



Facultad de Ciencias Empresariales

Proyecto de Investigación Empresarial para optar por la
Maestría en Administración de Empresas con énfasis en Finanzas

Tema: La competitividad del mercado laboral en Costa Rica

Prof. María Vanessa Zamora González

Estudiante:

Ronald Mauricio Calderón Murillo

IV Trimestre 2015

Tabla de Contenido

Resumen	3
Abstract.....	4
Capítulo I. Antecedentes e importancia del problema.....	5
Introducción	5
Antecedentes	6
Justificación.....	7
Objetivos	8
Objetivo general	8
Objetivos específicos.....	8
Problema y pregunta de investigación	9
Hipótesis	9
Alcances.....	10
Limitaciones	10
Capítulo II. Marco Conceptual.....	10
Conceptos	10
Capítulo III. Marco Metodológico	14
Tipo de investigación.....	14
Enfoque.....	14
Diseño	14
Población	14
Muestra	15
Fuentes de información	15
Recolección de datos	16
Operacionalización de las variables	17
Capítulo IV. Análisis de resultados.....	17
Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones.....	27
Conclusiones.....	27
Recomendaciones.....	28
Referencias Bibliográficas	30
Anexos	32
Anexo 1. Formato de entrevista.....	32

Resumen

La globalización y la llegada al país de compañías globales a operar a sus zonas francas han obligado al recurso humano costarricense a realizar ajustes para lograr competir ante las exigencias técnicas y habilidades requeridas por esas empresas transnacionales que ven en el país la oportunidad de traer procesos cada vez más sofisticados de alta tecnología.

La presente investigación pretende conocer la percepción de los empleadores en este tipo de compañías respecto a la satisfacción de mano de obra de grado técnico según sus necesidades ocupacionales. Para ello se analiza la pertinencia de la oferta académica en relación a las necesidades ocupacionales y altos estándares de calidad de las compañías que se han instalado en el país.

Adicionalmente, se estudian tendencias formativas exitosas en otros países para analizar su aplicabilidad en el sistema educativo costarricense como alternativas de respuesta a la escasez de talento que se experimentan en ciertas áreas de conocimiento.

Palabras claves: competitividad laboral, carreras técnicas, educación dual, profesional híbrido, formación transversal.

Abstract

Globalization and the arrival to the country of global companies to operate their free trade zones have forced the Costa Rican workers to make adjustments in order to compete against the technical requirements and skills required by these transnational corporations who see in the country the opportunity to import processes ever most sophisticated with the highest technology.

This research aims to know the perception of these employers regarding the satisfaction of technical level of the employees according to their occupational needs. For this, the relevance of the courses in relation to occupational requirements and high quality standards of the companies that have settled in the country is analyzed.

Additionally, successful educational trends in other countries are studied to analyze its applicability in the Costa Rican educational system as alternative response to the talent shortage experienced in certain areas of knowledge.

Key words: labor competitiveness, technical careers, dual education, hybrid professional, cross-training.

Capítulo I

a. Introducción

El presente documento aborda el tema de la competitividad del recurso humano costarricense ante los constantes cambios que experimenta el ámbito laboral debido a la globalización económica actual, enfocándose para efectos de este estudio específicamente en los cada vez más sofisticados empleadores de compañías transnacionales ubicadas en zonas francas.

¿La razón para interesarse por ello? Muy simple. Este estratégico sector productivo ha beneficiado a Costa Rica no sólo desde el punto de vista macroeconómico, con su aporte a la economía nacional por medio de la inversión extranjera y el comercio exterior, sino también en el área social por su contribución, en términos de inversiones de capital productivo, empleo y salarios. Prueba de ello es que son las responsables de más de la mitad de las exportaciones totales del país y el nivel de empleo directo que ellas generan ronda los 80.000 puestos de trabajo con remuneraciones que superan 1,8 veces el salario promedio nacional pagado por el sector privado de Costa Rica. (Procomer, 2015) No obstante, el gran potencial que estas empresas ostentan para desarrollar ambientes de constante innovación, transferencia tecnológica, mejora continua y especialización de procesos, ha dejado lamentablemente en evidencia el rezago del país para satisfacer en calidad y cantidad la creciente demanda de personal altamente calificados para la operación de dichas organizaciones.

Para analizar esta temática, el presente informe se estructuró en cinco capítulos en donde el primero contiene aspectos introductorios y antecedentes que permiten ubicar al lector en el entorno del problema a tratar y conocer los argumentos que sustentan la hipótesis de este autor, describiendo la idea principal y los objetivos que se ha planteado desarrollar, así como los alcances y limitaciones de dicha investigación.

El capítulo II lo constituye el marco conceptual en donde se desarrolla la revisión bibliográfica, definiciones y las bases teóricas de la investigación.

Un tercer capítulo presenta el marco metodológico utilizado, considerando el tipo de investigación, tipo de muestreo y descripción de los instrumentos usados para la obtención de información.

En el capítulo IV se presenta el análisis descriptivo de los datos recopilados a fin de contestar la pregunta de investigación, y como último apartado, se exponen las conclusiones y respectivas recomendaciones del autor como oportunidades de mejora a la situación encontrada.

Al final del documento se encuentran las referencias bibliográficas del estudio y sus anexos.

b. Antecedentes

En la actualidad, Costa Rica sufre una transformación al recibir empresas tecnológicas especializadas en diferentes áreas, donde se requiere personal altamente calificado, convirtiéndose en una gran oportunidad para el país. Según los datos publicados por PROCOMER en su más reciente estudio sobre el balance de las zonas francas en el quinquenio 2010-2014, el número de empresas activas en el Régimen de Zona Franca (RZF) fue de 311 y creció a un ritmo promedio anual de 5,7% en ese período. Según actividad productiva el 51% corresponde a empresas de servicios, mientras que el 39% a la industria manufacturera y el restante 10% corresponde al sector agroalimentario.

El nivel de empleo directo generado por las empresas del RZF tuvo un crecimiento promedio anual en los últimos cinco años de 8%, en donde el sector de servicios es el que más empleo generó con 50% del total. Este sector es el que mantiene un mayor salario promedio de US\$1.790 mensuales en 2014. (Procomer, 2015). De acuerdo a la Coalición Costarricense de Iniciativas para el Desarrollo (CINDE), se estima que el país necesitará del año 2015 al 2020, unos 36.000 trabajadores con grados técnicos (La Nación, 2014). Este estudio muestra que del total de las plazas que se necesitan, unas 14.000 serán contratadas para manufactura de alta tecnología y alrededor de 22.000 para el sector servicios (La Nación, 2014).

