

**UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA DE LA CIENCIA Y TECNOLOGÍA
(ULACIT)
ESCUELA DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**Trabajo final para optar por grado de maestría en administración de
empresas con énfasis en finanzas**

Tema:

La competitividad laboral en Costa Rica

Jennifer Mendoza Vega

Junio, 2015

Tabla de contenido

Resumen.....	4
Abstract	4
Introducción.....	5
Capítulo I. Antecedentes e importancia del problema.....	6
Antecedentes	6
Justificación	8
Objetivos.....	9
Objetivo general.....	9
Objetivos específicos.....	9
Problema.....	9
Pregunta de investigación.....	9
Alcances	10
Limitaciones	10
Capítulo II. Marco conceptual.....	11
Conceptos.....	11
Capítulo III. Marco metodológico	13
Tipo de investigación	13
Enfoque de la investigación	14
Diseño de la investigación	14
Población.....	14
Muestra	15
Tipo de muestreo	15
Fuentes de información	15
Recolección de datos.....	16
Cuadro de operacionalización de variables	16
Capítulo IV. Análisis de los resultados	17
Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones	20
Conclusiones	20

Recomendaciones	21
Referencias bibliográficas.....	22
Anexos.....	25
Anexo 1. Encuesta.....	25

Resumen

La presente investigación busca determinar la necesidad de personal técnico en el sector productivo y, al mismo tiempo, conocer aspectos que se deben mejorar en las carreras técnicas para hacer más competitivas las empresas en Costa Rica. Finalmente se concluye que sí hay necesidad de personal técnico en el sector productivo del país. Asimismo, hay ciertas especialidades que son más comunes y que, por ende, se imparten en todos o casi todos los institutos o instituciones de educación técnica.

Para llegar a estas conclusiones se realiza una exhaustiva revisión bibliográfica sobre la competitividad laboral de Costa Rica. Al mismo tiempo se incluyen ejemplos de cómo se ha medido la competitividad a nivel latinoamericano. Igualmente se lleva a cabo una investigación de tipo cualitativo seleccionando una muestra de tres empresas del sector productivo y tres instituciones que imparten carreras técnicas.

La competitividad laboral de un país es un tema de interés nacional, pues no solo mejora las condiciones de vida de las personas, sino que beneficia a todo el país de modo que se considera trascendental establecer si existe demanda insatisfecha de personal técnico en el sector productivo de la nación.

Según el personal consultado, las principales especialidades que se requieren para satisfacer la demanda laboral en el país están: control de calidad, estadística, administración de proyectos, técnicos en electricidad, mecánica, electricidad, entre otros.

Palabras clave: Competitividad, sector productivo, carreras técnicas.

Abstract

This research aims to determine the need for technical personnel in the productive sector and at the same time learn about aspects that need improvement in technical careers for more competitive companies in Costa Rica, in the end we conclude that if there is need for technical staff the productive sector, and there are certain specialties that are more common and thus are taught in all or almost all institutes and technical education institutions.

To reach these conclusions a comprehensive literature review on labor competitiveness of our country is made, while examples of how competitiveness is measured in Latin America are included. Also it carried out a qualitative study by selecting a sample of three production companies and three institutions providing technical careers.

Labor competitiveness of a country is a matter of national interest, since it not only improves the lives of people, but benefits the whole country is considered so crucial to establish whether there is unmet demand for technical personnel in the productive sector of our country.

According to staff consulted the main specialties that are required to meet labor demand in our country are: quality control, statistics, project management, electrical technicians, mechanics, electricity, among others.

Keywords: Competitiveness, productive sector, technical careers.

Introducción

La competitividad siempre ha sido y será importante, tanto entre personas, instituciones y mucho más entre países. Por medio de la competitividad es posible conocer quién o quiénes se destacan en un determinado aspecto y, por ende, constituye o debería constituir una sana competencia que permita producir bienes o brindar servicios de mayor calidad o, por lo menos, generar mayor satisfacción en las personas.

La competitividad de un país siempre se ha relacionado con su riqueza y su crecimiento económico. Esto quiere decir que si un país tiene baja competitividad, es de esperarse que su crecimiento económico también sea mínimo. Por el contrario, si un país es altamente competitivo su crecimiento económico irá en aumento.

De acuerdo con el Ranquin 2013 elaborado por el Instituto de Competitividad de la Escuela de Negocios ADEN, Costa Rica es el tercer país más competitivo en Latinoamérica, después de Chile y Panamá. De acuerdo con este informe, Costa

Rica supera el promedio de la región en ocho de los diez indicadores tomados en cuenta para el cálculo del índice. Este índice es una estimación de la competitividad y evidentemente, en caso de tomarse más o menos indicadores, el resultado podría variar.

Costa Rica presenta los mejores valores en indicadores de salud y competencia de mercados, y se acerca a los puntajes máximos en educación y aspectos institucionales. Sin embargo, en otros aspectos como infraestructura presenta valores muy por debajo del promedio. Esto demuestra que la nación tiene muchos aspectos que mejorar.

