

Conocimiento de los espacios transnacionales de los estudiantes de Administración de Negocios y sus énfasis de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología

Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología

Marco J. Portilla Morales

Diciembre de 2012

Resumen

Cuando las personas deciden escoger una carrera por la que se sienten atraídas, deben tener en cuenta algunos factores; no obstante, en general, no escogen el trabajo en el cual se van a desempeñar y esto puede ser a causa de una mala elección de la carrera. En este trabajo no se valorará si se eligió bien o mal la profesión, únicamente se tomará en cuenta el conocimiento del espacio en el cual los individuos pueden trabajar y desarrollar sus habilidades.

Palabras claves: Desarrollo profesional, beneficios, incentivos, preferencias, influencia

Abstract

When people decide to choose a career, they feel the need to consider some factors. People generally do not choose the job in which they will perform, and this may be due to a poor choice of career, in this study we will not see if people chose their profession right or wrong, only take into account knowledge of space in which to work and develop their skills.

Key words: Professional development, benefits, incentives, preferences, influence

Postulante a la licenciatura de Negocios Internacionales, Licenciado en Finanzas, correo electrónico

mportillam191@ulacit.ed.cr

Introducción

Cuando las personas deciden escoger una carrera por la que se sienten atraídas, deben tener en cuenta algunos factores; no obstante, en general, no escogen el trabajo en el cual se van a desempeñar y esto puede ser a causa de una mala elección de la carrera. En este trabajo no se valorará si se eligió bien o mal la profesión, únicamente se tomará en cuenta el conocimiento del espacio en el cual los individuos pueden trabajar y desarrollar sus habilidades.

El hablar de trabajo nos lleva a otras ideas, entre las cuales podemos destacar, el trabajar en una empresa privada. El desempeño en una empresa privada tiene repercusión en la sociedad, pues es generalizada la concepción de que se cuenta con una mejor condición laboral. Estas mejores condiciones se pueden ver desde el punto de vista de servicios medios, seguros, pluses salariales, entre otros.

Por ello, en este trabajo el principal objetivo es averiguar la información que poseen las personas en cuanto a las posibilidades de trabajar en una empresa transnacional. Además, se busca saber qué les atraer sobre este hecho y si tuvieran la elección de escoger en dónde laborar, en qué lugar lo harían.

Lo anterior, con la meta de lograr establecer sin la creación de espacios transnacionales en el país ha tenido alguna repercusión en el pensamiento de los costarricenses y en su forma de vivir. La premisa inicial es que somos un país manifestado al mundo como una posibilidad de inversión. Además, sobre la base de que la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, en donde se va a enfocar el estudio, es un importante proveedor de material humano para estas empresas.

Objetivo General

- Determinar los espacios transnacionales en el ejercicio de los profesionales en Administración de Negocios de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología.

Objetivos específicos

- Identificar el conocimiento de los estudiantes sobre los espacios en los cuales se pueden desenvolver profesionalmente.
- Identificar los principales aspectos que los estudiantes persiguen a la hora de buscar un empleo.
- Determinar el impacto de las transnacionales en la empleabilidad del país, con respecto a los estudiantes de ULACIT.

Marco teórico

Espacios transnacionales

Pensar en espacios transnacionales en el ejercicio de la profesión, lleva a cuestionamientos relacionados como *qué son estos y sus implicaciones en la sociedad en la cual vivimos*. Primero es importante el definir lo que abarcan los espacios transnacionales.

Según Indianopedia, la palabra *transnacional* se puede interpretar como lo siguiente: “Transnacionales son las relaciones, estructuras y fenómenos que se definen en sus sujetos, categorías y causas sin relación con las identidades propias del estado nacional y cuyo ámbito cruza las fronteras establecidas por el principio de nacionalidad o imaginadas por el nacionalismo. Lo transnacional ocurre por encima e independientemente de las fronteras nacionales y no entre ellas o entre sujetos definidos en su seno”.

Lo anterior lleva a interpretar que en los espacios transnacionales se puede explotar el potencial mediante un lugar de trabajo y que además se trata de empresas que trasciendan las fronteras nacionales. Esta definición implica que en Costa Rica existen muchas empresas con estas características.

Desde el punto de vista del suscrito autor de esta investigación, los espacios transnacionales también están ligados a empresas que brinden servicios directos a compañías antes mencionadas. Esto por cuanto existe dependencia económica.

Por ello, el hablar de empresas transnacionales implica más que solo la expansión de fronteras; involucra un entorno más sostenible entre las diferentes empresas que puedan conformar una relación laboral. Cuando se habla de una relación laboral, no solo se alude a lo clásico entre empresa y empleados, sino se alude a empresa y empresa unidas con un fin económico de por medio.

Impacto de las transnacionales

Al hablar de empresas transnacionales y el impacto que sufre el país en este ámbito, es necesario observar algunos datos suministrados por el CINDE (Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo). A continuación se detallan en forma breve algunos y la manera en que afectan a las empresas las condiciones laborales del país.

Según datos sustraídos del balance de las zonas francas 2006-2010 del CINDE, las empresas transnacionales activas en el país suman un total de 256; por lo menos las empresas que se encuentran bajo el régimen de zonas francas. Esto refleja un incremento en los últimos años, debido a una serie de condiciones que la nación brinda a estas empresas extranjeras.

Lo anterior se ve reflejado en el aumento de personas que dependen de este tipo de empresas, ya sea como trabajadores directos o indirectos. Cuando Costa Rica inició en el campo de atraer inversión extranjera directa, el principal objetivo era hacer crecer la economía del país.