Sin embargo, este panorama puede convertirse en una amenaza si no se logra apoyo a la educación técnica, ya que en la actualidad se percibe un agotamiento de mano obra técnica calificada (Revista Summa, 2011). Prueba de ello es el resultado de séptima edición de la Encuesta de Escasez de Talento realizada por Manpower Group Costa Rica a un total de 620 empleadores en el país, de los cuales un 40% dijo tener problemas para encontrar personal con habilidades adecuadas para cubrir vacantes técnicos. (Revista Summa, 2013).

c. Justificación

Costa Rica ha basado su reciente crecimiento económico en la atracción de inversión extranjera directa orientada estratégicamente hacia las exportaciones. En las últimas tres décadas, el país ha logrado re enfocar parte de su especialización agro exportadora a los productos de alta tecnología y al sector de servicios. Esta coyuntura ha permitido al Régimen de Zonas Francas actuar como instrumento estratégico para el desarrollo económico, social y comercial de un país que ha respaldado su privilegiada posición geográfica con atractivos incentivos fiscales en busca de la competitividad que le permita dar el ansiado salto al desarrollo.

Y es que a diferencia del pasado, las actividades de alta tecnología y servicios ocupan los primeros lugares en generación de puestos de trabajo dentro de las zonas francas, demandando trabajadores con mayores habilidades y capacidades. Adicionalmente, las empresas del RZF invierten en su capital humano mediante capacitaciones tanto a nivel nacional como en el extranjero, aportando indirectamente al emprendedurismo de sus colaboradores, los cuales gracias al conocimiento y expertise adquirido (“know how”) al trabajar con estas compañías logran posteriormente desarrollar sus propios negocios aportando valor y empleo al país. Asimismo, cada vez son mayores las posibilidades de desarrollar encadenamientos productivos con empresas de base nacional, en el tanto éstas puedan ofrecer insumos y servicios que cumplan con los estándares internacionales que demanda la producción de esas empresas de zonas francas, como por ejemplo, las de instrumentos de precisión y equipo médico.

Es precisamente ante este panorama, que toma trascendental relevancia hacer un alto en el camino y analizar las armas con que el recurso humano costarricense está compitiendo para ajustarse a las exigencias técnicas y habilidades requeridas por esas empresas transnacionales que ven en el país la oportunidad de traer procesos cada vez más sofisticadas y de altos estándares de calidad.

d. Objetivos

Objetivo general

Evaluar la percepción de empleadores en compañías instaladas bajo régimen de zonas francas respecto a la satisfacción de mano de obra de grado técnico según sus necesidades ocupacionales.

Objetivos específicos:

1. Determinar las áreas académicas en las cuales se presenta mayor demanda de profesionales con titulación técnica, con el fin de determinar los perfiles técnicos más solicitados por los empleadores en la actualidad.
2. Examinar las especialidades técnicas que ofrecen las universidades actualmente en el país, con la intención de evidenciar el escenario laboral que enfrentan sus graduados una vez finalizados sus estudios.
3. Analizar el modelo de la educación dual como herramienta para la especialización técnica de la mano de obra costarricense, a fin de considerarlo una alternativa viable para la satisfacción de los requerimientos del sector productivo nacional.
4. Identificar las nuevas tendencias laborales a nivel técnico como lo son la formación transversal o carreras híbridas, para evaluar el avance del país en cuanto a innovación y actualización de su fuerza laboral antes las exigencias profesionales de hoy.

e. Problema y pregunta de investigación

La cuestión planteada gira alrededor de cuál es la demanda real por personal técnico en el sector productivo de nuestro país, específicamente en compañías transnacionales instaladas al amparo del régimen de zonas francas. De la misma forma, la investigación buscará determinar las razones del aparente desfase entre las necesidades de los empleadores versus el tipo de capacitación que oferta el sistema educativo a nivel técnico para la población. Para esto, la presente investigación se basará en conocer la respuesta a la siguiente pregunta:

¿Cuántos técnicos y en qué especialidades se requieren para llenar la demanda en nuestro país del sector productivo ubicado en zona franca?

f. Hipótesis

Una posible causa de la brecha que se percibe entre la oferta y la demanda en mercado laboral a nivel técnico, y del que se quejan los empleadores actualmente, es que no se ha logrado la interacción necesaria entre el gobierno, sector empresarial y las instituciones de formación técnica superior que les permita fortalecer el vínculo entre quienes forman el talento actualmente y quienes necesitan suplir sus necesidades de mano obra para instalarse y operar de forma competitiva en nuestro país. La tendencia de los jóvenes por las ciencias sociales a pesar de los niveles de desempleo que enfrentan, parecen ser una muestra de que existe cierto desconocimiento sobre cuáles son los tipos de profesionales que se requieren hoy en día para suplir las necesidades del mercado laboral.

Por lo tanto, con la presente investigación se logrará identificar las principales necesidades ocupacionales del sector productivo costarricense a fin de analizar qué iniciativas, gubernamentales o privadas, podrían dotar al mercado de una fuerza laboral con un mayor grado de empleabilidad y remuneración.

g. Alcances

Se pretende evidenciar en esta investigación cuál es la percepción de empleadores en este tipo de compañías respecto a la satisfacción de mano de obra de grado técnico según sus necesidades ocupacionales. Se propone además, indagar sobre nuevas tendencias de especialización técnica que posibiliten redirigir la oferta académica actual a un punto de sinergia con los requerimientos del sector productivo empresarial y que a la vez puedan ser la llave para mantener la competitividad en la generación de empleos que agreguen valor a la economía nacional.

h. Limitaciones

Se considera una limitante para el desarrollo de las conclusiones del proyecto, el muestreo seleccionado, por cuanto no es representativo del universo de sujetos de estudio a nivel nacional. Asimismo, se enfrentó algunas dificultades para encontrar a las personas clave del proceso de reclutamiento y selección de las empresas del sector, o bien, cierto recelo para facilitar información requerida en el proceso de entrevistas. No obstante, los datos obtenidos permiten responder de manera objetiva al problema de estudio.

Capítulo II: Marco Conceptual

Competitividad

Según las palabras del más influyente experto académico en temas de competitividad y estrategia, Michael Porter, la competitividad de una nación depende de la capacidad de su industria para innovar y perfeccionarse. De lo anterior se puede concluir que para alcanzar una posición competitiva se requiere, entre otras cosas: la incorporación de progreso técnico, entendido como la capacidad de imitar, adaptar y desarrollar técnicas de producción de bienes y servicios antes inexistentes en una Economía. (Porter, 2007)

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), entidad que promueve la mayor expansión posible de la economía y el empleo, define la competitividad como “el grado en el cual un país, bajo condiciones de mercado libres y justas, puede producir bienes y servicios que superen el test de los mercados internacionales, incrementando en forma sostenida los ingresos reales de su población.” (López, Méndez, & Dones, Revistasice, 2015)

Otra definición interesante es la que podemos obtener por la parte de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CELAC), organismo que se centra en el estudio de la realidad económica y social latinoamericana, en donde definen la competitividad como “la capacidad de una industria o de una economía para competir con la oferta externa de productos en el mercado extranjero.” (CEPAL, 2015)

Globalización

La globalización se circunscribe a la posibilidad que tienen los países hoy para integrar una gran red económica mundial, en donde se generalice el comercio mundial y el incremento de las inversiones internacionales.