Según menciona Chavarría (2011) en el artículo “Por un país competitivo” publicado en el periódico La Nación, Costa Rica tiene el nivel de vida más alto en Centroamérica y uno de los más altos en América Latina y el Caribe (ALC). Por lo tanto, sus niveles de pobreza se encuentran entre los más bajos de América Latina y el Caribe. En el mismo artículo se hace referencia a la asociación empresarial costarricense UCCAEP, entidad que identificó la educación como un obstáculo a la competitividad. Esto promueve los estudios de este tipo, dirigidos a analizar los aspectos por mejorar en la educación para contribuir con la competitividad laboral del país.

El presente trabajo tiene como objetivo principal analizar la competitividad laboral en Costa Rica, la cual está relacionada con el crecimiento económico del país. Este último se basa más que todo en las exportaciones de bienes y servicios, y en los servicios destaca el turismo como principal.

Capítulo I. Antecedentes e importancia del problema

Antecedentes

Cuando se habla de competitividad es necesario dejar en claro que Costa Rica posee características positivas y negativas. En gran parte todo depende del “ojo con que se vea”. En el Informe de Competitividad Global 2010-2011 se mencionan algunas ventajas competitivas, como por ejemplo: independencia del sistema judicial, eficiencia del sistema legal, solidez de los bancos, apertura comercial, transferencia tecnológica e IED, como desventajas competitivas: costos del crimen y la violencia, calidad de la infraestructura (carreteras, puertos y ferrocarril), margen de intermediación financiera, inflación, tasa de ahorro nacional.

Según el informe de Competitividad Global 2010-2011, Costa Rica tiene un índice de competitividad similar a otros países como Brasil y Turquía y en ese periodo se ubicó en la posición 56.5. Para este índice se toman en cuenta 111 variables o indicadores de 144 países. Asimismo, queda reflejada en América Latina la necesidad de mejorar muchos aspectos como infraestructura, innovación, preparación tecnológica, entre otros. Con respecto a la infraestructura y la burocracia estas representan las mayores deficiencias desde el año 2003.

Desde su creación en 2007, el Consejo Privado de Competitividad se puso la tarea de elaborar anualmente el informe nacional de competitividad, con el ánimo de que el país cuente con información oportuna y actualizada respecto del estado de cada una de las variables que afectan la competitividad.

Según se menciona en el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018 “Alberto Cañas Escalante”, se pretende impactar en la competitividad, el crecimiento económico, los encadenamientos productivos, el fortalecimiento de un mercado laboral de calidad, la diversificación de las fuentes generadoras de riqueza a nivel nacional y territorial.

La Cámara de Tecnologías de Información y Comunicación publica en el 2014 que según el Índice de Capital Humano del Foro Económico Mundial, Costa Rica es el primer país latinoamericano en ofrecer mejores condiciones para promover a su fuerza laboral y el talento local. En el mundo, se ubica en el puesto 35 entre 122 países. Este estudio evalúa las áreas de educación, salud y bienestar, trabajadores, empleo y entorno facilitador. Con esta evaluación, el Foro Económico Mundial pretende conocer el desempeño del capital humano a largo plazo y la capacidad de los países para generar empleos más sanos.

Sin embargo, Amado (2015), en su artículo “El costo de la energía golpea nuestra competitividad”, publicado en El Financiero menciona que N. Behraves, economista jefe del IHS, considera que los costos de energía en los países han cambiado las reglas del juego. “Hay muchos factores que afectan la competitividad, después de la última crisis financiera, la productividad laboral y principalmente los costos de energía han inclinado la ventaja a favor de las economías desarrolladas”. Este punto es una desventaja más para Costa Rica, pues afecta de forma negativa la competitividad y ha influido en que muchas empresas trasladen sus operaciones a otros países, como es el caso de la empresa Pozuelo S. A.

Estos dos artículos anteriores hacen pensar que si bien se ofrecen buenas condiciones para los trabajadores, y se cuenta con el mejor capital humano de

Latinoamérica (según el índice del foro económico mundial), falta brindar a las empresas mejores condiciones para garantizar su permanencia en el país y a la vez atraer inversión extranjera directa.

Justificación

Al analizar la competitividad laboral de un país, se deben tomar en cuenta muchos aspectos, pues este término es un constructo difícil de medir y, por ende, requiere de la combinación de una serie de indicadores. Entre estos están la estabilidad macroeconómica del país, la calidad de la infraestructura, la preparación tecnológica, el tamaño del mercado, la innovación, entre otros.

Para la economía de Costa Rica es de suma importancia el análisis constante de la competitividad laboral, pues esta se ve influenciada por diversos factores y la dinámica propia de las transacciones comerciales de los países hace que varíe con el tiempo. Por lo tanto, analizar los factores que inciden en que un país sea más o menos competitivo traerá consigo más y mejores empleos, pues no se trata solo de poner las personas a trabajar, sino de proporcionarles un mejor nivel de vida.

El aumentar los salarios de forma real, es decir, en un porcentaje mayor a la inflación es una tarea difícil de lograr. No obstante resulta importante para incrementar los ingresos por habitante, de forma que la pobreza se pueda disminuir o en el mejor de los casos, erradicar.

