



Investigación Empresarial Aplicada

“Factores que inciden en la rotación de los profesionales en ciencias económicas”

Pamela López Acuña¹

Marzo, 2015

1. Resumen

Las empresas pueden desarrollar una ventaja competitiva, mediante la contratación de talento humano específico, y deben comprender las causas de la rotación de personal, con el fin de crear estrategias para la retención de talento. La siguiente investigación tiene como objetivo analizar los factores incidentes en la rotación de los profesionales en ciencias económicas, hacia otras empresas o hacia el trabajo independiente. Por ello, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles factores inciden en la rotación de los profesionales en ciencias económicas para cambiar la empresa para la que trabajan o trabajar independientemente?

Este estudio se fundamenta en una encuesta realizada a profesionales en ciencias económicas, en esta se demuestra que la principal causa de fuga de personal es la insatisfacción entre las labores realizadas y la recompensa económica. Además, se pudo comprobar que para estos profesionales, la experiencia laboral y los estudios son los aspectos que los ayudan a ser más competitivos laboralmente.

Algunas empresas ofrecen beneficios adicionales al empleado, estos, a pesar de influenciar la decisión de mantenerse o trasladarse a otra empresa, se comprobó que para los profesionales en ciencias económicas no sustituyen una adecuada remuneración.

¹ Pamela López Acuña, Bachiller y Licenciada en Contaduría Pública de la Universidad de Costa Rica. Opta por la Maestría en Administración de Empresas con Énfasis en Finanzas, en la Universidad Latina de Ciencia y Tecnología.

Es recomendable que las empresas tomen medidas para encontrar, potenciar y retener al capital humano con talento, con el fin de fomentar la competitividad en sus organizaciones.

Palabras claves: competitividad laboral, profesionales en ciencias económicas, rotación de personal, talento humano.

Abstract

The companies can develop a competitive advantage, by contracting specific human talent, and they must understand the reasons of the staff rotation, in order to create strategies for the retention of talent. The research's objective is to analyze the factors that affect in the rotation of the professionals in economic sciences, towards other companies or towards self-employment. The following question then arises: which factors affect in the rotation of the professionals in economic sciences, to change the company were they work or to work in self-employment?

This study is based on a survey conducted on professionals in economic sciences; which stated that the principal reason of the loss of talent is the dissatisfaction between the labors and the economic reward. In addition, it was possible to verify that for these professionals, the labor experience and the studies are the aspects that help them be more competitive in their jobs.

Some companies offer additional benefits to the worker, which influence the decision to stay or move to another company. This research verified that for the professionals in economic sciences these benefits do not replace a suitable remuneration.

It is advisable that the companies seek for ways to promote and to retain the human capital with talent, in order to promote the competitiveness in their organizations.

Key words: employment competitiveness, professional in economic sciences, staff rotation, loss of talent

2. Introducción

Debido al modelo de negocios actual, las empresas están requiriendo personal más capacitado, esta situación ha dejado de lado los trabajos tradicionales que únicamente requerían conocimientos básicos. Por lo tanto, es inevitable para las compañías contar con talento humano con conocimientos específicos y comprometidos con los objetivos organizacionales.

Sin embargo, adquirir personal con este tipo de perfil resulta un reto para las empresas de hoy, y aún más el mantenerlo. Los empleadores deben contar con un paquete de compensación y tácticas de retención de empleados, estas deben resultar atractivas para sus colaboradores, con el fin de evitar la fuga de talento de las empresas.

El siguiente trabajo analizará los factores del mercado laboral que inciden en la rotación de los profesionales en ciencias económicas hacia otras empresas o hacia el trabajo independiente.

Los resultados de esta investigación beneficiarán, tanto a las empresas, pues conocerán los aspectos que deben tomar en cuenta para retener su personal, como al personal de dichas empresas, ya que se les brindará beneficios más acordes a sus necesidades.

3. Antecedentes

a. Manpower, 2014

En el Foro Económico Mundial, se acuñó el concepto Manpower, este determina que el talento humano es una pieza clave para el éxito de las empresas actuales. En una encuesta realizada por Manpower Group (2014) se encontró que el 39% de los empleadores de la región latinoamericana dijo tener dificultades para cubrir vacantes, a pesar de la alta tasa de desempleo en la región.

b. Mercado laboral, inequidad salarial y cambio tecnológico regional, 2012

Estudio realizado en México en el 2012, en este se destaca la existencia de diferencias salariales significativas entre los empleos tecnológicos y los no tecnológicos o tradicionales, así como diferencias al interior de los empleos tecnológicos entre los calificados y los no calificados.

c. Desajuste educacional y de competencias: efectos diferenciales sobre la satisfacción laboral. Un estudio aplicado al mercado de trabajo español, 2014

Este estudio, realizado en España en el 2014, demuestra que los individuos con un nivel educacional superior al exigido por el puesto de trabajo se encuentran más insatisfechos que aquellos en para quienes el ajuste es adecuado. Sin embargo, en el caso de los trabajadores con un nivel educacional inferior al que requiere su trabajo, la pérdida de satisfacción no resulta significativa. No ocurre lo mismo con los desajustes por habilidades, en estos se evidencia que aquellos individuos con habilidades inferiores a las exigidas están más insatisfechos que los que tienen una correcta adecuación.

4. Justificación

El mercado laboral costarricense está alcanzando un nivel de competitividad complejo, por ende, es necesario comprender las causas de la rotación de personal con el fin de crear estrategias de retención de talento en las empresas.

Según Reina (2015), las empresas se enfrentan hoy a desafíos complejos con la transformación de su modelo de negocio, producto de la digitalización y la globalización, por esto es indispensable contar con talento humano específico y más comprometido.

El talento humano es la clave para el éxito de las empresas actuales; sin embargo, en este momento es un bien escaso, por lo que encontrarlo, potenciarlo y retenerlo es una labor indispensable para las organizaciones. Según una encuesta realizada por Manpower Group (2014) se encontró que el 39% de los empleadores de la región latinoamericana dijo tener dificultades para cubrir vacantes, a pesar de la alta tasa de desempleo en la región.

Lo anterior va muy ligado a lo expresado por Scarpinelli (2014), quien indica que existe un cambio de paradigma, un giro copernicano: en la era del potencial humano, el talentismo ha reemplazado al capitalismo. Es decir, en nuestra época es más escaso y difícil de encontrar talento humano con conocimiento que capital de inversión.

La presente investigación busca dar a conocer a las empresas, los factores incidentes en la decisión de un profesional en ciencias económicas para cambiar la empresa en la cual trabaja o trabajar independientemente, esto con el fin de que puedan captar y mantener el talento humano en sus compañías. Adicionalmente, este debe comprenderse como un insumo para evitar los costos generados por una alta rotación de personal.