Inversión Extranjera Directa

La Inversión Extranjera Directa (IED) tiene como propósito crear un interés duradero y con fines económicos o empresariales a largo plazo por parte de un inversionista extranjero en el país receptor, mediante la creación de nuevas plantas productivas o la participación en empresas ya establecidas para conformar una filial de la compañía inversora.

Es sin duda un importante catalizador para el desarrollo, ya que tiene el potencial de generar empleo, estimular la competencia, incentivar la transferencia de nuevas tecnologías e impulsar las exportaciones. Esto incide positivamente en el ambiente productivo y competitivo de un país. No es de extrañar, que esta sea hoy en día la principal forma de afluencia de capital privado hacia los países en desarrollo.

Zona Franca

Las zonas francas han sido un instrumento utilizado tanto en países desarrollados como en los que se encuentran en vías de desarrollo para atraer inversión orientada a producir para exportar. De acuerdo a la Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 2005), Costa Rica ha sido uno de los destinos por los que más ha optado la IED que busca eficiencia para desarrollar una plataforma para exportar al mercado mundial. Este régimen de incentivos fiscales se ha desempeñado como un modelo productivo socialmente rentable en Costa Rica dado que por cada dólar de exoneración de impuestos, el país recibió en promedio US\$5,7 en los últimos cinco años. (Procomer, 2014)

Mercado Laboral

El mercado laboral es el lugar donde trabajadores y empleadores interactúan mutuamente, los primeros ofreciendo su trabajo y los segundos demandando trabajadores con ciertas habilidades. Por consecuencia, es también el lugar en donde la oferta de trabajadores y la demanda de los empleadores modifican los patrones de salarios, ingresos, empleo y crecimiento económico.

Formación parauniversitaria

La educación parauniversitaria forma diplomados, que es un título inferior al bachillerato universitario pero mayor al de técnico medio. Representa una alternativa de formación integral, para aquellas mujeres y hombres que desean incorporarse al campo laboral. También cobran especial relevancia las certificaciones técnicas emitidas por empresas privadas e incluso se posicionan en ocasiones sobre un título universitario, pues están garantizan la calidad.

Carreras técnicas

Este tipo de programas corresponden a un nivel de estudio que realiza una persona con el objetivo de recibir un conocimiento y aprender una profesión. “Se asocia

a la capacitación, sobre todo a nivel profesional. La formación de una persona, por lo tanto, está vinculada a los estudios que cursó, al grado académico alcanzado y al aprendizaje que completó, ya sea a nivel formal o informal.” (Definición de, 2015)

Educación dual

La formación profesional dual es el conjunto de acciones e iniciativas formativas mixtas de empleo y formación que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o el sistema educativo.

La formación continua profesional sirve para mantener y ampliar las existentes destrezas y habilidades. Tal modo asegura conservar el puesto de trabajo y sirve para la adaptación a las exigencias modificadas de cualificaciones así como al trato con las nuevas tecnologías. Las personas con formación profesional también tienen la posibilidad de ampliar sus conocimientos a lo largo de su carrera optando a cursos de perfeccionamiento y actualización.

Formación transversal o carreras híbridas

El concepto de carrera híbrida se refiere a grados académicos que abarcan o complementan sus conocimientos a partir de otra/s área/s de estudio. Nacen dada la necesidad de dotar al capital de trabajo de más recursos que le permitan alcanzar el éxito en un contexto global.

Y es que esta nueva tendencia además de duplicar de manera directa la posibilidad de desempeñarse de manera efectiva en dos o más áreas, presenta la gran ventaja de haberse desarrollado con estricto apego a las necesidades del campo profesional; lejos de ser improvisadas o considerarse como carreras tradicionales, se actualizan a partir de la exigencia del mercado laboral existente. (Holguín, 2011)

Capítulo III: Marco Metodológico

Tipo de investigación

En el presente trabajo se utiliza el tipo de investigación descriptiva pues se utilizan los datos recopilados para analizar factores que inciden en la oferta y la demanda de técnicos especializados por parte de compañías extranjeras instaladas en zonas francas costarricenses. De este modo, la modalidad elegida “busca especificar propiedades, características, tendencias y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.” (Hernández, Fernández y Batista, 2010)

Enfoque

Se busca responder a la pregunta de investigación mediante “la recolección de información sin medición numérica” propio del enfoque cualitativo, buscando con ello lograr un entendimiento general que posibilite una comprensión actual del problema planteado. (Hernández, Fernández y Batista, 2010)

Diseño

La presente se trata de una investigación no experimental de tipo descriptivo, coherente con el diseño de los “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.” (Hernández, Fernández y Batista, 2010)

Población

Se define población como “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (Hernández, Fernández y Batista, 2010) por lo tanto se define para el presente estudio que la población serán empleadores con experiencia y conocimiento en el sector productivo nacional que se encuentran disponibles y facultados a brindar algún tipo de información necesaria para determinar las exigencias en materia laboral que demanda el mercado actual.

Muestra

La investigación se centrará en la recopilación de información y observación de cinco empresas transnacionales que operen bajo el régimen de zona franca y que posean en su estructura un departamento de recursos humanos encargado del reclutamiento de nuevo personal para ocupar plazas técnicas en su proceso productivo.

Tipo de muestreo

Se realizará un muestreo no probabilístico por conveniencia. En este tipo de muestras, “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características del investigador o del que hace la muestra.” (Hernández, Fernández y Batista, 2010) Se selecciona este tipo de muestreo a fin de tratar directamente con un grupo empresas del sector productivo totalmente relacionadas al tema que permita enriquecer los resultados de la investigación aportando valiosa información de los procesos de reclutamiento realizados por sus representadas recientemente.

Fuentes de información

Las fuentes de información que sirven de materia prima a esta investigación logran sustentar toda la teoría de forma consecuente a la metodología en la investigación. Asimismo, permite obtener diferentes criterios, expandir los conocimientos que se tienen y con ello poder argumentar en forma idónea el trabajo de investigación. Dichas fuentes son:

Primarias

Entrevista a empleadores.

Secundarias

Libros e Investigaciones realizadas por expertos.

Encuestas realizadas por terceros sobre el tema.

Documentales de entidades públicas o privadas.

Sitios web oficiales de instituciones educativas nacionales.

Periódicos y revistas especializadas.

Boletines de universidades, entidades privadas, gobierno.

Diccionarios.