El hecho de que un país sea competitivo no cabe duda de que es necesario para lograr un mayor crecimiento económico y, por ende, seguir siendo un país desarrollado (para aquellos que ya lo son) o alcanzar el desarrollo para aquellas naciones que son considerados “en vías de desarrollo”.

La competitividad laboral de una nación no solo mejora las condiciones de vida de los trabajadores, sino que proporciona una mayor rentabilidad para las empresas y, en consecuencia, beneficia a todo el país. De ahí su importancia y la relevancia de determinar qué le falta a Costa Rica para ser un país competitivo, qué se debe mejorar.

Entre los factores por mejorar, indudablemente se encuentra la productividad, por lo cual vale la pena preguntarse si se es un país productivo, qué se puede imitar de otras culturas, como por ejemplo, la cultura china. Asimismo, indagar cómo esté el sector productivo en todas las áreas (falta de personal, de capacitación, de

un cambio de mentalidad). Algunas de estas interrogantes se abarcaran en la presente investigación.

Objetivos

Objetivo general

- Determinar la necesidad de personal técnico en las diferentes áreas del sector productivo para comparar contra la oferta laboral de carreras técnicas.

Objetivos específicos

- Definir las principales especialidades que se requieren para satisfacer la demanda laboral en Costa Rica.
- Establecer las empresas de mayor competitividad en el sector productivo y la calidad de su fuerza de trabajo, para realizar una comparación respecto de la actual oferta académica de Costa Rica.
- Determinar los aspectos por mejorar para aumentar la competitividad laboral en Costa Rica, con el fin de resaltar los más relevantes y recomendar acciones por seguir.

Problema

Hay demanda insatisfecha de personal técnico en el sector productivo de Costa Rica.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la demanda real de personal técnico en el sector productivo de Costa Rica?

Sub pregunta

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

Alcances

Los principales alcances que se esperan obtener con esta investigación son los siguientes:

- Dar a conocer las principales especialidades que se requieren en el sector productivo de Costa Rica.
- Conocer si hay demanda insatisfecha en el sector productivo del país.
- Mostrar cuáles son las empresas de mayor competitividad en el sector productivo del país.
- Con la presente investigación también se pretende definir algunos aspectos que puede cambiar o implementar una empresa para ser más competitiva.
- Descubrir qué aspectos de la oferta académica puede mejorar el Estado para aumentar la competitividad laboral en Costa Rica.

Limitaciones

Algunas limitaciones de la presente investigación son:

- No contar con un marco muestral de las empresas del sector productivo del país.
- Falta de acceso a información propia de las empresas del sector productivo de la nación.

Capítulo II. Marco conceptual

Conceptos

El concepto fundamental que encierra esta investigación es el de competitividad laboral y, según menciona Ordoñez (2011), la CEPAL interpreta la competitividad nacional como aquella capacidad con la que cuenta un país que le permite incrementar o mantener su participación en mercados internacionales. Esto se traduce a su vez en un aumento del nivel de vida de la población. Por otro lado, para la OCDE, la competitividad es el grado en el cual un país puede, bajo condiciones de libre mercado, producir bienes y servicios que superen los requerimientos de los mercados internacionales, mientras que simultáneamente se mantienen y se expanden los ingresos reales de sus ciudadanos en el largo plazo.

Zimbrón, M & Delgado, C (2014) mencionan en la publicación del Índice de Competitividad Global (ICG) 2014-2015 del Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés) la definición de la competitividad como el conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país.

El Reporte de Competitividad Global es un estudio que hace más de tres décadas publica el WEF. El índice que forma parte de este reporte evalúa la situación de la competitividad de 144 economías, a partir de 114 variables agrupadas en 12 pilares.

Así, las economías más competitivas son a su vez las economías con mayor nivel de productividad, lo cual es algo que parece lógico. Además, la productividad determina las tasas de retorno de las inversiones en una economía, razón por la cual el nivel de productividad de un país está asociado con su tasa de crecimiento económico –entre más competitiva es una economía, mayor su probabilidad de crecer más rápido en el mediano y largo plazo—. Por otra parte, la innovación es considerada la llave maestra para el éxito de las empresas, sean estas agropecuarias, manufactureras o de servicios y, por ende, para el crecimiento sostenido de una economía.

De acuerdo con Veiga (2011), el concepto de innovación nace de la mano del estudio del desarrollo económico. El desarrollo, tal como lo entiende, surge de la producción de nuevos bienes o de los mismos por métodos distintos. Estos cambios en las combinaciones no deben darse por pequeños ajustes sucesivos, sino por cambios importantes y discontinuos.

Para Monge, R & Hewitt, J., (2008), (citado en Palomino, 2015), la innovación constituye el camino para que una economía pueda brindar aumentos en los salarios reales a sus ciudadanos, sin afectar negativamente sus niveles de competitividad. Más aún, la innovación constituye la fórmula más prometedora para evitar el deterioro de los términos de intercambio y los desequilibrios del sector externo que caracterizan a muchos países en vías de desarrollo.

Según Sorensen y Stuart, 2000 (citado en Pérez et. al, 2014), la innovación y el conocimiento son fundamentales en la competitividad económica porque influyen directamente en las empresas. Además, porque tienen un fuerte impacto en la futura dirección de los cambios sociales y económicos.