5. Objetivos

a. General

Analizar los factores que inciden en la rotación de los profesionales en ciencias económicas hacia otras empresas o hacia el trabajo independiente.

b. Específicos

- i. Determinar las causas de la rotación de empleados profesionales en ciencias económicas para que las empresas conozcan las principales razones por las cuales se da la fuga de talento humano en las empresas.
- ii. Comparar los factores generadores de competitividad en el mercado laboral a fin de dar determinar cuáles son los más significativos.
- iii. Identificar los beneficios determinantes para la decisión sobre aceptar una posición en una empresa, a fin de darlas a conocer a los empleadores interesados en contratar o mantener funcionarios, para que adapten el paquete de beneficios ofrecido a sus empleados según los requerimientos reales del mercado.

6. Problema de investigación

Debido a los cambios tecnológicos y a la transformación del modelo de negocios, una tarea clave para el éxito de las empresas es contratar personal con talentos y conocimientos específicos. Sin embargo, encontrarlo, potenciarlo y retenerlo es una tarea difícil, debido a lo escaso de personal con este perfil. Por lo tanto, se surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles factores inciden en la rotación de los profesionales en ciencias económicas para cambiar la empresa para la cual trabajan o trabajar independientemente?

7. Hipótesis

En esta investigación se logrará determinar los factores incidentes en la rotación de profesionales en ciencias económicas, esto permitirá identificar las razones de la fuga de talento de estos profesionales, los factores que más afectan su competitividad laboral y los beneficios brindados por los empleadores, quienes hacen que lo puestos resulten más atractivos para estos profesionales.

8. Alcance

El alcance de esta investigación es el análisis de los factores del mercado laboral que afectan la rotación de profesionales en ciencias económicas, hacia otras empresas o hacia el trabajo independiente. Para ello se investigarán las causas de rotación de esos profesionales, así como los factores generadores de su competitividad laboral.

Adicionalmente, se identificarán los beneficios brindados por una empresa, determinantes para la captación de profesionales.

9. Limitaciones

El siguiente trabajo se limita a investigar el mercado laboral costarricense.

Únicamente se evaluará a los profesionales con título en ciencias económicas.

10. Marco teórico

La competitividad es descrita por Abdel, G. y Romo, D. (2005) como la “capacidad de crear un entorno que favorezca el crecimiento sostenido de la productividad y que se refleje en niveles de vida más elevados de la población. Esto incorpora factores macro, meso y microeconómicos en un marco de integración en la economía global”. En esta investigación se hará énfasis en la manera en que las empresas aumentan su competitividad mediante el talento humano.

Abdel, G. y Romo, D. (2005) también resaltan la diferencia entre una ventaja comparativa y competitiva de la siguiente manera:

La ventaja comparativa es impulsada por las diferencias en los costos de los insumos como la mano de obra o el capital. La ventaja competitiva, por otra parte, es impulsada por las diferencias en la capacidad de transformar estos insumos en bienes y servicios para obtener la máxima utilidad (p. 201).

La nueva tendencia de las empresas es enfocarse en la ventaja competitiva, y una manera de obtenerla es contratando personal que a pesar de no ser el más económico, es el más capacitado para generar mayores rendimientos o mayores ahorros.

García (2009) menciona que “la organización solo será capaz de mantener la ventaja competitiva en la medida que sepa crear mecanismos para retener el

talento, favoreciendo un ambiente en el que estén motivados y así generen el compromiso necesario para marcar esa diferenciación” (p. 28-30).

En la actualidad el éxito o el fracaso de las empresas son determinados por las ventajas competitivas que la empresa pueda desarrollar. Se entiende por una empresa competitiva a la capacidad de una organización de mantener sistemáticamente ventajas comparativas que le permitan alcanzar, mejorar y sostener una posición en el entorno socioeconómico (García, 2009).

Para que una empresa sea competitiva, debe contar con el recurso humano que le ayude en el día tras día; sin embargo, encontrar talento no es una tarea fácil para las empresas, según una encuesta realizada en diferentes países por la empresa consultora Manpower (2014), pues los empleadores que buscan talento humano tuvieron problemas durante el año 2014. Adicionalmente, los empleadores que consiguen contratar ese talento, deben aplicar medidas para mantenerlo.

Debido a lo anterior, resulta una tarea imprescindible para las empresas que deseen ser altamente competitivas buscar talento humano que ayude a alcanzar las metas organizacionales, además de potenciarlo y retenerlo. Scarpinelli (2014) menciona que, a diferencia de tiempos anteriores, en los cuales el capital de inversión escaseaba, en nuestro tiempo uno de los bienes más escasos es el recurso humano con talento.

En ese mismo estudio, Manpower (2014) indica que la oferta de profesionales no asciende de la misma manera que crece la industria. Adicionalmente, en áreas claves, como contaduría y finanzas, los profesionales no cuentan con el nivel de inglés requerido por las empresas. Debido a esta peculiaridad del mercado laboral, cada vez es más difícil para los empleadores contratar a los profesionales.

En Costa Rica, el director de la empresa consultora Quesada (2014) comentó que las empresas de capital extranjero instaladas en este país están absorbiendo a los profesionales más calificados, por lo tanto, las otras empresas tienen dificultades para cubrir las vacantes de su personal especializado.

En otra encuesta aplicada a más de 37 mil empleadores en 42 países, realizada igualmente por la empresa Manpower (2014) y titulada “La escasez de talento continúa”, se coloca a Costa Rica como el onceavo país con más dificultad por la escasez de talento. Además, se reveló que el 51% de los empleadores de Costa Rica tienen problemas para encontrar personal adecuado para sus plazas vacantes. El porcentaje promedio de esos 42 países encuestados rondó el 36%, lo que ubica a Costa Rica con un problema de escasez mayor al promedio.

Según Vindas (2013), la mano de obra es el recurso más buscado por las empresas trasnacionales instaladas en Costa Rica, debido a su alta capacitación y a su facilidad de aprendizaje; sin embargo, esas mismas empresas indican que el

costarricense no cuenta con la calidad de inglés deseado. Se detalla al mismo tiempo que en el sector de servicios la habilidad más competitiva es el inglés, y en el sector manufacturero es la especialización de la persona en su campo.

Debido a la necesidad de las empresas con respecto a talento humano, en Costa Rica algunos empleadores brindan beneficios a sus funcionarios con el fin de retenerlos. Vindas (2013) indica que según una encuesta de opinión realizada por El Financiero y Unimer (2013), los entrevistados exteriorizaron que los aspectos más importantes para tomar en cuenta en un empleo son el pago de buenos salarios y las oportunidades de crecimiento. Adicionalmente, se encontró que dentro los beneficios extras más comunes a los empleados están el servicio de comedor, becas de estudio, atención médica y transporte.

