



**Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología**

**Licenciatura en Mercadeo**

**Seminario de Graduación**

**Percepción de los estudiantes universitarios sobre la tasa de desempleo y el  
atascamiento en la creación de fuentes de empleo de calidad en Costa Rica**

**Elaborado por:**

**Paola María Pereira López**

**Tutora:**

**María Vanesa Zamora González**

**II Cuatrimestre, 2015**

## Tabla de Contenido

Resumen Ejecutivo .....	3
Abstract .....	4
Capítulo I: La Competitividad Laboral en Costa Rica .....	5
Introducción .....	5
Antecedentes.....	6
Justificación .....	8
Objetivos.....	9
Objetivo general .....	9
Objetivos específicos .....	9
Problema de Investigación .....	10
Pregunta de Investigación .....	11
Alcances .....	11
Limitaciones.....	12
Capítulo II: Marco Teórico o Conceptual.....	13
Capítulo III: Marco Metodológico.....	20
Tipo de Estudio .....	20
Enfoque .....	21
Población.....	22
Fuentes.....	22
Primarias.....	22
<i>Cuestionario</i> .....	22
Secundarias .....	24
Variables .....	24
Cuadro 1. Cuadro de variables u operacionalización de las variables. ....	25
Capítulo IV: Análisis de los resultados de los cuestionarios.....	27
Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones.....	41
Conclusiones .....	41
Recomendaciones .....	45
Referencias Bibliográficas.....	48
Anexos .....	50
Anexo 1. Cuestionario a estudiantes universitarios de la ULACIT. ....	50

## **Resumen Ejecutivo**

Este documento consiste en una investigación que se realizó con el fin de conocer qué tan informados y conscientes se encuentran los estudiantes universitarios sobre la tasa de desempleo y el atascamiento en la creación de fuentes de empleo de calidad en Costa Rica. Para esto se aplicaron 50 cuestionarios a estudiantes de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT), durante el segundo cuatrimestre del 2015.

El análisis de los resultados obtenidos, tras la aplicación de los cuestionarios, mostró que los jóvenes universitarios no están informados sobre la tasa de desempleo en Costa Rica, esto indica que, a pesar de que cuando finalicen su carrera profesional se estarán integrando en el mercado laboral, en este momento no les interesa conocer cuál es el panorama nacional con respecto al desempleo.

Se logró identificar que cuando los jóvenes se encuentran en el proceso de seleccionar una carrera la decisión es completamente emocional, ya que estos no se detienen a analizar el entorno de la profesión, si la carrera tiene demanda laboral o, por el contrario, si se encuentra saturada. Por ello, es necesario hacer consciencia sobre esto para que más personas se inclinen por carreras como las ingenierías o carreras relacionadas con las tecnologías, las cuales, se estima, son las que tendrán una mayor demanda en los próximos años.

Por último, se llegó a la conclusión que ahora los jóvenes buscan empresas que les ofrezcan oportunidades para desarrollarse de manera integral y que esto les permita crecer y ganar más conocimientos y experiencia. Más allá de solo recibir una buena remuneración económica por el trabajo que realizan.

Se propone crear plataformas de comunicación entre universidades privadas y públicas, así como el Ministerio de Educación Pública, el CINDE y otras entidades de manera que se puedan dar a conocer las carreras de las que se gradúan más profesionales, así como las carreras universitarias que se estima tendrán una mayor demanda según los movimientos del mercado laboral.

## **Abstract**

This document is a research developed in order to investigate how informed and aware are college students about the unemployment rate and clogging on the creating quality employment opportunities in Costa Rica. For this, 50 questionnaires were applied to current students at the Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT), during the second quarter of 2015.

The analysis of the results obtained after the application of the questionnaires showed that college students are not conscious of the unemployment rate in the country, which indicates that even though when they finish their careers are being incorporated into the labor market, right now they are not interested to know what the national scene with respect to unemployment.

It was determined that when young people are in the process of selecting a career the decision is entirely emotional, they do not stop to analyze the environment of the profession, as if the career has demand or if it is saturated. So it is necessary to make awareness about this, with this more people will be inclined to careers related engineering or technologies, which are estimated to have increased demand in the coming years.

Finally, it was concluded that young people are now looking for companies that offer opportunities to develop holistically and that this allows them to grow and gain more knowledge and experience. Not only to have high economic remuneration for their work.

It is proposed to create communication platforms between private and public universities and the Ministerio de Educación Pública, CINDE and other institutes so they can give information about the careers with more graduate professionals as well as the career which is estimated to have increased demand in the labor market.

## Capítulo I: La Competitividad Laboral en Costa Rica

### Introducción

La Real Academia Española (DRAE, 2015) define la palabra “competitividad” como la capacidad para competir. Esto, aplicado en el ámbito laboral, es posible interpretarlo como los conocimientos y aptitudes que posee un individuo que le permiten destacar ante otros, por un puesto de trabajo dentro de una organización o empresa.

Estas capacidades pueden ser académicas, físicas, orales, interpersonales, entre otras, por lo que la unión de estas le permite a una persona ser idónea para ocupar un cargo determinado. Sin embargo, a pesar de que existen profesionales con estas habilidades y destrezas, muchos no cuentan con un empleo que les permita implementarlas y desarrollarlas.

Esto se debe a la situación que enfrenta Costa Rica sobre el desempleo, la alta demanda de carreras que se encuentran saturadas y los altos costos de operación, los cuales se han agravado con el paso de los meses y no parecieran tener una pronta solución.

A pesar de esta situación, los jóvenes siguen preparándose académicamente para poder optar por mejores opciones laborales que les permitan ser tomadores de decisiones y ocupar puestos de importancia dentro de una empresa.

Por esta razón, es importante conocer qué tan informados se encuentran acerca de la coyuntura nacional laboralmente y cómo les afectará en los próximos años. Adicionalmente, esto les permitirá cuestionarse un poco más sobre su futuro, ya que tener un título universitario no les garantizará encontrar un empleo de manera inmediata.

También permitirá visualizar la realidad que está aconteciendo al país, que con el pasar de los meses, a pesar de que se mantiene estable, no pareciera tener mejora alguna; esto dificulta garantizar que esta situación se sostenga y pueda tener mayores consecuencias para la economía nacional.

## Antecedentes

Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica (INEC, 2015), a finales del 2014 la tasa de desempleo en Costa Rica alcanzó el 10 %, este indicador no tuvo variación durante el primer trimestre del 2015. Esto significa que, actualmente, al menos 232 mil costarricenses no cuenta con un trabajo fijo.

Según la Encuesta Continua de Empleo (ECE, 2015), el 62 % de esta población que se encuentra sin empleo, forma parte de los individuos con edades mayores a los 15 años, lo que se considera como la edad apta para empezar a trabajar.



Figura 1. Evolución de la tasa de desempleo en Costa Rica

Fuente: La Nación, 2015.

Esto, aunado al cierre parcial o total de operaciones de empresas como Gerber, Bank of America, Jack's, Wendy's, Intel, entre otras, que se ha presentado en los diferentes sectores de la industria durante el último año, han generado que la incertidumbre se apodere de los profesionales del país, quienes se encuentran desempleados o finalizando su carrera universitaria y con opciones casi nulas para iniciar una carrera profesional dentro de una empresa.

Adicionalmente, según la II encuesta *Pulso Empresarial*, elaborada por la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP, 2015), indica que al menos un 72 % de los empresarios a nivel nacional no planea realizar contrataciones permanentes durante este año.

En este estudio, solamente un 25 % de los consultados afirmó que sí pretende contratar personal de forma permanente; sin embargo, este dato disminuyó en comparación al último trimestre del 2014, en el que un 34 % de los empresarios afirmó que sí iba a realizar contrataciones.

Además, se han incrementado las fuentes de empleo informal, según el INEC alrededor de 929 mil personas ha optado por esta forma de trabajo para contar un ingreso económico. Inclusive, en algunas ocasiones, muchas profesionales se ven forzadas a aceptar trabajos poco competitivos o bien remunerados.

Por otro lado, existe un cambio en la mentalidad de los jóvenes nacidos entre 1980 y 1999, conocidos como *Generación Y* o *Millenials*, los cuales tienen una mentalidad más libre y creativa. Caracterizados por ser más emprendedores, por lo cual, más allá de ser un colaborador dentro de una empresa, buscan crear su propio negocio.

Quirós (2015) señala:

Con el ritmo tan acelerado al que la tecnología avanza, así como la facilidad de iniciar un negocio, esta generación ya no ve como un beneficio el luchar a través de la jerarquía. Para ellos es más funcional asociarse con compañeros que piensan similar y embarcarse en el camino de crear una empresa (párrafo 4).

Se estima que para el 2030, al menos un 50 % de la fuerza laboral estará conformada por los *Millenials*, por lo que es necesario que las empresas se proyecten como un lugar agradable para trabajar y que ofrezcan oportunidades a sus colaboradores, así no se verán afectados por la tendencia de esta generación, ya que podrían quedarse sin mano de obra.

### **Justificación**

Con esta investigación será posible conocer la opinión de los jóvenes universitarios sobre la situación actual de Costa Rica en cuanto al desempleo, la cual se muestra como poco favorable para los profesionales que pronto estarán graduándose y, a la vez, incorporándose al mercado laboral debido a la alta competitividad existente y escasas oportunidades laborales.

Está problemática se agrava cuando las empresas solicitan a las personas que desean optar por un puesto experiencia previa en labores similares a las que se desarrollarán, ya que en caso de no tener alguna, quedan descartados casi de manera inmediata.



Adicional, será posible identificar los factores que hoy buscan los jóvenes dentro de una empresa, así como lo que no estarían dispuestos a aceptar por parte de un empleador y si estas son razones de peso para aplicar un puesto de trabajo dentro de una empresa o no.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Conocer la percepción que tienen los estudiantes universitarios sobre la tasa de desempleo y el atascamiento en la creación de fuentes de empleo de calidad, esto con el fin de identificar qué tan informados se encuentran de cómo les afectará al finalizar su carrera universitaria y cuando se dispongan a iniciar una carrera profesional en una empresa que les permita crecer a nivel laboral.

### **Objetivos específicos**

1. Investigar el conocimiento que tienen los estudiantes universitarios sobre la tasa de desempleo actual, la cual se mantiene en un 10 % desde el último trimestre del 2014 para conocer si se encuentran anuentes a esta realidad nacional y las afectaciones que tiene.
2. Identificar los factores que toman en cuenta los jóvenes cuando se disponen a elegir una carrera universitaria, con el fin de determinar si están conscientes de que esta profesión cuenta con opciones laborales, o si, por el contrario, está saturada en el mercado.