Esto se puede tomar de diferentes formas, sea con la inversión directa en infraestructura lo que da trabajos a las empresas, muchas veces naciones que se reflejan en empleabilidad. También estas empresas vienen a contratar personal, en todas las áreas, lo cual crea oportunidades de crecimiento; en muchas ocasiones estas personas, son enviadas a laborar fuera del país, en otras sedes de la empresa.

Ventajas de transnacionales

Estas empresas por lo general ofrecen muchas ventajas laborales, con el fin de encontrar empleados más fácilmente. Muchas de las ventajas laborales no implican únicamente el salario con que se puede remunerar a una persona, sino también por incentivos extras que generan un mayor beneficio.

Cuando se trata de incentivos extras, según los expertos muchas veces las personas no buscan solamente un buen salario, sino aquellas empresas que le den una oportunidad de crecimiento y de bienestar. Al respecto, obsérvese este pequeño extracto de la página de psicología laboral:

“Mientras los supervisores, jefes, líderes y encargados lidian con los aspectos productivos tales como metas, despachos, fechas límites, clientes, inventarios, etc. y recursos humanos con capacitaciones, selección y correcciones, definitivamente parece no existir ni el tiempo ni conocimientos de cómo motivar al personal efectivamente.

Sin embargo, la ciencia del comportamiento humano (psicología) desde antes de 1943 ha concluido experimentalmente lo que más motiva a los empleados en ambientes laborales, resultados que al tiempo actual son ignorados por gran cantidad de empresas, técnicas con las que el líder organizacional puede lograr resultados sin desgastarse con las personas”.

Lo anterior permite ver cómo las empresas han evolucionado, sabiendo que a los empleados no solamente les es importante el salario percibido. Existen muchas formas de incentivos, desde un aumento en vacaciones hasta un seguro

con mayor cobertura. Por este motivo las empresas lo traducen según las necesidades proyectadas, con el fin de obtener mejor rendimiento de sus trabajadores y también conseguir lealtad por parte de ellos con su empresa.

Incentivos no monetarios

Primero determinemos qué es un incentivo. Gustavo Rubinsztein, en su ensayo *Motivación e Incentivos no Monetarios en el Trabajo*, señala que “El incentivo es externo a la persona y su relación con el trabajo, mientras que el motivo si bien puede ser provocado por un factor exterior, lo más probable es que sea creado por el propio individuo a partir de procesos cognoscitivos o afectivos de forma tal que su accionar resulte inducido por rasgos de su personalidad, por lo que piensa, cree o lo que percibe frente a una situación.”

El incentivo es, por tanto, una manera alternativa para mejorar la vida del trabajador y la forma en que trabaja; se logra como consecuencia la mejora en los aspectos de vida tanto en nivel personal como laboral. En relación con este tema, se pueden dividir los diferentes tipos de incentivos en los siguientes:

a. **Horarios Flexibles:** es un plan que permite a los empleados establecer su jornada laboral alrededor de una base de horas centrales. Se llama horario flexible porque los trabajadores determinan con flexibilidad su hora de entrada y de salida. Al hablar de flexibilidad se refiere a una mejor distribución del tiempo de trabajo, y no a menor cantidad de horas.

Entre las ventajas de la correcta gestión del tiempo de trabajo, se destacan la mayor satisfacción de los empleados, una mayor productividad y un mejor clima laboral.

b. **Tele trabajo** es el trabajo realizado a distancia, utilizando Tecnologías de la Información y la Comunicación (más conocidas como TICs) para vender productos y servicios al mundo. El concepto “a distancia” significa que se puede trabajar desde su casa, la de un familiar o amigo, un hotel, un restaurante, un ómnibus, un auto, un ciber o cualquier otro lugar.

c. **Calidad de vida.** El incentivo de calidad de vida se refiere a la posibilidad de tener acceso a mejores sistemas que contribuyan a la generación de satisfacción, tales como seguros médicos adecuados, seguros de vidas o pólizas de accidentes especiales.

d. **Espacios de esparcimiento en los sitios de trabajo.** Cuando se habla de los espacios de esparcimiento, se refiere a la posibilidad que tienen los empleados de optar por lugares apropiados para su diversión, ya sea en horas laborales o fuera ellas. Algunos de ellos serían los gimnasios, instalaciones deportivas, salas de juego, salas de descanso, entre otras.

e. **Servicios de médicos en el lugar de trabajo.** Se da cuando las compañías tienen médicos o diferentes especialistas dentro de sus instalaciones, con el fin de atender a sus funcionarios; algunos de los servicios pueden ser medicina general, servicio de farmacia o fisioterapia para casos de cansancio.

f. **Facilidades para continuar estudios.** Se aplica cuando las empresas tienen programas que incentivan a los empleados a crecer desde el punto de vista

intelectual, cuando las empresas desean tener personal en crecimiento. Esta facilidad se puede dar de distintas maneras, desde comodidad de horarios para que las personas estudien, becas dadas por la empresa o posibilidades de ascenso en la empresa.

Empresas trasnacionales en el país

En el país existen muchas empresas transnacionales que han venido con el fin de mejorar su producción y hacer más eficiente sus operaciones. Costa Rica, según los expertos, sufrió un cambio cuando entró la empresa Intel Coporation. Esta empresa concibió a la Nación como un lugar donde se podía invertir, por diferentes motivos que van desde la estabilidad política hasta el tener personal capacitado de primera categoría.

Entre las principales empresas trasnacionales que trabajan en el país tenemos las siguientes: Allergan, Emerson Electric, Arthrocare, IBM, St. Jude Medical, Hologic, Western Union, Boston Scientific, Hospira, Hewlett-Packard, P&G, Baxter, Experian, Trimpot, Vitec, Avventa, Sykes y Intel.

