

La competitividad laboral en Costa Rica

Kenneth Segura Sánchez¹, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (UlaCit).

2015

¹ Kenneth Segura Sánchez, Bachiller en Orientación Educativa con experiencia profesional en trabajo con jóvenes. segura.k8@gmail.com

Contenido

Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
Capítulo I. Antecedentes y Problema	3
Introducción	3
Antecedentes	5
Justificación	7
Objetivos	9
Objetivo General.	9
Objetivos Específicos	9
Problema	9
Pregunta de Investigación	10
Alcances	10
Limitaciones	10
Capítulo II. Marco Conceptual	11
Capítulo III. Marco Metodológico	15
Tipo de investigación	15
Enfoque	15
Población	16
Muestra	16
Fuentes	16
Variables	18
Capítulo IV. Análisis	20

Perfil profesional idóneo	20
Necesidades del sector productivo	23
Perfil de la persona con grado técnico.....	25
Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones	28
Conclusiones	28
Recomendaciones	30
Referencias	31
Anexos	

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo identificar el perfil profesional que requieren las personas con título técnico, para cubrir la demanda actual del sector productivo dentro del país. Se abordan distintas temáticas del mercado laboral y la competitividad de los profesionales a nivel técnico.

El presente estudio de carácter descriptivo y exploratorio, el cual buscó por medio de un enfoque mixto, desarrollarse a nivel metodológico, cubriendo una población característica, como son los estudiantes egresados de educación técnica de colegios públicos para encontrar la respuesta al problema de investigación.

La problemática identificada se centra en los índices de desempleo que vive el país, y sus posibles causas, como lo puede ser el bajo perfil competitivo de los profesionales. Con esto se buscó, además, tener el aporte de empleadores.

En términos generales, se concluye como existe claridad en el concepto del perfil profesional competitivo, sin embargo no hay plena congruencia entre lo que el mercado laboral demanda y la formación en habilidades que los estudiantes de educación técnica reciben.

Se recomienda entre otras cosas mejorar los programas de educación basándose en necesidades del mercado laboral, y del perfil profesional competitivo que merecen los participantes de la educación técnica.

Palabras clave

Educación técnica, perfil profesional, mercado laboral, competitividad laboral.

Abstract

This research aims to identify the professional profile required by people with technical title, to cover the current demand of the productive sector in the country. Various issues of labor market and competitiveness of professional technical level are addressed.

This study of descriptive and exploratory nature, sought through a mixed approach, developed at the level of methodology, covering a population characteristic, as graduates of technical education students in public schools to find the answer to the research question.

The identified problems were focused on unemployment rates in the country, and its possible causes, as may be the low competitive profile of professionals

Overall it is concluded that there is clarity on the concept of competitive professional profile, however there is full consistency between what the labor market demands and what are the skills training in technical education students receive.

Recommended inter alia improved education programs based on labor market needs, and competitive professional profiles that participants deserved for technical education.

Keywords

Technical education, vocational profile, labor market, labor competitiveness.

Introducción

Capítulo I. Antecedentes y problema

Introducción

El presente trabajo de investigación, busca identificar el perfil profesional que requieren las personas con título técnico, para conocer cómo debe cubrirse la demanda actual del sector productivo dentro del país. Con ello se logra visualizar no solo lo requerido a nivel académico, sino que puede entenderse a fondo las necesidades del mercado laboral, de tal forma que dentro de las conclusiones y recomendaciones se encuentre los pasos por seguir en relación con la formación de futuros profesionales técnicos.

El perfil profesional toma en cuenta, además de la titulación, experiencias de liderazgo, de educación o trabajo en otros países; pasantías; idiomas; uso de herramientas informáticas; investigaciones; publicaciones; reconocimientos y afiliaciones profesionales. Considerando lo anterior, un perfil profesional con ausencia de esas variables genera vacíos en el mercado laboral y falta de profesionales con competencias.

Una de las causas de la investigación ha de ser el índice de desempleo del país, que en números absolutos supera las 200 mil personas sin trabajo, lo cual invita a conocer razones y soluciones para brindar mayores oportunidades, desarrollando el perfil profesional de manera competitiva.

El marco teórico define aspectos relevantes, en términos de empleabilidad, con lo que puede esclarecerse el contexto que rodea la situación actual de las personas empleadas y desempleadas. Basta decir que es necesario entender a cabalidad lo referente al empleo en nuestro país, para dar paso a propuestas de mejora y crecimiento económico y social, no puede trabajarse siendo ignorantes de conceptos básicos.

Es necesario, además, tomar en cuenta fundamentos brindados por la opinión de estudiantes egresados de técnicos demandados en el sector empresarial, así

como empleadores que determinan la necesidad. Es por esto que se definen instrumentos tipo cuestionario y entrevistas para obtener el insumo necesario que establezca las posiciones finales.

Finalmente, cabe destacar que de manera específica la investigación busca definir el perfil profesional idóneo para alcanzar la competitividad en el mercado laboral en la actualidad, determinar las necesidades que tiene el sector productivo del perfil profesional del recurso humano, para cumplir con su demanda actual e identificar el perfil profesional que debe desarrollar una persona con grado técnico para cumplir con la demanda del sector productivo costarricense.

Antecedentes

Actualmente, el país cuenta con una serie de trabajos estadísticos que brindan una radiografía del estado de la empleabilidad, así como de las necesidades del sector productivo en recurso humano.

La Cámara de Tecnologías de la Información (Camtic) junto con la Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica (PROCOMER), desarrollan el Mapeo Sectorial de Tecnologías Digitales, cuya última entrega fue el pasado 2014. Tal estudio da un panorama sobre información oportuna y relevante de empresas de tecnologías digitales localizadas en el territorio costarricense con lo que podrá determinar para la investigación, necesidades de recurso humano con las que cuenta el país en el área de nuevas tecnologías.

Por su parte, la Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (Cinde), entrega cada año el informe de la Demanda de Recurso Humano de sus empresas asociadas, basado en el reporte del 2014 se obtiene información valiosa relacionada con las necesidades de profesionales con las que cuenta el sector de empresas de inversión extranjera, instaladas en nuestro país.

A su vez, Manpower con los resultados de la encuesta de Escasez de Talento 2015, brinda un claro panorama que facilitará percibir aquello que el país requiere en términos de perfil profesional de su población, comparando, además, nuestra situación con el resto de Latinoamérica.

Además, el Observatorio Laboral de Profesionales (OLAP) del Consejo Nacional de Rectores (Conare), en su último informe del 2015 sobre el seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las universidades costarricenses, facilita conocer datos relevantes sobre el perfil actual de los egresados de educación superior, como referencia para contrastar con las necesidades del sector productivo.