3. Analizar los factores que persiguen los profesionales dentro de una empresa que les permitan convertirse en colaboradores competitivos y preparados para enfrentar y liderar nuevos retos.
4. Definir las condiciones que no estarían dispuestos a aceptar los jóvenes por parte de una empresa, de manera que el trabajo que realice sea valorado y, de esta manera, tenga la oportunidad de crecer y formarse dentro como profesional.

### **Problema de Investigación**

La tasa de desempleo en el país alcanzó el 10 % durante el último trimestre del 2014 y se mantuvo de igual manera durante los tres primeros meses del 2015. Esto indica que, a pesar de que algunas empresas han anunciado que la contratación de personal durante los últimos cuatro meses, estos esfuerzos no han sido suficientes para contrarrestar este indicador.

Además, el mercado laboral se encuentra estancado, ninguno de los sectores de la economía muestra mayor dinamismo, por esto es que no se ha dado un aumento en la creación de puestos de trabajo. “La actividad productiva del país viene bajando (en el último año). Entonces, no debemos esperar una gran generación de puestos de trabajo ni una reducción significativa del desempleo” (Sauma, 2015).

Esto, sin lugar a duda, tendrá afectación en los jóvenes universitarios quienes, una vez que finalicen su carrera se dispongan a buscar un puesto dentro de una empresa, encontrarán con opciones limitadas y/o poco competitivas que los impulsen a seguir potenciando sus capacidades profesionales.

Por esta razón, es necesario conocer si los estudiantes universitarios, quienes pronto estarán finalizando su carrera, están anuentes a esta problemática, de manera que no tengan tanta dificultad para encontrar un empleo en una empresa que les permita crecer y desarrollarse de manera integral.

### **Pregunta de Investigación**

¿Cuál es la percepción que tienen los estudiantes universitarios sobre la tasa de desempleo y el atascamiento en la creación de fuentes de empleo de calidad, esto para identificar qué tan informados se encuentran de cómo les afectará al finalizar su carrera universitaria y se dispongan a iniciar una carrera profesional en una empresa que les permita crecer a nivel laboral?

### **Alcances**

- La documentación recopilada permitirá conocer la opinión de los profesionales que en los próximos meses se estarán incorporando al mercado laboral y se encontrarán, por la alta competencia, ante un panorama complicado debido a las pocas opciones laborales. Así como del aumento de la tasa de desempleo y cierre de operaciones por parte de empresas nacionales y transnacionales.
- Los datos que se obtengan, mediante la aplicación de cuestionarios en estudiantes universitarios, podrán establecer algunas soluciones o ideas para remediar el alza en la tasa de desempleo.
- La información que se recolecte servirá de base para futuras investigaciones, en las que se desee conocer cómo ha evolucionado la tasa de desempleo en Costa Rica y cómo esto influye en los profesionales universitarios.

## Limitaciones

- Es imposible, por motivos de tiempo y recursos, poder encuestar a todos los estudiantes universitarios que se encuentren finalizando su carrera, por lo que se tomará una muestra representativa del público meta.
- Las personas pueden manipular, en algunas ocasiones, sus respuestas y/o modificarlas, ya que se pueden sentir comprometidas a brindar las respuestas que el encuestador desee obtener.
- Muchas de las personas de la población en estudio pueden no estar enteradas, en una totalidad, sobre la situación actual que se vive en el país, con respecto al desempleo.
- Una gran cantidad de jóvenes no se encuentra anuente a la realidad que acontece en Costa Rica, por lo que pueden considerar la tasa de desempleo, u otros indicadores, como algo sin importancia.

## Capítulo II: Marco Teórico o Conceptual

En este capítulo se exponen los principales factores que serán necesarios para el desarrollo de esta investigación, enfocada en el estancamiento de la tasa de desempleo en Costa Rica y cómo ha afectado la creación de empleos de calidad para los futuros profesionales.

Un empleo es una ocupación o cargo que una persona desarrolla dentro de una empresa determinada, por el cual obtiene una retribución económica. Esto le otorga a una persona la condición de colaborador o empleado, el cual debe cumplir con una serie de labores y responsabilidades asignadas por su jefe o empleador.

Según la tasa de desempleo actual, el cual ha sido de un 10 % durante los últimos nueve meses, en Costa Rica no se han generado puestos de trabajo que les permitan a las personas desempleadas ocupar un cargo dentro de una empresa, sin que antes otra haya sido separada de esta; es decir, existe una carencia en la creación de nuevos puestos de trabajo (La Nación, 2015).

La tasa de desempleo es el porcentaje de la población desempleada respecto de la fuerza de trabajo del país (El Financiero, 2013). A la vez, esta tasa es uno de los datos estadísticos más observados por los economistas, ya que una tasa creciente refleja la paralización de la economía, mientras que una tasa decreciente indica una economía dinámica y en crecimiento dentro del país.

En Costa Rica, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos es la entidad responsable de la gestión de las estadísticas nacionales para orientar las decisiones que promuevan el desarrollo del país. A la vez, deben suministrar al público, de forma clara y oportuna, los resultados de la actividad estadística (INEC, 2015).

Durante el último año, el mercado laboral ha presentado un estancamiento debido a la frágil economía que depende, en un gran porcentaje, de la inversión extranjera. Además, los altos costos operativos en el país complican la expansión e inversión de más empresas. Según lo señala Pozuelo (2015):

Nuestro plan es aumentar la manufactura en EE.U., Nicaragua y El Salvador, sea con inversión nuestra o con alianzas; queremos invertir para el mercado local de esos países, pero no desde Costa Rica, pues el país se volvió muy caro y de alto de riesgo (párrafo 2).

Es, así, como muchas de las empresas que ofrecen fuentes de empleo competitivas, al encontrar costos de operación más bajos en otros países, deciden abandonar las operaciones en suelo nacional. Por lo cual se deja sin empleo a una gran cantidad de personas y disminuye la oferta de empleos competitivos.

Un trabajo competitivo es aquel en el que una persona, más allá de realizar las funciones regulares de su puesto, tiene la oportunidad de desarrollar, coordinar o ejecutar otras labores o proyectos. De esta manera, será posible que el individuo pueda obtener una mayor experiencia laboral, así como desarrollar capacidades que le permitan convertirse en un líder y, de esta forma, tener la capacidad de optar por otros puestos de trabajo superiores.

Ante esto, surge un gran dilema por la poca oferta de empleos competitivos disponibles, en las que los colaboradores, además de tener un trabajo estable y bien remunerado, buscan obtener oportunidades de mejora como capacitaciones, talleres o incentivos, que les puedan permitir crecer dentro de la organización y, poco a poco, ser mejores profesionales. Según un estudio realizado por la firma Universum, publicado en el semanario *El Financiero*, un 68 % de los estudiantes encuestados, espera que los posibles empleadores ofrezcan oportunidades para ser líder (Universum, 2015).

Esto es necesario para poder mantenerse de manera competitiva en el ámbito laboral, el cual, debido a la gran cantidad de profesionales que se encuentra en busca de un puesto de trabajo en una empresa y las pocas opciones disponibles para los jóvenes, cada vez se vuelve más complejo y competitivo. Por lo que destacar se vuelve más complejo y complicado.

Guerrero (2011), consultor en desarrollo organizacional, define la competitividad como 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” (párrafo 6).

Cada vez más son los reclutadores que no leen o estudian, de manera completa, un *curriculum vitae*, afirmando que solamente los primeros tres párrafos de un CV son los relevantes, los expertos cifran ese lapso en menos de 20 segundos. Ese es el tiempo medio que emplea un reclutador en aceptar o rechazar una candidatura. Por eso, impactar al seleccionador en este tiempo récord resulta crucial para pasar a la segunda fase del proceso (Estrategia y Negocios, 2015).

Esto evidencia el principal desafío que tiene una persona cuando se encuentra en busca de un empleo, pasar la primera etapa de reclutamiento es un reto; por eso, destacar a través de un correo electrónico o CV es necesario para poder pasar a la siguiente etapa. Por lo que diferenciarse frente a otros candidatos es esencial y esto se debe lograr desde la información que se le envía a la empresa.

De igual manera, es necesario entender que debe existir un balance entre la experiencia laboral y los títulos universitarios que un colaborador tenga, ya que ambos son elementos básicos que un reclutador estudiará cuando reciba una hoja de vida. Además, también es necesario mantenerse actualizado sobre las diferentes tendencias que surgen de manera constante alrededor de la carrera, así como del área o sector en el que a una persona le gustaría desenvolverse.

Para que una persona pueda tener una profesión o un título universitario, es necesario que curse una carrera universitaria. Según el sitio web Definición ABC (2015):

Se entiende por educación universitaria a aquel tipo de educación superior que se lleva a cabo cuando la persona ha terminado la educación básica y secundaria. Este tipo de educación se caracteriza además por la especialización en una carrera, lo cual significa que ya no se comparten conocimientos comunes en todo el grupo etario sino que cada uno elige una carrera particular donde se especializará sobre algunos conocimientos.

La educación universitaria también comprende los grados académicos de licenciatura, maestría o posgrado y doctorado, que le permiten a una persona alcanzar un mayor conocimiento y *expertis* sobre una rama específica sobre una profesión.

Los jóvenes deben ser muy sensatos a la hora de elegir una profesión, pues existen algunas carreras que debido a la alta demanda que tienen, se encuentran saturadas en el mercado laboral. Se dice que una carrera se encuentra saturada cuando el mercado laboral no ofrece plazas disponibles, por lo que se genera una sobre oferta de profesionales, quienes tendrán que enfrentarse a las limitadas opciones laborales que ofrece el mercado, o bien a largos y agotadores procesos de reclutamiento.

Según el Observatorio Laboral de Profesionales, en Costa Rica los profesionales en Educación, Ciencias Económicas y Ciencias Sociales, son los que más se gradúan en el país (OLAP, 2008 – 2010).



Según la Revista Summa (2015), las carreras que tienen una mejor proyección hacia el futuro están en el área de las ciencias exactas (ingenierías), así como carreras en el área médica y de atención geriátrica, esto debido al envejecimiento de la población. A la vez, las relacionadas con la creación y mantenimiento de alimentos, la producción de energía (principalmente la renovable) y las que tienen que ver con la tecnología, como hardware, nanotecnología, software, aplicaciones y redes, entre otras.

Sin embargo, no se debe dejar de lado que para que una persona pueda mantenerse de manera competitiva ante otros aspirantes para un puesto, es necesario que desarrolle y fortalezca capacidades y aptitudes que le permitirán destacar. Así mismo, no se debe dejar de lado en la experiencia laboral, los idiomas adicionales que la persona domina, además del nativo, además como cursos adicionales que se hayan recibido, estos también ayudarán a complementar el *currículum vitae* de un candidato.