Estas empresas, según CINDE, generan más de 26000 empleos directos al mercado laboral Costarricense; esto hace también que muchas familias dependan de ellas. No se debe dejar de lado que existen otras muchas empresas dedicadas a vender servicios o productos a estas empresas, por lo cual, el fenómeno tiene implicaciones mayores en la economía del país.

Marco metodológico

La investigación está basada en los diferentes puntos de vista de los estudiantes de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología. Por este motivo la diversidad de las respuestas será un elemento orientador.

Esta investigación está sustentada en las encuestas que se realizaron en la Universidad, a los estudiantes de la carrera de administración de negocios, con sus diferentes énfasis. La encuesta tiene como base los objetivos planteados en el principio de trabajo, los cuales determinan el rumbo del estudio. Para poder tener un criterio considerable en los resultados que arroja la encuesta, se establecieron objetivos diversos que sirvan para la comprobación de dichos resultados; es importante recalcar que el total de las encuestas va a ser de cincuenta. Se busca que sea una investigación cualitativa, porque las opiniones pueden variar y no son relegadas en términos numéricos.

La estructura de la encuesta se estableció con el siguiente formato: primero la carrera cursada, el sexo y la edad, para terminar con el grado académico que posee y la profundidad de conocimiento en las diversas materias. Seguido de esto, se analiza el tema en forma global, con el fin de conducir al encuestado hacia el objetivo de la investigación, el cual consiste en establecer el conocimiento de qué es un espacio transnacional y si prefiere trabajar en este tipo de empresas.

Como otro punto se desea saber si los encuestados realmente han tenido influencia educativa en el aprendizaje de los espacios transnacionales y si tienen algún conocimiento al respecto. Se establece asimismo si dicho conocimiento está ligado con instituciones en la cual el encuestado estudió. Lo anterior por cuanto muchas veces esto influye en que las personas generen acciones, imitando pensamientos de sus profesores o de sus mismos compañeros.

Para saber si los individuos conocen sobre las espacios trasnacionales se les pide ligar este aspecto con empresas que operan en el país; se establece seguidamente una pregunta que trata de correlacionar si las empresas transnacionales y su condiciones laborales se reflejan en el pensamiento de los estudiantes. Para analizar si siguen las tendencias, se les pide que enumeren las condiciones laborales no monetarias en orden de importancia, con el objetivo de ver cuáles tienen un mayor peso en el pensamiento de los estudiantes. De ser similares se podría suponer que las influencias universitarias los guían a un solo pensamiento; de ser distintas se interpretaría que siguen las aspiraciones y necesidades personales.

Después de eso se indaga en cuáles empresas trabajan actualmente, con el objetivo de ver si estas empresas les permiten desarrollarse personalmente. También, si las personas están contentas con el lugar donde trabajan, o si más bien buscan una empresa en donde puedan tener la oportunidad de crecer tanto en el nivel personal como el profesional.

Al final de la encuesta se intenta determinar si las personas tienen el interés en trabajar en una trasnacional; además, si ellos creen que las trasnacionales ayudan a la economía del país.

Alcances y limitaciones

Entre los alcances que se espera lograr en la investigación están los siguientes:

- Grado de conocimiento en la materia
- Influencia de las trasnacionales en las personas
- Preferencias laborales
- Forma de percepción del efecto de las trasnacionales en el país
- Satisfacción por laborar en la empresa determinada

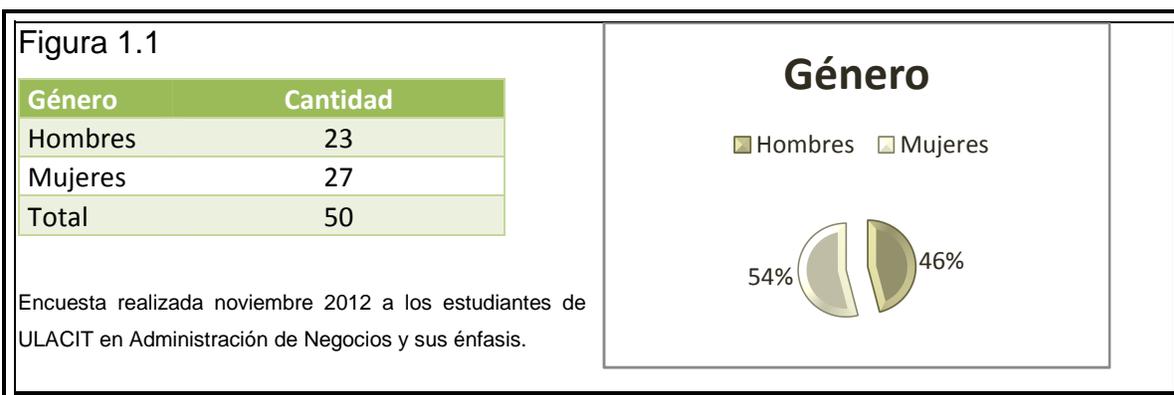
Además, como en todo trabajo, siempre se tienen limitaciones o barreras que dificultan la labor; entre las que se esperan están las siguientes:

- Falta de interés del encuestado por realizar la encuesta
- Falta de claridad en las respuestas
- Veracidad de la respuesta que puede ser refutada hasta cierto punto
- Influencia de las personas ajenas a la encuesta

Tomando en cuenta los factores tanto externos como internos, se puede dilucidar el panorama del trabajo de análisis de las encuestas. Las diferentes respuestas y la formación de las personas brindarán un enriquecimiento al estudio, mediante lo cual se podrá determinar cómo perciben los estudiantes de Administración de Negocios los espacios transnacionales y su influencia en el desarrollo profesional de cada persona.