Así mismo, una manera acertada en que las empresas mejoren su imagen con el consumidor es ser reconocida como un buen patrono. Jiménez (2013) expresó, para ese mismo estudio de El Financiero, que para los consumidores, a pesar de ser bien vistas las campañas de ayuda social y ambiental, lo que causa mayor impacto en una comunidad es la generación de empleo para sus habitantes.

Gray (2014), en su artículo “Beneficios tangibles de reducción de la rotación”, explica que son muchos los beneficios obtenidos cuando una empresa cuenta con una baja rotación de personal, entre ellos menciona los siguientes:

- Se disminuyen los costos de reclutamiento, debido a que al quedar una plaza vacante la empresa debe iniciar un proceso costoso para buscar el remplazo de ese funcionario. Los puestos más especializados suelen acarrear costos más elevados.
- La reducción de rotación aumenta la productividad, debido a que esta se ve disminuida cuando un funcionario deja de trabajar para la empresa, se pierde tiempo en la capacitación del empleado nuevo. Adicionalmente, los compañeros de trabajo reducirán su productividad para comentar sobre la salida del funcionario.
- Disminución de costos operativos que se generarán debido a la alta rotación de personal, como por ejemplo los gastos por cubrir el puesto vacante mientras se contrata a una persona nueva, es decir, el pago de horas extra. Además, la pérdida de conocimiento.

Debido a lo anterior, esta autora invita a concientizar a los altos mandos sobre los costos que implica una alta rotación de personal, además, brinda herramientas para conocer la manera de disminuir este índice.

Según Dottie (2012), para que un mercado laboral sea saludable hace falta que se produzca una relación equilibrada y positiva entre tres elementos clave: remuneración, seguridad y productividad. Este término se adapta mucho a la realidad empresarial, en ella los empleadores buscan para sus empresas las personas que cuenten con talentos y perfiles específicos, con el fin de que estos, a

cambio de una remuneración y en algunos casos beneficios adicionales, brinden una alta productividad en sus labores.

Wayne y Robert (2005) definen el término mercado laboral como los empleados potenciales dentro del área geográfica donde se realiza el reclutamiento de empleados. En esta investigación se estudiará el mercado laboral costarricense.

Para esta investigación se realizará un enfoque en los profesionales en ciencias económicas del mercado laboral costarricense, los cuales son especificados en el artículo 17 de la Ley 7105: Modificaciones a la Ley Orgánica del Colegio de Licenciados en Ciencias Económicas y Sociales. Se consideran profesionales en ciencias económicas los graduados en:

- Administración: Incluye a aquellos graduados universitarios en Administración de Negocios, Administración Pública, Finanzas, Gerencia, Mercadeo, Banca, Recursos Humanos, Contabilidad y otras carreras y especialidades afines.
- Economía: Incluye a aquellos graduados universitarios en Economía, Economía Agrícola, Economía Política, Planificación Económica y otras carreras y especialidades afines.
- Estadística: Incluye a aquellos graduados universitarios en Estadística, Demografía y otras carreras y especialidades afines.
- Seguros y Actuario: Incluye a aquellos graduados universitarios en Seguros, Actuario y otras carreras y especialidades afines.

11. Metodología de investigación

Esta investigación se hace de una manera estructurada, primero se realiza una investigación bibliográfica, posteriormente, como instrumento de investigación, se aplica una encuesta para conocer el comportamiento de la población estudiada con respecto al mercado laboral.

Para cumplir los objetivos de esta investigación, se realiza una investigación de tipo descriptiva y explicativa. En la investigación descriptiva se realiza una búsqueda de fuentes bibliográficas para la definición de conceptos y entendimiento del mercado laboral. Hernández, Fernández y Batista (2010) definen la investigación descriptiva como la que busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno analizado.

Posteriormente, y con el resultado del instrumento de investigación seleccionado, se procede a explicar el comportamiento de la población con respecto a los factores del mercado laboral actual en Costa Rica. Hernández et al. (2010) indican que la investigación explicativa tiene como fin responder por las causas y fenómenos físicos o sociales. En este trabajo se analiza cómo los factores del mercado laboral costarricense inciden en la rotación de los

profesionales de ciencias económicas, específicamente en su decisión de mantenerse trabajando en una empresa, trasladarse a otra o trabajar de manera independiente.

Se realiza un enfoque de investigación tipo cuantitativo, este es definido por Hernández et al. (2010) “como el que usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.”

Según Hernández et al. (2010), las variables de la investigación son las propiedades medidas y que forman parte de las hipótesis, o que se pretenden describir. De acuerdo con los objetivos específicos de esta investigación, se definieron las siguientes variables:

- Causas de rotación empleados
- Factores generadores de competitividad
- Beneficios para aceptar otro empleo

Como población, se selecciona a los profesionales en ciencias económicas del mercado laboral costarricense, estos son especificados en el artículo 17 de la Ley 7105: Modificaciones a la Ley Orgánica del Colegio de Licenciados en Ciencias Económicas y Sociales. Se consideran profesionales en ciencias económicas los graduados en:

- Administración: Incluye a aquellos graduados universitarios en Administración de Negocios, Administración Pública, Finanzas, Gerencia, Mercadeo, Banca, Recursos Humanos, Contabilidad y otras carreras y especialidades afines.
- Economía: Incluye a aquellos graduados universitarios en Economía, Economía Agrícola, Economía Política, Planificación Económica y otras carreras y especialidades afines.
- Estadística: Incluye a aquellos graduados universitarios en Estadística, Demografía y otras carreras y especialidades afines.
- Seguros y Actuariado: Incluye a aquellos graduados universitarios en Seguros, Actuariado y otras carreras y especialidades afines.

La población debe contar con estudios en alguna de esas áreas; sin embargo, no necesariamente debe pertenecer al Colegio de Ciencias Económicas y Sociales.

Se utiliza un muestreo no probabilístico por conveniencia, este es definido por Hernández et al. (2010) como un subgrupo de la población, en este la elección de los elementos no depende de la probabilidad, si no de las

características de la población. Se aplica un mínimo de cincuenta encuestas a cincuenta profesionales en ciencias económicas.

La encuesta aplicada cuenta con preguntas de opción múltiple, estas se realizan de manera personal o electrónica. Las interrogantes fueron planteadas con el propósito de alcanzar el objetivo general y los específicos de esta investigación, además de responder a la pregunta de investigación planteada.

