



INVESTIGACIÓN EMPRESARIAL APLICADA

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON ENFASIS EN COMERCIO INTERNACIONAL

Profesora: Ph.D. Vanessa Zamora, MBA

SECTOR PRODUCTIVO EN COSTA RICA

I – COMPETITIVIDAD LABORAL EN COSTA RICA



Estudiante:

Jorge Salazar Morales



15 de diciembre del 2015



COMPETITIVIDAD LABORAL EN COSTA RICA

Jorge Salazar Morales¹

Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología – San José, Costa Rica.

Diciembre del año 2015

1. Resumen

La competitividad técnica laboral en Costa Rica se ha manifestado en el tiempo como un aspecto medular en el campo empresarial. Con el crecimiento comercial y la globalización como tendencia de negocios, las organizaciones han evolucionado con estrategias cada vez más agresivas para mantener y formar su capital humano. Los factores que afectan el entorno empresarial, la especialización del recurso humano es de suma relevancia para el éxito en las diferentes actividades de negocios.

La capacidad en la innovación, el constante cambio tecnológico, la conquista de nuevos mercados, la experiencia y la constancia en el conocimiento continuo son elementos vitales para la subsistencia de las organizaciones siendo el talento humano un activo de mayor importancia en cualquier organización.

La contribución del capital humano en los objetivos de las organizaciones no solamente obliga al desarrollo del recurso humano, igualmente se convierte en parte fundamental la competitividad laboral para cualquier organización como una estrategia de diferenciación para operar negocios rentables.

Palabras Clave: Organizaciones, Talento del recurso humano, Competitividad laboral, Estructura organizacional.

Abstract

The competitive technical work force has manifested itself over time as a key component in the business world, organizations have evolved with increasingly aggressive strategies to maintain and build their human capital, with business growth and globalization as a business trend, the factors affecting the business environment, the specialization of human resources is of paramount importance for success in many business activities.

Innovation capacity, the constant technological change, conquest new markets, experience, perseverance in continuous knowledge is vital to the survival of organizations being active human talent most important in any organization.

2

¹ Bachiller en Administración de Negocios, Licenciado en Finanzas en la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT), labora para Banco Nacional, área comercial financiera - contacto: jsalazarmo@bncr.fi.cr / jdsm1900@gmail.com – San José, Costa Rica.

The contribution of human capital in organizations goals not only requires the development of human resources, also becomes a fundamental part of labor competitiveness for any organization as a differentiation strategy to operate profitable business.

Keywords: Organizations, Talent human resources, Labor competitiveness, Organizational structure.

2. Introducción

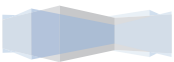
En Costa Rica, con el objetivo de lograr un desarrollo económico y social sostenido en un contexto comercial y laboral donde sobresalen variables como la globalización, innovación tecnológica, marco geopolítico que afectan el sector productivo de manera constante.

La competitividad, productividad y calidad de los procesos y productos son los aspectos que soportan el crecimiento económico, por lo que el sector empresarial debe abocarse a incorporar nuevas estrategias para ser competitivas así como motivar el aumento de conocimientos, habilidades y destrezas que permitan no solo el mantenimiento del mercado laboral sino también el alto desempeño como la competitividad en los procesos productivos.

Desde el punto de vista económico, el término competitividad es la capacidad que tiene una organización o país de obtener rentabilidad en el mercado en relación con sus competidores. Depende de la relación entre la cantidad y el valor del producto ofrecido y los insumos necesarios para obtenerlo, ofreciendo el mejor servicio con los mejores resultados con respecto a sus competidores locales como internacionales, paralelamente con la productividad que es rendimiento en el sentido técnico y el incremento de la cantidad. El objetivo es establecer la mezcla idónea de maquinaria, trabajadores y otros recursos para maximizar la producción en bienes y servicios.

Costa Rica, en áreas claves y estratégicas, ha dado señales de avances importantes que contribuyen a que el panorama no sea tan sombrío, eso no exonera al país, por supuesto, de los problemas que enfrenta. El informe Doing Business del Banco Mundial, evidencia que Costa Rica está en niveles intermedios de competitividad y lo ubica en el puesto 83 de 189 países para el año 2015. Con respecto al Índice General de Costos Empresariales (IGCE), el país ha presentado una reducción debido, y aliviándose en parte, por el costo en los combustibles principalmente. (Fundación CAATEC, 2015)

Se estimó por parte de la CEPAL, para el año 2015, que la economía costarricense podría crecer en 3.2% más del promedio de América Latina que se proyecta en 2.5%, así mismo ubica la capital de San José como el mejor destino de América Latina para realizar negocios, sin embargo el reto existe y hay bastante camino por recorrer. En el informe del vigésimo Estado de la Nación, el mercado laboral y su competitividad están



siendo afectados de manera severa por los altos costos de vida y la producción en el país, creando una desaceleración económica y pérdida de bienestar social. De acuerdo con este informe, los factores principales que afectan la competitividad del país están rezagados en infraestructura, agilización de procesos de inversión, reducción de la sub ejecución presupuestaria, alto costo de los bienes y servicios (Costa Rica está posicionado como el país más caro que el promedio de Latinoamérica a pesar de su baja inflación), exceso de trámites y regulaciones que afectan la producción, recaudación tributaria débil como poca inversión en el recurso humano.

