



UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA DE CIENCIA Y TECNOLOGIA
Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela de Administración de Negocios

Proyecto final: La competitividad del mercado laboral en Costa Rica

Estudiante:
Ana Catalina Valverde Ovares

Profesora:
Vanessa Zamora

Curso de Seminario de Graduación

San José, 10 de agosto del 2015

Tabla de contenido

Índice de cuadros	3
Índice de gráficos	3
Índice de tablas	3
Índice de figuras	3
Resumen Ejecutivo	4
Abstract	5
Capítulo I	6
1.1 Introducción	6
1.2 Antecedentes	7
1.3 Justificación	16
1.4 Objetivos	17
1.4.1 Objetivo general	17
1.4.2 Objetivos específicos	17
1.5 Problema	17
1.6 Pregunta de investigación	18
1.7 Hipótesis	18
1.8 Alcances	18
1.9 Limitaciones	19
Capítulo II	20
Marco conceptual	20
Capítulo III	25
3.1 Tipo de investigación	25
3.2 Enfoque	28
3.3 Diseño	28
3.4 Población	29
3.5 Muestra	29
3.6 Fuentes primarias y secundarias	30
3.7 Variables	30
Capítulo IV	33
Análisis de resultados	33
Capítulo V	58
5.1 Conclusiones	58
5.2 Recomendaciones	63

Referencias.....	65
Anexo 1 - Encuesta.....	69

Índice de cuadros

Cuadro 1 - Operacionalización de las variables	31
--	----

Índice de gráficos

Gráfico 1 - Situaciones que han cambiado el entorno laboral en el país.....	35
Gráfico 2 - El cambio en el panorama actual de la competitividad del mercado laboral es debido a la apertura comercial de Costa Rica.....	39
Gráfico 3 - Relación entre la carrera profesional que escoge la mayoría de personas y aquello que demandan las empresas internacionales o nacionales	47
Gráfico 4 - Preparación del mercado laboral en Costa Rica para suplir la demanda que exigen las empresas extranjeras	49
Gráfico 5 - Requerimientos para llenar la demanda del sector productivo de Costa Rica	54
Gráfico 6 - El liderazgo, el emprendedurismo y la capacidad de trabajar en equipo son una necesidad del mercado laboral.....	55

Índice de tablas

Tabla 1 - Cambio en la forma de trabajo interno en las empresas en los últimos 25 años.....	37
Tabla 2 - Principales elementos que propician la apertura de nuevos negocios internacionales por parte de empresas extranjeras en el mercado laboral en Costa Rica	40
Tabla 3- Exigencias actuales de contratación de personal considerando la competitividad del mercado laboral.....	51
Tabla 4- Factores más importantes para suplir la necesidad real del sector productivo nacional.....	56

Índice de figuras

Figura 1 - Estructuración de los 12 pilares contemplados en el Índice de Competitividad Global	43
Figura 2 - Indicadores de Costa Rica en el Índice de Competitividad Global 2014-2015.....	46

Resumen Ejecutivo

La competitividad es una dinámica que caracteriza el mundo empresarial de hoy, dentro de una coyuntura globalizada que exige manejar información actual y preparación profesional especializada para suplir las necesidades que demandan los mercados.

Para el caso de Costa Rica, existe una problemática que aqueja gran parte de la población y es la competitividad en el mercado laboral nacional, pues la preparación del recurso humano de un país debería ir enfocado con base en especificaciones que requiere el mercado para llenar la demanda del sector productivo. Sin embargo, la nación se encuentra aún muy ligada al pasado, cuando los requerimientos eran distintos a los de hoy. Los centros educativos siguen ofreciendo a su estudiantado la misma realidad utópica de hace 10 años, en donde un profesional exitoso, con título universitario, tenía un trabajo seguro.

Actualmente, la sociedad costarricense experimenta cambios coyunturales, dada su integración en el mundo global de intercambio y apertura comercial que han permitido, como resultado, un crecimiento en la productividad, más diversificación económica y mayor nivel de atracción de inversión extranjera. Todo ello, ha logrado generar mayor competitividad en las empresas nacionales e internacionales que ayudan a crear recursos. No obstante, carecen de capital humano calificado para desempeñar las funciones efectivamente.

Es ineludible que Costa Rica aún mantiene muchas debilidades, ya que se ha quedado estancada en aspectos esenciales que engloban el éxito del sector productivo, y esto se debe a la deficiencia en muchos sectores de producción y a la falta de gobernabilidad hacia una visión país. Hoy, las empresas pretenden otro tipo de profesionales con especialidades técnicas en áreas afines a la tecnología y a la innovación, pues la oferta laboral no coincide con la demanda de las empresas.

Abstract

Today, competitiveness is a dynamic that characterizes the businesses worldwide, in a globalized era that requires managing current information and specialized professional training to meet the needs demanded by markets.

In the case of Costa Rica, competitiveness in the domestic labor market is a problem that afflicts most of the population, since the preparation of human resources of a country should be focus based on specifications required by the market to fill the demand of the productive sector. However, the nation is still very tied to the past, when the requirements were different from the ones today. Universities are offering their students the same utopian reality from 10 years ago, where a successful professional with a university degree had a secure job.

Currently, Costa Rican society undergoes cyclical changes, given its integration into the global world of trade and liberalization, which allowed as a result, growth in productivity, economic diversification and attracting higher levels of foreign investment. All these has generated greater competitiveness in national and international companies that help create human resources. However, they lack of qualified human capital to perform the duties effectively.

It is inevitable that Costa Rica has many weaknesses, as it has been stuck on essential aspects that encompass the success of the productive sector, and this is due to deficiency in many sectors of production and lack of governance to a country vision. Today, companies seek other professionals in technical fields related to technology and innovation areas, as labor supply does not match the demand of companies.

Capítulo I

1.1 Introducción

En el mundo actual que se desarrolla en el marco de los negocios internacionales, es importante resaltar el gran aporte que brinda la competitividad a la estructura de procesos que se generan en las relaciones globales. Cada día, la globalización exige cambios tecnológicos que permiten un desarrollo de bienes, servicios y productos. Estos conforman el entorno competitivo de los actores del sistema mundial, como lo son países, organismos internacionales y no gubernamentales, además de grandes corporaciones y empresas multinacionales.

Así pues, para lograr el éxito que se busca en los negocios internacionales, con la competitividad como su factor base, es requisito indispensable la búsqueda efectiva de capital humano que permita desarrollar los objetivos planteados de cada empresa. Es necesario contemplar que el mercado bajo el cual se desarrolla la competitividad laboral, se encuentra en constante cambio y un país, como promotor de su recurso humano, debería enfocarse hacia una visión país en pro de la mejora de su capital humano. Pero, ¿qué pasa con aquellos sectores en los que escasea este recurso, o bien, abunda?

Para efectos de esta investigación, se analizarán los factores de competitividad del mercado laboral en Costa Rica bajo la perspectiva de la demanda real por personal técnico en el sector productivo, al mismo tiempo que se evaluarán los componentes de la oferta laboral existente actualmente. Además, se utilizará el reporte que genera anualmente el Foro Económico Mundial sobre la competitividad global con el fin de identificar los aspectos esenciales para aplicar con Costa Rica y entender qué tipo de capital humano necesita el mercado actual en el país.

1.2 Antecedentes

A lo largo del tiempo, Costa Rica ha atravesado distintas etapas en cuanto a los modelos de desarrollo y, finalmente, ha adoptado el mejor modelo, aquel que brinda mayores ventajas al país para su desarrollo: un comercio libre pero regulado. La necesidad de regular el comercio ha sido fundamental para brindar mejores oportunidades, variedad de servicios, mayor competitividad y efectiva capacitación, de manera que se puedan obtener los resultados buscados en cuanto al comercio del país. En este sentido, las exportaciones e importaciones en el país son fundamentales para la base comercial y el intercambio global. No sin menor importancia, la política de comercio exterior, como el pilar para llevar a cabo los proyectos comerciales que demuestren resultados favorables.

Existen instituciones que regulan el comercio en Costa Rica y son la base que brinda herramientas competitivas para la eficiente integración en las cadenas mundiales de producción. El comercio ha impulsado una serie de cambios estructurales que han dado como resultado un crecimiento de productividad y diversificación de la economía y esto, a su vez, ha logrado un mayor nivel de inversión. Costa Rica ha construido una plataforma sólida que ha dado paso a diversas instituciones en el país que han ayudado a fomentar el comercio exterior dándole herramientas competitivas para la eficiente integración en las cadenas mundiales de producción y de intercambio de bienes y servicios. Algunas de ellas trabajan en conjunto en proyectos como la Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica (PROCOMER), el Ministerio de Comercio Exterior (COMEX) y la Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE).

El tema económico en la realidad de hoy es un tema de suma relevancia, pues no sólo repercute en la economía propia de un país, sino en los demás factores que lo componen. La economía y el comercio van de la mano y es a través del comercio que se logra el intercambio de bienes y servicios entre dos y más países o regiones económicas. El comercio forma, así, la parte esencial en la vida económica de un

país, jugando un papel primordial y brindándole a la sociedad herramientas para su beneficio.

Para Costa Rica, la parte comercial es esencial para el logro del crecimiento y desarrollo económico. Por ello, es de gran importancia para el país empresas internacionales que han traído inversión extranjera directa (IED) y, al mismo tiempo, aquellas empresas nacionales llamadas pequeñas y medianas empresas (PYMES). Ambas ayudan a generar recursos pero requieren de capital humano efectivo para su éxito dentro del sector productivo del país.

Costa Rica ha logrado un crecimiento aceptable y ha presenciado alcances importantes en materia económica por su estrategia creada. La misma ha servido no sólo a los diferentes gobiernos en turno, sino también a sus ciudadanos, aunque hoy existan rezagos y necesidades que afrontar y solucionar. Gracias a ello, el país ha logrado un desarrollo paulatino, lento pero efectivo. No obstante, la nación se mantiene catalogada como “país en vías de desarrollo”. Rodríguez menciona a Rodrik sobre la estrategia de desarrollo “como el conjunto de políticas destinadas a remover fallas de mercado y de Estado que impiden que el país logre la transformación estructural asociada al desarrollo” (Mesalles, 2010; p. 149).

En efecto, siempre habrá fallas en el sistema y en la forma de ejecución de la estrategia de desarrollo. Rodríguez comenta que el comercio internacional no necesariamente es parte inherente de la transformación estructural, aunque sí determina ciertas políticas crear la estrategia. Hoy, Costa Rica ha llegado a agotar su modelo exportador por causa de la inestabilidad política y económica que ha experimentado el país en las últimas décadas. También por los desequilibrios que el sistema internacional y el comercio internacional han sacado a relucir. Estos cambios constantes de la estructura de procesos demandan una necesidad de hacer una transformación en la estrategia de desarrollo.

Lo mencionado anteriormente no significa que se tenga que devolver, dejar de lado el modelo actual o quizás seguir utilizando el modelo exportador; sino más bien, utilizar la experiencia y lo existente como herramientas fundamentales para establecer la estrategia de desarrollo necesaria para el crecimiento del país. Como afirma Rodríguez:

“(...) no se puede seguir pensando en que esas políticas serán suficientes para que Costa Rica pueda seguir creciendo a tasas altas por muchos años más. (...) El punto es que el país sí debe pensar en una verdadera estrategia de desarrollo que se enfoque en las fallas de mercado y Estado que más afectan el crecimiento. Y eso implica un cambio porque las grandes fallas de mercado y de Estado ya no están donde estaban antes”. (Ibíd., p. 150)

Lo anterior confirma la urgencia de tomar un camino distinto que pueda llevar al país a un verdadero crecimiento económico, acelerado y adecuado para toda la nación. La carencia y la deficiencia en la toma de decisiones país alimentan el rezago que Costa Rica experimenta. Lo que antes actuaba enmendando las principales debilidades de la economía, ya no funciona con un mundo en constante transformación y una sociedad internacional cada vez más globalizada. El autor propone seguir el modelo exportador, pero con una estrategia más enfocada a la productividad. Aunado a esto anota:

“(...) el modelo de exportaciones fue un modelo muy exitoso y precisamente por eso es que hoy el país está abierto y especializado. La apertura ya se ha logrado, y aunque hay que mantenerla e incluso aumentarla, la nueva prioridad debe ser el aumento de la productividad a través de la colaboración público-privada que permita identificar y subsanar las fallas de mercado y Estado que hoy día retardan el crecimiento”. (Ibíd.; p. 160)

Asimismo, se logra hacer una crítica constructiva sobre los beneficios y prejuicios actuales del modelo exportador, quizás, más lejano de ser positivo actualmente; pero con la esperanza necesaria para que el país reevalúe sus políticas económicas y su estrategia de desarrollo con una proyección hacia el crecimiento. González en

su artículo menciona los alcances y logros que ha tenido el modelo exportador y el comercio exterior para Costa Rica. Y sobre ello comenta:

“La evidencia empírica muestra, primero, que el crecimiento económico es indispensable para alcanzar el desarrollo y, segundo, que los países que más se globalizan crecen más rápidamente. En esta línea, Costa Rica ha venido trabajando durante más de 25 años por generar las condiciones para integrarse cada vez más y de una manera cada vez más provechosa a la economía internacional” (Ibíd.; p. 161).

En efecto, el crecimiento económico es esencial para lograr un desarrollo palpable para cualquier país. Sus políticas y estructura deben ser establecidas de manera concreta, ejecutable y acorde a los matices que el comercio internacional dicte, conociendo que la globalización marca pautas para las naciones. La ex ministra de Comercio Exterior, comenta que “el comercio al igual que el cambio tecnológico y la inversión extranjera directa (IED) contribuyen a generar crecimiento económico a través de promover la productividad, mediante mayor eficiencia e innovación”. Así pues, es evidente que el comercio permite acceder a mercados más grandes para proyectar una economía más competitiva y de especialización. Todo ello, mejora la eficiencia de las empresas y, como consecuencia, aumenta la competitividad tanto a nivel interno como a nivel externo (Ibíd.; p. 161).

Por lo tanto, apunta González (2010), “los principales beneficios de la apertura comercial y de la integración económica se relacionan con mayor crecimiento económico, mayor empleo y mejor calidad de vida para el consumidor”. La cita anterior deja entrever un gran modelo económico implantado, pero dispersa el análisis profundo sobre los resultados actuales de lo que menciona. Es claro que la apertura comercial ha brindado mayores oportunidades para que Costa Rica crezca de una manera muy distinta a la que había venido experimentando hace décadas. Sin embargo, escribe sobre la integración económica como un aspecto tan positivo relacionado directamente el crecimiento con el consumidor; lo cierto es que el país, no ha logrado concretar esa integración económica de empleo y calidad de vida.

Con todo lo comentado anteriormente, se hace referencia a la diversidad de opiniones y decisiones que han caracterizado tan importante tema sin llegar aún a un logro más concreto y ejecutable. Así, González anota que, “la integración a la economía internacional es un esfuerzo país que incorpora muchas acciones, en muchas dimensiones del quehacer público y privado. Se requiere la participación de muchos actores para poder lograr llevarlas adelante en tiempo y exitosamente”. Con lo anterior se hace referencia precisamente al éxito que hubo, un país más abierto y especializado, podría decirse, que hoy tiene diversas oportunidades de las que se puede sacar ventaja; pero presenta aún, una serie de desafíos (Ibíd.; p.189).

Costa Rica continúa mirando hacia atrás sus logros, es decir, alcances que fueron una vez exitosos, pero que ya no funcionan ni subsanan correctamente las debilidades que la economía del país presenta actualmente; que inhiben o dificultan una participación exitosa en la economía internacional, según González. Existe aún una brecha social muy evidente y visible. Hay mucha competencia a nivel internacional y hay considerables detalles necesarios de mejorar. En resumen, comenta Lizano que “solo aumentando la productividad del país se podrá mejorar la competitividad de las empresas costarricenses en los mercados internacionales”. Si ello se logra, se estaría proyectando una visión país de alto nivel con resultados de crecimiento muy favorables para la economía y para la calidad de vida de la población (Ibíd.; p.193).

Ahora bien, la competitividad laboral en Costa Rica, es un tema que aqueja constantemente la situación actual debido a un vacío existente en la sociedad con respecto al capital humano necesario dentro del mercado nacional, y esto ha repercutido en el crecimiento y desarrollo de la nación. El país posee grandes cualidades para desarrollarse a nivel global y competir con las mejores empresas dado el nivel educativo y así lo ha demostrado a lo largo de los años. Sin embargo, se ha quedado estancado en aspectos esenciales que engloban el éxito del sector productivo, debido a la deficiencia de muchos de los sectores de producción y la falta de gobernabilidad hacia la visión país.

El Banco Mundial señala en su artículo “Mejores Empleos en Costa Rica: El Rol del Capital Humano”,

“(...) Costa Rica ha sido la historia de éxito de Centroamérica, al combinar un crecimiento económico elevado y sostenido y una fuerte cohesión social. Con todo, cerca de la mitad de los trabajadores costarricenses que no finalizan su educación secundaria solo pueden acceder a empleos de baja calidad, mientras que el desempleo afecta al 8 por ciento de la fuerza laboral. (...) Hasta ahora, el crecimiento de Costa Rica ha ido impulsado por una pequeña cantidad de sectores de mucho crecimiento y elevada productividad que emplean una minoría de la fuerza laboral, en combinación con sectores grandes de baja productividad que emplean a la mayor parte de los trabajadores en puestos de poca remuneración”. (Banco Mundial, 2011; p. 1)

Lo anterior indica, que como resultado de un crecimiento económico sostenido y una fuerte cohesión social, se ha logrado el desarrollo en muchas áreas de la sociedad, principalmente en su capital humano. Ello responde a su éxito en algunos sectores de producción que buscan personal capacitado en áreas profesionales para llevar a la empresa con una visión y gestión efectivas, pero solo se requiere una pequeña cantidad de la fuerza laboral. Mientras que sectores más grandes de baja productividad buscan mano de obra técnica barata.

Al mismo tiempo, anota el Banco Mundial que, “el número limitado de trabajadores muy educados implica que los sectores de productividad elevada probablemente experimenten escasez de destrezas en el futuro, comprometiendo así el crecimiento sostenido del PIB”. Si ello llega a suceder, la economía nacional podría caer en un estancamiento en su desarrollo y crecimiento ocasionando que solamente los sectores de baja productividad contribuyan a esto. No obstante, menciona el Banco Mundial, “si los sectores de productividad elevada pueden expandirse aún más, lo que significa que también pueden generar más fuentes de trabajo, es más probable que un fuerte crecimiento del PIB y un nivel de vida superior para la mayoría de la gente de Costa Rica sean sostenibles”. (Banco Mundial, 2011; p. 1)

En efecto, el país ha tenido alcances importantes en cuanto a su capital humano que repercuten directa y positivamente con los sectores de producción para contribuir con el crecimiento y el desarrollo que necesita la nación, para posicionarse estratégicamente en el ámbito internacional. Al mismo tiempo que trae resultados positivos para todo el mercado y la economía nacional. Existen ventajas competitivas que caracterizan a Costa Rica y lo hacen un país atractivo para empresas extranjeras que invierten y brindan empleo a la ciudadanía. Asimismo, el país ha ido alimentando las desventajas competitivas que pueden afectar el éxito y el crecimiento nacional.

Según Pratt en su análisis del Informe de Competitividad del 2010-2011, los resultados que refleja el informe sobre Costa Rica, evidencia que sus ventajas comparativas para la competitividad son la independencia del sistema judicial, la eficiencia del sistema legal, la solidez de los bancos, la apertura comercial, la transferencia tecnológica e IED, y la calidad de los suplidores locales. Por otra parte, añade que las desventajas competitivas que el país posee giran en torno a los costos del crimen y la violencia, la calidad de la infraestructura en lo que corresponde a carreteras, puertos y ferrocarril, el margen de intermediación financiera, la inflación, la tasa de ahorro nacional, e iniciar un negocio (Pratt, 2010; 2).

Bajo estos resultados, se describe el comportamiento que ha tenido la competitividad laboral en Costa Rica, un país con grandes avances pero que al mismo tiempo se ha estancado. Esto trae como consecuencia, que no se avance en los problemas verdaderos dado a su desempeño en cuanto a la gobernabilidad que se encuentra rezagada en décadas anteriores. La nación tuvo grandes ventajas en el pasado que ayudaron a crear gran parte de la concepción que se percibe de este, pero mucho se fundamenta en lo que se logró en las décadas de los 80 y 90 en los sectores de educación y su cambio de modelo económico hacia una política de apertura comercial y de atracción de inversión, con la cual se rige el país hoy.

Según el artículo del Banco Mundial, “Competitividad en Costa Rica”, la Unión de Cámaras Empresariales (UCCAEP):

“(...) identificó a la educación como un obstáculo a la competitividad. Aunque Costa Rica ha hecho importantes avances en su sistema educativo y sus tasas de alfabetización se encuentran entre las más altas de la región, el país aún enfrenta retos importantes en la educación secundaria y terciaria con respecto a tasas de finalización y calidad, así como la operación de su Instituto de Aprendizaje Nacional. La UCCAEP en particular mencionó que deben ampliar los programas diseñados para mantener a los estudiantes secundarios en la escuela y se necesita más participación del sector privado para suministrar la capacitación en la educación superior y técnica” (Banco Mundial, 2009; p.22).

En efecto, Costa Rica ha tenido avances en materia de educación y ha enfocado gran parte de su inversión nacional en programas y desarrollo para este campo tan esencial para cualquier país. Sin embargo, aún queda mucho por trabajar y mejorar porque no se trata únicamente de ofrecer todo un sistema de educación con áreas en profesiones ya saturadas por el mercado, sino ofrecerle a los ciudadanos la posibilidad de escoger entre carreras profesionales o técnicos especializados para lo que demanda el sector productivo, es decir el mercado laboral nacional.

Bajo la misma línea del sector educación, Costa Rica presenta cifras alarmantes de reprobación, repetición de grados y deserción a nivel de educación secundaria. Esta situación no solo tiene graves consecuencias individuales y sociales, sino que también se estima que esa situación ha costado al país cerca del 0,5% del PIB por año, según estudios del Banco Mundial. Aunado a ello, se menciona además que “actualmente solo 1/3 de los estudiantes que ingresan al 7mo grado logra terminar secundaria. Costa Rica tiene una tasa muy elevada de asistencia primaria escolar y alta transición de la educación primaria a la educación secundaria”. No obstante, la alta tasa de reprobación en secundaria genera altas tasas de repetición (inicialmente) y deserción (finalmente) a nivel de educación secundaria (Ibíd.)

Asimismo, la deserción en la educación responde a la motivación y la visión que los estudiantes tienen sobre el sistema que carece de calidad, y ello se asocia con “programas de estudios y sistemas de evaluación obsoletos, y capacitación deficiente de profesores”. Además, la misma dinámica de atraso del plan nacional de educación en el país provoca la falta de capacitación e interés en los estudiantes porque no están preparados de manera adecuada ni en sintonía a la competitividad del país. Esto ha contribuido a un excedente de profesionales en las ciencias sociales, derecho, economía y administración, mientras hay una escasez de técnicos, científicos e ingenieros. Así pues, esta poca población que estudia estas áreas no logra satisfacer la demanda del sector productivo. Según señala el estudio del Banco Mundial,

“Solo el 13% de graduados están en ingeniería o ciencias básicas, comparado con 20-25% en Chile, Colombia, México, España, Alemania y Australia, y casi 40% en Corea. Aproximadamente 74% de egresados son de educación y ciencias sociales, superando a los demás países encuestados. No obstante, comparaciones de la oferta y la demanda de trabajo—es decir, anuncios de trabajo en diferentes campos frente a grados otorgados—muestran que los estudiantes con grados relacionados con la informática y la ingeniería tienen mucha demanda. (Ibíd.; p. 23)

La realidad que dibuja el país sobre la educación no escapa de ser un grave problema nacional que debe ser tratado de manera eficiente debido a que repercute de manera directa con la competitividad laboral. Definitivamente, el país se ha quedado rezagado bajo políticas que una vez funcionaron y fueron efectivas para la coyuntura de la época, pero hoy el entorno es muy distinto de lo que era en décadas anteriores. Se está experimentando una serie crisis en el desempleo debido al enfoque erróneo en el sistema de educación, cuando hay saturación en el mercado de profesionales en las mismas áreas de ciencias sociales, y cuando escasean ciudadanos especializados en otras asignaciones como ciencias exactas o ingenierías, requeridas por el mercado actual. El mundo en el presente es un mundo de tecnología y desarrollo que necesita profesionales en áreas que contribuyan a ello para darle a los países y las empresas el éxito deseado.

1.3 Justificación

La coyuntura mundial actual que establece un mundo globalizado de intercambio comercial y expansión empresarial exige a sus actores mantener cierto nivel de éxito en su gestión para lograr efectivamente el cumplimiento de los objetivos. Sean estos para suplir la demanda requerida, cumplir los intereses de algunos cuantos, o bien, recibir remuneración económica por sus productos o servicios. Por ello, es que la competitividad es un factor clave en cuanto a los negocios internacionales, pues dentro de un mercado específico se necesita suplir la demanda y mejorar cada vez más para atraer más clientes y consumidores.

Bajo este panorama, radica la importancia de la competitividad laboral en Costa Rica, porque entre mejores resultados de crecimiento y desarrollo tenga una nación, mayores sus oportunidades de éxito y de apertura puede tener en comparación con otros mercados. El analizar la situación nacional sobre este tema es relevante para brindarle insumos a quienes toman decisiones de carácter nacional y educativo hacia la necesidad que requiere el mercado hoy. Asimismo con la exhortativa de entrar en mercados internacionales y ser lo suficientemente atractivo para la inversión en la región. Todo ello contribuiría positivamente con la economía nacional y la calidad de vida de la ciudadanía.

Por ello, el realizar una investigación de la competitividad laboral en Costa Rica permitiría evidenciar la situación actual y la necesidad del sector productivo nacional para los tomadores de decisión y los agentes de cambio. El país demanda técnicos en ciertas especialidades y ya no tanto carreras profesionales como en años anteriores. Hay una saturación en el mercado de profesionales en las mismas áreas y, por ello, se demanda técnicos especializados para los puestos de mano de obra barata.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Analizar los requerimientos actuales que exige la competitividad del mercado laboral en Costa Rica, para suplir la demanda real del sector productivo nacional bajo la perspectiva holística de los estudiantes de Licenciatura en Negocios Internacionales de la ULACIT.

1.4.2 Objetivos específicos

- Presentar datos generalizados sobre los patrones históricos de comportamiento que ha presentado el mercado laboral en Costa Rica, desde la década de los 80 hasta la actualidad, para comprender los cambios que han surgido durante este periodo.
- Describir los principales elementos que propician la apertura de nuevos negocios internacionales para indicar los requerimientos actuales de empresas extranjeras en el mercado laboral en Costa Rica.
- Contrastar las exigencias actuales de contratación que se requieren en el mercado laboral en Costa Rica, para poder analizar los factores que se necesitan para suplir la demanda del sector productivo nacional

1.5 Problema

El problema de la competitividad laboral en Costa Rica radica principalmente en el ámbito de educación, pues la preparación del recurso humano se debería realizar con base en especificaciones que requiere el mercado nacional para llenar la demanda del sector productivo, y no en el pasado cuando el país reflejaba índices de educación bastante altos, catalogándose dentro de las naciones con mejor educación. Los centros educativos y universidades siguen ofreciendo la utópica

realidad de un profesional exitoso con título universitario de las mismas carreras que ya el mercado actual no demanda.

Hoy Costa Rica se mantiene rezagada, aun cuando en décadas anteriores los índices reflejaban el avance en los estudios y la misma realidad, indicaban el éxito en la educación y la visión profesional que tenían las universidades al preparar al personal que se necesitaba para los puestos de trabajo disponibles en el sector productivo nacional. Asimismo, la perspectiva de mercado ha cambiado radicalmente en comparación con años anteriores, porque en la actualidad los países están inmersos en un entorno internacional el cual brinda la oportunidad a las empresas internacionales de establecerse localmente con la necesidad ineludible de mano de obra barata.

1.6 Pregunta de investigación

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

1.7 Hipótesis

La competitividad del mercado laboral en Costa Rica carece de un capital humano acorde con las necesidades del sector productivo, con técnicos y especialistas en áreas afines a las ciencias exactas, ingenierías y lenguas para suplir la demanda actual. Por lo anterior, a través de la presente investigación se logrará determinar factores de la competitividad del mercado laboral en Costa Rica que se requieren para suplir la demanda real del sector productivo bajo la perspectiva global de los negocios internacionales.

1.8 Alcances

- Presentación de datos generalizados sobre los patrones históricos de comportamiento que ha presentado el mercado laboral en Costa Rica desde

la década de los 80 hasta la actualidad, para comprender los cambios que han surgido durante este periodo.

- Descripción de los principales elementos que propician la apertura de nuevos negocios internacionales para indicar los requerimientos actuales de empresas extranjeras en el mercado laboral en Costa Rica.
- Contratación de las exigencias actuales de contratación del mercado laboral en Costa Rica para poder analizar los factores que se demandan para suplir la demanda del sector productivo nacional.

1.9 Limitaciones

- Falta de datos estadísticos actualizados y de fuentes bibliográficas confiables que muestren la realidad del capital humano y su nivel profesional para desempeñar laboral en el sector productivo nacional
- Ausencia de análisis cualitativo y cuantitativo real que establezcan los factores por tomar en cuenta en una investigación de la situación laboral del mercado actual en Costa Rica y su relación con mercados inversores internacionales.
- Escasez en cuanto a la información y datos públicos o privados que determinen o refieran aspectos de la competitividad laboral y el desarrollo de ésta dentro del mercado en Costa Rica en relación con la IED.

Capítulo II

Marco conceptual

El desarrollo de este trabajo implica la utilización de distintas variables teóricas y metodológicas con base en los objetivos planteados para un análisis más veraz. De esta manera, el presente capítulo corresponde al marco teórico de la investigación. Por tal razón, se hace necesario el recopilar diferentes conceptos que proporcionen claridad, garantizando un análisis que abarque todos los temas, para identificar y conceptualizar las determinantes de la competitividad del mercado laboral en Costa Rica.

Así pues, se exponen los conceptos más importantes que permiten aclarar las variables para poder comprender fenómenos y elementos protagonistas en esos enlaces. Esta explicación va de lo general a lo específico dentro de un apartado que se desarrolla de esta forma, para brindarle a esta investigación, un carácter científico e integral. Todo ello, facilita el profundizar en el objeto de estudio mediante diversos supuestos y conceptos, brindando una amplitud de herramientas metodológicas para desarrollar el contenido y sus respectivos objetivos.

En primera instancia, el concepto de **competitividad** da su primer paso como teoría social por el teórico Michael Porter en los años 90 con su libro de *Ventaja comparativa*, detallando que la competitividad está directamente ligada con los factores de producción. Suñol señala a Porter y apunta que fue el primero en estructurar y sistematizar un cuerpo teórico en torno al concepto de competitividad:

“La capacidad para sostener e incrementar la participación en los mercados internacionales, con una elevación paralela del nivel de vida de la población. El único camino sólido para lograrlo, se basa en el aumento de la productividad” (Suñol, 2006; p. 181).

De lo anterior, se puede rescatar que el factor humano es un elemento esencial a la hora de analizar el concepto de competitividad, porque la productividad del capital

humano es el único camino sólido. Sin embargo, no es el entorno en sí que puede convertirse en competitivo, sino las empresas que existen dentro de un mercado. Existen, además, componentes determinantes como la infraestructura, los mercados financieros, la productividad nacional, la educaciones, las instituciones, entre otras. Mismas que inciden de manera directa en una organización para establecer parámetros de competitividad.

Aunado al concepto anterior, el Foro Económico Mundial (FEM) define a la competitividad como “el conjunto de instituciones, políticas y factores que determina el nivel de productividad de un país, y este a su vez, establece el nivel de prosperidad que se puede llegar por una economía”. Por tanto, una economía más competitiva dentro de determinado mercado es probable que crezca más rápido con el tiempo y mantenga un alto nivel de ingresos y rentabilidad de la inversión, que según el FEM, es uno de los factores clave explicando el potencial de crecimiento de una economía (Schwab, 2015; p. 4).

Sin embargo, todo ello se tiene que dar dentro de un mercado específico que faculte la inclusión de diversas empresas que desempeñan una carrera administrativa y mercadológica mediante su crecimiento y desarrollo, permitiéndoles ser más competitivas mientras logran sus objetivos. Así pues, se hace necesario definir el concepto de **mercado laboral** como uno de los pilares base hacia el enfoque investigativo, porque sin mercado laboral no hay competitividad. Elementos como trabajo, salario, empleo e ingresos son determinantes importantes para analizar este concepto. Resico apunta que:

“El trabajo es uno de los factores de producción con los cuales se elaboran los bienes y servicios, que son el resultado tangible de la actividad económica. El salario es la retribución básica por el trabajo humano. La economía se focaliza, entre otros temas, en determinar las causas y variaciones en los salarios, el nivel de empleo y el nivel de ingresos. Es muy importante para entender el desempleo, que es uno de los problemas económicos más graves. Por otra parte, un objetivo de la política económica importante consiste en mantener un alto nivel de empleo” (Resico, 2010; p. 238).

En efecto, la economía dirige el interés en temas tan esenciales como el trabajo y el salario, porque es la mano de obra de una nación quien forma parte complementaria del ciclo de cualquier mercado. Para efectos de esta investigación, estos factores son relevantes de mencionar, pues por la ausencia de estos dos nace el desempleo y con ello distorsiones sociales y económicas de gran magnitud. En todas las sociedades se ha ido generando un “sistema de trabajo organizado” que llama Resico y cuya eficiencia económica supera todas las formas de producción y responde a los principios del mercado y la división racional del trabajo. Y sobre ello define:

“El mercado laboral es en principio un mercado como otros, sujeto a la oferta y la demanda. Sin embargo, tiene sus elementos distintivos. Por ejemplo, cuando suben los salarios no siempre aumenta la cantidad de trabajo ofrecida porque las personas pueden disminuir su cantidad ofertada debido a que aprecian más el ocio. Por otra parte, en el mercado de trabajo están representados los trabajadores y los empleadores, que son los que conforman la demanda y la oferta de trabajo, respectivamente” (Ibíd.; p.239).

Se evidencia de manera clara la relación entre oferta y demanda dentro del mercado laboral: el lugar donde trabajadores y empleadores interactúan mutuamente generando productividad. De esta forma, es que se analizará la **demand**a del sector productivo en Costa Rica para dar con la necesidad real del capital humano. En términos generales, menciona Robles que:

“A medida que disminuye el precio de un producto, aumenta la cantidad de compradores, por tanto, existe una relación inversa entre el precio y la cantidad demandada de un bien. Lo contrario ocurre cuando aumenta el precio de un producto, en cuyo caso aumenta el número de vendedores dispuestos a ofrecerlo evidenciando una relación directa entre el precio de un bien y la cantidad ofrecida de éste. (...) El precio de mercado de un producto aumenta a medida que un bien se vuelve más escaso, y un bien puede ser escaso porque existen muy pocos vendedores o muchos compradores” (Robles, 2008; p. 16-17).

Lo anterior indica un panorama bastante claro en relación con los factores de oferta y demanda de un mercado. Para efectos del presente trabajo, son conceptos

esenciales porque es la relación entre la saturación en el mercado del capital humano versus la demanda que exige el mercado frente a los puestos de trabajo. Esto quiere decir que hay muchos profesionales afuera con carreras de ciencias sociales, mientras el mercado laboral requiere técnicos especializados en áreas específicas en ciencias exactas, ingenierías y lenguaje.

Todo ello contribuye a la producción nacional que le permite a la economía ser dinámica y en movimiento. De aquí que lo esencial es suplir la demanda existente en el **sector productivo**, dado que este se ve amenazado por los cambios tan abruptos que la coyuntura nacional e internacional presenta con las nuevas tecnologías, la innovación y la competencia. Generalmente, la producción de un país se mide por un indicador económico que es la base para analizar el desempeño del sector productivo, y es el Producto Interno Bruto (PIB). Según Samuelson,

“El objetivo último de la actividad económica es proveer los bienes y servicios que la población desea. (...) La medida más clara de la producción total de una economía es el producto interno bruto (PIB). El PIB es la medida del valor de mercado de todos los bienes y servicios finales (...) producidos en un país durante un año” (Samuelson, 2010; pp.376).

De esta forma, se muestra de manera clara que el sector productivo nacional tiene relación directa con el PIB de un país porque la actividad económica es un ciclo con distintas variables enlazadas para crear esa sinergia económica en una nación. Cualquier país tiene como base en su sector productivo el capital humano, que es capaz de contribuir de manera protagonista a la economía de un país. Así pues, entre mayores oportunidades de empleo le ofrezca una nación a sus habitantes, mayores posibilidades existen de aumentar la producción nacional. Por tanto, se analizarán requerimientos actuales exigidos por la competitividad del mercado laboral en Costa Rica para suplir la demanda real del sector productivo nacional. Por último, se encuentra un concepto primordial que facilitará brindar un enfoque global que permite identificar por qué tantas empresas multinacionales han logrado insertarse al país para invertir y ofrecer puestos de trabajo gracias a la coyuntura

actual de globalización. Este término es **negocios internacionales** por John Daniels. Este autor conceptualiza el vocablo de la siguiente forma:

“Los negocios internacionales son todas las transacciones comerciales incluyendo ventas, inversiones y transporte que se llevan a cabo entre dos o más países. Las empresas privadas realizan dichas transacciones para obtener utilidades, los gobiernos pueden realizarlas con fines de lucro o por motivos políticos. Estas operaciones están supeditadas por los objetivos de la empresa y la estrategia que llevan a cabo y también los medios con los que se cuenta; entre estos se pueden destacar los modos, las funciones y las alternativas adicionales. Asimismo, en el ambiente operativo se pueden destacar los factores sociales y físicos y los factores competitivos” (Daniels, 2010; p. 7-8).

Por tanto, los negocios internacionales son esa relación directa entre comercio e intercambio que se lleva a cabo entre dos o más países. Generalmente, estas operaciones están supeditadas por la ruta y la estrategia de cada empresa. Esto porque si se tiene visión para abrir las puertas al exterior, entonces un país como Costa Rica debería educar al capital humano de manera adecuada ante las necesidades que se presente en el mercado laboral. En definitiva, esta construcción y conceptualización teórica de los conceptos mencionados, evidencia claramente cuáles son los elementos clave a la hora de analizar los factores de la competitividad del mercado laboral en Costa Rica.

Capítulo III

La estructuración del presente estudio es, sin lugar a dudas, un arduo trabajo que demanda el manejo de gran cantidad de fuentes para argumentar de modo válido los supuestos establecidos y poder analizar el objeto de estudio de manera amplia. Por ello, se hace necesaria la utilización de diferentes técnicas para recolectar información y establecer los distintos enfoques que puede tener la investigación. Además de sus variables, población y muestra que evidenciarán los datos precisos para el análisis adecuado de los objetivos planteados.

3.1 Tipo de investigación

El alcance del estudio depende de la estrategia de investigación como menciona Hernández, así por cuanto que el diseño y los procedimientos por utilizar serán distintos. Para efectos de este proyecto, la investigación será de tipo descriptiva, correlacional y explicativa. Primeramente, se describirán situaciones, fenómenos y contextos de la competitividad del mercado laboral en Costa Rica, mediante datos históricos y actuales del tema. Hernández explica en lo que consiste la investigación descriptiva, y sobre ello anota:

“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren (...)” (Hernández, 2010; p. 80)

De lo anterior, se puede deducir que este tipo de estudios son útiles para mostrar con precisión distintas perspectivas de una situación o contexto determinado por medio de recolección de información detallada sobre el objeto de estudio. Básicamente esta descripción se basa en la medición de varias características acerca del fenómeno de interés. Si bien la estructuración de este proyecto trae consigo diferentes tipos de investigación, parte del estudio descriptivo permite

identificar datos esenciales que funcionarían como base para el entendimiento de material correlacional y explicativo.

Seguidamente, se pretende responder la pregunta de investigación por medio de la asociación de variables por medio de un patrón predecible gracias a los datos investigados sobre la competitividad del mercado laboral en Costa Rica. Así pues, la investigación correlacional tiene como fin principal el conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos o variables que permitan un análisis más preciso del objeto de estudio. Hernández señala el concepto de estudios correlaciones y agrega:

“En ocasiones solo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio relacionando tres, cuatro o más variables. Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas, y después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. (...) La utilidad principal es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas” (Ibíd.; p. 81-82).

Lo anterior evidencia que una correlación establece esta conexión directa entre dos o más variables que demuestra cómo un fenómeno particular puede cambiar su perspectiva y comportamiento al vincular conceptos, o bien se accede a determinar si las variables están relacionadas o no. La diferencia entre este tipo de estudios y los explicativos que se verá a continuación consiste en que los correlacionales intentan visualizar desde una óptica comparativa, mientras los explicativos miden con precisión las variables de manera individual.

Por último, se encuentra el tipo de investigación explicativa que pretende establecer las causas de los fenómenos, pues van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos, y hasta de la relación entre conceptos; sino más bien este tipo de estudios, según explica Hernández:

“(...) están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables. (...) son más estructuradas que los estudios con los demás alcances y, de hecho, implican los propósitos de descripción y correlación; además de que proporcionan un sentido de entendimiento del fenómeno a que hacen referencia” (Ibíd.; p. 84-85).

En efecto, los estudios explicativos procuran establecer una explicación exhaustiva que permita la comprensión del objeto de estudio mediante las variables expuestas. La competitividad del mercado laboral en Costa Rica es un tema bastante amplio y de diversos fenómenos que necesita ser detallado y explicado de manera efectiva, por medio de la recopilación de datos que reconozca la importancia del tema y responda al mismo tiempo el porqué de las situaciones o fenómenos.

Algunas ocasiones, las investigaciones pueden responder a todos los tipos de estudios, mientras otras tienen algunos solamente. Esto se da porque los objetos de estudio varían dependiendo del tema y del alcance que se plantee. Para efectos de la presente investigación, los tres alcances antes señalados expresan las características del proceso de estudio cuantitativo y responden eficazmente a la pregunta planteada acerca del objeto de estudio.

Por ello, esta investigación se puede caracterizar por ser de tipo descriptivo a la hora de hacer mención a la recopilación de datos históricos que sirvan como base para medir conceptos como la evolución de la competitividad en Costa Rica. Así como el desarrollo que ha tenido el mercado laboral en el país durante las últimas décadas frente a los principales elementos que propician la apertura de nuevos negocios por parte de empresas internacionales en el mercado laboral nacional.

Además, es de tipo correlacional porque reconoce la asociación de dos variables importantes que son la competitividad y el mercado laboral. Ambas permitirán demostrar cómo los cambios dentro de estos fenómenos han hecho cambiar el panorama laboral en Costa Rica desde una óptica del desarrollo económico y social.

Por ello, el conocer la relación o grado de asociación que existe entre estos dos conceptos brindará la oportunidad de realizar un análisis más preciso del objeto de estudio.

Asimismo, esta investigación es de tipo explicativo, pues se encuentra dirigida a responder por las causas actuales de la competitividad del mercado laboral en Costa Rica. Por tanto, se centrará en explicar los requerimientos actuales para suplir la demanda real del sector productivo y, de esta manera, establecer el sentido de entendimiento ante este fenómeno que preocupa en gran medida a la población costarricense.

3.2 Enfoque

En el presente acápite se describirá esencialmente el enfoque investigativo que nace debido a la generación de ideas sobre un tema determinado que se presenta para un análisis científico de la información recopilada. Al mismo tiempo, las ideas responden a ciertas necesidades sociales o económicas de la actualidad. Este enfoque es cuantitativo, ya que sus bases son sólidas desde una perspectiva objetiva que permita la recopilación de fuentes confiables para argumentar y desarrollar fehacientemente los objetivos planteados y, de esta forma, lograr responder a la pregunta establecida.

3.3 Diseño

El diseño de la investigación se refiere, según Hernández, al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea. Esto quiere decir que la visualización de la respuesta de investigación y el cumplimiento de los objetivos se logra alcanzar más efectivamente por medio de la ruta por seguir que marca el diseño de la investigación. Este proyecto se caracterizará por tener un diseño no experimental cuantitativo porque se observarán fenómenos en su forma natural y luego se procederá con el análisis correspondiente. El autor comenta que:

“(...) en un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir sobre ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos” (Ibíd.; p.149).

Con respecto a lo mencionado anteriormente, el diseño de investigación no experimental es una descripción total mediante un análisis exhaustivo sobre el objeto de estudio. En este caso, la competitividad del mercado laboral en Costa Rica, en donde se analizarán sus principales factores determinados por las carencias del mercado para dar con la demanda real que necesita el sector productivo nacional.

3.4 Población

La población que participará en el estudio de la presente investigación son costarricenses entre los 20 y los 30 años que estén desempleados en búsqueda de colocarse en algún puesto de trabajo, o bien, trabajadores activos que brindarán una perspectiva interna de su empresa.

3.5 Muestra

La unidad de análisis de la investigación corresponde a los factores de la competitividad del mercado laboral en Costa Rica que se requieren para suplir la demanda real del sector productivo bajo la perspectiva global de los negocios internacionales. Así pues, para este proceso cuantitativo, la muestra será la población de interés sobre el cual se recolectarán datos; por tanto, estudiantes de la Licenciatura en Negocios Internacionales de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (50 personas).

3.6 Fuentes primarias y secundarias

Para la realización efectiva de este trabajo, se procede a utilizar múltiples fuentes de información, tanto fuentes primarias como secundarias. En cuanto a las fuentes primarias, se utilizarán las encuestas, mientras que en las secundarias se podrían mencionar periódicos, libros, artículos académicos, documentales y demás información respaldada internacionalmente y que tenga relación con la temática. De manera que la obtención de las fuentes informativas mencionadas anteriormente indican distintos orígenes, entre los que se destacan: bibliotecas universitarias y públicas, descargas digitales o sitios *web* provenientes de Internet.

Los recursos mencionados anteriormente serán utilizados para cimentar un respaldo fidedigno de los acontecimientos y aspectos que caracterizan el objeto de estudio, y toda la información brindada se usará para sostener los fundamentos que se describen en este, donde serán la base del contenido. De esta forma, se impulsa el análisis mediante las bases necesarias para respaldar los criterios que se plantean a partir del desarrollo del tema de investigación y las variables que lo componen.

Cabe destacar que el principal beneficio de las fuentes utilizadas radica en proveer fundamentos científicos al objeto de estudio, por lo cual la experiencia presentada en cada documento encontrado y los resultados de la aplicación de la encuesta, sustentarán la investigación, otorgándole un carácter fiable para el lector. Además, servirá para darle mayor argumentación a los supuestos establecidos para el desarrollo de la presente investigación.

3.7 Variables

Una variable es una propiedad o un fenómeno que puede ser variable y, por tanto, esa variación es susceptible de medirse u observarse, y adquieren valor para la investigación científica cuando llegan a relacionarse con otras variables. A continuación, la operacionalización de las variables (Ibíd.; p. 93).

Cuadro 1 - Operacionalización de las variables

Objetivo específico	Variable	Indicador	Conceptualización	Instrumentalización	Operacionalización
Presentar datos generalizados sobre los patrones históricos de comportamiento que ha presentado el mercado laboral en Costa Rica desde la década de los 80 hasta la actualidad para comprender los cambios que han surgido durante este periodo	Datos generalizados sobre los patrones históricos de comportamiento del mercado laboral	Comprender los cambios que han surgido durante este periodo	Los datos históricos permiten vislumbrar los alcances nacionales en materia económica y de comercio para dar con la situación nacional del mercado laboral	Encuesta	Preguntas 1, 2 y 3
Describir los principales elementos que propician la apertura de nuevos negocios internacionales para indicar los requerimientos actuales de empresas extranjeras en el mercado	Elementos que propician la apertura de nuevos negocios internacionales	Indicar los requerimientos actuales de empresas extranjeras en el mercado laboral en Costa Rica	La apertura de nuevos negocios internacionales se da gracias a los elementos que caracterizan el capital humano nacional y las políticas económicas actuales	Encuesta	Preguntas 4, 5 y 6

laboral en Costa Rica					
Contrastar las exigencias actuales de contratación que se requieren en el mercado laboral en Costa Rica para poder analizar los factores que se necesitan para suplir la demanda del sector productivo nacional	Las exigencias actuales de contratación se requieren en el mercado laboral en Costa Rica	Poder analizar los factores que se necesitan para suplir la demanda del sector productivo nacional	Exigencias de contratación son aquellas necesidades de que una empresa para aumentar su fuerza laboral e acuerdo con la competitividad del mercado	Encuesta	Preguntas 7, 8, 9 y 10

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Capítulo IV

Análisis de resultados

En el presente acápite se realizará un análisis exhaustivo de los resultados que la muestra de la investigación proporcionó para responder de manera científica al planteamiento del problema, el cual gira en torno a la competitividad del mercado laboral en Costa Rica. Esto porque la preparación del recurso humano se debería cimentar en especificaciones del mercado nacional para llenar la demanda del sector productivo, dejando de lado el pasado cuando los requerimientos eran distintos. Los centros educativos y universidades siguen ofreciendo a su estudiantado la misma realidad utópica de hace 10 años donde un profesional exitoso con título universitario cuenta con un trabajo asegurado; teniendo en cuenta que estos profesionales se gradúan de las mismas carreras que ya el mercado actual no demanda.

Por ello, el objetivo general del presente proyecto proporciona un panorama metódico que busca *“analizar los requerimientos actuales que exige la competitividad del mercado laboral en Costa Rica para suplir la demanda real del sector productivo nacional bajo la perspectiva holística de los estudiantes de Licenciatura en Negocios Internacionales de la ULACIT”*. De manera que se especifica esta población como ciudadanos entre los 20 y los 30 años, en su mayoría desempleados en búsqueda de colocarse en algún puesto de trabajo-. O bien, trabajadores activos que darán una perspectiva interna de su empresa; constituyendo un sector importante que está por incorporarse al mercado laboral nacional, o ya se encuentra generando productividad.

Ahora bien, para poder responder de forma adecuada al planteamiento del problema y alcanzar el cometido principal antes mencionado, se plantean tres objetivos específicos que dividen este apartado en tres grandes partes que evidenciarán los resultados obtenidos por medio de la aplicación de la encuesta. Primeramente, se presentaran datos generalizados sobre los patrones históricos de comportamiento

que ha presentado el mercado laboral en Costa Rica desde la década de los 80 hasta la actualidad, para comprender los cambios que han surgido durante este periodo y entender la coyuntura actual.

Seguidamente, se describirán los principales elementos que propician la apertura de nuevos negocios internacionales para indicar los requerimientos actuales de empresas extranjeras en el mercado laboral en Costa Rica. Esto porque al tener de referencia los patrones históricos, se podrá evidenciar cuáles componentes han sido importantes y rescatables para que el país forme parte del proceso global de intercambio comercial.

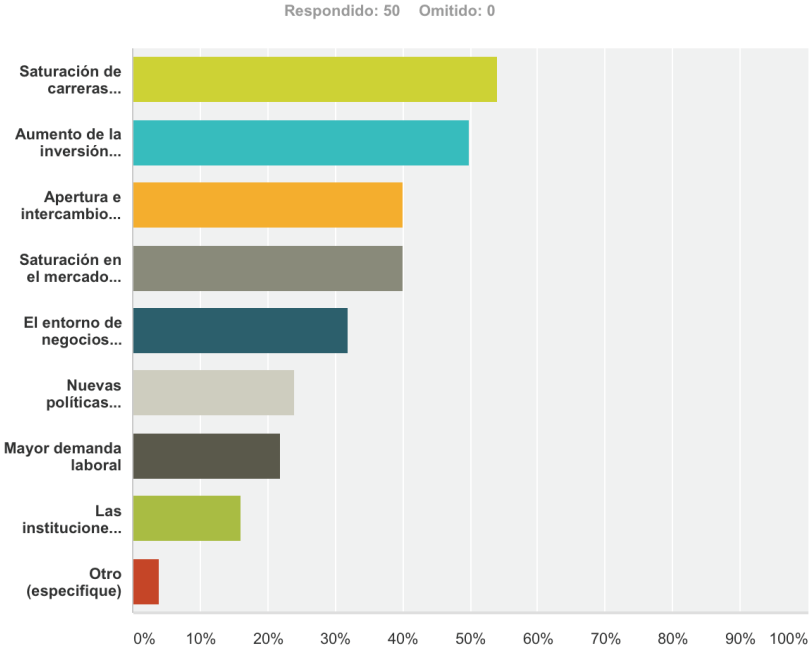
Por último, se contrastarán las exigencias actuales de contratación que se necesitan en el mercado laboral en Costa Rica para analizar los factores esenciales para suplir la demanda del sector productivo nacional. Ello permitirá descifrar los requerimientos reales de contratación por parte de las empresas que invierten en mano de obra costarricense y si los mismos son acordes con la realidad actual del país.

Con referencia al primer objetivo específico, después de varias décadas de que Costa Rica buscara un crecimiento económico basado en “la producción a través de una política de protección a la industria local con un alto grado de intervención estatal, la economía costarricense entra en una fuerte crisis a inicios de los ochenta”, según menciona Mesalles. Esto provoca desbalances en muchos sectores sociales y estructurales, pero sobre todo ocasiona inestabilidad económica. Esto trae como consecuencia un alto impacto en la calidad de vida y el bienestar de los ciudadanos costarricenses, quienes empezaron a experimentar mayor pobreza y desempleo. Situación que alerta la necesidad de adoptar un nuevo modelo de desarrollo económico basado en la apertura que implicaba “ver hacia fuera en lugar de enfocarse tanto en el mercado interno” y basado en las exportaciones (Mesalles, 2011; p. 67-68).

Asimismo, este panorama implicaba, entre otros aspectos, un cambio en el mercado laboral, pues habría mayores oportunidades para los productores nacionales hacia el intercambio comercial a distintos focos de mercado, pero al mismo tiempo, habría mayor competencia que requería un aumento en las capacidades de la mano de obra. Ambas vertientes exigían preparación profesional para afrontar esos nuevos cambios hacia carreras como administración de negocios y áreas afines a servicios, tales como, leyes, medicina y contaduría. Además de una especialización específica de las carreras ya existentes como ingenierías y ciencias sociales.

Sin embargo, hoy el mercado laboral está saturado de las mismas carreras académicas que no suplen la necesidad actual de especialización técnica. Tal y como evidencia el siguiente gráfico:

Gráfico 1 - Situaciones que han cambiado el entorno laboral en el país



Fuente: Elaboración propia mediante Survey Monkey, 2015.

Efectivamente, se evidencia que el 54% de los encuestados coincidió en que la saturación de carreras académicas es una de las principales situaciones que ha cambiado el panorama del mercado laboral en Costa Rica desde la década de los

80 hasta la actualidad. Esto quiere decir que las universidades continúan ofertando y publicitando las mismas carreras de hace varias décadas, lo cual representa un panorama un tanto negativo en cuanto al tema de saturación, pero positivo en cuanto a que el país continua necesitando profesionales en las carreras ofertadas por las universidades. No obstante, hoy se requieren ciudadanos con preparación técnica que contribuya a la innovación y desarrollo tecnológico de que carecen las empresas para aumentar su competencia.

Asimismo, la mitad de los encuestados consideró que el aumento de la inversión extranjera, es una consecuencia de cambio en el mercado laboral. Según Mesalles:

“La estrategia de CINDE para atraer IED al país se ha basado en el hecho de que Costa Rica es un país pequeño, con un mercado doméstico poco interesante para las empresas multinacionales, y que además carece de recursos naturales explotables. Por lo tanto, CINDE se ha concentrado en atraer empresas que puedan venir al país en búsqueda de eficiencia. Es decir, aquellas que encuentren que Costa Rica les ofrece una excelente relación entre el bajo costo de la mano de obra y la productividad que esta genera, que puedan aprovechar el fácil acceso al mercado norteamericano, dada la ubicación geográfica, y que el clima inversión les sea favorable” (Ibíd.; p. 93).

Esta característica sí es un cambio favorable para Costa Rica porque es claro que muchas empresas multinacionales han invertido en una nación de bajo costo de la mano de obra con respecto a su país de origen, y ello genera mayor productividad porque también es calificada. Con esto se puede afirmar una vez más que la IED ha contribuido altamente al crecimiento del país y a la generación de empleo. Según Mesalles, “el empleo generado por las empresas del régimen de zonas francas pasó de 17.000 trabajadores en 1997 a 53.000 en 2009. Tres cuartas partes de este personal corresponden a empresas de manufacturera avanzada, dispositivos médicos y servicios de valor agregado” (Ibíd.; p. 93).

Mientras tanto, las situaciones de apertura e intercambio comercial, junto con la saturación en el mercado laboral representan un 40% cada una. Con respecto al

entorno de negocios nacional e internacional, las nuevas políticas económicas y sociales, mayor demanda laboral y las instituciones que regulan el comercio, no ameritaron tanta importancia para los encuestados. Ello indica que son factores secundarios, los cuales realmente no han sido determinantes en cuando al cambio en el panorama del mercado laboral en Costa Rica desde la década de los 80 hasta la actualidad.

Ahora bien, la segunda pregunta de la encuesta trata de determinar si los esquemas de trabajo tradicionales que se tenían hace 25 años han variado, especialmente desde la perspectiva interna de como el empleado ejecuta sus labores diarias. Arrojando un resultado determinante para evidenciar que ciertamente la estrategia de CINDE de mejorar las oportunidades de trabajo, garantizando una mayor eficiencia del trabajador, ha estado acorde con la respuesta de los encuestados, como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 1 - Cambio en la forma de trabajo interno en las empresas en los últimos 25 años

Opciones de respuesta	Respuestas
Trabajo por cumplimiento de objetivos	68,00% 34
Teletrabajo	66,00% 33
Trabajo por cumplimiento de horario	24,00% 12
Trabajo fijo con desplazamiento (Visita a clientes o giras)	20,00% 10
Trabajo fijo sin desplazamiento (Área de trabajo)	4,00% 2
Otro (especifique) Respuestas	2,00% 1
Total de encuestados: 50	

Fuente: Elaboración propia mediante Survey Monkey, 2015.

De esta manera, el trabajo por cumplimiento de objetivos con un 68% de afirmación del encuestado y el teletrabajo con un 66% de aseveración, han sido los factores que han cambiado mayormente la forma de trabajo interno en las empresas en los últimos 25 años. El enfoque actual es muy distinto al del pasado a razón de que el mercado estuvo muy limitado a lo interno del país, por lo cual las funciones de los

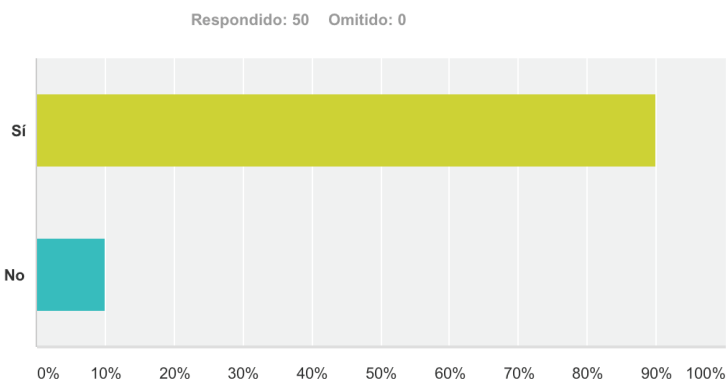
trabajadores giraban en torno al cumplimiento de un horario y trabajo de oficina sin desplazamiento. Hoy a las compañías y corporaciones les interesa más los resultados finales que la forma cómo se ejecuta el proceso para alcanzar la meta propuesta.

Seguidamente, se planteó si el actual modelo de desarrollo económico de apertura comercial de Costa Rica ha cambiado el panorama de la competitividad del mercado laboral. En la actualidad, el país enfrenta una competencia fuerte con respecto a empresas internacionales que se introducen en los mercados nacionales con esa capacidad de producir de manera competitiva, utilizando la estrategia de negocio de su país de origen con los recursos oferentes en naciones de países en vías de desarrollo como Costa Rica. Sin embargo, el país necesita impulsar más la apertura. Y sobre ello Mesalles anota:

“(..) La apertura ha contribuido a reducir una serie de distorsiones que impactan la actividad económica en el país, como lo muestra, recientemente, el rompimiento de los monopolios de seguros y telecomunicaciones y el consiguiente mejoramiento de la competitividad que ya ha empezado a darse. La realidad, sin embargo, es que todavía hay muchas distorsiones que impactan la actividad económica, como por ejemplo, monopolios en ciertas áreas de la economía, subsidios a la producción de arroz, o protección arancelaria a materias primas de uso en la industria alimentaria” (Ibíd.; p.118-119).

Lo anterior denota una clara estrategia gubernamental hacia la apertura y la inclusión de nuevos mercados por medio de la inversión de empresas extranjeras. Sin embargo, los esfuerzos por hacer son muchos y corresponde lidiar con una idiosincrasia arraigada a valores antiguos que no son muy útiles en estos tiempos de apertura e interconexión global. Así, pues, en lo que respecta a la opinión de los encuestados sobre la interrogante de si el modelo de desarrollo económico de apertura comercial de Costa Rica, ha cambiado el panorama de la competitividad del mercado laboral en la actualidad. El 90% considera que sí, en tanto que el 10% manifiesta lo contrario, como se muestra en el siguiente gráfico.

Gráfico 2 - El cambio en el panorama actual de la competitividad del mercado laboral es debido a la apertura comercial de Costa Rica



Fuente: Elaboración propia mediante Survey Monkey, 2015.

Asimismo, esta apertura comercial está ligada directamente con el establecimiento de empresas extranjeras en el territorio nacional, con el propósito de profundizar el proceso de apertura económica y como estrategia para fomentar exportaciones a más mercado. Al respecto expone Alonso que:

“El país se abocó a partir de los años noventa a la negociación y firma de tratados de libre comercio (TLCs): con México, en el año 1995; con Chile, la República Dominicana y Canadá, en el 2002; con los países del CARICOM, en el 2005; con Panamá, en el 2008; con los Estados Unidos – conjuntamente con los países de la región centroamericana2-, en el 2008, y más recientemente con la Unión Europea, China, Singapur y Perú. Recientemente, además, el Gobierno anunció su interés de negociar nuevos TLCs con Corea y Colombia, y ha iniciado acercamientos con la India, que probablemente conducirán a plantear la negociación de un TLC con ese país en un futuro cercano. (Alonso, 2012; p. 4)

Y de esta forma, con referencia al segundo objetivo, la siguiente pregunta manifiesta de manera clara que los beneficios especiales a empresas transnacionales y multinacionales y el capital altamente capacitado son uno de los elementos más importantes que propician la apertura de nuevos negocios internacionales por parte de empresas extranjeras en el mercado laboral en Costa Rica. Caso contrario a las demás opciones sobre mano de obra barata y políticas económicas y fiscales que

fueron las dos que demostraron la menor cantidad de respuestas, tal y como muestra la siguiente tabla:

Tabla 2 - Principales elementos que propician la apertura de nuevos negocios internacionales por parte de empresas extranjeras en el mercado laboral en Costa Rica

Opciones de respuesta	Respuestas
Beneficios especiales a empresas transnacionales y multinacionales	58,00% 29
Capital humano altamente capacitado	52,00% 26
Estabilidad social	40,00% 20
Capital humano medianamente capacitado	38,00% 19
Estabilidad política	38,00% 19
Políticas económicas y fiscales	32,00% 16
Mano de obra barata	28,00% 14
Otro (especifique) Respuestas	2,00% 1
Total de encuestados: 50	

Fuente: Elaboración propia mediante Survey Monkey, 2015.

Según Alonso, investigador del décimo octavo Informe de la Nación en desarrollo humano sostenible, el país posee ventajas comparativas en cuanto a su nivel de capacitación de su mano de obra, una infraestructura en materia científico y tecnológico superior a la de otros países de la región, una institucionalidad más fuerte, además de su estabilidad política. Todo ello hacía que el país a finales de la década de los 90 fuera una nación atractiva para el establecimiento de empresas de mayor sofisticación tecnológica. Así, empresas como BAXTER, la primera empresa de dispositivos médicos, e INTEL, con una planta de ensamblaje y prueba de semiconductores, contribuyeron a la atención de muchas otras empresas en el mundo acerca de Costa Rica. Esto pues demostraba ante el mundo que el país tenía un clima de inversión y condiciones adecuadas para el establecimiento de ese tipo de empresas. Además añade:

“Ese “haber puesto en el mapa” a Costa Rica como sitio atractivo para la IED de alta tecnología hizo que otras empresas consideraran al país

como sitio de inversión. De hecho, varios años después no solo empresas de alta tecnología (tanto empresas independientes como empresas proveedoras de las empresas ya instaladas) han invertido en el país, sino que, además, muchas otras empresas han establecido centros de servicios corporativos, incluyendo centros de llamadas internacionales; destacan la empresa Procter and Gamble, con su centro de servicios para toda América Latina y empresas como IBM, Hewlett Packard y la misma INTEL, que posterior a la instalación de su planta de procesamiento invirtió en el área de servicios, con sus centros de servicios corporativos para servir a sus empresas a nivel mundial” (Ibíd.; p. 7).

Sin embargo, luego de este panorama esperanzador que funda las bases sobre la IED, es de suma importancia analizar, a su vez, los datos que arroja el estudio del Banco Mundial en el Informe sobre Competitividad en Costa Rica, y señala que:

“Dos de las encuestas más recientes y más integrales realizadas en Costa Rica fueron la Encuesta del Clima de Inversiones (ICA), que se llevó a cabo en el año 2006 que abarcaba 500 compañías, y la encuesta de la Asociación Empresarial Costarricense (UCCAEP) del año 2007, con más de 500 compañías. Las compañías encuestadas a través de la Encuesta del Clima de Inversiones en el 2005 identificaron la inestabilidad macroeconómica, las prácticas anticompetitivas e informales, y el costo y el acceso a la financiación como los obstáculos principales al crecimiento en Costa Rica” (Banco Mundial, 2009; p. 9).

Esta concepción denota un contraste entre ambas perspectivas, en donde las empresas extranjeras que invierten en el capital humano productivo del país reciben beneficios especiales, pero a su vez se encuentran preocupadas por la inestabilidad macroeconómica. Lo anterior ha generado retiradas de importantes contratistas y multinacionales a mercados con una mayor estabilidad y crecimiento económico, dejando a Costa Rica en un estado de expectación, con un mercado laboral urgido de una estrategia que atraiga nuevamente esa inversión saliente y, aún más, un mercado atractivo para empresas con una alta exigencia de mano de obra para lograr ser más competitivo.

Actualmente, la sociedad internacional está experimentando un cambio sustancial en los procesos sociales y económicos debido a la reciente crisis económica mundial. Quienes toman las decisiones deben evitar la complacencia y seguir adelante con reformas estructurales y grandes inversiones para asegurar que sus países pueden proporcionar un entorno próspero y empleo para sus ciudadanos. Aunado a ello, resalta Schwab:

“Se deben identificar y fortalecer las fuerzas transformadoras que impulsarán el futuro crecimiento económico. Particularmente importante será la capacidad de las economías para crear nuevos productos de valor agregado, procesos y modelos de negocio a través de la innovación. En el futuro, esto significa que la distinción tradicional entre los países "desarrollados" o "en vías desarrollo", serán menos relevantes y en su lugar vamos a diferenciar entre los países en función de si son "ricos en innovación" o " pobres en innovación” (Schwab, 2014; xiii).

De esta manera, el llamado Índice de Competitividad Global (ICG) permite identificar esas fuerzas transformadoras que impulsaron y promueven conjuntamente cambios y aportes para el crecimiento económico. Esto pues se puede evidenciar cómo el tema de innovación está siendo vital para la descripción de un país desarrollo o en vías de desarrollo, porque el mundo trabaja al lado de la tecnología innovando para facilitarle la vida al usuario. Por tanto, es de suma importancia que todos los líderes de negocios, los de gobiernos y aquellos de la sociedad civil trabajen en colaboración para crear un entorno propicio para fomentar la innovación y el desarrollo con profesionales capaces de suplir la demanda que exige el mercado. Principalmente, crear políticas y programas que propicien sistemas educativos de alta calidad para contribuir a la autosuficiencia de un país, al mismo tiempo que aportan ideas, productos y servicios para comerciar, exportar y globalizar.

Asimismo, el Foro Económico Mundial ha desempeñado un papel de facilitador en este proceso proporcionando evaluaciones detalladas de los sectores con potencial productivo de las naciones en todo el globo. El informe contribuye a una comprensión de los factores clave que determinan el crecimiento económico, y por

tanto, ayuda a explicar por qué algunos países tienen más éxito que otros en la recaudación de ingresos y brindan oportunidades para sus poblaciones. Contiene un perfil detallado de cada una de las economías investigadas, así como una amplia sección de tablas de datos con *rankings* globales que cubren más de 100 indicadores y produce una serie de estudios de investigación destinada a apoyar a los países en sus esfuerzos de transformación. Además, ofrece a los líderes de negocios una herramienta importante para la formulación de mejores políticas económicas y reformas institucionales. Y más allá de ello, el organismo internacional colaborará con útiles prácticas para en el aumento de la competitividad en países de todo el mundo (Schwab, 2014; xiii).

En efecto, son indicadores que determinan características especiales que tienen todos los países, pero también deficiencias que necesitan mejorar. El ICG contempla 12 pilares de la competitividad divididos en tres grandes grupos que los unen etapas de transición según su PIB per cápita, como se verá a continuación:

Figura 1 - Estructuración de los 12 pilares contemplados en el Índice de Competitividad Global



Fuente: INCAE, con base en el Informe de Competitividad Global 2012-2013

Se puede evidenciar como los 12 pilares están distribuidos de manera tal que brinden caracterizaciones para ubicar un país según su nivel de competitividad. Por eso existen 3 etapas principales a las cuales los países pueden aspirar, además de 2 etapas secundarias llamadas de transición un tanto controversiales por su gran margen y escaso detalle para ubicar a un país. Con base en el ICG, en la primera etapa de requerimientos básicos, los países compiten de acuerdo con su dotación de recursos naturales y mano de obra no calificada. La competencia se basa en precios, productos poco diferenciados y baja productividad reflejado así en los bajos salarios de la economía. Por lo tanto, mantener la competitividad en esta etapa requiere de instituciones públicas y privadas que operen adecuadamente, infraestructura desarrollada, un marco macroeconómico estable y una fuerza de trabajo saludable y educado (INCAE, 2009).

A medida que la nación va avanzando e inicia a competir con procesos productivos más eficientes y productos más diferenciados, educación superior, mercados financieros e internacionales y tecnologías existentes, los pilares que promueven la eficiencia en la segunda etapa se vuelven un tanto críticos y exigentes. Finalmente, al grado en que los países se convierten en economías donde la diferenciación, nivel de calidad y sofisticación en su oferta de productos y servicios son las rutas por seguir y las empresas compiten con base en sus niveles de innovación y sofisticación de su proceso productivo, son naciones que se ubican en la tercer y última etapa de sofisticación e innovación (Ibíd., 2009).

Las 3 etapas mencionadas anteriormente describen de manera clara las características correspondientes. Sin embargo, las economías no escalan de una etapa a otra de forma abrupta, sino que existen fases de transición que permiten a los países ubicarse e ir transformándose paulatinamente, según su nivel de PIB per cápita. Así, pues, esta división facilita el análisis de competitividad a la hora de hacer negocios en un país porque toma recopila una serie de factores esenciales a la hora de invertir o iniciar un negocio internacional. Al mismo tiempo, el ICG es un tanto controversial, pues en muchos casos no es tan acertada la información brindada y

puede tender a confundir a quien lo toma como referencia. Mucho se ha comentado acerca de esas etapas de transición, principalmente la segunda etapa y cuarta consecutivamente en la cual amplían el rango a casi \$7000 de PIB per cápita.

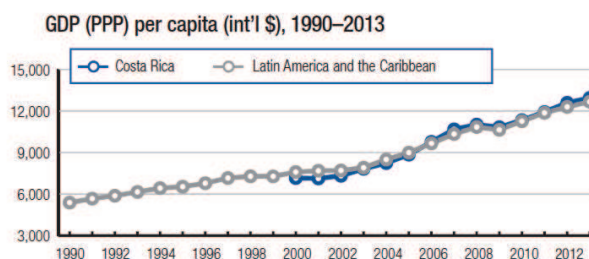
Para el caso de Costa Rica, esta se ubica allí con un PIB per cápita de aproximadamente \$10.433, como se evidencia en la figura 2. Pero para poder pasar a la siguiente etapa, según figura 1, tendría que duplicar casi un 50% su producción en ámbitos laborales, de infraestructura, innovación, entre otros. Y hay países con PIB per cápita de \$16.000 mucho más desarrollados que Costa Rica y se encuentran en la misma etapa. Es decir, se podría calificar como una fase en el limbo que no manifiesta caracterización alguna y las economías no están ni en segunda etapa ni en tercera etapa, según la división de pilares hecha, aunque se considere una economía en transición.

Asimismo, la figura 2 muestra la telaraña correspondiente a la etapa de desarrollo en donde se evidencia claramente tres indicadores con nota relativamente baja con escala del 1 al 7 según el ICG 2014. El desarrollo del mercado financiero con un 3.7, el tamaño del mercado con un 3.4 y la innovación con un 3.8.

Figura 2 - Indicadores de Costa Rica en el Índice de Competitividad Global 2014-2015

Key indicators, 2013

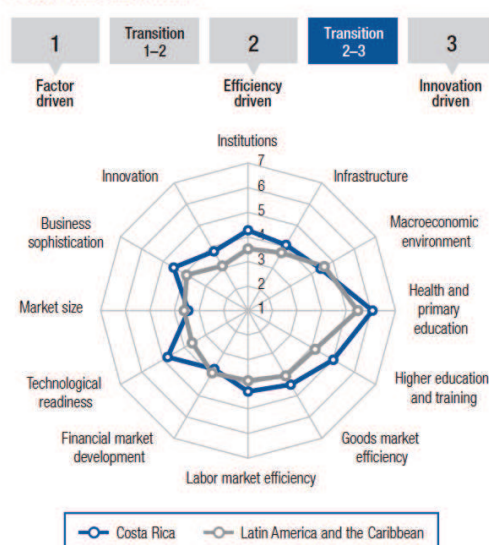
Population (millions).....	4.8
GDP (US\$ billions).....	49.6
GDP per capita (US\$).....	10,433
GDP (PPP) as share (%) of world total.....	0.07



Global Competitiveness Index

	Rank (out of 144)	Score (1–7)
GCI 2014–2015	51	4.4
GCI 2013–2014 (out of 148).....	54	4.3
GCI 2012–2013 (out of 144).....	57	4.3
GCI 2011–2012 (out of 142).....	61	4.3
Basic requirements (36.4%)	62	4.7
Institutions.....	46	4.3
Infrastructure.....	73	4.1
Macroeconomic environment.....	93	4.4
Health and primary education.....	48	6.1
Efficiency enhancers (50.0%)	56	4.3
Higher education and training.....	37	5.0
Goods market efficiency.....	52	4.5
Labor market efficiency.....	57	4.3
Financial market development.....	92	3.7
Technological readiness.....	40	4.8
Market size.....	82	3.4
Innovation and sophistication factors (13.6%)	35	4.1
Business sophistication.....	32	4.5
Innovation.....	34	3.8

Stage of development



Fuente: Informe de Competitividad Global 2014-2015

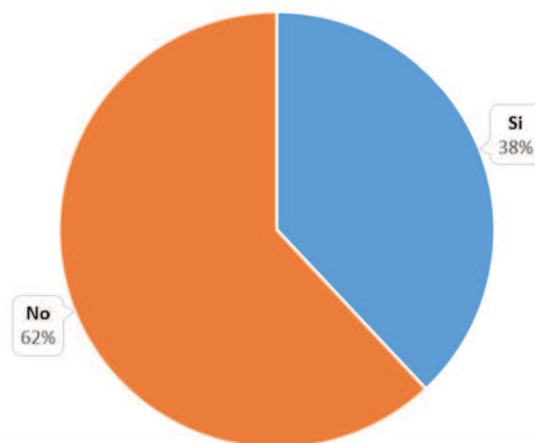
Evidentemente, estos datos son preocupantes si se piensa en términos de competitividad global y nacional, dado que el país tiene un potencial muy fuerte en capital humano y mano de obra que aún no ha sido explotado de manera adecuada. Hay muchas mejoras por efectuar en el área de educación y con respecto a las oportunidades laborales. Ahora bien, las brechas que el país debe subsanar para colocarse en el tercer pilar son sumamente amplias y difíciles de alcanzar en un mercado pequeño y medianamente desarrollado, pues se necesita una mejora considerable en la eficiencia de las políticas de crecimiento macroeconómicas, el tamaño del mercado nacional y su desarrollo en el ámbito financiero. Esto además

de trabajar en un incremento de inversión en infraestructura y, a su vez, en el aumento de su PIB per cápita.

En las mismas circunstancias, es importante determinar si el mercado laboral de Costa Rica está preparado para la exigencia de contratación en las empresas internacionales. Un factor crítico que ayudaría a determinar lo anterior es la educación de dicho mercado y la relación de los planes de estudio académicos con la demanda de contratación de las empresas.

Por tanto, la quinta pregunta sobre la relación entre la carrera profesional que escoge la mayoría de personas y aquello que demandan las empresas internacionales o nacionales, evidencia que el 62% de los encuestados (ver gráfico 3) indica que no existe relación porque la mayor parte de los estudiantes “no tienen las herramientas o el conocimiento de la demanda laboral, por lo que eligen carreras, no con la orientación a entrar en un mercado en el que se necesiten profesionales”, como añade uno de los encuestados en su respuesta, sino más bien se guían por la publicidad o lo que parezca más fácil de estudiar.

Gráfico 3 - Relación entre la carrera profesional que escoge la mayoría de personas y aquello que demandan las empresas internacionales o nacionales



Fuente: Elaboración propia, 2015.

Además, en muchas ocasiones, los estudiantes deben optar por una carrera universitaria académica “bajo la presión de escoger un mejor salario determinado por un mercado no regulado racionalmente por el Estado”, según el comentario de otro de los encuestados. Asimismo, esto indica que no necesariamente el estudiar una carrera profesional implica desarrollo personal o social, sino que más bien gira en torno a un ámbito de interés en búsqueda de la estabilidad económica. Entonces, a la hora de que la mayoría de empresas transnacionales busca mano de obra especializada con el objetivo de acortar costos e insumos e incrementar capital no líquido, simplemente hay escasez de especializaciones técnicas que cumplan con lo que buscan las empresas. Y está más que claro, como anota otro de los encuestados, que “no todas las carreras se ajustan al perfil de competencias requeridas en el mercado laboral”.

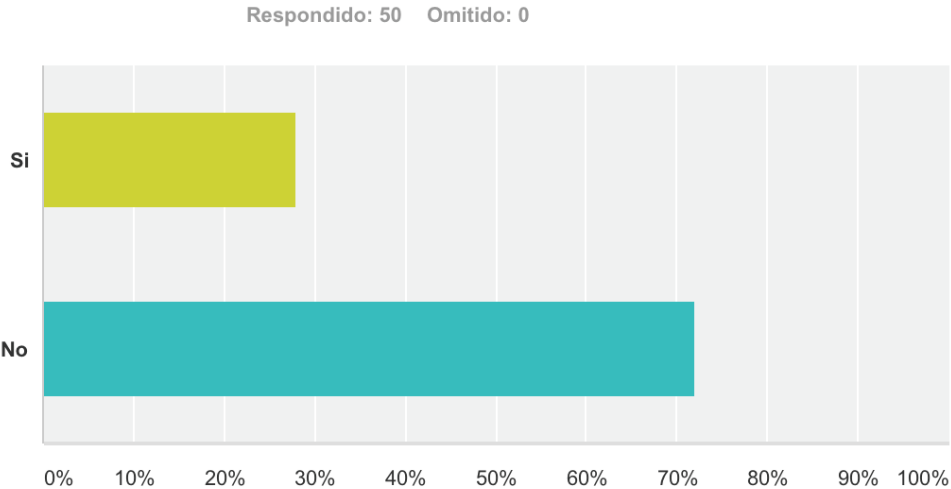
Uno de los mayores problemas con la escogencia de carreras profesionales en la actualidad nacional, “es que el enfoque del país se ha desviado a lucrar con el estudio profesional de los ciudadanos y se han olvidado la proyección país hacia el futuro con carreras actualizadas en innovación y desarrollo de tecnologías que implican carreras de creatividad e imaginación” apunta otro encuestado. No solamente lucrar, sino que también, el país está saturado de carreras que no van acorde con las necesidades productivas y siguen ofreciendo las mismas asignaciones en un mercado laboral actual, que no brinda grandes oportunidades para incorporarse.

En contraste con lo establecido sobre la ausencia de relación entre ambos elementos, el 38% de los encuestados responde que sí existe esa relación entre la carrera profesional que escoge la mayoría de personas y aquello que demandan las empresas internacionales o nacionales, porque “aquí en Costa Rica las empresas vienen porque el capital humano está capacitado correctamente con las carreras normales, sino no vendrían”, según menciona otro de los encuestados. Esto se cumple cuando son empresas de un sector específico las que inviertan en la contratación de mano de obra determinando, por ejemplo, que empresas cuyo foco

de mercado sea la alta ingeniería, robótica o ciencias exactas avanzadas, entre otras, no encuentran el personal para contratar aun que el país sea un mercado atractivo por sus beneficios e incentivos.

Dado el comentario anterior, se genera la pregunta: ¿Considera usted que el mercado laboral en Costa Rica está preparado para suplir la demanda que exigen las empresas extranjeras? Los resultados constatan que en definitiva el área productiva del país no está preparada a cabalidad. Sea esto por motivos académicos, o bien, por la falta de planificación por parte del gobierno en iniciativas y mejoras de empleo o inversión. El 72% de los encuestados responde que no, mientras solo el 28% respondió que sí, como se evidencia en el siguiente gráfico:

Gráfico 4 - Preparación del mercado laboral en Costa Rica para suplir la demanda que exigen las empresas extranjeras



Fuente: Elaboración propia mediante Survey Monkey, 2015.

Al respecto, el señor Fernández expone en su artículo de El Financiero una comparación de indicadores clave del capital humano del país con sus competidores más cercanos en servicios de alto valor agregado y la industria manufacturera. Para el área de servicios, el país compite frente a Chile y Panamá, mientras que en manufactura se mide con Tailandia y México. Hay muchos factores que entran en juego, pero los resultados son poco halagadores en lo que a servicios concierne

porque ambos países del sur “superan en proporción de trabajadores con educación universitaria con un 30%, mientras que la cifra en Costa Rica es de un 21%. Panamá, por su parte, tiene 13% de trabajadores de alto rango especializados en servicios de valor agregado como profesionales y técnicos; en tanto que el país registra un 11,3%” (Fernández, 2015).

El hecho de que un país tenga más trabajadores calificados en servicios o industria y menos de nivel básico, puede aumentar la probabilidad de que esa nación atraiga operaciones más sofisticadas. Por otra parte, el panorama que se analizó en el estudio sobre la industria manufacturera es muy distinto, y en este caso, sí favorece a Costa Rica. La comparación con México y Tailandia tiene menos proporción de trabajadores con escolaridad universitaria. Ello refleja una comparación con Finlandia como el país con el mejor capital humano del mundo. Así, las distancias del personal capacitado en industria respecto del ideal finlandés son muy amplias. De la fuerza laboral de esta nación europea, “un 4,2% se compone de gerentes, profesionales y técnicos en el área de manufactura, mientras que Costa Rica y Tailandia apenas superan el 2%, y México es el rezagado del grupo pero ofrece una mayor oferta de trabajadores “básicos” o “elementales” que los demás países, con un 3%” (Ídem).

Un interesante análisis que permite vislumbrar la debilidad del país en el área de servicios, pero una fortaleza en el área manufacturera. Costa Rica tiene capital humano y mano de obra altamente calificada y esto es un hecho ineludible al reconocer los resultados positivos mostrados por la nación durante los últimos años; pero no en la proporción que se requiere para subsanar los desafíos existentes en el mercado laboral. Especialmente si se toma en cuenta que se ha venido arrastrando un sistema educativo que no se encuentra acorde con las exigencias del mercado y no hay claridad en la definición de políticas de reactivación de empleo y atracción de inversión. Por tanto, el mercado laboral en Costa Rica no está preparado para suplir la demanda que exigen las empresas extranjeras.

En cuanto al tercer objetivo, se hace referencia a las exigencias actuales de contratación que se requieren en el mercado laboral en Costa Rica para poder analizar los factores necesarios para suplir la demanda del sector productivo nacional. Los encuestados coincidieron en un 96% que el conocimiento de lenguas extranjeras es la principal exigencia, dado que la coyuntura del mundo actual es el intercambio comercial y la interconexión entre los países que permiten que las naciones estén inmersas en distintas culturas y diferentes panoramas para hacer negocios. Seguido por la necesidad de estudios técnicos con un 82% de asertividad como se aclara en la tabla 3. Dado que el mercado está saturado de los mismos profesionales, ahora se carece de personas especializadas con técnicos capaces de subsanar los faltantes.

Tabla 3- Exigencias actuales de contratación de personal considerando la competitividad del mercado laboral

Opciones de respuesta	Respuestas
Conocimiento de lenguas extranjeras	96,00% 48
Estudios profesionales con grado académico en bachillerato	38,00% 19
Estudios profesionales con grado académico en licenciatura	48,00% 24
Estudios profesionales con grado académico en maestría	24,00% 12
Estudios técnicos	82,00% 41
Educación de una entidad pública	2,00% 1
Educación de una entidad privada	4,00% 2
Educación en el extranjero	8,00% 4
Otro (especifique)	8,00% 4
Respuestas	
Total de encuestados: 50	

Fuente: Elaboración propia mediante Survey Monkey, 2015.

El manejo de leguas extranjeras para el mercado laboral en Costa Rica representa una cualidad con la que pocos profesionales realmente cuentan, con excepción del idioma inglés. Esto les impide ser atractivos para empresas extranjeras que buscan estas cualidades en sus empleados, ya que parte de esas compañías son procedentes de mercados emergentes como lo es el de Brasil o el de China, donde

no se requiere el conocimiento de la lengua anglosajona, sino de otras lenguas como lo son el portugués y el mandarín, respectivamente. Sobre el tema de lenguas se extrae en el informe de la CEPAL sobre el mercado laboral y diálogo social en Costa Rica, agrega la siguiente cita por Weller:

“En cuanto a las habilidades específicas que las empresas demandan pero se les dificulta encontrar en el mercado laboral a las personas que las posean, el dominio de un idioma extranjero es el principal problema en las denominadas habilidades suaves (29,41% ahora y 26,81% hace cinco años). Esta situación parece guardar relación con las deficiencias detectadas por las autoridades educativas en la enseñanza de idiomas extranjeros en la educación primaria y secundaria. En la categoría de otros se ubican habilidades muy específicas para cada una de las empresas encuestadas” (Weller, 2011; p. 26).

Lo anterior alude a que las empresas, tanto nacionales como internacionales, requieren capital humano con habilidades específicas para suplir la demanda del sector demandado por cada una. Por ello, el manejo de lenguas extranjeras en Costa Rica no pareciera ser una cualidad abundante dentro de los profesionales o técnicos, más bien, existe una dificultad para encontrar personas con requerimientos específicos. Bajo otra línea distinta, según Weller, algunas habilidades suaves también son difíciles de encontrar en las personas que conforman la fuerza de trabajo para el sector secundario y terciario de la nación como los valores, siendo una característica casi ausente en la mayor parte de ciudadano. Sin duda alguna, señala Weller, “esta situación es reflejo de lo que está aconteciendo a nivel nacional y debe llamar a la reflexión para seguir impulsando programas orientados a la promoción de valores en todos los niveles” (Ídem).

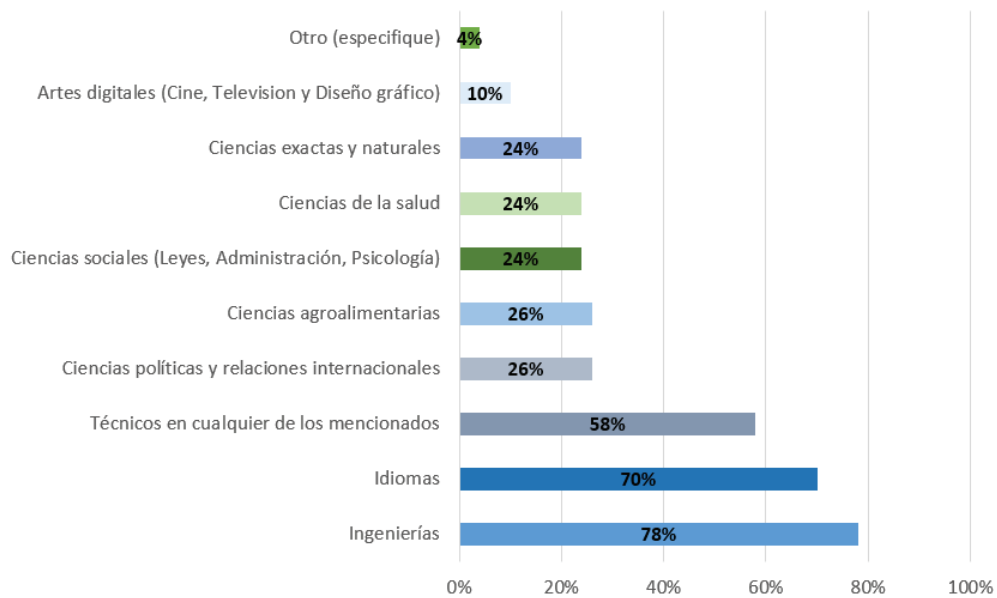
Bajo la misma línea, en menor porcentaje que la necesidad de conocer lenguas extranjeras y tener estudios técnicos, el 48% de los encuestados opinó que el tener un título universitario de licenciatura es otro requerimiento importante de contratación de personal considerando la competitividad del mercado laboral. Esto evidencia que a pesar de que se busque en mayor cantidad personas con técnicos, los profesionales graduados siguen siendo un foco esencial del entorno nacional

porque son personas con capacidades más desarrolladas y una preparación más holística. Ello recae sobre la necesidad de las empresas por contratar menor cantidad de personal pero con distintos conocimientos en diversos ámbitos de negocios. Sin embargo, el lugar de obtención del estudio sea en entidad privada, pública o en el extranjero no representó mayor importancia en cuanto a las exigencias de contratación.

En consecuencia, no solamente son los requerimientos sobre qué tipo de estudios obtiene una persona, sino que más allá, las empresas demandan profesionales que suplan las necesidades que marca el entorno internacional para mantener la dinámica de competitividad e interconexión global, y entonces solicitan áreas en particular que les permitan continuar la dinámica de negocios.

En el siguiente gráfico se puede presenciar que las ingenierías, con un 78% del encuestado e idiomas con un 70%, es lo considerado por los estudiantes como más importantes para llenar la demanda del sector productivo de Costa Rica. Contrario a las áreas de las artes digitales con un 10%, y a las ciencias de la salud, exactas y naturales con un 24%.

Gráfico 5 - Requerimientos para llenar la demanda del sector productivo de Costa Rica



Fuente: Elaboración propia, 2015.

Al respecto, comenta Evelyn Fernández en su artículo del EF “Conozca el nuevo perfil del mercado laboral”, que:

“La demanda del mercado laboral costarricense ha dado un giro con el modelo de desarrollo global del conocimiento y ahora los perfiles más cotizados son los afines con el sector tecnológico, áreas técnicas especializadas y bilingües. En las últimas décadas el país se enfocó en la promoción de exportaciones y la IED en manufactura avanzada, por lo que la demanda ha generado presión para diversificar y ampliar las áreas del conocimiento (...). Ahora las corporaciones persiguen carreras como la ingeniería en sistemas, informática y computación con especialización en diferentes lenguajes de programación, así como la ingeniería industrial, electromecánica, electromedicina y mecatrónica” (Fernández, 2015).

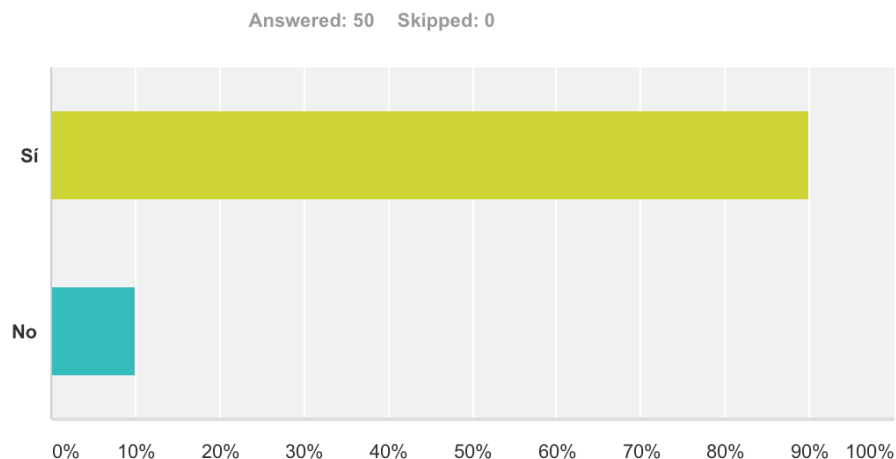
De igual forma, como en los estudios que se han mencionado con anterioridad, el artículo señala la necesidad intrínseca del país por la formación de un profesional más avanzado, con altos conocimientos afines a su carrera y altas destrezas tecnológicas y no tanto en carreras en ciencias sociales que tienen mayor dificultad

para posicionarse dentro del entorno laboral. Así, el mercado actual puede vislumbrar un apogeo a mediano o largo plazo de estos profesionales, ya que actualmente muchas universidades tienen alta demanda en estudiantes con carreras tecnológicas, o bien, con componentes de ingenierías. No obstante, la necesidad de los entes empleadores es inmediata y a falta de esta mano de obra en corto plazo, puede existir una migración de inversión a otros mercados que si suplan estas necesidades.

En este panorama de desplazamiento bastante probable en la realidad nacional, es de suma importancia cuestionar si el profesional que sale de la universidad es capaz de contar con otros factores diferenciadores. Además de las distintas áreas de conocimiento, a poner al mercado laboral a favor de la balanza en un entorno con mano de obra diferenciada con habilidades como el liderazgo, el emprendedurismo y la capacidad para trabajar en equipo.

Se realizó una pregunta que consideraba si estas eran competencias que requería el mercado nacional y el 90% respondió que sí, contrario al 10% que opinó que no es una necesidad del profesional, como se puede notar en el siguiente gráfico.

Gráfico 6 - El liderazgo, el emprendedurismo y la capacidad de trabajar en equipo son una necesidad del mercado laboral



Fuente: Elaboración propia mediante Survey Monkey, 2015.

Ahora bien, una vez analizado todo el panorama del mercado laboral con sus exigencias actuales de contratación y las áreas de conocimiento que se requieren para llenar la demanda del sector productivo, se procede a responder cuáles de las opciones que muestra la siguiente tabla, es más importante para suplir la necesidad real del sector productivo. Cualquier país tiene como base en su sector productivo, su capital humano que es capaz de contribuir de manera protagonista a la economía de un país. Así pues, entre mayores oportunidades de empleo le ofrezca una nación a sus habitantes, mayores posibilidades existen de aumentar la producción nacional. Por tanto, se analizarán requerimientos actuales que exige la competitividad del mercado laboral en Costa Rica para suplir la demanda real del sector productivo nacional.

Tabla 4- Factores más importantes para suplir la necesidad real del sector productivo nacional

Answer Choices	Responses
Mejorar la calidad en la educación pública (colegios y universidades)	78.00% 39
Creación de nuevas carreras profesionales o técnicos que aporten a la innovación y el desarrollo	76.00% 38
Actualización de políticas públicas en relación con el desempleo laboral	60.00% 30
Mejorar la calidad en la educación privada (colegios y universidades)	34.00% 17
Mayor cantidad de empresas trasnacionales en el sector productivo	26.00% 13
Mejorar los beneficios de las empresas privadas para aumentar la contratación	24.00% 12
Otro (especifique) Responses	4.00% 2
Total Respondents: 50	

Fuente: Elaboración propia mediante Survey Monkey, 2015.

Como se muestra en la tabla, es evidente que la mejora en la calidad de la educación pública es una necesidad real por la cual requiere trabajar el país con un 78%, seguido por la creación de nuevas carreras profesionales con un 76%. En las décadas de los 80 y los 90, la opinión internacional consideró por medio de

investigaciones y estudios científicos que Costa Rica era una nación sumamente calificada en educación dado su alto nivel de inversión y los resultados que el mismo ciudadano daba a conocer sobre su preparación profesional. Por ello, esa fama la ha venido llevando durante muchos años. Pero hoy se puede decir que debido a las inconsistencias en la toma de decisiones país, la mala administración de pública y de recursos del Estado y el recorte de presupuesto anual, el pilar de educación se ha quedado rezagada en décadas anteriores con programas obsoletos en donde no se aprovechan las ventajas cognitivas del estudiante ni las desarrolla, más bien trata de encasillar el ámbito académico con una serie de valores y pruebas que ya se encuentra a destiempo en cuando a las nuevas formas de aprendizaje de los sistemas educativos modernos.

Todo ello, ocasiona la falta de incentivación de la creatividad e individualidad del estudiante que, traducido al mercado laboral, crea empleados sin iniciativas y con visiones cortoplacistas que no son requeridas en las empresas hoy. Por tanto, es de suma importancia guiar a los jóvenes o personas desempleadas a que realicen una amplia investigación sobre las necesidades del mercado laboral, en cuanto a los requerimientos específicos de las empresas y lo que demanda el entorno de negocios para lograr suplir la demanda del sector productivo nacional. Esto pues en definitiva la oferta laboral no coincide con la demanda de las empresas.

El estudio al que hace referencia Evelyn Fernández en su artículo de EF sobre la “Escasez de talento 2013”, arroja que “el 53% de la matrícula en universidades nacionales es en carreras de ciencias sociales. Esto indica que aquellas personas que están saliendo de carreras de áreas sociales van a encontrar más dificultades para hallar empleo, porque hay oportunidades limitadas y hay una oferta más grande en candidatos en busca de cupos en esas áreas” (Ídem).

Capítulo V

5.1 Conclusiones

A través del exhaustivo análisis sobre la competitividad del mercado laboral en Costa Rica, se llega a comprender cómo el abordaje del tema es fundamental para la sociedad costarricense, quien experimenta cambios coyunturales dada su integración en el mundo global de intercambio y apertura comercial. Ambos factores han impulsado una serie de cambios estructurales que ha dado como resultado un crecimiento en la productividad, más diversificación económica y mayor nivel de inversión extranjera directa. A su vez, esto ha logrado generar mayor competitividad en las empresas nacionales e internacionales que ayudan a generar recursos; pero requieren, al mismo tiempo, de capital humano calificado para desempeñar las funciones de manera óptima para su éxito.

Con respecto al análisis de resultados, se demostró que el actual de modelo de desarrollo económico de Costa Rica ha sido favorable para el país durante dos décadas, mediante el logro de las negociaciones internacionales hacia el aumento de comercio exterior con naciones y regiones del mundo por medio de los Tratados de Libre Comercio (TLC). Asimismo, las políticas internas creadas para la inversión en educación nacional han ayudado a cimentar la buena fama que tiene la nación con su capital humano calificado y su mano de obra barata. Ello se evidencia en un 52% de los encuestados que lo afirmó. Y además, los beneficios especiales a empresas transnacionales y multinacionales con un 58%. Ambos son elementos principales que propician la apertura de nuevos negocios internacionales por parte de empresas extranjeras en el mercado laboral nacional.

Sin embargo, es ineludible que Costa Rica tiene deficiencias en su aparato estatal y esto repercute en áreas económicas y sociales. La nación continúa mirando hacia atrás en cuanto a sus logros se refiere, es decir, alcances que fueron una vez exitosos pero que ya no funcionan ni subsanan correctamente las debilidades que dificultan una participación exitosa en la economía global. Además, se ha quedado

estancado en aspectos esenciales que engloban el éxito del sector productivo, esto debido a la deficiencia de muchos de los sectores de producción y la falta de gobernabilidad hacia una visión país.

Actualmente, existe una brecha social muy evidente a nivel nacional y hay mucha competencia a nivel global en donde el país le falta mucho por mejorar. Comenta Mesalles en su artículo que “solo aumentando la productividad del país se podrá mejorar la competitividad de las empresas costarricenses en los mercados internacionales”. Por tanto, si ello se logra, se estaría proyectando una visión país de alto nivel con resultados de crecimiento muy favorables para la economía y para la calidad de vida de la población.

De esta manera, se puede concluir que la apertura económica impulsada por Costa Rica, luego de los ochenta, tuvo logros importantes para el país y, al mismo tiempo, brindó herramientas para el desarrollo económico de este. Se evidenció que el cambio en el panorama actual de la competitividad laboral es debido a la apertura comercial dado que el 90% de los encuestados afirmó que sí. Mayor apertura al comercio internacional y la concretización de los TLC, le dio a la economía del país un giro importante. Sin embargo, es claro que luego de haber pasado una gran crisis financiera global, cualquier avance es importante y brindará en la mayor parte de los casos, índices muy positivos.

El problema es que se avanza con conformismo y solucionando los problemas con parches. Hoy Costa Rica está experimentando una de las épocas de mayor inestabilidad social e incredulidad hacia el aparato estatal, dados los resultados que los gobiernos han dado a la ciudadanía. El país se encuentra sumido en la mayor deuda externa y crisis fiscal en la historia.

Ahora bien, la competitividad laboral en Costa Rica es un tema que aqueja constantemente la situación actual debido a un vacío existente en la sociedad con respecto al capital humano necesario dentro del mercado nacional y esto ha repercutido en el crecimiento y desarrollo de la nación. El país posee grandes

cualidades para desarrollarse a nivel global y competir con otras naciones en cuanto a atracción de inversión se refiere, dado el nivel educativo de su población en general. Así como de la relativa estabilidad política y como lo ha demostrado a lo largo de los años.

Además, como resultado de un crecimiento económico sostenido y una fuerte cohesión social se ha logrado el desarrollo en muchas áreas de la sociedad, principalmente en su capital humano. Ello responde a su éxitos en algunos sectores de producción que buscan personal capacitado en áreas profesionales para llevar a la empresa con una visión y gestión efectivas, pero solo se requiere una pequeña cantidad de la fuerza laboral. Mientras que sectores más grandes de baja productividad buscan mano de obra barata técnica.

La realidad que dibuja el país sobre la educación no escapa de ser un grave problema nacional que debe ser tratado de manera eficiente, debido a que repercute de manera directa con la competitividad laboral. Definitivamente, el país se ha quedado rezagado bajo políticas que una vez funcionaron y fueron efectivas para la coyuntura de la época, pero que hoy, el entorno es muy distinto de lo que era en décadas anteriores.

Se está experimentando una seria crisis en el desempleo debido al enfoque erróneo en el sistema de educación. Hay saturación en el mercado de profesionales en las mismas áreas de ciencias sociales mientras escasean ciudadanos especializados en otras asignaciones como ciencias exactas o ingenierías, requeridas por el mercado actual. El mundo de hoy es un mundo de tecnología y desarrollo que necesita profesionales en áreas que contribuyan a ello para darle a los países y las empresas el éxito deseado.

Asimismo, la deserción en la educación responde a la motivación y la visión que los estudiantes tienen sobre el sistema que carece de calidad, y ello se asocia con programas de estudios y sistemas de evaluación obsoletos, así como capacitación deficiente de profesores. Además, la misma dinámica de atraso del plan nacional

de educación en el país provoca la falta de capacitación e interés en los estudiantes al no estar preparados de manera adecuada ni en sintonía a la competitividad del país. Esto ha contribuido a un excedente de profesionales en las ciencias sociales, derecho, economía y administración; mientras hay una escasez de técnicos, científicos e ingenieros. Así pues, esta poca población que estudia estas áreas, no logra satisfacer la demanda del sector productivo. Por ello se puede concluir, que el mercado laboral en Costa Rica no está preparado para suplir la demanda que exigen las empresas extranjeras como lo demuestran los resultados con un 72% de los encuestados.

De esta forma, la competitividad del mercado laboral en Costa Rica carece de un capital humano acorde a las necesidades del sector productivo. Se evidencia que el 54% de los encuestados coincidió en que la saturación de carreras académicas es una de las principales situaciones que ha cambiado el panorama del mercado laboral en Costa Rica desde la década de los 80 hasta la actualidad, junto con la forma de trabajo actual, en la que se demuestra un 68% concuerda en que el trabajo actual es mediante el cumplimiento de objetivos. Al mismo tiempo, un 66% afirma que también teletrabajo es la nueva modalidad. Esto quiere decir, que las universidades continúan ofertando y publicitando las mismas carreras de hace varias décadas. No obstante, hoy se requieren ciudadanos con preparación técnica que contribuya a la innovación y desarrollo tecnológico de las empresas para aumentar su competencia.

En las mismas circunstancias, es importante determinar si el mercado laboral de Costa Rica está preparado para la exigencia de contratación en las empresas internacionales. Un factor crítico que ayudaría a determinar lo anterior, es la educación de dicho mercado y la relación de los planes de estudio académicos con la demanda de contratación de las empresas. Por tanto, la relación entre la carrera profesional que escoge la mayoría de personas y aquello que demandan las empresas internacionales o nacionales, evidencia que el 62% de los encuestados indica que no existe relación porque la mayor parte de los estudiantes no tienen el conocimiento de la demanda laboral. Además, el enfoque del país se ha desviado

a lucrar con el estudio profesional de los ciudadanos y se han olvidado la proyección país hacia el futuro con carreras actualizadas en innovación y desarrollo de tecnologías. El país está saturado de carreras que no van acorde con las necesidades productivas y siguen ofreciendo las mismas asignaciones en un mercado laboral actual, que no brinda grandes oportunidades para incorporarse.

Con referencia a las exigencias actuales de contratación que se requieren en el mercado laboral en Costa Rica para suplir la demanda del sector productivo nacional, los encuestados coincidieron en un 96% que el conocimiento de lenguas extranjeras es la principal exigencia, dado que la coyuntura del mundo actual es el intercambio comercial y la interconexión entre los países que permiten que las naciones estén inmersas en distintas culturas y diferentes panoramas para hacer negocios. Seguido por la necesidad de estudios técnicos con un 82% de asertividad.

Bajo la misma línea en menor porcentaje, el 48% de los encuestados opinó que el tener un título universitario de licenciatura es otro requerimiento importante de contratación de personal considerando la competitividad del mercado laboral. Esto evidencia que a pesar de que se busque en mayor cantidad personas con técnicos, los profesionales graduados siguen siendo un foco esencial del entorno nacional, porque son personas con capacidades más desarrolladas y una preparación más holística. Ello recae sobre la necesidad de las empresas por contratar menor cantidad de personal, pero con distintos conocimientos en diversos ámbitos de negocios. Sin embargo, el lugar de obtención del estudio sea en entidad privada, pública o en el extranjero no representó mayor importancia en cuanto a las exigencias de contratación.

En consecuencia, no solamente son los requerimientos sobre qué tipo de estudios obtiene una persona, sino que más allá: las empresas demandan profesionales que suplan las necesidades que marca el entorno internacional para mantener la dinámica de competitividad e interconexión global, entonces solicitan áreas en particular que les permitan continuar la dinámica de negocios. Se pudo demostrar,

cómo las ingenierías, con un 78% del encuestado e idiomas con un 70%, son lo que consideran los encuestados como las carreras más importantes para llenar la demanda del sector productivo de Costa Rica. Además, de las áreas de conocimiento, el liderazgo, el emprendedurismo y la capacidad de trabajar en equipo son factores diferenciadores para el mercado laboral. Un 90% de los encuestados respondió que sí.

Por tanto, se analizaron los requerimientos actuales que exige la competitividad del mercado laboral en Costa Rica para suplir la demanda real del sector productivo nacional, y es evidente que la mejora en la calidad de la educación pública es una necesidad real por la cual requiere trabajar el país. Esto se respalda con un 78%, seguido por la creación de nuevas carreras profesionales con un 76%. De esta forma, es de suma importancia guiar a los jóvenes o personas desempleadas a que realicen una amplia investigación sobre las necesidades del mercado laboral, en cuanto a los requerimientos específicos de las empresas y lo que demanda el entorno de negocios. Lo anterior para suplir la demanda del sector productivo nacional, pues en definitiva la oferta laboral no coincide con la demanda de las empresas.

5.2 Recomendaciones

- En cuanto a los datos revisados en las entrevistas realizadas, se arroja una clara tendencia a la necesidad real de la mejora de la educación tanto pública y privada. En especial, una mejora en las políticas estatales de educación y una actualización de un sistema obsoleto que no prepara a los futuros profesionales para un mercado altamente competitivo como lo es la eficiencia en la ejecución de labores, creatividad en resolución de errores y manejo de situaciones de alta presión. Los sistemas educativos eficaces son un pilar buscado por las empresas; antes de invertir en desarrollar un negocio en un país, Costa Rica debe mejorar su propio sistema educativo, proporcionando

las herramientas necesarias a los estudiantes para que se desempeñen en la vida real y logren ser un mayor atractivo para las inversiones extranjeras.

- Un cambio de políticas macroeconómicas y sociales son necesarias para asegurar la competitividad del país en términos de empleo. La paz social que está siendo perturbada por altos índices de criminalidad y desempleo, además de la falta de una agenda concreta para asegurar beneficios de inversión a las empresas extranjeras o nacionales que buscan iniciar o crecer sus negocios, ha ocasionado que empresas no vean en Costa Rica el paraíso de inversión como en años anteriores. En consecuencia, varias empresas han migrado mucha de su producción a mercados más lucrativos en términos de beneficios y costos. El costo de los servicios básicos, el alto costo de un empleado no calificado y la burocracia del gobierno son aspectos a los que se deben de poner especial atención, y buscar soluciones coherentes para reactivar inversiones que se han visto truncadas por décadas de retraso en aplicación de políticas de modernización del país.
- Un programa de estudio universitario desactualizado y no optimizado para trabajar acorde con las necesidades de las empresas, es una traba sumamente importante que le impide al país contar con altos índices de competitividad laboral. Especialmente porque hay una separación entre lo que requiere el sector productivo nacional y con la oferta académica del sector educativo. Lo anterior, aunado a la poca interacción entre ambos sectores, son las prácticas profesionales que dan al estudiante una perspectiva de la realidad laboral y, a su vez, dan a las empresas una perspectiva de los profesionales formados en el país. Es indispensable que exista mayor compenetración entre las universidades públicas y privadas, tanto así con la empresa nacional e internacional para incentivar la formación de profesionales en carreras o técnicos acordes con las necesidades reales del mercado.

Referencias

- Arias, Juan Pablo. (2013). Costa Rica es el tercer país más competitivo de Latinoamérica, según ADEN. *La Nación*. Recuperado de http://www.nacion.com/economia/indicadores/Costa-Rica-competitivo-Latinoamerica-ADEN_0_1385061636.html
- Banco Mundial. (2009). Competitividad en Costa Rica. Recuperado de <http://siteresources.worldbank.org/INTCOSTARICAINSPANISH/Resources/CostaRicaCompetitiveness.pdf>
- Banco Mundial. (2011). Mejores Empleos en Costa Rica: El Rol del Capital Humano. Recuperado de http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2012/10/15/000425962_20121015142339/Rendered/PDF/549250ESW0Whit0mpleos0en0Costa0Rica.pdf
- Brenes, César. (2014). ULACIT impulsa competitividad laboral del país. *ULACIT Reporter*. Recuperado de <http://www.ulacit.ac.cr/ureporter/?p=2004>
- Chacón Rodríguez, L. (2013). Costa Rica en el Doing Business: Un trámite pendiente. *TEC Empresarial*, 7(3), 33-41.
- Daniels, John. Radebaugh, Lee H. y Sullivan, Daniel P. (2010). *Negocios Internacionales Ambientes y Operaciones*. Editorial Prentice Hall de Pearson. 12 edición.
- De los Ángeles Monterde Valenzuela, M., & Bustamante López, A. (2014). Ambiente laboral, aprendizaje y competitividad en le pequeña y mediana empresa. *Revista Internacional Administración & Finanzas (RIAF)*, 7(2), 95-106.

- Alonso, Eduardo. (2012). Decimoctavo informe de la nación en Desarrollo Humano Sostenible. Recuperado de http://www.estadonacion.or.cr/files/biblioteca_virtual/018/alonsozonasfra.pdf
- Fernández, Alejandro (2015). ¿Está preparada la mano de obra tica para competir? Recuperado de http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/capital_humano-wef-world_economic_forum-foro_economico_mundial-human_capital_index_2015-costa_rica_0_758924128.html
- Fernández, Evelyn. (2015). Conozca el nuevo perfil del mercado laboral. *El financiero*. Recuperado de http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/Empleo-mercado_laboral-desempleo_0_527947237.html
- Hernández, Roberto; Fernández Carlos; Baptista, Pilar. (2010). Metodología de la investigación. *Editorial Mc-Graw-Hill, Companies Inc.* 5 edición.
- INCAE. (2009). ¿Qué se mide? Recuperado de http://conocimiento.incae.edu/ES/clacd/nuestros-proyectos/archivo-proyectos/proyectos-de-competitividad-clima-de-negocios/WebsiteWEF/index_files/Page324.htm
- Lépiz, Jonathan. (2015). Buenas señales para competitividad en Costa Rica, a pesar de los nubarrones. Recuperado de <http://gobierno.cr/buenas-senales-para-competitividad-en-costa-rica-a-pesar-de-los-nubarrones/>
- Mesalles, Luis.; Pacheco, Adrián. (2011). Costa Rica y su modelo de crecimiento: Revisión a la luz de la crisis internacional. *Academia de Centroamérica*. Recuperado de

<http://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/uploads/archivos/Libro/Costa%20rica%20y%20su%20medelo%20de%20crecimiento-libro.pdf>

- Porter, Michael. (1990). The Competitive Advantage of Nations. *The Free Press*.
- Pratt, Lawrence. (2010). Informe de Competitividad Global 2010-2011: Resultados para Costa Rica. *INCAE*. Recuperado de <http://www.tec.ac.cr/eltec/rectoria/opi/Observatorio%20Academia/Documentos%20de%20inter%20C3%A9s/Informe%20de%20Competitividad%20Global%202010-2011,%20Resultados%20para%20Costa%20Rica.pdf>
- Promotora del Comercio Exterior de Costa Rica (PROCOMER). (2008). Evolución y efectos recientes de la Inversión Extranjera Directa en Costa Rica (2000-2007). Recuperado de http://www.procomer.com/contenido/descargables/investigaciones_economicas/2006/Efectos_de_la_Inversion_Extranjera_Directa_en_Costa_Rica.pdf
- Resico, Marcelo F. (2010). Introducción a la Economía Social de Mercado. *Konrad Adenauer Stiftung*. Recuperado de http://www.kas.de/wf/doc/kas_21532-1522-4-30.pdf?101228210352
- Robles, Edgar A.; Arce, Gilberto E.; Lizano Eduardo. (2008). Economía en el Trópico. *Thompson*.
- Samuelson, P.; y Nordhaus, W. (2010). Economía con aplicaciones a Latinoamérica. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Schwab, Klaus. (2014). The global competitiveness report 2014-2015. *World Economic Forum*, Recuperado de

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2014-15.pdf

- Suñol, Sandra. (2006). Aspectos teóricos de la competitividad. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/870/87031202.pdf>
- Valencia, M. E. (2005). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios Gerenciales*, (96), 31-55.
- Weller, Jürgen. (2011). Mercado laboral y diálogo social en Costa Rica. *CEPAL*. Recuperado de http://www.cepal.org/publicaciones/xml/1/42591/Mercado_Laboral_y_dialogo_social_en_Costa_Rica.pdf

Anexo 1 - Encuesta

La presente encuesta forma parte del proyecto final de graduación para optar por la Licenciatura en Negocios Internacionales de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología. Tiene como objetivo principal analizar los requerimientos actuales que exige la competitividad del mercado laboral en Costa Rica para suplir la demanda real del sector productivo nacional bajo la perspectiva holística de los estudiantes de Licenciatura en Negocios Internacionales de la ULACIT. Los datos suministrados serán confidenciales y únicamente con fines académicos. Se solicita muy amablemente su colaboración para contestar las siguientes preguntas.

1. ¿Cuáles de las siguientes situaciones considera Usted que ha cambiado el panorama del mercado laboral en Costa Rica desde la década de los 80 hasta la actualidad? (Puede marcar más de una opción)

- Aumento de la inversión extranjera directa
- Apertura e intercambio comercial
- Mayor demanda laboral
- Saturación de carreras académicas
- Saturación en el mercado laboral
- Las instituciones que regulan el comercio
- Nuevas políticas económicas y sociales
- El entorno de negocios nacional e internacional
- Otro _____

2. De las siguientes opciones, ¿cuáles considera Usted que han cambiado en la forma de trabajo interno en las empresas en lo últimos 25 años?

- Trabajo por cumplimiento de horario
- Trabajo por cumplimiento de objetivos
- Teletrabajo
- Trabajo fijo sin desplazamiento (Área de trabajo)
- Trabajo fijo con desplazamiento (Visita a clientes o giras)
- Otro _____

3. ¿Considera usted que el actual modelo de desarrollo económico de apertura comercial de Costa Rica ha cambiado el panorama de la competitividad del mercado laboral en la actualidad?

- Sí No

4. ¿Cuáles son los principales elementos que propician la apertura de nuevos negocios internacionales por parte de empresas extranjeras en el mercado laboral en Costa Rica? (Puede marcar más de una opción)

- Capital humano altamente capacitado
- Capital humano medianamente capacitado
- Mano de obra barata
- Políticas económicas y fiscales
- Beneficios especiales a empresas transnacionales y multinacionales
- Estabilidad política
- Estabilidad social
- Otros _____

5. Considera usted que existe una relación entre la carrera profesional que escoge la mayoría de personas, y aquello que demandan las empresas internacionales o nacionales. Explique porqué.

- Sí No

Porqué _____

6. ¿Considera usted que el mercado laboral en Costa Rica está preparado para suplir la demanda que exigen las empresas extranjeras?

- Sí No

7. ¿Cuáles considera Usted son las exigencias actuales de contratación de personal considerando la competitividad del mercado laboral? (Puede marcar más de una opción)

- Conocimiento de lenguas extranjeras
- Estudios profesionales con grado académico en bachillerato
- Estudios profesionales con grado académico en licenciatura
- Estudios profesionales con grado académico en maestría
- Estudios técnicos
- Educación de una entidad pública
- Educación de una entidad privada
- Educación en el extranjero
- Otro _____

8. ¿Cuáles de las siguientes opciones considera que se requieren para llenar la demanda del sector productivo de Costa Rica? (Puede marcar más de una opción)

- Ciencias sociales (Leyes, Administración, Psicología)
- Ciencias políticas y Relaciones Internacionales
- Artes digitales (Cine, Televisión, Diseño gráfico)
- Ciencias agroalimentarias
- Ciencias de la salud
- Ciencias exactas y naturales
- Idiomas
- Ingenierías
- Técnicos en cualquier de los mencionados
- Otros _____

9. Dentro de las competencias que requiere el mercado laboral está el liderazgo, el emprendedurismo y capacidad de trabajar en equipo. ¿Considera esta afirmación correcta considerando la necesidad del mercado laboral?

Sí

No

10. De los siguientes factores, ¿cuál(es) considera Usted es el más importante para suplir la necesidad real del sector productivo nacional? (Puede marcar más de una opción)

- Mejorar la calidad en la educación pública (colegios y universidades)
- Mejorar la calidad en la educación privada (colegios y universidades)
- Creación de nuevas carreras profesionales o técnicos que aporten a la innovación y el desarrollo
- Actualización de políticas públicas en relación con el desempleo laboral
- Mayor cantidad de empresas trasnacionales en el sector productivo
- Mejorar los beneficios de las empresas privadas para aumentar la contratación
- Otros _____

Muchas gracias por su colaboración