De acuerdo con estos autores, la innovación es un componente fundamental en la competitividad y por esto forma parte del cálculo de índice de competitividad y es una de las áreas en las que Costa Rica debe mejorar, de acuerdo con las publicaciones de los resultados de los índices.

El capital humano es la principal fuente de innovación, conocimiento, creatividad, destreza y trabajo, por eso es necesario invertir en él si se pretende conseguir grandes resultados, por lo que el trabajo, la sociedad y la educación deben estar continuamente conectados. Becker, 1993 (citado en Burgos y López, 2010) define el capital humano como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos.

Por otro lado, la fuerza de trabajo o capacidad de trabajo, según Marx, 1991 (citado en Ramírez, 2013) es “el conjunto de las facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole”. Es decir, la fuerza de trabajo la constituye la capacidad y/o habilidad que tiene las personas para cumplir con determinada tarea.

Rossi (2012) manifiesta que desde el punto de vista de la oferta, la fuerza de trabajo se presenta como una sumatoria de capacidades individuales que compiten por satisfacer la demanda de las empresas. Desde el punto de vista de la demanda, la fuerza de trabajo aparece del mismo modo y el capital, como todo consumidor, fija los requisitos de la compra.

En ocasiones la oferta académica que se ofrecen en las instituciones universitarias no satisface el mercado laboral. Entre los conceptos que se abordan en esta investigación está la especialidad técnica. Para entender qué es una especialidad técnica, primero se debe comprender el concepto especialidad; según la Real Academia Española, “especialidad” es la rama de una ciencia, arte o actividad, cuyo objeto es una parte limitada de ellas, sobre la cual poseen saberes o

habilidades muy precisos quienes la cultivan, y sobre la cual se podrán desarrollar habilidades muy específicas.

Por otro lado, en cuanto al concepto de oferta académica, según se menciona en la Estrategia Internacional para la Reducción de Desastres (EIRD), la oferta académica son los programas, concentración, especialidad o cualquiera otra denominación académica que deba anunciar u ofrecer una institución de educación superior, como un conjunto separado y predefinido de materias conducente a un grado, diploma, título u otro reconocimiento oficial.

El sector productivo de la economía se refiere justamente a eso: a la producción. Es un sector que produce un bien material, es decir, quedan excluidos de esta parte los servicios, se incluye la minería, la silvicultura, la pesca, la agricultura, la industria y la energía.

Ordoñez (2011) expresa que si se desarrolla o mejora la productividad a nivel empresarial, se detona un ciclo que permite a un país incrementar su nivel de competitividad. Esto con la salvedad de que este ciclo no llegará a todos los sectores de la economía, debido a que el éxito de unos sectores afectará el desarrollo de otros transformando la base productiva y el acceso a recursos.

Capítulo III. Marco metodológico

Tipo de investigación

El tipo de investigación que se realizará es de tipo descriptivo, dado que es un tema que ya ha sido estudiado con anterioridad. Lo anterior a diferencia de un tipo de investigación descriptivo, en donde según Hernández et. al (2010), se recomiendan cuando la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallar cómo son y cómo se manifiestan.

En este caso se quiere conocer o describir las principales especialidades que se requieren en Costa Rica y si estas se satisfacen por la demanda laboral.

Además, dado que no se cuenta con suficiente información y/o estudios de este fenómeno, esta investigación también puede catalogarse como exploratoria. Para Hernández et. al (2010), los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es analizar un tema poco estudiado y se caracterizan por ser más flexibles que las otras.

Enfoque de la investigación

El enfoque que se le dará a la investigación será de tipo cualitativo, que según señalan Hernández et. al (2010), se caracteriza en que a pesar de haber una revisión inicial de literatura, esta puede complementarse en cualquier etapa del estudio. Esto incluso cuando se esté en el análisis de resultados; es decir de cierta forma no hay un proceso claramente definido, sino que este puede variar y enriquecerse en el transcurso de la investigación.

Igualmente, la principal variable de estudio es la competitividad laboral, que por su naturaleza es una variable de tipo cualitativa. En este caso también su enfoque de investigación, ya que no se intentará medir la competitividad en el país, es decir, no habrá ningún tipo de medición, por lo que no será necesario el uso de técnicas estadísticas complejas.

Diseño de la investigación

El diseño de la investigación corresponde a un diseño no experimental, pues no se pretende establecer ninguna relación causa-efecto, que es para lo que se usan mayormente los diseños experimentales.

De acuerdo con Hernández et. al (2010), en un experimento se analizan relaciones puras entre las variables de interés, sin contaminación de otras variables. En cambio, en la investigación no experimental resulta más complejo separar los efectos de las múltiples variables que intervienen, sin embargo, puede hacerse infiriendo. En este caso no se analizará el efecto de una variable, sino que se identificará la necesidad de personal técnico en las áreas del sector productivo del país.

Población

La población de interés en este caso la constituyen todas las empresas del sector productivo de Costa Rica.

Muestra

Se seleccionarán tres empresas del sector productivo. Además, se elegirán tres institutos parauniversitarios que impartan carreras técnicas.

Tipo de muestreo

El tipo de muestreo que se utilizará es un muestreo no probabilístico de conveniencia. Esto porque es difícil emplear un muestreo de tipo probabilístico cuando no se cuenta con un marco muestral.

Hernández et. al (2010) afirman que los tipos de muestras que suelen utilizarse en las investigaciones son las no probabilísticas o dirigidas.

Martínez y Salgado (2012) comentan que en la investigación cualitativa puede trabajarse con números relativamente pequeños de unidades de observación, incluso en ocasiones con un único caso (aunque también puede involucrar a un número elevado de participantes). Cada unidad o conjunto de unidades debe ser cuidadosa e intencionalmente seleccionada por sus posibilidades de ofrecer información profunda y detallada sobre el asunto de interés para la investigación. De ahí que a este procedimiento se le conozca como muestreo selectivo, de juicio o intencional. El interés fundamental no es la medición, sino la comprensión de los fenómenos y los procesos sociales en toda su complejidad. Por esta razón el tipo de muestreo seleccionado no es un muestreo probabilístico.

Fuentes de información

Como fuente primaria de información, se entrevistará a personal de los departamentos de recursos humanos de algunas empresas del sector productivo del país y, además, de los principales centros académicos nacionales.

Como fuente secundaria de información, se entrevistará a personal de los departamentos de recursos humanos de algunos institutos que imparten carreras técnicas en Costa Rica.

Recolección de datos

Se realizarán las consultas respectivas sobre oferta académica y demanda laboral a las fuentes antes mencionadas, con el fin de recopilar la información necesaria que permita dar respuesta a los objetivos planteados.

El instrumento para recolectar la información será constituido por dos encuestas que están constituidas por seis y cinco preguntas.

Cuadro de operacionalización de variables

Cuadro 1

Operacionalización de las variables de la investigación

Objetivos específicos	Variable	Instrumentalización	Operacionalización
Definir las principales especialidades técnicas que se requieren para satisfacer la demanda laboral en Costa Rica.	Especialidades técnicas. Demanda laboral.	Encuesta dirigida a personal de recursos humanos de empresas del sector productivo del país y a personal de instituciones que imparten carreras técnicas.	Preguntas AE1, AE2, AE3, AE4, de la entrevista Pregunta DET 2, DET4
Establecer las empresas de mayor competitividad en el sector productivo y la calidad de su fuerza de trabajo, para realizar una comparación con respecto a la actual oferta académica de Costa Rica.	Sector productivo Fuerza de trabajo. Oferta académica.	Encuesta dirigida a personal de recursos humanos de empresas del sector productivo de la nación y a personal de instituciones que imparten carreras técnicas.	Pregunta AE5 de la entrevista Preguntas DET1, DET3
Determinar los aspectos por mejorar para aumentar la competitividad laboral en Costa Rica, con el fin de resaltar los más relevantes y recomendar acciones por seguir.	Competitividad Laboral	Encuesta dirigida a personal de recursos humanos de empresas del sector productivo nacional y a personal de Instituciones que imparten carreras técnicas.	Pregunta AE6 de la entrevista Pregunta DET5

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Capítulo IV. Análisis de los resultados

El análisis se basó en una pequeña muestra de tres empresas y tres institutos. Las empresas seleccionadas fueron las siguientes: Manpower que contrata personal para empresas del sector productivo de todo el país, Bridgestone y Grupo Irex.

Los institutos seleccionados fueron los siguientes: Boston, Yunis e Instituto Universal de Idiomas, quienes están próximos a incluir carreras técnicas en una de sus sedes.

Las empresas del sector productivo están formadas por muchas áreas. Manpower está conformada por principalmente por un área financiera y un área operativa. Por su parte, Bridgestone está formada por doce departamentos que corresponden a los diversos procesos de confección de llantas, más el área administrativa. Asimismo, Grupo Irex, por tres unidades de negocio divididas en 60 departamentos aproximadamente.

Con respecto a las especialidades técnicas con que cuentan las compañías para cumplir con las funciones diarias, en Manpower se encargan de las necesidades de personal del área técnica que requieran las demás empresas, desde ingenieros agrónomos, mecánicos, técnicos contables, personal operario de maquinaria hasta ejecutivos del negocio.

En Bridgestone se preocupan por certificar al personal en técnicas de productividad y calidad y buenas prácticas de manufactura. En general, se capacita interna y externamente al personal para garantizarnos un recurso humano adecuado. En Irex cuentan con ingenieros industriales, ingenieros químicos, administradores, contadores, especialistas en recursos humanos, fisioterapeutas, entre otros.

Al preguntar sobre si con estas especialidades técnicas cumplen a cabalidad las necesidades de personal que tiene su compañía, en Manpower fueron muy sinceros al decir que no siempre se consigue el perfil solicitado. No obstante, basados en la experiencia de los oferentes, se le puede dar la oportunidad a perfiles no del todo calificados, pero que a fin de cuentas logran cumplir con el trabajo asignado. En Bridgestone consideran que sí cumplen con las necesidades de personal, ya que cuentan con diversas certificaciones por lo cual deben velar por contar con el recurso humano adecuado para cada proceso. Manteniendo los estándares internacionales que los caracteriza, en particular han sentido que les faltan técnicos en control de calidad, estadística y en administración de proyectos. Sin embargo, ellos mismos los capacitan constantemente, según sus necesidades.

Por otro lado, según comenta German Molina de Grupo Irex, en su compañía necesita psicólogos y técnicos en desarrollo organizacional. No obstante, considera que no hay demanda insatisfecha en el sector productivo del país. Carlos Cascante de Bridgestone piensa que hay mucho personal capacitado que satisface la demanda, pero no con todo el conocimiento requerido, por lo cual también es importante que las empresas desarrollen el conocimiento del empleado y los capaciten según sus necesidades. Viviana Rodríguez de Manpower expresa que tienen un faltante de personal con estudio técnico y, por el contrario, hay exceso de profesional universitario.

Al indagar sobre qué empresas consideran que aportan a la competitividad laboral del país, Viviana Rodríguez de Manpower asevera que las empresas transnacionales han aportado un crecimiento profesional importante en los jóvenes y que cada día se tiene una fuerza laboral más competitiva. Para German Molina de Grupo Irex, todas las transnacionales contribuyen a la competitividad laboral del país. Asimismo, para Carlos Cascante de Bridgestone, los son empresas como Dos Pinos, AMANCO, Durman Esquivel, Nestle, Pozuelo, Grupo Britt, entre otras.

Acerca de los aspectos que considera cada uno de los encargados del área de recursos humanos de estas empresas sobre qué aspectos pueden cambiar o implementar para ser más competitivos, en Manpower expresan que bajo los estándares profesionales constantemente se revisan los procesos de contratación y también están al tanto de las necesidades del personal. En Irex consideran que se debe mejorar el desarrollo organizacional y en Bridgestone, debido a la filosofía oriental del Kaisen o 5's, constantemente están actualizando las prácticas de contratación y de desarrollo humano, igual que los procesos.

De acuerdo con Ericka Coto de la Parauniversitaria Yunis, las carreras técnicas con mayor demanda son secretariado, contabilidad, administración y recursos humanos. Por otro lado, Claudia Ramírez del Colegio Universitario Boston afirma que las de más demanda son administración, contabilidad, secretariado y *call center*. William Zeledón del Instituto Universal de Idiomas afirma que el técnico en *call center*, administración de empresas y contabilidad. Esto de acuerdo con un estudio de mercado realizado por ellos para la próxima apertura que tendrán de carreras técnicas.

Al indagar sobre si las parauniversitarias conocen alguna especialidad técnica que las empresas requieran y que ellas no ofrezcan las personas entrevistadas, son claras en decir que ellas ofrecen lo que el mercado necesita. En realidad es difícil admitir que no se está ofreciendo lo que se necesita o que se tiene deficiencias en cuanto a la oferta.

Específicamente sus respuestas fueron: El personal del Colegio Boston manifiesta que no imparte técnicos de electricidad. No obstante, según mencionan nunca les han solicitado personal de esta especialidad, por lo que no ven necesario incluir ninguna otra carrera técnica aparte de las que ya ofrecen. En Yunis la respuesta es similar: no hay ninguna especialidad que se requiera y que ellos no ofrezcan y en el Instituto Universal de Idiomas, también, las que se necesitan son las que ellos van a ofrecer.

En cuanto a la pregunta de si conocen a las empresas que requieran de este tipo de recurso humano, el personal de Universal de Idiomas manifiesta que la mayoría corresponde a entidades bancarias y empresas multinacionales. La colaboradora de la Parauniversitaria Yunis expresa que es variado y que en muchas ocasiones es el mismo gobierno el que solicita personal técnico; en sus propias palabras dice que “el sector público demanda los técnicos, ya que mucho de su personal a pesar de tener títulos universitarios en ocasiones requiere del título que lo acredite como técnico para poder optar por una plaza de técnico”. Con respecto a las empresas privadas, manifiesta que son muchísimas y muy variadas, pero no posee ninguna lista de estas empresas.

Por otro lado, Claudia Ramírez del Colegio Boston es clara en decir que ellos cuentan con una base de datos que supera las seiscientas empresas a nivel nacional y que reciben ofertas de trabajo de las mismas diariamente, entre las cuales citó: Constructora La Laguna, Coopeande, Superbaterias, Talento Estratégico, entre otras.

En cuanto a si los centros académicos deberían ofrecer otros cursos técnicos para satisfacer la demanda de perfiles técnicos en el sector productivo, en el Colegio Boston y en el Universal de Idiomas consideran que no es necesario y que el ofrecer más sería enredar la oferta. Añaden que muy probablemente por tratar de abarcar todo, al final no se desempeñarían bien.

Por su parte, Ericka de la parauniversitaria Yunis asevera que sí se deberían ofrecer otras carreras técnicas. Sin embargo, según manifiesta, hay otros factores que influyen y en ocasiones el mercado no es oportuno y no se tiene la respuesta que se quisiera por parte de las empresas. Esto último porque no están dispuestos a invertir en capacitar a su personal en ciertas áreas, debido a que, por la alta rotación de puestos, existe el temor de que la inversión se pueda perder. Como ejemplo, menciona el intento de incorporar un técnico de administración de puntos de venta y no se obtuvo la respuesta pretendida.