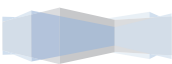
El crecimiento económico y social de Costa Rica en los últimos años no ha progresado de buena manera; dentro de las áreas específicas que se sugieren atacar para revertir esta situación en el mediano y largo plazo están: política de estado en empleo y educación, seguridad ciudadana, trámites innecesarios y regulación ineficiente, energía, crecimiento y estabilidad económica, fortalecimiento de la seguridad social, promoción de la formalidad, apoyo a las PyMES, infraestructura, gobernabilidad y sostenibilidad del desarrollo. (UCCAEP – Decálogo 2014 - 2016)

Dentro de las propuestas se propone igualmente impulsar la formación dual, transformación de colegios académicos a técnicos, aprobación de la ley de jornadas laborales, legislar el teletrabajo, aprobar la ley que permita el empleo en crisis, fiscalización en mejora regulatoria, mejora y eficiencia en carteles de licitación, aumento y uso de tecnología en todos los procesos, mayor participación del sector privado en tecnología renovable, explorar gas natural, más inversión en el sector eléctrico y exportación, así como llevar el déficit a un nivel sostenible.

Costa Rica sin duda tiene las bases para ser exitoso en este campo ya que ostenta fortalezas y aspectos positivos como los índices de democracia, derechos constitucionales y de propiedad, la independencia de la banca central, independencia de poderes, aunque se contraponen registros de corrupción y confianza en la clase política, en función de los temas expuestos anteriormente. Este artículo tiene como finalidad profundizar en la investigación y el desarrollo del tema de competitividad laboral en el mercado costarricense, considerando la demanda real del personal técnico en el sector productivo del país.

3. Antecedentes

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) realizó un estudio sobre las instituciones de capital humano en el país, sus roles y sus capacidades. Analizó la base institucional costarricense en el ámbito de experiencias internacionales similares a las de Malasia, Irlanda y Singapur, lo cual fue clave en la creación de nuevas estrategias nacionales para el desarrollo de altas destrezas, principalmente con el enfoque en las pequeñas empresas (PyMES), como con el impulso en el desarrollo de trabajadores calificados. (BID, 2013)



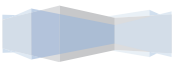
La Comisión Asesora de Alta Tecnología realizó un estudio en el campo sobre el desempeño de Costa Rica y su sector de la TICs en cuanto a la competitividad, innovación y crecimiento. La muestra presenta que en Costa Rica existen empresas innovadoras, lanzan productos o servicios al mercado para satisfacer demandas principalmente locales, no así a nivel internacional. De igual manera, se detecta que debe haber mejoras en los productos o servicios que ofrece, en los procesos productivos, cambios en los modelos de negocios o formas de comercializar, mayor interacción a nivel de web con los clientes potenciales. (CAATEC, 2008)

El Banco Central realizó un estudio acerca de la competitividad internacional de Costa Rica mediante la aplicación de Analysis of Nations (CAN), el cual es un instrumento computacional sobre el comercio internacional. El índice de adaptabilidad muestra que la economía ha disminuido su nivel de especialización y la cuota de mercado, se detalla que los productos analizados presentan una desventaja de adaptación a las condiciones internacionales. Además que las limitantes más fuertes para la competitividad es en infraestructura y un apoyo decidido a los empresarios pequeños y medianos para lograr estimular la exportación de sus productos y así ganar competitividad en sectores de mayor dinamismo comercial y estar a la vanguardia de las tendencias sobre el proceso de globalización. (BCCR, 2001)

Por su parte, el estudio sobre el rol de capital humano de Costa Rica muestra carencias de competencias básicas en la población laboral del país para acceder a mejores plazas de alta productividad y se detallan políticas educativas deficientes, en general la baja calidad de la educación como el rendimiento académico. (Banco Mundial – INCAE, 2013)

Sin embargo, el nuevo reporte de capital humano de Foro Económico Mundial resalta condiciones para Costa Rica en promoción del desarrollo de su población y de su competitividad laboral, al superar a países como Chile, Brasil, Colombia y México y la ubica en el puesto número 1 de América Latina, alcanzando el puesto 35 de 122 países contemplados. El posicionamiento en este nuevo índice señala al recurso humano costarricense con un estándar de calidad en cuanto a generación de puestos de trabajo, nivel educativo, salud y bienestar, lo que motiva la inversión extranjera directa (IED), con operación de más de 250 empresas con énfasis en alta tecnología, proceso de innovación y servicios de alto desempeño. (CINDE, 2013)

En contraparte, el Programa de Estado de la Nación se antepone a los criterios positivos y señala que Costa Rica carece de un desarrollo competitivo y no es congruente con el nivel de costos que ostenta y que el país tiene desafíos básicos no resueltos en temas de empleo inclusión social y producción. Se detallan discrepancias en poder adquisitivo y precios de los bienes regulados, así como tendencia a la alza en los niveles inflacionarios con respecto a la región, se señala que Costa Rica es un 20% más caro en promedio que el resto de países de América Latina, donde por ejemplo servicios



médicos privados, educación privada y servicios hospitalarios, el aumento en el índice de desocupación y los costos en energía enmarcan un débil panorama que pone barreras a la competitividad del país.

El Programa Estado de la Nación hace referencia que el capital humano costarricense en ciencia y tecnología es muy amplio pero falta su integración, igualmente en otras áreas del conocimiento y de la innovación social, cada vez con mayor dinamismo pero con el mismo problema de desintegración. (Informe Estado de la Nación, 2014)

4. Justificación

Es de suma importancia conocer el entorno empresarial y económico de nuestro país en función de la competitividad que ofrece y su estatus actual conforme al marco internacional, se debe de enfocar en el parque empresarial de Costa Rica. Es de relevancia valorar las desventajas y ventajas en que este sector se encuentra, así mismo analizar las reformas o bien las medidas que se deben de adoptar y aplicar con la mayor celeridad posible.