En el 2015, José Luis Álvarez Galbán entrega las revisiones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) sobre educación técnica y formación profesional, titulado Revisión Destrezas más allá de la Escuela en

Costa Rica. La revisión resume las características principales de la Educación Técnica y Formación Profesional en Costa Rica, brinda una evaluación de sus fortalezas principales y los retos políticos, y propone una secuencia argumentada de recomendaciones políticas. Con este aporte se ha de lograrse entender el contexto de la educación técnica, así como de sus necesidades y retos a nivel país.

Finalmente, cabe destacar el uso del V Informe del Estado de la Educación, presentado a finales de agosto del 2015, el cual brinda toda la información relevante, relacionada con la situación que vive el país dentro de su sistema educativo, facilitando, de esta forma, el fundamento y herramientas para argumentar sobre la formación que recibe y se ofrece a la comunidad costarricense.

Justificación

En la actualidad, abundan las publicaciones que señalan la saturación de campos profesionales en distintas áreas. Sin embargo, sin necesidad de reiterar cuáles son, vale la pena cuestionar las variables que podrían dar respuesta a la problemática, debatiendo no sobre la cantidad de oferta laboral, sino sobre el perfil profesional de quienes se encuentran en condición de empleo o desempleo.

El pasado 2014, la Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (Cinde) destacó en su encuesta de recursos humanos la lista de habilidades blandas que demandan algunas empresas. Se indicó que el trabajo en equipo, el liderazgo y la comunicación asertiva son las tres más difíciles de encontrar entre los entrevistados por las compañías. Puede presumirse que muchas de las habilidades solicitadas no necesariamente se desarrollan en la academia, y que además de contar con una población con titulación escasa, su perfil profesional no es adecuado para una demanda global y competitiva, a pesar de que el país como tal debe responder a necesidades de empresas que requieren profesionales competentes a nivel internacional.

Señalar que una profesión está saturada puede ser una salida rápida y sencilla a una problemática que incluye el bajo perfil profesional que se desarrolla como país; y la poca importancia que le damos a la orientación de nuestros jóvenes, no recomendándoles experiencias co-curriculares, estudiar idiomas, involucrarse en proyectos de investigación, participación ciudadana y demás experiencias que lo calificarán como profesional competitivo, puesto que no bastará con una titulación.

Hay un porcentaje de la población que merece el esfuerzo del Estado, el compromiso de quienes ya tenemos trayectoria profesional y de la empresa privada ligada con el desarrollo del país. Todos los jóvenes que hoy se encuentran en formación académica requieren espacios y oportunidades para desarrollar su perfil profesional, por lo que es necesario ser agresivos en solventar esta posible necesidad del país y ser más analíticos a la hora de afirmar causas.

Los jóvenes en desarrollo deben tomar partido, empoderarse de la responsabilidad que tienen de su propio crecimiento, reflexionar sobre aquello en que invierten su tiempo y estar seguros de que llegarán tan lejos como lo deseen, teniendo claro que no basta con una titulación.

Por lo tanto, el presente estudio buscará brindar una guía a las personas que se encuentran en procesos formativos a nivel académico, o insertándose al sector productivo, sobre lo que requieren desarrollar para cumplir con las características que demandan los empleadores, para alcanzar ser competitivos y aprovechar valiosas oportunidades.

Objetivos

Objetivo general

Identificar el perfil profesional que requieren las personas con título técnico, para cubrir la demanda actual del sector productivo dentro del país.

Objetivos Específicos

1. Definir el perfil profesional idóneo para alcanzar la competitividad en el mercado laboral en la actualidad.
2. Determinar las necesidades que tiene el sector productivo del perfil profesional del recurso humano, para cumplir con su demanda actual.
3. Identificar el perfil profesional que debe desarrollar una persona con grado técnico para cumplir con la demanda del sector productivo costarricense.

Problema

La problemática del desempleo en el país persiste, y son variados las hipótesis y el análisis de la situación que se da desde distintos sectores. Con el paso de los años, no dejan de ser evidentes muchas causas, entre ellas la baja escolaridad de aquellos que no encuentran trabajo, sin embargo es necesario llegar al fondo de las necesidades del mercado laboral y el sector productivo.

En relación con la educación técnica, la cual ha venido a suplir la necesidad de contar con profesionales especializados a un corto plazo, se necesita perfilar, de manera adecuada, quienes integran tal gremio, de tal forma que la solvencia que se dé como país sea integral, a partir de las iniciativas que busquen desarrollar más y mejores profesionales.

Pregunta de Investigación

¿Cuál es el perfil profesional que requieren las personas con título técnico, para cubrir la demanda actual del sector productivo dentro del país?

Alcances

Dentro de los alcances de la investigación, se espera:

Una descripción del perfil profesional idóneo para alcanzar la competitividad en el mercado laboral en la actualidad.

Una lista validada por empleadores, de necesidades que tiene el sector productivo del perfil profesional del recurso humano, para cumplir con su demanda actual.

Una guía del perfil profesional que debe desarrollar una persona con grado técnico para cumplir con la demanda del sector productivo costarricense.

Limitaciones

Como parte de las limitaciones de la investigación puede detallarse:

Lo descentralizado de la información referente al tema, al ser variados los estudios se cuentan con diversas perspectivas, y pueden velar por intereses no necesariamente comunes a la población.

Capítulo II. Marco Conceptual

Sobre la situación de empleabilidad en el país, son muchas las variables que es necesario entender para tomar partido en criterios técnicos y fundamentar cualquier argumento relacionado con ello. Por lo tanto, en el presente capítulo se aprovechará la oportunidad de reunir información estadística y de investigaciones relacionadas con el tema.

Tal como lo describe la plataforma virtual empleo.com, el perfil profesional "...es una síntesis de tus competencias, aspectos destacables de formación académica y experiencia laboral, pero con énfasis en habilidades demostrables y logros obtenidos".

El informe de OLAP destaca que las competencias más importantes en el perfil profesional son la capacidad de trabajar en equipo y la capacidad para expresar verbalmente las ideas, la capacidad para tomar decisiones y la capacidad para identificar, plantear y resolver problemas. Por debajo de las anteriores para la utilidad en el trabajo se encuentran la capacidad investigativa y los conocimientos teóricos en la disciplina. Por su parte, el manejo del inglés fue valorado como el más bajo de todos.

Además, Manpower detalla que dentro de las habilidades técnicas requeridas en el perfil, se encuentran las certificaciones, manejo de idiomas y habilidades tecnológicas; a su vez, detalla como habilidades profesionales necesarias, el profesionalismo, la mentalidad entusiasta y la flexibilidad.