En la pregunta sobre los aspectos por mejorar en las carreras técnicas para hacer más competitivas las empresas en Costa Rica, la funcionaria del Colegio Boston

manifiesta que ellos realizan mejoras cada ciclo a sus carreras y cursos libres y las actualizan de acuerdo con las exigencias del mercado. Universal de Idiomas asegura que las carreras técnicas, por ser tan cortas, los estudiantes no salen preparados para el sector laboral y quedan vacíos en su formación. Por su parte, el personal de Yunis expresa que las carreras técnicas deben mejorar las bases brindadas a los estudiantes en cuanto a los idiomas, específicamente de inglés.

Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Una vez analizada la problemática, se concluye que sí hay necesidad de personal técnico en el sector productivo del país. Tal como en Manpower se mencionó, no siempre se consigue el perfil solicitado. En Bridgestone se sostiene que faltan técnicos en control de calidad y en administración de proyectos y por esto ellos mismos capacitan a su personal. Con respecto a la oferta, es claro que sobran institutos que imparten técnicos en administración y contabilidad y que faltan algunos que le den énfasis a otras tecnologías como electricidad, mecánica, entre otras.

Entre las principales especialidades que se requieren para satisfacer la demanda laboral en Costa Rica están: control de calidad, estadística, administración de proyectos, técnicos en electricidad, técnico de administración de puntos de venta, mecánica, electricidad, entre otros.

Las empresas de mayor competitividad en el sector productivo son las transnacionales, como por ejemplo Procter and Gamble, además de Dos Pinos, AMANCO, Durman Esquivel, Nestle, Pozuelo, Grupo Britt, Irex, Bridgestone.

Los aspectos que deben mejorar estas empresas para aumentar la competitividad laboral en Costa Rica son: revisar los procesos de contratación y estar al tanto de las necesidades del personal, mejorar el desarrollo organizacional y estar en constante retroalimentación y capacitación, además de la implementación constante de nuevas tecnologías.

Por su parte, los institutos que imparten carreras técnicas requieren efectuar mejoras en cada ciclo a sus carreras y cursos libres y actualizarlas en concordancia con las exigencias del mercado y mejorar las bases que se les brinda a los estudiantes en cuanto a los idiomas.

Recomendaciones

La primera recomendación que surge a raíz de este estudio es que se debe dar relevancia a llevar a cabo futuras investigaciones sobre la competitividad laboral en Costa Rica, pero utilizando un enfoque de investigación de tipo cuantitativo que permita obtener conclusiones que se puedan inferir a nivel nacional. Para esto es importante destacar que se requiere esfuerzos por contar con un marco muestral de las empresas del sector productivo del país.

Por otro lado, haciendo referencia a esta investigación en sí, se puede afirmar que es poco lo ofrecido en el mercado para la capacitación de personal en las áreas específicas de las que se carece en la actualidad. Es por eso que la parte académica no siempre es determinante en la búsqueda de empleo, sino que el desarrollo de habilidades por medio de la experiencia es fundamental y, por esto, las empresas deben seguir solicitando experiencia como requisito en los puestos que lo ameriten.

Cabe destacar también que en algunos casos, por la falta de personal capacitado para manejo de algunos equipos, se ha dado paso a los proveedores a ser quienes proporcionen un espacio de formación para el personal de sus clientes (empresas). Como por ejemplo, la empresa Matra que vende equipo pesado para diferentes sectores productivos; tiene sistemas de capacitación para los usuarios de los mismos como se ofrece en su página *web*.

A las pequeñas y grandes empresas se les recomienda tener contacto con las instituciones que imparten carreras técnicas. Esto puede enriquecer el conocimiento del recurso humano que posteriormente será requerido por las empresas. Se recomienda retroalimentar a los institutos sobre las nuevas tendencias y los nuevos requerimientos del mercado, incluso establecer convenios y descuentos para ofrecer oportunidades de actualización profesional a la fuerza laboral de las empresas.

Los institutos que imparten las carreras técnicas deberían ampliar su oferta de modo que una persona que quiera sacar un técnico en mecánica, en electricidad, entre otros, pueda hacerlo con la misma facilidad que alguien con deseos de especializarse en administración o contabilidad.

Referencias bibliográficas

Amado, E. (2015). El costo de la energía golpea nuestra competitividad. El Financiero. Recuperado de:
http://www.elfinancierocr.com/gerencia/Empresas_del_Siglo_XXI-empresas-gerencia-Emilia_Amado-energia-competitividad-direccion_estrategica_0_700129983.html

Burgos, B & López, K. (2010). La situación del mercado laboral de profesionistas. Revista scielo. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-27602010000400002&script=sci_arttext

Chavarría, H. (2011). Por un país competitivo. La Nación. Recuperado de:
http://www.nacion.com/opinion/foros/pais-competitivo_0_1235276497.html

Chung, Y. (2013). Ranking de Competitividad de ADEN ubica a Costa Rica como tercer país latinoamericano más competitivo. EKA, la revista empresarial. Recuperado de: <http://www.ekaenlinea.com/ranking-de-competitividad-de-aden-ubica-a-costa-rica-como-tercer-pais-latinoamericano-mas-competitivo/>

Hernández, R.; Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5 Ed.). México, D. F.: McGraw-Hill Interamericana.