Recolección de datos

La información bibliográfica de la investigación se tomará de diversas fuentes de estadísticas y encuestas disponibles que permitan realizar un modelo de la situación actual. También se desarrollarán cinco entrevistas que se aplicarán a funcionarios relacionados al proceso de reclutamiento y selección de recurso humano, esto con la finalidad de obtener la información pertinente al desarrollo del proyecto.

La entrevista es un instrumento de investigación que facilita al investigador obtener conocimiento e información de manera verbal, mediante la formulación de preguntas abiertas al sujeto entrevistado. Por tanto se faculta que la adquisición del conocimiento no sea rígida, sino que el investigador puede adicionar otras preguntas o ahondar en las que ya están formuladas, con la intención de lograr una comprensión e información de gran utilidad para su estudio. (Hernández, Fernández y Batista, 2010)

Variables

“Una variable es una propiedad que puede variar (adquirir valores diversos) y cuya variación es susceptible al medirse” (Hernández, Fernández y Batista, 2010), es decir, son características o atributos que pueden variar en una medición. La finalidad de las variables seleccionadas para este estudio es determinar los requerimientos del mercado actual por personal técnico en el sector productivo de nuestro país, así como conocer las razones del aparente desfase entre las necesidades de los empleadores versus el tipo de capacitación que oferta el sistema educativo a nivel técnico para la población.

Cuadro de operacionalización de las variables

Objetivos Específicos	Variable	Indicador	Conceptualización	Instrumentalización	Operacionalización
Determinar las áreas académicas en las cuales se presenta mayor demanda de profesionales con titulación técnica, con el fin de determinar los perfiles técnicos más solicitados por los empleadores en la actualidad.	Demanda laboral	Cantidad de plazas ocupadas por personal técnico	Rama de una ciencia, arte o actividad, cuyo objeto es una parte limitada de ellas, sobre la cual poseen saberes o habilidades muy precisos quienes la cultivan (Real Academia Española, 2015)	Entrevistas	Preguntas de la 4 a la 10 del cuestionario a aplicar a reclutadores
Examinar las especialidades técnicas que ofrecen las universidades actualmente en el país, con la intención de evidenciar el escenario laboral que enfrentan sus graduados una vez finalizados sus estudios	Oferta académica	Cantidad de especialidades técnicas ofertadas	Formación académica cuya titulación es “ Técnico ”	Recolección de datos	Sitios web de instituciones educativas públicas y privadas. Preguntas 11,13 y 14 del cuestionario
Analizar el modelo de la educación dual como herramienta para la especialización técnica de la mano de obra costarricense, a fin de considerarlo una alternativa viable para la satisfacción de los requerimientos del sector productivo nacional	Educación dual	Estado actual de este modelo en el país	Modelo mixto que alterna formación académica con adquisición de experiencia con actividad laboral	Recolección de datos	Sitios web de instituciones educativas públicas y privadas. Pregunta 15 del cuestionario
Identificar las nuevas tendencias laborales a nivel técnico como lo son las especialidades transversales o carreras híbridas, para evaluar el avance del país en cuanto a innovación y actualización de su fuerza laboral antes las exigencias profesionales de hoy en día	Carreras híbridas	Análisis de tendencia en universidades y profesionales costarricenses	Grados académicos que abarcan o complementan sus conocimientos a partir de otros áreas de estudio	Recolección de datos	Sitios web de instituciones educativas públicas y privadas. Pregunta 12 y 16 del cuestionario.

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Capítulo IV: Análisis descriptivo de resultados

La investigación se realizó a través de una entrevista efectuada a cinco empleadores pertenecientes a compañías de manufactura ubicadas en zona franca, por el método de entrevista semiestructurada, modalidad que de acuerdo a Hernández, Fernández y Batista (2010), permite al entrevistador basarse en una agenda de asuntos o tópicos a tratar, sin estar sujeto exclusivamente a un cuestionario previamente definido, en donde cuenta con plena libertad de introducir preguntas adicionales con el fin de precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados.

Estas entrevistas se orientaron a recopilar información y procurar que los empleadores compartieran sus experiencias en torno a los cuatro objetivos específicos planteados al inicio de este estudio: las áreas técnicas de mayor demanda de personal y la oferta de especialidades técnicas que ofrecen las universidades, así como el modelo de la educación dual y la formación transversal o híbrida como alternativas para

satisfacer los requerimientos ocupacionales de los empleadores de compañías transnacionales instaladas en el país. Para realizar la entrevista se elaboró una guía que permitió dirigir la conversación con los entrevistados de manera que se lograra abarcar de manera general las siguientes áreas sujetas a estudio:

- Generalidades de la compañía: sector en que se ubica, actividad productiva a la que se dedica, productos o servicios que elabora en el país, cantidad de colaboradores y estructura organizacional que opera en Costa Rica.
- Areas técnicas y certificaciones que tienen mayor demanda en la compañía en cuanto posiciones vacantes.
- Consideraciones en relación con la oferta académica que se encuentra en el país.
- Programas de capacitación que la empresa desarrolla “in house” o en el extranjero debido a la inexistencia de opciones a nivel nacional.
- Necesidad de profesionales híbridos con polivalencia para la organización.
- Factores más importantes que considera la compañía a la hora de contratar a una persona en dichos puestos, es decir, importancia dada a las competencias técnicas, de gestión y a la experiencia laboral.
- Principales deficiencias presentes en las ofertas de los profesionales de grado técnico que les impida ser contratados en las vacantes existentes en su empresa.
- Expectativa de contratación de personal calificado para el 2016.
- Alternativas de atracción de talento tales como prácticas profesionales, pasantías, programas de formación dual y vínculos externos con universidades.

Los resultados de dichas entrevistas se resumen a continuación, con el propósito de condensar la información en las cuatro variables indicadas con anterioridad:

Variable No.1: Demanda Laboral

De acuerdo con un estudio de demanda de capital humano realizado por Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo, (CINDE, 2015) y aplicado a una centena de empresas multinacionales que operan en Costa Rica, se logró identificar las diez áreas técnicas de más alta demanda por parte de los empleadores:

1. Electromecánica y Electrónica Industrial
2. Operador de Centro de Contacto Bilingüe o Trilingüe
3. Contabilidad y Finanzas
4. Inspectores de Calidad
5. Mecánica de Precisión y Mantenimiento Industrial
6. Desarrollo de Software / Web
7. Redes y Telemática
8. Transformación de Plásticos y Moldeo
9. Metrología
10. Diseño Publicitario / Gráfico y Animación Digital

Esta situación concuerda con lo expresado por los empleadores entrevistados para efectos de esta investigación, quienes de manera unánime afirmaron tener serios problemas para la satisfacer las necesidades que sus organizaciones tienen a nivel técnico. Dentro de las plazas de mayor dificultad de contratar mencionaron a técnicos en electromecánica, mecánicos de precisión, estadística, inspectores de calidad, especialistas en inyección de plásticos y molde, metrología, cadena de abastecimiento, tecnologías y finanzas. En todos ellos se mencionó el gran valor agregado que significa el dominio de un segundo idioma, destrezas con herramientas informáticas y habilidades blandas necesarias para relacionarse en ambientes interculturales altamente enfocados a resultados y al trabajo bajo presión en pro del éxito de diversos proyectos.

