

Tabla de contenido

Tabla de cuadros	2
Tabla de gráficos	2
Resumen ejecutivo	3
Abstract	5
Capítulo I	7
Introducción	7
Antecedentes.....	8
Justificación	9
Objetivo general	10
Objetivos específicos.....	10
Problema de investigación	11
Pregunta de investigación	11
Hipótesis	11
Alcances	12
Limitaciones	12
Capítulo II: Marco Conceptual	13
Capítulo III: Marco Metodológico	18
Tipo de investigación	18
Exploratoria	18
Descriptiva	18
Enfoque	19
Mixto.....	19
Población.....	20
Muestra.....	20
Tipo de muestreo.....	20
Fuentes.....	21
Variables	21
Capítulo IV: Análisis de resultados	23
Sectores productivos con mayor crecimiento y su relación con la oferta laboral	23
Competencias laborales que buscan las empresas del sector productivo	26
Carencia de competencias laborales	30
Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones.....	33
Conclusiones.....	33
Recomendaciones	35
Referencias	36
Anexos.....	39

Tabla de cuadros

Cuadro 1 Cuadro de variables o cuadro de operacionalización de las variables.....	22
---	----

Tabla de gráficos

Gráfico 1: Sectores productivos que son percibidos con mayor crecimiento en los últimos 5 años en Costa Rica.....	23
Gráfico 2: ¿Considera que existe personal calificado para satisfacer la demanda de personal técnico en el sector productivo?	25
Gráfico 3: ¿Considera que los empleadores valoran más que los candidatos tengan buena actitud que los conocimientos técnicos requeridos?.....	27
Gráfico 4: ¿Considera que la experiencia laboral es más importante que tener un título de formación profesional?	27
Gráfico 5: Calificación del nivel de importancia que las empresas le confieren a ciertas competencias cuando contratan personal.....	29
Gráfico 6: Tipo de competencia que considera más difícil de encontrar por las empresas	30
Gráfico 7: ¿Han tenido vacantes en su empresa que no han podido llenar pese a tener candidatos para el puesto?	30
Gráfico 8: Causa principal percibida por la que los aspirantes son rechazados por las empresas.....	32

Resumen ejecutivo

La competitividad laboral es un tema alrededor del cual se generan muchos debates, organismos internacionales y entidades en nuestro país evalúan constantemente la competitividad como país y de la fuerza laboral que lo conforma. Los informes más recientes en el tema señalan que la competitividad en Costa Rica se encuentra estancada y existe una disconformidad entre las empresas instaladas en nuestro país por la falta de talento capacitado para los puestos de trabajo y la dificultad que conlleva la búsqueda de ese talento.

Partiendo de los estudios e información analizada se determina que el debate de la competitividad se centra principalmente en la disconformidad de los empleadores por la escasez de talento calificado, sin embargo, no se puntualiza lo suficiente en las competencias específicas que busca el sector productivo en el personal técnico de nuestro país. El objetivo de la presente investigación es determinar las competencias laborales que buscan las empresas para que los técnicos del sector productivo de nuestro país puedan convertirse en un recurso atractivo para los empleadores.

Para abordar el problema de estudio, se utilizó un enfoque de investigación mixto, cuantitativo a través de la aplicación de encuestas con preguntas estructuradas que evaluaron variables cuantificables y cualitativo que permitió a los sujetos de estudio manifestar su posición a través de preguntas abiertas en las que se obtuvo hallazgos no cuantificables, pero si relevantes para la investigación.

Se aplicaron cincuenta encuestas a profesionales que se desempeñan actualmente en empresas que pertenecen al sector productivo, que a partir de su experiencia evaluaron las competencias que consideran más importantes para las empresas y aquellas que son fundamentales para asegurar su empleabilidad y se entrevistó a cinco empleadores que manifestaron su posición respecto a la realidad de búsqueda de talento que enfrentan. Pese al enfoque de investigación mixto, no se hizo una selección de muestra estadísticamente representativa, el método utilizado fue no probabilístico por conveniencia debido a un factor subjetivo de la investigadora.

Como parte de los resultados se logró determinar los sectores que han tenido un mayor crecimiento en los últimos cinco años, como punto de partida para determinar la oferta laboral actual y las

perspectivas a futuro. Se determinó a su vez que las competencias más buscadas y a su vez las más difíciles de encontrar son las denominadas competencias clave, seguidas por las competencias profesionales y personales. Lo anterior partiendo de la tipología de clasificación de competencias que establece la Organización Internacional del Trabajo.

Se evidenció además que hoy no basta con contar con un título universitario para conseguir un puesto de trabajo, los empleadores, independientemente del sector productivo, buscan además una serie de competencias en los postulantes que consideran valiosas para contribuir con los objetivos de su empresa.

Se recomienda para futuras investigaciones, con el objetivo de ampliar sobre el tema de las competencias laborales que buscan los empleadores, conducir una investigación con un enfoque cuantitativo que involucre empresas de diferentes sectores y con una muestra más amplia. Lo anterior porque en el presente trabajo solo se contó con la opinión de cinco empleadores, lo cual no resta validez a la información recopilada, pero sí profundidad a las conclusiones obtenidas. Se recomienda también establecer relaciones entre las competencias demandadas y el sector productivo ya que esto permitiría obtener resultados más concluyentes.

El objetivo de la investigadora al llevar a cabo el presente trabajo de investigación, desde la especialidad de Mercadeo que estudia, fue otorgar herramientas a los actuales y futuros profesionales del sector productivo, para que puedan promoverse efectivamente frente a las empresas y colocarse en el mercado laboral.

Palabras clave

Competitividad, Competencias laborales, Empleabilidad, Sectores productivos, Costa Rica

Abstract

In recent years, competitiveness is a topic that generates so many discussions, national and international organizations measure periodically how competitive is a country and its labor force. The most recent reports determine that in Costa Rica, competitiveness has not evidenced signs of progress, those research indicates that companies have difficulties to find the right talent and properly trained for the jobs that they require, as a result the employers has difficulties to fulfill vacancies in their companies.

The discussion about competitiveness is majorly around the nonconformity of the employers because of the unskilled talent when they conduct a recruitment process. However, there is no research enough about the competences that the companies in the productive sector of our country are looking for in their applicants. The main objective of this research is to determine the labor competences that the companies needs to fulfill the vacancies and satisfy the employment demand.

A mixed investigative approach was used as part of the research process. The quantitative approach allowed to measure variables that were relevant to this research and the qualitative perspective was helpful to collect the opinions of the subjects that participated in this investigation, that were in fact not measurable but still relevant to this research.

A field test was performed with fifty participants, all of them professionals that are currently employed in companies of the productive sector. They were asked to evaluate from their professional experience the competencies that they consider are the most important for the companies and the ones that are imperative for getting a job in their respective fields. Also, five employers were interviewed about their experience in the recruitment process. Despite the mixed investigation approach, a non-probability method was used to select the sample; the convenience sampling, due to the limitations of the present research.

The obtained results determined the economic sectors that have grown in the last five years as a starting point to define the current employment demand and for the next years. It is also relevant that the denominated “key competences” is the type of competence that is more important for companies and the one that is also the most difficult to find in the applicants. Furthermore, professional competencies are the second ones in importance and in last place personal competences. This typology of competence is based on the classification that the International Employment Organization establishes.

It has called our attention that nowadays there is not enough to have a bachelor degree to find a job, the employers, regardless of the productive sector, are looking for other competences in their applicants that are valuable to achieve the companies' goals.

In future research in the field, it is recommended to conduct an investigation involving employers of a variety of economic sectors and with a bigger sample. This will be helpful to obtain more conclusive results that were not possible to obtain in the present research because interviews were conducted only with five employers. It is also recommended to establish relationships between skills demanded by the companies and the economic sector that it belongs, to obtain more enriched results.

The main objective of the researcher to conduct this investigation is based on giving the current and future professionals of the productive sector some tools to promote themselves effectively in the employment environment and having a favorable employability condition.

Key Words

Competitiveness, Labor competences, Employability, Productive Sectors, Costa Rica

Capítulo I

Introducción

La competitividad laboral es un tema alrededor del cual se generan muchos debates; qué tan competitivo se es como país y qué tan competitiva es la fuerza laboral que lo conforma, así como las entidades que evalúan constantemente estos aspectos y los informes que se generan. El objetivo que persigue la competitividad dentro de la dinámica de la economía de un país, gira en torno a la atracción de inversión extranjera directa, así como la instalación de empresas que sean fuente generadora de empleos y a su vez se logren retener aquellas que se encuentran ya instaladas en el país.

Esta dinámica es parte integral de la economía de un país, siendo el gobierno responsable de adoptar las medidas necesarias para mejorar la competitividad como país y de su fuerza laboral, atendiendo las demandas del mercado. En los últimos años, se han presentado informes que señalan que la competitividad en Costa Rica se encuentra estancada (Rodríguez, 2013) y que existe una disconformidad entre las empresas instaladas en el país por la falta de talento capacitado para los puestos de trabajo y la dificultad que conlleva la búsqueda de ese talento, principalmente de personal técnico en el sector productivo.

Ante este panorama, muchas de las empresas han optado por formar profesionalmente al personal existente con el fin de que puedan escalar posiciones dentro de la empresa. La respuesta del mercado ante la carencia de personal calificado es capacitar a su personal en la empresa para luego suplir las vacantes que requieren de un perfil que es más sencillo de cubrir (Cisneros, 2015).