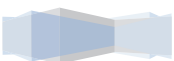
Por los diferentes factores, el nivel de análisis menciona en esta investigación, sin duda, serias debilidades que nuestra estructura productiva presenta, el propósito es lograr un mayor entendimiento del escenario actual y lograr impulsar un desarrollo laboral eficiente y competitivo que se traduzca en un mejoramiento en los campos de salud, educación, política empresarial así como un crecimiento económico y alcanzar un verdadero bienestar social para nuestro país.

5. Objetivo Principal

Analizar la competitividad laboral de Costa Rica en función al entorno internacional, las competencias y exigencias que representa como desafío para nuestro sector productivo.

6. Objetivos específicos

- Identificar competencias, conocimientos y criterios de desempeño que comprenden la fuerza laboral costarricense, con el fin de valorar las deficiencias que necesita el sector productivo costarricense con respecto a la competitividad laboral.
- Definir la competitividad laboral comprendiendo las maneras de producción y eficiencia para de identificar los modelos de gestión modernos que presenta el país.
- Determinar los factores que afectan la competitividad laboral y productividad del sector empresarial en Costa Rica con el fin de aportar recomendaciones o sugerencias proactivas al sector productivo empresarial costarricense.



7. Problema

El entorno globalizado en que se desarrollan los mercados es cada vez más competitivo y se requieren de mayores competencias de la población laboral activa, una eficiencia continua y desempeño cada vez más óptimo en un marco tecnológico acelerado. El sector empresarial demanda mayor innovación y productividad con la menor mano de obra. Al mismo tiempo existe carencia de personal especializado, esto minimiza lógicamente el crecimiento, incremento en la productividad y deteriora la diferencia competitiva para la comercialización eficiente de las empresas, tanto localmente como internacionalmente.

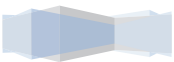
La recuperación económica lenta a nivel mundial y la falta de talento humano, el rápido avance tecnológico y el dinamismo en los negocios influyen en la competitividad empresarial, dado a estos aspectos se plantea la pregunta de investigación: ¿cuántos técnicos y en qué especialidades se requieren para llenar la demanda en nuestro país del sector productivo?

8. Hipótesis

En Costa Rica las PYMES componen mayormente el sector empresarial, generando principalmente empleo privado. En cuanto a dinámica de funcionamiento hay un sector de alto dinamismo y competitividad responsable en su mayoría de las cifras positivas del país, representado especialmente por las exportaciones de zonas francas, los servicios internacionales y la inversión extranjera directa (IED). El segundo sector lo componen la agricultura, agroexportadora y la industria tradicional. Algunas PYMES se encuentran insertas dentro de los sectores dinámicos por ejemplo tecnologías de información y comunicación, así como proveedores de empresas multinacionales, este contexto de nuestra dinámica empresarial no es nuevo, tiene décadas en nuestra economía y es tradicional en Latinoamérica.

Costa Rica presenta un índice de desempleo en incremento debido a la concentración del sector exportador que no ha sido paralelo con la creación de nuevas plazas, la salida y cierre de varias empresas importantes en los últimos años que han deteriorado los índices económicos, por ejemplo INTEL que tenía un porcentual importante y va repercutir incluso para los próximos años, en cuanto al crecimiento de empresas en componentes médicos que no han logrado aún contrarrestar el impacto de este efecto.

Por lo tanto, con la presente investigación se logrará identificar los aspectos deficientes que presenta la competitividad laboral costarricense, así mismo la valoración de las consecuencias negativas producto de estas deficiencias competitivas que impactan de manera directa el sector productivo de nuestro país.



9. Alcances de la Investigación

Con esta investigación se desea conocer la injerencia e importancia de la competitividad en el mercado laboral costarricense y su aplicación en el sector empresarial nacional.

En función a esta premisa se desarrollará un marco conceptual sobre la competitividad laboral sus condiciones y tendencias apoyándose en las herramientas apropiadas para un mejor resultado como la optimización de esta investigación.

10. Limitaciones de la Investigación

- El tiempo de asignación para preparación y entrega del proyecto.
- Existe dificultad en la recopilación de información para realizar la muestra por efecto de agenda y tiempo de los entrevistados debido a que son personas muy ocupadas por ser los dueños y gerentes de sus representadas.
- La información escasa o limitada sobre el tema de investigación, dado que el enfoque de los diferentes estudios institucionales son dirigidos principalmente al escenario y situación económica del país desde el punto de vista macro.

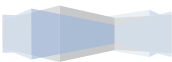
Capítulo II

11. Marco Conceptual

Competitividad Laboral en Costa Rica

Según la evaluación del programa del país realizada por el BID en el periodo 2013 – 2014, Costa Rica gracias a su estabilidad democrática, inversión en capital humano y su apertura económica ha logrado ubicarse en los países de renta media. Sin embargo, esa posición privilegiada en varios ámbitos productivos enfrenta desafíos de peso para lograr un desarrollo oportuno, dentro de los principales se mencionan: materia fiscal, infraestructura adecuada, mayor productividad y calidad en el gasto, congruentes con los objetivos de gobierno que incluyen bienestar social, medio ambiente, seguridad ciudadana mayor competitividad e innovación. (BID)

El análisis de la competitividad laboral y sus efectos en el crecimiento económico y productivo empresarial del país señala que Costa Rica ha experimentado, desde los años sesenta, una reducción en la fertilidad asociada principalmente con el aumento en la escolaridad femenina, siendo más intensa que el promedio latinoamericano y mundial, significativamente más temprana, diez años antes que el resto del planeta y veinte años antes que en América Latina. Esto significa que la población femenina tiene una tendencia en el crecimiento económico del país, igualmente se registra un aumento en las últimas décadas de la escolaridad en ambos sexos, especialmente en las mujeres y la tasa de escolaridad es más sensible en la participación y competitividad laboral a diferencia de los hombres. Esto implica que el esfuerzo educativo no es solo una fuente para el crecimiento económico y la productividad por trabajador, sino también para el incremento en el número de trabajadores. (BID Estudio Regional - 2003)



Por consiguiente, se demuestra que las competencias, el conocimiento y los criterios de desempeño en la población laboral costarricense que alimentan uno de los aspectos principales de la competitividad laboral, como lo es el capital humano está fundamentado en bases históricas que ha persistido en el tiempo y obedece a factores culturales y legales de difícil reversión como a una mayor escolaridad.