El siguiente gráfico muestra de forma más clara los perfiles más solicitados por parte de los empleadores del sector productivo:

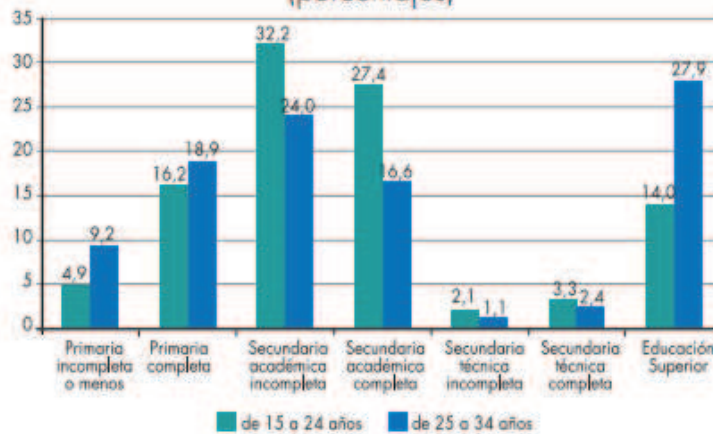
Diplomas técnicos de alta demanda en los sectores de servicios y manufactura avanzada



Fuente: Tomado de Encuesta de necesidades de recursos humanos CINDE 2014.

No obstante, la realidad que experimenta Costa Rica en torno a desempleo puede brindar una idea del escenario en donde se gesta este desfase entre la demanda laboral de personal calificado y la oferta laboral que el país ofrece a las compañías empleadoras a las que atrae. Como se puede observar en el siguiente gráfico elaborado por el INEC en su última Encuesta Nacional de Hogares, la tasa de desempleo en personas jóvenes con edad productivamente activa se encuentra directamente relacionada a su grado de escolaridad, disminuyendo dramáticamente cuando se cuenta con formación a nivel técnico o profesional que permite su inserción el mercado laboral.

Costa Rica: desempleados jóvenes por nivel educativo, 2014 (porcentajes)



Fuente: Tomado de ENAHO 2014 del INEC.

El problema se torna más complejo si se considera la población conocida como NINI, jóvenes entre 15 y 24 años que ni estudian ni trabajan, es decir, están excluidos del sistema educativo formal y del mercado de trabajo. De acuerdo con el Censo Nacional de Población realizado por el INEC en el 2011, este grupo se estimó en unos 201.870 jóvenes, cifra que representa una importante pérdida de capital humano en edades de alta productividad. Dicho estudio también arrojó que un 23 por ciento lo conforman mujeres dedicadas exclusivamente a labores domésticas, sin remuneración, y con baja escolaridad. Lo antes expuesto ratifica la imminente necesidad de brindar las condiciones de financiamiento y accesibilidad al estudio para los diversos estratos sociales en toda la geografía nacional. Insertar esta población en el sistema educativo y en el mercado laboral representa un gran desafío.

Variable No.2: Oferta académica

El origen de la educación técnica en Costa Rica se remonta a los años sesenta, precisamente con la llegada de empresas extranjeras dedicadas a la industrialización de tipo maquila en zonas francas y parques industriales. A raíz de ello, es que se establece la institucionalidad que da sustento al sistema de educación técnica en el país hasta la actualidad, conformado por las siguientes entidades:

1. Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)
2. Ministerio de Educación Pública (MEP)
3. Universidades públicas y privadas
4. Institutos parauniversitarios
5. Colegios técnicos profesionales (vocacionales)

Posteriormente, ante el auge de compañías de manufactura basada en alta tecnología y servicios compartidos con necesidades de personal que superaba la formación obtenida por los graduados de la educación técnica, se creó en el 2008 la Universidad Técnica Nacional con el propósito de atender las necesidades de formación técnica superior del país y fortalecer los escasos encadenamientos que históricamente han existido entre la educación técnica básica y media, y la universitaria.

Además de los avances antes citados, la educación técnica en los últimos años se ha orientado a tratar de desarrollar competencias para la comunicación oral en otros idiomas, la redacción de informes técnicos, la prestación de servicios de contabilidad y la atención de plataforma en inglés y otros idiomas, así como la maquila de ingeniería de software.

Hoy en día, dentro de la oferta académica que estas instituciones ofrecen podemos encontrar oportunidades de formación en tres modalidades principales áreas de conocimiento:

a) Modalidad Comercial y Servicios: ofrece una amplia gama de especialidades entre ellas:

- Administración y Operación Aduanera
- Banca y Finanzas
- Contabilidad
- Costos
- Auditoría
- Informática en Redes
- Informática en Soporte
- Informática en Programación
- Informática Bilingüe en Redes de Computadoras
- Informática Bilingüe en Desarrollo de Software
- Salud Ocupacional
- Secretariado Bilingüe
- Ejecutivo para Centros de Servicios
- Turismo Rural
- Turismo Ecológico
- Turismo en Alimentos y Bebidas
- Turismo en Hotelería y Eventos Especiales

b) Modalidad Industrial: en ella se destacan las siguientes carreras:

- Autorremodelado
- Construcción Civil
- Dibujo Arquitectónico
- Dibujo Técnico
- Diseño y Construcción de Muebles y Estructuras
- Diseño Gráfico
- Diseño Publicitario
- Electromecánica
- Electrotecnia
- Electrónica Industrial
- Electrónica en Telecomunicaciones
- Impresión Offset
- Industria Textil
- Mantenimiento Industrial
- Mecánica Automotriz
- Mecánica de Precisión
- Producción Gráfica
- Refrigeración y Aire Acondicionado
- Mecánica Naval

c) Modalidad Agropecuaria: centra su atención en especialidades tales como:

- Agroindustria
- Agrojardinería
- Agroecología
- Agroindustria Alimentaria con Tecnología Agrícola
- Agroindustria Alimentaria con Tecnología Pecuaria
- Agropecuario en Producción Agrícola
- Agropecuario en Producción Pecuaria
- Riego y Drenaje

No obstante a los esfuerzos realizados en este tema, si analizamos en detalle dicha oferta académica no está respondiendo con la velocidad que los empleadores demandan y algunas destrezas y habilidades del pasado hoy son obsoletas. Al consultar a los empleadores si los planes de estudio en los diferentes niveles educacionales cumplen con los requerimientos de formación de sus empresas, tres de los cinco respondieron que les resultan insatisfactorios. Es decir, aunque parezca paradójico, para algunos la oferta no les es del todo inadecuada, pero sugieren que se inyecte un mayor nivel de destreza y experiencia que complementa esa formación académica. Según sus palabras, en ocasiones la limitación tiene que ver con la cantidad de personal con la formación necesaria disponible y en otras oportunidades se agrava la situación debido a que del todo no se encuentra personal con el perfil y calidad requerido en cuanto a habilidades tanto técnicas como en idiomas.