Partiendo de los estudios e información analizada se evidencia que el debate de la competitividad se centra principalmente en la disconformidad de los empleadores por la escasez de talento calificado y en la deuda que el gobierno tiene con las empresas al no implementar las medidas necesarias para satisfacer las demandas del mercado. Sin embargo, no se puntualiza lo suficiente en las competencias específicas que busca el sector productivo en el personal técnico del país.

El objetivo de la presente investigación es determinar las competencias laborales que buscan las empresas para que los técnicos del sector productivo del país puedan convertirse en un recurso atractivo para los empleadores.

Antecedentes

En materia de competitividad laboral en Costa Rica, informes realizados por diferentes organismos como el Banco Mundial, el Foro Económico Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), ofrecen perspectivas macros acerca de la competitividad y la demanda de competencias en el ámbito laboral. Estas entidades publican con regularidad informes donde califican diferentes aspectos relacionados con la competitividad y generan una puntuación para Costa Rica como país, que la sitúan dentro de un *ranking*, estableciendo comparaciones con otros países de la región o del orbe.

Al respecto, el informe *Perspectivas Económicas de América Latina 2015* confirma la existencia de una demanda insatisfecha de competencias en América Latina.

En 2014 un 56% de empresarios de la región declaró que tenía problemas para encontrar la fuerza laboral que buscaba. (...) Además, este porcentaje se ha elevado desde 2010, cuando el porcentaje de empresarios con este problema era del 42%. Al ser preguntados por el tipo de competencias, los empresarios declaran, tener más dificultades para encontrar competencias técnicas (OCDE/Naciones Unidas/CAF, 2014, p.174).

A su vez, se cuenta también con datos de instituciones nacionales, que describen panoramas en torno a la competitividad en sintonía con las tendencias macros que señalan los organismos mundiales o para América Latina. Entre estos, el Informe *Estado de la ciencia, la tecnología y la innovación*, del Programa Estado de la Nación, brinda un panorama como punto de partida acerca de las áreas de especialización que carece el país.

Por otro lado, la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (Uccaep), realiza estudios trimestrales que sirven para monitorear y predecir el clima de negocios en Costa Rica mediante el cálculo de tres importantes indicadores: el Índice

Empresarial de Percepción (IEP), el Índice Empresarial de Confianza (IEC) y el Índice Empresarial de Clima Económico (IECE). Estos datos permitirán determinar las predicciones del sector productivo y las expectativas de contratación de personal técnico y las especialidades.

Asimismo, se cuenta con datos de instituciones privadas o estudios en alianza estatal-privado, los cuales plantean teorías acerca de las causas de la demanda insatisfecha de competencias en el sector productivo. Se pueden citar por ejemplo, las encuestas de escasez de talento que realiza la firma ManpowerGroup, que brinda un panorama acerca de las competencias que son difíciles de encontrar en los postulantes para cubrir puestos vacantes.

Por último, otra perspectiva interesante de analizar es la que presenta el estudio *Mejores empleos para Costa Rica: el rol del capital humano*, llevado a cabo por el Banco Mundial y el INCAE, que señala a la educación como la principal causa de la falta de competencias laborales que demandan las empresas. “Casi la mitad de la fuerza laboral de Costa Rica carece de competencias básicas para acceder a empleos de alta productividad debido a que las políticas educativas permiten que un número considerable de estudiantes reciba una educación de baja calidad.” (INCAE, 2011, para.1)

Justificación

La presente investigación busca determinar las competencias que debe tener el personal técnico del sector productivo en el país, para satisfacer la demanda laboral de las empresas. Para ello, se identificarán las competencias que buscan las empresas para los puestos técnicos, tomando en cuenta las competencias cognitivas como las no cognitivas, o como algunos autores las llaman “competencias blandas”, que son indiferentes del área de especialidad, como el trabajo en equipo, por citar un ejemplo.

Esta investigación pretender establecer las claves para que los técnicos del sector productivo del país puedan convertirse en un recurso atractivo para los empleadores, ya sea puliendo las competencias deficientes una vez identificadas y enumeradas o presentando un discurso de venta asertivo en el momento de aplicar para un puesto vacante.

Con el objetivo de determinar la demanda real de personal técnico en el sector productivo de Costa Rica, se analizarán los cambios políticos, económicos, sociales y tecnológicos por los que ha atravesado el país a través de los años, lo cual ha impulsado a las empresas del sector productivo a buscar una determinada cantidad de técnicos en áreas específicas. El análisis del crecimiento por sector productivo permitirá entender la demanda real de personal técnico y las perspectivas a futuro, lo cual es de interés para el país, con el fin de poder ofrecer a las empresas la cantidad de profesionales y en las especialidades que se requieren y en beneficio también de los futuros profesionales como garantía de estabilidad laboral.

La importancia de llevar a cabo esta investigación, radica en el hecho de que se discute mucho y se evidencia constantemente la disconformidad de los empleadores por la escasez de talento que en ocasiones los obliga a realizar inversiones en capacitaciones. Pero, no se puntualiza lo suficiente en las competencias específicas que busca este sector productivo en el personal técnico, para que de esta forma los aspirantes puedan tomar las acciones correctivas pertinentes y que finalmente se equilibre la oferta/demanda.

Objetivo general

Establecer la cantidad de técnicos y especialidades concretas que se requieren para satisfacer la demanda del sector productivo en Costa Rica, partiendo de las competencias que debe tener este personal técnico para convertirse en un recurso atractivo para las empresas.

Objetivos específicos

- 1) Analizar las características de los sectores productivos con mayor crecimiento en el país para determinar las bases de la oferta laboral existente y las perspectivas a futuro.

- 2) Identificar las competencias que las empresas del sector productivo en el país buscan en sus postulantes para determinar las aptitudes que son más importantes y más difíciles de encontrar independientemente del área de especialidad.

- 3) Identificar las carencias en cuanto a competencias de los postulantes a puestos técnicos en el sector productivo de nuestro país, para contrastar con las aptitudes que buscan las empresas en los postulantes.

Problema de investigación

Existe una demanda real por personal técnico en el sector productivo de Costa Rica, con una determinada cantidad de técnicos y especialidades concretas que se requieren para satisfacer la demanda de las empresas en nuestro país, que responde a una evaluación de las competencias que debe tener este personal técnico para convertirse en un recurso atractivo para las empresas.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la demanda real por personal técnico en el sector productivo de Costa Rica, cuántos técnicos y en qué especialidades se requieren para llenar la demanda en nuestro país del sector productivo, partiendo de las competencias que debe tener este personal técnico para convertirse en un recurso atractivo para las empresas?

Hipótesis

Se formula la hipótesis que existe una demanda insatisfecha por parte de las empresas del sector productivo en busca de personal técnico con competencias laborales que en apariencia no tienen los postulantes o que las empresas dicen no encontrar. Por lo que a través de la presente investigación se logrará determinar si los postulantes carecen de

esas competencias o las empresas no están sabiendo identificar los candidatos ideales para los puestos de trabajo.

Alcances

- a. Se realizará un análisis de las características de los sectores productivos con mayor crecimiento en el país mediante una revisión de la información disponible sobre el tema y se determinarán las características de la oferta laboral existente y las perspectivas a futuro.
- b. Se describirán las competencias que las empresas del sector productivo en el país buscan en sus postulantes y se enlistarán mediante un cuadro resumen las aptitudes que son más importantes y más difíciles de encontrar por los empleadores.
- c. Se hará una descripción de las carencias en cuanto a competencias de los postulantes a puestos técnicos en el sector productivo del país y se contrastarán con las aptitudes que buscan las empresas en los postulantes.

Limitaciones

- a. El análisis de las características de los sectores productivos con mayor crecimiento se realizará con base en la información disponible sobre el tema, estudios e informes de acceso público, por lo que se cuenta con la limitante de no tener acceso a una fuente primaria de información.
- b. No se hará un análisis de las competencias laborales para cada especialidad técnica debido a un factor subjetivo de facilidad de la investigación, por lo que el análisis no será tan profundo.
- c. No existe un estudio similar que plantee los mismos resultados de la presente investigación para establecer comparaciones.

Capítulo II: Marco Conceptual

Acerca del tema de la competitividad el Foro Económico Mundial en *The Global Competitiveness Report* la define a nivel macro como el conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país. El nivel de productividad, a su vez, establece el nivel de prosperidad que puede alcanzar una economía. Una economía más competitiva es la que es probable que crezca más rápido con el tiempo. (World Economic Forum, 2014).

Asimismo, el informe establece doce pilares relacionados con la competitividad, destacan la educación básica y la educación superior y formación, en el marco de la presente investigación, por estar relacionadas directamente con el tema de la competitividad laboral y la formación de competencias que permitan a los individuos cumplir con las expectativas de contratación de los empleadores.

Los cambios en los sectores productivos han hecho que las economías se inclinen hacia la promoción y administración de competencias laborales como parte de la gestión de talento ante las exigencias crecientes de productividad y competitividad que les plantea el mercado. La prosperidad futura de cualquier país depende en última instancia de la cantidad de personas que tengan empleo y de cuán productivas sean. Existe un vínculo entre educación, desarrollo de competencias, productividad y crecimiento económico. Estimaciones para los países europeos muestran que la proporción del crecimiento global de la productividad atribuible a la formación es de alrededor del 16 por ciento (Oficina Internacional del Trabajo, 2010).