Además, Galván (2015) recuerda que los bajos niveles de educación están asociados con el desempleo. Unos dos tercios (64%) de las personas sin empleo en el país tienen en su perfil la educación secundaria "inconclusa" como su nivel educativo más alto; el 22% completó la educación secundaria y el 9% de las personas desempleadas tienen un grado universitario.

Unido a lo anterior, Rodríguez (2015), detalla que 217 933 personas en el país se encuentran desempleadas, para el segundo trimestre del año, tal como lo indica el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) y divulgados por medio de su

Encuesta Continua de Empleo. La periodista detalla, además, que son 24 000 desempleados, los que cuentan con título universitario dentro de su perfil, lo cual representa un 11% de la población desempleada; indica además que un 28,5% del total de desempleados tenía secundaria incompleta en su perfil, dando fe de esta forma a lo relevante de la escolaridad dentro del perfil profesional.

De la mano de la conceptualización del perfil profesional y sus determinantes, así como de su impacto en la empleabilidad de las personas, se encuentra con la competencia laboral dentro del marco de la competitividad; tal como señala Guerrero (2015), es la "...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".

La competencia laboral que reflejan aquellas personas con un perfil profesional destacado, puede identificarse dentro del contexto del mercado laboral. Cabe mencionar que el mercado laboral comprende, tal como describe Garay (s.f.), "...es uno de los principales receptores de las transformaciones económicas con manifestaciones como la variación de las tasas de desempleo y ocupación o el incremento de los niveles de informalidad en el empleo y la precariedad de los ingresos".

Adicionalmente, sobre el mercado laboral, se puede entender como el comportamiento entre la demanda de las empresas y el perfil profesional de quienes ostentan un empleo. En este sentido, Fernández (2014) señala que "... la demanda del mercado laboral costarricense dio un giro con el modelo de desarrollo global del conocimiento y ahora los perfiles más cotizados son los afines con el sector tecnológico, áreas técnicas especializadas y bilingües".

Puede verse inmerso al mercado laboral dentro de la dinámica del sector productivo, que son los "...grandes ámbitos o divisiones de las actividades económicas que se encargan de la extracción y transformación de materia prima, y también a la prestación de servicios", tal como lo define la plataforma 10conceptos.com

Sobre la demanda del sector productivo, primeramente, es importante destacar que según Observatorio Laboral del Consejo Nacional de Rectores (OLAP), en el Seguimiento de la Condición Laboral de las Personas Graduadas 2008-2010 de las Universidades Costarricenses:

Las personas graduadas consideran que las variables de naturaleza académica son las que influyeron más en su contratación tal como el “grado académico” y “la carrera que se graduó”. No obstante lo anterior, la categoría de disponibilidad también resulta importante, en específico “disponibilidad de horario”. Por su parte, en la categoría laboral destaca la “experiencia previa” y, por último, en la categoría de dinamismo, resalta el “espíritu emprendedor” (p. 52).

Por otra parte, según Manpower y los resultados de su encuesta sobre “Escasez del Talento Humano 2015”, en Costa Rica un 47% de las empresas ven como principal obstáculo para cubrir el puesto, que las personas no cumplen el perfil al 100% seguido de la poca experiencia que lo detallan el 31% de las empresas. Es importante destacar que la encuesta detalla que lo más dificultoso de encontrar en el país son las personas para técnicos.

Se puede agregar que ahora las corporaciones persiguen carreras como la ingeniería en sistemas, informática y computación con especialización en diferentes lenguajes de programación, así como la ingeniería industrial, electromecánica, electromedicina y mecatrónica, así lo detalla Fernández (2014).

De igual forma, Cinde detalla que de las habilidades blandas de mayor demanda dentro del perfil profesional, pueden destacarse las siguientes:

1. Trabajo en equipo
2. Liderazgo
3. Comunicación asertiva
4. Servicio al cliente
5. Capacidad analítica y resolución de problemas

Cabe destacar que dentro de la demanda del sector productivo, quienes poseen educación técnica cuentan con la oportunidad de cubrir una importante necesidad. La educación técnica según León (2012) "...tiene como objetivo principal formar personas con experiencia y conocimientos que las habiliten para una actividad laboral especializada, en la que brindan asistencia o apoyo a los niveles profesionales de formación universitaria" (p. 3).

Por su parte, Galván (2015) asegura que el país tiene como reto asegurar que la oferta de la educación técnica refleje las necesidades del mercado laboral y detalla que no hay suficientes técnicos para cumplir con la demanda.

El sector empresarial y fuentes del gobierno en Costa Rica indican que no hay suficientes egresados en las especialidades técnicas de demanda creciente, especialmente como resultado de la inversión extranjera directa. Una estimación es que actualmente hay un déficit de 1 800 técnicos, y que se necesitarán 17 mil técnicos adicionales en los años venideros (Cimex/Cinde/Micit, 2012). Alrededor de la mitad del sector empresarial en Costa Rica indica que las personas técnicas de nivel medio son los puestos más difíciles de llenar (Conare, 2011). También, solo el 13% de los graduados universitarios pertenecen a la rama de la ingeniería a pesar de la creciente demanda (p. 38).

Finalmente, Cinde y su informe Tendencias de la Demanda del Recurso Humano 2015, puntúa que las carreras técnicas de mayor demanda son:

1. Electromecánica y Electrónica Industrial
2. Operador de centros de contacto bilingüe o trilingüe
3. Contabilidad y finanzas
4. Inspectores de calidad
5. Mecánica de precisión y mantenimiento industrial

Capítulo III. Marco Metodológico

Tipo de investigación

Siguiendo a Hernández *et al.* (2010) el presente estudio es descriptivo en tanto la meta "...busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis" (p. 85). A su vez, será de carácter exploratorio que Hernández *et al.* (2010) detalla "...se realiza cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes" (p. 85).

Con esto, la presente investigación busca identificarse las características profesionales que deben poseer las personas con titulación técnica para cubrir a plenitud la demanda del mercado laboral. Se examina el perfil profesional competitivo y, con ello, visualiza aquello adicional a la titulación y conocimiento técnico que necesitan las personas en el momento de insertarse laboralmente.

De esta forma, el objetivo de la investigación cumple la función de cubrir la incertidumbre del desempleo y sus razones, en cuanto al perfil profesional competente se refiere, para disminuir la problemática y fundamentar programas y planes de acción que amorticen la situación.

Enfoque

El estudio será de carácter mixto, el cual Hernández *et al.* (2010) describe como "...un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta" (p. 546).