Las competencias laborales son un conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos, características conductuales y otros atributos los que, correctamente combinados frente a una situación de trabajo, predicen un desempeño superior. Es aquello que distingue los rendimientos excepcionales de los normales y que se observa directamente a través de las conductas de cada ocupante en la ejecución cotidiana de un puesto de trabajo (Guerrero, 2011).

La Real Academia Española (2015) define la palabra aptitud como la “suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo o cargo”. Y están relacionadas con las capacidades y disposición que una persona posee para desarrollar una labor, también se ve muy influenciada por la actitud que se tiene para llevar a cabo las asignaciones. Esto por cuanto al sentirse motivada hacia esta, es muy probable que se realice de

mejor manera y se obtenga mejores resultados. Mientras que la competencia laboral son los conocimientos, las habilidades y los talentos que una persona posee y la hace idónea para un puesto en especial.

Entre estas se encuentran las competencias intelectuales, que están asociadas con la atención, la memoria, la concentración, creatividad y toma de decisiones y las personales, que son las condiciones que permiten a un individuo actuar asertivamente en un espacio productivo, de acuerdo con sus talentos y desarrollando su potencial, en esta competencia se incluye la inteligencia emocional y la ética, así como la adaptación al cambio.

También se toman en cuenta las competencias interpersonales, que están relacionadas con la capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo, productividad y las relaciones interpersonales en un espacio productivo. Las organizacionales tienen que ver con la gestión de recursos e información, orientada al servicio y aprendizaje mediante las experiencias de otros.

Las tecnológicas, igualmente tienen gran importancia, ya que miden la capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno para encontrar soluciones prácticas. Además, incluye las competencias informáticas y la capacidad de identificar, adaptar y transferir tecnologías. La suma de todas estas competencias son un factor decisivo que se analizan cuando se desea contratar a una persona pues entre más alto sea el puesto, mayor será el análisis que se hará de estas competencias.

Es importante destacar que para poder combatir y poder disminuir la tasa de desempleo en Costa Rica, existe un actor principal y este es el Gobierno, ya que es el encargado de ofrecer a empresas extranjeras costos bajos de operación, de manera que les sea rentable invertir y expandir su negocio dentro del territorio nacional. Por otro lado, es importante no dejar de lado la creación e implementación de estrategias enfocadas en incentivar el crecimiento de las empresas nacionales que, a la vez, pueden ofrecer empleos de calidad a los profesionales.

Además, se debe contemplar que, en muchas ocasiones, cuando una persona se gradúa como bachiller universitario, esta no cuenta con experiencia laboral en su profesión. Por lo que cuando desea aplicar por un puesto en el que uno de los requisitos es contar con, al menos, uno o dos años de experiencia en puestos similares, es un reto ya que en ocasiones dependiendo del empleador es una razón para dejarlo de lado y no contemplar todas las características que la persona posee y por las que puede ser la mejor opción para el puesto.

## Capítulo III: Marco Metodológico

### Tipo de Estudio

Esta investigación se desarrolla bajo dos tipos de estudio, el descriptivo y el exploratorio. El descriptivo comprende el registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente. Por lo cual, permite determinar ¿cómo es? y ¿cómo se manifiesta un fenómeno?

Este alcance permitirá describir lo que está sucediendo apegándose a la realidad y a lo que está sucediendo. Además, permite detallar el fenómeno estudiado básicamente a través de la medición de uno o más de sus atributos.

La investigación descriptiva, así entendida, es típica de las ciencias sociales; esta examina sistemáticamente y analiza la conducta humana personal y social en condiciones naturales y en los distintos ámbitos (en la familia, en la comunidad, en el sistema educativo formal, en el trabajo, en lo social, lo económico, lo político, lo religioso, etc.) (Achaerandio, 2010).

Por otro lado, el estudio exploratorio es aquel en el que se efectúa cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido desarrollado antes. Es decir, se estudia un fenómeno por primera vez, también se emplea para identificar una problemática.

Los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, 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. Además, si la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el

problema de estudio, o bien, si se desea indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas o ampliar las existentes (Cortés e Iglesias, 2004).

Con este tipo de estudio el principal propósito del investigador es describir situaciones y eventos y como estos se manifiestan en determinado momento, así como la reacción de los individuos ante la situación.

## **Enfoque**

Esta investigación será realizada bajo un enfoque cuantitativo, en la que se utilizarán y evaluarán variables que puedan ser medibles. Estas permitirán sacar conclusiones más completas y complejas que abarcarán a los jóvenes universitarios quienes pronto estarán terminando a universidad y se estarán incorporando en el mercado laboral.

Además, permitirá obtener información más real sobre la opinión de los futuros profesionales universitarios en cuanto a la carencia en la creación de puestos de empleo y, a la vez, “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (Sampieri, Fernández y Baptista, 2010).

En cuanto al análisis cuantitativo es aquel en el que se recogen y analizan los datos abarcando una muestra representativa y brindando una mayor veracidad por parte del mercado. Es de naturaleza descriptiva y busca responder a preguntas como el ¿cuál?, ¿dónde? y ¿cuándo?

## **Población**

La población investigada está conformada por estudiantes universitarios que cursen una carrera en la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT) durante el segundo cuatrimestre del 2015.

## **Fuentes**

### **Primarias**

Las fuentes primarias o directas son aquellas en las que el investigador obtiene la información y datos para su investigación gracias a la aplicación directa de entrevistas o cuestionarios. La principal ventaja de este tipo de fuente es que permite obtener la información de primera mano.

### ***Cuestionario***

El cuestionario es una de las herramientas de investigación más populares y más utilizadas, tanto por su bajo costo como por su facilidad para poder evaluar a una gran parte de la población en estudio.

Es “la técnica de investigación cuantitativa más habitual en la recolección de datos es el cuestionario. Esta técnica, mediante la utilización de un conjunto de preguntas, permite obtener información sobre una población a partir de una muestra” (Josep y Hueso, 2012).

En este caso se utilizarán encuestas *cara a cara*, que consiste en una interacción entre el encuestador y el encuestado, de esta manera la recolección de los datos se hará de una manera más práctica.

Esto permite conocer a fondo las respuestas de los encuestados y aclarar las dudas que puedan surgir con las preguntas, ya que comprende una conversación entre dos personas.

Se necesita, entonces, de una excelente redacción para las preguntas, tienen que poder ser entendidas, por lo cual el lenguaje sencillo representa una herramienta importante por tener presente al formular el cuestionario.

De esta manera, cualquier persona que tenga conocimiento del tema en estudio podrá convertirse en encuestador y así, con el tiempo y recursos necesarios, se podrá abarcar una población más grande.

Una de las principales ventajas que tiene la recolección de datos mediante los cuestionarios es que tiene una estructura establecida, lo cual permite que al momento de aplicarla sea más sencillo, efectivo y en ocasiones hasta más rápido y eficaz tabular los resultados de la encuesta.

Sin embargo, la aplicación de esta herramienta muchas veces tiene desventajas como:

- Falta de interés por parte del encuestado
- Carencia de tiempo para abarcar una población más significativa
- Poca disponibilidad de tiempo de las personas encuestas
- Variación de las respuestas como mentir o exagerar una respuesta
- Desconocimiento del tema en estudio por parte del encuestado

## **Secundarias**

Las fuentes secundarias consisten en la información que se obtiene a través de estudios o investigaciones anteriores que estén relacionadas con el tema, o bien de información obtenida a través de Internet, revistas especializadas, periódicos u otro medio de información.

Se conocen como fuentes secundarias ya que ofrecen información y datos del tema en estudio, pero no es información que el investigador obtuvo de manera directa.

## **Variables**



**Cuadro 1. Cuadro de variables u operacionalización de las variables.**

Objetivos específicos	Variable	Indicador	Conceptualización	Instrumentalización	Operacionalización
<p>Investigar el conocimiento que tienen los estudiantes universitarios sobre la tasa de desempleo actual, la cual se mantiene en un 10 % desde el último trimestre del 2014 para conocer si se encuentran anuentes a esta realidad nacional y las afectaciones que tiene.</p>	<p>Conocimiento que tienen los estudiantes sobre la tasa de desempleo actual.</p>	<p>Porcentaje de estudiantes que si conoce el % actual de la tasa de desempleo en Costa Rica.</p>	<p>La tasa de desempleo permite conocer el porcentaje de personas que no tienen trabajo, entre el número de personas que forman parte de la fuerza laboral de un país.</p>	<p>Cuestionario</p>	<p>Preguntas: 5, 6, 7 y 8.</p>
<p>Identificar los factores que toman en cuenta los jóvenes, cuando se disponen a elegir una carrera universitaria, con el fin de determinar si están conscientes de que está profesión cuenta con opciones laborales, o si por el contrario está</p>	<p>Factores que toman en cuenta los jóvenes, cuando se disponen a elegir una carrera universitaria.</p>	<p>Lista de factores analizan buscan los jóvenes para elegir una carrera.</p>	<p>Elementos que analizan y comparan los jóvenes cuando se disponen a iniciar una carrera universitaria.</p>	<p>Cuestionario</p>	<p>Preguntas: 1, 2, 3 y 4.</p>

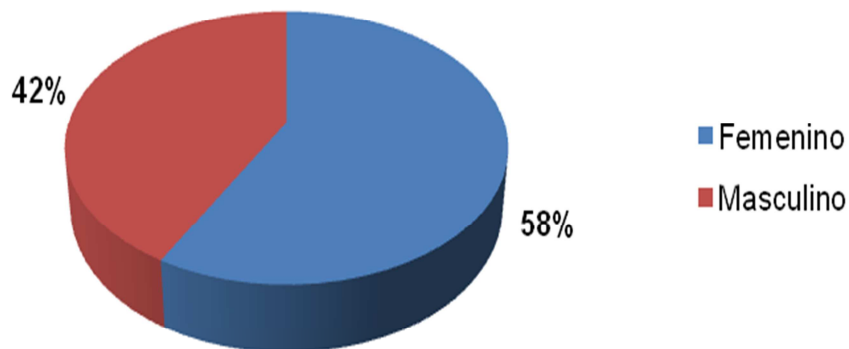
saturada en el mercado.					
Analizar los factores que persiguen los profesionales dentro de una empresa, que les permitan convertirse en colaboradores competitivos y preparados para enfrentar y liderar nuevos retos.	Factores que persiguen los profesionales dentro de una empresa.	Lista de factores que buscan los jóvenes.	Identificar las condiciones laborales que los jóvenes esperan que una empresa les pueda ofrecer, de manera que tengan oportunidades de crecimiento dentro de estas.	Cuestionario	Preguntas: 9, 10 y 12.
Definir las condiciones que no estarían dispuestos a aceptar los jóvenes por parte de una empresa, de manera que el trabajo que realice sea valorado y de esta manera tenga la oportunidad de crecer y formarse dentro como profesional.	Condiciones que no estarían dispuestos a aceptar los jóvenes por parte de una empresa, de manera que el trabajo que realice sea valorado y de esta manera tenga la oportunidad de crecer y formarse dentro como profesional.	Lista de condiciones que no estarían dispuestos a aceptar los jóvenes por parte de una empresa	Situaciones o tratos que los jóvenes no estarían dispuestos a tolerar por parte de un empleador.	Cuestionario	Pregunta: 11

**Fuente:** Elaboración propia, 2015.

## Capítulo IV: Análisis de los resultados de los cuestionarios

En este capítulo se exponen los resultados obtenidos mediante la aplicación de los 50 cuestionarios a estudiantes de la ULACIT, así como la recopilación de los principales hallazgos obtenidos por medio de las entrevistas aplicadas a reclutadores de empresas que operan en Costa Rica.