Desde este punto de vista, las competencias laborales son una herramienta capaz de generar ventajas competitivas en mercados globales en tanto es determinante en la organización productiva de un país.

El crecimiento económico, así como el desarrollo de un país, están atados al potencial de su fuerza laboral. De tal forma que aquellos países que no cuentan con los trabajadores lo bastante preparados y certificados para desarrollar trabajos altamente calificados, y que son los que más crecimiento y productividad aportan al país, sufrirán rezagos (Centro de Investigación para el Desarrollo, 2014, p.11).

Lo anterior describe el impacto a nivel macro de una fuerza laboral calificada, para un país, su productividad y crecimiento económico. A nivel micro para las empresas e individuos también tiene repercusiones importantes. Para las empresas, como señala Pacheco, Cuevas y Rodríguez (2012), el desarrollo de competencias es un elemento esencial para la efectividad de la organización, en el cual el conocimiento de los miembros de la organización desempeña un papel fundamental para la competitividad de la empresa, en el entorno de negocios actual y los cambios en las economías demandan nuevas presiones en las empresas, que crean la demanda por competencias específicas para incrementar la eficiencia en sus operaciones y procesos, mejorar el servicio y satisfacción del cliente para sobresalir en el mercado.

Por lo tanto, se evidencia porque las empresas son cada vez más selectivas en la búsqueda de talento calificado que les permita ser más competitivas como organización. Viene a demostrar además que las dificultades que tienen los empleadores para cubrir las vacantes están directamente relacionadas con la carencia de competencias específicas.

A nivel individual, una fuerza laboral que posea las competencias que demanda el mercado cuenta con beneficios salariales y está mejor preparada (Centro de Investigación para el Desarrollo, 2014).

Se demuestra así que el término de competencias tiene un rol fundamental en el ámbito laboral y es determinante en la competitividad de un país, por lo que resulta necesario establecer su definición y delimitar lo que involucra este concepto. Uno de los autores más referidos en el tema de las competencias es David McClelland, que en 1973 demostró que los test de inteligencia no eran capaces de predecir la adaptación a problemas de la vida cotidiana, y en consecuencia el éxito profesional, lo que lo condujo a buscar nuevas variables, a las que llamó competencias, que permitieran una mejor predicción del rendimiento laboral (Medina y Castañeda, 2010).

De esta forma, McClelland (citado por Medina y Castañeda, 2010) planteó que las competencias se diferencian del concepto de aptitud y que están ligadas con las características de quienes son exitosos en un cargo. A su vez, Levy-Leboyer (citado por Medina y Castañeda, 2010), señaló que las competencias son repertorios de comportamientos que unas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada.

Asimismo, Ruiz, Jaraba y Romero Santiago (2011) señalan que las competencias no solo están relacionadas con un conocimiento técnico o específico en un área, sino que también involucran aspectos interpersonales y sociales, que crean la necesidad de trabajar en la línea de cooperación y participación en la organización. Brockbank, Ulrich, Yeung y Lake (citados por Medina y Castañeda, 2010), señalaron que las competencias “son conocimientos, destrezas y habilidades demostrados por un individuo, que añaden valor a una organización” (p.22).

Se entiende por competencias las habilidades y capacidades adquiridas para llevar a cabo actividades, que combina conocimientos, habilidades, actitudes y motivaciones. Es la capacidad de aplicar los resultados del aprendizaje, no sólo a través de la instrucción, sino también de la experiencia, en un determinado contexto y que no está limitada a elementos cognitivos, sino que abarca tanto habilidades técnicas como atributos interpersonales (Centro de Investigación para el Desarrollo, 2014).

Si bien existen múltiples definiciones del término de competencias, existen elementos en común entre las definiciones de los autores citados que son importantes destacar. Las competencias laborales son los conocimientos y capacidades que algunas personas dominan mejor que otras, y que son determinantes en un rendimiento superior en el trabajo. No están limitadas a la instrucción formal, muchas de ellas se adquieren de la experiencia o son atributos interpersonales, esto significa que gran parte de las competencias no estarían relacionadas con la inteligencia propiamente y son independientes del área de especialidad laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece una clasificación de cuatro tipos de competencias relacionadas con el mundo laboral, básicas o fundamentales, profesionales o técnicas, profesionales/personales y competencias clave. Las competencias básicas o fundamentales son descritas como los niveles de alfabetización o conocimientos necesarios para avanzar en la educación y capacitación y para adquirir las competencias técnicas y profesionales, que son a su vez los conocimientos teóricos o prácticos especializados, que se requieren para desempeñar funciones o tareas específicas. Las competencias profesionales/personales son las cualidades individuales que se relacionan con el trabajo, tales como la honestidad, la integridad, la confiabilidad y ética del trabajo (OIT, 2014).

Las competencias claves “permiten que las personas puedan adquirir y aplicar nuevos conocimientos y competencias en forma continua; son además esenciales para el aprendizaje permanente” (OIT, 2014, p.01). Señala además que estas competencias clave reciben diferentes denominaciones, tales como competencias blandas, competencias transferibles o competencias esenciales, pero la OIT se refiere a ellas como competencias clave o competencias de empleabilidad.

Dentro de la categoría de competencias clave la OIT establece una división de cuatro subtipos, que denomina, *aprender a aprender*, *comunicación*, *trabajo en equipo* y *resolución de problemas*. La primera abarca los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes que les permiten a las personas fijar, planificar y alcanzar sus propias metas de aprendizaje y lograr aprender en forma independiente y autónoma. La *comunicación* incluye las habilidades de comprender lo que dicen otras personas y de hacer entender ideas con claridad y eficacia. El *trabajo en equipo* hace referencia a las habilidades necesarias para funcionar de forma correcta y eficiente en un equipo; entre ellas, las que se vinculan a la cooperación y el liderazgo. Por último, la *resolución de problemas* abarca las competencias analíticas que se necesitan para evaluar información o situaciones y decidir acerca de las formas más adecuadas de enfrentar los problemas (OIT, 2014).

Por su parte, Ruiz, Jaraba y Romero Santiago (2011), hacen referencia a dos tipos de competencias, las generales y específicas. Las competencias generales se refieren a aquellas habilidades requeridas para desempeñarse en cualquier entorno social y productivo, sin importar el sector económico, el nivel del cargo o el tipo de actividad pues tienen el carácter de ser transferibles y genéricas. Por otra parte, las competencias específicas, las definen como aquellas que permiten al individuo desempeñarse en las funciones propias de su ocupación en el medio productivo, poseerlas significa tener el dominio de conocimientos, habilidades y actitudes que conllevan al logro de resultados de calidad en el cumplimiento de una ocupación.

Más allá de determinar cuál de las clasificaciones de las competencias referenciadas es la más acertada, constituyen un marco de referencia para la presente investigación como guía para evaluar las competencias que buscan las empresas en sus candidatos.

Por otra parte, es necesario ampliar sobre el concepto de sector productivo dentro del cual se enmarca esta investigación y se hizo referencia anteriormente como principal beneficiado de una estrategia basada en el desarrollo por competencias. Al respecto, el

Banco Central de Costa Rica (2002), establece las actividades económicas comprendidas dentro del sector productivo, para ello utiliza la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU), elaborada por la Organización de Naciones Unidas.

A nivel más agrupado la CIIU clasifica los establecimientos productivos en las siguientes grandes divisiones: Agricultura, silvicultura, caza y pesca; Extracción de minas y canteras; Industrias manufactureras; Suministro de Electricidad, gas y agua; Construcción; Comercio, restaurantes y hoteles; Transportes, almacenamiento y comunicaciones; Servicios de intermediación financiera y seguros, servicios inmobiliarios y servicios prestados a empresas; Servicios de administración pública y Servicios comunales, sociales y personales (Banco Central de Costa Rica, 2002).

Por último, después de establecer los actores del sector productivo, se cae de vuelta en la cuestión principal detrás del tema de las competencias, la capacidad de un país para dirigir el modelo de crecimiento hacia actividades con alto valor agregado e intensivas en tecnología y conocimiento depende de la existencia de un amplio conjunto de variables que se complementan entre sí, dentro de los cuales, las competencias aparecen como uno de los requerimientos más importantes (OCDE/Naciones Unidas/CAF, 2014).

Capítulo III: Marco Metodológico

Tipo de investigación

Exploratoria

El tipo de investigación sobre la cual se desarrolla este trabajo es exploratoria en cuanto se determinó en la revisión bibliográfica que la documentación e investigaciones existentes aluden indirectamente al tema de competencias laborales, relacionado con la carencia de personal técnico en el sector productivo del país, pero no se desarrolla el tema lo suficiente para establecer las cualidades específicas que requieren las empresas.

Como lo define Ferrer (2012), “el objetivo principal de los diseños exploratorios es el de proporcionar ideas. Ideas que no han surgido en la búsqueda de fuentes secundarias, o ideas, que si bien sí surgieron en esta búsqueda, no están totalmente perfiladas”. Señala además que su objetivo es sacar a la luz aspectos nuevos para ser contrastados posteriormente en una investigación concluyente. A su vez establece que las técnicas de investigación son más flexibles porque precisamente lo que buscan es la generación de nuevas perspectivas en relación con el tema de investigación.