12. Cuadro de operacionalización de las variables

Cuadro 1
Cuadro de operacionalización de las variables

Objetivos específicos	Variable	Indicador	Conceptualización	Instrumentalización	Operacionalización
i. Determinar las causas de la rotación de empleados profesionales en ciencias económicas, para que las empresas conozcan las principales razones por las que se da la fuga de talento humano en las empresas.	Causas de rotación de empleados.	Lista de causas por las que un profesional en ciencias económicas cambia o cambiaría su trabajo actual.	Las causas de rotación son los factores del mercado laboral que provocan que estos profesionales cambien la empresa en la que trabajan.	Encuesta	Pregunta 3, 4 y 5 de la encuesta.
ii. Comparar los factores generadores de competitividad en el mercado laboral, a fin de dar determinar	Factores generadores de competitividad.	Lista de factores.	Abdel, G. y Romo, D. (2005) indica que ventaja competitiva, es impulsada por las diferencias en la capacidad de	Encuesta	Preguntas 6 y 7 de la encuesta.

<p>cuáles son los más significativos.</p>			<p>transformar insumos en bienes y servicios para obtener la máxima utilidad Para obtener esta ventaja competitiva los empleadores buscan funcionarios con mayor capacidad para crear rendimientos o mayores ahorros.</p>		
<p>iii. Identificar los beneficios determinantes para la decisión sobre aceptar una posición en una empresa, a fin de darlas a conocer a los empleadores interesados en contratar o mantener funcionarios, esto para que adapten el paquete de beneficios ofrecido a sus</p>	<p>Beneficios para aceptar otro empleo</p>	<p>Lista de beneficios aceptados por los funcionarios que aceptan cambiar de puesto, en orden de importancia.</p>	<p>Vindas (2013) indica que según una encuesta de opinión realizada por El Financiero y Unimer (2013), los entrevistados exteriorizaron que los beneficios más importantes para tomar en cuenta en un empleo son el pago de buenos salarios y las oportunidades de crecimiento. Adicionalmente, se</p>	<p>Encuesta</p>	<p>Pregunta 8 y 9 de la encuesta.</p>

empleados a los requerimientos reales del mercado.			encontró que dentro los beneficios extras más comunes a los empleados están el servicio de comedor, becas de estudio, atención médica y transporte.		
--	--	--	---	--	--

Fuente: Elaboración propia, 2015.

13. Análisis de resultados

Para el alcance de los objetivos de esta investigación, se realizó una encuesta a 54 profesionales en ciencias económicas, la muestra se tomó de manera aleatoria mediante un sondeo en forma electrónica. En la muestra, el 77,78% indica que no ha cambiado de trabajo en los últimos dos años, y en su mayoría indican que esta poca rotación se debe a la estabilidad en su lugar de trabajo, además de estar a gusto con las labores realizadas.

La encuesta completa se puede encontrar en el Anexo 1: Encuesta aplicada, esta fue aplicada de manera electrónica.

En la encuesta realizada se les solicita a los participantes realizar diferentes *rankings*, por lo tanto, los resultados se presentan con puntajes, estos son calculados mediante una ponderación entre la cantidad de respuestas por opción y la posición asignada por el encuestado.

a. Causas de rotación empleados

Para indagar en las causas de rotación de empleados graduados en ciencias económicas, se realizaron las preguntas 3, 4 y 5 de la encuesta del Anexo 1: Encuesta aplicada.

En el Gráfico 1: Percepción sobre la causa más importante para la rotación de personal de los profesionales en ciencias económicas, se muestran los resultados de la encuesta. La puntuación más alta (4,28 puntos) indica que la relación entre el trabajo y el salario es la causa más importante para la rotación de personal indicada por los profesionales en ciencias económicas, en valores porcentuales, en total un 58% de la muestra, esta señaló la relación entre trabajo y salario en la primera posición.

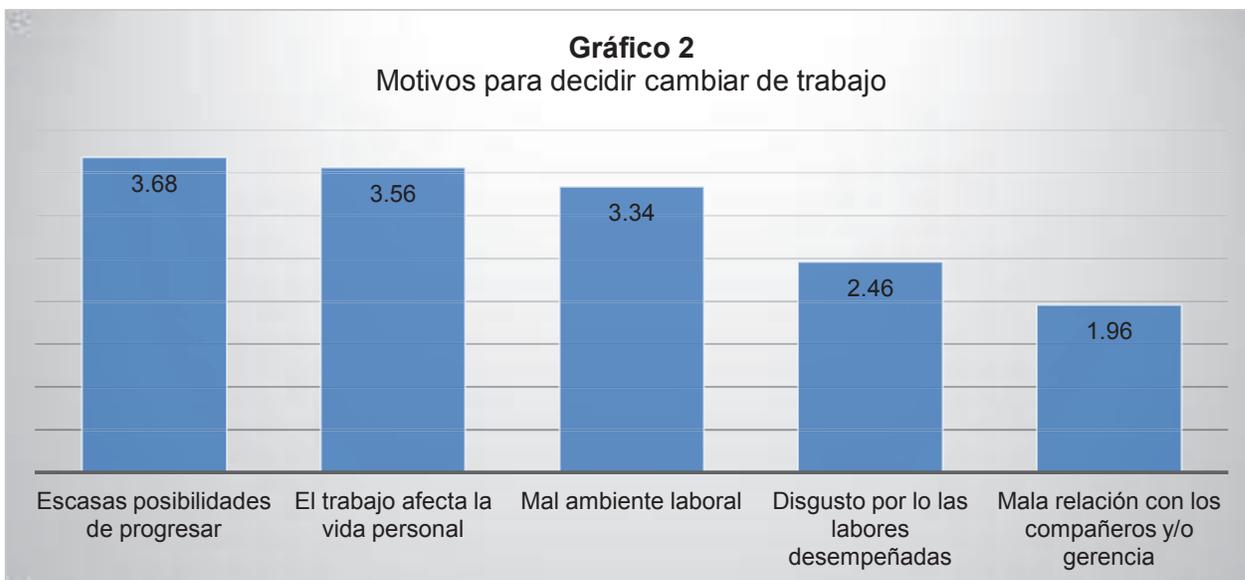
También se destaca en este resultado que únicamente 1,76 puntos señalaron los beneficios a los funcionarios como un aspecto relevante para tomar la decisión de rotar de trabajo.



Fuente: Elaboración propia, 2015.

En el Gráfico 2: Motivos para decidir cambiar de trabajo, la puntuación más alta fue de 3.68 puntos y fue asignada a las escasas posibilidades de progresar, seguido de manera muy cercana por los efectos negativos que el trabajo produce sobre la vida personal (3,56 puntos) y el mal ambiente laboral (3.56 puntos).

Estos números evidencian que los profesionales encuestados buscan trabajos que no solo los compensen bien, si no que los mantengan motivados y respeten su espacio personal, dicha situación es un reto para las empresas que necesitan mantener laborando, de manera prolongada, a un profesional de ciencias económicas. Esta tendencia se puede dar debido a que la oferta de profesionales no asciende de la misma manera que crece la industria (Manpower, 2014).