Resultados de la encuesta

La encuesta se abocó en su inicio a la recopilación de datos básicos de las personas que la efectuaron, con la finalidad de establecer la población de estudio. Como se indicó en el inicio, son estudiantes de ULACIT en la carrera de Administración de Negocios y sus énfasis.



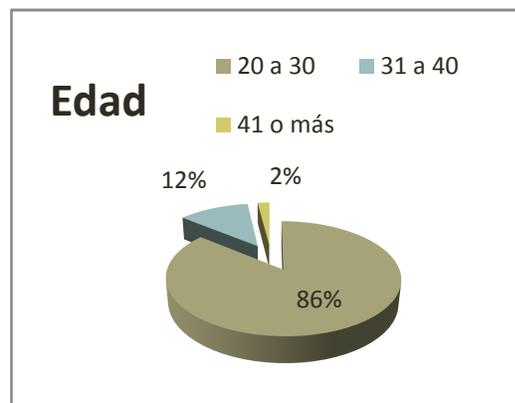
Al analizar el cuadro 1.1 se puede establecer que el margen entre hombres y mujeres es muy estrecho, por lo cual en la carrera de Administración de

Negocios se puede visualizar que el pensamiento de unos y otros afectará los resultados de la encuesta, debido a que no son mayoría.

Figura 1.2

Edad	Cantidad
20 a 30	43
31 a 40	6
41 o más	1
Total	50

Encuesta realizada noviembre 2012 a los estudiantes de ULACIT en Administración de Negocios y sus énfasis.

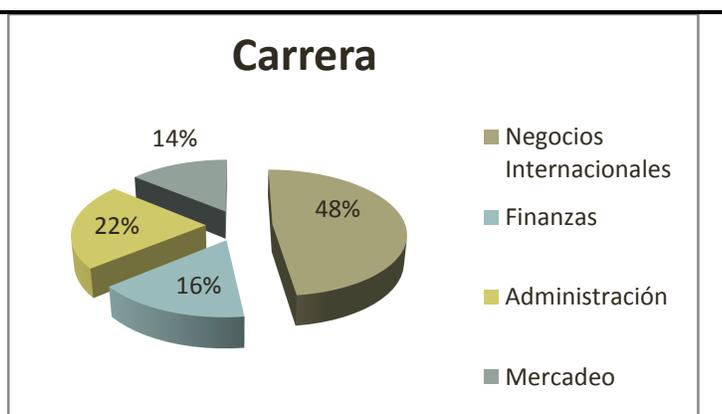


En la distribución por edad, la figura 1.2 deja ver que el grueso de la población estudiantil está conformado por personas de treinta años o menos. Con esto se establece que puede existir un conocimiento más fresco o reciente con respecto a los espacios transnacionales: ello debido a que esta población tiene influencia directa con este tema, pues en sus estudios se abarcan las repercusiones de las transnacionales en nuestro país.

Figura 1.3

Carrera	Cantidad
Negocios Internacionales	24
Finanzas	8
Administración	11
Mercadeo	7
Total	50

Encuesta realizada noviembre 2012 a los estudiantes de ULACIT en Administración de Negocios y sus énfasis



En la figura 1.3 se nota cómo la mayoría de los estudiantes entrevistados son de la especialidad de Negocios Internacionales, sin embargo todos los

estudiantes de Administración de Negocios están relacionados directamente con el tema de espacios transnacionales en algún momento de su vida estudiantil. Por este motivo se puede establecer que el nivel de conocimiento de los estudiantes sobre este tema debe ser significativo, por el tipo de carrera.

Figura 1.4

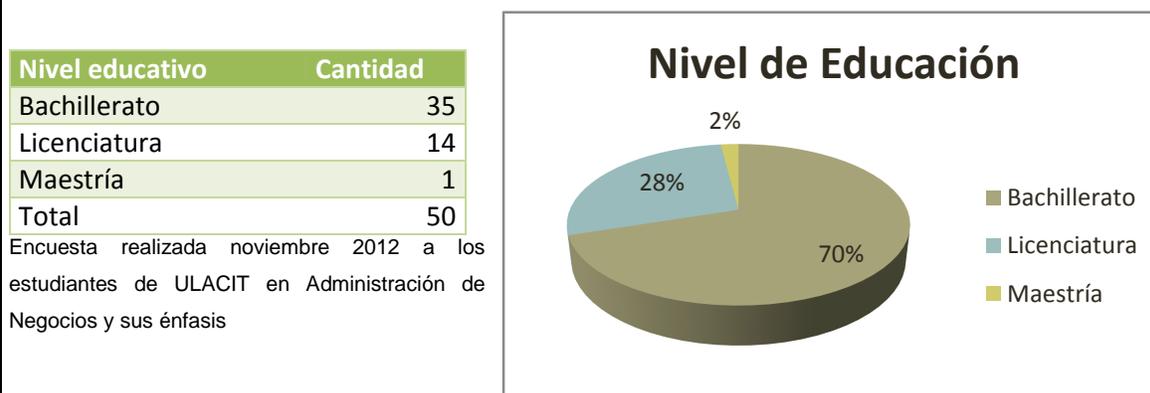


Figura 1.4 refleja que la mayoría de los estudiantes a los cuales se les dirigió la encuesta, son bachilleres al menos, por lo cual se puede establecer que tienen una preparación académica superior. Lo anterior les permite tener una mayor facilidad a la hora de hablar sobre el tema de investigación planteado en este trabajo.

Una vez delimitada la población a la cual se le aplicó la encuesta, puede analizarse la segunda parte de la encuesta. Esta versa sobre el conocimiento de las personas sobre el tema, y el interés que tienen al respecto; ello finalidad de ahondar en los resultados del pensamiento y conocimiento de los estudiantes.