Con esto, la investigación validará de forma conjunta a través de ambos enfoques, el perfil profesional que requiere las personas con grado técnico para incursionar en el mercado laboral, de manera cuantitativa las características predominantes

del perfil, así como la descripción cualitativa que empleadores demandan, y así integrar ambas perspectivas para una conclusión racional y objetiva.

Población

Selltiz, citado por Hernández *et al.* (2010) indica que una población es “...el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174). Para efectos de la investigación, la población serán aquellas personas que han ostentado un título técnico, provenientes de colegios técnicos del país. Según Fernández (2015), en los 3 últimos años se han graduado 18 570 jóvenes, de la modalidad de educación técnica del Ministerio de Educación.

Además, se entrevistará al menos dos empleadores de estudiantes con especialidades técnicas, quienes ofrecen espacio para que estos jóvenes puedan realizar su práctica profesional.

Muestra

Hernández *et al.* (2010) definen la muestra como “...un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p. 175).

Para efectos del presente estudio la muestra ha de ser probabilística, ya que todos los encuestados poseerán el grado técnico medio, el cual les facultará la posibilidad de insertarse al ambiente laboral. Del total de la población, se someterá a encuesta a un 0,2%, lo que suma un mínimo de 50 participantes dentro de la muestra.

Fuentes

La investigación se centrará en el recurso de fuentes primarias, las cuales Hernández *et al.* (2010) destaca como:

...datos de primera mano, pues se trata de documentos que incluyen los resultados de los estudios correspondientes. Ejemplos de estas son: libros, antologías, artículos de publicaciones periódicas, monografías, tesis y disertaciones, documentos oficiales, reportes de asociaciones, trabajos presentados en conferencias o seminarios, artículos periodísticos, testimonios de expertos, documentales, videocintas en diferentes formatos, foros y páginas en internet, etcétera (p. 53).

Para efectos del estudio, se hará uso de fuentes primarias tales como la encuesta y entrevista. Además, se hará uso de fuentes secundarias, que hagan referencia de aquellas primarias, tales como libros o artículos que hagan reseña a investigaciones afines al objetivo del presente trabajo investigativo.

Con este tipo de fuentes se buscará fundamentar y concluir con el apoyo teórico y científico el perfil buscado por los empleadores en aquellas personas con grado técnico, tomando en cuenta investigaciones y estadísticas realizadas, que validan, de alguna forma, la necesidad de que tales personas cumplan con determinadas características.

Variables

Las variables tal como las describe Sampieri et al. (2010), son "...una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse" (p. 93). A continuación el cuadro de variables correspondiente a los objetivos del estudio:

Cuadro 1
Variables de la investigación

Objetivo Específico	Variable	Indicador	Conceptualización	Instrumentalización	Operacionalización
Definir el perfil profesional idóneo para alcanzar la competitividad en el mercado laboral en la actualidad.	Perfil profesional idóneo	Definición de perfil profesional idóneo	Características que requiere poseer la persona a nivel profesional que le harán alcanzar competitividad	Cuestionario a estudiantes Entrevista a empleadores	Preguntas 6 y 7 del cuestionario "Perfil Profesional Competitivo" Preguntas 1 y 2 de la entrevista a empleadores
Determinar las necesidades que tiene el sector	Necesidades del sector productivo	Lista de necesidades del sector	Aquello que el sector productivo requiere dentro de	Cuestionario a estudiantes Entrevista a	Pregunta 8 del cuestionario "Perfil Profesional"

productivo del perfil profesional del recurso humano, para cumplir con su demanda actual.	productivo	las características profesionales de las personas con grado técnico	Empleadores	Competitivo” Pregunta 3 de la entrevista a empleadores	
Identificar el perfil profesional que debe desarrollar una persona con grado técnico para cumplir con la demanda del sector productivo costarricense.	Perfil de la persona con grado técnico	Descripción del perfil profesional requerido en la persona con grado técnico.	Caracterización de la persona con grado técnico, de manera integral, para alcanzar competitividad en el sector productivo.	Cuestionario a estudiantes Entrevista a empleadores	Preguntas 9 y 10 del cuestionario “Perfil Profesional Competitivo” Preguntas 4, 5 y 6 de la entrevista a empleadores

Fuente: Elaboración propia, 2015

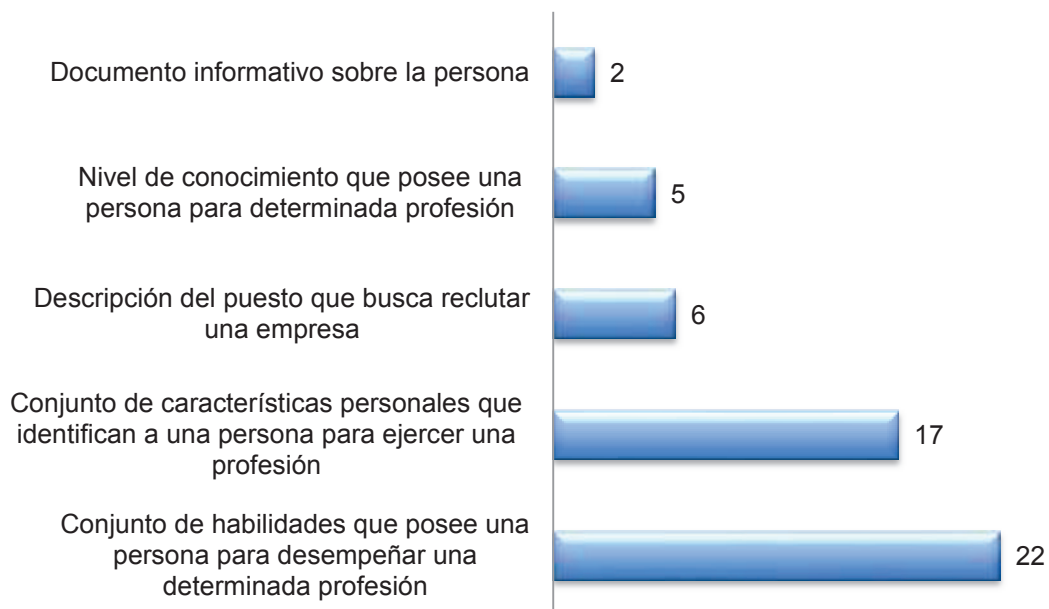
Capítulo IV. Análisis

Tomando en cuenta la información recolectada con la aplicación del cuestionario y las entrevistas, así como con la teoría presentada en el marco conceptual, se procede a realizar el análisis, que trata a cada variable de la investigación, buscando responder a los objetivos planteados en la investigación.