Gráfico 1. **Género de las personas encuestadas.**

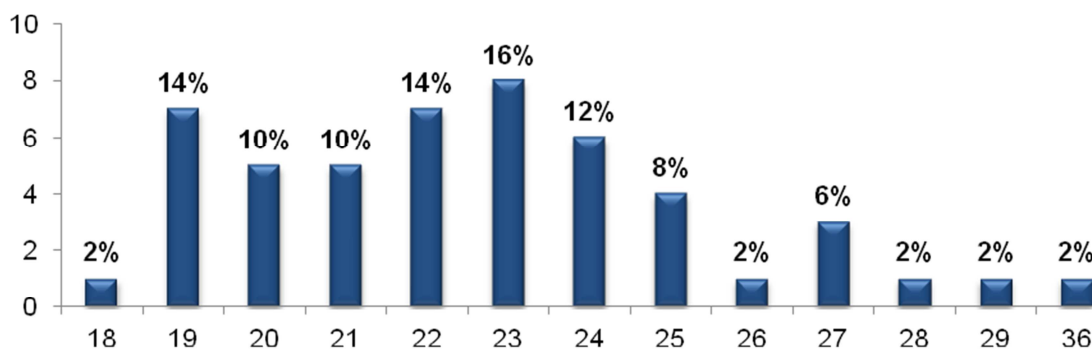


**Fuente:** Elaboración propia, 2015.

Según los datos contemplados en el gráfico 1, el 58 % (29 personas) de las personas encuestadas para la investigación corresponde a mujeres, mientras que el otro 42 % (21 personas) de la población en estudio corresponde a hombres.

Se puede determinar que el género femenino fue el que más se abarcó durante la aplicación de los cuestionarios.

Gráfico 2. **Edad de las personas encuestadas.**



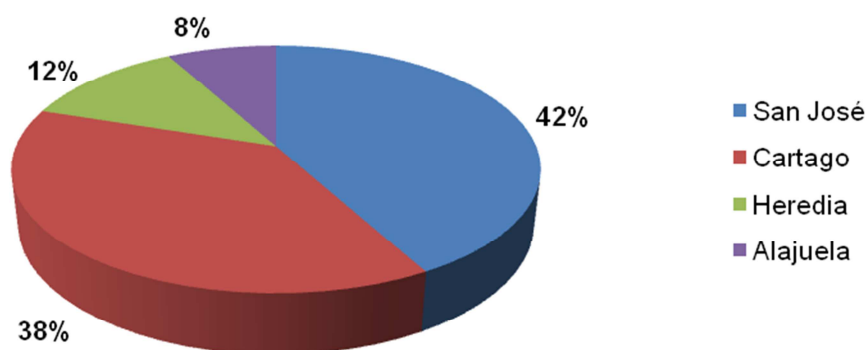
**Fuente:** Elaboración propia, 2015.

En el gráfico 2 se puede apreciar la edad de las personas entrevistadas, la cual está conformada por edades que van desde los 18 hasta los 36 años.

El gráfico 2 demuestra que las personas con 23 años cumplidos fue la más entrevistada con un 16 % (8 personas) del total, seguida de las personas con 22 y 19 años con un 14% (7 personas).

Por último, las personas con 18, 26, 28, 29 y 36 años fueron las poblaciones menos encuestadas, con solamente un 2 % (1) respectivamente.

Gráfico 3. **Lugar de residencia.**

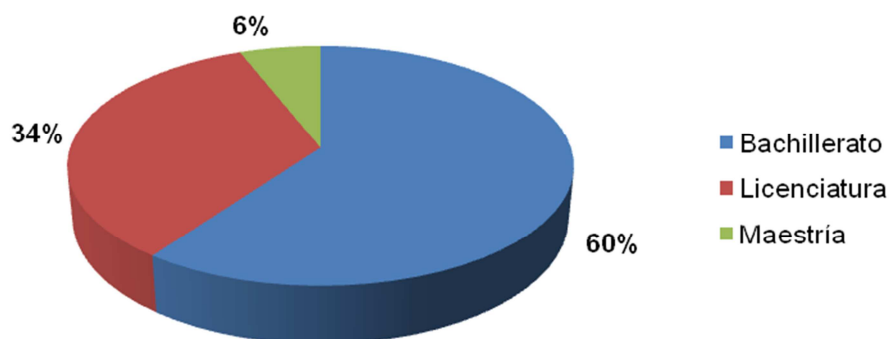


**Fuente:** Elaboración propia, 2015.

El gráfico 3 muestra el lugar de residencia de la población que se encuestó, esto indica que el 42 % (21 personas) de las personas encuestadas vive en la provincia de San José, seguida de Cartago con un 38 % (19 personas) de los entrevistados. En tercer lugar se encuentra la provincia de Heredia, con un 12 % (6 personas) y en la cuarta posición está la provincia de Alajuela con solamente un 8 % (4 personas) de los encuestados.

Esto muestra que todas las personas que se entrevistaron residen dentro de la Gran Área Metropolitana (GAM).

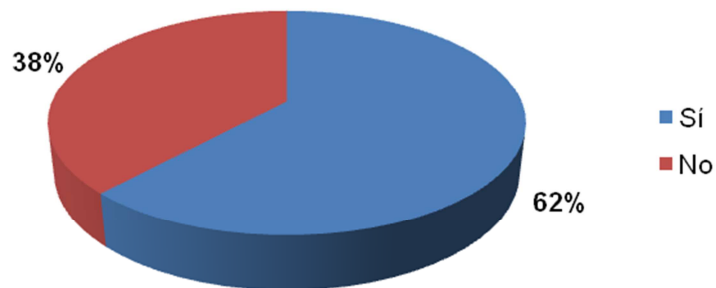
Gráfico 4. **Grado académico que cursa actualmente.**



**Fuente:** Elaboración propia, 2015.

En el gráfico 4 se muestra el grado académico que están cursando, actualmente, las personas encuestadas de la ULACIT. La población que más se abarcó en la investigación es la que se encuentran estudiando un bachillerato con un 60 % (30 personas), seguido de las personas que están cursando una licenciatura con un 34 % (17 personas). En último lugar se encuentran los estudiantes de maestría con solamente con un 6 % (3 personas).

**Gráfico 5. Cuenta de trabajo actualmente.**

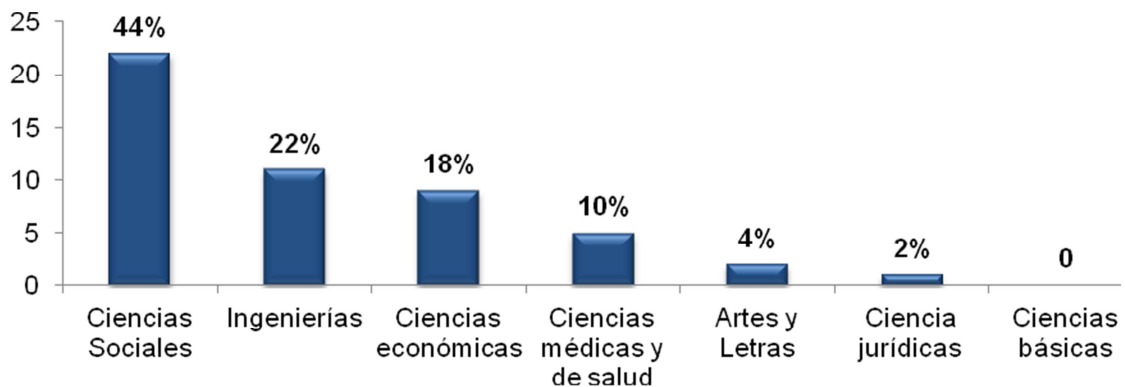


**Fuente:** Elaboración propia, 2015.

El gráfico 5 expresa que un 62 % (31 personas) de las personas encuestadas cuenta con trabajo, mientras que solo un 38 % (19 personas) de la población restante no cuenta con un empleo.

Analizando el gráfico 4 en comparación con el gráfico 5, es posible afirmar que a pesar de que un 60 % de la población encuestada cursa actualmente un bachillerato universitario, una gran parte de esta población ya cuenta con un empleo.

**Gráfico 6. Área de estudio.**

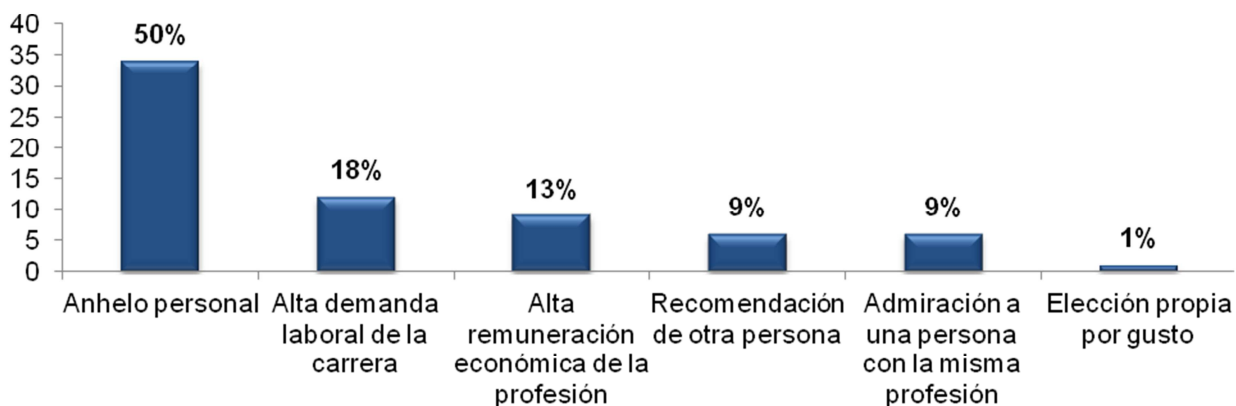


**Fuente:** Elaboración propia, 2015.

En el gráfico 6 es posible visualizar las áreas de estudio en las que se encuentran las carreras universitarias de las personas encuestadas. Las ciencias sociales obtuvieron una mayor mención con un 44 % (22 personas) de la población, seguida de las ingenierías con un 22 % (11 personas).