Figura 2.1

¿Conoce sobre espacios trasnacionales?	Cantidad
Sí	33
No	17
Total	50

Encuesta realizada noviembre 2012 a los estudiantes de ULACIT en Administración de Negocios y sus énfasis

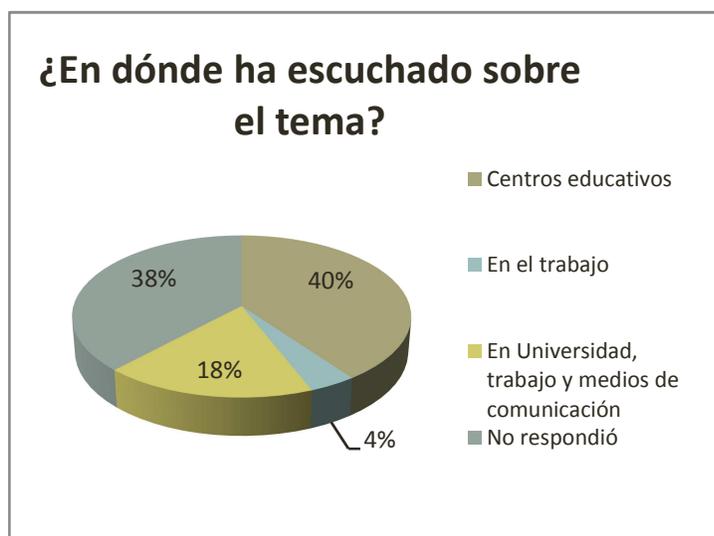


En la pregunta de la encuesta reflejada en la figura 2.1, se establece que los estudiantes en una mayoría amplia dicen conocer sobre espacios trasnacionales. Se puede establecer que por lo menos han oído sobre este tema, el cual se encuentra estrechamente ligado con su formación profesional.

Figura 2.2

¿En dónde ha escuchado sobre el tema?	Cantidad
Centros educativos	20
En el trabajo	2
En Universidad, trabajo y medios de comunicación	9
No respondió	19
Total	50

Encuesta realizada noviembre 2012 a los estudiantes de ULACIT en Administración de Negocios y sus énfasis



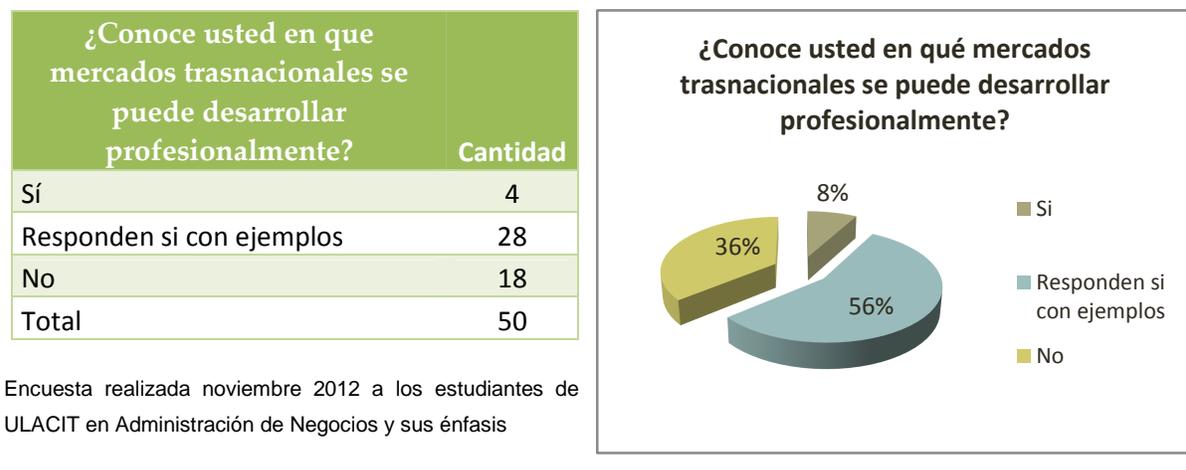
En la figura 2.2 se estable la pregunta “¿En dónde ha escuchado sobre el tema?”, ligada específicamente a la pregunta anterior. En ella, según la mayoría de las personas que respondió la universidad fue el lugar donde se habló al respecto.

Muchos establecieron que fue básicamente en algún curso de la carrera donde debieron hacer alguna asignación sobre este tema, o bien, tuvieron que discutir con respecto a él. Debieron indagar sobre el tema con la finalidad de tener una perspectiva más amplia al respecto.

Otro grupo de personas también estableció que escucharon del tema en más de un lugar, ya sea en la universidad, trabajo o medios de comunicación. Además, solo una minoría dijo haber escuchado al respecto en su trabajo.

Se puede afirmar que la principal fuente de información para un estudiante es su lugar de estudios, en este caso la universidad, donde pasan la mayoría de su tiempo. Por este motivo las universidades deben abocarse a ampliar el conocimiento de los estudiantes en esta materia; principalmente porque también hubo una mayoría considerable que no sabía al respecto del tema.

Figura 3.1



En la figura 3.1, los entrevistados dicen conocer sobre los espacios transnacionales en los cuales pueden desarrollarse. Un mejor conocimiento se ve en las personas que dieron ejemplos concretos del ámbito en el cual se pueden desarrollar, entre los cuales están la industria médica y de alta tecnología.