Perfil profesional idóneo

Dentro de las 52 respuestas al cuestionario, puede lograrse determinar las siguientes conceptualizaciones que los egresados de educación técnica tienen sobre perfil profesional:

Gráfico 1
Definición de “perfil profesional”



Fuente: Cuestionario Perfil Profesional Competitivo, 2015

No alejados de la concepción del perfil profesional, luego de categorizar las respuestas de los encuestados, puede visualizarse, de manera concreta, que en la mayoría de los casos tienen conocimiento sobre aquello que incorpora el perfil profesional. Puede destacarse que ninguno apuntó desconocer de qué se trataba

y específicamente sobre las habilidades, logran asociarlas como parte de lo requerido en el perfil, determinando además que deben estar ligadas a una determinada profesión.

Tal como lo describe la plataforma virtual empleo.com el perfil profesional "...es una síntesis de las competencias, aspectos destacables de formación académica y experiencia laboral, pero con énfasis en habilidades demostrables y logros obtenidos".

Por su parte, Hernández (2015) respondió que perfil profesional para efectos de su función como reclutadora es:

El perfil profesional o profesiográfico de una persona incluye aspectos como: calidades académicas requeridas si es nivel de bachillerato, licenciatura, maestría, doctorado, profesión requerida si es administración, legal, ingeniería, niveles de manejo de otros idiomas y porcentaje mínimo aceptado, actitudes o aspectos de personalidad indispensables y deseados.

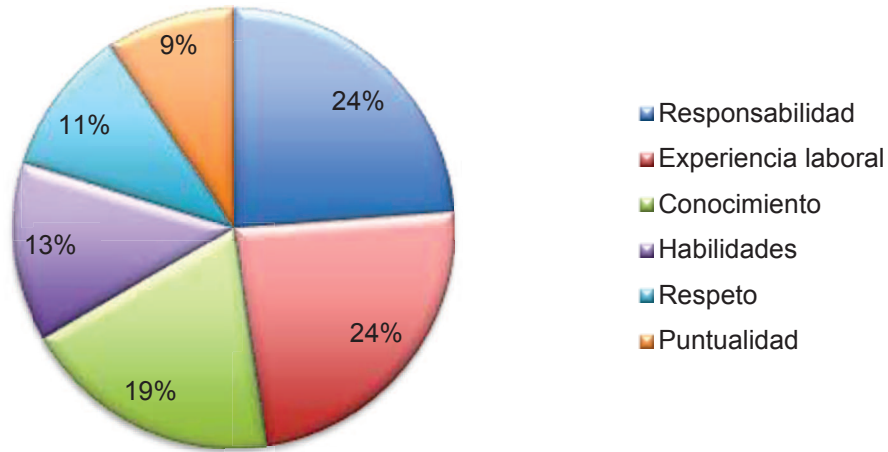
A su vez, Madrigal (2015) señaló que el perfil profesional es "...una serie de aptitudes y actitudes que debe tener una persona para aplicar a un determinado puesto en diferentes sectores empresariales".

De esta forma, logra observarse una clara conciencia sobre la incorporación e importancia que tienen las habilidades dentro del perfil profesional, las cuales al final son las demostrables por medio de la experiencia laboral y los estudios académicos de una persona.

Dentro de la conceptualización del perfil profesional, cabe su caracterización a ello, tal como se puede observar en el Gráfico 2, los egresados de educación técnica, apuntan a que la responsabilidad, la experiencia laboral y el conocimiento son las principales características que ha de poseer el perfil profesional de una persona.

De igual forma que en el momento de conceptualizar, dentro de las características, mencionan dos variables fundamentales dentro del perfil, como lo son la experiencia y el conocimiento.

Gráfico 2
Características que posee el perfil profesional de una persona



Fuente: Cuestionario Perfil Profesional Competitivo, 2015

Madrigal (2015) comenta que dentro de las características que como reclutadora observa en el perfil profesional, destaca "...educación, idiomas (inglés), desarrollo de competencias (liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, trabajo bajo presión...).

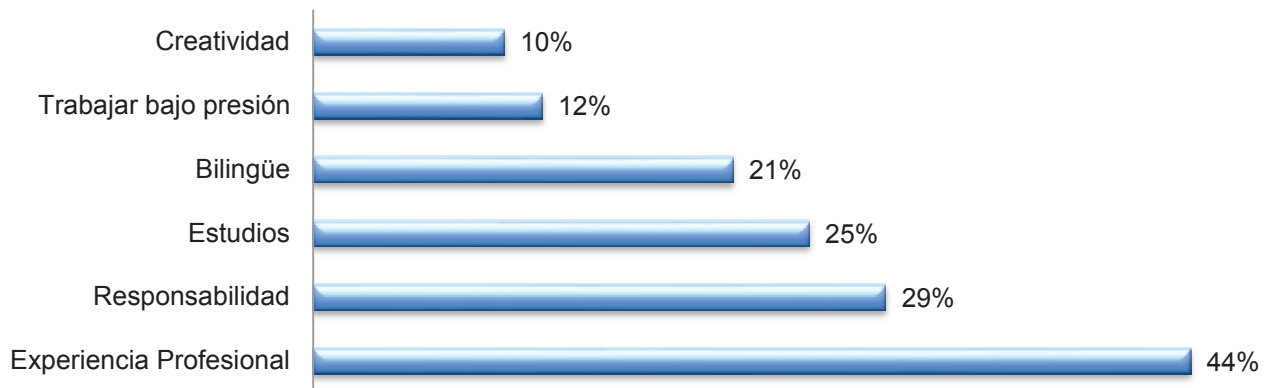
Además, Manpower detalla que dentro de las habilidades técnicas requeridas en el perfil, se encuentra las certificaciones, manejo de idiomas y habilidades tecnológicas; a su vez, detalla como habilidades profesionales necesarias, el profesionalismo, la mentalidad entusiasta y la flexibilidad.

Reunida toda la información, queda en claro una conceptualización del perfil profesional. Su concepto se basa en las habilidades, conocimientos y experiencia que requiere poseer una persona para posicionarse en el mercado laboral y cumplir con las expectativas del sector productivo, cumpliendo con características puntuales y genéricas para cualquier tipo de profesión.

Necesidades del sector productivo

Para efectos de cumplir con expectativas de los empleadores, sus necesidades son una variable por tener presente a la hora de buscar empleo. A esto, los egresados de educación técnica respondieron que características eran las que, según su conocimiento, demandaban las empresas.

Gráfico 3
Características del perfil profesional más demandadas por las empresas actualmente



Fuente: Cuestionario Perfil Profesional Competitivo, 2015

Como lo muestra el Gráfico 3, la experiencia profesional es aquello que a criterio del mayor porcentaje de los encuestados, las empresas demandan en mayor medida. Nuevamente, aparece la responsabilidad como una variable destacada, seguida por los estudios y el ser bilingüe. Indican en un menor porcentaje que el trabajar bajo presión y la creatividad son características buscadas por las empresas dentro de su perfil.