En este sentido, el manejo del inglés y la falta de habilidades blandas como la capacidad analítica, atención al detalle, comunicación asertiva, y la resolución de problemas fueron las principales deficiencias señaladas por los empleadores. En posiciones más técnicas el nivel de inglés está referido a la capacidad para leer manuales e instrucciones simples, mientras que las capacidades de lógica y toma de decisiones tienen que ver con formación y fundamentos matemáticos. Lamentablemente, el terror de enfrentarse a ejercicios matemáticos es el culpable de que muchos jóvenes no vean en las ciencias exactas una opción, dando como consecuencia, una estampida hacia especialidades de ciencias sociales en donde conseguir un trabajo muchas veces depende más de la suerte que de las notas y los títulos.

Se deduce de estas opiniones, que no resulta entonces tan necesaria la generación de muchos más programas técnicos, sino se debe de trabajar en la búsqueda de un modelo más integral de formación para este nivel y así alcanzar el grado de competencia requerido a nivel global. Para ello, es necesaria una fuerte vinculación entre el sector empleador y los centros de enseñanza y capacitación. Se debe asegurar con esto, mayor pertinencia entre la malla curricular de estos planes de estudio con las necesidades que la economía actual costarricense enfrenta y que a la postre, agregan valor a la oferta laboral que el país procura ofrecer para la atracción de inversión directa.

Variable No.3: Educación dual

En nuestro país, este tipo de educación que combina formación académica y práctica profesional se ha venido dando incipientemente mediante los colegios técnicos profesionales y el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), en donde se incluyen breves prácticas o pasantías de sus estudiantes en compañías de la industria principalmente automotriz y diseño gráfico.

El mayor avance que se puede comentar al respecto lo es un proyecto de ley que la Asamblea Legislativa estudia desde el 2013 para otorgarle un marco jurídico acorde a este modelo educativo del cual se ha obtenido gran éxito en Alemania y algunos países de Latinoamérica, como Chile y México.

Lamentablemente, para efectos del presente estudio la única institución que se pudo claramente identificar como desarrolladora de este método de aprendizaje en Costa Rica es la Universidad Empresarial Invenio, ubicada en Tilarán, Guanacaste. En ella se imparten las carreras de Mecatrónica, Operaciones y Tecnologías de Información así como programas parauniversitarios, a través de su Instituto de Tecnologías Emergentes, en donde el estudiante en dos años cuenta con un diplomado universitario que le permite incursionar en el mercado laboral. Dichos planes de estudio alternan períodos de carga académica en su campus con de períodos de trabajo en una empresa real, con demandas reales y con jefes de verdad.

Al consultar sobre la posibilidad de participar en este convenio de cooperación mutua con centros de enseñanza superior, la respuesta fue contundentemente a favor de los indiscutibles beneficios que se podrían percibir de esta modalidad educativa, aduciendo que la carencia de mano de obra con experiencia refleja la insuficiencia de programas de este tipo que permitan a formar al aprendiz en el ambiente real que enfrentará como profesional en la empresa.

Variable No.4: Formación transversal

En una coyuntura económica y social como la actual, caracterizada por una producción, tecnología y una organización flexible, en la que la especialización parece

ser la mejor solución para diferenciarnos dentro de un mercado de trabajo cada vez más complicado, comienzan a surgir los profesionales híbridos como un paso más dentro del proceso evolutivo.

Las especialidades híbridas son parte de las nuevas tendencias que buscan dar un refrescamiento a las carreras para que se adecuen más al mercado laboral. Esta modalidad pretende enriquecer los contenidos de ciertas disciplinas para que les dé mayor versatilidad a sus graduados para que tengan más oportunidad de colocación, integrando diversas ramas del conocimiento como por ejemplo la Contaduría con la Informática, Psicología con Recursos Humanos, la Ingeniería con la Arquitectura, Sociología con Mercadeo o el Comercio Exterior al Derecho.

Dentro de sus ventajas se puede citar en primer lugar que la oportunidad de emplearse o autoemplearse se duplican de manera directa al tener la posibilidad de desempeñarse de manera efectiva en dos o más áreas, es decir, el egresado puede concursar por partida doble en diferentes opciones laborales. Otro plus consiste en que este tipo de carreras se han desarrollado con estricto apego a las necesidades del campo profesional; lejos de ser improvisadas o considerarse como carreras tradicionales, se actualizan a partir de la exigencia del mercado laboral existente.

La vigencia de este tipo de recurso polifuncional se pudo constatar al consultarlo a los los reclutadores entrevistados, pues se obtuvo de parte de ellos diversos casos de éxito de colaboradores en sus organizaciones cuyo perfil profesional es complementado con formación técnica, especializaciones y/o certificaciones como medio para adquirir las habilidades y aptitudes necesarias que les permitan desempeñarse en diversas áreas y/o ocupaciones. Incluso, la necesidad de una fuerza de trabajo “multi-task” y la escasa oferta del sistema educativo actual para generar mano de obra especializada han obligado a este tipo de compañías a llevar a cabo regularmente capacitaciones “in house” para dotar a su personal de las destrezas requeridas para su operación, al mismo tiempo que impulsan el desarrollo de nuevas especialidades.

Existe coincidencia en criterios en que debe darse una implementación de la educación científica y tecnología parauniversitaria, incluso desde los colegios tecnicos vocacionales, que ofrezca a la población joven programas de formación en este sentido, con el objetivo de contribuir a formar estudiantes multidisciplinarios con suficiente comprensión de su entorno en esos profesionales híbridos que son cada vez más requeridos y cotizados en el ambiente laboral.

Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Costa Rica no ha aprovechado todo el potencial de la educación técnica como mecanismo para mejorar las oportunidades de inserción laboral de su población joven. Esta es una de las conclusiones que se pueden emitir con base en la investigación realizada, pues sin duda se debe reconocer que la precepción de los empleadores de compañías extranjeras ubicadas en zonas francas no es siempre lo satisfactoria que se promueve al invitar a los inversionistas a hacer negocios en el país.

Una de las enormes preocupaciones de este sector productivo ha sido el divorcio que existe entre las necesidades de formación técnica y profesional y la oferta disponible, situación que parece originarse en que a pesar de que que la estructura productiva del país ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas, la oferta académica de las instituciones responsables no ha dado respuesta a estas necesidades.