Martínez-Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciencia y Salud Colectiva*, 17(3):613-619. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v17n3/v17n3a06.pdf>

MIDEPLAN, (2014). Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018 “Alberto Cañas Escalante”. Recuperado de:
<http://documentos.mideplan.go.cr/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/cd1da1b4-868b-4f6f-bdf8-b2dee0525b76/PND%202015-2018%20Alberto%20Ca%C3%B1as%20Escalante%20WEB.pdf>

Ordoñez, JA. (2011). Competitividad para qué? Análisis de la relación entre competitividad y desarrollo humano en México. Revista del CLAD Reforma y Democracia. Recuperado de: <http://old.clad.org/portal/publicaciones-del-clad/revista-clad-reforma-democracia/articulos/051-octubre-2011/Ordonez.pdf>

Palomino, A. (2015). Complejo Teórico de los Salarios. OIKONOMIA GLOBAL. Teoría Económica Aplicada Recuperado de: <http://iokonomia.esy.es/tag/salario-de-eficiencia/>

Pérez, R et. al (2014). El incremento de la productividad y competitividad en México: Innovación, conocimiento y desarrollo. Revista de Tecnología y Sociedad. Recuperado de: <http://www.udgvirtual.udg.mx/paakat/index.php/paakat/article/view/204/290>

Pratt, L. (2010). Informe de Competitividad Global 2010-2011. INCAE Business School. 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>

Pratt, L. (2012). Informe de Competitividad Global 2012-2013. INCAE Business School. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/comexcr/informe-de-competitividad-global-2012-2013-lawrence-pratt-director-clacds>

Ramírez, H. (2013). Marx y su visión del trabajo. Contribuciones a la Economía. Recuperado de: <http://www.eumed.net/ce/2013/marx.html>

Rossi, C. (2012). Constitución y utilización de la fuerza de trabajo: Relaciones entre la educación y el obrero colectivo. Revista Scielo. Recuperado de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1514-68712012000100012&script=sci_arttext

Veiga, L. (2011). Innovación y competitividad. Revista de Antiguos Alumnos del IEEM. Recuperado de: http://socrates.ieem.edu.uy/wp-content/uploads/2011/10/hoy_ayer.pdf

Zimbrón, M & Delgado, C (2014). ¿Por qué cayó México en competitividad global?. Instituto Mexicano para la Competitividad A.C. Recuperado de: <http://imco.org.mx/competitividad/por-que-cayo-mexico-en-competitividad-global/>

Anexos

Anexo 1. Encuesta

"Personal de Recursos Humanos de empresas del Sector Productivo"
EPRHESP

I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

CS1. Nombre del informante:

CS2. Sexo

CS3. Correo electrónico

CS4. Edad

CS5. Número de personas que conforman la empresa:

II. ÁREAS O DEPARTAMENTOS DE LA EMPRESA

AE1. ¿Por cuántas áreas departamentos está formada la empresa en la que usted labora?

AE2. ¿Con que especialidades técnicas cuenta su compañía para cumplir con las funciones diarias?

AE3. ¿Considera que con estas especialidades técnicas cumplen a cabalidad las necesidades de personal que tiene su compañía?

AE4. Hablando ahora a nivel nacional. Cree usted que exista demanda insatisfecha en el sector productivo del país?

AE5. Que empresas cree usted que aportan a la competitividad laboral del país?

AE6. Hablando específicamente de su empresa. ¿Qué aspectos considera usted que puede cambiar o implementar para ser más competitiva?

Muchas gracias por su valiosa colaboración.

Encuesta realizada en: _____ Fecha: _____

Provincia: _____ Cantón: _____ Distrito: _____

**"Personal de Instituciones que imparten carreras técnicas"
EPIICT**

Nombre de la institución: _____

I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

CS1. Nombre del informante:

CS2. Sexo

CS3. Edad

CS4. Correo electrónico

II. DEMANDA ESPECIALIZACION TECNICA

DET1. ¿En carreras técnicas, cuales especialidades tienen mayor demanda en esta institución?

DET2. ¿Conoce de alguna especialidad técnica que las empresas del sector productivo requieran y que su institución no ofrezca?

DET3. ¿Conocen dentro de su oferta académica, las empresas que requieren este tipo de personal técnico, indique algunas?

DET4. ¿Considera usted que este centro académico debería ofrecer algunos otros cursos técnicos para satisfacer la demanda de perfiles técnicos en el sector productivo?

DET5. Que aspectos cree que usted que se deben mejorar en las carreras técnicas para hacer más competitivas las empresas en Costa Rica?

Muchas gracias por su valiosa colaboración.

Encuesta realizada en: _____ Fecha: _____
Provincia: _____ Cantón: _____ Distrito: _____