Según Manpower y los resultados de su encuesta sobre “Escasez del Talento Humano 2015”, en Costa Rica, un 47% de las empresas ven como principal obstáculo para cubrir el puesto, que las personas no cumplen el perfil al 100% seguido de la poca experiencia que lo detallan 31% de las empresas. Es importante destacar que la encuesta detalla que lo más dificultoso de encontrar en el país son las personas para técnicos.

Unido a lo anterior, Madrigal (2015) destaca que dentro de las necesidades de las empresas:

Lo más importante es el desarrollo de competencias. Al empezar el proceso de selección con los estudiantes de colegios técnicos, necesitamos ver esa “chispa”, esas ganas de aprender y de ser parte de una gran organización. Por supuesto, que los conocimientos técnicos y las notas académicas influyen en la decisión final, pero es, principalmente, la actitud del estudiante lo que puede marcar la diferencia.

De igual forma Cinde (2014) detalla que de las habilidades blandas de mayor demanda dentro del perfil profesional, se pueden destacar las siguientes:

1. Trabajo en equipo
2. Liderazgo
3. Comunicación asertiva
4. Servicio al cliente
5. Capacidad analítica y resolución de problemas

Con lo anterior puede deducirse que existe una discrepancia entre lo que los egresados de educación técnica creen que las empresas necesitan, y lo que las empresas demandan. Si bien es cierto de que las empresas requieren experiencia dentro del perfil profesional; sin embargo, actualmente, dan peso a otras variables, como son habilidades blandas y competencias extracurriculares, con las que, actualmente, puede percibirse una faltante en aquellos que buscan oportunidades laborales.

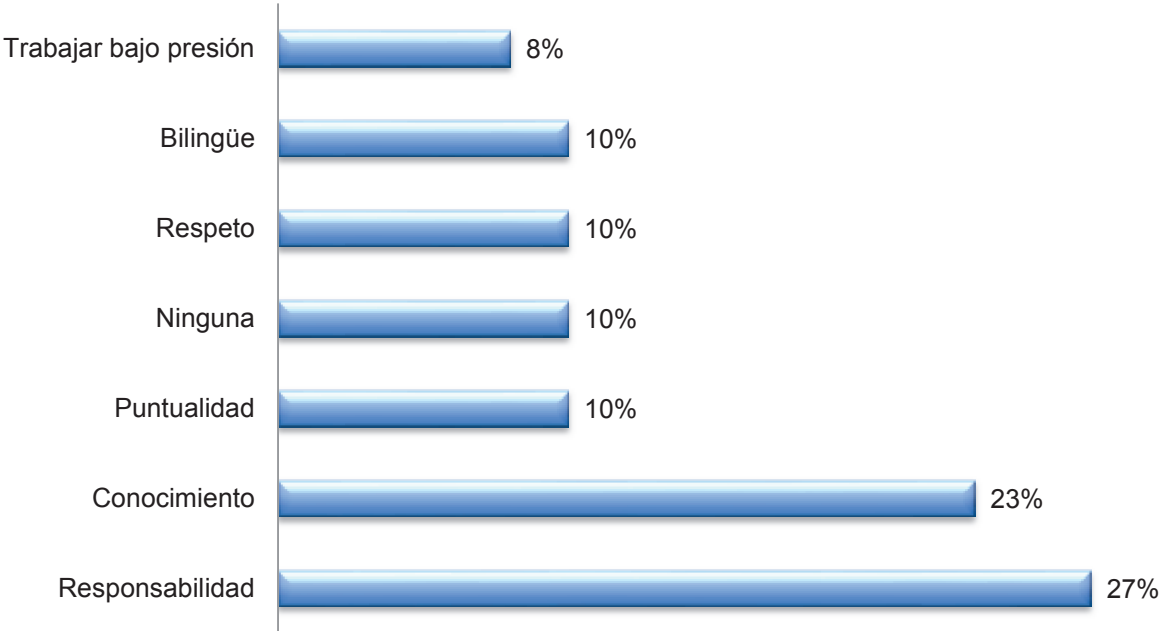
Puede pensarse en que tiempo atrás, las empresas dieron mucho énfasis a la experiencia profesional de una forma errada. Quizás, apuntando de manera inespecífica a que su necesidad eran las habilidades, las cuales desde otras experiencias co-curriculares, las personas podrían desarrollar, y no necesariamente desde el ámbito laboral formal o remunerado.

Queda claro de que la necesidad de las empresas en cuanto a perfil se centra en el nivel de habilidades desarrolladas, y aquellas experiencias que lo demuestren. Con esto, los egresados de educación técnica, deben saber identificar que su experiencia profesional, no necesariamente ha de ser aquella que en el transcurso del tiempo, obtengan en empleos, sino que deberán aprovechar otras oportunidades para desenvolverse y cumplir con el desarrollo de sus competencias, tal como lo demandan las empresas.

Perfil de la persona con grado técnico

El perfil profesional visto específicamente desde aquellos que poseen grado técnico, ha de ser caracterizada para identificar aquello que el mercado laboral demanda. No se escapa de esta reflexión, la opinión de los encuestados y los reclutadores.

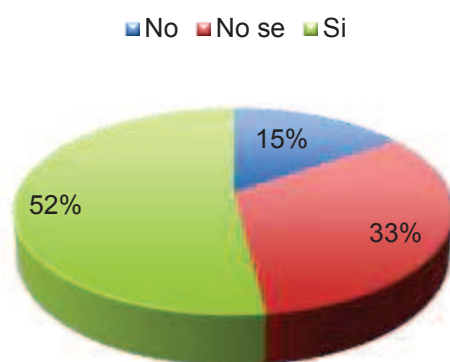
Gráfico 4
Características desarrolladas
gracias a la educación técnica recibida



Fuente: Cuestionario Perfil Profesional Competitivo, 2015

El Gráfico 4 muestra como un 27% de los encuestados, detalla que la responsabilidad fue aquello que desarrollaron gracias a su especialidad técnica. Por otro lado, un 23% detallo que fue el conocimiento, seguidamente la puntualidad, el respeto y la capacidad bilingüe son características puntadas por un 10% de los encuestados, este mismo porcentaje de los egresados de educación técnica indicaron no haber desarrollado alguna característica dentro de su perfil.