El sector empresarial demanda carreras muy técnicas y especializadas y, sin embargo, se siguen graduando cantidades enormes de gente en carreras saturadas como Educación, Psicología, Derecho y Periodismo, huyendo de las ciencias exactas por el añejo temor a las matemáticas.

El sector de manufactura, en el cual se desenvuelven los reclutadores entrevistados, es sólo un ejemplo de las dificultades que se enfrentan para encontrar profesionales del nivel técnico requerido, ya sea por su escasez física, o por la falta de competencias y destrezas específicas del personal disponible. Por ejemplo, todas las empresas consultadas interactúan y ofrecen sus servicios en idioma inglés, siendo Estados Unidos

el principal destino de estos servicios, de ahí la alta demanda por este tipo de técnicos bilingües.

La limitada capacidad del sistema educativo para aportar mano de obra con conocimientos técnicos certificados es coincidente con la opinión del sector empresarial, quienes han optado a capacitar; por vías propias o tercerizadas al recurso humano disponible dentro de la organización.

Una alternativa viable para la satisfacción de los requerimientos del sector productivo nacional lo es sin duda el modelo de educación dual, el cual debe concebirse como una verdadera alianza estratégica entre los centros de formación y las empresas para que cumpla sus objetivos, como parte de una política nacional de empleo. Por lo tanto, debe otorgársele un papel dinámico al sector productivo, tanto en la formulación de los planes académicos como en el perfil de los futuros técnicos y profesionales. Este método de formación permite a los jóvenes resolver el obstáculo de la experiencia previa, que es el principal inconveniente al acceder al mercado de trabajo por primera vez. Al mismo tiempo, es una excelente alternativa porque posibilita reinsertar en el sistema educativo a trabajadores adultos, que ya laboran, pero que carecen de empleos de calidad debido a su escasa o nula formación.

Otra tendencia que a nivel mundial ha sido exitosa, es impulsar la oferta de las carreras profesionales híbridas con el objetivo de “refuncionalizar” las profesiones hacia esquemas de mayor flexibilidad que permitan a los graduados incorporarse con mayores ventajas y facilidades al mercado laboral, pues este tipo de formación responde a las demandas y exigencias de los nuevos esquemas laborales caracterizados por la polivalencia y los equipos de trabajo multidisciplinarios propios de una compañía global.

Recomendaciones

Una buena educación es la mejor política de empleo, tal y como citan diversos autores que han abordado este tema. Las acciones tomadas por el sector empresarial y las instituciones encargadas del área educativa deben ir de la mano si Costa Rica desea seguir siendo competitiva y ofrecer nuevas oportunidades al mayor número de

costarricenses. De otra forma, el país estará desaprovechando el aporte productivo de una proporción importante de jóvenes en su mejor momento para absorber conocimiento.

Es en esta coyuntura que toma especial relevancia la contribución que la educación técnica pueda representar para el país, pues se convierte en una valiosa herramienta que le permite incrementar su competitividad, al generar los recursos humanos capacitados que la economía necesita. No menos valiosa lo es para las personas, porque ofrece a los jóvenes una opción de estudio que amplía sus oportunidades futuras de obtener empleos e ingresos dignos, así como sus posibilidades de continuar con éxito el proceso formativo a nivel universitario.

Es importante reforzar para ello, los canales de comunicación establecidos entre el gobierno, instituciones de formación técnica y el sector empresarial, como lo es COMEX, CINDE, PROCOMER, entre otros, para así unir esfuerzos y tomar las acciones necesarias para llevar al país a los primeros lugares del ranking de competitividad y acompañar así el atractivo geográfico y fiscal que representa Costa Rica para los inversionistas extranjeros que generan empleos y fomentan con su capital la economía costarricense.

Cabe resaltar que el cambio requerido no se limita a la readecuación de los planes de estudio técnicos y sus especialidades, sino que debe traer consigo el mejoramiento del inglés y de habilidades blandas que se brinda en los colegios técnicos y en general en todas las instituciones públicas de Educación General Básica, III Ciclo y Educación Diversificada, para que logren formar técnicos que se ajusten a las demandas crecientes por este tipo de trabajadores en el país.

Por último, resulta interesante impulsar de forma decidida las diversas opciones formativas como la educación dual que responden a los nuevos esquemas y formas de organización del trabajo y que, por lo tanto, ofrecen a los individuos mayores ventajas u oportunidades para insertarse en el mercado laboral.

“Enseñar no es transferir conocimiento, sino crear las posibilidades para su propia producción o construcción”. (Paulo Freire, 1921-1997)

Referencias bibliográficas

Angulo J., Mata A. *Décimo cuarto informe Estado de la Nación en Desarrollo humano sostenible*. Recuperado de:

http://www.estadonacion.or.cr/files/biblioteca_virtual/014/Desajuste-oferta-demanda-Angulo-Mata-2008.pdf

Banco Mundial. (2015). *Mejores empleos en Costa Rica: El rol del capital humano*.

Recuperado de: <http://www.bancomundial.org/es/country/costarica/publication/mejores-empleos-costa-rica>

CEPAL. (2015). *Competitividad*. Recuperado de:

http://www.cepal.org/mexico/noticias/paginas/5/15115/Competitividad_pres-1.pdf

CINDE (2014). Encuesta de necesidades de recursos humanos. Recuperado de:

http://www.mep.go.cr/indicadores_edu/BOLETINES/ET_15.pdf

Cámara de Industrias de Costa Rica. (2014). *Industriales piden transformar el INA y mejorar educación técnica*. Julio 2014, de Cámara de Industrias de Costa Rica Sitio web:

<http://www.cicr.com/Comunicado/detalle/47/Industriales-piden-transformar-el-INA-y-mejorar-educaci%C3%B3n-t%C3%A9cnica-%28-Congreso-Pol%C3%ADtica-Industrial%29---17/07/14>

Damián, J. (2014) *La formación universitaria híbrida: retos y oportunidades*. Recuperado de:

<http://revista.inie.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/663/710>

Díaz, J. (2015) *¿Qué significa la Educación Dual en Costa Rica?* Recuperado de:

<http://www.elmundo.cr/opinion/que-significa-la-educacion-dual-en-costa-rica/>

El futuro está en las carreras híbridas. Recuperado de <http://noticias.universia.net.mx/en-portada/noticia/2010/03/30/193271/futuro-esta-carreras-hibridas.html>

Esquivel, F. (2011) *Características de la educación parauniversitaria costarricense*.

Recuperado de:

http://www.sinaes.ac.cr/images/docs/proceso_acreditacion/SINAES%20Diag%20Parauniversitarias%20Seg%20iforme_VP_5Mayo2011%20PUB.pdf

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

Holguín, C. (2011) *Carreras Híbridas, Cambiando el Paradigma de la Especialización*.