Fuente: Elaboración propia, 2015.

En el Gráfico 3: Dificultades de trabajar de manera independiente, se observa que los profesionales en ciencias económicas dan la puntuación más alta (con 4,26) a la carencia de un salario fijo, como la principal razón para prescindir de trabajar de manera independiente. Además, de manera proporcional, el 50% de los encuestados seleccionó la carencia de salario fijo como su primera opción.

Esta preferencia por la estabilidad económica de los profesionales en ciencias económicas se puede también evidenciar en que de la muestra aleatoria un 77,78% indicó que no ha cambiado de trabajo en los últimos dos años, lo cual, en la mayoría de casos, es debido a la estabilidad brindada por la empresa en la que trabajan.



Fuente: Elaboración propia, 2015.

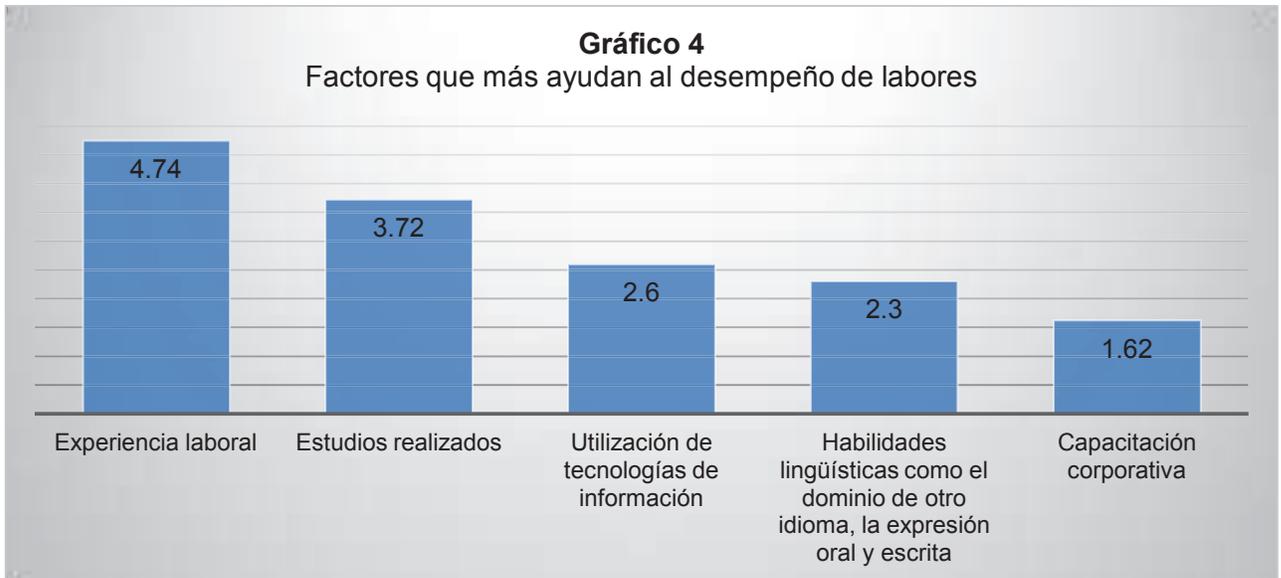
b. Factores generadores de competitividad

Con el fin de indagar en los factores que ayudan a la competitividad laboral de los profesionales en ciencias económicas, se aplicaron las preguntas 6 y 7 del Anexo 1: Encuesta aplicada. Los resultados pueden ser observados respectivamente en el Gráfico 4: Factores que más ayudan al desempeño de labores y en el Gráfico 5; Factores que los profesionales en ciencias económicas perciben más buscados por sus empleadores.

Los encuestados indican como primer aspecto de generación de competitividad laboral su experiencia laboral, pues aseguran que este factor es el que más ayuda al desempeño de sus funciones. Porcentualmente, el 78% de los encuestados asignó este aspecto en primer lugar. En segundo lugar, con una puntuación también alta, se encuentran los estudios realizados (promedio de 3,72).

Posteriormente, los siguientes dos factores presentan puntuaciones muy similares entre sí, la utilización de tecnologías de información (2,6 puntos) y las habilidades lingüísticas, tales como el dominio de otro idioma, la expresión oral y escrita (2,3 puntos).

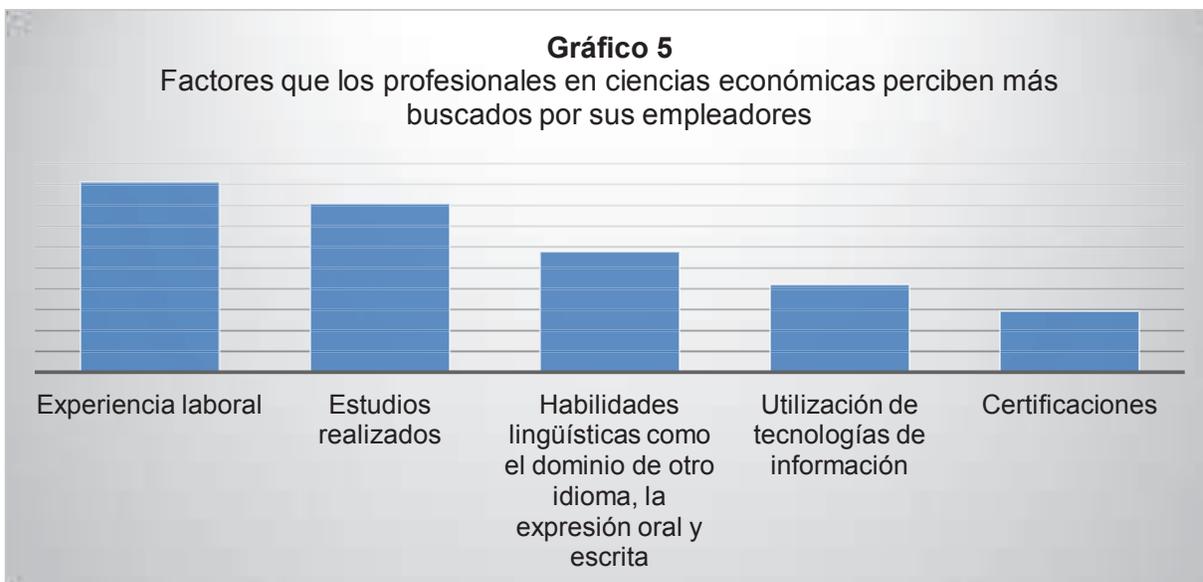
Para finalizar, el aspecto de capacitación corporativa fue señalado como el factor que menos ayuda al desempeño de las funciones asignadas.



Fuente: Elaboración propia, 2015.