Con respecto a las competencias y la eficiencia laboral, el parque empresarial costarricense ha experimentado varios elementos de cambio e importancia en cuanto al motor económico del país. Se ha presentado una desaceleración económica, ha habido una concentración en actividades poco intensivas en mano de obra, otro causal es el desajuste en oferta y demanda de las diferentes competencias laborales, además las actividades más dinámicas necesitan mano de obra calificada y presentan un mercado competitivo laboral con mayores requerimientos y personal calificado. (MEIC 2015)

La participación de los gobiernos para crear estrategias de dinamismo, como son la inversión extranjera directa, las exportaciones, turismo y el desarrollo de las micro y pequeñas empresas, según el Foro Económico Mundial Costa Rica con respecto al año 2013, se ha desplomado en el ranking el índice de capital humano y señala en sus conclusiones que el país no está graduando el personal necesario para las ramas técnicas o en ingenierías.

Gráfico No 1



Fuente: World Economic Forum – www.elmundo.cr – 2015

9

Dentro los pilares contemplados en una economía dinámica para una competitividad laboral eficiente, se reiteran la institucionalidad, infraestructura, entorno macroeconómico, salud, educación primaria y superior, entrenamiento y capacitación,

eficiencia del mercado laboral, desarrollo del mercado financiero, preparación tecnológica, tamaño de los mercados, sofisticación empresarial y la innovación.

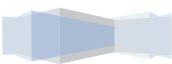
Según el Foro Económico Mundial Adicional (World Economic Forum - WEF) todos estos indicadores se colocan en tres grupos de medición: primero de tipo A, que son los requerimientos básicos; segundo grupo tipo B, que son los potenciadores de eficiencia; grupo final tipo C, que son los factores de innovación y sofisticación. Los tres grupos fueron calificados en una escala del 1 al 7, donde 1 es la peor nota y 7 la mejor. (WEF – 2015)

En función a esta evaluación, se resume los indicadores por grupo y según su escala de medición, Costa Rica en el grupo A lo conforman las instituciones, tanto públicas como privadas y muestra una deficiencia de un 50% para alcanzar la excelencia. La infraestructura presenta debilidades serias en transporte, carreteras, aeropuertos, muelles entre otros, en su entorno macroeconómico sigue cayendo, lo que opaca fuertemente el déficit fiscal y márgenes de inflación. En los indicadores materia de salud y educación primaria Costa Rica obtuvo las mejores calificaciones.

Con respecto al grupo B, los indicadores de educación superior y el entrenamiento o capacitación aumentaron su nivel, la eficiencia de los mercados representó un crecimiento, subdivididos en la competitividad y calidad de los servicios prestados. En cuanto a la eficiencia del mercado laboral continúa en descenso los últimos años, este se subdivide en flexibilidad y eficiencia en el uso de talentos. También se toman en cuenta los indicadores de desarrollo en el mercado financiero, confiabilidad y confianza. El indicador de preparación tecnológica que se subdivide en adopción tecnológica y el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TICs), con respecto al tamaño del mercado, se divide en mercado interno y el externo.

Por último, el grupo C son los factores de innovación y sofisticación en los negocios subdivididos en calidad de proveedores locales, desarrollo de clusters, ventaja competitiva, amplitud de la cadena de valor, control de la distribución internacional, sofisticación de la producción, alcance de la comercialización y voluntad de delegación de responsabilidades. La innovación no presentó variaciones y se subdivide en capacidad para innovar, calidad de instituciones científicas, inversión en investigación y desarrollo, participación de la industria y las universidades en el desarrollo e investigación, contratación de empresas con tecnología de punta, disponibilidad de ingenieros y arquitectos, patentes nuevas, en este último indicador Costa Rica ha obtenido su peor nota. (WEF – 2015)

La empresa ManpowerGroup líder mundial en capital humano, en su estudio Encuesta de Escasez de Talento Humano 2015, ha determinado que la única constante es que la escasez del talento humano sigue sin disminuir, la población activa se está reduciendo y las fuentes de selección a los empleadores de talento se contraen cada vez más. La



tecnología evoluciona muy aceleradamente y va cambiando las competencias y habilidades necesarias para los trabajos y al mismo tiempo acortando el ciclo de vida de estas competencias. Los empleadores deben motivar a sus colaboradores dentro de sus organizaciones a una cultura de mejora intelectual continua y de capacitación, asegurarse que la estrategia de talento esté alineada con la estrategia del negocio, las prácticas tradicionales de reclutamiento y recursos humanos no darán resultados diferenciados. (ManpowerGroup Estudio – 2015)

Figura No 1

Dificultad de cobertura de puestos - 2015



Fuente: Estudio ManpowerGroup - 2015

La escasez de talento se ve reflejada tanto a nivel local como mundial, de forma consecutiva la encuesta muestra al parque empresarial con mayor dificultad para cubrir sus vacantes. Los puestos con oficios calificados son los más difíciles de colocar a nivel mundial, los representantes de ventas ocupan el segundo lugar, Ingenieros y Técnicos también ocupan un puesto de importancia, el estudio abarca a Costa Rica junto con otros países de América Latina.