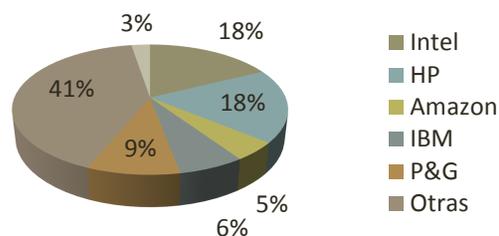
Además, también se habla de espacios más específicos relacionados directamente con las profesiones, con lo cual se puede ver el interés de ellos, debido a que en un futuro pueden optar por un trabajo en estos lugares. Esto es positivo debido a que gran parte de la composición de los empleos en el país está ligada a las transnacionales.

Figura 4.1

Cite el nombre de transnacionales que usted conoce, que tengan presencia en el país	Cantidad
Intel	27
HP	28
Amazon	7
IBM	10
P&G	14
Otras	63
No responden	4

Encuesta realizada noviembre 2012 a los estudiantes de ULACIT en Administración de Negocios y sus énfasis

Cite el nombre de transnacionales que usted conoce, que tengan presencia en el país

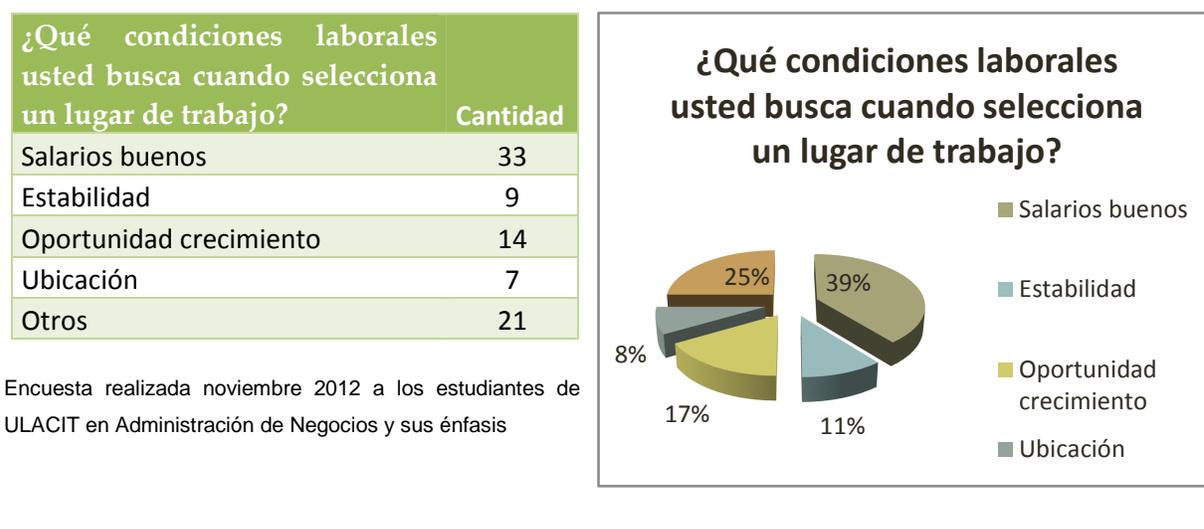


En cuanto a la referencia de la pregunta 4.1, el objetivo era ver cuáles empresas transnacionales tienen mayor presencia en la mente de los estudiantes. Esto puede estar ligado a que las personas asocian este tipo de empresas directamente con su carrera, o bien que son las que mayor publicidad tiene en el país.

Específicamente resaltan dos empresas que captan la atención de los estudiantes: Hewlett Packard y Intel, esto asociado a que son dos de las compañías trasnacionales que más profesionales tiene contratados en el país. También están otras empresas como los son IMB y P&G; en menor medida están presentes en la mente de los entrevistados. Se debe destacar que también se citaron empresas como Walmart, Pricemart, Unilever, entre otras.

Se observó que las personas no manejan el término de *espacios trasnacionales*, pero cuando se les pregunta por empresas propiamente, la tendencia de asociar crece.

Figura 5.1



Según la figura 5.1, lo primero que buscan las personas al seleccionar un trabajo es un salario competitivo que les permita tener un buen estilo de vida. Además de esto también, las personas tiene una mentalidad de superación y crecimiento, pues lo segundo que buscan es tener la posibilidad de progresar dentro de la organización .

Figura 6.1

N° asignado	Horarios Flexibles	Tele trabajo	Calidad de vida	Espacios de esparcimiento	Servicios médicos	Facilidad de estudio
1	11	2	26			7
2	14	2	5	6	5	16
3	15	5	7	4	6	6
4	2	5	5	14	12	11
5	1	11	3	13	11	4
6	3	21		9	12	2

Encuesta realizada noviembre 2012 a los estudiantes de ULACIT en Administración de Negocios y sus énfasis

En la figura 6.1 la pregunta busca básicamente establecer el orden de preferencia de las personas a la hora de buscar incentivos que no fueran remunerados. Para ello se les pidió que le asignaran un valor de 1 a 6 a los aspectos dados, donde uno representa el más importante y así sucesivamente.

El más importante para las personas es el aspecto de *poder tener una buena calidad de vida*, esto está ligado a que muchas veces pasan más tiempo en más tiempo en su trabajo que en su hogar. El segundo aspecto en importancia es *la facilidad que se puede tener para estudiar*, lo cual es concordante con la pregunta anterior, donde las personas deseaban tener oportunidad de ascenso.

Básicamente el orden de las prioridades está de la siguiente manera 1 calidad de vida, 2 facilidades de estudio, 3 horarios flexibles, 4 espacios de esparcimiento, 5 servicios médicos y 6 tele trabajo. Uno que llama la atención es que los servicios médicos estén en el quinto lugar de preferencia y que por encima de estén los espacios de esparcimiento.