Cuando se les pregunta a los profesionales de ciencias económicas sobre los factores que buscan los empleadores al momento de contratarlos, se encuentra que en primer lugar requieren experiencia laboral (4,56 puntos) y de manera muy cercana los títulos obtenidos (4,04 puntos). Posteriormente, con puntuaciones muy similares entre sí, las habilidades lingüísticas (2,88 puntos) y la utilización de las tecnologías de información (2,1 puntos).

En estos resultados se observa una relación muy cercana al punto anterior, sobre los factores que generan competitividad en el desempeño de las funciones, esto demuestra que las empresas conocen cuáles son los factores clave para la labor de estos profesionales; y es, además, lo que incluye el perfil para la selección de este personal.



Fuente: Elaboración propia, 2015.

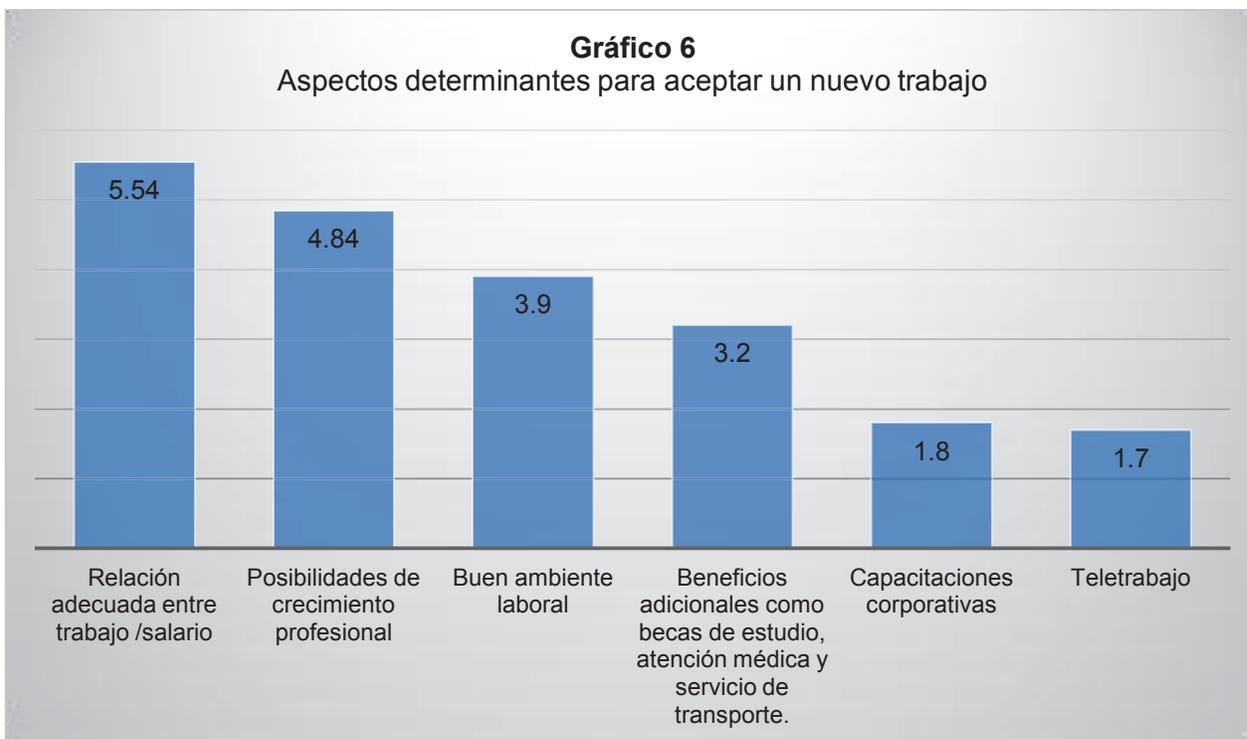
c. Beneficios determinantes para aceptar otro empleo en una empresa diferente o trabajar independientemente

Los resultados de la pregunta 8 del Anexo 1: Encuesta aplicada, indagan en los beneficios determinantes que busca el profesional en ciencias económicas cuando acepta un nuevo puesto de trabajo. Los resultados de esta se pueden encontrar en el Gráfico 6: Aspectos determinantes para aceptar un nuevo trabajo.

La población estudiada indica que el factor más relevante para aceptar un trabajo en otra empresa es encontrar en el nuevo trabajo una relación adecuada entre el trabajo asignado y el salario (5,54 puntos). Además, se indica como aspecto más importante las posibilidades de crecimiento profesional (4,84 puntos). Lo anterior demuestra que estos dos factores son los más decisivos cuando se trata de aceptar un nuevo empleo.

Seguidamente, con una puntuación más baja, se encuentran los factores como el buen ambiente laboral (3,9 puntos) y los beneficios adicionales, como por ejemplo becas de estudio, atención médica y servicios de transporte (3,2 puntos), estos factores se presentan como importantes en el momento de aceptar un nuevo trabajo; sin embargo, no son los más determinantes.

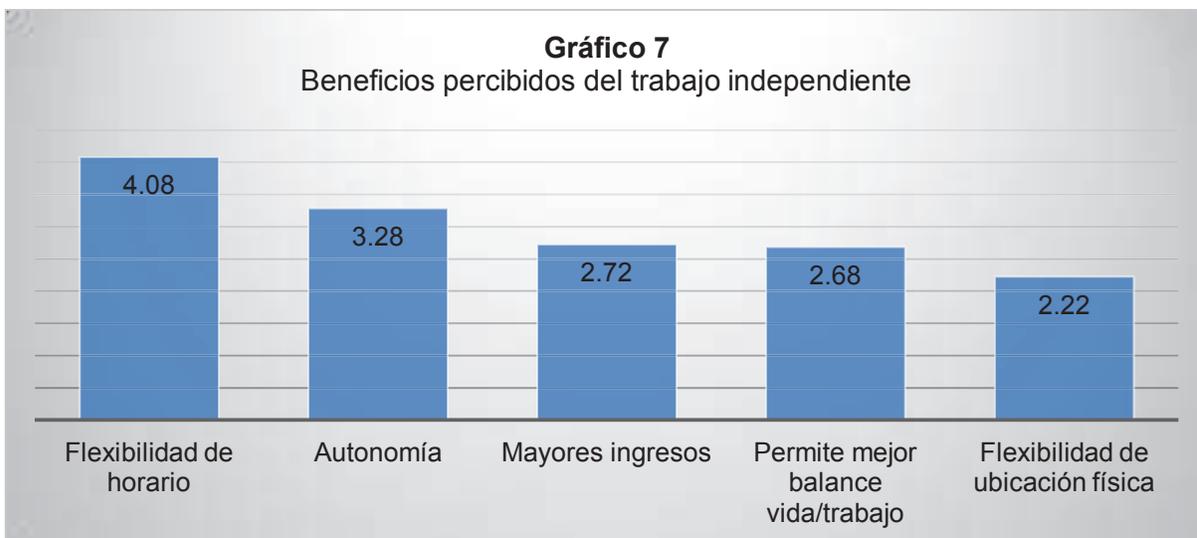
Para finalizar, aspectos como las capacitaciones corporativas (1,8 puntos) y el teletrabajo (1,7 puntos) son los aspectos con más baja puntuación, esto demuestra que son factores no importantes para los profesionales en ciencias económicas en cuanto a la decisión de aceptar un nuevo trabajo.