Por lo anterior, a través del tipo de investigación exploratorio se pretende perfilar con mayor detalle las competencias laborales que necesita el sector productivo de nuestro país y generar ideas que den cabida a investigaciones posteriores que puedan entregar resultados concluyentes sobre el tema, lo cual no es el objetivo de la presente investigación debido a las limitantes antes mencionadas.

Descriptiva

Se elaborará a su vez una investigación descriptiva que como se mencionó antes profile las competencias que debe tener el personal técnico del sector productivo de nuestro país. Se busca la descripción del fenómeno estudiado, la necesidad de personal técnico en el sector productivo de Costa Rica, a partir de las características que genera la demanda de las empresas, las competencias laborales.

Lo anterior, sustentado en la definición de estudios descriptivos que señalan Hernández, Fernández y Baptista (2010), la investigación descriptiva busca especificar propiedades,

características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, su objetivo es medir o recoger información sobre los conceptos o las variables, no establecer cómo se relacionan éstas.

Enfoque

Mixto

El enfoque de la investigación es de carácter mixto. En este se evaluará datos pero también se describirán e interpretarán características específicas sobre el problema en estudio, por lo cual se hará uso tanto del método cuantitativo como al cualitativo.

“Las razones por las que se recomiendan el uso de una metodología de investigación mixta son variadas: permiten una mayor comprensión de los fenómenos estudiados, facilitan la aproximación a un problema desde diferentes puntos de vista o generan y verifican teorías dentro de una misma investigación” (Bezunartea-Valencia, Caro-González, y García-Gordillo, 2014). De ahí la importancia de realizar la presente investigación con un enfoque mixto que permita medir tanto variables específicas a través de preguntas estructuradas como analizar e interpretar las respuestas dadas que permitan una descripción del problema de investigación.

La investigación cuantitativa se define por el uso de preguntas estructuradas en la cual las opciones de respuesta han sido predeterminadas. La investigación cuantitativa a menudo involucra el uso de una muestra representativa de la población (Burns y Bush, 2009). En el diseño de la presente investigación se recurrirá al uso del enfoque cuantitativo a través de la aplicación de encuestas con preguntas estructuradas, no obstante, no se hará uso de una selección de muestra estadísticamente representativa.

Por otro lado, el enfoque cualitativo permitirá hacer una descripción e interpretación del problema en estudio, permitiendo a los participantes del estudio manifestar su posición a través de preguntas abiertas que permitan obtener hallazgos no cuantificables, pero sí relevantes para la presente investigación. La importancia de este enfoque como señalan Burns y Bush (2009) involucra recolectar, analizar e interpretar la información a través de observar lo que las personas dicen, las respuestas son dadas en una forma no estandarizada, pero pueden ser cuantificadas después del proceso de transcripción.

Población

La población está conformada por personas que laboran actualmente o aspiran a laborar en las áreas técnicas que conforman el sector productivo de nuestro país, que serán consultados sobre los temas de sectores productivos con mayor crecimiento en el país, áreas de especialidad que demanda el mercado y competencias laborales requeridas, que son los elementos a evaluar en el instrumento, por lo anterior la población meta se delimita a personas entre los 20 y 50 años y que son profesionales.

Muestra

Se aplicarán cincuenta encuestas a personas que laboran actualmente en las áreas técnicas que conforman el sector productivo de nuestro país o que aspiran a laborar en él, así como expertos conocedores del tema. Por lo tanto, la población de encuestados comprende 50 personas. Esto como parte del enfoque cuantitativo seleccionado para la presente investigación.

Como parte del enfoque cualitativo se aplicarán cinco entrevistas a expertos directamente relacionados con el tema, empleadores o reclutadores de talento. Por lo cual se establece que la población de entrevistados será de cinco personas.

Tipo de muestreo

El tipo de muestro seleccionado es no probabilístico por conveniencia, en el cual la selección de la muestra no está basada en la probabilidad o la aleatoriedad, la selección de los encuestados es más subjetiva que objetiva a criterio y por conveniencia del investigador (Burns y Bush, 2009).

El tipo de muestreo por utilizar es por conveniencia, en cuanto el instrumento se aplicará a profesionales seleccionados por la investigadora por la predisposición de los mismos a colaborar con la presente investigación.

Fuentes

Se hará una combinación de fuentes primarias y secundarias de información para el abordaje del tema de investigación. Primarias a partir de la información que se medirá y analizará con las encuestas y entrevistas por realizar. Secundarias por las fuentes de información existentes que se usarán para contrastar con los hallazgos de la presente investigación y que ayuden a un entendimiento más profundo del problema.

Lo anterior con base en la definición que Burns y Bush (2009) establecen de información primaria como aquella que es generada por el investigador específicamente para el proyecto de investigación en curso, y secundaria como información que ha sido generada previamente por alguien más que difieren de los objetivos de la investigación en curso, pero que no por eso deja de ser valiosa.

Variables

Las variables son “los conceptos o atributos a medir (contenidos en el planteamiento (...) del estudio)” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.198). Estos autores señalan además que, la manera en que se operacionalizan las variables es crucial para determinar el método ideal para medirlas y realizar inferencias de los datos a posteriori. Partiendo de esta definición, se detalla a continuación el cuadro con la operacionalización de las variables que se medirán en la presente investigación, definidas a partir de los objetivos de que se plantearon.

Cuadro 1 Cuadro de variables o cuadro de operacionalización de las variables

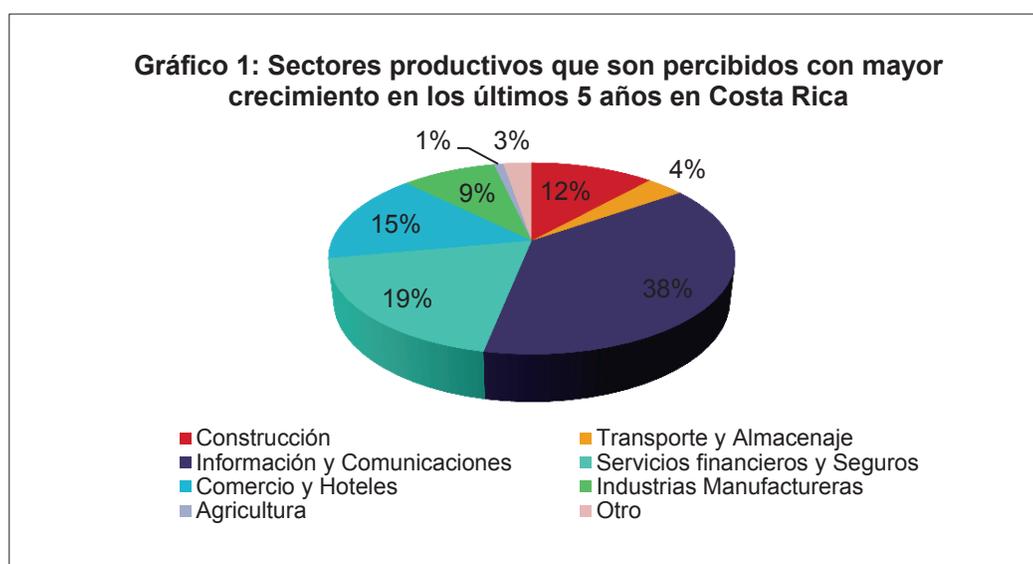
Objetivos específicos	Variable	Indicador	Conceptualización	Instrumentalización	Operacionalización
Analizar las características de los sectores productivos con mayor crecimiento en el país para determinar las bases de la oferta laboral existente y las perspectivas a futuro.	Sectores productivos	Histórico de crecimiento y variación interanual por sector productivo.	"Actividades económicas que producen los bienes y servicios que se generan en el proceso productivo" (Banco Central de Costa Rica, 2002).	Entrevista, encuesta y fuentes secundarias	Pregunta 1 de la entrevista y preguntas 4 y 5 de la encuesta.
	Demanda laboral	Factores mencionados que inciden en la demanda laboral	"La demanda laboral de las empresas es una variable que a nivel agregado depende en gran parte del crecimiento económico y de las características de las tecnologías aplicadas" (Weller, 2000)	Encuesta y entrevista	Pregunta 2 y 4 de la entrevista y preguntas 6 a 8 de la encuesta.
	Oferta laboral	Factores mencionados que generan la oferta laboral	La oferta laboral no se explica sólo por su interacción con la demanda y los salarios, las tendencias demográficas, urbanización y expansión de los sistemas de educación y pensiones, inciden con la misma (Weller, 2000).	Entrevista	Pregunta 3 de la entrevista.
Identificar las competencias que las empresas del sector productivo en nuestro país buscan en sus postulantes para determinar las aptitudes que son más importantes y más difíciles de encontrar independientemente del área de especialidad.	Competencias laborales más buscadas	Competencias enlistadas y nivel de importancia que se le confiere a cada competencia.	Conocimientos, habilidades, actitudes y motivaciones, que algunas personas dominan mejor que otras, y que son determinantes en un rendimiento superior en el trabajo y que no están limitadas a la instrucción formal.	Encuesta y entrevista	Pregunta 5 de entrevista y preguntas 12 a 17 de la encuesta.
	Tipos de competencias laborales	Nivel de relevancia que se le confiere a cada grupo de competencias.	Competencias básicas o fundamentales, profesionales o técnicas, profesionales/personales y competencias clave. (OIT, 2013)	Encuesta y entrevista	Pregunta 7 de entrevista y preguntas 18 y 19 de la encuesta.
Identificar las carencias en cuanto a competencias de los postulantes a puestos técnicos en el sector productivo de nuestro país, para contrastar con las aptitudes que buscan las empresas en los postulantes.	Carencias de competencias laborales	Competencias mencionadas que son difíciles de encontrar o carecen los postulantes.	Competencias laborales que carecen los postulantes para puestos específicos en empresas que conforman el sector productivo.	Encuesta y entrevista	Pregunta 6, 8, 9 y 10 de entrevista y preguntas 9 a 11 y 20, 21 de la encuesta.