Gráfico 5
Tenencia de características requeridas
por las empresas actualmente



Fuente: Cuestionario Perfil Profesional Competitivo, 2015

Adicionalmente, al detalle de aquellas características que los egresados identificaron o no poseer, gracias a su educación técnica, el Gráfico 5 muestra como solamente un 52% de los encuestados identifican cumplir con la demanda de las empresas en cuanto a su perfil, y un 33% dice no saber y un 15% asegura no cumplir con lo requerido.

Por otro lado, Hernández (2015) apunta que “...la actitud y disposición para asumir retos; que sepa seguir instrucciones, que tenga buena ortografía y sepa expresarse bien”, son las características que como empleador demanda de los egresados de educación técnica, mientras Madrigal (2015) señala que son “...las competencias, que se hayan logrado acoplar al equipo y a sus funciones”, lo que les hará destacar luego de la pasantía y aumentará las posibilidades de ser contratados.

Además, sobre las dificultades que posee como empleador Hernández (2015) indica que los estudiantes egresados de educación técnica “...en el idioma inglés están quedados; las habilidades en herramientas informáticas limitadas, desconocimiento de las exigencias del ambiente laboral”.

Con esto, se evidencia el bajo desarrollo que los egresados de educación técnica poseen, de manera tal que no se aleja de lo expuesto por Manpower, en cuanto a la dificultad de encontrar personas con un perfil profesional competente. Los egresados mismos se alejan de identificar cubierta la demanda de los empleadores con la experiencia y formación adquirida en su programa técnico y los empleadores también señalan insuficiencias en el perfil profesional de los egresados de educación técnica.

Si se compara la conceptualización del perfil profesional con su contextualización a nivel de requerimientos en el egresado de educación técnica, se logra percibir diferencias importantes. En cuanto a habilidades, los egresados no logran determinar con exactitud aquellas que su formación les ha dado y, a su vez, no destacan en gran porcentaje su experiencia dada en la pasantía realizada para ostentar su título. Todo esto se resume en un perfil profesional limitado y bajo en competitividad.

Es visible además un grado de insatisfacción en los egresados con la preparación recibida versus lo que han percibido que las empresas requieren. En este sentido se pueden observar como a la hora de insertarse en el campo laboral, o bien en la búsqueda de un empleo, quienes poseen un título técnico, encuentran que su perfil profesional no es lo suficientemente competitivo y poseen claridad en aquello que requiere para serlo.

En términos generales, queda claro que el perfil profesional del egresado en educación técnica, requiere mejorar y destacar en habilidades blandas, ser bilingüe y destacar la experiencia profesional que haya desplegado en el transcurso de su programa de educación especializada.

Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Como resultado de la investigación, que busca identificar el perfil profesional que requieren las personas con título técnico, para cubrir la demanda actual del sector productivo dentro del país, se puede lograr concluir lo siguiente para cada objetivo específico:

1. Existe una concepción clara del perfil profesional y sus características, pensando en aquello que lo hace competitivo y describe de acuerdo a las necesidades del mercado. Tanto egresados de educación técnica como empleadores tienen conocimiento de las características que debe poseer el perfil profesional, y se coincide en aquellas que son relevantes, tales como el conocimiento, habilidades y experiencia.
2. Son variadas las fuentes que destacan aquellas necesidades que posee el sector productivo sobre el perfil profesional, y todas apuntan a tener dificultades a la hora de evaluar las habilidades blandas y competencias tales como el manejo de un segundo idioma y la especialización técnica en áreas tecnológicas. En este sentido, los egresados de educación técnica tienen una escasa concepción de lo demandado por las empresas, limitándose únicamente a valorar la experiencia laboral como requerimiento del perfil competitivo. Con esto queda en evidencia una disparidad entre ambas partes.
3. El perfil profesional de los egresados técnicos, es concebido por los mismos titulados como escaso y poco competitivo, según lo que perciben que demandan las empresas. Por su parte, las empresas demandan contar con una mayor cantidad de egresados de educación técnica, pero con habilidades en campos de la tecnología y con habilidades blandas desarrolladas, así como un segundo idioma. Queda claro que es necesario que los estudios en educación técnica consideren desarrollar no solamente el área del conocimiento que aborda, sino habilidades blandas que el

profesional va a requerir para posicionarse de manera competitiva en el mercado laboral.

Para efectos del objetivo general del estudio, se concluye que las personas con título técnico deben responder a una demanda de habilidades blandas que son tan necesarias como el conocimiento específico de su área profesional. Actualmente, el mercado laboral lucha con una escasez de talento que llega manifestar empleadores, detallando que la principal debilidad que posee el país es el perfil de los demandantes de empleo.

Además, puede concluir que el país cuenta con un vacío de comunicación entre el sector empresarial y los formadores en programas técnicos. Dados los resultados y opinión de egresados, puede percibirse como al ingresar al mercado laboral, la realidad es algo, en algunos casos, ajeno a lo que había sido preparados, experimentando el hecho de que su conocimiento técnico es tan solo una parte del todo que deben poseer para un perfil profesional competitivo.

Recomendaciones

Teniendo claro lo alcanzado gracias a la investigación, queda la tarea de brindar recomendaciones atinentes a las poblaciones que, de una u otra forma, se ven involucradas y pueden accionar en pro de mejorar el perfil profesional de los egresados en educación técnica, previo a su inserción en el mercado laboral.

El gobierno representado por el Ministerio de Educación Pública, requiere revisar minuciosamente su oferta en programas de educación técnica, de tal forma que puedan evaluar si cubren la demanda del sector productivo en cuanto a especialidades y, a su vez, identificar si desarrollan el perfil profesional idóneo para llegar a niveles de competitividad altos en sus egresados.

Las empresas deben preparar la inducción y capacitación que facilite el desarrollo de aquellas competencias que demandan, en aquellos que al momento de reclutar, encuentran el potencial para desarrollar dentro de su compañía. Los programas educacionales, permitirán no descartar aquellos que si bien es cierto no cumplen al 100% con el perfil profesional demandado, pueden desarrollarlos dentro de su propio escenario, según las especificidades en habilidades y conocimientos que requieren reforzar para la alta productividad del colaborador.

Los colegios técnicos deben fomentar espacios en los que sus estudiantes puedan desarrollar habilidades blandas, espacios co-curriculares (talleres, clubes, campeonatos, programas de inglés) fuera de lo académico, que permita además crear conciencia sobre la demanda del sector productivo. Es importante acercar a los estudiantes a datos estadísticos y evidencia por parte de las empresas, de aquello que demandan y que necesitan desarrollar para ubicarse fácilmente en una oportunidad de empleo.