Fuente: Elaboración propia, 2015.

La pregunta final del Anexo 1: Encuesta aplicada, brinda información sobre los beneficios que los profesionales en ciencias económicas encuentran en el trabajo independiente. El beneficio considerado como más atractivo es la flexibilidad de horario, con una puntuación de 4,08. Y, en segundo lugar, la autonomía, con 3,28 puntos. Los resultados de este aspecto pueden ser observados en el Gráfico 7: Beneficios percibidos del trabajo independiente.

Los siguientes tres beneficios obtuvieron puntuaciones similares: mayores ingresos (2,72 puntos), equilibrio entre la vida personal y el trabajo (2,68 puntos) y la flexibilidad de ubicación física (2,22).



Fuente: Elaboración propia, 2015.

14. Conclusiones y discusión

Para los empleadores resulta un reto encontrar talento humano con las competencias adecuadas con el fin de cubrir sus vacantes, a pesar de la alta tasa de desempleo en la región, esto debido que la industria está creciendo de una manera más acelerada que la oferta de profesionales con las competencias requeridas por las empresas. Para los profesionales en ciencias económicas, la principal causa de rotación se debe a la insatisfacción entre el trabajo asignado y el salario; sin embargo, otras dos razones muy fuertes para que se dé fuga de talento son la percepción de pocas posibilidades de crecimiento profesional y un ambiente laboral negativo.

Una alta rotación de personal implica costos adicionales, como lo son el aumento de gastos de reclutamiento, disminución de productividad y aumento de costos operativos, por ello resulta beneficioso para las empresas retener a su personal clave. En la población estudiada se pudo comprobar que los profesionales en ciencias económicas que se han mantenido en su lugar de trabajo por más de dos años, lo ha hecho debido a la estabilidad ofrecida por sus patronos. Debido a lo anterior, para evitar la fuga de talento de estos profesionales, es importante que estos funcionarios cuenten con estabilidad en la empresa en la que laboran, y brindarles oportunidades de crecimiento profesional.

Para los profesionales en ciencias económicas es importante la relación entre las labores desempeñadas y el salario percibido, por este motivo el crecimiento profesional también debe estar asociado a una recompensa salarial. Mantener a este personal motivado ayudará a generar mayor compromiso de estos funcionarios con la organización.

Adicionalmente, se determinó que la mayoría de estos profesionales perciben como el mayor reto del trabajo independiente la falta de un salario fijo. Sin embargo, dentro de los beneficios más atractivos que encuentran en esta modalidad laboral, está la flexibilidad de horario y la autonomía en sus trabajos.

Para los profesionales en ciencias económicas, la experiencia laboral y los estudios realizados son los aspectos que más les ayudan a desarrollar sus labores. Los empleadores están conscientes de la ventaja de contratar profesionales con esos dos factores. Sin embargo, el estudio bibliográfico indicó que las empresas están encontrando una debilidad de los profesionales en el dominio del idioma inglés (Manpower, 2014), por lo tanto, contar con este conocimiento adicional les brinda una ventaja competitiva a estos profesionales en el mercado laboral.

El estudio teórico reveló también que las empresas brindan a sus funcionarios beneficios adicionales, como becas de estudio, transporte, seguros médicos adicionales, entre otros, todo esto con el fin de mantener a sus empleados. La encuesta señala que para los profesionales en ciencias económicas, a pesar de que estos beneficios son atractivos, no sustituyen una relación adecuada entre salario y trabajo, estabilidad laboral y posibilidades de crecimiento.

Finalmente, las empresas costarricenses deben tomar en cuenta que el modelo de negocios ha cambiado, y que en la actualidad el éxito o fracaso será determinado por las ventajas competitivas desarrolladas por la empresa, es decir, obtener mayores rendimientos por parte de los recursos con los que se cuenta. En esta tendencia, las empresas tienen más oportunidades de triunfar al contratar personal que a pesar de no ser el más económico, sea el más capacitado para generar mayores rendimientos o mayores ahorros.

15. Recomendaciones

Existen beneficios adicionales brindados por las empresas a sus empleados con el fin de mantenerlos, como por ejemplo los seguros de salud adicionales, bonos, becas de estudios. Sin embargo, para el profesional en ciencias económicas es más relevante una buena relación entre el salario y las labores asignadas, además de ofrecer oportunidades de crecimiento profesional. Por lo tanto, se recomienda a las empresas que desean mantener a estos profesionales realizar estudios de salarios y mantener los sueldos justos y adaptados al mercado laboral. También deben tomar en cuenta que el cambio de labores en su crecimiento laboral debe mantener un equilibrio con la recompensa salarial.

A pesar de que en tiempos anteriores el recurso más importante de una empresa era el capital de inversión, en la actualidad es más escaso y difícil de encontrar el capital humano con talento. Por este motivo, se les recomienda a las empresas concientizar y tomar medidas para encontrarlo, potenciarlo y retenerlo.

Contar con la mano de obra con el talento adecuado les brinda a las empresas una ventaja competitiva, esta les ayudará a maximizar utilidades y maximizar ahorros.

Es recomendable para las empresas controlar y determinar las causas de la rotación de personal, esto debido a que una alta rotación implica gastos adicionales en los costos de reclutamiento, disminuye la productividad y aumenta los costos operativos.

Para los profesionales en ciencias económicas, es recomendable que adicional al conocimiento en su propia área de trabajo se capaciten en el idioma inglés. La mayoría de profesionales está siendo absorbida por empresas extranjeras, las cuales indican que en áreas claves como contaduría y finanzas los profesionales no cuentan con el nivel de inglés requerido.

Las empresas pueden ser innovadora en los beneficios adicionales brindados a los funcionarios con el fin de retenerlos. Opciones como flexibilidad de horario, servicio de guardería y salir los viernes al medio día son algunos ejemplos de cómo los empleadores pueden ser creativos para retener a su personal.