Mientras que en el otro extremo, se encuentran las ciencias jurídicas con un 2 % (1 persona).

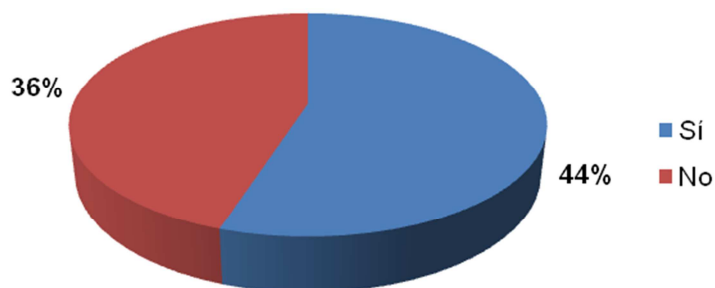
**Gráfico 7. Razón por la que decidió estudiar la carrera que cursa actualmente.**



**Fuente:** Elaboración propia, 2015.

El gráfico 7 muestra los factores que analizan los jóvenes cuando se disponen a escoger una carrera universitaria. El factor que más se toma en cuenta, según los encuestados, es el anhelo personal y el deseo que se tiene por estudiar una carrera determinada con un 68 % (34 personas), seguido se encuentra la demanda laboral de la carrera con un 24 % (12 personas). El tercer factor en importancia es la remuneración económica de la profesión con un 18 % (9 personas).

Gráfico 8. **Realizó una buena decisión al seleccionar la carrera que cursa.**



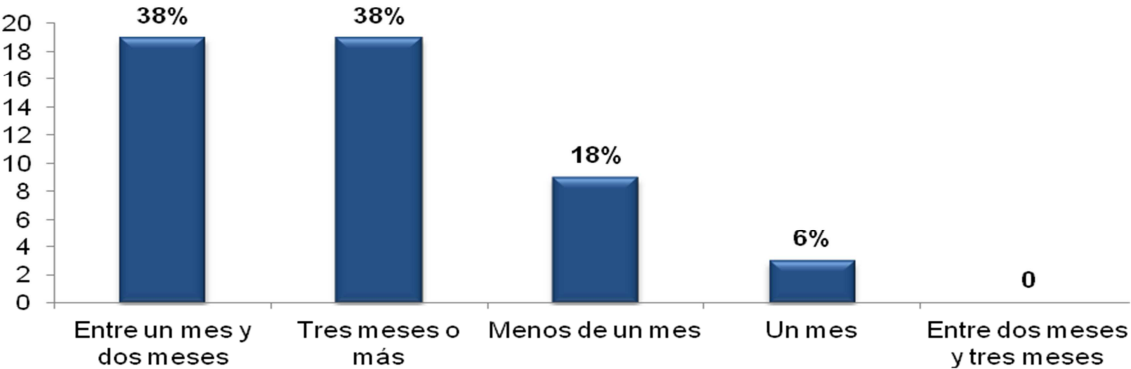
**Fuente:** Elaboración propia, 2015.

El gráfico 8 muestra el pensar de la población en estudio, según si tomaron una decisión al elegir la carrera que estudian actualmente, analizando el estado actual del desempleo en el país. Ante esto un 44 % (22 personas) de la población afirma que sí lo hizo. En comparación con un 36% (18 personas) de los encuestados que considera que no lo hizo.

Esto demuestra que a pesar de que todavía se encuentran en la universidad, los encuestados consideran que una vez que finalicen su carrera, no tendrán mayor problema para encontrar trabajo, ya que esta cuenta con una demanda aceptable y condiciones favorables dentro del mercado laboral.



**Gráfico 9. Expectativa de tiempo que le tomará encontrar trabajo después de terminar la carrera universitaria.**

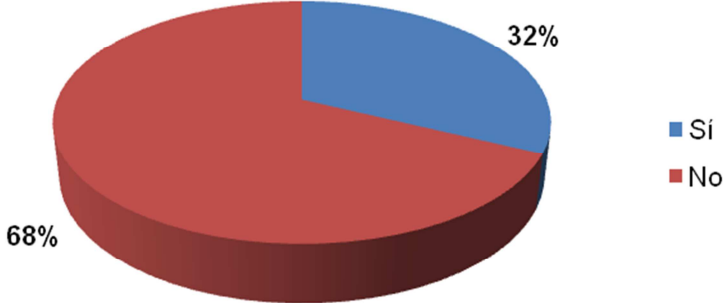


**Fuente:** Elaboración propia, 2015.

En el gráfico 9 se muestra la opinión de los encuestados sobre el tiempo que les tomará encontrar trabajo relacionado con su profesión, una vez que finalicen la carrera universitaria en estudio.

Según los datos recopilados, la mayoría de los encuestados considera que les tomará entre uno y dos meses, representado en un 38 % (19 personas), mientras que otro 38% (19 personas) piensa que les tomará tres meses o más.

**Gráfico 10. Conocimiento de la tasa de desempleo y cómo se calcula este indicador**

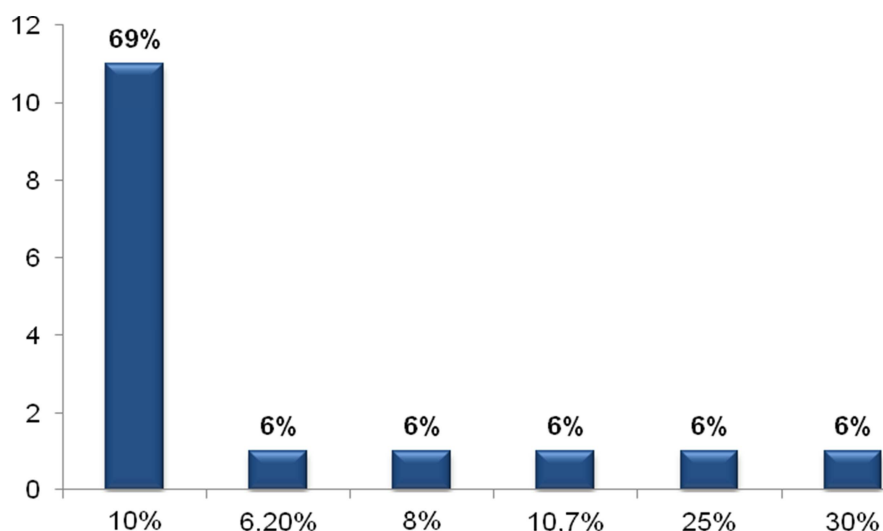


**Fuente:** Elaboración propia, 2015.

El gráfico 10 es uno de los más importantes de la investigación, ya que este muestra el conocimiento de la población en estudio sobre la tasa de desempleo y como se calcula. Un 68 % (34 personas) de los encuestados indicó no tener conocimiento sobre este indicador, mientras que solamente un 32 % (16 personas) de la población indicó sí saber qué es la tasa de desempleo.

Esto evidencia el poco conocimiento de los jóvenes de este indicador y las afectaciones que tiene el estancamiento de este, no sólo para Costa Rica, sino, también, para cuando finalicen su carrera profesional y se encuentren con pocas opciones que les permitan encontrar un empleo dentro de su área de estudio.

**Gráfico 11. Tasa de desempleo que Costa Rica presentó durante el primer trimestre del 2015.**

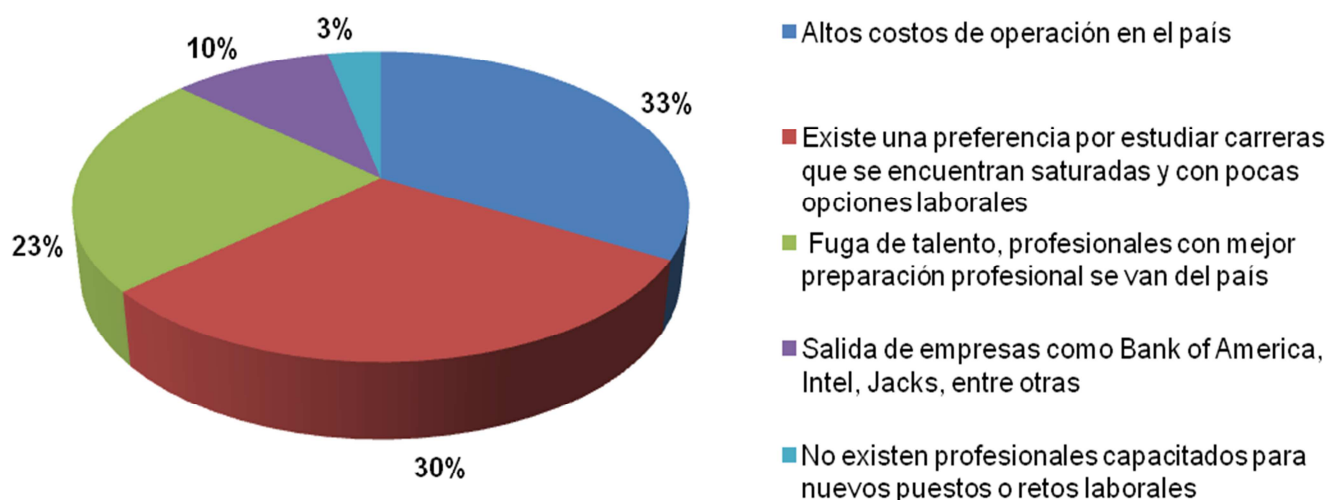


**Fuente:** Elaboración propia, 2015.

El gráfico 11 muestra el porcentaje que indicaron las personas que afirmaron conocer qué es la tasa de desempleo y cómo se calcula, de las 16 personas que contestaron, un 69 % (11 personas) de ellas lo hizo correctamente, ya que indicaron que durante el primer semestre del año la tasa se mantuvo en 10 %.

Mientras que las otras 5 personas que contestaron, lo hicieron de manera incorrecta ya que indicaron que la tasa estuvo en un 6,2 % (1 persona), 8 % (1 persona), 10,7 % (1 persona), 25 % (1 persona) y 30 % (1 persona).

