabajo en equipo	<input type="radio"/>					
Liderazgo	<input type="radio"/>					
Comunicación con otros	<input type="radio"/>					
Manejo	<input type="radio"/>					

1                      2                      3                      4                      5                      6

---

de idiomas

---

**9. ¿Consideraría usted estudiar una carrera técnica como alternativa o complemento a su profesión?**

Si su respuesta es "No" omita la pregunta 10

- Sí
- No

**10. ¿Cuál de estos tipos de especialidades elegiría?**

Puede marcar más de una opción

- Contabilidad y Finanzas
- Redes e Informática
- Mantenimiento industrial
- Representante de ventas
- Electricista
- Mecánica
- Otros: