

La competitividad del mercado laboral en Costa Rica
¿Son las competencias del mercado laboral costarricense un factor determinante
en la toma de decisiones de compañías de inversión extranjera?

Charlot Morales Abarca

Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología

Resumen

Las competencias del mercado laboral de una región deben considerarse como un componente medular del desarrollo de la economía de la misma, debido a la influencia que estas ejercen en la toma de decisiones de firmas de inversión extranjera. Costa Rica no es la excepción al tema: requiere promover las fortalezas existentes en el mercado laboral actual, así como obtener un mayor provecho a las oportunidades que se presenten a un corto, mediano y largo plazo.

El costo por recurso humano en la mayoría de los casos de empresas de inversión extranjera es uno de los más elevados (50% o más del total de costos, para los casos en estudio), lo cual es un factor concluyente en la utilidad del período y en la toma de decisiones. Por tanto, las competencias laborales existentes son particularmente analizadas con el fin de determinar el costo-beneficio generado.

El mercado laboral es un factor esencial del sistema económico de cualquier país o región; por ende, la tasa de empleabilidad de un país podría beneficiar o perjudicar el desarrollo económico del mismo. La inversión extranjera representa un ingreso relativamente importante en la balanza de pagos del país. De esta forma, su atracción representa un insumo de gran beneficio para aumentar la tasa de empleabilidad de un país.

No obstante, el mercado laboral necesita contar con competencias y valores agregados para que los inversionistas extranjeros se vean atraídos por el mismo. Dado a lo anterior, reincide la importancia de que Costa Rica cuente con un mercado laboral competente, con un nivel de educación y destrezas laborales acorde con lo que este tipo de empresas demandan.

Dentro de las principales competencias que demandan los inversionistas extranjeros del mercado laboral están la educación y las destrezas en el desarrollo de las actividades. Adicional a ello, el dominio de un segundo idioma ha sido un factor determinante para no contratar en todos niveles jerárquicos.

Palabras clave: Competitividad, mercado laboral, desarrollo económico.

Abstract

The skills of the labor market region should be considered as a core component of the development of the economy of the same, due to the influence these have on the decisions of foreign investment firms. No exception being Costa Rica issue should promote existing strengths in today's job market and take best advantage of the opportunities presented to a short, medium and long term.

The cost of human resources in most cases foreign investment firms are one of the highest (50% or more of total costs for cases under study) which is considered a conclusive factor in profit for the period and decision-making, for both existing job skills are particularly analyzed in order to determine the cost-benefit generated.

The labor market is a factor of the economic system of any country or region, so the employment rate of a country could benefit or hurt economic development. Foreign investment represents a relatively significant income in the balance of payments of the country, thus attracting it represents an input of great benefit to increase the employment rate of a country, however the labor market should have added skills and values for foreign investors be attracted by it. Given the above, repeats the importance of Costa Rica have an appropriate labor market with education level and according to what these businesses demand job skills.

Within the core competencies demanded by foreign investors in the labor market are education and skills development activities. In addition to this, mastering a second language has been decisive for not hiring at all hierarchical levels factor

Keywords: Competitiveness, Labor Market, Economic Development.

CONTENIDO

Introducción..... 5

Antecedentes 6

Justificación 7

Objetivos 8

I. Objetivo general..... 8

II. Objetivos específicos 8

Problema y pregunta de investigación..... 8

Hipótesis 9

Alcances..... 9

Limitaciones 10

Marco teórico..... 10

Enfoque de la investigación 19

Diseño de la investigación 19

Población 20

Muestra 20

Tipo de muestreo 20

Fuentes de información..... 21

Recolección de datos..... 21

Variables 21

Análisis de resultados..... 24

Conclusiones 27

Recomendaciones 29

Referencias..... 31

Anexos 33

Introducción

El Foro Económico Mundial 2014-2015 define la competitividad de un país como el conjunto de instituciones, factores y políticas que determinan el nivel de productividad del mismo. Su categorización se deduce del resultado de la recopilación de datos a nivel nacional sobre doce categorías: instituciones, infraestructuras, entorno macroeconómico, salud y educación primaria, educación superior y capacitación, eficiencia del mercado de bienes y del mercado laboral, desarrollo del mercado financiero, preparación tecnológica, tamaño del mercado, sofisticación de las empresas e innovación.

En el ámbito laboral, un país es competitivo si cuenta con recurso humano calificado y con capacidad para adaptarse rápidamente a diferentes circunstancias. En la actualidad, existen diversas limitaciones que impiden a una gran parte del mercado laboral costarricense desarrollarse oportunamente y adecuadamente, dado a la complejidad del tema. Para economías que desean crecer es esencial un mercado laboral competente con gente preparada, incorporando diversas variables en la economía.

Con el presente trabajo de investigación se pretende estudiar la situación actual del mercado laboral costarricense, específicamente del recurso humano ubicado en empresas extranjeras. Esto con el fin de diagnosticar cómo éste beneficia o afecta la situación financiera de dichas compañías y, por ende, su influencia en la toma de decisiones; así como la vinculación existente con el desarrollo económico del país y, finalmente, poder precisar qué aspectos son los que desmejoran la situación de dicho mercado. De esta forma, es factible brindar recomendaciones que mitiguen las debilidades existentes o, en su defecto, mejoren la situación del mercado laboral en pro de las tres partes participantes: el mercado laboral, la empresa y la economía del país.

Antecedentes

No constan anteriores investigaciones sobre el tema. No obstante, existen estudios relacionados que señalan los efectos de la inversión extranjera directa sobre el empleo en América Latina y el Caribe, lo cual permite obtener un horizonte acerca de estos efectos en Costa Rica.

Aunado a lo anterior, prevalecen datos acerca del grado de competitividad del país a nivel global, sumado a los resultados en términos absolutos y relativos que arrojan la balanza de pagos, permitiendo conocer la importancia relativa que ejerce este tipo de negociaciones en esta nación.

Lo anterior se encuentra estrechamente ligado a los resultados que se pretende dar a conocer en la investigación, debido al efecto colateral que tiene el mercado laboral de una región determinada en la toma de decisiones de inversionistas extranjeros.

La inversión extranjera directa (IED) de Costa Rica decayó un 8% en los primeros nueve meses del 2014 respecto del mismo periodo del año anterior. Los datos provienen de los resultados de la balanza de pagos correspondientes al tercer trimestre del 2014 publicados por el Banco Central el día 30 de diciembre del 2014.

Por otro lado, en el reciente Foro Económico Mundial 2014-2015 Costa Rica incrementó su competitividad por tercer año consecutivo, subiendo tres puestos en el ranquin de competitividad global.

El avance del país está ligado, al tener uno de los mejores sistemas educativos de la región, con una implementación de las tecnologías de la información bastante alta y una capacidad bastante desarrolladas para innovar (Rodríguez, 2014).

Imagen 1

Latin America Top 10: The Global Competitiveness Index 2014-2015

Latin America Top 10	
The Global Competitiveness Index 2014-2015	Global rank*
Chile	33
Panama	48
Costa Rica	51
Brazil	57
Mexico	61
Peru	65
Colombia	66
Guatemala	78
Uruguay	80
El Salvador	84

Source: The Global Competitiveness Report 2014-2015
Note: * 2014-2015 rank out of 144 economies

Fuente: World Economic Fórum, 2014

Justificación

La inversión extranjera representa un ingreso relativamente importante en la balanza de pagos la nación. La IED incluye empresas que vienen al país, ampliación de operaciones de las firmas foráneas que funcionan en suelo costarricense y compras de corporaciones o propiedades; lo cual favorece el empleo en Costa Rica. Por tanto, la competitividad en el mercado laboral juega un papel de suma importancia para la atracción de inversión extranjera.

El vínculo existente entre el empleo y la inversión extranjera directa forma parte del debate sobre los efectos que tiene ésta en el desarrollo económico de un país. El empleo es una dimensión derivada de la producción, por lo que su dinámica y particulares se deben tanto a las trayectorias productivas y tecnológicas de la economía como a los marcos institucionales donde se desarrollan las mismas.

La investigación pretende dar a conocer qué tan inherente es el vínculo existente entre las variables por indagar: competencias del mercado laboral costarricense, toma de decisiones de firmas extranjeras en virtud del análisis costo-beneficio que implica el capital humano y finalmente el beneficio económico de estas decisiones para Costa Rica.

Objetivos

I. Objetivo general

Determinar la influencia que ejerce la competitividad laboral de Costa Rica en la toma de decisiones de inversionistas extranjeros, dado al vínculo existente entre las competencias del recurso humano y los resultados financieros de una compañía, y por consiguiente, los efectos que generan las decisiones de dichas empresas en la economía del país.

II. Objetivos específicos

1. Enumerar las competencias en el mercado laboral que demandan las compañías de inversión extranjera con el fin de conocer las fortalezas y debilidades existentes en el mercado laboral costarricense.
2. Detallar los beneficios financieros que le pueden generar un mercado laboral competente a una compañía de inversión extranjera, para comprender la influencia de estos en la toma de decisiones gerenciales.
3. Demostrar cómo un mercado laboral competente contribuye al crecimiento de la economía de una región, con el fin de conocer las fortalezas y debilidades existentes, así como las eventuales oportunidades y amenazas para el mercado laboral costarricense.

Problema y pregunta de investigación

En ocasiones las competencias del recurso humano de ciertas compañías no se ajustan a las necesidades de la empresa ni a las exigencias de la demanda del mercado, lo cual genera pérdidas financieras significativas para la empresa.

Por otro lado, según el énfasis de la investigación, estas pérdidas podrían ocasionar desinterés en la inversión extranjera, lo cual finalmente generaría un crecimiento más lento en la economía del país, dado al retiro o no inversión de empresas extranjeras.

Por tanto, se plantea como pregunta de la presente investigación; para Costa Rica:

¿Son las competencias del mercado laboral costarricense un factor determinante en toma de decisiones de compañías de inversión extranjera?

Hipótesis

Un apropiado mercado laboral representa una ventaja competitiva para la atracción de la inversión extranjera. Los inversionistas extranjeros, entre otras variables, buscan regiones donde puedan operar al menor costo como mayores beneficios. Por tanto, un país con capital humano altamente competente a un costo moderado es un escenario atractivo para captar la inversión foránea.

Con la investigación se pretende demostrar el vínculo que prevalece entre las competencias del mercado laboral costarricense y la toma de decisiones de firmas de inversión extranjera. A su vez, dado a los resultados obtenidos, poder esclarecer el panorama existente en Costa Rica y cómo el mismo puede afectar o beneficiar el crecimiento económico del país. Lo anterior con el fin de lograr de esta manera una economía cada vez más integral.

Alcances

1. Conocimiento de las fortalezas y debilidades presentes en el mercado laboral costarricense acorde con lo que demandan las compañías de inversión extranjera.
2. Se logra una mayor comprensión del vínculo entre las competencias del mercado laboral en Costa Rica y la toma de decisiones gerenciales de compañías de inversión extranjera.
3. Se identificaron las eventuales oportunidades y amenazas para el mercado laboral costarricense en virtud de lo demandado por las firmas extranjeras.

Limitaciones

- La muestra es una pequeña parte de la población, por tanto la información se encuentra dispersa y fragmentada.

Marco teórico

Para Daniels (2004) “Las empresas internacionales han crecido rápidamente en las décadas recientes debido a la expansión tecnológica, la liberación de las políticas gubernamentales sobre los flujos transfronterizos de bienes, servicios y recursos para producirlos” (p. 23).

Si bien es cierto, son varios los factores analizados por empresas de inversión extranjera antes de decidir establecerse en un país, sin preocupaciones de arriesgar su operación. No obstante, el país debe examinar cuales de esas variables podrían representar ventajas competitivas dado a los recursos con los que dispone.

El concepto de ventaja competitiva se fundamenta en la “productividad” y en los factores que la determinan dentro de la empresa. La productividad es la relación entre la producción obtenida mediante un sistema de producción de bienes y servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Es decir, su uso eficiente o la relación entre los resultados obtenidos con respecto de los recursos usados y el tiempo que toma conseguirlos (D’Alessio, 2004, p. 223).

Cabe indicar que la globalización y el auge de los acuerdos multilaterales de comercio brindan desarrollo económico al país, debido a que estas incrementan la tasa de empleabilidad en dicha nación. Sin embargo, la demanda por mayores y mejores competencias del mercado laboral se ha convertido en uno de los factores altamente razonados por las empresas de inversión extranjera en la toma de decisiones.

Costa Rica, a lo largo de los años, ha ido desarrollándose como destino de varias empresas extranjeras. Su estrategia se basa en crear centros de operaciones regionales en un lugar estratégico, con capital de trabajo de bajo costo y competente, y demás variables que le permitan mantener una óptima situación financiera.

LA COMPETITIVIDAD DEL MERCADO LABORAL EN COSTA RICA

El flujo de capitales hoy día se da de manera muy acelerada y cambiante y todos los países compiten con el fin de poder acaparar esas inversiones, las cuales generaran beneficios económicos y sociales para la nación .Se ha convertido en todo un reto lograr la atracción de inversionistas extranjeros, así como el de mantener su operación en el país.

Dentro de las ventajas competitivas con las que cuenta Costa Rica y pueden ser mayormente explotadas, con el fin de mantener la inversión extranjera existente y atraer potenciales inversionistas, se señalan:

1. Costa Rica ocupa uno de los niveles más altos en educación y salud de América Latina.

El recurso humano competente es uno de los principales atractivos para la inversión transnacional en el país.

2. Una ubicación estratégica por estar en el centro del continente americano y cuenta con el canal de Panamá al sur del país, así como aeropuertos, los cuales facilitan el transporte y comercialización de bienes.

3. El país cuenta con el 93% del territorio nacional cubierto con electricidad pública.

4. El clima de negocios y estabilidad que el país ofrece es la más alta de la región haciendo de esto un beneficio para los inversionistas, pues tendrán menor riesgo en sus capitales.

5. Regímenes de zonas francas, las cuales ofrecen ventajas como exoneración de impuestos, aceleración de despachos aduaneros.

La inversión extranjera en Costa Rica ha ido incrementando en los últimos años, lo cual ha trascendido en ser una de las mayores fuentes de ingresos, según lo demuestra la balanza de pagos. Por ende, Costa Rica seguirá apostando por atraer este año a empresas de manufactura de alta tecnología para que vengan a invertir, generen más empleos e impulsen las cadenas globales de valor.

El país precisa mantener e incrementar recurso humano competente de acuerdo con las exigencias del mercado extranjero, con la finalidad de asegurar sus operaciones en el territorio nacional. El desempeño del mercado laboral se ha convertido en uno de los requerimientos

indispensables para la atracción de la inversión extranjera y a su vez se convierte en un reto para la nación, con el fin de mantener la imagen de ser considerada como un de los mejores destinos para inversión extranjera directa en el área.

Pero, ¿qué competencias buscan las firmas extranjeras?, ¿qué beneficios les genera a su situación financiera, invertir en suelo tico? y ¿qué beneficios otorgan al desarrollo económico del país?

El Diccionario Oxford de Economía define la competitividad como “la capacidad para competir en los mercados de bienes o servicios” (CEPAL, 2005).

Romo (2005) en su ensayo “Sobre el Concepto de competitividad”, señala que: “El objetivo no es añadir una definición más o proponer un nuevo enfoque para analizar el término, sino proporcionar una guía y un marco de referencia para su debate. Un primer paso de vital importancia en el proyecto es diferenciar con claridad la ventaja comparativa, por una parte, y la competitiva (o competitividad), por la otra”.

Acerca de los beneficios que brinda este concepto, se mantiene un beneficio económico entre trabajadores y empleadores. Lo anterior dado que, a pesar de que los empleadores se ven beneficiados por un costo de mano obra es más barata que en otras regiones, con sus salarios han permitido mantener una economía cada vez más integral. Esto debido a que, de forma general, los sueldos ofertados por estas compañías son más altos que las condiciones normales de las empresas locales.

Para efectos de mayor comprensión, el empleador es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física. Así, el empleado presta un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

Es importante señalar lo argumentado al respecto por las teorías de crecimiento económico. Uno de estos argumentos establece que la economía crece porque los trabajadores tienen más capital. Por consiguiente, aumenta la demanda de bienes y servicios, generando mayores ingresos al país. Esto finalmente ocasiona un incremento en el PIB y su vez desarrollo a la economía.

LA COMPETITIVIDAD DEL MERCADO LABORAL EN COSTA RICA

Los economistas consideran que para producir bienes y servicios es necesario que el sistema esté conformado por tres factores productivos: la tierra, el trabajo y el capital. De tal manera el flujo circular de la economía de determinado país funciona tal y como se muestra en la imagen siguiente.

Imagen 2

Flujo circular de la economía



Fuente: slideshare, 2014.

Como se puede observar, el mercado laboral es un factor de relevancia para que el sistema funcione, de tal manera que la tasa de empleabilidad de un país podría beneficiar o perjudicar el desarrollo económico del mismo. Por tanto, la atracción de inversión extranjera representa un insumo de gran beneficio para aumentar la tasa de empleabilidad de una nación. No obstante, ésta debe contar con competencias y valores agregados para que los inversionistas extranjeros se vean atraídos.

Se denomina mercado laboral a aquel donde concurren la oferta y la demanda de trabajo, el trabajador tiene la libertad de elegir el contexto para desempeñar sus labores y a su vez crea la necesidad por garantizar su libertad.

Dado a lo anterior, reincide la importancia de contar con un mercado laboral competente, con un nivel de educación y destrezas laborales acordes a lo que este tipo de empresas demandan. Costa Rica no es la excepción.

Factores y variables de la competitividad del mercado laboral

La competitividad de las regiones que constituyen un país juega un papel importante para que los esfuerzos se orienten a lograr un desarrollo sostenido que incida en el bienestar de la población (CEPAL, 2010).

La globalización es la primera causa del auge del comercio internacional en miras de mejores oportunidades de negocios a un costo razonable. Esto ha promovido la instalación de muchas empresas multinacionales con centros operativos en el país, cambiando la cultura, la educación de forma constante, entre otros aspectos.

Para Costa Rica, el hecho de poseer un índice de riesgo relativamente bajo, recurso humano competente y estabilidad económica constituye sus principales fortalezas, las cuales deberá consolidar aún más con el fin de captar nuevas oportunidades de negociación. Sin embargo, la preocupación se mantiene latente dado a las nuevas exigencias del mercado.

El desarrollo de la economía es todo un desafío y para Costa Rica. El optimizar las competencias del mercado laboral significa el incremento intelectual de su población, generación de mayores ingresos y, por ende, un progreso económico.

Existe un tipo de economía llamado economía basada en el conocimiento, busca crear conciencia y prosperidad en los países como fuente de desarrollo económico y social. El Banco Mundial (2003) define una economía basada en el conocimiento como aquella que incita a sus agentes económicos y a su población a obtener, establecer, esparcir y utilizar el conocimiento de una manera eficaz, en pro de un mayor nivel de desarrollo económico y social distinguido por las siguientes variables:

1. Un régimen económico e institucional que provea incentivos para el uso eficiente del conocimiento existente, la creación de nuevos conocimientos y el desarrollo de un nuevo tipo de empresario.
2. Una población caracterizada por altos niveles educativos y con suficientes destrezas, que sea capaz de utilizar el conocimiento disponible.
3. Una infraestructura dinámica de información que pueda facilitar la comunicación efectiva, diseminación y procesamiento de la información.

LA COMPETITIVIDAD DEL MERCADO LABORAL EN COSTA RICA

4. Una red de institutos de investigación, universidades, consultores, empresas y otras organizaciones que puedan aprovechar el creciente acervo de conocimientos global, asimilado y adaptado a sus necesidades propias y crear un nuevo conocimiento.

En el reciente Foro Económico Mundial 2014-2015, Costa Rica incrementó su competitividad por tercer año consecutivo, subiendo tres puestos en el ranquin de competitividad global. El avance del país está ligado al tener uno de los mejores sistemas educativos de la región, una implementación de las tecnologías de la información bastante alta y una capacidad bastante desarrollada para innovar. Se han venido desarrollando programas con la apoyo de las universidades públicas y privadas, lo que ha permitido este avance, tal y como lo demuestra el ranquin del sistema educacional.

La determinación de los factores y variables de la competitividad del mercado laboral son el resultado de un proceso propio de cada país, que se establece por el cumplimiento de criterios seguidos para lograr una selección acorde con las características de la nación.

Cuadro 1
Componentes de eficiencia para el capital humano

FACTOR	CRITERIO DE MEDICIÓN
1. Educación escolar	<ul style="list-style-type: none"> • Compresión de lectura y matemáticas en la primaria y secundaria.
2. Educación superior pública	<ul style="list-style-type: none"> • Graduados de universidad pública y densidad. • Titulados de universidad pública y densidad.
3. Educación superior privada	<ul style="list-style-type: none"> • Graduados de universidad privada y densidad. • Titulados de universidad pública y densidad.
4. Formación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Graduados de universidad privada. • Densidad de titulados de universidad privada. • Titulado de universidad privada. • Densidad de centros de formación tecnológica.
5. Salud	<ul style="list-style-type: none"> • Centros de formación tecnológica. • Centros de formación ocupacional y densidad. • Mortalidad infantil. • Expectativa de vida laboral. • Morbilidad, • Cobertura médica

Fuente: Información tomada de: Un índice regional de competitividad para un país.

Cuadro 2
Componentes de eficiencia para las empresas

FACTOR	CRITERIO DE MEDICIÓN
1.Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad media de trabajo. • Variación de la productividad media de trabajo PEA ocupada.
2. Clima de negocios	<ul style="list-style-type: none"> • Número de empresas. • Penetración y cobertura del sistema financiero. • Nacimiento de empresas. • Esfuerzo para desarrollar empresas. • Presencia de empresas exitosas.
3. Habilidades empresariales	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad gerencial. • Visión a largo plazo. • Capacidad de adaptación e internacionalización.
4. Innovación	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de productos / servicios innovadores. • Casos de empresas o personas innovadoras. • Creación de nuevos producto o servicios. • Mejora de técnicas y procesos.
5. Generación de empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Casos de empresas o personas innovadoras. • Creación de nuevos productos o servicios. • Mejora de técnicas y procesos.

	<ul style="list-style-type: none">• Acceso a puestos bien remunerados.• Oportunidades para independientes.• Empleo estable.• Nivel salarial.• Sobre costo laboral
--	---

Fuente: Información tomada de: Un índice regional de competitividad para un país.

PEA: Población Económicamente Activa

Marco metodológico

Tipo de investigación

Debido a la naturaleza y el alcance de la presente investigación, el tipo de investigación apropiado es de carácter descriptivo-correlacional. Con lo cual se pretende conocer la vinculación existente entre las competencias del mercado laboral costarricense y la toma de decisiones de firmas extranjeras. Lo anterior al relacionar los efectos que ejercen las competencias existentes en la situación financiera de la empresa y, a su vez, precisar cuáles aspectos en el ámbito laboral desfavorecen la inversión en Costa Rica, lo cual provoca un efecto colateral en la economía del mismo.

Acerca del tipo de investigación correlacional Hernández, R.; Fernández, C. y Batista, P., (2010, p.81) indican que el propósito o alcance de este tipo de investigación es conocer el grado de vinculación presente entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular, lo cual permite la medición de cada una de ellas (presuntamente relacionadas). Posteriormente se cuantifica y analiza la vinculación. El beneficio primordial que otorga este tipo de estudio es el conocer cómo se puede comportar una variable con respecto al comportamiento de otras variables vinculadas.

Enfoque de la investigación

El enfoque cualitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación (Hernández, R.; Fernández, C. y Batista, P., 2010, p.7).

En virtud al tipo de investigación, el enfoque cualitativo es el que mejor se adapta para la obtención de los resultados esperados, pues no se pretende la medición de resultados, sino la vinculación entre variables:

1. Efectos de las competencias laborales del mercado costarricense y la toma de decisiones de firmas extranjeras en su afectación financiera.
2. Vinculación entre la inversión directa extranjera y los efectos en la economía de Costa Rica.

Diseño de la investigación

Vinculado al tipo y enfoque de la investigación, el diseño para la misma es no experimental correlacional–causal, la cual, según Hernández, R.; Fernández, C. y Batista, P. (2010, p.155) describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales o en función de la relación causa-efecto.

Lo anterior se adecua a las causas y efectos que ejercen las competencias existentes del mercado laboral costarricense sobre la inversión directa extranjera y a su vez sobre la economía del país.

Población

La población corresponde al conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones (Hernández, R.; Fernández, C. y Batista, P., 2010, p.155). En este caso particular comprende a gerentes, directores financieros, jefes del departamento contable de firmas extranjeras que operen en Costa Rica, con un capital social superior a 500 mil dólares, con más de 250 colaboradores laborando en su empresa.

Muestra

En el proceso cualitativo, la muestra es un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrá de recolectar los datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia (Hernández, R.; Fernández, C. y Batista, P., 2010, p. 394).

La muestra corresponde a cinco gerentes, directores, o jefes de área de empresas de inversión extranjera.

Tipo de muestreo

Al no importar tanto la posibilidad de generar resultados, las muestras no probabilísticas o dirigidas son de gran valor, pues logran obtener los casos que interesan al investigador y llegan a ofrecer una gran riqueza para la recolección y el análisis de los datos (Hernández, R.; Fernández, C. y Batista, P., 2010, p.190).

Por lo anterior es que la presente investigación recurre al muestreo no probabilístico por conveniencia, pues con ésta lo que se pretende es el análisis de los datos recolectados con el fin de generar un criterio más amplio acerca de la vinculación de las variables en estudio.

Fuentes de información

La recolección de información proviene de fuentes tanto primarias como secundarias.

La fuente de información primaria, se adquiere de la gerencia financiera de cada una de las compañías seleccionadas.

La fuente de información secundaria se obtiene de datos indagados atinentes al tema, tales como balanza de pagos de Costa Rica, ranquin de foros económicos, artículos sobre las competencias del mercado laboral existente, teoría acerca de las competencias laborales y el vínculo existente con las empresas, entre otros.

Recolección de datos

La recolección de los datos se efectúa mediante entrevistas a los gerentes o directores de la gerencia financiera de cada empresa.

Variables

Las variables corresponden a conceptos establecidos en la hipótesis de la investigación. Para la investigación en marras las variables son de carácter cualitativo, lo cual, como su nombre lo indica, se refieren a una cualidad sin asignarle un valor numérico. Por el contrario, crea constructos hipotéticos que se aprecian a simple vista, no obstante son intangibles.

Cuadro 3
Operacionalización de las variables

Objetivos específicos	Variable	Indicador	Conceptualización	Instrumentalización	Operacionalización
<p>1. Enumerar las competencias en el mercado laboral que demandan las compañías de inversión extranjera con el fin de conocer las fortalezas y debilidades existentes en el mercado laboral costarricense.</p>	<p>Competencias</p>	<p>Lista de competencias</p>	<p>Son las “aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo.” (Texto del Proyecto de Ley). Dicho de otra manera, es la capacidad de vincular las destrezas prácticas (hacer) y los conocimientos teóricos (saber)</p>	<p>Entrevista</p>	<p>Pregunta 2,5,6,7 de la entrevista</p>

LA COMPETITIVIDAD DEL MERCADO LABORAL EN COSTA RICA

			en un saber hacer. (competencia laboral, 2014)		
2. Detallar los beneficios financieros que le pueden generar un mercado laboral competente a una compañía de inversión extranjera, para comprender la influencia de estos en la toma de decisiones gerenciales.	Beneficios financieros	Lista de beneficios	La diferencia entre los ingresos y los egresos de una empresa, ya sea en una operación particular o -más usualmente durante el curso de un ejercicio; en este sentido beneficio es sinónimo de ganancia. (Diccionario financiero, 2015)	Entrevista	Pregunta 3,8, 10 de la entrevista
3. Demostrar cómo un mercado laboral competente contribuye al crecimiento de la economía de una región, con el fin de conocer las fortalezas y debilidades existentes, así como las eventuales	Mercado laboral	Ranquin de competitividad global	El Diccionario Oxford de Economía define la competitividad como “la capacidad para competir en los	Entrevista	Pregunta 1, 4, 9 de la entrevista

<p>oportunidades y amenazas para el mercado laboral costarricense.</p>			<p>mercados de bienes o servicios”. (CEPAL, 2005)</p>		
---	--	--	---	--	--

Fuente: elaboración propia, 2015.

Análisis de resultados

Se utilizó el método de recolección de datos a través de tres entrevistas realizadas a profesionales de alto nivel jerárquico en empresas de capital extranjero. Los mismos se desempeñan en el área financiera de la entidad e incluyen: gerentes y directores financieros, jefes de departamento, tales como contabilidad o afines.

Adicional a ello se realizó un *focus group* donde se recabó el criterio de tres profesionales con las cualidades anteriormente descritas.

La entrevista consta de 10 preguntas, las cuales se distribuyen de la siguiente manera, de acuerdo con las variables en estudio:

1. Competencias

Las preguntas 2, 5, 6, y 7 consignadas a conocer las competencias en el mercado laboral que demandan las compañías de inversión extranjera, respondiendo al primer objetivo específico de esta investigación.

- Cinco de los seis entrevistados consideran que las competencias predominantes en el mercado laboral de una determinada región son un factor determinante en la toma de decisiones de la compañía acerca de invertir o no en dicha región.
- Todos los entrevistados afirman que las competencias intelectuales (como primer opción) y las competencias emocionales (como segunda opción) del mercado laboral costarricense fueron las que tuvieron mayor influencia en la toma de decisiones de su empresa para inclinarse en invertir en Costa Rica. Hubo aseveraciones tales como:

LA COMPETITIVIDAD DEL MERCADO LABORAL EN COSTA RICA

“El liderazgo y capacidad de tomar de decisiones, si bien es cierto son intelectuales y emocionales, se consideran como parte esencial para cumplir con las mismas, así como la relación costo-beneficio”.

“El mercado laboral costarricense ha demostrado tener gran capacidad de adaptación al cambio y la experiencia generada a lo largo de los años por las empresas transnacionales han calado en la fuerza laboral permitiendo una mayor competitividad”.

“La educación es el principal factor por el cual las empresas invierten”.

- Se les consultó acerca de las dos principales carencias de los oferentes por las cuales no son contratados. A este aspecto, los seis entrevistados externaron que a excepción de los altos niveles jerárquicos, la educación y destrezas son carencias predominantes en todos los niveles. Adicional a ello mencionaron que el dominio de un segundo idioma ha sido un factor determinante para no contratar en todos niveles jerárquicos.

1. Del personal de dirección:

- Educación internacional y/o visión global.
- Disponibilidad para laborar fuera del país.
- Experiencia.

2. De técnicos y profesionales superiores:

- Capacidad analítica.
- Dominio de segundo y tercer idioma.

3. De técnicos y profesionales medios:

- Mejor educación básica.
- Dominio de segundo idioma.

4. De personal administrativo:

- Capacidad analítica.
- Conocimientos técnicos de clase mundial.

5. De trabajadores calificados:

- Dominio de segundo idioma.
- Reconocimiento de carrera a nivel internacional.

6. De trabajadores no calificados:

- *Act like an owner* (adueñarse de sus procesos)
- Cuidar la empresa donde laboran.

2. Beneficios financieros

Las preguntas 3, 8 y 10 clarifican los beneficios financieros que generan un mercado laboral competente a una compañía de inversión extranjera, respondiendo al objetivo específico 2 de la investigación.

- Todos los entrevistados mencionan haber considerado a Costa Rica como destino de inversión dentro de otras variables por el alto nivel educativo de la región.
- En los 6 casos, el costo por recurso humano representa más del 50% del total de gastos de la compañía. En términos financieros, afirman que es un factor concluyente en la utilidad del período y, en su defecto, de la toma de decisiones gerenciales.
- Finalmente se les solicitó que unificaran su opinión, acerca de las competencias del mercado laboral costarricense y su influencia en toma de decisiones de compañías de inversión extranjera, de lo cual en términos generales indicaron que:

En todo mercado, latinoamericano (en especial) y mundial, existen similitudes en las capacidades del personal. No obstante, factores como la estabilidad económica, política y social permiten a dichas empresas trabajar con un panorama controlado. Las empresas elevan el ingreso promedio del costarricense y, a su vez, al aproximarse a estas latitudes les permite un ahorro sustancial en términos de recursos humanos. Dado que formar centros de negocio cercanos a sus operaciones permite un mejor control y les facilita un desarrollo más hábil, por tal motivo, podría concluirse que las competencias del mercado laboral son un factor colateral e influyente en la toma de decisiones.

3. Mercado laboral

Las preguntas 1, 4, 9 están destinadas a esclarecer cómo un mercado laboral competente contribuye al crecimiento de la economía de una región, en este caso Costa Rica.

- Al preguntar a los entrevistados acerca de las variables que figuran en la toma de decisiones de la compañía para la cual laboran antes de optar por una región en particular dónde invertir; 6 de un total de 6 entrevistados indicaron que, en orden de prioridad, están: el régimen económico e institucional, como primer variable y el nivel educativo y destrezas del mercado laboral, como segunda variable por analizar.
- Todos los entrevistados estuvieron de acuerdo ante la afirmación: “Las firmas transnacionales crean empleos de mejor calidad”. Lo anterior en comparación con las empresas nacionales en Costa Rica.

Los empleos que normalmente crean las empresas multinacionales obedecen a una realidad latente y comprobada. Es decir, una necesidad inmediata y futura según el tipo de negocio; razón por la cual no solo representa una oportunidad estudiada, sino que, si los resultados son los esperados o exceden los mismos, se crean nuevas oportunidades para satisfacer el mercado cambiante y la demanda de los consumidores finales.

Conclusiones

A razón de los de los resultados obtenidos y mencionados con anterioridad y en virtud de los objetivos de la investigación, se determinan las siguientes conclusiones:

1. Las competencias del mercado laboral de una región necesitan considerarse como un componente medular del desarrollo de la economía de dicha región, debido a la influencia que estas ejercen en la toma de decisiones de firmas extranjeras. Costa Rica no es una excepción al tema: se

LA COMPETITIVIDAD DEL MERCADO LABORAL EN COSTA RICA

requiere promover las fortalezas presentes en el mercado laboral actual, así como sacar un mayor provecho a las oportunidades que se presenten a un corto, mediano y largo plazo.

2. Costa Rica ha mejorado gradualmente su posicionamiento en el ranquin de competitividad global, permitiendo, entre otros factores inherentes, crear una muy buena imagen de las competencias laborales existentes. El avance del país está ligado al tener uno de los mejores sistemas educativos de la región, una implementación de las tecnologías de la información bastante alta y una capacidad muy desarrollada para innovarlo. Este ha sido un factor determinante en la toma de decisiones de firmas extranjeras, que, al operar en suelo tico, generan un efecto colateral en la empleabilidad y finalmente en el desarrollo de la economía del país.

3. El costo por recurso humano en la mayoría de los casos de empresas de inversión extranjera es uno de los más elevados (50% o más del total de costos, para los casos en estudio). Esto es considerado como un factor concluyente en la utilidad del período y en la toma de decisiones, por tanto las competencias laborales existentes son particularmente analizadas con el fin de determinar el costo-beneficio generado.

4. La inversión extranjera representa un ingreso relativamente importante en la balanza de pagos del país. En consecuencia, la atracción de ésta constituye un insumo de gran beneficio para aumentar la tasa de empleabilidad de un país. Sin embargo, el mercado laboral debe contar con competencias y valores agregados para que los inversionistas extranjeros se vean atraídos por el mismo. Dado a lo anterior, reincide la importancia de que Costa Rica cuente con un mercado laboral competente, con un nivel de educación y destrezas laborales acorde con lo que este tipo de empresas demanda.

5. A pesar de que Costa Rica ocupa uno de los niveles más altos en educación y salud de América Latina, el país requiere mejorar en áreas de la educación como el uso de un segundo idioma, lo cual ha sido una de las principales carencias de los oferentes que no son contratados en empresas de inversión extranjera.

LA COMPETITIVIDAD DEL MERCADO LABORAL EN COSTA RICA

6. Dentro de las principales competencias demandadas por los inversionistas extranjeros del mercado laboral están la educación y las destrezas en el desarrollo de las actividades. Adicional a ello, el dominio de un segundo idioma ha sido un factor determinante para no contratar en todos niveles jerárquicos.

El segundo idioma es un factor reincidente en todos los niveles jerárquicos, por tanto se necesita hacer especial énfasis en el mismo.

7. En virtud de los resultados obtenidos, se puede concluir que existe un estrecho vínculo entre las variables indagadas (competencias del mercado laboral costarricense, toma de decisiones de firmas extranjeras en virtud del análisis costo-beneficio que implica el capital humano y el beneficio económico para Costa Rica de estas decisiones). Lo anterior debido a que dentro de las variables mayormente analizadas por los inversionistas extranjeros, las competencias del mercado laboral en términos generales son el segundo factor de relevancia que mantiene grado de injerencia en la toma de decisiones empresariales, dado al costo beneficio que implica para la empresa. Estas decisiones afectan colateralmente la economía del país, pues la IED es uno de los mayores ingresos de la balanza de pagos de Costa Rica, aunado a que beneficia la empleabilidad, la cual juega un papel de suma relevancia en el flujo circular de la economía bajo la denominación de “mercado de trabajo”.

Recomendaciones

Con el fin de que Costa Rica ejerza un mejor manejo de las fortalezas existentes en el mercado laboral actual y haga un mejor uso de las oportunidades que se presenten a un corto, mediano o largo plazo, así como mitigue las debilidades existentes y las eventuales amenazas se recomienda:

1. Indagar sobre fuentes potenciales de empleo provenientes de la inversión extranjera, para así poder analizar tanto la oferta existente en el mercado laboral de Costa Rica, con el fin de subsanar las presuntas debilidades.

LA COMPETITIVIDAD DEL MERCADO LABORAL EN COSTA RICA

2. Preparar profesionales con perfiles acorde a las necesidades de las empresas de inversión extranjera, facilitando el encuentro entre la oferta y la demanda.
3. Utilizar la movilidad laboral y geográfica como un medio para incrementar las negociaciones internacionales y con ello las oportunidades de trabajo.
4. Optimizar la competitividad laboral, en la medida que se pueda realizar una mejor formación de recurso humano, con base en la competencial actualmente demandadas.
5. Actualizar el contenido de la educación en virtud a los cambios tecnológicos, técnicos y socioeconómicos que inciden en el mercado laboral y afectan a las ocupaciones.
6. Promover el intercambio de información con otras instituciones y organismos internacionales relacionados con el estudio de la coyuntura del empleo y la formación.
7. Promover, tanto en la educación estatal como privada, la formación de personal bilingüe.
8. Explotar las estrategias competitivas del mercado laboral, como factor clave de éxito o desarrollo para la economía costarricense, para así poder afrontar los cambios del entorno, asumiendo un papel proactivo que permita la atracción de mayor capital extranjero.

Referencias

Banco Central. (2014). Indicadores económicos. Recuperado de:

<http://indicadoreseconomicos.bccr.fi.cr/indicadoreseconomicos/Cuadros/fmVerCatCuadro.aspx?idoma=1&CodCuadro=%2037>

Banco Mundial. (2005). Aprendizaje Permanente en la Economía Global del Conocimiento. Recuperado de:

<http://www.eduteka.org/AprendizajePermanente.php>

Benzaquen J, Luis Alfonso Del Carpio, L, Zegarra, L y Valdivia, C. (2010) “Un índice regional de competitividad para un país”. Revista CEPAL.

Cinterfor/Organizacion Internacional del Trabajo. (1996). “Competencia Laboral: Sistemas, Surgimiento y modelos de Leonard Mertens”. Recuperado el 20 de febrero de 2015, de

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/mertens/pdf/mertens.pdf>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2010). Efectos de la inversión extranjera directa sobre el empleo en América Latina y el Caribe. Recuperado de:

<http://www.cepal.org/publicaciones/xml/9/52979/LIE2013capituloIII.pdf>

Competencia Laboral (2015). Recuperado de:

<http://www.competencialaboral.cl/-que-son-la-cl>

Daniels, J.D (2004), *Negocios Internacionales*: Pearson Educación.

D’Alessio, F. (2004), *Administración y dirección de la producción. Enfoque estratégico y de calidad*. México, D.F., Pearson.

Diccionario financiero (2015). Recuperado de:

http://www.diccionario-financiero.com/definicion-significado/beneficio_3203.html

LA COMPETITIVIDAD DEL MERCADO LABORAL EN COSTA RICA

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

Larroulet, C. y F. Mochon (1995), *Economía*, Madrid, McGraw-Hill.

Leiton, P (2015). Inversión del Exterior bajó los primeros 9 meses del 2014. La Nación. Recuperado de:

http://www.nacion.com/economia/indicadores/IED-baja-primeros-meses_0_1460853924.html

Porter, M.E. (2001), *¿Dónde radica la ventaja competitiva de las naciones?*, Harvard Deusto Business Review, Nº 44, Barcelona, Planeta.

Rodríguez, A (2014). “Costa Rica avanza tres puestos en índice de competitividad global”. La Nación. Recuperado de:

http://www.nacion.com/economia/Costa-Rica-puestos-competitividad-global_0_1436656505.html

Romo, D y Abdel G. (2005) CEPAL, Sobre el concepto de competitividad. Recuperado de:

<http://www.cepal.org/dmaah/noticias/paginas/1/27731/26845597.pdf>

Saladeinversion.com Flujo de capital. Recuperado de:

<http://www.saladeinversion.com/formacion/flujo-capital-comercial-dirige-valor-de-divisas-forex-cambio-monedas-formacion/>

World Economic Forum (2014). The Global Competitiveness Report 2014 – 2015. Recuperado de:

<http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2014-2015>

Anexos

La presente entrevista forma parte de un estudio de investigación de la carrera Maestría en Administración de Empresas de ULACIT. Es voluntaria, para fines académicos, completamente anónima, sencilla y rápida de contestar, con una duración aproximada de 3 a 5 minutos. Se solicita completar el cuestionario de manera objetiva y no dejar preguntas sin contestar. Se le agradece considerar como fecha límite para completarla el día miércoles 18 de febrero del 2015.

Objetivo de la entrevista: Conocer el vínculo existente entre la competitividad del mercado laboral de Costa Rica y la toma de decisiones de firmas extranjeras.

Nombre: _____ Empresa: _____

Puesto: _____ Tiempo de laborar en la compañía: _____

Fecha: _____

1. Enumere en orden de prioridad, las variables que figuran en la toma de decisiones de la compañía para la cual labora, antes de optar por una región en particular dónde invertir?

- El régimen económico e institucional
- Nivel educativo y destrezas del mercado laboral
- Infraestructura
- Red de institutos de investigación, universidades, consultores, empresas y otras organizaciones
- Otros. Señale

2. ¿Considera que las competencias predominantes en el mercado laboral de una determinada región, es un factor determinante en la toma de decisiones de la compañía para la cual labora para invertir o no en dicha región? Explique

SÍ NO

LA COMPETITIVIDAD DEL MERCADO LABORAL EN COSTA RICA

3. ¿Por qué razón su firma consideró a Costa Rica como destino de inversión?

4. Considera veraz la afirmación: “Las firmas transnacionales crean empleos de mejor calidad.”. Lo anterior en comparación a las empresas nacionales en Costa Rica.

SI NO

¿Por qué?

5. ¿Qué competencias del mercado laboral costarricense considera que tuvieron mayor influencia en la toma de decisiones de su empresa para inclinarse en invertir en Costa Rica? (puede marcar más de una opción)

Intelectuales Emocionales Experiencia Laboral Otras

Especifique:

6. Señale dos carencias principales de los oferentes que no son contratados.

1. Personal de dirección

2. Técnicos y profesionales superiores

3. Técnicos y profesionales medios

4. Administrativos

5. Trabajadores calificados

6. Trabajadores no calificados

7. Valore de 1 (mínimo) a 5 (máximo), las siguientes capacidades profesionales:

7.1 Capacidad profesional

- Pregrado
- Grado
- Posgrado
- Idioma adicional. Cuántos?
- Actualización profesional. Cuánto tiempo como mínimo? _____
- Otras, (especificar) _____

7.2 Capacidades Tecnológicas

- Ofimática
- Sistema integrado de gestión
- Trabajo en la red
- Otras, (especificar) _____

7.3 Capacidades Humanas

- Liderazgo
- Capacidad analítica

LA COMPETITIVIDAD DEL MERCADO LABORAL EN COSTA RICA

- Flexibilidad y capacidad de autoaprendizaje
- Comunicación
- Trabajo en equipo
- Responsabilidad y grado de compromiso
- Otras, (especificar) _____

7.4 Capacidades Conceptuales

- Visión global
- Estrategia de planificación
- Visión de futuro
- Habilidad negociadora
- Otras, (especificar) _____

8. En términos relativos, ¿cuánto porcentaje representa en su firma el costo del recurso humano (planilla, cargas sociales, capacitaciones, bonificaciones, prestaciones legales, entre otros existentes) respecto al total de Gastos y al total de ingresos brutos? El costo-beneficio del recurso humano, es concluyente en la utilidad de cada período?

9. ¿Cuáles sectores de la economía considerada que se pueden ver mayormente beneficiados con el mercado laboral existente en Costa Rica?

10. En términos generales, por favor indique su opinión acerca de: ¿Son las competencias del mercado laboral costarricense un factor determinante en toma de decisiones de compañías de inversión extranjera?

Fin de la Entrevista.

Gracias por haber tomado el tiempo para completarla.

Firma del entrevistado

Firma del entrevistador

San José, 9 de marzo de 2015

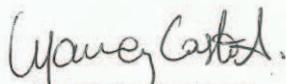
Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología

Estimados(as) señores(as):

Por este medio certifico que he revisado y corregido el proyecto denominado "LA COMPETITIVIDAD DEL MERCADO LABORAL EN COSTA RICA. ¿SON LAS COMPETENCIAS DEL MERCADO LABORAL COSTARRICENSE UN FACTOR DETERMINANTE EN LA TOMA DE DECISIONES DE COMPAÑÍAS DE INVERSIÓN EXTRANJERA?", elaborado por la estudiante Charlot Morales Abarca, cédula 1-1256-0922; como requisito para optar por el grado de Maestría en Administración de Empresas con Énfasis en Finanzas.

Se considera que dicho trabajo cumple con los requisitos formales y de estilo exigidos por la normativa.

Suscribe cordialmente,



Nancy Castro Araya

Céd. 1-1077-0493

Carnet 029329