Fuente: elaboración propia, 2015

Capítulo IV: Análisis de resultados

Sectores productivos con mayor crecimiento y su relación con la oferta laboral

En relación con los sectores productivos que son percibidos con mayor crecimiento por parte de los encuestados son los sectores de Información y Comunicaciones, Servicios financieros y Seguros y Comercio y Hoteles, con un 38%, 19% y 15% respectivamente, tal y cómo se muestra en el gráfico no.1.



Fuente: elaboración propia, 2015

Cuando se les consultó a los encuestados específicamente por el sector productivo que consideran más importante para potenciar el desarrollo del país, los sectores con mayor cantidad de respuestas fueron los relacionados con Información y Comunicaciones, Comercio y Hoteles e Industrias Manufactureras, resultando coincidencias entre los sectores que son percibidos con mayor crecimiento en los últimos cinco años y los sectores que se consideran se deben seguir impulsando a futuro ya que son los más importantes para potenciar el desarrollo del país.

Sin embargo, un hallazgo importante es que el sector de Industrias Manufactureras si bien no fue considerado como uno de los sectores con mayor crecimiento en los últimos cinco años, es considerado por los encuestados como uno de los más importantes para potenciar el desarrollo del país. Esto deja entrever que los encuestados consideran que el sector de manufactura debe fortalecerse, que es un sector preponderante para el desarrollo del país, pese a que no ha tenido un crecimiento relevante en los últimos años.

Esta percepción, coincide con la opinión de los empleadores que fueron entrevistados, quienes consideran que las ramas de actividad relacionadas con tecnología y servicios en general son las que han tenido un crecimiento importante en los últimos cinco años. Adicional señalan al sector de la Construcción, como uno de los sectores con mayor crecimiento.

Al cruzar esta información con los datos de los últimos cinco años, obtenidos del Índice de Actividad Económica Mensual que calcula el Banco Central, se evidencia que en sintonía con la opinión de los entrevistados, el sector Construcción ha venido presentando un crecimiento importante, pasando de una tasa negativa en enero del 2010 a una muy positiva en agosto del 2015, con una variación interanual acumulada de 6,95 para ese periodo. Por su parte, el sector de Servicios financieros y Seguros también presenta un crecimiento importante, mientras que el sector Comercio si bien muestra crecimiento no es tan significativo como el de los otros dos sectores mencionados. (Banco Central, 2015)

En relación con el sector de Industrias Manufactureras, presenta una variación interanual negativa de -22,14, pasando de una tasa de 21,61 en enero del 2010 a -0,53 en agosto del 2015 (Banco Central, 2015). Como señala la opinión de uno de los entrevistados, este sector principalmente con la parte relacionada a la tecnología se encuentra en un proceso de transformación por la salida de Intel de nuestro país. Además, presenta un decrecimiento importante en su aporte al Producto Interno Bruto del país, lo que coincide con la opinión de los encuestados que si bien no ha presentado un crecimiento importante producto de las situaciones coyunturales que ha enfrentado el país, es un sector que se debe fortalecer para impulsar el crecimiento económico y generar empleo.

Sobre la oferta laboral y su relación con los sectores productivos de mayor crecimiento, un 76% de los encuestados considera que en el país existe personal capacitado para satisfacer la demanda de personal técnico en el sector productivo, tal y como se puede observar en el gráfico no.2.



Fuente: elaboración propia, 2015

Para el 24% de los encuestados que consideran que en el país no existe personal calificado para satisfacer la demanda del sector productivo, señalan como las principales razones, que las personas no están estudiando las carreras que demanda el mercado o que prefieren obtener un título universitario antes de una especialidad técnica que es en gran medida lo que demanda el mercado, la falta de especialización en áreas específicas, el dominio de un segundo o tercer idioma y la capacidad de las universidades para adaptar su oferta de carreras a las demandas del mercado al ritmo que se requiere.

Por su parte, el 76% que considera que en el país sí existe personal calificado para satisfacer la demanda laboral, destacan la labor de los colegios técnicos, las múltiples opciones de formación, capacitación, aprendizaje de idiomas y financiamiento más accesibles ahora que antes, la inversión del Estado en educación que lleva incluso a posicionar el país como reconocido por exportar talento a otros países, y una alta escolaridad de los jóvenes principalmente que algunos consideran ocasiona un excedente de oferta laboral.

La percepción emitida por los encuestados acerca de si en Costa Rica existe personal calificado para satisfacer la demanda laboral, tiene una correlación importante con el área de formación de la que estos provienen, se encuentran hallazgos importantes que sesgan las opiniones emitidas, pero que al mismo tiempo evidencian la condición propia de ocupación de los mismos. Se encuentra, por ejemplo, que el 50% de quienes manifiestan que en Costa Rica no existe personal calificado pertenecen al área de ciencias sociales. En contraparte, del total de entrevistados con una formación en ingeniería, el 89% opina que en Costa Rica sí existe personal calificado para satisfacer la demanda laboral y solo un 11% opina que no.

En relación con la demanda actual de personal, entre las áreas de especialización que consideran los encuestados tienen la más alta demanda, ahora señalan las ingenierías en sus diferentes especialidades, las carreras relacionadas con sistemas de información, informática y programación principalmente. A futuro las carreras técnicas o profesiones que, en su opinión, tendrán más alta demanda son: sistemas, ingenierías en sus diferentes especialidades, administración, turismo y servicio al cliente.

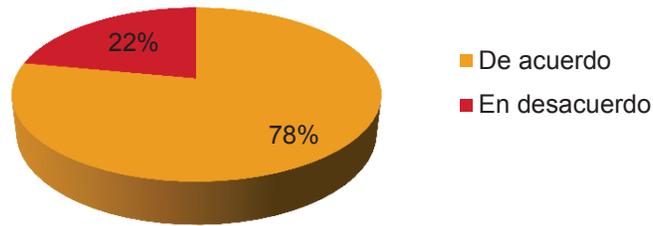
La opinión de los entrevistados es similar en cuanto mencionan a las actividades económicas relacionadas con tecnología y exportación de software como las principales especialidades que a futuro generarán una alta demanda laboral.

Competencias laborales que buscan las empresas del sector productivo

Para los empleadores, partiendo de la opinión de los entrevistados, independientemente del sector productivo, existen competencias que se buscan en los postulantes, señalan el dominio del idioma inglés como mínimo, el trabajo en equipo, y otras competencias como buena actitud, ganas de crecer y disposición a aprender, sin dejar de lado el conocimiento o formación requerida para el puesto.

Al pedir a los encuestados valorar la disposición a aprender y el tener los conocimientos requeridos para un puesto de trabajo, el 64% opina que es una cualidad más importante la disposición a aprender sobre el conocimiento. Misma valoración positiva obtuvo la buena actitud sobre el conocimiento técnico requerido, como se evidencia en el gráfico no.3.

Gráfico 3: ¿Considera que los empleadores valoran más que los candidatos tengan buena actitud que los conocimientos técnicos requeridos?



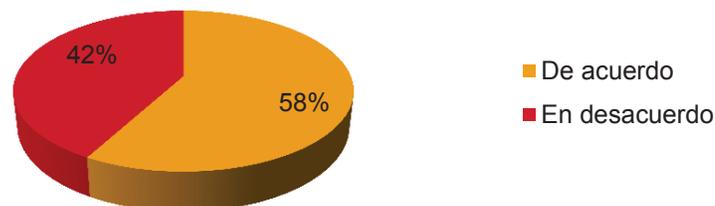
Fuente: elaboración propia, 2015

Lo anterior subraya la importancia de las competencias clave en la valoración que hacen las empresas a la hora de contratar personal, las cuales no son excluyentes de la formación requerida para el puesto.

Asimismo, al evaluar la formación profesional requerida para un puesto de trabajo y las competencias personales como la honestidad, integridad y ética de trabajo; los encuestados no consideran que lo primero sea más importante que lo segundo, un 89% desacuerda en que la formación profesional sea más importante que las competencias personales.

A su vez, al evaluar la experiencia laboral versus la formación profesional, si bien un 59% de los encuestados está de acuerdo en que la experiencia es más importante que tener un título de formación profesional, no existe una opinión totalmente consensuada en este punto, como se observa en el gráfico no.4.

Gráfico 4: ¿Considera que la experiencia laboral es más importante que tener un título de formación profesional?