Figura No 2

Principales obstáculos de cobertura de puestos – 2015



Fuente: Estudio ManpowerGroup – 2015

En el caso de Costa Rica no es la excepción, a continuación se detallan los puestos con mayor dificultad de cubrir en el país:

Figura No 3

Dificultad de cobertura de puestos Costa Rica – 2015



Fuente: Estudio ManpowerGroup – 2015

El sector empresarial costarricense como el internacional, el estudio menciona que la escasez de talento humano impacta su capacidad para satisfacer las necesidades de sus clientes y con respecto al 2014 se ha mantenido prácticamente en el mismo nivel, lo que refuerza el concepto de que no se está haciendo lo suficiente para abordar el problema eficientemente, lo cual apunta a la falta de implementación de estrategias adecuadas para hacer frente a la escasez de talento humano. (ManpowerGroup Estudio – 2015)

Capítulo III

12. Marco Metodológico

Metodología de investigación

Esta investigación está dirigida a ampliar la perspectiva y el conocimiento sobre el tema de la competitividad del mercado laboral en Costa Rica. El proceso de investigación se desarrolla con un enfoque planificado y sistemático, entendiéndose que produce análisis y/o por medio de procedimientos no estadísticos como otros medios de cuantificación o matemáticos, con el propósito de descubrir conceptos y organizarlos en un esquema explicativo teórico. (Anselm Strauss – Juliet Corbin 2002)



Tipo de Investigación

Según la información relacionada con el mercado laboral costarricense y la estructura necesaria para desarrollar la investigación es preciso determinar el tipo de estudio. Existen cuatro tipos de investigación: exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos. (Hernández, Fernández, Baptista, 1995 – Dankhe, 1986)

Para efectos de esta investigación solo se explicarán los utilizados en este caso el descriptivo y el explicativo:

Descriptivo:

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Este tipo de estudio normalmente describe eventos y situaciones, es decir cómo se comportan determinados fenómenos. (Hernández, Fernández, Baptista, 1995)

Se elige una serie de conceptos o variables y se mide cada uno de ellos de manera independiente para describir lo que se está investigando. Se mide o evalúa diferentes aspectos, elementos del fenómeno a investigar. Estos estudios pueden otorgar la posibilidad de realizar predicciones, el principal objetivo es evaluar con la mayor precisión posible.

Este estudio se amolda de manera coherente a lo que se desea investigar en este artículo.

Explicativo:

Su principal interés es porque ocurre un fenómeno y en qué condiciones, o bien porque dos o más variables están relacionadas.

Este tipo de estudio está dirigido a responder a las causas de los eventos físicos o sociales. (Hernández, Fernández, Baptista, 1995)

Se lleva a cabo al realizar el muestreo, arrojando una serie de resultados, afirmaciones y conclusiones definitivas sobre el tema investigativo, después de que se han aplicado los diferentes factores políticos, económicos y sociales en función a su afectación e impacto.

Una investigación puede tener una combinación de diferentes tipos de estudios, siempre tendrá elementos de alguno de los otros tipos. De acuerdo con los autores Fernández, Hernández y Baptista, para conocer con qué tipo de estudio se debe empezar es necesario tomar en cuenta dos factores muy importantes: *estado del conocimiento en el tema de investigación, mostrado por la revisión de la literatura y el enfoque que se pretenda dar al estudio.* (Hernández, Fernández, Baptista, 1995)



Enfoque de la Investigación

Esta investigación se aplica con el enfoque cualitativo, se realiza un muestreo para la recolección de datos necesarios y su respectivo análisis para el cumplimiento de los objetivos.

“El enfoque cualitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación.” (Hernández, Fernández, Baptista, 1995)

Diseño de Investigación

Esta investigación se considera de tipo descriptivo no experimental, así como explicativo, principalmente por la limitación de la información y profundidad en el tema de la competitividad del mercado laboral en Costa Rica.

Población

En función de esta investigación, la población estuvo constituida según el Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica por la Población Económicamente Activa (PEA) definida como: *conjunto de personas de 12 años o más que durante el período de referencia se encontraban ocupadas o desocupadas; es decir, que trabajaron o buscaron trabajo.* (INEC, 2013)

La población representa un conjunto de individuos que se desea estudiar sometido a un análisis ajustado a determinados objetivos lo que da origen al propósito de investigación.

Muestra – Tipo de Muestreo

Se seleccionó una muestra no pirobalística para la investigación, compuesta por cinco empresarios de la empresa privada costarricense, en distintas actividades comerciales principalmente en comercio, servicios e industria. El tipo de muestreo utilizado fue no pirobalística por conveniencia.

El subgrupo de la población en que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación. (Hernández, Fernández, Baptista, 1995)

Fuentes de Información

Las fuentes de información son todos los recursos que contienen datos, formales, informales, escritos, orales o multimedia.

Las fuentes primarias son publicaciones originales que no han sido filtradas, interpretadas o evaluadas anteriormente, producto de una investigación o una actividad eminentemente creativa. Las fuentes secundarias contienen información primaria,



sintetizada y reorganizada, diseñada para facilitar y maximizar el acceso a los contenidos primarios. (Castillo, 2004)

Se seleccionan fuentes primarias para la recolección de datos correspondientes a las entrevistas, documentos originales, publicaciones, artículos investigativos sobre el tema de competitividad laboral. Las fuentes secundarias elegidas corresponden a información en internet, trabajos académicos, entre otras fuentes relacionadas con el tema.

