

Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología



Seminario de Graduación

Competitividad del Mercado Laboral en Costa Rica

Estudiante:

Marco Vinicio Marín Chacón

Profesora:

Vanessa Zamora

I Cuatrimestre 2015

## Resumen

El proceso de globalización está compuesto por muchas etapas. Es un proceso que responde a cambios en la parte social, cultural, académica, política y económica de los países que lo conforman. Las distintas regiones del orbe mundial dan paso a una variedad muy amplia de costumbres y tradiciones a lo largo y ancho del planeta. En la antigüedad los cambios económicos que afectaban a ciertas zonas observaban sus efectos para con el resto del mundo de una manera más pausada, hoy por hoy la integración de la economía mundial cada más enlazada permite que, acontecimientos que pueden ocurrir en una economía como la estadounidense tengan un impacto con efectos tanto negativos como positivos sean más inmediatos en economías emergentes como la latinoamericana.

En las etapas de la globalización en cuanto a la de política social que afecta, dentro de cada nación repercute en como los países colocan en práctica las políticas educativas apropiadas, con el fin de creación de una población mejor preparada académicamente y proveer así de la enseñanza desde la primaria hasta la universitaria con las herramientas respectivas de formación académica, que le permita a la población incorporarse a la etapa laboral y productiva. Así se convierte en una nación altamente competitiva, tanto en el ámbito económico, como en la capacidad de formación de profesionales, reflejando una competitividad laboral adecuada. En esa etapa laboral en la que cada individuo ofrece la posibilidad de sumarse a una compañía, no solo nacional sino también internacional, debe poseer ciertas cualidades académicas y personales que lo conviertan en componente preparado para asumir el reto de producción, y ayudar a incrementar la rentabilidad de su organización.

Las empresas buscan reclutar el capital intelectual óptimo para que esta pueda obtener resultados competitivos dentro del sector de producción, que demandan las empresas en los profesionales que tratan de acceder a estos puestos, comprendiendo más allá de un análisis de puesto de manera estructural, en cuanto a que consisten esas necesidades hasta convertirlas en reales; materializada en trabajadores con las cualidades óptimas requeridas. La actual demanda laboral exige a los profesionales mayor atención en temas de especializaciones académicas para así contar con un valor agregado y convertirlo en un atributo positivo y ser altamente cotizado dentro del sector. Dentro del lineamiento en el momento de llenar puestos para vacantes académicos, por otro lado, la demanda de puestos de operarios u operativos evoca una realidad más simple en que el trabajador no es buscado por su formación académica complementaria lo que de alguna manera limita las posibilidades de crecimiento, esto permite que los procesos de reclutamiento de recursos humanos incorporen directrices para que los procesos de filtro sean efectivos.

En temas de mercado laboral Costa Rica es evaluada en el contexto internacional y logran en el marco de competitividad, una calificación positiva. Destacan por encima de otras naciones, ello debido a un mecanismo de educación que ha funcionado de manera adecuada;

sin embargo, las exigencias de las empresas, tanto locales como internacionales, demandan una reevaluación del actual sistema educativo y que la formación de los profesionales pueda contar con características que estén más centralizadas en el individuo y que generen un impacto en su vida laboral de forma más competitiva y especializada.

La aplicación de entrevistas como el instrumento seleccionado para recolectar información valiosa aportada por el área de los recursos humanos por empresas, permitió obtener datos que facilitaron el panorama de la situación laboral desde la perspectiva interna de la organización. La actual demanda laboral exige a los trabajadores cuya principal cualidad sea la flexibilidad ante los nuevos conocimientos además de que el trabajo que se desarrolla por competencias requiere de la ejecución de áreas organizacionales que se encarguen de procesos de identificación de estas. Los especialistas en recursos humanos mencionan la importancia del manejo de una segunda lengua.

**Palabras claves:** recursos humanos, competitividad laboral, capital humano, reclutar, mercado laboral, especializada

## **Abstract**

The globalization process consists of many stages, is a process that responds to changes in the social, cultural, academic, political and economic part of the countries that make up the different regions of the world giving way to a wide variety of customs and traditions throughout the world. In ancient economic changes affecting certain areas observed effect for the rest of the world in a more leisurely fashion, today the integration of the world economy increasingly linked allows events that can occur in an economy like the US have an impact with both negative and positive effects are more immediate in emerging economies like Latin.

In the stages of globalization in terms of social policy affecting, within each nation has an impact on how countries put in place appropriate educational policies, this in order to create a population better prepared academically and thus provide teaching from primary; to university with the respective academic training tools that will allow people joining the labor and productive stage thereby making it a highly competitive nation both financially and in terms of professional training capacity, reflecting adequate labor competitiveness . At this stage in which each individual has the opportunity to join one not only national but also international company must possess certain both academic and personal qualities that make one component prepared for the challenge of production and help increase profitability of your organization.

Companies looking to recruit the best intellectual capital so that it can obtain competitive results within their sector of production required by companies in professional seeking access to these posts, comprising beyond positions structural analysis since in that what those needs until they become real; embodied in workers with best qualities required. Current labor demand requires greater care professionals on issues of academic majors, therefore providing added value and make it a positive and highly quoted in the sector this within the guideline at the time of filling vacant posts for academics, for moreover the demand for post operators or operational evokes a simpler reality in which the worker is not wanted by their complementary academic training which somewhat limits the possibilities for growth, this allows the recruitment of HR incorporate guidelines for filtering processes are effective.

In labor market issues Costa Rica is evaluated in the international context making under competitiveness a positive rating and standing out above other nations, this is due to a mechanism of education that worked properly, however the requirements of both local and international companies demand a reassessment of the current education system and the training of professionals can provide features that are more centralized in the individual and generate an impact on your working life more competitive and specialized form.

The application of interviews as the selected instrument to collect valuable information from the area of human resources companies, yielded data that facilitated the panorama of the labor situation from the internal perspective of the organization's current labor demand requires workers whose main feature is the flexibility to new knowledge as well as the work develops competencies required for implementing organizational areas to be responsible for identification processes them. The HR specialists consulted mentioned the importance of managing a second language.

**Keywords:** human resources, labor competitiveness, human capital, recruiting, labor market specialist.

# Contenido

<b>Introducción</b> .....	8
<b>Antecedentes</b> .....	8
<b>Justificación</b> .....	10
<b>Objetivos</b> .....	10
<b>Problema</b> .....	11
<b>Hipótesis</b> .....	11
Alcances .....	11
<b>Limitaciones</b> .....	12
<b>CAPITULO II</b> .....	13
<b>Conceptos claves de Competitividad, Mercado Laboral.</b> .....	13
<b>Competencias</b> .....	18
<b>Tipo de Competencias</b> .....	19
"Competencias Técnicas" .....	19
<b>Competencias Clave</b> .....	19
<b>CAPITULO III</b> .....	22
<b>Marco Metodológico</b> .....	22
<b>Tipo de investigación</b> .....	22
Enfoque .....	22
Población:.....	23
Muestra:.....	23
Tipo de muestreo:.....	23
Variables .....	23
<b>CAPITULO IV</b> .....	25
<b>Análisis de resultados</b> .....	25
Análisis.....	25
<b>CAPITULO V</b> .....	33
<b>Conclusiones</b> .....	33
<b>Recomendaciones</b> .....	35
<b>REFERENCIAS</b> .....	36
<b>ANEXOS</b> .....	38

## **CAPITULO I**

### **Introducción**

Con el fin de estudiar la Competitividad del Mercado laboral en Costa Rica, el se va a realizar un análisis del país ¿Cuál es su situación actual? ¿Qué se ha hecho bien en términos de oferta académica e inserción laboral?; además de conocer sobre las fortalezas y debilidades con respecto a temas tales como demanda laboral, competitividad, ¿Qué buscan las empresas a la hora de iniciar un proceso de contratación? además de posibles soluciones para mitigar la escasez de empleo. Para poder obtener dicha información, se deberá hacer un estudio previo de la historia nacional y mercado laboral. Se utilizarán instrumentos de medición tales como diseño, una encuesta e implementación de entrevistas; los cuales se aplicaron a los sectores estudiados análisis previos en relacionados con el tema y así obtener los resultados ya citados, adicionalmente obtener un panorama más amplio y aportar conclusiones y recomendaciones sobre el tema.