Fuente: elaboración propia, 2015

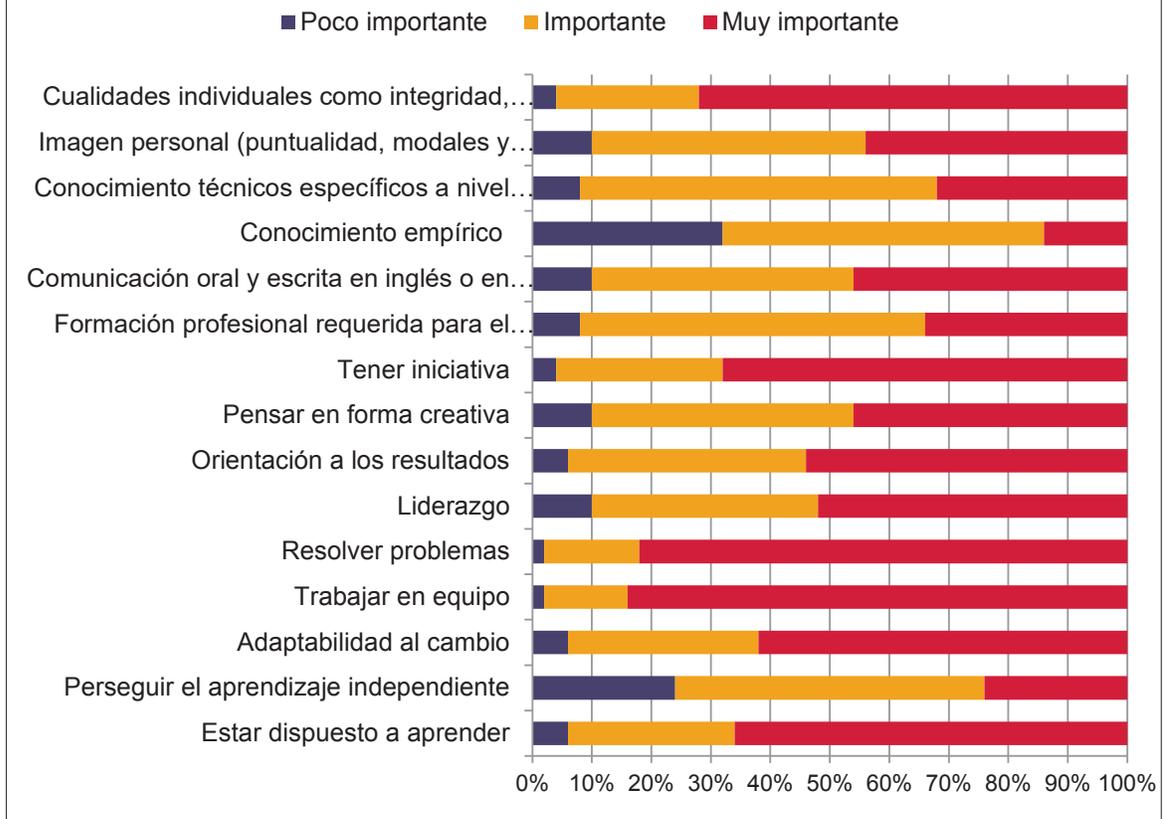
En relación con los tipos de competencias y la importancia que le confieren las empresas cuando hacen contrataciones, si bien existen discrepancias entre los entrevistados, en general priorizan las competencias clave, como lo son el estar dispuesto a aprender, adaptabilidad al cambio, iniciativa, liderazgo, trabajo en equipo, entre otras, seguidas por las competencias profesionales y la formación requerida para el puesto. En último lugar las competencias personales como: honestidad, compromiso y ética de trabajo y como señala uno de los entrevistados, estas no se pueden saber cuándo se contrata, pero se espera que se den.

Por su parte, se pidió a los encuestados evaluar el nivel de importancia que en su experiencia profesional las empresas le confieren a las competencias enlistadas, entre las cuales se contemplaron competencias de las diferentes tipologías: personales, profesionales y competencias clave.

Como señalan los resultados obtenidos en el gráfico no.5, las competencias que contundentemente recibieron una calificación de muy importante, por más del 80% de los encuestados, son: el trabajo en equipo y la capacidad para resolver problemas. A su vez otras competencias que recibieron una calificación de “muy importante” superior al 60% son las cualidades individuales, tener iniciativa, la adaptabilidad al cambio y estar dispuesto a aprender. Importante resaltar que en su mayoría todas estas son competencias clave.

Del gráfico no.5, se obtiene además que el conocimiento empírico, la formación profesional y los conocimientos técnicos específicos requeridos para el puesto recibieron una calificación de “importante” dentro de la escala de nivel de importancia asignada, lo que señala que es destacable contar con ese tipo de competencias, pero no lo más esencial.

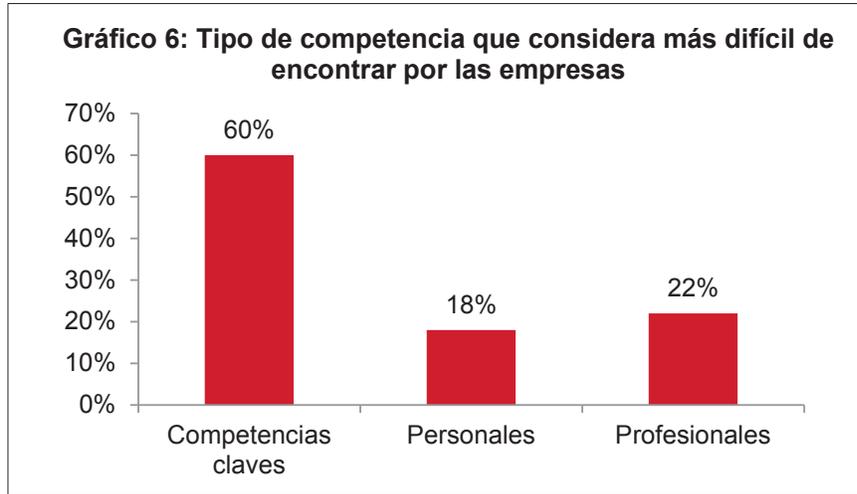
Gráfico 5: Calificación del nivel de importancia que las empresas le confieren a ciertas competencias cuanto contratan personal



Fuente: elaboración propia, 2015

Se debe señalar además que, las dos competencias que recibieron el mayor porcentaje de evaluaciones de “poco importantes” dentro del listado de competencias por parte de los encuestados, son el conocimiento empírico y perseguir el aprendizaje independiente, con un 32% y un 24% respectivamente.

Lo anterior tiene incidencia directa con lo que los mismos encuestados señalan como el tipo de competencia que consideran más difícil de encontrar por las empresas, las competencias clave, que si bien son las más anheladas, a su vez son las más difíciles de encontrar.



Fuente: elaboración propia, 2015

Carencia de competencias laborales

Con el objetivo de evaluar la relación entre la demanda laboral y la carencia de competencias laborales específicas se le preguntó a los encuestados si en su empresa han tenido vacantes que no han podido llenar pese a tener candidatos para el puesto, para lo cual el 82% respondió que no, frente a un 12% que sí consideran en su empresa ha tenido algún nivel de dificultad para cubrir vacantes disponibles, tal y como puede observarse en el gráfico no.7.



Fuente: elaboración propia, 2015

Se obtiene además que de ese 18% que asegura su empresa no ha podido cubrir vacantes existentes, el 67% señala se debe a la falta de experiencia necesaria para el puesto, entre otras causas como lo son expectativas salariales altas y carencia de dominio del idioma inglés.

En contraparte, los empleadores entrevistados manifiestan tener algún nivel de dificultad para cubrir vacantes en sus empresas, mencionan entre las causas, la carencia de competencias específicas, el que las universidades no forman a sus graduados basados en las necesidades del mercado y en las funciones que demandan los puestos en los que se van a desempeñar, falta de experiencia, inmadurez emocional; que carecen de buena actitud principalmente en los profesionales jóvenes que creen saberlo todo y expectativas salariales poco realistas, muy rápido quieren buenos puestos y una buena remuneración.

Uno de los entrevistados señalaba que es difícil encontrar un candidato que pueda ofrecer los tres tipos de competencias, personales, profesionales y competencias clave, en ocasiones puede encontrarse a la persona con la actitud correcta, pero carece de experiencia, o por el contrario una persona con buena trayectoria, aunque no comulga necesariamente con la cultura y valores de la empresa.

A su vez, se les pidió a los encuestados establecer la causa principal que en su opinión ocasiona que los aspirantes a un puesto sean rechazados por las empresas en general. Como se observa en el gráfico no.8, el 64% de los encuestados señaló que se debe a la falta de experiencia, un 18% debido a aspiraciones salariales muy altas y un 10% a la falta de conocimientos técnicos necesarios. En este punto, la opinión de los encuestados coincide totalmente con las razones que los empleadores señalan como las principales dificultades para cubrir sus puestos vacantes, falta de experiencia, expectativas salariales muy altas y desconocimiento de las funciones que demandan los puestos en los que van a desempeñarse.



Fuente: elaboración propia, 2015

Asimismo, se consultó a los encuestados sobre la competencia laboral más importante, la que consideran un requisito indispensable que debe tener una persona que aspire a trabajar en dicho sector. Se obtuvo que independientemente del sector productivo, el 70% de las competencias enlistadas como “la más importante” se refieren a competencias clave como: adaptabilidad, trabajo en equipo, creatividad, dinamismo, iniciativa, liderazgo, entre otras mencionadas.

En contraparte, la competencia que los encuestados manifestaron es más difícil de encontrar en el sector productivo en el que se desempeñan, se obtuvo que el 42% está relacionado con competencias clave, un 20% con competencias personales y un 18% a otros factores como la experiencia laboral. Lo que subraya de nuevo la importancia de las competencias clave.

Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

En relación con los sectores productivos que han tenido un mayor crecimiento en Costa Rica en los últimos cinco años, se obtiene de los indicadores del Banco Central que son el sector de la Construcción y de Servicios financieros y Seguros los que presentan el mayor crecimiento, y el sector Comercio con un crecimiento más conservador. La opinión de los encuestados y entrevistados está en sintonía con este indicador ya que consideran que estos sectores han tenido un crecimiento importante. No obstante, tienen una percepción más positiva del sector de manufactura, opinan que dicho sector ha tenido algún crecimiento en los últimos años, pero al hacer una revisión del Índice de Actividad Económica del 2010 al 2015, se evidencia lo contrario, que el sector de Industrias Manufactureras se encuentra en números negativos y decrece.

Lo anterior, establece un panorama que permite hacer inferencias acerca de la oferta laboral actual en el país y las perspectivas a futuro. Se concluye producto de los resultados obtenidos que el sector de Industrias Manufactureras ha contraído su crecimiento en los últimos cinco años, pero que deberá fortalecerse para impulsar el crecimiento económico del país y generar empleos.

Por lo anterior, relacionado con este sector y con el objetivo general de esta investigación, las ingenierías en sus diferentes especialidades y las profesiones asociadas a tecnología, tendrán una mayor demanda en los próximos años. A su vez, las áreas de formación en contabilidad y finanzas, tienen actualmente y tendrán a futuro una alta demanda laboral, debido a este crecimiento del sector de Servicios financieros y Seguros que evidencian los indicadores del Banco Central y también es percibido por los sujetos de estudio.

Ligado a lo anterior y en respuesta a la pregunta de investigación, las competencias que debe tener el personal para convertirse en un recurso atractivo para las empresas y satisfacer la demanda laboral del sector productivo, están relacionadas con lo que la Organización Internacional del Trabajo denomina competencias clave. Se obtiene que de las competencias evaluadas, aquellas relacionadas con estar dispuesto a aprender, adaptabilidad al cambio, iniciativa, pensamiento creativo, liderazgo, trabajo en equipo,

entre otras, fueron evaluadas por los sujetos de estudio como las más importantes para emplearse.

Asimismo, las competencias profesionales, relacionadas con la formación académica y conocimientos requeridos para un puesto de trabajo, se consideran con una importancia inferior a las competencias clave. Este resultado, lejos de restarle esa cualidad a la formación profesional, señala que hoy no basta con contar con un título universitario para conseguir un puesto de trabajo, los empleadores, independientemente del sector productivo, buscan además una serie de competencias en los postulantes que consideran valiosas para contribuir con los objetivos de su empresa.

Las competencias clave, son las más anheladas por los empleadores y a su vez las más difíciles de encontrar, competencias que carecen los postulantes, con base en los resultados obtenidos. Los empleadores manifiestan tener algún nivel de dificultad para cubrir vacantes en sus empresas.

Se evidencia además, en relación a las competencias personales, si bien no son las prioritarias buscadas en los postulantes, siempre se espera se den y que los candidatos contratados tengan estas cualidades. Los sujetos de estudio no consideran pueda existir un profesional con un perfil completo si este no cuenta con una serie de cualidades personales como compromiso, integridad, honestidad y ética de trabajo.

Finalmente, en relación con la hipótesis planteada, se comprueba que los empleadores tienen dificultad para encontrar candidatos con un perfil que satisfaga al cien por ciento de los requerimientos del puesto. En respuesta al problema de investigación los aspirantes por desempeñarse en puestos del sector productivo deben trabajar en cultivar y desarrollar estas competencias clave que son tan anheladas por los empleadores, para convertirse en un recurso atractivo para las empresas.

Esto último es el enfoque que la investigadora quiso darle al presente trabajo de investigación, desde la especialidad estudiada de Mercadeo, con el objetivo de dar herramientas a los actuales y futuros profesionales del sector productivo, para que puedan pulir sus competencias, mercadearse efectivamente frente a las empresas y asegurar su empleabilidad.

Recomendaciones

Para ampliar sobre el tema de competencias laborales que buscan los empleadores, para futuras investigaciones que se realicen en el tema, sería valioso a través de un enfoque cuantitativo conducir una encuesta entre los empleadores, que evalúe a profundidad las competencias buscadas y aquellas que son difíciles de encontrar por los mismos ya que por las limitaciones del presente estudio, se contó solamente con cinco entrevistas que se aplicaron a empleadores.

Se recomienda además, para futuras investigaciones en el tema, establecer la relación entre las competencias demandadas por los empleadores por sector productivo, si bien se demostró existen competencias que se buscan que son independientes del sector productivo, que son transversales al área de formación o especialidad, podrían encontrarse resultados interesantes y que enriquezcan los hallazgos, si se hace la distinción de competencias por especialidades.

Por último, en relación con el análisis de los sectores productivos con mayor crecimiento y las perspectivas a futuro de la demanda laboral, se considera importante contar con información de fuentes primarias como la entrevista a expertos en el área, que complementen y amplíen los hallazgos que se obtuvieron en la presente investigación a través de la consulta de fuentes secundarias.

Referencias

Banco Central de Costa Rica. (2002). *Introducción a los conceptos, fuentes y métodos de las cuentas nacionales de Costa Rica*. Recuperado de: http://www.bccr.fi.cr/publicaciones/sector_real/Introduccion_conceptos_fuentes_metodos_cuentas_nacionales.pdf

Banco Central de Costa Rica. (2015). *Indicadores económicos: Producción y Empleo*. Recuperado de: http://www.bccr.fi.cr/indicadores_economicos_/Produccion_empleo.html

Barquero, M. (18 de octubre de 2014). Costa Rica arrastra carencia de técnicos de alta especialización. *La Nación*. Recuperado de: http://www.nacion.com/economia/empresarial/Costa-Rica-carencia-tecnicos-especializacion_0_1445855435.html

Bezunartea-Valencia, O., Caro-González, F., & García-Gordillo, M. (2014). La metodología mixta de investigación aplicada a la perspectiva de género en la prensa escrita. (Spanish). *Palabra Clave*, 17(3), 828-853. doi:10.5294/pacla.2014.17.3.11

Burns, A. & Bush, R. (2009). *Marketing research* (6ta. Ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Centro de Investigación para el Desarrollo. (2014). Encuesta de competencias profesionales 2014 ¿Qué buscan -y no encuentran- las empresas en los profesionistas jóvenes? Recuperado de: http://www.skillsforemployment.org/wcmstest4/idcplg?IdcService=GET_FILE&dID=193574&dDocName=WCMSTEST4_133652&allowInterrupt=1

Cisneros, M.F. (24 de junio de 2015). 46% de los empleadores costarricenses tiene dificultades para cubrir vacantes. *La Nación*. Recuperado de: http://www.nacion.com/economia/empresarial/empleo-talento-escasez-Manpower-trabajos_0_1495650510.html

Ferrer, G. G. (2012). *Investigación comercial*. Madrid, España: Esic Editorial.

Foro Económico Mundial. (2014). *The Global Competitiveness Report 2014–2015*. Recuperado de: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2014-15.pdf

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (4ta Ed.). México: Mc Graw Hill.

INCAE. (2011). *Banco Mundial e INCAE dan a conocer estudio sobre educación y empleo en Costa Rica*. Recuperado de: <http://www.incae.edu/es/noticias/banco-mundial-e-incae-dan-a-conocer-estudio-sobre-educacion-y-empleo-en-costa-rica.php>

Medina, A., & Castañeda, D. (2010). Competencias requeridas en los encargados de recursos humanos para el desempeño eficaz en empresas industriales de Cali, Colombia. *Estudios Gerenciales*, 26(115), 117-140

OCDE/Naciones Unidas/CAF. (2014). *Perspectivas económicas de América Latina 2015*. Doi: 10.1787/leo-2015-es

Oficina Internacional del Trabajo. (2010). *Una fuerza de trabajo provista de formación para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado: Estrategia de formación del G20*. Recuperado de: http://www.skillsforemployment.org/wcmstest4/groups/skills/documents/skpcontent/mwdf/mde1/~edisp/fm11g_015814.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: la importancia de las competencias clave*. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_371815.pdf

Pacheco, M., Cuevas, E., & Rodríguez, R. (2012). Organizational competences and competitiveness: the effect of business strategies. *Journal of Competitiveness Studies*, 20 (3/4), 16.

Rodríguez, O. (9 de setiembre de 2013). Competitividad de Costa Rica se encuentra estancada. *La Nación*. Recuperado de: http://www.nacion.com/economia/Competitividad-Costa-Rica-encuentra-estancada_0_1365063488.html

Ruiz, M., Jaraba, B., & Romero Santiago, L. (2011). La formación en psicología y las nuevas exigencias del mundo laboral: Competencias laborales exigidas a los psicólogos. *Psicología desde el Caribe*.