**Gráfico 12. Principales razones por las que la tasa de desempleo se ha mantenido sin variación durante los últimos nueve meses.**

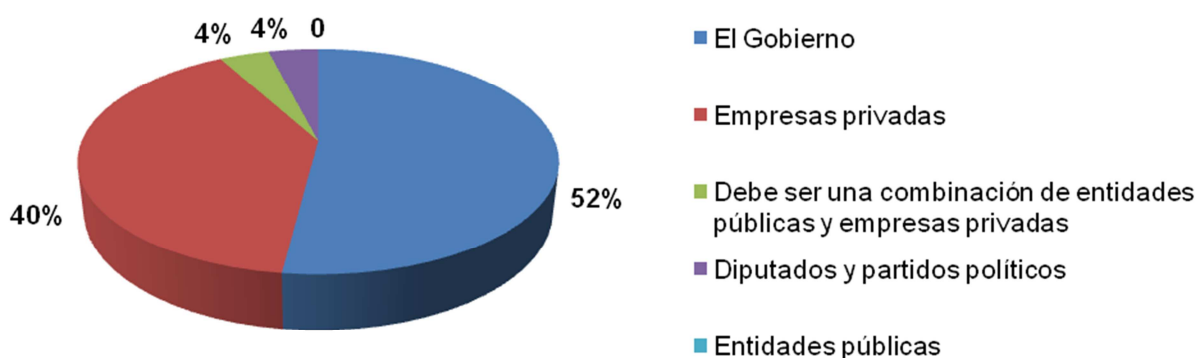


**Fuente:** Elaboración propia, 2015.

En el gráfico 12 se muestran las principales razones por las que la tasa de desempleo se ha mantenido sin variación durante los últimos nueve meses, las personas que respondieron fueron las que en la pregunta 10 afirmaron saber qué es la tasa de desempleo. Como principal factor con un 33 % (10 personas) de este estancamiento, están los altos costos de operación que Costa Rica tiene. Seguido, se encuentra la insistencia que tienen los jóvenes por estudiar carreras que se encuentran saturadas y con pocas opciones laborales con un 30 % (9 personas).

Por otro lado, un 23 % (7 personas) de la población investigada piensa que se debe a la fuga de talento, en la que los profesiones con mayor preparación se van del país en busca de mejores oportunidades laborales.

**Gráfico 13. Principal responsable de crear fuentes de empleo en el país.**

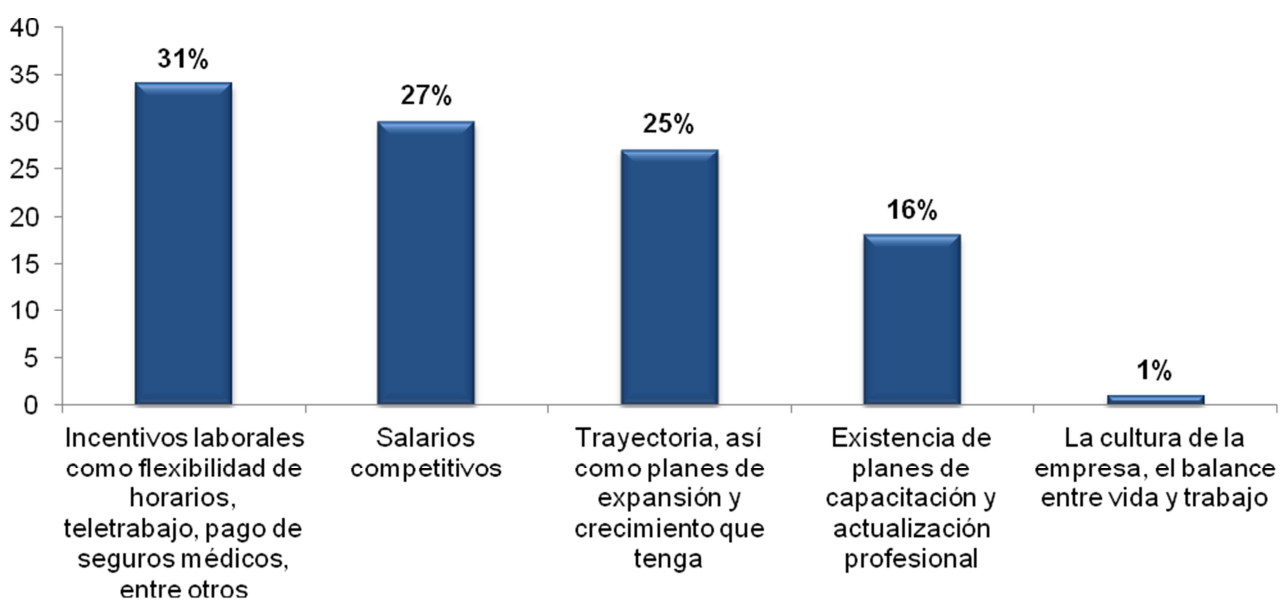


**Fuente:** Elaboración propia, 2015.

Según el gráfico 13, la población en estudio considera que el principal responsable de crear fuentes de empleo en Costa Rica es el Gobierno con un 52 % (26 personas), después se encuentran las empresas privadas con un 40 % (20 personas).

Por último, con un 4 % (2 personas), cada uno considera que los diputados y los partidos políticos son responsables, así como que debe ser una combinación de entidades públicas y empresas privadas.

**Gráfico 14. Factores que hacen a una empresa un lugar atractivo para trabajar.**

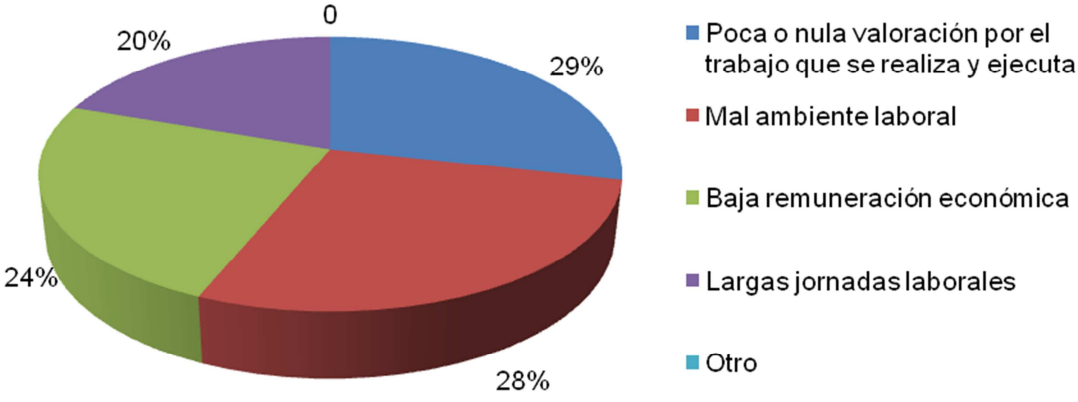


**Fuente:** Elaboración propia, 2015.

En el gráfico 14 se muestran los factores que los cuestionados consideran que hacen de una empresa un lugar atractivo para trabajar. Según los resultados obtenidos, el principal atractivo que ofrece una organización son los incentivos laborales 31 % (34 personas) que le ofrecen a sus colaboradores como flexibilidad de horarios, teletrabajo, pago de seguros médicos, entre otros.

Seguido, se encuentran los salarios competitivos con un 27 % (30 personas) y en tercer lugar con un 25 % (20 personas), está la trayectoria que tenga la organización, así como los planes de expansión y crecimiento que esta tenga para los próximos años.

**Gráfico 15. Condiciones que no estaría dispuesto a aceptar por parte de un empleador.**

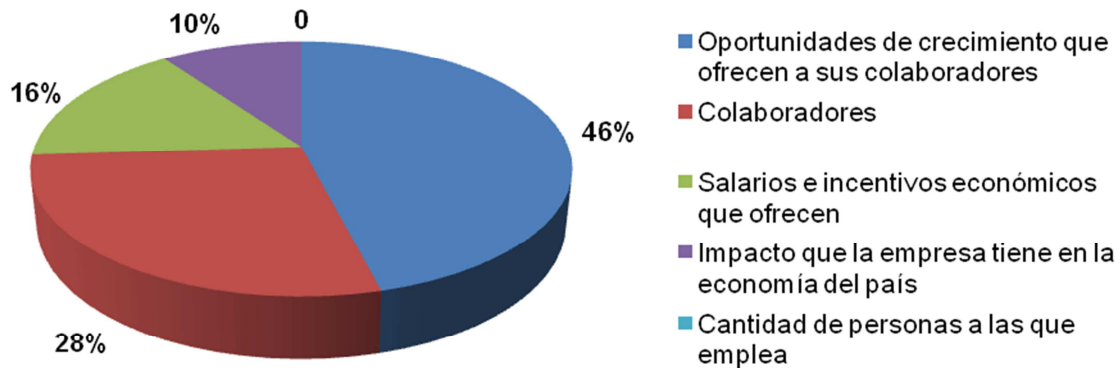


**Fuente:** Elaboración propia, 2015.

En el gráfico 15 es posible observar las condiciones que las personas a quienes se les aplicó el cuestionario no estarían dispuestas a aceptar por parte de un empleador, en primer lugar se encuentra la poca o nula valoración por el trabajo que se realiza y ejecuta con un 29 % (32 personas), el segundo factor que no estarían dispuestos a aceptar es un mal ambiente laboral, con un 28 % (31 personas).

Seguido de una baja remuneración económica con un 24 % (27 personas) y, en último lugar, se encuentran las largas jornadas laborales con un 20 % (22 personas).