### **Antecedentes**

Deben tomarse en cuenta estudios e investigaciones oficiales como los aspectos que involucran el índice de competitividad global, que mide cómo utiliza un país sus recursos y la capacidad para proveer a sus habitantes de un alto nivel de prosperidad la posición de Costa Rica frente al mundo y que características se consideran, que permitan tener un parámetro internacional sobre los aspectos por considerar y de ahí partir de a un estudio macro nacional.

México es un ejemplo tangible sobre el tema de competitividad laboral. Es una nación que ha sido afectada por situaciones políticas que, en el nivel social ha tenido una consecuencia en el mercado laboral. La corrupción y el crimen son aspectos que la han afectado.

El foro económico mundial define la competitividad como:

*''The concept of sustainable competitiveness places more emphasis than the concept of sustainable development does on the importance of productivity as a driver of prosperity and long-term growth. We define sustainable competitiveness as the set of institutions, policies, and factors that make a nation productive over the longer term while ensuring social and environmental sustainability. Social sustainability, in turn, is defined as the institutions, policies, and factors that enable all members of society to experience the best possible health, participation, and security; and that maximize their potential to contribute to and benefit from the economic prosperity of the country in which they live. And we define environmental sustainability as the institutions, policies, and factors that ensure an efficient management of resources to enable prosperity for present and future generations.''*

Esta serie de instituciones políticas y los factores determinan la productividad de un país. Desde esta definición y estos rubros así como la educación superior, la nación latinoamericana ha tenido una calificación deficiente, según el Foro Económico Mundial; así mismo, y los escándalos de corrupción, son tomados en cuenta para definir la competitividad. México, para buscar una solución al implementar una reforma de la ley federal de trabajo pero aún con este esfuerzo el país no logra sostener una competitividad laboral que le permita al trabajador obtener nuevas oportunidades. De los principales temas por los que son medidos en la competitividad, de acuerdo con el Foro Económico Mundial y según medios de comunicación destacan que la región sigue afectada por un funcionamiento débil de las instituciones, infraestructura deficiente e ineficiencia en la asignación de factores de producción.

En Costa Rica estos mismos rubros como la educación, burocracia gubernamental, entre otros, son importantes para establecer los parámetros de competitividad y la fórmula que permitirá la ejecución con resultados efectivos y positivos.

## **Justificación**

El tipo de investigación es cuantitativa, en lo cual se analizarán los resultados y información recopilada para obtener conclusiones reales sobre el tema; así mismo aportar recomendaciones de solución y el conocimiento sobre el tema estudiado, también se pretende dar un criterio positivo acerca de la realidades sobre las que muchos profesionales se enfrentan actualmente en el marco de competitividad laboral nacional. De esta manera la investigación abordara temas de interés social, que, tanto los distintos sectores como empresas, sector público y privado buscan obtener respuesta alguna por lo tanto, se evidenciará cuáles son las requisitos reales de las herramientas con las que los profesionales deben contar para ser altamente atractivos para las empresas en sus perfiles profesionales y, cómo depende de sus especialidades, técnicos y experiencia en el campo.

## **Objetivos**

### **i. General**

- Identificar las exigencias que demanda el mercado laboral costarricense en relación con la competitividad.

### **ii. Específicos**

- Determinar las fortalezas y debilidades de la demanda laboral en el mercado nacional en relación con los sectores productivos y cómo estos afectan los índices de competitividad en función de la oferta de puestos, para que las empresas puedan buscar los candidatos apropiados y se ajusten a sus objetivos, aportando un incremento en la productividad.
- Identificar las competencias buscadas por el mercado de trabajo relacionadas directamente con las especialidades técnicas y experiencia laboral para que los procesos de reclutamiento sean efectivos y logren aportar nuevas adiciones a una organización, maximizando así su producción, potenciando así las capacidades y competencias de sus individuos.

- Analizar la realidad laboral nacional en un marco de competitividad para que los nuevos postulantes que buscan adherirse a una empresa, conozcan la realidad sobre la demanda y exigencias del mercado en función de sus especialidades, experiencia en el campo y capacidades.

### **Problema**

La demanda laboral requiere que existan capacidades académicas, técnicas, experiencia laboral y habilidades particulares. Para que un aspirante pueda ser considerado en un puesto de trabajo, el perfil de este debe llenar requisitos que sean atractivos para poder ofrecer el incremento productivo de alguna institución por lo tanto, dicho cuestionamiento permite establecer la siguiente pregunta de estudio acerca de saber en proporciones reales ¿Cuántos técnicos y en qué especialidades se requieren para llenar la demanda en el país del sector nacional?

### **Hipótesis**

El mercado laboral nacional de las últimas décadas exige una alta preparación académica en donde los profesionales optan por carreras de larga duración, Al considerar la demanda del mercado y la situación actual sobre la competitividad laboral de los profesionales, se buscará conocer las necesidades de las empresas, acorde con las especialidades técnicas más ofrecidas en el mercado laboral nacional.

### **Alcances**

Al estudiar más a fondo cómo los sectores productivos nacionales públicos y privados buscan llenar sus vacantes con perfiles de profesionales aptos para puestos y que sus competencias y habilidades sean aptas para el clima laboral de la organización, se logrará determinar la viabilidad y factibilidad de la competitividad y qué nivel de filtros de contratación son necesarios.

Identificar cómo la importancia del nivel de preparación y la experiencia en el ámbito laboral son factores determinantes en el momento de inclusión laboral en una empresa; cada organización cuenta con una estructura compuesta por equipos de trabajo que permiten el funcionamiento de los objetivos. Cada persona de acuerdo con su formación y experiencia puede aportar y ser de gran valor para incrementar la productividad y cumplimiento de dichos

objetivos, esto evidencia que, el buscar dichos perfiles que se ajusten a los intereses de la organización sea vitales.

Al presentar más tangible a manera de resultados concretos la situación real acerca del entorno laboral nacional, da la oportunidad de comprender los parámetros de efectividad con los que se ha obtenido una respuesta positiva y favorable del tema de competitividad laboral real por otro lado, también los retos que muestran deficiencias dan cabida a espacios de mejora e implementación de prácticas saludables que permitan sanar un brecha o deficiencia en asunto de competencia laboral.

### **Limitaciones**

Los aspectos que se tomarán en cuenta para el desarrollo de la investigación es la accesibilidad sobre la información que no se encuentre visible o de fácil acceso de manera que puede tener accesibilidad.

## **CAPITULO II**

### **Conceptos claves de Competitividad, Mercado Laboral.**

La productividad y competitividad son elementos esenciales del desarrollo de las empresas tanto privadas como públicas en todos los países. Las organizaciones de empleadores tienen un importante papel que desempeñar en la promoción de estos dos elementos a la hora de elaborar sus políticas y de prestar servicios a sus miembros. Un desarrollo empresarial productivo se traduce en la creación de nuevos empleos, lo cual es a su vez una de las contribuciones principales y más concretas a los esfuerzos nacionales de reducción de la pobreza. Como parte de fuerza laboral de una sociedad que se encuentra constituida por todos aquellos profesionales que lograron concluir sus estudios superiores y especialidades pertinentes para así formar parte de un sector productivo específico cada uno cuenta con habilidades que lo hacen atractivo para formar parte de alguna organización y así incrementar su productividad. Gómez y Balkin y Cardy (2001) establecieron:

“ La oferta de trabajo es la disponibilidad de trabajadores que poseen la cualificación requerida que puede necesitar un empresario. La demanda es el número de trabajadores que necesita una organización. La estimación de la oferta y la demanda futuras de trabajo y los pasos que hay que dar para conseguir el equilibrio requieren un proceso de planificación”.

Para ello, cada institución que logró resolver de manera estructurada y respondiendo a los objetivos de la empresa, busca incorporar nuevos talentos que ayuden a potenciar y ampliar la misión y visión de cualquier compañía. Werther y Davis, (2008) señalan que:

Las áreas de la administración de los recursos humanos han sufrido cambios profundos al verse afectadas por las fuerzas de la economía global. El costo de la mano de obra y su disponibilidad, el nivel de la remuneración vigente en el área, la inmensa tarea de capacitar a vastos grupos de la población, la administración de las prestaciones, aunado a las nuevas demandas del personal en una organización como la flexibilidad de los honorarios laborales y la posibilidad de trabajar desde la casa a través de internet entre muchos otros, tienen un impacto profundo en el quehacer de los gerentes y administradores del capital humano. Las comunicaciones electrónicas llegan a las más remotas aldeas, en

tanto las bolsas de valores de Lima, Buenos Aires, Sao Paulo, Santiago y varias capitales se encuentran ligadas a los movimientos económicos globales. Técnicos extranjeros de todas las especialidades trabajan en diversos países latinoamericanos en tanto grupos crecientes de jóvenes latinoamericanos han optado por residir y trabajar en Europa, Estados Unidos y Canadá, pero manteniendo vínculos y contactos con sus países de origen. (p.5)

Ante tal panorama de la situación, muchas empresas se ven obligadas a buscar de manera externa capital humano para poder llenar vacantes que muchas veces no son encontradas de manera local, tal es el caso de las especialidades en ingenierías donde son buscados profesionales en estas áreas. La demanda de producción exige que el análisis de puestos tenga como resultados la planificación y ejecución de búsqueda de perfiles internacionales o movimientos dentro de la misma empresa, desde otras oficinas regionales. Gómez y Balkin y Cardy (2001) establecieron:

“ La planificación de los recursos humanos es el proceso que sigue un organización para garantizar que cuenta con el número de personas, del tipo adecuado, que necesita para suministrar en el futuro determinado nivel de producción o servicios, ”

Los flujos migratorios y cambios sociales han formado parte de la historia de la humanidad desde tiempo atrás. Estos procesos dieron lugar al establecimiento de nuevas y mejores aportaciones a la sociedad que aumentaron tanto su productividad como su efectividad.

Algunos de los primeros asentamientos humanos se dedicaron a la agricultura al cambio y a distintos métodos de comercio internacional para que las naciones pudieran intercambiar sus productos y dieran paso al conocimiento de la especialización productiva. Esta con la mejora de la tecnología, exigió al mismo tiempo una fuerte demandada en términos de conocimiento y profesionalismo en materia de educación y preparación.

Cada individuo después de una formación en educación adecuada, desarrolla los conocimientos que pueden ser aplicados para aumentar la producción bajo un desempeño eficaz y sostenido del rendimiento de su labor formando parte del capital humano de la organización. Werther y Davis, (2008) establecieron que

“El término capital intelectual se refiere a la suma de todos los conocimientos que poseen los empleados y que le dan una ventaja competitiva a la organización. Cuando los gerentes llevan a cabo las actividades de administración de capital humano como parte de sus responsabilidades y tareas, lo hacen para facilitar la contribución de estas personas con el objetivo común de alcanzar las metas de la organización a la que pertenecen. La importancia de estas actividades se hace evidente cuando se toma conciencia de que los seres humanos constituyen el elemento común a toda organización, en todos los casos son hombres y mujeres quienes crean y ponen en práctica las estrategias e innovaciones de sus organizaciones” (p.5).

La adición de nuevos integrantes a una organización es la respuesta a flujos que se presentaron y que motivan a los especialistas en reclutamiento a buscar candidatos que logren ocupar las vacantes que se dejaron, o nuevos puestos que sean necesarios para el incremento de la productividad. Werther y Davis, (2008) hablan de

“La información sobre los puestos y los requisitos para llenarlos se obtiene a través de un proceso denominado análisis de puestos en el cual los analistas de puesto recaban la información sobre los diferentes trabajos de manera sistemática, la evalúan y organizan. Los analistas de puesto son especialistas del departamento de capital humano, cuya labor consiste en obtener datos sobre todos los puestos de trabajo que existen en la organización pero no necesariamente sobre cada una de las personas que la componen. (p.91).

“Un documento que ayuda al análisis de puestos es el organigrama con el cual opera la institución. Éste permite conocer de manera gráfica la ubicación de cada puesto, su interacción y las líneas jerárquicas y de comunicación. Muestra la estructura organizativa de las unidades administrativas de una organización, sus relaciones, la clasificación oficial de sus funciones y la jerarquía que les corresponde”. (p.91)

En cualquier empresa se encuentra compuesta por diferentes puestos de trabajo. Estos van desde los puestos de gerencia hasta los operativos las función de los empleados operativos es producir bienes y servicios, por lo que la preparación académica no de alto

benéfico o atractivo para ser incorporado a la compañía, debido a que dichos puestos operativos no requieren de una preparación académica de ante mano.

De esta manera se puede obtener una idea más clara de la necesidades del nuevo personal y capital humano por las que la organización dependa de incluir nuevas personas, Werther y Davis, (2008) establecieron que

“En la actualidad, un factor que ha cobrado relevancia es la identificación de las competencias que requiere cada puesto, la cual propicia la mejor articulación de trabajo”. (p.91).

De esta forma se comprueba cómo la competitividad es relevante si se pretende incluir un nuevo postulante a una organización y que tipo de puesto es el que se está adicionado a la organización. De esta manera, el análisis del puesto es clave para determinar a los candidatos, el tipo de puesto operativo o un puesto profesional es el que se busca incluir y cuál es el perfil de este candidato y sus competencias ante las necesidades de la empresa.

La Organización Mundial del trabajo (OIT) define a una competencia del siguiente modo, Werther y Davis, (2008).

“La capacidad efectiva de llevar a cabo con éxito una actividad laboral plenamente identificada”. (p.104)

Otra definición de competencia laboral es la del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia (CONOCER) mexicano, que la define como Werther y Davis, (2008):

“La capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y no solamente en términos de habilidades, destrezas y actitudes (p.104).”

Una vez que se logran identificar cuáles son las necesidades y qué ofrece el mercado laboral el cual está compuesto por muchos profesionales que pretenden formar parte de alguna organización, para ellos sus especialidades técnicas, formación, capacitación y

experiencias, son variables claves para ser altamente atractivos y considerados para dicha oportunidad, Werther y Davis (2008) establecen:

Dentro del tema de competencias propias que cada individuo debe poseer esto con el fin de enriquecer altamente la posibilidades de una contratación. Para identificar las competencias es necesario realizar un proceso de análisis cualitativo del trabajo con la finalidad de definir los conocimientos y habilidades y destrezas esenciales para desempeñar con eficacia una función laboral. Las competencias están integradas por elementos determinados que se pueden resumir en los siguientes: saber, saber hacer, saber ser y saber estar. (p.104).

Esta competencia es descrita como la relación entre el resultado de la actividad realizada y la acción que la definió como un comportamiento positivo. Gómez y Balkin y Cardy (2001) establecieron:

“A pesar de la importancia de seleccionar al mejor talento disponible, el proceso de contratación se enfrenta a diversas exigencias. Las más importantes son las siguientes:

- Determinar las características más importantes que diferencian a las personas en cuanto a rendimiento.
- Medir dichas características.
- Evaluar los niveles de motivación de los candidatos.
- Decidir quién tiene que tomar la decisión de selección.

“El objetivo del reclutamiento consiste en atraer a candidatos cualificados para el puesto. Resaltamos el término cualificados porque la atracción de candidatos que no están cualificados es una pérdida de tiempo que además resulta costosa. Los candidatos tienen que ser entrevistados y estudiados antes de que se pueda determinar si están o no cualificados. Para evitar costes, el esfuerzo de reclutamiento debe estar dirigido únicamente a los candidatos que tienen la cualificación mínima para desempeñar el cargo”.

Los retos de la competitividad laboral demandan una especialización técnica más efectiva, entre los requisitos se encuentran, Werther y Davis, (2008)

En la norma ISO 9001:2999 sobre gestión por competencia de la OIT, en el punto 6: Gestión de Recursos Humanos, en su inciso 6.2: Recursos Humanos dentro de las generalidades (6.2.1) establece que ‘‘El personal que realice trabajo que afecta la calidad del producto debe ser competente con base en la educación, formación, habilidades y experiencias apropiadas’’. (p.104)

La administración basada en competencias presenta las siguientes ventajas, Werther y Davis, (2008) (p.104):

1. Se identifican las capacidades y habilidades del personal.
2. Apoya el desarrolla individual y organizacional.
3. Se enfoca a las necesidades de capacitación y desarrollo.
4. Contribuye en el mejor aprovechamiento de los recursos.
5. Disminuye la rotación de personal.

Esto da la oportunidad de analizar que ofrece el mercado laboral en el marco de competitividad, identificando capacidades y si aporta al desarrollo.

## **Competencias**

Aunque cada profesión requiere de habilidades distintas, existen destrezas de manera general que no se pueden dejar o pasar por alto, se debe a que cada día la competencia laboral es más fuerte y exigente para conseguir adherirse a una compañía. Luis Sagi-Vela Grande (2004) define como competencias: conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estas y querer hacer) que aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro. (p.86)

Durante el proceso de postulación a vacantes de empleo es muy importante que cada profesional tenga claro cuáles son sus habilidades, de tal manera que logre destacarlas en el momento de la entrevista con los reclutadores; por lo que las competencias laborales son un conjunto de destrezas, conocimientos y actitudes a las tareas exigidas dentro de la carrera profesional, porque es independiente de la carrera que se escoja, existen ciertas competencias

y habilidades que son las más demandadas por las empresas a la hora de contratar nuevos empleados. Además de que los idiomas siempre serán valorados en el currículum, las compañías comienzan a buscar otro tipo de destrezas en sus candidatos, por ejemplo se pueden mencionar algunas: autoconfianza, creatividad, comunicación, flexibilidad, el trabajo en equipo.

### **Tipo de Competencias**

Luis Sagi-Vela Grande (2004) establece que, hay dos tipos de competencias, las técnicas y la clave:

#### **“Competencias Técnicas”**

Son los conocimientos profesionales y aptitudes necesarias para llevar a cabo las aportaciones técnicas y de gestión definida para su profesión “ Normalmente están ligadas a un proceso y describen la aportación y el nivel de responsabilidad del profesional que ejerce la profesión-ejemplos “Gestión de la tesorería” para un técnico de departamento financiero. “Asistencia técnica especializada”. Para un ingeniero de una empresa industrial. (P.89)

#### **Competencias Clave**

“Son las capacidades mentales y sociales y las actitudes que ayudan al profesional a mejorar la calidad de sus aportaciones a los procesos de la empresa y en la relación con colaboradores, clientes y proveedores.”

También las hemos llamado competencias de conducta porque están fundamentalmente asociadas a habilidades y actitudes que determinan las conductas observables asociadas a la ejecución de las competencias. -Ejemplos- “Capacidad de influencia”- Para un técnico de seguridad e Higiene ya que tiene que lograr que otras personas apliquen las políticas y normas que él dicta sin tener autoridad jerárquica sobre ellos. (p.90)

Por ende, de la gran cantidad de postulantes interesados en un puesto dentro de alguna organización, deben contar con la experiencia y ciertas competencias

necesarias que marquen la trayectoria de conocimiento, tanto empírico, en el campo en el que se pretende desarrollar, respaldado por los estudios académicos pertinentes que abran la oportunidad de ser altamente calificado para el puesto, como las de habilidades propias que lo destaquen dentro de la organización. Se le colocan como un individuo altamente competitivo en el sector, convirtiéndose así en un componente clave dentro de la institución, y atractivo, dentro del mercado laboral.

Debe valorarse cómo se ha mencionado, que el análisis de puestos interno, permite de manera objetiva conocer cuáles son las cualidades, características, actitudes y aptitudes que deberían de poseer todos aquellos interesados. Desde ese parámetro se toman las bases para la gran selección de procesos de filtro necesarios para seleccionar la persona adecuada. La preparación académica apta, habilidades propias que funcionen efectivamente para ejecutar tareas requeridas, sumado a la experiencia necesaria en el campo o la poca falta de esta experiencia son claves para poder ser considerado a un puesto dentro de alguna institución. Miguel Ángel Briceño Gill (2003) establece lo siguiente:

“El papel de la educación formal y el sistema de calificación en la definición del conocimiento y el criterio de competencia dentro de las organizaciones está estrechamente relacionado con la naturaleza de las relaciones y la organización del mercado laboral: el alcance al que los mercados o las empresas gobiernan la organización de las destrezas y las carreras. Esta amplia distinción dirige su atención a las principales diferencias entre un mercado laboral ocupacional (OLM, en sus siglas en inglés), y un mercado laboral interno basado en la empresa (OLM, en sus siglas en inglés), y en la manera en que estos mercados operan a fin de estructurar la base de conocimiento de las empresas, y la influencia de los procesos e incentivos en pro del desarrollo y la acumulación de diferentes tipos de conocimiento. La naturaleza de las relaciones laborales también define el marco social y los límites existentes para la difusión del conocimiento y la interacción entre el aprendizaje individual y el colectivo. Por ello la organización de mercado laboral y las carreras es otro de los factores más importantes en la definición de la configuración del conocimiento de la empresa y su aptitud innovadoras y para el aprendizaje.” (P.209)

Costa Rica en el contexto internacional, se ha destacado al subir en el *ranking*, según el Foro Económico Mundial para dicho informe del período 2014-2015, el país se encuentra en el puesto 51. Según el informe, el avance está ligado a que Costa Rica cuenta con uno de los mejores sistemas educativos de la región, al proveer una mano de obra relativamente calificada, entre otros aspectos, que se consideran son educación primaria, educación superior y capacitación y eficiencia del mercado laboral, entre otros.

| En el aspecto laboral, el país cuenta con una calificación positiva para el resto del entorno internacional, debido a la estructura del sistema educativo nacional que ha creado profesionales en diversas áreas. Donde se pretende que la formación de valores, el impulso de capacidades, sobre las habilidades blandas y temas relacionados con la enseñanza cognitiva del ser humano, tengan una estrecha relación con la creación del profesional también, desde al área académica.

Según el estudio realizado por la compañía Manpower el año 2014, en su novena entrega, indicó la escasez de talento en el nivel mundial, representó un reto para las empresas globales. Costa Rica en comparación con del resto del mundo enfrenta, un 51% de escasez según el estudio de Manpower, las compañías empleadores indican como reto y escasez a la categoría de oficio manual y calificado, destacando al área de las ingenierías y técnicos operativos y agentes de ventas. En los puestos académicos es donde se encuentra mayor demanda. Datos tanto del estudio realizado en el año 2013 como 2014 dentro de las razones comunes en las que los empleadores tiene un enfrentamiento a la hora de llenar vacantes laborales se debe a que los candidatos no tienen las competencias técnicas requeridas, sumado a la falta de experiencia o habilidades relacionadas con el oficio.

## CAPITULO III

### Marco Metodológico

#### Tipo de investigación

La oportunidad de investigar acerca del tema de Competitividad laboral en Costa Rica involucra muchos componentes que deben considerarse importantes a la hora de abordar específicamente el tema. Entender qué tipo de investigación se está realizando permite dirigir y enfocar la información obtenida para la construcción del trabajo a manera tangible. Una de las taxonomías en las que se puede dar camino a una investigación es el tipo descriptivo, según Bernal, C.A. (2010). "Descriptiva Reseña rasgos, cualidades o atributos de la población objeto de estudio y Exploratoria". (p.121)

"La investigación descriptiva, aquella que reseña las características o los rasgos de la situación o del fenómeno objeto de estudio. Es uno de los tipos o procedimientos investigativos más populares y utilizados por los principiantes en la actividad investigativa. La realización de este tipo de investigación se soporta principalmente." (p.122)

En términos exploratorios incursionar por primera vez el tema sobre la competitividad laboral y el impacto en el mercado costarricense, permitirá obtener resultados y conclusiones, ya que es una investigación de la cual no hay previos estudios realizados. Este tipo de investigación posibilita el acceso a nueva información antes no recopilada. Por su parte, Hernández, Fernández y Batista (2010), "Los estudios exploratorios se realizan 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. Es decir, cuando la revisión de literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si se quiere indagar sobre ramas y áreas desde nuevas perspectivas." (p.79)

#### Enfoque

**Cualitativo:** se realizarán entrevistas a cinco diferentes empleadores encargados y Gerentes de Recursos Humanos de distintos sectores productivos con el fin de conocer la perspectiva con las cuales las empresas operan y buscan nuevo capital humano a incorporarse

a su productividad. La manera del análisis de las preguntas variará dependiendo a los resultados obtenidos y acorde con el estudio y las variables para cada objetivo.

Hernández (2010), establece que el enfoque cualitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación. (p.7)

Población: Empresas de los sectores comerciales y de servicios y los representantes en recursos Humanos.

Muestra: cinco diferentes empleadores encargados y Gerentes de Recursos Humanos de diferentes instituciones.

Tipo de muestreo: No probabilístico por conveniencia.

#### Variables

Primaria: Entrevista

Secundaria: se consideran libros, artículos, otras tesis relacionadas con el tema para obtener más información y poder apoyar los objetivos de la investigación.

Objetivos Específicos	Variable	Indicador	Conceptualización	Instrumentalización	Operacionalización
<p>Determinar las fortalezas y debilidades de la demanda laboral en el mercado nacional en relación con los sectores productivos y cómo estos afectan los índices de competitividad en función de la oferta de puestos, para que las empresas puedan buscar los candidatos apropiados y se ajusten a sus objetivos, aportando un incremento en la productividad.</p>	Fortalezas y debilidades	Análisis FODA	<p><b>Fortaleza:</b> cada componente que significa una ventaja positiva y marcan una diferencia con el resto del entorno.</p> <p><b>Debilidad:</b> son todas las circunstancias que representan un reto presentes en alguna situación, ya identificado el o los problemas con la implementación de una estrategia adecuada pueden llegar a resolverse.</p>	Entrevista	Pregunta numero: 1, 2, 3, de la entrevista
<p>Identificar las competencias buscadas por el mercado de trabajo relacionadas directamente con las especialidades técnicas y experiencia laboral para que los procesos de reclutamiento sean efectivos y logren aportar nuevas adiciones a una organización, maximizando así su producción, potenciando así las capacidades y competencias de sus individuos</p>	Competencias	Lista de Competencias	<p>“La capacidad efectiva de llevar a cabo con éxito una actividad laboral plenamente identificada”</p>	Entrevista	Pregunta número: 4, 5, 6, 9, 10 de la entrevista
<p>Analizar la realidad laboral nacional en un marco de competitividad para que los nuevos postulantes que buscan adherirse a una empresa, conozcan la realidad sobre la demanda y exigencias del mercado en función de sus especialidades, experiencia en el campo y capacidades.</p>	Competitividad	Nivel de competitividad	<p>“ We define competitiveness as the set of institutions, policies, and factors that make a nation productive over the longer term while ensuring social and environmental sustainability. ”</p>	Entrevista	Pregunta número 8, 11, 12, 13 , 14 y15 de la entrevista

Fuente: Elaboración Propia 2015

## **CAPITULO IV**

### **Análisis de resultados**

En este capítulo se dará a conocer el análisis e interpretación de los resultados que se obtuvieron después de realizar el proceso de investigación mencionado en el capítulo anterior, mediante el instrumento seleccionado, la entrevista por medio de esta y la serie de preguntas realizadas a cada empleador. Las respuestas servirán a manera de datos como valiosa información de la que se construirán y relacionarán con los objetivos específicos ya establecidos, permitiendo que el análisis e interpretación logren identificar los puntos.

#### **Análisis**

Durante el proceso de uso de la herramienta, la entrevista con diferentes empleadores de compañías en las áreas comerciales, servicios legales y tecnologías aportaron sus puntos de vista y criterios sobre la competitividad laboral en el país y la situación actual, a partir de su experiencia y trabajo cotidiano.

Con lo que respecta a las Fortalezas y Debilidades fortalezas, Mesén (2015), encargada de RRHH explica que los procesos de selección deben estar evaluados con respecto a un perfil de puestos. Se reflejan en los deberes diarios donde el colaborador puede desarrollarse. Las expectativas de las jefaturas o mandos superiores pueden esperar que los trabajadores desempeñen funciones estandarizadas de acuerdo con el perfil académico u operativo. Hernández (2015) de Sherwin Williams, expresó que las debilidades y fortalezas son complejas en el nivel de competencias, y la evaluación se mide en el nivel de resultados, a pesar de ser técnica y los impactos de desarrollo de producto y el impacto positivo en los clientes, para medir, se realizan estudios de mercado y publicidad que generan competitividad en el nivel de interés de los colaboradores. Ollé (2015) considera que el mercado laboral que está muy saturado donde la oferta es mayor cada día y la cantidad de carreras es amplia, considera que el sector productivo es pequeño y muy alto número de profesionales donde el país no tiene capacidad en un sector tan limitado de oferta laboral y carreras saturadas, hay poca demanda laboral para esas carreras.

Bresciani (2015), recalca, que el sector donde ella labora es altamente lucrativo si se busca profesionalizarse en áreas como ingeniería en sistemas ya que un ingeniero electrónico

puede ser bien cotizado, pero un ingeniero en sistemas es más probable que sea considerado ya que tiene conocimiento de programación, esto demuestra que la alta especialización académica es requerida, por lo que reitera que un bachillerato (Universidad de Costa Rica; Instituto Tecnológico de Costa Rica, Universidad Nacional y Universidad Latina) sumado a uno o dos años de experiencia por otro lado; Sánchez Natalia, afirma que las especialidad de producto y servicio además de los conocimientos técnicos y combinación integral de áreas como la ingeniería y ventas, son importantes y le dan un valor agregado al empleado por otro lado, la retención representa una debilidad ya que gran parte de la formación, proviene de capacitación interna, por lo que puede ser considerada como una fuga de recurso.

Más allá, en el tema sobre fortalezas y debilidades y la competitividad en el mercado nacional Bresciani (2015) y Sánchez (2015) coinciden en la necesidad de los idiomas como parte de la demanda laboral. Sánchez (2015) afirma que hay dos sectores: uno más profesional con requerimiento de técnicos avanzados, como el tema del idioma, no quiere decir que haya escasez, y los mercados más operativos, sí requieren de un recurso técnico especializado. Por su parte Bresciani (2015) considera que si se tiene un segundo idioma o tercero propicia más inversión extranjera por ende más oportunidad de trabajo en donde se requiera personal con más alto rango académico, eso demuestra que sí es necesaria cierto grado académico en los sectores donde se está alcanzando mayor auge de profesionales con carretas universitarias. Ollé (2015), la empresa transnacional que brinda servicios legales donde busca profesionales en la rama de derecho, que deben tener experiencias en las exigencias del área y el dominio del idioma inglés como segunda lengua, los colaboradores deben poseer una experiencias en la parte de derecho migratorio, lo cual significa una especialización académica mayor, una educación universitaria completa sumado a complementos como grados académicos de alto nivel como Maestrías o Doctorados. Hernández (2015) de Sherwin Williams, opinó que buscar el personal idóneo es un reto para incorporarlo dentro de las compañías. Estas pretenden un mayor involucramiento con el cliente directo, esperan que se fomente la parte de servicio que consideran es vital, y las Universidades no están formando este tipo de áreas, por lo que se procede a capacitaciones internas. Las competencias básicas requeridas en el sector son técnicas y operativas, buscar recurso y talento humano, se toma de instituciones como el Instituto Nacional de aprendizaje (INA) y el Instituto Tecnológico Costarricense, tales como: técnicos en ingeniería industrial

y forestal por lo que la preparación técnica básica no alcanza para cubrir la demanda de este sector comercial.

Lo anterior permite establecer, en términos generales, que el mercado laboral costarricense en la respuesta de Bresciani (2015) dependiendo de la posición del puesto ya a una gerencia o jefatura, exige una especialización académica experiencia y de competencias más amplia que la de un técnico superior universitario tanto, de habilidades como de socialización, técnicas, manejo de personal entre otras. Mesén (2015) y Hernández (2015) de Sherwin Willians, apoyan esta realidad, Mesén (2015) explica que los criterios son amplios y el nivel académico requerido para los puestos, está ligado a las pruebas técnicas psicométricas para medir cómo puede funcionar en el puesto, además del aspecto salarial que influye en la toma de decisiones recalca, que a cuanto menor nivel académico, menor expectativa salarial será ofertada. Hernández (2015) reitera, que abarcar en las distintas áreas de necesidad y suplir de ingenieros especialistas que llenen esas vacantes locales, son parte de la respuesta de la necesidad de la marca global que requiere y exige mayor especialización académica, por tanto sí es requerido para este sector, mayor nivel académico en términos de ingenierías por lo que carreras completas con su respectiva especialización, son requeridas para puestos académicos.

En términos de competencias y búsqueda de estas y el personal destacado se detectan los siguientes resultados: Sánchez (2015) opinó que la experiencia debería ser amplia y diversa para que se vea reflejada en el desarrollo dentro de la empresa, y que permite moverse en paralelo un crecimiento eventual, además de que los operativos versus los puestos profesionales, demandan competencias diferentes, estos puestos no siempre llenan la expectativa si el área requiere, propiamente, de conocimiento técnico especializado, la formación específica en un campo donde haya tenido un aprendizaje. A su vez, Bresciani (2015) de Intertec International, explicó que las exigencias del cliente con el que se trabaja directamente son amplias, donde se efectúan filtros de pruebas, el inglés altamente requerido, se basa más en la experiencia y procedencia académica, todo de acuerdo con la exigencia del cliente. De la misma manera, Mesén (2015) reafirmó que esperarán encontrar el nivel académico requerido, competencias en términos de liderazgo, trabajo en equipo, de acuerdo con el tipo de puesto, operativo, administrativo y dispuestos a la posibilidad de cambio así

como adaptarse a la organización rápidamente. Ollé (2015) afirma que el inglés es un tema de relevancia para ser considerado como un postulando. Por su parte, para Hernández (2015) de Sherwin Williams, la compañía esperará encontrar quién quiera aprender del producto, que lo que ha aprendido académicamente pretenda potenciarlo con el aprendizaje del producto, por lo que el conocimiento empírico y nivel académico básico son complemento.

Existen retos al pretender incluir al personal calificado Mesén (2015) expresó que retener al talento es importante y además se busca que el colaborador se adapte a la brevedad posible y que curva de aprendizaje sea corta. En la misma línea de criterio, Sánchez (2015) indicó que la curva de aprendizaje es menor si la persona ya está capacitada y la adaptabilidad es menor, y la productividad a largo plazo debería ser mayor. Hernández (2015) añadió que un miembro capacitado ahorra a la empresa mucha capacitación e inducción, en la ubicación a la empresa dentro de la organización, que conozca la estrategia de la compañía y el ser atento dinámico dentro de la aérea de comercio ya que los cambios son constantes, y que tenga mayores resultados. Con lo que respecta a expresar si colaboradores están capacitados, las respuestas coinciden de manera positiva Mesén (2015) de Portafolio Inmobiliario y Sánchez (2015) afirman que sí se encuentran capacitados ya que los datos financieros prueban que los actuales miembros sí son productivos, además de que se desarrolla una carrera de puestos claves.

Esto les exige a los miembros actuales, los colaboradores a moverse en términos académicos. Mesén (2015) expresó según el tipo de negocio la posibilidad de medir la productividad del empleado, evaluando desempeño, en el tiempo de respuesta, las rotaciones y fugas de empleados a otras organizaciones afectan a la productividad añadió.

Por su parte Hernández (2015), destacó los logros de la Universidad de Centroamérica para el desarrollo y el conocimiento interno para la organización a la que ella pertenece, y dichas evaluaciones son siempre constantes, agregó que el desarrollo e implementación de la tecnología representa un reto para los actuales miembros de la organización. Además admitió que han nombrado personal al no encontrarse académicamente preparado para asumir los retos del puesto. Por su parte Ollé (2015), el tema del inglés y las aspiraciones salariales son considerados como un reto también las experiencias dentro del área son claves cuando se

busca a un postulante y que este pretenda hacer carrera dentro de la empresa y lograr retenerlo para evitar una fuga de talento.

Y la relación que existe con las competencias y capacidades y cuáles de estas son más destacadas Mesén (2015), quien manifestó que las competencias no están relacionadas con un título académico y son habilidades adquiridas como resultado de un proceso donde se buscan habilidades más no competencias. Destacando algunas de ellas en que los puestos delimitan las necesidades, de adaptarse al cambio, rápido aprendizaje, trabajo en equipo y comunicación. Ollé (2015) sí considera que dentro del mundo globalizado en el que se vive, donde las exigencias son cada vez más mayores, los retos de la tecnología coloca en una posición en la cual un trabajador debe de enfrentarse y lograr sobrevivir adaptándose. Sin embargo distan de esta ponencia, Hernández (2015), Sánchez (2015) , Bresciani (2015) ya que establecen en orden secuencial que, el negocio de pinturas abarca un gremio de exigencias y especialidades que son amplias en nivel de puestos académicos y operativos y se necesita que el desarrollo en cuanto a de servicio al cliente, liderazgo, trabajo en equipo sean dominantes. Sánchez (2015) expresó que depende del perfil, pero de manera general la integridad y ética, como competencias mejoras continuas, pero los perfiles más altos sí exigen un título académico mayor a un nivel básico liderazgo.

Como competencias, la mejora continua, trabajo en equipo, seguridad higiene, responsabilidad y para puestos profesionales el conocimiento en computación, puestos administrativos, sí requieren un título académico universitario; pocos son necesarios que tengan un título de colegio técnico (dibujo, contabilidad) los operativos si pueden trabajar con bachillerato de colegio. Por su parte, Bresciani (2015) complementa que la experiencia debe ser amplia, las capacidades deben ser respaldadas con la parte académica, por ende, esto le dará más oportunidad dentro del mercado de la ingeniería de software y ocho años de experiencias variadas incluyendo habilidades para puestos de gerencias o medios donde lo académico juega un papel clave, ya que de lo contrario no podría ser considerado. Ollé (2015) enfatizó que cada perfil es específico, donde se valora el tema de experiencia académica y las habilidades de comunicación.

El encontrar competitividad en el mercado nacional dentro de estos sectores comerciales y de servicios, Bresciani (2015) afirma positivamente que sí es muy competitivo

y hay muchas oportunidades laborales, y los requisitos dependen de la posición y la experiencia de mínima de (3-4 años) Mesén (2015) de Portafolio Inmobiliario expresa que sí, ya que también ofrece capacitaciones, experiencia en el campo la organización busca desarrollar gente y las especializaciones sobre segundas y terceras lenguas son muy importantes, como ya se mencionaron. Sánchez (2015) coincidió positivamente ya que cubre el mercado al 90 % al ser es competitivo laboralmente sus trabajadores en distintas aéreas, más en la de ingeniería industria e ingeniería civil en cuanto al desarrollo de proyectos, Metodología Sig sigma, donde hay inversión de sector para exigir mayor profesionalismo académico en estas áreas, sin embargo, en otras áreas como ventas y operativos no son requeridos niveles altos académicos. Hernández (2015) determina que sí, ya que la compañía cuenta con un reconocimiento global , el interesado en aplicar le representa un "plus", el postulante se encuentra llamado a capacitarse dentro de ella y los puestos operativos donde los conocimientos básicos van de la mano en el nivel técnico ya exige el conocimiento del manejo de pinturas.

El papel de las especializaciones laborales en la actual situación, radica en el qué tan atractivos son los perfiles de candidatos para las empresas. Hernández (2015) manifiesta que muy técnico en el nivel del país suplantando las carreras profesionales, licenciaturas, maestrías, entre otras. El término técnico ha sido muy involucrado en el mercado, falta más convenio en las universidades no solo prácticas profesionales, sino una inserción laboral más real, los convenios de los sectores privados, públicas encasillan al trabajador por arreglos, una vez concluida la etapa académica y que les asegura un puesto ya fijo dentro de alguna institución pública. Sánchez Natalia explicó que las especialidades son más cotizadas, de acuerdo con la inversión y que las especialidades académicas y la tecnología de la información, desarrollo software, ingenierías personal bien pagados. Es importante mencionar sobre la percepción del mercado de recursos humanos desde las áreas propias de la administración y psicología. Hernández (2015) consideró que la carrera está saturada debido a mucha demanda de psicólogos, donde se espera que el profesional en psicología sea polifacético y pueda realizar muchas tareas. Por su parte Mesén (2015) de Portafolio Inmobiliario, expresa que las empresas se amplían para incluir distintas carreras en el área de

estos, no relacionadas con recursos humanos por su lado, Bresciani (2015) y Sánchez (2015) consideran que hay mucha demanda y que es bastante alta, donde los recursos humanos, tienen más opción de trabajo e impacta positivamente por el valor que el psicólogo más entiende que no es una carrera exclusiva del área de los recursos humanos.

Las posibles soluciones a plazo y modelos globales son acciones prácticas que podrían aportar significativamente mejora en el actual modelo de competitividad laboral nacional.

Son cambios en las bases educativas que podrían tener un impacto favorable en toda la estructura académica como tal en un 100 % coinciden en la idea de ese cambio. Hernández (2015), mencionó como ejemplo que mejor resultados en Rusia, china orientado a la educación de la gente de lo que buscan las empresas, una pluralidad de tareas y habilidades, la parte operativa depende de la parte social económica. Ollé (2015) explica que la empresa ofrece más beneficios y oportunidades que otras empresas no por tanto la empresa: ofrece oportunidades en el nivel internacional reteniendo el talento sí es competitiva permitiendo el desarrollo de carrera profesional.

Explica también que las especializaciones tienen un valor agregado en la persona cuya su formación en distintos grados académicos la convierte en un único componente dentro del mercado en el cual se desarrolla.

Sánchez Natalia establece que en Noruega, lograron aprovechar la mano de obra local en vez de buscar la importación, como solución a un plazo de cinco años, propone analizar al apoyo de la industria nacional e incentivar sectores. Como agricultura y las políticas del país orientada más a la inversión en la educación. Bresciani (2015), en su opinión, cree más en especialidades, junto con las responsabilidades de las universidades para crear convenios e incentivos para la formación académica, y direccionar eso al mejoramiento de la calidad laboral nacional. Mesén (2015) estableció -en su respuesta- que el gobierno se ha involucrado entiendo las necesidades del mercado, ampliando la inserción laboral con base en la demanda actual; además, que las soluciones no dependen de las empresas, un cambio de mentalidad y cultura sobre la concepción laboral acerca de realizar poco trabajo y pretender ganar mucho. Ollé (2015), coincide en que el área de psicología se encuentra

bastante saturada por que la oferta abundante. La ventaja es la inserción en el área de psicología y es amplia, ya que tiene muchas ramas donde se puede desempeñar recursos humanos. Se desarrolla igual en temas de planilla, reclutamiento, compensación y beneficio más en las áreas de psicología como en la parte clínica. La salud mental es muy importante y donde se detecta un abandono en este tema ya que no se quiere invertir, por parte del gobierno y las instituciones, por cantidad de profesionales, Ollé (2015) consideró que la percepción sobre el valor del psicólogo, como productor de ingresos, es casi nula; ya que no contribuye a generar rentabilidad, ganancias las empresa además que en gobierno no invierte como tal en la parte clínica y la salud mental de sus trabajadores. Además de que nuestro modelo es el resultado de la actual globalización y las exigencias del entorno.

En las soluciones a corto plazo, también considera que los procesos de enseñanza del inglés completo y competitivo para un dominio práctico es altamente requerido por las empresas además de reforzar la parte vocacional para orientar a los futuros profesionales en las necesidades de la empresa y no pretendan seguir las carreras más saturadas del mercado laboral.

Las experiencias y conocimientos de los especialistas en recursos humanos hablan, en representación de las empresas, y sobre sus necesidades y exigencias del mercado laboral.

Los requerimientos académicos son necesarios y buscados en los procesos de reclutamiento y selección para puestos operarios y académicos. Se concluye, que dependiendo del sector, la demanda del mercado, la demanda del cliente directo, son necesarios profesionales completos con respectivas carreras más especializaciones respectivas que complementen.

La actual situación del mercado laboral, si exige un cambio en el mecanismo de educación y formación para que se refleje en un impacto positivo en el sector laboral.

## **CAPITULO V**

### **Conclusiones**

Las exigencias en la competitividad en un contexto de la economía y mercado laboral, hacen que se perciba un interés, por parte de las empresas y organizaciones, para invertir recursos en la capacitación de sus trabajadores. Al mismo tiempo, se evidencia un desligamiento entre el sector productivo en general ya que no se ha vinculado estrechamente con el sistema educativo a la hora de la formación de profesionales, según la demanda del sector. A pesar de que los recursos destinados a la educación en el país tanto en sus niveles básicos escolares como en educación superior incluyendo técnico y universitario, siguen manteniendo un estándar positivo y bien calificado ante organismos internacionales que lo hacen merecedor de un rendimiento óptimo, no hay evidencias de una participación por parte del gobierno buscando activar la competitividad.

Aunque el esfuerzo realizado como resultado del proceso de la modernización con respecto al entorno económico de la nación y a las necesidades tanto en fuerza laboral como del sector productivo, se notan aún carencias tanto en la ejecución y orientación de los recursos como en los esquemas de programas de educación. A parecer muestran llevan la contraria de las necesidades de formación de capital humano, donde la ejecución de los recursos humanos en una organización como administradores de los procesos de selección y reclutamiento, enfrentan retos para incluir a un miembro en puestos vacantes, tanto operativos como profesionales.

La actual demanda laboral exige a los trabajadores cuya principal cualidad sea la flexibilidad ante los nuevos conocimientos y formas de la gestión, además de su capacidad de aprendizaje continuo y sostenido de adaptación a los permanentes cambios de orden tecnológico y organizacional. Lo anterior responde a las nuevas formas de producción y eficiencia organizacional, según las cuales, las empresas deben adoptar mecanismos de gestión modernos para llegar a competir en el mercado internacional.

El trabajo que se desarrolla por competencias requiere de la ejecución de áreas organizacionales que se encarguen de procesos de identificación de estas y contar con todo

el apoyo posible desde las gerencias y Recursos Humanos y de un claro plan de capacitación de todos los colaboradores, en temas que van, desde la conceptualización, misma hasta las diferentes técnicas y herramientas de trabajo por competencia y habilidades que puedan aportar a la producción y rentabilidad de la organización.

La demanda laboral sí requiere que existan capacidades académicas, técnicas, experiencia laboral y habilidades particulares para que un aspirante pueda ser considerado a un puesto de trabajo.

## Recomendaciones

La actual competitividad del mercado laboral en Costa Rica, de acuerdo con el estudio realizado y la secuencia de entrevistas, la información obtenida por empleadores y expertos de Recursos Humanos de empresas en servicios tecnológicos, legales, y comerciales se establecen las siguientes recomendaciones, con el objetivo de un alcance ideal para que puedan ser ejecutadas por el mercado laboral costarricense, y así, obtener un impacto positivo en la competitividad laboral.

- El desarrollo profesional dentro la capacitación debe ser continuo, al tomar complementar con un conocimiento relevante para la industria y el puesto al adquirir nuevas competencias y habilidades.
- El manejo de una segunda y más lenguas significará un diferenciador siempre positivo a manera de procesos y selección de puestos, además fue la competencia más valorada por los reclutadores.
- Mayor especialidad académica aportaría una cobertura de puestos y contribuiría a una competitividad laboral más equilibrada en función de la demanda de puestos profesionales
- Mayor participación entre el sector educativo y las organizaciones, tanto públicas como privadas, para establecer la demanda real laboral en la formación de profesionales según el área de necesidad.

## REFERENCIAS

- Bernal, C.A. (2010). Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (3 Ed.). Colombia: Prentice Hall.
- Briceño Gill M,A (2003) Universidad, Sector Productivo Y Sustentabilidad: Compilador CDCH UCV, 2003-Colección Estudios Business and Education Recuperado el 09 de Febrero de 2015:  
[https://books.google.co.cr/books?id=CnllzDmIAQcC&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.cr/books?id=CnllzDmIAQcC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Fernández Sanabria A. (03 SEP 2013) Costa Rica sube tres puestos en competitividad global. *El financiero*. Recuperado [http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/Costa-Rica-puestos-competitividad-global\\_0\\_366563361.html](http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/Costa-Rica-puestos-competitividad-global_0_366563361.html)
- Forbes México, Forbes. (SF) Competitividad laboral, un desafío en México. Recuperado de: <http://www.forbes.com.mx/competitividad-laboral-un-desafio-en-mexico/>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Batista, P. (2010). Metodología de la investigación. (5 Ed.). México, D. F.: McGraw-Hill Interamericana.
- MONTERO SOTO J. (16 JUL 2014) Escasez de talento aumentó en Costa Rica. El financiero. Recuperado de [http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/Escasez-talento-aumento\\_0\\_556144391.html](http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/Escasez-talento-aumento_0_556144391.html)
- Rodríguez A. (2 de septiembre de 2014) Costa Rica avanza tres puestos en índice de competitividad global. *La Nación*. Recuperado de [http://www.nacion.com/economia/Costa-Rica-puestos-competitividad-global\\_0\\_1436656505.html](http://www.nacion.com/economia/Costa-Rica-puestos-competitividad-global_0_1436656505.html)
- Sagi-Vela Grande L(2004) Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización ESIC Editorial, 2004 Recuperado el 03 de Marzo de 2015:  
[https://books.google.co.cr/books?id=H4eZvRMWVcUC&dq=evaluaci%C3%B3n+de+personal&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.co.cr/books?id=H4eZvRMWVcUC&dq=evaluaci%C3%B3n+de+personal&source=gbs_navlinks_s)

- El instrumento de recolección de datos utilizado en este estudio fue diseñado por la Empresa Manpowergroup Novena encuesta anual de Escases de talento con el fin de hablar sobre la escasez de talento. (Manpowergroup 2014)
- Werther.W, y Davis. K (2008) *Administración de recursos humanos: el capital humano de las empresas* 6a.Ed. México: McGraw Hill Interamericana
- World Economic Forum (2015) Definición de Competitividad: Defining Sustainable Competitiveness Recuperado de:<http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2014-2015/defining-sustainable-competitiveness/>

## **ANEXOS**

### **Anexo I**

#### **Introducción**

A fin de profundizar aún más en matriz y conceptos ya propiamente elaborados en la investigación sobre competitividad del Mercado Laboral en Costa Rica, se incorporará elementos vivenciales con base en una entrevista para lograr sustraer información a través del diálogo, Eleazar Casado H., 2004 establece:

“Un análisis superficial parece indicar que los rasgos que identifican una entrevista son: la situación de conversación entre dos personas (por lo menos) y el propósito y objetivos explícitos o implícitos de esa conversación. Efectivamente toda vía se define la entrevista como una “una conversación con un propósito definido” (Bingaham y Moore, 1973) P, 24.

Con el objetivo de ampliar y enriquecer la investigación, en el aspecto exploratorio de la misma se propondrá la ejecución de una entrevista compuesta por una serie de temas de interés, se contará con la participación de encargados y encargadas de expertos en el área de los recursos humanos en distintas organizaciones donde su aporte será significativo para construir una perspectiva más objetiva de la información hasta ahora manejada en la elaboración del tema de investigación. El propósito se centra en la obtención de información, la cual será valiosa para la posible elaboración y complementación eventual de conclusiones y posibles recomendaciones.

#### **Objetivo**

- Obtener información valiosa con base en la ejecución de una entrevista compuesta por temas de interés por tratar, para que así la correspondiente obtención de datos la que servirán en la construcción del tema investigado en parte de resultados.

El siguiente método de investigación, aplicado a cinco diferentes miembros del área de los recursos humano tiene fines únicamente académicos, sujeto a todos los aspectos de confidencialidad entre las partes.

## Entrevista

A continuación se realizará la entrevista a relacionada con el tema: "Competitividad del Mercado Laboral en Costa Rica"

1. ¿Qué podría hablar sobre la competitividad del mercado Laboral costarricense en general?
2. ¿En el sector productivo que usted labora, cuáles son los parámetros de competitividad y cómo se mide esa competitividad?
3. ¿Cómo evaluaría las fortalezas y debilidades de su sector productivo en términos del mercado laboral?
4. ¿Qué espera encontrar su empresa adentro del mercado ofertando una oportunidad laboral y cómo se evalúa?
5. ¿Cuál es el reto o los retos de buscar incluir un nuevo miembro capacitado a la organización y qué se espera a corto y largo plazo?
6. ¿De acuerdo con la competitividad del mercado nacional, se encuentran capacitados los actuales miembros de su organización para ser productivos a esta, cómo buscan incrementar la producción con los actuales componentes?
7. ¿Qué hace falta para alcanzar mayor y productividad por ende así ganancia a la organización? ¿Existe alguna deficiencia o falta de recursos, que afecte a la producción, que medidas correctivas se busca aplicar? ¿Será una especialidad técnica lo que haga la diferencia?

8. ¿Ofrece su sector productivo la oportunidad de ser competitivo en el mercado laboral y qué requisitos se busca?
9. ¿En el nivel de competencias y capacidades, qué cualidades particulares y específicas directamente relacionadas con las especialidades técnicas y experiencia laboral CV, se pretende encontrar?
10. ¿Podría mencionar las cinco principales competencias que exige su organización relacionadas con las especialidades técnicas, empíricas o experiencia en el campo?
11. ¿Cuál es el papel de las especialidades técnicas en contexto de competitividad laboral para el sector productivo costarricense?
12. ¿Cuáles son los retos reales del mercado laboral costarricense y cuál es el impacto en actual situación social?
13. ¿Cómo se encuentra y evalúa la competitividad laboral dentro de su propio mercado la laboral?
14. ¿Cuáles modelos económicos representan mejor la competitividad laboral, qué los hace exitosos y que prácticas se deberían implementar localmente?
15. ¿Qué soluciones son posibles a un plazo de cinco años en nuestro actual modelo de competitividad?

**Fuente elaboración propia 2015**

Muchas gracias por su colaboración.

## Anexo II

---

Licda. Ana Cecilia Alvarado Picado  
Filóloga- UCR  
Teléfono 87178773

San José, 8 de abril de 2015.

**Señores**

**Facultad de Ciencias Empresariales**

**Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología**

Estimados señores:

El proponente Marco Vinicio Marín Chacón, me ha presentado, para revisión de estilo, el Proyecto de Graduación denominado **Competitividad del Mercado Laboral en Costa Rica** para optar por el Grado de Licenciatura en Mercadeo.

He revisado este proyecto y he corregido los aspectos referentes a estructura gramatical, acentuación, ortografía, puntuación, vicios de dicción que se trasladan al escrito y he comprobado que se han incorporado las correcciones al presente documento.

Por lo tanto, hago constar que este se encuentra listo para ser presentado a la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, como trabajo de graduación.

Atentamente,



Licda. Ana Cecilia Alvarado Picado

Cédula: 302840682

Carné: 019403

Colegio de Licenciados y Profesores en Artes y Letras