Los egresados deben poner a prueba de los empleadores su perfil profesional, solicitar realimentación, y dedicar tiempo al desarrollo de aquellos vacíos que pueden estar dificultando su contratación. Involucrarse en ONGs, voluntariado, clases de idiomas, son actividades que permitirán el desarrollo de habilidades blandas y características requeridas dentro del perfil profesional competitivo.

Referencias

- 10Conceptos.com. (31 de enero del 2013). *Economía: 10Conceptos.com*. Recuperado el 25 de octubre de 2015, de 10Conceptos.com: <http://10conceptos.com/los-sectores-productivos/>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México, D. F. : McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación .
- elempleo, R. (s.f.). *Consejos Profesionales: elempleo.com*. Recuperado el 10 de octubre del 2015, de sitio web de elempleo.com: http://www.elempleo.com/colombia/consejos_profesionales/como-definir-mi-perfil-profesional-----/11014221
- Fernández, A. (2015). *Evolución de los indicadores de la Educación Técnica Profesional en Costa Rica en el periodo 2000-2014*. San José: Ministerio de Educación Pública.
- Fernández, E. (1 de junio del 2014). *Conozca el nuevo perfil del mercado laboral: Economía y Política*. Recuperado el 15 de octubre del 2015, de [elfinancierocr.com](http://www.elfinancierocr.com): http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/Empleo-mercado_laboral-desempleo_0_527947237.html
- Galván, J. L. (2015). Revisiones de la OCDE sobre la Educación Técnica y Formación Profesional. *Revisión Destrezas más allá de la Escuela en Costa Rica*. San José, Costa Rica.
- Garay, L. (s.f.). *Mercado Laboral: banrepcultural.org*. Recuperado el 25 de octubre de 2015, de [banrepcultural.org](http://www.banrepcultural.org): <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/economia/industriatina/020.htm>

- Guerrero, P. (16 de agosto del 2015). *Artículos: Competitividad y Competencia Laboral*. Recuperado el 25 de octubre de 2015, de grhconsultores: <http://www.grhconsultores.com/competitividad-y-competencia-laboral>
- Gutiérrez, I., Kikut, L., Navarro, G., Azofeifa, C. & Rodríguez, N. (2015). *Seguimiento de la Condición Laboral de las Personas Graduadas 2008-2010 de las Universidades Costarricenses*. Oficina de Planificación para la Educación Superior, Observatorio Laboral de Profesiones. San José: Conare.
- Hernández, R. *et al.* (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª. ed.). México D. F.: McGraw-Hill Companies, Inc.
- León, J. (2012). Informe Final Educación Técnica. En Conare, *Estado de la Educación*. San José.
- Madrigal, M. (31 de octubre del 2015). Asistente de Talento Humano EY. (K. Segura Sánchez, Entrevistador)
- MampowerGroup. (2015). Encuesta de Escasez de Talento 2015. Costa Rica.
- Rodríguez, A. (23 de agosto de 2015). *Economía y Política: ¿Cuál es el perfil del desempleado en Costa Rica?* Recuperado el 25 de setiembre del 2015, de [elfinancierocr.com](http://www.elfinancierocr.com): http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/empleo-INEC-encuesta_continua_de_empleo_0_796720355.html
- Romero, K. H. (29 de octubre del 2015). Directora de desarrollo humano Ulacit. (K. S. Sánchez, Entrevistador)

Anexos

Entrevista a empleadores

Introducción: Buen día, primeramente agradezco el espacio facilitado para la entrevista, la cual forma parte de un trabajo de investigación, para el seminario de graduación de la Licenciatura en Comportamiento Organizacional de Ulacit. El objetivo de la investigación es identificar el perfil profesional que requieren las personas con título técnico, para cubrir la demanda actual del sector productivo dentro del país.

La presente entrevista tiene como finalidad, en primera instancia ayudar a definir el perfil profesional idóneo para alcanzar la competitividad en el mercado laboral en la actualidad, además busca determinar las necesidades que tiene el sector productivo del perfil profesional del recurso humano, para cumplir con su demanda actual y finalmente Identificar el perfil profesional que debe desarrollar una persona con grado técnico para cumplir con la demanda del sector productivo costarricense

La información que facilite será de carácter discrecional para fines académicos de la investigación.

1. ¿Qué entiende usted por perfil profesional?
2. ¿Cuáles características considera usted que debe poseer un perfil profesional competitivo?
3. ¿Cuáles necesidades presenta usted como empleador al momento de analizar el perfil profesional de un egresado de educación técnica?
4. ¿Cuáles son los tres rasgos más importantes que busca en un egresado de educación técnica?
5. ¿Qué consejos le daría usted a una persona para que esta pueda desarrollar de manera competitiva su perfil profesional?
6. Según su experiencia reclutando personas con grado técnico en educación formal, ¿qué dificultades tiene el sector productivo del país a la hora de analizar el perfil profesional de estas personas?

Muchas gracias por su colaboración

Cuestionario: Perfil Profesional Competitivo

El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación, para el seminario de graduación de la Licenciatura en Comportamiento Organizacional de ULACIT. El objetivo de la investigación es identificar el perfil profesional que requieren las personas con título técnico, para cubrir la demanda actual del sector productivo dentro del país.

De manera cordial, se le solicita contestar las siguientes preguntas, de manera clara y concisa, argumentando según su experiencia y conocimiento personal.

Es importante que tome en cuenta que sus respuestas serán anónimas, y su uso será estrictamente para efectos del trabajo indicado.

El tiempo aproximado para contestar el cuestionario es de 10 minutos.

*Required

Información General

1. ¿Cuántos años tiene? *

2. ¿Cuál es la especialidad técnica de la cuál es egresado? *

3. ¿Cuál fue el CTP en el que obtuvo el técnico? *

4. ¿Desea obtener empleo afín a su especialidad técnica? *

Mark only one oval.

- Si
 No
 No se

5. ¿Considera que hay oferta laboral afín a su especialidad técnica? *

Mark only one oval.

- Si
 No
 No se

Sobre perfil profesional

6. Defina qué es para usted "perfil profesional" *

7. ¿Cuáles características considera que posee el perfil profesional de una persona? *

8. ¿Cuáles características del perfil profesional considera que son las más demandadas por las empresas actualmente? *

Sobre el perfil profesional del egresado de educación técnica

Siendo usted egresado de un programa de educación técnica, conteste las siguientes preguntas:

9. ¿Posee las características que requieren las empresas actualmente? *

Mark only one oval.

- Si
- No
- No se

10. **¿Cuales características ha logrado desarrollar gracias a la educación técnica que ha recibido? ***

11. **¿Cuales características ha logrado desarrollar en su programa técnico que considera son demandadas por las empresas? ***