Gráfico 16. **Agregado más importante que posee una empresa.**

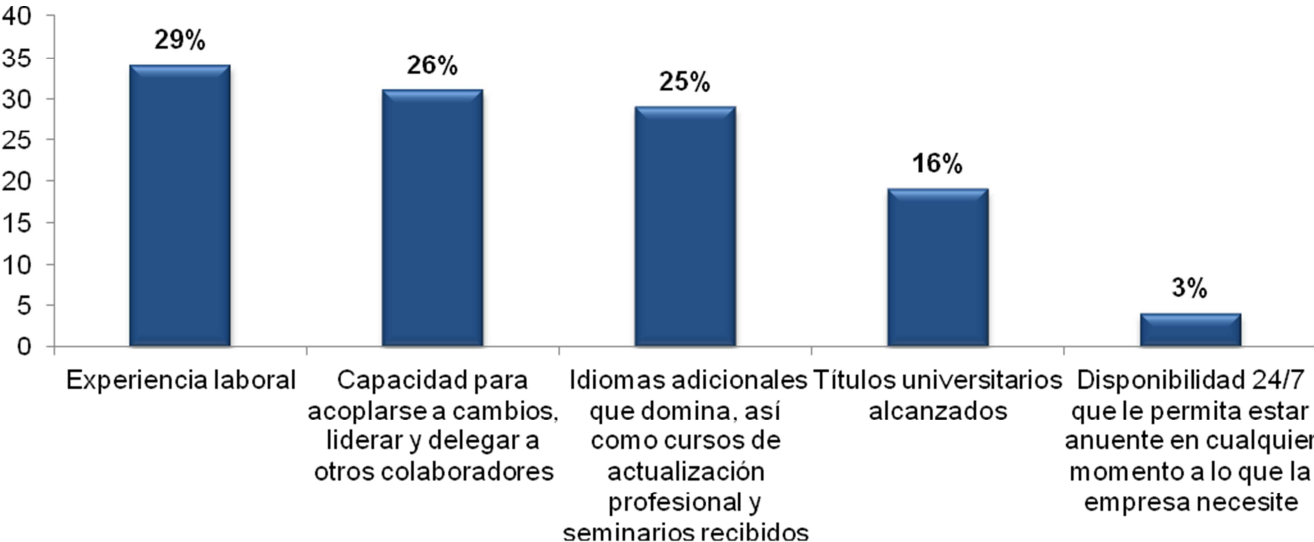


**Fuente:** Elaboración propia, 2015.

En el gráfico 16 se puede observar la opinión de los encuestados con respecto al agregado más importante que posee una empresa u organización. Como resultado se obtuvo que las oportunidades de crecimiento que ofrecen a sus colaboradores es la número uno con un 46 % (23 personas), en la segunda posición se encuentran los colaboradores con un 28 % (14 personas).

En el tercer lugar de los salarios e incentivos económicos que ofrecen con un 16 % (8 personas) y, por último, se encuentra el impacto que la empresa tiene en la economía del país con un 10 % (5 personas).

**Gráfico 17. Factores que le permiten a un colaborador crecer dentro de una empresa y mantener laboralmente competitivo.**



**Fuente:** Elaboración propia, 2015.

Por último, el gráfico 17 muestra los factores que le permiten a un colaborador crecer y mantenerse laboralmente competitivo, en la primera posición, y como el factor más importante, se encuentra la experiencia laboral con un 29 % (34 personas), seguido de la capacidad para acoplarse a cambios, liderar y delegar a otros colaboradores con un 26 % (31 personas), en la tercera posición están los idiomas adicionales que domina, así como curso de actualización profesional y seminarios recibidos con un 25 % (24 personas).

Seguido de los títulos universitarios alcanzados con un 16 % (19 personas) y en la última posición está la disponibilidad 24/7 que le permita estar anuente en cualquier momento que la empresa lo necesite con un 3 % (4 personas).



## Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

### Conclusiones

Como principal hallazgo obtenido con el desarrollo de esta investigación, destaca el poco conocimiento que tienen los jóvenes universitarios sobre la tasa de desempleo. Esto podría indicar que muchos no se han visto afectados por este indicador ya que todavía están cursando su carrera profesional, o bien, no han vivido el proceso que conlleva la búsqueda de empleo.

También es posible señalar que las personas que sí cuentan con un trabajo, al no verse afectadas por el desempleo, tampoco se encuentran anuentes a esta tasa. Otro factor que puede influir en este desconocimiento es que cada vez es menor la cantidad de personas que se informan, diariamente, sobre el acontecer nacional, por lo que este es otro componente que sin duda refleja el desconocimiento de la población que se entrevistó.

Cada vez es más común encontrar información con poco contenido noticioso en los medios de comunicación, quienes han tenido que modificar el contenido que publican, así como la manera de darlo a conocer, con el fin de poder despertar el interés de los lectores. Esto representa una gran problemática ya que muestra que las nuevas generaciones tienen una menor consciencia sobre la realidad nacional y que tampoco les interesa.

Esto también se ve reflejado a la hora en la que deben elegir la carrera universitaria, ya que según los datos recopilados los encuestados no se detuvieron a analizar si la carrera de preferencia se encontraba saturada o, por el contrario, si tiene demanda laboral. Esto se debe a que, en muchas ocasiones, seleccionar la profesión universitaria es una decisión completamente emocional. Desde niños las personas forman en su cabeza el ideal de “cuando sea grande quiero ser” y muchos mantienen con esta idea cuando finalizan el colegio y no se detienen a analizar la realidad de la carrera.

Un ejemplo claro de eso es que la mayoría de los estudiantes que se entrevistaron indicó que se encuentran cursando una carrera del área de las ciencias sociales. Tal y como se señaló en el marco teórico, según el Observatorio Laboral de Profesionales (OLAP, ¿año?), en Costa Rica los profesionales en Educación, Ciencias Económicas y Ciencias Sociales son los que más se gradúan en el país.

La mayoría de los jóvenes encuestados indicó sentirse satisfecho con la decisión tomada, esto evidencia, nuevamente, el desinterés por informarse sobre la demanda de la carrera que estudian. Ante esto, existe la expectativa de que encontrar un trabajo toma aproximadamente entre un mes y tres meses o más. En muchas ocasiones cuando pasa este tiempo, las personas se empiezan a desmotivar y es cuando visualizan la realidad del país.

Por otro lado, carreras como las ingenierías, producción de energía y relacionadas con la tecnología principalmente, serán las que dentro de unos años tendrán más demanda por parte de los empleadores, por lo que estas deberían ser las profesiones por las que las personas deberían estarse inclinando.

Otro dato importante que se logró determinar mediante los resultados obtenidos, fue que a pesar de que hubo algunos encuestados que afirmaron sí conocer que es la tasa de desempleo y cómo se calcula, a la hora de consultarles sobre el porcentaje sobre el cual se encuentra este indicador desde el último trimestre del 2014 no todos manejaban el dato de manera correcta.

Si bien es cierto, la mayoría de encuestados indicó, de manera acertada, el porcentaje actual de este indicador, hubo casos de personas que aseguraban que la tasa estaba en un 30 % y otro en un 25 %. Es igual de preocupante que una gran parte de la población no sepa qué es la tasa de desempleo, así como que existan personas que afirmen que la tasa ha alcanzado porcentajes tan altos como los mencionados.

Además, indican como principal culpable del estancamiento de la tasa de desempleo la preferencia de los jóvenes por estudiar carreras que se encuentran saturadas y con pocas opciones laborales. Así como los altos costos de operación que el país tiene. Este último factor destaca ya que ha sido mencionado por las empresas que han decidido trasladar sus operaciones a otros países.

Por otro lado, los jóvenes señalan en un mayor porcentaje al Gobierno como el principal responsable de crear fuentes de empleo y, en segundo lugar, a las empresas privadas. Sin lugar a dudas, ambas partes son las que deben trabajar juntas para poder crear una mayor cantidad de trabajos en el país. El Gobierno debe facilitar al sector privado bajos costos operativos, de esta manera Costa Rica se convertirá en un lugar atractivo para la expansión e inversión de más sectores de la industria.

En cuanto a las características y factores que jóvenes esperan encontrar en una empresa, son oportunidades que les permitan crecer, formarse y aprender a ser líderes, a ser tomadores de decisiones y, poco a poco, ir ganándose puestos de más importancia. Además de esto, buscan empresas que les ofrezcan incentivos laborales como flexibilidad de horarios, pago de seguros médicos, oportunidad de realizar teletrabajo, entre otras. También salarios competitivos y que exista un balance entre la vida laboral y la personal.

Otro factor importante que buscan los futuros profesionales es poder formar parte de una empresa que les ofrezcan oportunidades de crecimiento, que reconozcan la labor que realizan sus colaboradores; es decir, no solamente lo económico es lo que se busca obtener de una empresa.

Esto se refuerza con los resultados obtenidos al consultarles sobre las condiciones que no estarían dispuestos a tolerar por parte de un empleador, el resultado más repetitivo fue el de la poca o nula valoración por el trabajo que se realiza y ejecuta, seguido de un mal ambiente laboral, todo esto indica que la

reputación que tenga una empresa sobre el manejo de su persona será un aspecto que los interesados analizarán antes de enviar su *currículum vitae*.

Lamentablemente debido a la situación que atraviesa Costa Rica con respecto al desempleo, las empresas que ofrecen estas oportunidades a sus colaboradores son cada vez menos frecuentes; por lo tanto, ofrecer un valor agregado a sus empleados es cada vez menos frecuente y/o regulado.

De igual manera, se logró determinar que mantenerse actualizado a nivel profesional, mediante cursos, seminarios o capacitaciones, es una manera de refrescar conocimientos y dar un valor agregado al nivel profesional y personal. También compartir los conocimientos que se tengan es una manera de contribuir con el desarrollo de los futuros profesionales.

Como conclusión general, es necesario despertar el interés de las personas a informarse y mantenerse actualizados del acontecer nacional. De manera que puedan prepararse y analizar el entorno en el que se están desarrollando; en el caso de la tasa de desempleo esto les permitirá comprender el valor que tiene un puesto de empleo dentro de una empresa. Además de las oportunidades que tendrán para desarrollar de manera integral su carrera profesional, según la carrera universitaria que se eligió y lo demanda del mercado actual y futuro.

## Recomendaciones

Conocer, entender y mantenerse al tanto de la coyuntura nacional actual es un aspecto que todo profesional, sin importar su área de estudio, debe realizar, ya que esto le permitirá tener un mayor desenvolvimiento dentro de su trabajo. De esta manera será posible responder, de manera oportuna, según las necesidades del país, de las diferentes industrias y del mercado.

Ante esto es necesario crear en los jóvenes el hábito de informarse sobre todo el acontecer nacional, ya sea a través de medios escritos, digitales, radiales o de televisión. Hoy, gracias al fácil acceso a internet, teléfonos inteligentes y tabletas, es posible tener acceso a noticias nacionales e internacionales en el momento en que suceden. Por lo que la tecnología debe verse como una herramienta para estar actualizado sobre lo que pasa en el país y en el mundo. Se debe incentivar la lectura de los medios de comunicación y comprender que la información es poder.

Por otro lado, con el fin de que los jóvenes puedan sentirse preparados y confiados, antes, durante y después de una entrevista de trabajo, se propone realizar talleres de empleabilidad donde los participantes puedan recibir consejos para elaborar el *curriculum vitae*, preparación para una entrevista y cómo ser asertivos en comunicación verbal y no verbal.

Además, realizar charlas con directores o gerentes de empresas que se dedican al reclutamiento y tercerización de personal para puestos como ManPower, Talent Advisors, Factor Humano, entre otras, para que les brinden consejos que les permita destacar antes otros aplicantes sobre cómo manejar una entrevista de trabajo, cómo debe ser la presentación personal y cómo mantenerse actualizado profesionalmente.