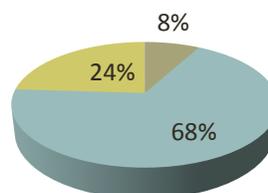
Figura 7.1

¿En que empresa usted labora actualmente?	Cantidad
Pública	4
Privada	34
No labora	12
Total	50

Encuesta realizada noviembre 2012 a los estudiantes de ULACIT en Administración de Negocios y sus énfasis

¿En qué empresa usted labora actualmente?

■ Pública ■ Privada ■ No labora



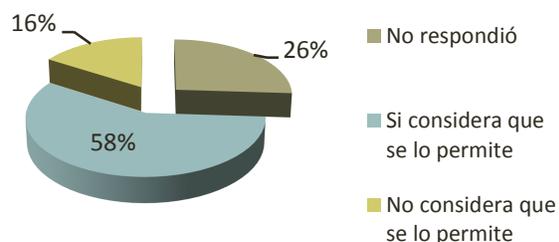
Mucha de la influencia que puedan tener las personas está ligada a que como se refleja en la figura 7.1, la mayoría trabaja en empresas privadas, aunque no necesariamente transnacionales. Por ello, se puede ver cómo su crecimiento y superación puede estar ligado a la empresa en la cual trabajen.

Figura 8.1

Considera que su trabajo le permite desarrollarse profesionalmente	Cantidad
No respondió	13
Si considera que se lo permite	29
No considera que se lo permite	8
Total	50

Encuesta realizada noviembre 2012 a los estudiantes de ULACIT en Administración de Negocios y sus énfasis

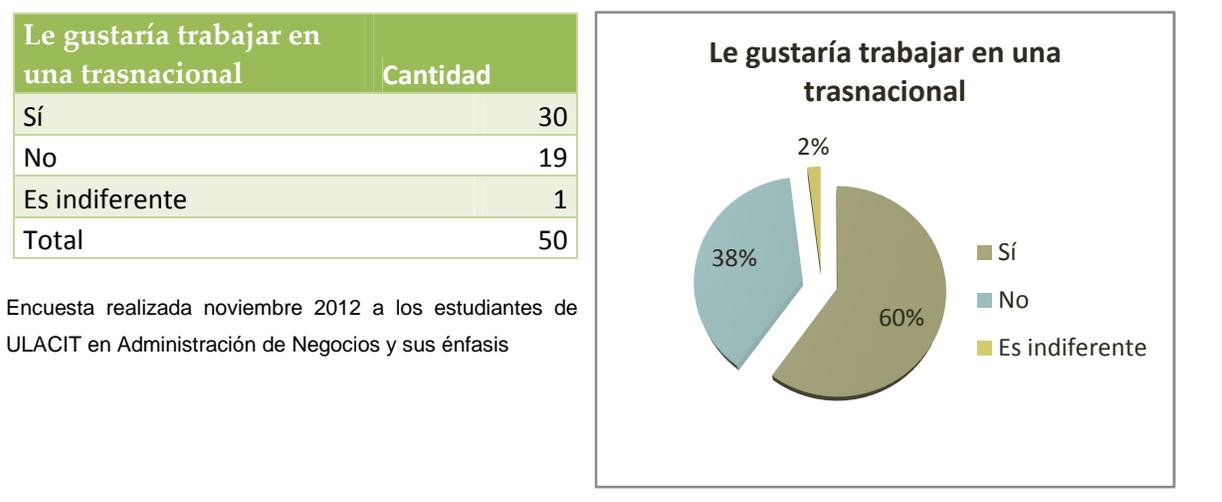
Considera que su trabajo le permite desarrollarse profesionalmente



Como lo estableció la figura pasada y se reafirma en la figura 8.1, las personas sienten que en su trabajo se les da la oportunidad de crecer

profesionalmente y desarrollar sus habilidades. Esto puede estar ligado a que trabajan en empresas privadas en donde muchas veces es más fácil exponer sus ideas. También, dentro de las personas que piensan que no se lo permite, algunas dicen que es por motivo del puesto en el cual se desempeñan.

Figura 9.1



La mayoría de las personas respondieron que sí les gustaría trabajar en una trasnacional, como lo refleja figura 9.1; esto debido a que muchas de las condiciones que buscan para laborar son las que ofrecen empresas trasnacionales. Este tipo de empresas buscan que las personas estén cómodas en sus labores para que puedan tener un mejor rendimiento en trabajo.

Además, las personas que no desean trabajar en una empresa trasnacional, lo dicen básicamente porque buscan una mayor estabilidad laboral como la ofrecida en instituciones estatales. Con lo que sí concuerdan las personas encuestadas, es en que cuando buscan un trabajo necesitan un buen ambiente laboral, en el cual se sientan tranquilas y estables.

Figura 10.1

¿Como país usted piensa que las empresas trasnacionales le aportan a la economía?	Cantidad
No respondieron o respondieron equivocadamente	6
Desarrollo del país	15
Creación de empleos	29
Total	50



Encuesta realizada noviembre 2012 a los estudiantes de ULACIT en Administración de Negocios y sus énfasis

Esta pregunta es una de las que más frecuentemente se realiza en las universidades. Como lo establece la figura 10.1, las personas piensan que las trasnacionales principalmente le aportan empleos al país, debido que constituyen una base importante en diversas áreas de trabajo.

El otro porcentaje de las personas que respondieron la pregunta establecieron que las trasnacionales aportan crecimiento al país; esto debido a que dichas empresas permiten a la Nación formar profesionales en diversas áreas. Además de esto, permiten que otras instituciones públicas mejoren sus procesos, ya sea para competir o para brindarles servicios requeridos por ellas.

Conclusiones

La finalidad de esta investigación es ver el cumplimiento de los objetivos planteados en un principio, con la consigna de determinar los resultados reflejados en la encuesta. A continuación se establecen los resultados que arrojó el trabajo:

I Conclusión

Se logró determinar que los estudiantes tienen conocimiento sobre la materia; mucha de la información que poseen al respecto es consecuencia de la formación que les brindó la universidad, ya sea mediante trabajos asignados, en los cuales les pidieron que investigaran al respecto, o por debates en las distintas materias, relacionados con el tema.

II Conclusión

Las personas encuestadas reconocen más fácilmente las empresas transnacionales, que el significado del término *espacios transnacionales*. Lo anterior por cuanto están acostumbrados a trabajar y estudiar las empresas, más allá de las consecuencias e interacciones laborales que estas permiten.

III Conclusión

Las personas reconocen más ciertas empresas debido a que tiene mayor publicidad por su tipo de servicio o actividad, esto a pesar que en el país existen diversas empresas de este índole. Así, se pueden observar gran cantidad de estas que captan la mayoría de empleos ligado a su naturaleza.

IV Conclusión

Las prioridades de las personas están básicamente ligadas al crecimiento profesional que pueden tener y a su remuneración salarial adecuada. Lo anterior

por cuanto la actual es una era en cual las personas dependen exclusivamente de su capital monetario disponible.

V Conclusión:

Las personas, en su mayoría, quieren trabajar para una transnacional, la cual les permite crecer profesionalmente y además les ofrece una serie de facilidades como trabajadores. Este sector laboral, además de su remuneración económica, goza de incentivos que permiten un trabajo más productivo.

Recomendaciones

Se debe investigar más sobre el tema, pues en Costa Rica las transnacionales tienen un importante papel en el grado de empleabilidad. Esto debido a que una prioridad, es traer inversión extranjera directa que permita aumentar las posibilidades de empleo, y crecimiento a nuestra economía.

Además, la universidad como institución de enseñanza, debe fomentar el aprendizaje relativo a este tipo de empresas, profundizando en las ventajas y desventajas de la instalación de estas compañías en nuestro país. Debe perseguirse la finalidad de crear mejor profesionales que comprendan el desenvolvimiento de este tipo de empresas y que además, en un futuro, trabajen tanto directa o indirectamente para ellas.

Bibliografía

CINDE (30, septiembre, 2012). *Balance de las Zonas Franca beneficio neto del régimen para Costa Rica 2006-2010*. Recuperado de <http://www.cinde.org/attachments/balance-zonas-francas.pdf>

CINDE (07, octubre, 2012). *Historias de Éxito I Empresas en Costa Rica*. Recuperado de <http://www.cinde.org/es/historias-de-éxito>.

Contenidos InfoSalarios (07, octubre, 2012). *Horarios flexibles*. Recuperado de http://www.infosalarial.com/contenidos/index.php?option=com_content&view=article&id=127:horarios-flexibles&catid=75:beneficios&Itemid=92.

Gustavo Rubinsztejn (06, octubre, 2012). *Motivación e incentivos no monetarios en el trabajo*. Recuperado de <http://www.endeavor.com.uy/Documentos/Motivacion%20e%20Incentivos%20no%20monetarios%20en%20el%20Trabajo.pdf>.

Indianopedia (06, octubre, 2012). *Trasnacionales vs Internalización*. Recuperado de <http://lasindias.net/indianopedia/Transnacional>.

Psicología Laboral (06, octubre, 2012). *Motivando gente: No depende del dinero*. Recuperado de <http://www.psicologialaboral.net/articulos/1671/motivando-gente-no-depende-del-dinero/>.

Teletrabajo (07, octubre, 2012). *Que es teletrabajo*. Recuperado de <http://www.teletrabajo.com.uy/teletrabajo/que-es-el-teletrabajo/3/>.

Anexo 1 encuesta

Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología

Gracias por su colaboración, de antemano. Esta encuesta está realizada por Marco Portilla Morales, estudiante de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT). Esta investigación tiene como objetivo analizar las respuestas de los estudiantes de Administración de Negocios con sus distintos énfasis, para poder determinar el grado de conocimiento sobre espacios transnacionales y la visión que se tiene de ellos.

Si usted desea escribir su nombre hágalo en la siguiente línea:

_____.

Datos generales

Género _____.

Edad _____.

Carrera _____.

1. ¿En la actualidad que grado académico posee usted?
 - a. Bachillerato
 - b. Licenciatura
 - c. Maestría
2. ¿Conoce sobre espacios transnacionales?
 - a. Sí
 - b. No

¿En dónde ha escuchado sobre el tema?

3. ¿Conoce usted en qué mercados transnacionales se puede desarrollar profesionalmente?
4. Cite el nombre de algunas transnacionales que usted conoce, que tengan presencia en el país.

5. ¿Qué condiciones laborales usted busca cuando selecciona un lugar de trabajo?

6. De los siguientes incentivos laborales, enumere de 1 a 6, tomando 1 como el más importante.
 - a. Horarios Flexibles _____
 - b. Tele trabajo _____
 - c. Calidad de vida _____
 - d. Espacios de esparcimiento _____
 - e. Servicios médicos en su trabajo _____
 - f. Facilidades para estudiar _____
7. ¿En que empresa labora usted actualmente?

8. Coincidiera que su trabajo le permite desarrollarse profesionalmente. Por favor explique su respuesta.

9. ¿Le gustaría laborar en una empresa transnacional? ¿O si usted labora en una le gustaría cambiarse? Si su respuesta es *Si*, explique en cuál le gustaría trabajar.
 - a. Sí
 - b. No

10. ¿Como país, usted piensa que las empresas transnacionales le aportan a la economía? Explique brevemente su respuesta.