16. Referencias

- Abdel, G. y Romo, D. (2005). Sobre el concepto de competitividad. *Comercio Exterior*, 55, 200 – 214.
- Brenes, C. A. (2015). *Empresas combaten alta rotación*. Disponible en: http://www.elfinancierocr.com/ef_archivo/2012/agosto/12/negocios3264341.html
- Dottie, C. (2012). Navegando hacia un mercado laboral saludable. *Capital Humano*, 25, 53.
- García, F. (2009). La competitividad empieza y termina con el recurso humano. *Revista Capital Humano*, 22, 28-30.
- Gray, C. (2014). *Beneficios tangibles de reducción de la rotación*. Disponible en: <http://pyme.lavoztx.com/beneficios-tangibles-de-reduccion-de-la-rotacion-13247.html>
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5 Ed.). México, D. F.: McGraw-Hill Interamericana.
- La Nación Argentina. (2014). *Personas con talento, empresas con éxito*. Disponible en: http://www.elfinancierocr.com/gerencia/Personas-talento-empresas-exito_0_628137181.html

Ley N° 7105. *Modificaciones a la Ley Orgánica del Colegio de Licenciados en Ciencias Económicas y Sociales*, San José, diciembre de 1988

Manpower Group (2014). *Escases de talento continúa*. Disponible en: http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/manpowergroup-en/home/thought-leadership/research-insights/Talent+Shortage/?WCM_Page.ResetAll=TRUE

Manpower Group (2014). *Invertir en el Talento latinoamericano, la clave para potenciar el crecimiento de Latinoamérica*. Disponible en: http://www.manpowergroup.com.mx/uploads/comunicados-prensa/boletin_2014/WEF_Latinoamerica.pdf

Montero, J. (2014). *Escasez de talento aumentó en Costa Rica*. Disponible en: http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/Escasez-talento-aumento_0_556144391.html

Pérez, A. (2012). *Mercado laboral, inequidad salarial y cambio tecnológico regional*. Revista de la Realidad Mexicana, 47-55.

Reina, M. (2015). *La inversión en capital humano será un reto para las empresas en el 2015*. Disponible en: http://www.elfinancierocr.com/gerencia/inversion-capital-humano-reto-empresas_0_665333461.html

Sánchez, N y Puente, A. (2014). *Desajuste educacional y de competencias: efectos diferenciales sobre la satisfacción laboral*. Un estudio aplicado al mercado de trabajo español. Estudios de Economía, Vol. 41, 261-281.

Scarpinelli, L. (2014). *Personas con talento, empresas con éxito*. Disponible en: <http://www.lanacion.com.ar/1740447-personas-con-talento-empresas-con-exito>

Vindas, L. (2013). *Dos Pinos, Intel y Canal 7 son las empresas mejor calificadas por los costarricenses*. Disponible en: http://www.elfinancierocr.com/negocios/Unimer-Intel-Dos_Pinos-Canal_7_0_372562759.html

Vindas, L. (2013). *Empresas transnacionales siguen confiando en las ventajas competitivas de Costa Rica*. Disponible en: http://www.elfinancierocr.com/negocios/inversion_extranjera-Cinde_0_284371578.html

Wayne, M. y Robert, N. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación.

Anexo 1

Encuesta aplicada

Preguntas de encuesta

Mi nombre es Pamela López, y con el fin de finalizar la Maestría en Administración de Empresas con énfasis en Finanzas en la ULACIT, le agradecería la ayuda con la siguiente encuesta que consta de 10 preguntas.

La encuesta pretende indagar en aspectos del mercado laboral de los profesionales en ciencias económicas.

Las respuestas suministradas serán tratadas de manera confidencial, y se utilizarán con fines académicos.

- 1) Pertenece usted a alguna rama de las ciencias económicas
 - a) Sí
 - b) No. Termina la encuesta

- 2) ¿Ha cambiado usted de trabajo en los últimos dos años?
 - a) Sí
 - b) No. ¿Por qué?

- 3) Del 1 al 5, donde 1 sea el aspecto menos importante y 5 el más importante. ¿cuál considera que sea la causa más importante para que se dé la rotación de personal en los profesionales en ciencias económicas?
 - a) Relación trabajo /salario
 - b) Ambiente laboral
 - c) Pocas posibilidades de crecimiento profesional
 - d) Inconformidad con la dirección de la empresa
 - e) Pocos beneficios a los funcionarios

- 4) Del 1 al 5, donde 1 sea el aspecto menos importante y 5 el más importante. ¿Por cuál de los siguientes motivos usted decidiría cambiar de trabajo?
 - a) Mal ambiente laboral
 - b) El trabajo afecta la vida personal
 - c) Escasas posibilidades de progresar

- d) Disgusto por lo las labores desempeñadas
 - e) Mala relación con los compañeros y/o gerencia
- 5) Del 1 al 5, donde 1 sea el aspecto menos importante y 5 el más importante. ¿Cuál considera es el aspecto negativo más relevante, por el que un profesional en ciencias económicas evitaría trabajar independientemente?
- a) Desarrollo de una cartera de clientes
 - b) Carencia de compañerismo de una oficina
 - c) Carencia de salario fijo
 - d) Alta probabilidad de fracaso
 - e) Carencia de compensación en beneficios (seguros, bonos, becas, entre otros)
- 6) Del 1 al 5, donde 1 sea el factor que le ayuda menos y 5 que más le ayuda, ¿cuál es el factor que más le ayuda a desempeñar sus funciones laborales?
- a) Estudios realizados
 - b) Experiencia laboral
 - c) Habilidades lingüísticas como el dominio de otro idioma, la expresión oral y escrita
 - d) Utilización de tecnologías de información
 - e) Capacitación corporativa
- 7) Del 1 al 5, donde 1 sea el aspecto menos importante y 5 el más importante. ¿Cuáles factores considera que son más buscados por los empleadores en el perfil de los profesionales en ciencias económicas?
- a) Estudios realizados
 - b) Experiencia laboral
 - c) Habilidades lingüísticas como el dominio de otro idioma, la expresión oral y escrita
 - d) Utilización de tecnologías de información
 - e) Certificaciones

- 8) Del 1 al 6, donde 1 sea el aspecto menos determinante y 6 el más determinante. ¿Qué tan determinantes son los siguientes beneficios para aceptar un trabajo en otra empresa?
- a) Relación adecuada entre trabajo /salario
 - b) Buen ambiente laboral
 - c) Posibilidades de crecimiento profesional
 - d) Beneficios adicionales como becas de estudio, atención médica y servicio de transporte.
 - e) Capacitaciones corporativas
 - f) Teletrabajo
- 9) Del 1 al 5, donde 1 sea el aspecto menos determinante y 5 el más determinante. ¿Cuál considera el beneficio más importante para las personas que trabajan independientemente?
- a) Mayores ingresos
 - b) Flexibilidad de horario
 - c) Flexibilidad de ubicación física
 - d) Permite mejor balance vida/trabajo
 - e) Autonomía

Muchas gracias por su colaboración.