Recolección de datos

La recolección de datos es equivalente a “medir”, de acuerdo con la definición clásica el término “medir” significa *asignar números a objetos y eventos de acuerdo con ciertas reglas*. Sin embargo no todo es necesariamente medible: *el proceso de vincular conceptos abstractos con indicadores empíricos, mediante un plan explícito y organizado para poder clasificar los datos disponibles, en función del concepto que el investigador tiene en mente*. (Gómez, 2006)

Se aplicó una muestra a cinco emprendedores (empresarios), del parque empresarial costarricense, zona de la Gran Área Metropolitana (GAM) sector privado, de forma personal individual, previamente seleccionados y segmentados por género y rango de edad como sector comercial.

La entrevista tuvo como objetivo analizar la competitividad laboral en Costa Rica, al mismo tiempo determinar cuántos técnicos y en qué especialidades se requieren según demanda del sector productivo. Se abordó al entrevistado y se inició con una pequeña introducción al tema y una previa explicación sobre la entrevista, el tiempo aproximado para completar la entrevista fue de 10 a 15 minutos, dependiendo qué tan amplio permitió que fuera la persona y de los criterios en el tema. La información suministrada fue manipulada y tratada con la mayor discreción, con siete preguntas mixtas o sea cerradas y abiertas.

Variables

- Diagnostico nivel de competitividad
- Competitividad laboral
- Factores de la competitividad laboral



Cuadro de operacionalización de variables

Tabla No 1

Cuadro de operacionalización de variables

Objetivos Específicos	Variable	Indicador	Conceptualización	Instrumentalización	Operacionalización
Identificar competencias, conocimientos y criterios de desempeño que comprenden la fuerza laboral costarricense con el fin de valorar las deficiencias que necesita el sector productivo costarricense con respecto a la competitividad laboral	Diagnóstico	Diagnóstico Competitividad Laboral	Posibles soluciones para el crecimiento y desarrollo en las competencias del capital humano	Encuesta	Preguntas 6 y 7
Definir la competitividad laboral para comprender las maneras de producción y eficiencia, con el fin de identificar los modelos de gestión modernos que presenta el país	Competitividad laboral	Nivel Competitividad Laboral	Estrategias, métodos y modelos de las empresas en competitividad laboral	Encuesta	Preguntas 1,2 y 3
Determinar los factores que afectan la competitividad laboral y la productividad del sector empresarial en Costa Rica con el fin de aportar recomendaciones o sugerencias proactivas al sector productivo empresarial costarricense	Factores	Factores Competitividad Laboral	Factores micro y macroeconómicos fuera del alcance del control del parque empresarial	Encuesta	Preguntas 4 y 5

Fuente: Elaboración propia, 2015

Capítulo IV

13. Análisis de Resultados

El análisis de resultados se basó en cinco entrevistas a diferentes empresarios con desempeño en actividades comerciales de comercio, servicios, industria, telecomunicaciones y transporte. Se seleccionó a cinco empresarios con un perfil emprendedor y de mucha experiencia en sus campos de acción, por confidencialidad se ha reservado la identificación de los mismos como de sus empresas para efectos de esta investigación.

Según la entrevista para abordar el tema con los empresarios seleccionados se ha planteado de una manera adecuada con sugerencias sobre temas paralelos no así ajenos, donde se logró dar seguimiento secuencial para analizar el entorno del país en cuanto a la competitividad técnica laboral, lo que brindó oportunidad al entrevistado para externar sus criterios más agudos en cuanto al tema.

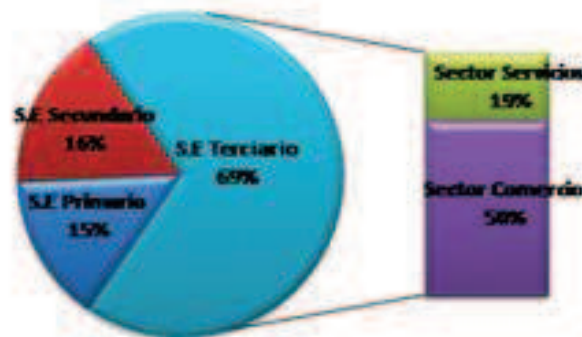
En cuanto al conocimiento del tema de competitividad técnica laboral los cinco empresarios coincidieron en que Costa Rica cuenta con una debilidad marcada para desarrollar el capital humano técnico y especializado, desarrollar el talento así como ampliar la variedad de competencias en el recurso humano. También han externado su preocupación como interés sobre el entorno actual del parque empresarial.



Dentro de las opiniones más comunes a los entrevistados en cuanto al tema han dado significativa relevancia a la formación profesional y al nivel educativo en continuo deterioro, salvo por el sector educativo privado, consideran que se ha manejado una desventaja en cuanto a las regiones más desarrolladas económicamente, han dado énfasis a la innovación constante y mejora en la actualización tecnológica. Coincidieron en la importancia en el tema del desarrollo del talento humano pero con la ayuda del gobierno y el sector privado organizado, pues es un tema medular para el soporte e impulso del crecimiento económico del país, por ende en el bienestar social.

Gráfico No 2

Ocupación sector productivo Costa Rica



Fuente: Ministerio de Economía Industria y Comercio - MEIC

Con respecto a los factores más sensibles que tiene impacto en la competitividad técnica laboral en Costa Rica, los emprendedores han coincidido en que las bases de formación son deficientes y el sistema educativo necesita una reforma significativa. Más que carencia de habilidades y talento en el recurso humano, lo que se requiere es la estructura dinámica como formación especializada, que explote las competencias para asumir los diferentes perfiles necesarios que demandan las diferentes actividades empresariales del país. Es necesario una estrategia de estado para direccionar esfuerzos en las debilidades sectoriales y fortalecer los sectores productivos y así evitar incluso la fuga del capital humano, creando al mismo tiempo mejores condiciones tanto de ocupación como motivando la inversión local y extranjera.