Ya que tener una carrera profesional no es sinónimo de que se encontrará un puesto de manera expedita, es importante que los profesionales tengan un

balance entre los títulos académicos que posean, así como los años de experiencia laboral. Cada vez los puestos de trabajo necesitan profesionales que sean capaces de acoplarse a los cambios, ya que cada vez existen más tendencias que lo exigen.

También se puede elaborar una plataforma digital a la que puedan ingresar, tanto personas que se encuentren buscando empleo, como empresas con vacantes, para que las primeras puedan subir su *currículum vitae* y las segundas puedan tener acceso a este, esto con el fin de que, según los requerimientos del puesto, puedan buscar candidatos y establecer entrevistas.

Además, es importante trabajar con los jóvenes que están finalizando el colegio, ya que pronto deberán tomar una decisión sobre la carrera universitaria en la que se estarán enfocando. Por lo que se propone realizar capacitaciones para orientadores de colegios públicos y privados, para que puedan brindarles a los estudiantes orientación vocacional efectiva, no basada solamente en un *test* psicológico y en visitas a las principales universidades públicas y privadas del país.

También se pueden crear alianzas con diferentes empresas privadas que operen en diferentes sectores de la industria y diferentes universidades, para que los estudiantes, quienes están terminando su carrera, puedan tener espacios para realizar prácticas profesionales o pasantías y, además, que puedan empezar a ganar experiencia laboral real. De esta manera ir agregando *expertis* en su *currículum vitae*, así como contactos y referencias.

Generar espacios y canales de comunicación con entidades como el Ministerio de Trabajo Y Seguridad Social (MTSS), Ministerio de Educación Pública (MEP), Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE), así como universidades públicas y privadas, para poder analizar el mercado laboral y darle más auge a carreras que, en los próximos años, tendrán demanda.

Se propone crear estrategias para la atracción de empresas, de manera que más compañías se instalen en el país y que, por ende, se dé la creación de más puestos de trabajo de calidad y desarrollo de los diferentes sectores del país.

Por otra parte, se debe promover que los jóvenes tomen decisiones más racionales sobre la carrera por estudiar y que, de esta manera, exista la mano de obra que el país estará necesitando en el corto, mediano y largo plazo. Para que así la selección de la carrera se realice en un análisis más integral que conlleve a decisiones más racionales.

Realizar foros con empresas y entidades públicas en la que participen jóvenes universitarios en los que se puedan tocar temas de actualización profesional, avances que ha dado el país, en la que también se compartan datos que muestren cuáles sectores de la economía están teniendo más dinamismo y que, a la vez, se muestra la apertura e interés de las entidades por disminuir la tasa de desempleo actual.

Crear un sitio web que se mantenga actualizado, al que cualquier persona pueda ingresar y consultar información sobre todas las carreras universitarias que se imparten en el país, cantidad de graduados que tienen, que cursan la carrera actualmente y la demanda de las carreras.

Por último, las empresas deben comprender lo que buscan los jóvenes actualmente en puesto de empleo, de esta manera lograrán contar con colaboradores más agradecidos, satisfechos con su trabajo y, por ende, más productivos. De esta manera, alcanzar los objetivos del negocio será más fácil, ya que las labores se realizan de manera efectiva, a tiempo y, muy probablemente, superen las expectativas.

## Referencias Bibliográficas

McDaniel, C. & Gates, R. (2011) *Investigación de mercados*. Ixtapaluca, México. CENGAGE Learning.

Soto, E. (30 de junio de 2013). Medición del empleo en Costa Rica. *El Financiero*. Recuperado de [http://www.elfinancierocr.com/finanzas/Centro-Financiero-metodologia-calculo-empleo\\_ELFFIL20130628\\_0001.pdf](http://www.elfinancierocr.com/finanzas/Centro-Financiero-metodologia-calculo-empleo_ELFFIL20130628_0001.pdf)

Zamora, A. (09 de febrero de 2015). ¿Cuáles son las carreras más demandas en América Central? *Revista Summa*. Recuperado de <http://www.revistasumma.com/cuales-son-las-carreras-mas-demandadas-en-america-central/>

Quiros, A. (09 de abril de 2015). Los Millennials: una generación que está entrando a la fuerza laboral pero no al mercado laboral. *Revista Summa*. Recuperado de <http://www.revistasumma.com/los-millennials-una-generacion-que-esta-entrando-a-la-fuerza-laboral-pero-no-al-mercado-laboral/>

Fernández, A. (17 de mayo de 2015). Desempleo entre graduados universitarios se duplicó del 2010 al 2013. *El Financiero*. Recuperado de [http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/Desempleo-graduados-universitarios-duplico\\_0\\_702529747.html](http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/Desempleo-graduados-universitarios-duplico_0_702529747.html)



Fernández, A. (19 de mayo de 2015). Desempleo se mantiene invariable en el 10 %. *El Financiero*. Recuperado de [http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/Desempleo-mantiene-invariable\\_0\\_740325964.html](http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/Desempleo-mantiene-invariable_0_740325964.html)

Rodríguez, A. (28 de mayo de 2015). 72 % de empresarios descarta contrataciones permanentes en 2015. *El Financiero*. Recuperado de [http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/empresarios-descarta-contrataciones-permanentes\\_0\\_745725432.html](http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/empresarios-descarta-contrataciones-permanentes_0_745725432.html)

Estrategia y Negocios. (24 de junio de 2015). Ya es oficial: reclutadores no leen tu currículum. *Revista Estrategia y Negocios*. Recuperado de <http://www.estrategiaynegocios.net/empresasymanagement/management/852490-330/ya-es-oficial-reclutadores-no-leen-tu-curr%C3%ADculo>

Instituto Nacional de Censos y Estadísticas de Costa Rica (2015). *Acerca del INEC*. Recuperado de <http://www.inec.go.cr/Web/Home/GeneradorPagina.aspx>

Mejía, L. (¿año?). *Las competencias que determinan a un buen líder. Gestión Humana*. Recuperado de [http://www.gestionhumana.com/gh4/bancoconocimiento/c/competencias\\_rosario/competencias\\_rosario.asp](http://www.gestionhumana.com/gh4/bancoconocimiento/c/competencias_rosario/competencias_rosario.asp)

## Anexos

### Anexo 1. Cuestionario a estudiantes universitarios de la ULACIT.

#### *Objetivo de la investigación*

Investigar el conocimiento que tienen los estudiantes universitarios sobre la tasa de desempleo actual, para conocer si se encuentran anuentes a esta realidad nacional y las afectaciones que tiene.

La información suministrada es de carácter confidencial para este estudio de investigación, únicamente con fines académicos, por tanto se le solicita la mayor objetividad posible.

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

**Edad** (en años cumplidos): \_\_\_\_\_

**Lugar de residencia:** \_\_\_\_\_

**Grado académico que cursa:** 1. ( ) Bachillerato 2. ( ) Licenciado 3. ( ) Máster

**Posee trabajo actualmente:** 1. ( ) Sí 2. ( ) No

1. ¿Dentro de cuál área se encuentra la carrera que estudia actualmente?

- ( ) Ciencias médicas y de salud
- ( ) Ciencias económicas
- ( ) Ciencias sociales
- ( ) Ciencias jurídicas
- ( ) Ingenierías
- ( ) Artes y letras
- ( ) Ciencias básicas

2. ¿Cuál fue la razón por la que se decidió estudiar la carrera que cursa actualmente? (Puede marcar más de una opción)

- Anhelos personales
- Recomendación de otra persona
- Alta demanda laboral de la carrera
- Alta remuneración económica de la profesión
- Admiración a una persona con la misma profesión
- Otro, mencione \_\_\_\_\_

3. ¿Considera usted que realizó una buena decisión al seleccionar la carrera que cursa, con respecto al panorama actual en cuanto al desempleo en el país?

- Sí
- No

¿Por qué? Explique. \_\_\_\_\_

4. ¿Cuál es la expectativa que usted posee sobre el tiempo aproximado que le tomará alcanzar un puesto de trabajo en la carrera o profesión que estudió, una vez finalizada la universidad?

- Menos de un mes
- Un mes
- Entre un mes y dos meses
- Entre dos meses y tres meses
- Tres meses o más

5. ¿Sabe qué es la tasa de desempleo y cómo se calcula este indicador?

- Sí
- No, pase a la pregunta número 8

6. ¿Indique cuál fue la tasa de desempleo que Costa Rica presentó durante el primer trimestre del 2015?

---

---

---

---

7. ¿Cuál considera usted son las principales razones por las que la tasa de desempleo se ha mantenido sin ninguna variación durante los últimos nueve meses? (Puede marcar más de una opción).

- No existen profesionales capacitados para nuevos puestos o retos laborales
- Altos costos de operación en el país
- Existe una preferencia por estudiar carreras que se encuentran saturadas y con pocas opciones laborales
- Salida de empresas como Intel, Bank of America, Jack's, entre otras
- Fuga de talento, profesionales con mejor preparación se van del país

8. ¿Quién considera usted es el principal responsable de crear fuentes de empleo en el país?

- El Gobierno
- Empresas privadas
- Entidades públicas
- Diputados y partidos políticos
- Otro, comente \_\_\_\_\_

9. ¿Qué factores considera usted hacen a una empresa un lugar atractivo para trabajar? (Puede marcar más de una opción).

- Salarios competitivos
- Incentivos laborales como flexibilidad de horarios, teletrabajo, pago de seguros médicos, entre otros
- Existencia de planes de capacitación y actualización profesional
- Trayectoria, así como planes de expansión y crecimiento que tenga
- Otro, mencione \_\_\_\_\_

10. ¿Qué condiciones no estaría dispuesto usted a aceptar por parte de un empleador? (Puede marcar más de una opción).

- Largas jornadas laborales
- Mal ambiente laboral
- Baja remuneración económica
- Poca o nula valoración por el trabajo que se realiza y ejecuta
- Otro, mencione \_\_\_\_\_

11. ¿Cuál factor considera usted es el agregado más importante que posee una empresa?

- Colaboradores
- Oportunidades de crecimiento que ofrecen a sus colaboradores
- Salarios e incentivos económicos que ofrecen
- Cantidad de personas a las que emplean
- Impacto que la empresa tiene en la economía del país

12. ¿Qué factores son los que le permiten a un colaborador crecer dentro de una empresa y mantenerse laboralmente competitivo? (Puede marcar más de una opción).

- ( ) Títulos universitarios alcanzados
- ( ) Experiencia laboral
- ( ) Idiomas adicionales que domina, así como cursos de actualización profesional y seminarios que haya recibido según su área de *expertis*
- ( ) Capacidad para acoplarse a cambios y de liderar y delegar a otros colaboradores
- ( ) Disponibilidad 24/7 que le permita estar anuente en cualquier momento a lo que la empresa requiera o necesite

*Muchas gracias por su tiempo y colaboración.*