Recuperado de: <http://univercities.mx/carreras-hibridas-cambiando-el-paradigma-de-la-especializacion/>

Instituto Nacional de Aprendizaje, <http://infoweb.ina.ac.cr/cursos/ConsultasINA.aspx?view=4>

INEC (2011). Censo Nacional de Población. Recuperado de:

http://www.cipacdh.org/pdf/Resultados_Generales_Censo_2011.pdf

INEC (2014). Encuesta Nacional de Hogares. Recuperado de:

<file:///C:/Users/ronald.calderon/Downloads/Resultados%20generales%20ENAH0%202014.pdf>

Instituciones parauniversitarias reconocidas por el MEP, Ministerio de Educación Pública

<http://cse.go.cr/sites/default/files/files/Instituciones%20Parauniversitarias%20Actualizado.pdf>

La Nación. (2014). *Cinde estima en 36.000 la demanda de especialistas en próximos cinco años*. Recuperado de: http://www.nacion.com/economia/empresarial/Cinde-estima-demanda-especialistas-proximos_0_1445855449.html

Lexnova.es *¿Qué es la formación profesional dual y en qué consiste?* Recuperado de: <http://portaljuridico.lexnova.es/practica/JURIDICO/151064/que-es-la-formacion-profesional-dual-y-en-que-consiste>

Medaglia, C; Monge, E. PROCOMER (2015). *Balancede Zonas Francas: Beneficio Neto del Régimen para Costa Rica 2010-2014*. Recuperado de: <http://www.procomer.com/uploads/downloads/1fa203b2b4d78d630d0d46a203b24913c9c7f914.pdf>

Ministerio de Educación Pública. (2010). *Carreras Técnicas*. Julio 2010, de MEP Sitio web: Recuperado de: <http://www.mep.go.cr/educacion-tecnica>

Montero, J. (2014). *Escasez de talento aumentó en Costa Rica*. 16 Julio 2014, de El Financiero Recuperado de: http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/Escasez-talento-aumento_0_556144391.html

M.Loría, C.Umaña (2015). *La formación dual como una opción al desempleo*. Recuperado de: <http://www.academiaca.or.cr/wp-content/uploads/2015/06/PV-02-15.pdf>

Periódico El Financiero. (2013). *Se reduce el mercado laboral en Costa Rica*. Recuperado de http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/Encuesta Continua de Empleo-INEC_0_325767430.html

Porter, M. (2007) *La ventaja competitiva de las naciones*. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/ivanss3/la-ventaja-competitiva-de-las-naciones-michael-e-porter>

Revista Summa (2013). *Los técnicos son los trabajadores más buscados en el mercado costarricense*. Recuperado de: <http://www.revistasumma.com/38546/>

Revista Summa. (2011). *Empresas Ticas demandan más personal técnico superior*. Recuperado de: <http://www.revistasumma.com/13672/>

R, Calderón (2008). *Artículo científico: Impacto económico, social y comercial del Régimen de Zonas Francas en Costa Rica, y su futuro como instrumento estratégico para la atracción de inversión extranjera directa al país*. Recuperado de: <http://bb9.ulacit.ac.cr/tesinas/Publicaciones/035907.pdf>

Sinaes. (2015). *Lista de carreras acreditadas*. Recuperado de: http://www.sinaes.ac.cr/index.php?option=com_content&view=article&id=13&Itemid=115

Soto, J. (2014) *Propuesta busca que educación técnica se lleve a cabo en las aulas y en las empresas*. 5 de Noviembre 2014, de Periódico CR Hoy. Recuperado de: <http://www.crhoy.com/propuesta-busca-que-educacion-tecnica-se-lleve-a-cabo-en-las-aulas-y-en-las-empresas/>

ULACIT. (2014). Recuperado de: <http://www.ulacit.ac.cr/ureporter/?p=2004>

Universidad Empresarial Invenio, Sitio web: https://digitalcampus.invenio.org/ilias/goto.php?target=cat_868&client_id=Invenio

Anexos

Anexo No. 1: Entrevista realizada a empleadores para conversar su percepción sobre la competitividad laboral del personal técnico en Costa Rica.

El propósito de esta breve entrevista fue conocer la percepción de empleadores de empresas transnacionales instaladas en zonas francas respecto a la satisfacción de mano de obra de grado técnico según sus necesidades ocupacionales.

Características de la entrevista

La información recopilada a través de esta conversación será estrictamente confidencial y será utilizada únicamente con fines estadísticos como parte del presente proyecto de investigación universitario.

Preguntas

1. ¿A qué se dedica la empresa que usted representa?
2. ¿Cuánto tiempo lleva instalada en el país? ¿Dónde se encuentra su casa matriz?
3. ¿Cuál es el número de colaboradores con los que cuenta actualmente la compañía? ¿Podría describir brevemente la estructura organizacional de la empresa?
4. ¿En qué áreas de las que menciona existe mayor demanda de personal con grado académico técnico?
5. ¿Con qué frecuencia se le solicita iniciar un proceso de contratación de este tipo?
6. ¿Rango salarial promedio ofrecido para esas plazas de carácter técnico?
7. ¿Edad promedio de los postulantes?
8. ¿Qué destrezas o conocimientos adicionales requeridos además del grado académico se evalúa para la contratación de personal?

9. Califíque de 1 a 10 su grado de satisfacción de demanda por personal técnico.
10. ¿Cuáles considera usted que sean las principales deficiencias presentes en las ofertas de los profesionales de grado técnico que les impide ser contratados?
11. ¿Cuál es su opinión respecto a la calidad de la formación técnica en nuestro país?
¿Considera usted que las universidades costarricenses ofrecen una oferta académica según las necesidades o exigencias del sector productivo costarricense?
12. ¿Cuenta esta empresa con programas de pasantías, prácticas profesionales y/o vínculos externos con universidades para atraer talento?
13. ¿Considera usted que los planes de estudio actuales utilizados para el aprendizaje satisfice actualmente a las demandas modernas de conocimientos en el área técnica?
14. ¿Poseen los planes de estudio actividades que promuevan el ejercicio y práctica del conocimiento adquirido?
15. ¿Qué opinión le merece el modelo de educación dual? ¿Lo implementaría en su empresa?
16. ¿Existen en su organización plazas u oportunidades de desarrollo para que los llamados “profesionales híbridos”? Aquellos que cuentan con competencias, habilidades y aptitudes que les permitan desempeñarse en diversas áreas y/o ocupaciones.

Entrevistador: Lic. Ronald Mauricio Calderón Murillo, postulante al grado de Maestría en Administración de Empresas con énfasis en Finanzas de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, ULACIT.
✉ ronaldcalderonmurillo@gmail.com ☎ (506) 8830-4089