Unión Costarricense de Cámaras & Asociaciones del Sector Empresarial Privado. (2015). Pulso Empresarial. Recuperado de: <http://www.uccaep.or.cr/index.php/gallery.html>

Weller, J. (2000). Reformas económicas, crecimiento y empleo: los mercados de trabajo en América Latina y el Caribe. *CEPAL*. Recuperado de: <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/1653>

Anexos

Anexo1. Instrumento (Encuesta)

NÚMERO DE ENCUESTA_____

Instrumento de medición de la opinión acerca de las competencias laborales de alta demanda entre las empresas del sector productivo para puestos técnicos

Estimados colegas,

Como parte de las acciones de investigación del seminario de graduación para optar por el grado de Licenciatura en Mercadeo en la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, estoy realizando la presente encuesta. Pretende determinar las competencias laborales de alta demanda entre las empresas del sector productivo para puestos técnicos. Los datos serán manejados confidencialmente y usados solo para la elaboración del informe de investigación. De antemano agradezco mucho su participación.

Instrucciones

Primero se les solicita completar información sociodemográfica antes de disponerse a completar la encuesta.

A lo largo de la encuesta se le presentaran una serie de preguntas cerradas y abiertas donde deberá colocar su opinión personal sobre el tema específico.

En las preguntas cerradas debe marcar con una x la respuesta que considere, en las preguntas abiertas exprese su opinión de una manera clara y concreta sobre el tema en consideración.

Asimismo se le presentará una tabla de frecuencia solo debe marcar con una x el número que considere expresa correctamente su opinión.

A. Preguntas sociodemográficas:

1. ¿Cuál es su edad?_____

2. Género: 1. Masculino () 2. Femenino ()

3. ¿Cuál es su profesión? _____

B. Sectores productivos y demanda laboral

4. De los siguientes, ¿cuáles considera usted son los sectores productivos que han tenido un mayor crecimiento en los últimos cinco años en Costa Rica? (puede marcar más de una opción)

- () Construcción
- () Transporte y Almacenaje
- () Información y Comunicaciones
- () Servicios financieros y Seguros
- () Comercio y Hoteles
- () Industrias manufactureras
- () Agricultura
- () Otro. ¿Cuál? _____

5. ¿Cuál considera usted es el sector productivo más importante para el desarrollo de Costa Rica?

6. Considera usted que en Costa Rica ¿existe personal calificado para satisfacer la demanda de personal técnico en el sector productivo?

- () Sí. ¿Por qué? _____
- () No. ¿Por qué? _____

7. En su opinión, ¿cuál es el área de especialización (profesión) que tiene la más alta demanda de personal en Costa Rica actualmente?

8. Enliste 5 carreras técnicas o profesiones, que en su opinión, su demanda laboral crecerá en los próximos diez años.

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

C. Competencias laborales

9. En la empresa para la que usted labora actualmente o de su experiencia en trabajos anteriores, ¿han tenido vacantes que no han podido llenar pese a tener candidatos para el puesto?

() Sí

() No. Pase a la pregunta 11.

10. ¿Cuál fue el requisito o competencia que los candidatos no tenían y por lo que no obtuvieron el puesto?

11. En su experiencia profesional, de las siguientes cuál considera es la principal razón por la que los aspirantes son rechazados por las empresas cuándo buscan trabajo.

() Falta de experiencia laboral

() Aspiraciones salariales muy altas

() Falta de habilidades sociales

() Falta de conocimientos técnicos específicos

() Otra. ¿Cuál? _____

A continuación se presentan una serie de afirmaciones, se le pide manifestar su opinión, seleccionando entre las opciones “De acuerdo” y “En desacuerdo” para cada enunciado.

12. Para algunos empleadores, “los recién egresados son muy impacientes, muy rápido quieren buenos puestos y una buena remuneración”

() De acuerdo

() En desacuerdo

13. Algunos empleadores, valoran más que el candidato tenga buena actitud que los conocimientos técnicos requeridos, ya que si carecen de lo segundo, pueden capacitarlo

De acuerdo

En desacuerdo

14. Para algunos empleadores, los jóvenes no están estudiando las carreras que demandan el mercado y las empresas

De acuerdo

En desacuerdo

15. ¿Tener la formación profesional requerida para un puesto de trabajo es más importante que poseer cualidades como integridad, honestidad y ética?

De acuerdo

En desacuerdo

16. Para las empresas, ¿estar dispuesto a aprender es una cualidad más importante que tener conocimientos técnicos específicos?

De acuerdo

En desacuerdo

17. ¿El conocimiento empírico o experiencia laboral es más importante que tener un título de formación profesional?

De acuerdo

En desacuerdo

18. Califique del 1 al 3 el nivel de importancia que, en su opinión, las empresas le confieren a las competencias enlistadas cuando contratan personal. Siendo 1 poco importante y 3 muy importante.

	1 Poco importante	2 Importante	3 Muy importante
Estar dispuesto a aprender			
Perseguir el aprendizaje			

independiente			
Adaptabilidad al cambio			
Trabajar en equipo			
Resolver problemas			
Liderazgo			
Orientación a los resultados			
Pensar en forma creativa			
Tener iniciativa			
Formación profesional requerida para el puesto			
Comunicación oral y escrita en inglés o en un tercer idioma			
Conocimiento empírico			
Conocimiento técnicos específicos a nivel teórico y práctico			
Imagen personal (puntualidad, modales y vestimenta acordes con la empresa)			
Cualidades individuales como integridad, honestidad, compromiso y ética de trabajo.			

19. En su experiencia profesional, cuál de es el tipo de competencia más difícil de encontrar por las empresas

() Personales, como integridad, honestidad, compromiso y ética de trabajo

() Profesionales, formación académica y conocimientos especializados

() Competencias claves como estar dispuesto a aprender, adaptabilidad al cambio, iniciativa, pensamiento creativo, liderazgo y trabajo en equipo.

20. En el ejercicio de su profesión, ¿cuál es la competencia más importante (requisito indispensable) que debe tener una persona que aspire a trabajar en dicho sector?

21. ¿Cuál es la competencia que para las empresas del sector productivo en el que usted se desempeña, es más difícil de encontrar entre los postulantes?

Muchas gracias por su tiempo, la información suministrada será de gran ayuda para determinar aspectos relevantes de la investigación.

Anexo 2. Instrumento (Entrevista)

Entrevista semi-estructurada

Como parte de las acciones de investigación del seminario de graduación para optar por el grado de Licenciatura en Mercadeo en ULACIT, estoy realizando una investigación sobre el tema de competencias laborales de alta demanda en el sector productivo de nuestro país y me gustaría conocer su opinión en relación con el tema. La información suministrada será confidencial y usada solamente para elaborar el reporte final. De antemano agradezco su participación y tiempo.

Instrucciones

La entrevista contará con un total de 10 preguntas enfocadas en el conocimiento y opinión del entrevistado sobre el tema de investigación. Se realizará de manera presencial y tomara alrededor de 30 minutos.

Información sociodemográfica

Nombre:

Profesión (formación):

Cargo que desempeña actualmente:

Preguntas para la entrevista

1. ¿Cuáles son los sectores productivos de Costa Rica que han tenido un mayor crecimiento en los últimos cinco años y que por consiguiente, tienen perspectivas a futuro de seguir creciendo?
2. ¿Cuáles sectores productivos considera usted que generarán a futuro una alta demanda laboral en áreas específicas?
3. ¿Cuáles son los factores que en su opinión inciden de una forma directa en la oferta y demanda laboral?
4. Con base en lo anterior, ¿cuáles diría usted son las especialidades concretas que se requieren para satisfacer la demanda del sector productivo en Costa Rica?
5. ¿Cuáles son las competencias laborales más importantes que deben tener los candidatos cuando aplican a un puesto de trabajo en su empresa?

6. En contraparte, ¿cuáles son las competencias laborales más difíciles de encontrar en los candidatos? ¿De qué carecen?
7. De los siguientes tipos de competencias, ¿A cuál le da mayor valor cuando hace contrataciones?
 - Personales, como integridad, honestidad, compromiso y ética de trabajo
 - Profesionales, formación académica y conocimientos especializados
 - Competencias claves como estar dispuesto a aprender, adaptabilidad al cambio, iniciativa, pensamiento creativo, liderazgo y trabajo en equipo.
8. ¿Tiene dificultades para cubrir vacantes en su empresa porque los candidatos carecen de competencias específicas?
9. ¿Cuáles son los factores que ocasionan que las empresas tengan dificultades para cubrir las vacantes?
10. En su opinión, la dificultad para encontrar los candidatos ideales tiene que ver con que carecen de competencias específicas o es algo que tiene que ver con que los candidatos no saben “venderse” a la hora de la entrevista.

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 3. Carta de revisión filóloga

San Rafael de Heredia, 05 de diciembre de 2015

Señores
Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología

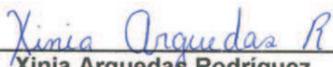
Estimados señores:

En mi calidad de filóloga, hago constar que he revisado el Seminario de Graduación para optar por el grado académico de Licenciatura en Mercadeo, elaborado por la estudiante María Luisa Arrieta Madrigal, cédula de identidad número 1-1364-0827, bajo el título:

“La competitividad laboral en Costa Rica”.

La revisión se hizo en la parte morfosintáctica, forma, estilo, redacción, puntuación y ortografía; por lo cual este trabajo está listo en tales aspectos para ser presentado ante la Universidad.

Atentamente,



Xinia Arguedas Rodríguez
Filóloga
Cédula No 1 458 488
Carné # 06032 del Colegio de
Licenciados y Profesores en Letras,
Filosofía, Ciencias y Artes
Teléfono: 22 37 61 66