En cuanto a la afectación sobre un nivel óptimo para desarrollar las competencias necesarias para una eficiente competitividad técnica, los representantes son reincidentes en sus criterios en coincidir, tomando en cuenta su experiencia y trayectoria empresarial, como primer punto que el tema educativo es el pilar e imperativo en la sociedad y la base del desarrollo económico y del bienestar social. La formación profesional y programas educativos con enfoque en las especializaciones de manera constante logran un soporte en la competitividad eficiente. Como puntos consecuentes en orden de relevancia han apuntado a un cambio cultural empresarial, dado que se necesita romper los paradigmas de las organizaciones e incentivar el desarrollo y



formación del recurso humano. Como puntos relevantes han enfocado la actualización tecnológica y dando especial importancia a la infraestructura país para lograr un verdadero desarrollo económico y social.

Costa Rica presenta una tradición emprendedora principalmente en los sectores agrícola, industria y comercio. Los gerentes administradores analizan que los causales más negativos en contra de la competitividad laboral técnica son la investigación, tecnología e innovación, secundadas por la constante capacitación y mayor especialización en la parte técnica del talento humano. Se torna colectivo la consideración de que debe haber un apoyo sustancial del gobierno en las diferentes áreas, de igual manera han dado relevancia a la mejora de la infraestructura en general como a la reforma sustancial del sistema educativo.

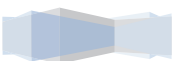
Adicionalmente, los empresarios han externado como debilidades aunadas al problema de la competitividad laboral, la falta de recursos claves según la actividad, el poco apoyo al sector empresarial, los altos costos de producción que han ido minando el sector productivo y lo cual es una evidente amenaza al desarrollo económico del país.

14. Conclusiones

Costa Rica ha logrado mantenerse a la vanguardia en un entorno globalizado como el actual, sin embargo presenta deficiencias importantes para mantener una competitividad laboral técnica adecuada y acorde con las necesidades que demanda el sector empresarial, lo cual minimiza sus ventajas competitivas como la inclusión en los mercados externos y su debilidad con respecto a la operación productiva interna se acentúa cada vez más. Son necesarias importantes reformas e iniciativas impulsadas principalmente por el gobierno, igualmente con apoyo del sector privado que motive e incentive los cambios necesarios para optimizar la competitividad técnica laboral.

El sector productivo costarricense posee una demanda laboral activa e importante en el sector terciario que comprende principalmente el comercio y los servicios, sin embargo su ocupación representa una cuota importante de capital humano especializado. A pesar de que el país genera formación técnica, es necesario potenciar esta formación y capacitación así como un cambio cultural a nivel empresarial en cuanto al desarrollo de las competencias y eficiencia laboral.

El gobierno como los sectores de educación, el empresarial e institucional deben hacer esfuerzos importantes en la investigación, innovación y enfocarse en la tecnología y su continua actualización de la mano con una formación constante y mayor formación académica. Igualmente identificar los sectores de alta productividad y demanda laboral técnica para generar estructuras y sistemas de apoyo así como un ambiente propicio que permitan la proyección a futuro y cubrir perfiles de mayor especialización.



Las organizaciones han reconocido poco a poco que su principal activo es su personal y que la inversión en el mismo es sinónimo de productividad, una profesionalización de su recurso humano es la llave para mayores beneficios redituables en las organizaciones, la innovación y la especialización tecnológica son claves para el éxito social.

15. Recomendaciones

Es necesaria una reforma en el sistema educativo como base para lograr un avance en la optimización de la formación educativa del costarricense, esta base se vuelve un pilar para lograr un cambio estructural a nivel general y fortalecer el entorno microeconómico del país, con el fin de lograr incluso un posicionamiento importante en el ámbito interdependiente internacional. Costa Rica debe hacer esfuerzos importantes con involucramiento de los diferentes sectores: gobierno, instituciones, empresarial y educación para alcanzar el objetivo de lograr un capital humano calificado para generar una competitividad laboral eficiente.

Es importante que las organizaciones logren una constancia en la capacitación y la especialización del recurso humano, su principal activo. El cambio cultural empresarial ha sido lento en Costa Rica pero presenta avances importantes con la nueva apertura comercial y globalización imperante.

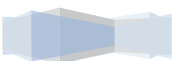
Otro aspecto importante es la mejora sustancial en infraestructura pública como privada lo cual va crear mayor dinamismo en la economía, por ende mayor inversión, alimentando de esta manera el desarrollo y crecimiento económico. Estos factores no solo activan una mayor demanda de ocupación laboral, sin duda de igual manera activan y estimulan la formación especializada en la oferta laboral.

Por último, es necesario que las autoridades ministeriales competentes así como la institucionalidad enfoquen esfuerzos en incentivación y motivación tanto al sector educativo como al empresarial para una mayor investigación e innovación tecnológicas, sin duda van a beneficiar el recurso humano activo laboralmente, no solamente en sus capacidades y competencias, igualmente fortalecerán el motor económico del país y con ello lograr un verdadero bienestar social.



16. Referencias

- Anselm Strauss y Juliet Corbin. (Diciembre, 2002). *Bases de la investigación cualitativa - Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia.
- Banco Central de Costa Rica. (19 de Setiembre de 2015). *BCCR Indices Económicos*. Obtenido de Banco Central: http://www.bccr.fi.cr/indicadores_economicos/
- Banco Interamericano de Desarrollo. (07 de Enero de 2015). *Evaluación Programa País*. Obtenido de Costa Rica 2011 - 2014: <http://www.iadb.org/es/oficina-de-evaluacion-y-supervision/evaluacion-de-programa-de-pais-costa-rica-2011-2014,18677.html>
- BCCR. (2001). *Competitividad Internacional de Costa Rica*. San José, Costa Rica: División Económica.
- BID. (07 de Agosto de 2003). *Banco Interamericano de Desarrollo*. Obtenido de Análisis del Crecimiento Económico de Costa Rica: <http://www.iadb.org/regions/re2/CRdocumentotrabajol.pdf>
- CAATEC. (2008). *Innovación, competitividad y Crecimiento*. Cartago, Costa Rica: Fundación Comisión Asesora de Alta Tecnología.
- CINDE. (07 de Diciembre de 2013). *Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo*. Obtenido de Costa Rica No 1 en Latinoamérica en desarrollo de capital humano: <http://old.cinde.org/es/news/costa-rica-numero-1-en-latinoamerica-en-desarrollo-de-capital-humano>
- INEC. (19 de Setiembre de 2015). *Instituto Nacional de Estadística y Censos*. Obtenido de INEC - Estadísticos: <http://www.inec.go.cr/Web/Home/GeneradorPagina.aspx>
- ManpowerGroup. (07 de Noviembre de 2015). *www.ManpowerGroup.com*. Obtenido de Estudio - Encuesta de Escasez de Talento 2015: http://www.manpowergroup.com.mx/uploads/estudios/Escasez_Talento_2015.pdf
- Marcelo M. Gómez. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Córdoba, Argentina: Brujas.
- Mauricio Castillo Sánchez. (2004). *Guía para la formulación de Proyectos de Investigación*. Bogotá, D.C., Colombia: Alma Mater Magisterio.
- MEIC. (07 de Noviembre de 2015). *Ministerio de Economía Industria y Comercio*. Obtenido de Gobierno mantiene compromiso de generar 52 mil empleos en 2015: <http://www.meic.go.cr/comunicado/533/gobierno-mantiene-compromiso-de-generar-52-mil-empleos-en-2015>
- ODHAC - INEC. (10 de Noviembre de 2015). *Observatorio del Derecho Humano a la Alimentación en Centroamericana*. Obtenido de Alianza por el Derecho Humano a la



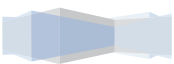
Alimentación en Centroamérica: <http://www.odhac.org/index.php/estadisticas/por-pais/costa-rica/185-costa-rica-poblacion-economicamente-activa>

PEN 2014 Informe Estado de la Nación Costa Rica. (07 de Noviembre de 2014). *Programa Estado de la Nación*. Obtenido de Programa Estado de la Nación: <http://www.estadonacion.or.cr/inicio/estado-nacion-costa-rica>

PROCOMER. (19 de Setiembre de 2015). *Promotora del Comercio Exterior de Costa Rica* . Obtenido de Estudios Económicos : <http://www.procomer.com/es/centro>

Roberto Hernández Sampieri - Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio. (1991 - 2010). *Metodología de la Investigación*. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores - Quinta Edición.

WEF. (05 de Julio de 2015). *www.elmundo.cr*. Obtenido de World Economic Forum - Costa Rica se desploma 18 puestos en el Índice de Capital Humano: <http://www.elmundo.cr/costarica/costa-rica-se-desploma-18-puestos-en-el-indice-de-capital-humano/>



17. Anexos

Entrevista

Fecha: _____

Lugar: San José

Nombre de la entidad: _____

Entrevistador: Jorge Salazar Morales

Puesto o cargo en la empresa: _____

Género: _____

Dirección electrónica: _____ Departamento: _____

Proyecto de Investigación Cualitativa de Competitividad Laboral en Costa Rica

Propósito: Proyecto Investigativo para graduación de Maestría Administración de Empresas con énfasis en Comercio Internacional

Participantes elegidos: Sector Empresarial

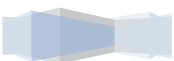
--- Los datos suministrados en esta encuesta son de uso exclusivo para fines estrictamente de perfil investigativo, informativo y académicos con carácter de alta confidencialidad.

Duración de la encuesta 5 minutos

1. ¿Cuál es la actividad comercial en que se desempeña su empresa?

- a) Comercio
- b) Servicios
- c) Industria
- d) Agropecuario
- e) Comunicaciones y tecnología
- f) Transportes
- g) Otro: _____

2. ¿Qué conoce acerca del tema de competitividad laboral?



3. ¿Qué opinión le merece la competitividad laboral en Costa Rica?

4. ¿Qué factores considera usted que afectan la competitividad laboral del país? (Puede marcar más de una opción)

- a) Carencia de habilidades y talento en el recurso humano
- b) Falta de competencias técnicas y experiencia
- c) Deficiente calidad en la educación
- d) Otros factores y aspectos

5. ¿Según los siguientes factores para su criterio afectan en mayor influencia un nivel óptimo la competitividad laboral del país? (Seleccionar por orden de importancia 1-2-3...)

- a) Tecnología ()
- b) Infraestructura ()
- c) Cultura ()
- d) Educación ()
- e) Eficiencia y competencias del recurso humano ()
- f) Especialidad y exponenciación del talento humano ()
- g) Ubicación geográfica ()
- h) Trayectoria e imagen de la organización ()
- i) Respaldo e impulso de las organizaciones ()
- j) Calidad de los bienes y servicios ()



6. De las siguientes razones, ¿cuál considera que es el causal más negativo para el emprendedurismo e impulso del talento humano en Costa Rica con respecto al mayor competitividad laboral? (Seleccionar por orden de importancia 1-2-3...)

- a) Apoyo del gobierno al emprendedurismo ()
- b) Especialización y mayor capacitación del recurso humano ()
- c) Mayor investigación e innovación ()
- d) Apoyo sustancial en tecnologías de información ()
- e) Mejoras y reformas en planeación y estructura organizacional tanto sector público como privado. ()

7. Observaciones adicionales que desee aportar en el tema:

