



Investigación Empresarial Aplicada

MBA con Énfasis en Mercadeo

Facilitadora: María Vanessa Zamora González

Competitividad Laboral y Marca Personal

Estudiante: Andrés Sánchez Cordero

Marzo, 2015

Tabla de contenidos

Resumen	3
Abstract.....	3
CAPÍTULO #1	3
Introducción	3
Antecedentes.....	4
Justificación	5
Objetivos.....	6
General	6
Específicos	6
Problema	6
Alcances.....	6
Limitaciones.....	7
CAPÍTULO #2	7
Factores que influyen en el momento de elegir una carrera universitaria:	7
Personal branding:	8
CAPÍTULO #3	10
Metodología de investigación.....	10
Tipo de Investigación.....	10
Diseño de la investigación	10
Población	11
Muestra	11
Tipo de Muestreo	11
Fuentes de información.....	11
Recolección de datos	11
Variables	12
Cuadro de operacionalización de las variables	12
CAPÍTULO #4	13
Resultados.....	13
Conclusiones.....	15
Recomendaciones	16
Referencias	18
Anexos.....	20
Anexo #1	20
Encuesta (dirigida a estudiantes de bachillerato)	20
Anexo#2.....	21
Carta de revisión del filólogo	21
Anexo # 3.....	22
Video de presentación	22

Resumen

Costa Rica atraviesa una difícil situación en cuanto a reclutamiento y selección de personal en las áreas técnicas debido a que existe una escasez de profesionales que puedan llenar las plazas vacantes. La presente investigación muestra cuáles son las principales razones por las que los estudiantes no eligen las carreras técnicas que la industria necesita y cuáles son las habilidades duras y blandas en las que se debe trabajar para construir una adecuada marca personal, que permita diferenciarse a los profesionales para encontrar el trabajo buscado.

Palabras claves: competitividad laboral; personal branding; habilidades duras y blandas.

Abstract

Costa Rica through a difficult situation in terms of recruitment and selection of personnel in technical areas because there is a shortage of professionals who can fill the vacancies. This research shows what are the main reasons why students do not choose technical careers that industry needs and what are the hard and soft skills in which they must work to build a good personal brand, allowing differentiated professionals to find the right job.

Keywords: business competitiveness; personal branding; hard and soft skills.

CAPÍTULO #1

Introducción

Según el Censo de Población realizado en 2011, en Costa Rica un 27,7% de la población nacional entre los 18 y los 24 años de edad asiste a la educación para universitaria y universitaria, evidenciando que la tercera parte de los adultos jóvenes en nuestro país opta por llevar una carrera profesional que les permita mejorar sus posibilidades para destacarse en el mundo laboral y sobre todo conseguir un empleo bien remunerado acorde con su nivel profesional.

Sin embargo, en los últimos años la creciente oferta de profesionales graduados en áreas como Ciencias Sociales, Educación y Ciencias de la Salud ha saturado varios sectores productivos del país, limitando las oportunidades de empleo en muchas empresas y haciendo que el ingreso de nuevos profesionales sea muy limitado. Si estos nuevos profesionales no cuentan con competencias adicionales a las de un profesional recién graduado (un segundo idioma, varios años de experiencia, etc.) difícilmente podrán colocarse en su área de estudio, lo que ha generado un gran aumento de profesionales desempleados o que trabajan en otras áreas ajenas a las de su interés profesional.

La solución a este problema se enfocará en dos vertientes: la primera tiene que ver con las causas por las que los estudiantes no eligen carreras técnicas e ingenierías en el momento de escoger su carrera universitaria y la segunda estará enfocada en el trabajo de “marca personal” que debe realizar cada individuo para mejorar sus posibilidades de ser contratado en su área de especialización, esencialmente, las habilidades blandas y duras que deben poseer para diferenciarse en un mercado tan competitivo.

Antecedentes

En el año 2012, la empresa multinacional Manpower realizó un estudio sobre la escasez de talento en diversas áreas productivas de los diferentes países del mundo, arrojando como resultado que más de un tercio de los empleadores encuestados no conseguía encontrar el talento que necesitaban en sus empresas.

“Los puestos de oficios calificados son los más difíciles de cubrir en Europa, Medio Oriente y África (EMOA), mientras que para los empleadores del continente americano los puestos de ingeniería son los más difíciles de cubrir. Por sexto trimestre consecutivo, los empleadores de Asia-Pacífico mencionan a los representantes de ventas como el puesto más desafiante de cubrir.” Manpowergroup (2012).

También en este estudio, se menciona de que la segunda categoría con mayor demanda de profesionales en el mundo es la de los ingenieros, especialmente, mecánicos, eléctricos y civiles, lo que pone en evidencia que la falta de orientación hacia el desarrollo de aptitudes CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) de muchos centros de estudio de educación superior, afecta las economías de todo el mundo.

“Por vez primera en estos siete años, los empleadores en América mencionan los puestos de ingeniería como los más difíciles de cubrir en la región. La categoría de ingeniería va a la cabeza, después de haber sido la cuarta en 2011. Aunque el puesto no está en el primer sitio de la lista en ningún país, es el segundo en Argentina, Canadá, Costa Rica y E.E.U.U. La categoría de técnicos fue considerada por los empleadores de la región como la más difícil de cubrir cada año, desde 2008 hasta 2011; pero ahora es la segunda. Este año, el puesto de técnico encabeza las listas de los más buscados por los empleadores en Argentina, Brasil, Colombia y Guatemala.” Manpowergroup (2012).

También, el estudio muestra que la dificultad para el reclutamiento de personal capacitado en las áreas técnicas está dado por la falta de aptitudes técnicas que poseen los candidatos, las cuales van desde la capacidad de hablar un idioma extranjero hasta las capacidades de IT y las aptitudes de manejo de máquinas, por ejemplo.

“La segunda razón más citada como causa de la escasez de talento de la región, es la falta de competencias técnicas de los candidatos, también conocidas como “habilidades duras.” Dentro de esta categoría general, los empleadores tienden a referirse a la falta de calificaciones profesionales específicas para una industria (19%) y a la falta de calificaciones pertinentes en oficios calificados (10%).” Manpowergroup (2012).

En Costa Rica, el último Informe del Estado de la Educación 2013 muestra datos estadísticos a profundidad con respecto al avance de la educación superior y muestra cómo las universidades públicas y privadas están llenas de estudiantes que eligieron carreras que actualmente no tienen una alta demanda laboral.

“la economía costarricense está transformándose aceleradamente, incorporando cada vez más el componente tecnológico y las tecnologías de información y comunicación en los procesos productivos. Mientras las aspiraciones nacionales en materia de sostenibilidad y

los compromisos internacionales suscritos por el país presionan por la innovación en las prácticas de producción, la oferta académica permanece concentrada en pocas áreas del conocimiento (Educación, Ciencias Administrativas y Ciencias Sociales) y la creación de nuevas universidades y posgrados no contribuye a la diversificación.” Estado de la Nación, (2013).

Para el primer trimestre del 2014, la empresa Manpower realizó un estudio en Costa Rica en el cual 620 empleadores fueron encuestados para contestar la siguiente pregunta: “¿Prevé usted movimientos laborales en su organización para el próximo trimestre (enero-marzo de 2014), en comparación con el trimestre actual?” Manpowergroup.com (2014). Los resultados arrojaron datos alentadores ya que el 24% de estos empleadores indicó que se preveía incrementar sus plantillas laborales, el 9% señaló que esperaban disminuirlas y un 67% definió que no anticipaban ningún cambio.

Sin embargo, el 65% de los empleadores mencionó que tuvo problemas en conseguir personal debidamente calificado debido a la falta de solicitantes con la experiencia y estudios atinentes al puesto o la ausencia total de candidatos que aplicaran a las ofertas de empleo, especialmente, en las áreas técnicas, ingenieriles, oficios manuales calificados, personal contable y especialmente personal bilingüe.

En una entrevista realizada por El Financiero a Eric Quesada, director comercial regional de Manpowergroup, indicó que esta situación se atribuye “a dos escenarios posibles: una oferta poco atractiva, en materia salarial, para el personal calificado o perfiles poco flexibles y difíciles de cumplir por la población costarricense, principalmente para los más jóvenes.” El Financiero (2014).

Justificación

Gran cantidad de profesionales en el país están desempleados o trabajan en áreas distintas de las de su estudio debido a que el mercado laboral al que están dirigidos sus estudios está muy saturado y las universidades no han sido capaces de colocar su oferta en las carreras que sí tienen alta demanda, como las carreras técnicas e ingenierías.

Muchos de los estudiantes inician sus carreras universitarias sin saber si la elección es la más conveniente y si se apega a los requerimientos que tiene la industria, especialmente, en el momento de contratar nuevas plazas vacantes, por lo que muchas veces estas decisiones se ven influenciadas por factores internos y externos que determinan la elección del estudiante, aunque no sea la más acertada.

Sumado a esto, muchos de los estudiantes no trabajan en su marca personal, lo que hace que no se puedan diferenciar del resto y esto genera que las empresas no encuentren candidatos que puedan llenar los espacios que están requiriendo para satisfacer la demanda de profesionales que tiene en este momento el país.

Por lo tanto, las personas que se puedan diferenciar a través de una marca personal bien trabajada serán las que podrán sobresalir en el mercado laboral actual y si conocen de tecnologías y están capacitados en otros idiomas, tendrán mayores oportunidades de

conseguir mejores empleos, ya que muchos de los empleadores indican que la ausencia de estos conocimientos son los que limitan las contrataciones que se realizan en los diferentes periodos del año.

También, es importante recalcar que no solo los conocimientos técnicos son los más importantes para llenar las plazas que la industria está necesitando. Según el portal Educamericas.com (2015) se suele decir que *“los profesionales son contratados por sus habilidades técnicas y despedidos por sus habilidades blandas. Estas últimas son complementarias a las competencias más duras, relacionadas más bien con la formación teórica de los colaboradores, y corresponden a aquellas destrezas que permiten a las personas relacionarse mejor con otras. Van desde el liderazgo y el trabajo en equipo, hasta la capacidad para tomar decisiones y comunicarse eficientemente.”*

Entonces, para satisfacer la demanda del mercado actual no basta solamente con que el futuro colaborador posea los conocimientos y destrezas técnicas para el puesto, es necesario que se trabaje en sus habilidades duras y blandas para fortalecer su marca personal y así pueda diferenciarse del resto para conseguir el puesto de trabajo al que se está aplicando.

Objetivos

General

Analizar las razones por las que los futuros profesionales universitarios no llenan la demanda laboral en las áreas que el sector productivo del país está requiriendo.

Específicos

- Determinar las causas por las que los estudiantes no eligen carreras técnicas e Ingenierías en el momento de escoger su carrera universitaria.
- Definir las habilidades blandas y duras que hacen más competitivos a los profesionales y les permiten colocarse rápidamente en puestos de trabajo disponibles.

Problema

La falta de profesionales en carreras técnicas e ingenierías, está produciendo que la demanda de la industria se vea afectada por la escasez de personal calificado y esto produce un aumento en la saturación de la oferta laboral en otras áreas que en este momento no ofrecen opciones laborales estables.

Alcances

Al comprender las principales razones por las que los estudiantes no eligen las carreras técnicas e ingenierías para satisfacer la demanda del mercado, será posible generar un documento base para la toma de decisiones, el cual permita la implementación de estrategias de mercadeo dirigido para atacar el problema desde su origen.

Se generará un listado general de las principales habilidades y conocimientos que las empresas están requiriendo para la contratación de personal en las distintas áreas productivas del país, el cual permita tener un panorama más claro de cuáles temas se deben fortalecer dentro de las carreras que ofrecen los centros de estudio.

Limitaciones

La dificultad de conseguir la opinión de al menos 50 personas distintas que eligieron carreras técnicas e ingenierías, así como las que no las eligieron, para determinar las razones por las que eligieron la carrera que están estudiando actualmente.

CAPÍTULO #2

Factores que influyen en el momento de elegir una carrera universitaria:

La decisión de qué carrera elegir en el momento de finalizar la secundaria está rodeada de factores que hacen que una persona se decante por una carrera u otra. El entendimiento de estos factores es de suma relevancia para los centros de estudio debido a que les permitirá tener una mejor comprensión de su público meta y les ayudará a desarrollar una estrategia de mercadeo dirigida la cual permita satisfacer las necesidades de estos estudiantes ofreciéndoles la carrera adecuada a sus exigencias y que, a su vez, pueda contribuir con la formación de los profesionales que está demandando el sector industrial del país. Entonces, se pueden definir dos tipos principales de factores: los internos y los externos.

Según el portal de Ehowenespanol.com (2014). *“los factores internos se refieren a las características personales que influyen en la decisión de una carrera profesional (...) La identificación de los gustos personales, así como de las aptitudes o capacidades potenciales para desempeñarse en un ámbito determinado, es un proceso de indagación interna que resulta fundamental en el momento de la elección.”*

De esta manera, se puede decir que el estudiante debe conocerse a sí mismo y hacer una reflexión a lo interno sobre cuáles son sus mejores habilidades en el estudio, qué metas quiere alcanzar y cuáles son sus proyecciones hacia el futuro, especialmente cómo quieren ser percibidos por los demás, analizando sus necesidades frente a la satisfacción y los beneficios que puede obtener al elegir una opción u otra.

Los factores externos son *“los relacionados con el medio en el que se desarrolla el estudiante, conformado por determinadas estructuras sociales, económicas y culturales. Estos factores -familia y amistades, oferta educativa, duración de los estudios, "mitos" profesionales o posibilidades de salida laboral, por ejemplo- constituyen el escenario desde el cual el aspirante se posiciona a la hora de enfrentar la elección de su carrera.”* Ehowenespanol.com (2014).

El núcleo familiar es uno de los principales factores externos debido a que muchas veces es el principal soporte económico y de apoyo moral durante toda la carrera. Los padres juegan un rol fundamental en la toma de la decisión de sus hijos, debido a que esperan que estos

tomen la mejor elección y que ésta les ofrezca un futuro promisorio en este mundo tan competitivo que existe ahora.

Otros de los factores externos que participan directa o indirectamente en la toma de la decisión de qué carrera estudiar son los compañeros de colegio y de trabajo, debido a que siempre es bueno conocer más opiniones al respecto y muchos de los estudiantes, principalmente, en épocas de colegio, están rodeados de su grupo de pertenencia, lo cual hace que las opiniones de estas personas tengan gran peso en el momento de elegir desde el lugar de estudios hasta la carrera final.

La situación económica es igualmente un factor externo determinante en el momento de tomar la decisión de qué carrera estudiar, puesto que si no se cuenta con los recursos necesarios para el financiamiento durante la carrera, será necesario recurrir a los planes de financiación o de apoyo económico que pueda ofrecer el centro educativo para costear los estudios.

Y finalmente, otro de los factores por considerar es la oferta laboral existente, la cual debe ser conocida por las instituciones educativas y por el mismo estudiante, a través de estudios previos que respalden el hecho de que una carrera tenga una buena demanda a futuro o por el contrario, esté muy saturada y haga que no valga la pena estudiarla en ese instante.

Personal branding:

La escasez de talento en áreas técnicas e ingenierías ha provocado que muchas empresas no encuentren personal capacitado para que pueda sustentar la demanda laboral que poseen estas industrias, lo que resulta en una disminución en las contrataciones y un aumento de profesionales en áreas que en este momento están saturadas u ofrecen pocas alternativas de trabajo para quienes finalizan sus estudios superiores.

Según el artículo publicado en el periódico El Financiero por la periodista Montero Soto, Jéssica (2015), la empresa consultora de recursos humanos Manpower indicó en su encuesta anual que para el año 2014 *“las posiciones más difíciles de llenar son las técnicas, ingenieriles, de gerencia de ventas, oficios manuales calificados y personal de apoyo en oficinas, seguido de cerca por el personal de contabilidad y finanzas bilingüe.*

Ante este panorama, es necesario considerar al personal branding o marca personal como una de las soluciones necesarias que debe ser implementada por cada uno de los profesionales que pretenden llenar estos puestos de trabajo. Según el portal Coaching-tecnologico.com (2012), el personal branding *“consiste en considerarse uno mismo como una marca, que al igual que las marcas comerciales, debe ser elaborada, transmitida y protegida, con ánimo de diferenciarse y conseguir mayor éxito en las relaciones sociales y profesionales.”*

Según el portal Tumarcapersonal.net (2015) existen muchos beneficios asociados con un adecuado desarrollo de su marca personal, entre ellos los siguientes:

- *Construir o reposicionar tu imagen – laboral, profesional u otra.*
- *Maximizar un proyecto personal.*

- *Afrontar mejor tanto, una crisis coyuntural como personal.*
Una situación de crisis, también, es una oportunidad que se presenta y para poder aprovecharla es necesario tener un posicionamiento personal estratégico.
- *Liderar satisfactoriamente el cambio.*
- *Neutralizar conflictos con terceros.*
- *Ser distinto y único.*
- *Capitalizar nuevas oportunidades.*
- *Aumentar la autoconfianza.”*

Aplicando estos conceptos a la realidad laboral del país, una persona que posea conocimientos técnicos y maneje una segunda lengua tendrá muchas más posibilidades de ubicarse en un puesto de trabajo, debido a que estas habilidades hacen que su currículum se vea más atractivo ante los ojos de los empleadores y le permitirán ubicarse más rápidamente en el mercado laboral con respecto de otros candidatos que no posean estos conocimientos.

A este tipo de habilidades se les llama “Habilidades duras”, las cuales son definidas por el portal Minjus.gob.pe (2015), como *“las destrezas técnicas requeridas o adquiridas para desempeñar determinadas tareas o funciones y que se alcanzan y desarrollan por medio de la formación, capacitación, entrenamiento y en ocasiones en el mismo ejercicio de las funciones y que obviamente son necesarias”*

Sin embargo, estas habilidades no son suficientes para que la marca personal refleje todo el potencial de los candidatos. Existen, también, las denominadas “Habilidades blandas”, las cuales son definidas en el portal Educacion.uahurtado.cl (2015), como *“aquellas orientadas al desarrollo de aptitudes sociales. Son reconocidas de mejor manera por los empleadores cuando un estudiante, joven o trabajador busca empleo. Se trata de capacidades comunicativas, de trabajo en equipo, flexibilidad y adaptabilidad frente a un determinado trabajo.”*

El liderazgo y la facilidad para comunicarse con otros miembros de la compañía son las habilidades blandas más demandadas por las empresas, debido a que éstas mejoran las relaciones laborales a nivel vertical y horizontal y dan un plus a los profesionales en el momento de trabajar en equipo y bajo presión.

De esta manera, mientras que las habilidades duras se necesitan para generar oportunidades de trabajo y causar una buena impresión en las entrevistas con los empleadores, las habilidades blandas o sociales son esenciales para mantener ese trabajo y retenerlo durante mucho tiempo, garantizando un buen desempeño en el área en donde se esté desarrollando.

CAPÍTULO #3

Metodología de investigación

Tipo de Investigación

Descriptiva, porque como lo señalan Hernández, Fernández, y Batista, (2010): *“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan estas”*. Al utilizar este tipo de investigación es posible describir cuáles son los perfiles de las personas a entrevistar y cuáles son las variables que definen su elección de carrera, además de cuáles son otras opciones si se hubieran decidido por carreras diferentes a las que están cursando en ese momento.

También, es explicativo porque, según Hernández, Fernández, y Batista, (2010): *“está dirigido a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos y sociales. Se enfoca en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables”*. En este caso, se investigará sobre las principales causas por las que los estudiantes no matriculan los programas técnicos y cuáles son los factores internos y externos que influyen en su decisión final en el momento de elegir una carrera universitaria.

Enfoque de la investigación

El enfoque será cualitativo, debido a que, según Hernández, Fernández, y Batista, (2010), en el enfoque cualitativo *“el investigador o investigadora plantea un problema, pero no sigue un proceso claramente definido. Sus planteamientos no son tan específicos como en el enfoque cuantitativo y las preguntas de investigación no siempre se han conceptualizado ni definido por completo”*. Esto le permite al investigador la posibilidad de realizar modificaciones en los planteamientos y de profundizar un poco más en áreas que tal vez no habían sido contempladas anteriormente, lo que hace que sea más flexible en el momento de investigar que el enfoque cuantitativo ya que no tiene una secuencia tan lineal.

Diseño de la investigación

No experimental, tomando en consideración que, según Hernández, Fernández, y Batista, (2010), en un estudio no experimental *“no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza”*. Entonces, no se generará el hecho de que las personas elijan una carrera universitaria, sino que se utilizará la información de las personas que ya hicieron su elección y a partir de esta información, se desarrollará el tema de investigación.

Población

Según Hernández, Fernández, y Batista, (2010), la población *“es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Selltiz et al., 1980)”*.

En el caso de este trabajo se trabajará con una población estudiantil a nivel de bachillerato universitario, la cual lo esté cursando o esté por finalizar éste.

Muestra

Hernández, Fernández, y Batista, (2010), mencionan que la muestra en el proceso cualitativo es *“un grupo de personas, eventos, sucesos comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia”*. En este caso, la muestra será de 50 estudiantes universitarios en el nivel de bachillerato, quienes no representan la totalidad de la población estudiantil del país, pero ayudarán a obtener información que permita tener un mayor conocimiento del tema que se está tratando en este estudio.

Tipo de Muestreo

Será un muestreo no probabilístico, ya que como lo señalan Hernández, Fernández, y Batista, (2010), en éste *“la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra”*. Entonces, la muestra es elegida porque está directamente relacionada con las características de la investigación y el encuestador tiene más facilidad de hacer la recolección de los datos porque tiene mayor contacto con esta población.

Fuentes de información

Fuente primaria: en este caso corresponde a las 50 encuestas que se realizarán a los estudiantes de bachillerato universitario.

Fuente secundaria: los estudios previos realizados por diversas instituciones entre ellas Manpowergroup, el Estado de la Nación, entre otros, y los conceptos vistos a lo largo de este trabajo.

Recolección de datos

Para la recolección de datos en el enfoque cualitativo, Hernández, Fernández, y Batista, (2010), indican que *“Al tratarse de seres humanos los datos que interesan son conceptos, percepciones, imágenes mentales, creencias, emociones, interacciones, pensamientos, experiencias, procesos y vivencias manifestadas en el lenguaje de los participantes, ya sea de manera individual, grupal o colectiva. Se recolectan con la finalidad de analizarlos y comprenderlos, y así responder a las preguntas de investigación y generar conocimiento”*. De esta manera, la recolección de datos en este trabajo permitirá generar el conocimiento necesario para comprender el porqué muchos estudiantes no están eligiendo carreras

técnicas y a través de sus percepciones y vivencias personales, la información resultará muy valiosa.

Variables

Según el portal Ditudor.com, en una investigación las variables cualitativas “*se refieren a características o cualidades que no pueden ser medidas con números.*” Ditudor.com (2015). Por lo tanto, en esta investigación se utilizarán variables como género (masculino o femenino), nivel académico (en este caso bachillerato universitario en proceso o finalizado) y puesto actual de trabajo u ocupación.

Cuadro de operacionalización de las variables

Objetivos Específicos	Variable	Indicador	Conceptualización	Instrumentalización	Operacionalización
Determinar las causas por las que los estudiantes no eligen carreras técnicas e Ingenierías en el momento de escoger su carrera universitaria.	Causas	Falta de asesoramiento por parte de las universidades. Factores internos y externos que influyen en la toma de decisiones de los estudiantes.	Causa: Según la Real Academia Española (2015), la definición es “ <i>Aquello que se considera como fundamento u origen de algo.</i> ”	Encuesta	Preguntas de la 1 a la 4 de la Encuesta.
Definir las habilidades (duras y blandas) que hacen más competitivos a los profesionales y les permiten colocarse rápidamente en puestos de trabajo disponibles.	Habilidades (duras y blandas)	Habilidades duras: conocimientos técnicos, manejo de un segundo idioma, preparación antes de una entrevista. Habilidades blandas: liderazgo, comunicación asertiva, actualización profesional en áreas distintas de las de sus estudios, preparación	Habilidad: Según la Real Academia Española (2015), la definición es “ <i>Cada una de las cosas que una persona ejecuta con gracia y destreza.</i> ”	Encuesta	Preguntas de la 5 a la 10 de la Encuesta.

Fuente: Elaboración propia, 2015

CAPÍTULO #4

Resultados

El instrumento de evaluación utilizado para esta investigación fue la encuesta (Anexo#1), la cual se realizó a 50 estudiantes de bachillerato de ULACIT, entre ellos 22 hombres y 28 mujeres, de quienes 8 concluyeron el bachillerato universitario y 42 siguen en curso.

En lo que respecta del primer objetivo específico acerca del porqué los estudiantes no eligen las carreras técnicas e Ingenierías en el momento de escoger su carrera universitaria, se encontró lo siguiente:

- Solamente 18 personas fueron asesoradas en las universidades sobre carreras diferentes a las solicitadas y 32 personas no recibieron asesoría acerca de otras carreras universitarias.
- De los 50 entrevistados, las otras carreras que hubieran elegido en lugar de la que están llevando, actualmente, fueron 3 personas la de Fotografía, 3 Ingeniería en Sistemas, 6 Ingeniería Industrial, ninguna otra carrera 8 personas, Relaciones Internacionales 3 estudiantes, Relaciones Públicas 2, Psicología 2, Periodismo 2, y otras carreras varias fue un total de 21 personas.

Dentro de las razones por las cuales hubieran elegido otras carreras se encuentra el gusto personal en un total de 37 personas, a 5 no les interesó otra carrera, 4 personas alegaron que por la oferta laboral actual y otras razones 4 personas más.

- De los estudiantes encuestados, 34 indicaron que no desearían estudiar otra carrera mientras que 16 dijeron que sí lo harán en algún momento. Quienes no desean estudiar otra carrera es porque la que están sacando actualmente es lo que realmente les gusta, en un total de 21 personas, mientras que 6 personas indican que es por falta de tiempo 6 y 5 estudiantes prefieren continuar sacando un grado académico mayor.

Las principales razones por las cuales sí decidirán llevar otras carreras, es para ampliar conocimientos 5 personas, aumentar las opciones de empleabilidad 6 estudiantes y por otras razones 7 estudiantes.

El segundo objetivo específico sobre las habilidades blandas y duras que deben de tener los estudiantes para ser más competitivos y que les permita colocarse más rápidamente en los puestos de trabajo disponibles, se encontró lo siguiente:

- 32 estudiantes indicaron que sí estarían dispuestos a trabajar en empresas manufactureras de alto nivel tecnológico, mientras que 18 personas indicaron que no estarían dispuestas.

Las principales razones por las que sí lo harían es por el aprendizaje en un total de 16 personas, buenas condiciones laborales 4 personas, alta demanda laboral 5

estudiantes, por el alto nivel tecnológico 4 estudiantes y porque su carrera se adapta a ese tipo de empresas 3 personas. Quienes no desean trabajar en este tipo de empresas indicaron que es porque desconocen el tipo de negocio 2 personas o porque no les interesa en un total de 16 estudiantes.

- Sobre la colocación laboral de estudiantes de bachillerato, un total de 14 estudiantes menciona que sus compañeros de carrera sí se han ubicado rápidamente en puestos de trabajo en su área de estudios, mientras que 20 personas señalaron que no y 16 dijeron que no sabían si esto había sucedido.
- Con respecto de la preparación antes de una entrevista laboral, 16 personas comentaron que sí modifican su currículum dependiendo del empleador que sea, mientras que 34 indicaron que no lo hacen.
- En cuanto al dominio de idiomas extranjeros, de los encuestados 46 estudiantes tienen como segundo idioma el inglés y únicamente 4 indicaron que solo hablan español. De las 46 personas que manejan inglés, 10 dominan un tercer idioma.
- Sobre la actualización profesional en habilidades blandas, 14 personas manifiestan que sí llevan cursos de actualización profesional fuera de su plan de estudios, mientras que 36 no lo hacen.

Las principales razones por las que sí lo han hecho es por mantenerse actualizados con las últimas tendencias del mercado las 14 personas, mientras que los que no lo hacen son por desconocimiento de la existencia de estos cursos 4 personas, por desinterés de llevarlos 2 estudiantes, falta de dinero 7, falta de tiempo 21 personas y porque están iniciando su carrera 2 estudiantes.

- En lo que respecta del tipo de empresa en la que los estudiantes quisieran trabajar cuando finalicen sus carreras, 5 indicaron que en agencias, 3 en cualquier empresa, 3 en una compañía extranjera, 4 personas en el Gobierno, 18 en un negocio propio, 2 en Banca, 5 en Medicina 5, 2 en ONG y en otros tipos de empresas 8 personas.

Las razones fueron por conocimiento del área 8 personas, por gusto propio 29 estudiantes, por las oportunidades de crecimiento 7 personas, por las ventajas competitivas 3 personas y por otras razones 3 personas.

Conclusiones

Con respecto de las principales causas por las que los estudiantes no eligen las carreras técnicas e Ingenierías en el momento de escoger su carrera universitaria, es posible concluir lo siguiente:

- a. Las universidades tienen una cuota importante de responsabilidad, debido a que 32 personas indicaron que cuando fueron asesorados en el momento de su matrícula no se les habló sobre otras opciones de carrera que no fueran las de su interés, lo cual hace ver que no se está fomentando en los estudiantes llevar carreras que satisfagan la demanda laboral actual de estudiantes de carreras técnicas.
- b. Los encuestados eligen carreras que son de su interés por cuestión de gustos más allá que por conveniencia laboral, lo cual es un factor importante, pero el mercado actual está necesitando profesionales en áreas técnicas y la mayoría de los estudiantes se están decidiendo por carreras en áreas que están abarrotadas en este momento.
- c. Dieciséis estudiantes indicaron que sí están interesados en llevar una segunda carrera después de finalizar la que están llevando actualmente, pero ninguno mostró interés por una carrera técnica, sino más bien, por carreras con poca demanda laboral, lo que hace ver que aun cuando puedan continuar estudiando, no van a llevar una carrera que les pueda ayudar a conseguir empleo de manera más rápida.
- d. La mayoría de estudiantes estaría dispuesta a laborar en una empresa manufacturera del alto nivel tecnológico, la cual corresponde a una de las necesidades más urgentes que tiene el mercado actualmente, sin embargo, ninguno tiene los estudios necesarios para trabajar en ese tipo de empresas y las carreras que eligieron pocas se adaptan a esta necesidad del mercado industrial.

Sobre las habilidades blandas y duras que deben de tener los estudiantes para ser más competitivos y que les permita colocarse más rápidamente en los puestos de trabajo disponibles, se concluye lo siguiente:

- a. 14 estudiantes indicaron que sus compañeros de carrera se han podido ubicar rápidamente en su área de estudios, mientras que 20 dijeron que no y 16 que no lo sabían. Esto demuestra que a pesar de que el mercado está necesitando personal en áreas técnicas, sí se están contratando profesionales en otras áreas, lo que hace ver que las habilidades duras que tienen les están funcionando para colocarse y las habilidades blandas para mantenerse en los puestos de trabajo.
- b. La mayoría de los estudiantes señaló que no cambian su currículum dependiendo del empleador que ofrece el puesto de trabajo, lo que deja ver que no se están

diferenciando del resto y esto puede ser un factor determinante ante los ojos de los reclutadores de talento humano.

- c. La gran mayoría de estudiantes mencionó que manejan el Idioma Inglés como segunda lengua, en mayor o menor grado, y solamente 10 estudiantes dijeron que dominan una tercera lengua a parte del Idioma Español nativo. Esto demuestra que sí se está trabajando en fortalecer habilidades duras como el manejo de un segundo idioma, aunque el mercado actual está pidiendo inclusive un tercer idioma y en esta área hay existe una mayor escasez de talento.
- d. Treinta y seis estudiantes no llevan cursos de actualización profesional y se están quedando solamente con lo aprendido en sus carreras, lo que hace ver que no están fortaleciendo habilidades duras y blandas en otras áreas, que les pueda abrir puertas en el mercado laboral actual y futuro.
- e. Dieciocho personas piensan en un negocio propio, lo cual hace ver que los profesionales que se están formando en este momento van a elegir buscar alternativas por sus propios medios en vez de laborar para una empresa, lo cual puede afectar aún más la búsqueda de nuevos talentos por parte de las industrias nacionales.

Recomendaciones

En lo que respecta de las principales causas por las que los estudiantes no eligen las carreras técnicas e Ingenierías en el momento de escoger su carrera universitaria, se recomienda lo siguiente:

- a. Las universidades como principales formadores de los futuros profesionales, deben velar porque los estudiantes puedan elegir carreras que sean acordes con sus gustos, pero que también suplan las necesidades que tiene el mercado actual, por lo que deben adaptar sus programas hacia estas necesidades y deben indicar a los estudiantes, principalmente, cuáles carreras tienen mayor posibilidad de contratación en estos momentos.
- b. Las familias, como uno de los principales factores externos que participan en la elección de carrera, deben ayudar a que los futuros estudiantes sean conscientes de que en el momento de elegir una carrera está bien hacerlo por gusto propio, pero que también, sea por la necesidad imperante de conseguir un futuro puesto de trabajo, debido a que el mercado laboral está saturado en muchas áreas y tiene una alta demanda en otras, por lo que es conveniente que se informen y que acompañen al estudiante durante todo el proceso de escogencia de carrera universitaria.
- c. La industria y el Gobierno deben de trabajar de la mano si desean satisfacer la necesidad de profesionales que existe en este momento, por lo que es recomendable que los representantes de las empresas visiten colegios para invitar a los estudiantes por elegir una carrera universitaria que vaya acorde con las exigencias actuales del mercado, ofreciendo a los estudiantes ventajas sobre otras carreras que en este momento están saturadas y tienen menores opciones laborales.

En cuanto a las habilidades blandas y duras que deben de tener los estudiantes para ser más competitivos y que les permita colocarse más rápidamente en los puestos de trabajo disponibles, se recomienda lo siguiente:

- a. La mayoría de los estudiantes están trabajando bien las habilidades duras, manejando un segundo idioma, estudiando de lleno su carrera y algunos logrando conseguir trabajo en sus áreas de estudio, pero esto no es suficiente si no se trabaja en las habilidades blandas que les permita mantenerse en esos puestos de trabajo. La recomendación para estas personas sería llevar capacitaciones en áreas como liderazgo, innovación, comunicación organizacional y otras que fortalezcan su marca personal y los haga diferenciarse de quienes no se toman el tiempo ni emplean recursos en capacitarse en estos temas, los cuales son altamente apreciados por los reclutadores de talento humano.
- b. Otra de las recomendaciones es la de modificar el currículum dependiendo del reclutador, debido a que la gran mayoría no lo hace y esto puede convertirse en un factor determinante en el momento de elegir contratar a una persona en vez de otra. Existen numerosas alternativas de plantillas y recomendaciones que se pueden encontrar en Internet, para que esta carta de presentación sea atractiva y pueda servir para conseguir una entrevista. El puesto de trabajo se logra de acuerdo a las habilidades blandas que tenga el candidato y la manera como las utilice a su favor.
- c. Muchos de los estudiantes indicaron que desean laborar en un negocio propio, pero para lograr esto, además de tener habilidades duras que los ayude a tener renombre, es necesario tener muy desarrolladas las habilidades como el liderazgo, manejo de personal y de estrategia, debido a que se enfrentarán a muchas dificultades las cuales han causado que muchas personas se rindan y no puedan surgir con su propia empresa durante mucho tiempo.

Referencias

Coaching-tecnológico.com (2012). *¿Qué es la marca personal?*. Recuperado de <http://www.coaching-tecnologico.com/que-es-la-marca-personal/>

Ditutor.com (2015). *Variable cualitativa*. Recuperado de http://www.ditutor.com/estadistica/variable_cualitativa.html

Educacion.uahurtado.cl (2015). *HABILIDADES BLANDAS, fundamentales para el desarrollo personal*. Recuperado de http://www.educacion.uahurtado.cl/download/Revista_educar_Habilidades_blandas_MJVal_debenito.pdf

Educamericas.com (2015). *¿Cuáles son las habilidades blandas que más demandan las empresas?* Recuperado de <http://www.educamericas.com/articulos/reportajes/%C2%BFcuales-son-las-habilidades-blandas-que-mas-demandan-las-empresas>

Elfinanciero.com (2014). *Escasez de talento aumentó en Costa Rica*. Recuperado de http://www.elfinanciero.cr/economia-y-politica/Escasez-talento-aumento_0_556144391.html

Elhowenespañol.com (2014). *Factores que afectan la elección de carreras por parte de los estudiantes*. Recuperado de http://www.elhowenespanol.com/factores-afectan-eleccion-carreras-parte-estudiantes-info_245032/

Estadonacion.or.cr (2015). *Estado de la educación costarricense*. Recuperado de http://www.estadonacion.or.cr/files/biblioteca_virtual/educacion/004/5-Cap-1.pdf

Estadonacion.or.cr (2015). *La evolución de la educación superior*. Recuperado de http://www.estadonacion.or.cr/files/biblioteca_virtual/educacion/004/9-Cap-4.pdf

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

Manpowergroup.com (2014). *Encuesta de Expectativas de Empleo Manpower*. Recuperado de http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/654a25ad-9c18-4661-b052-97695f2478a2/CR_MEOS_Q1_2014.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=654a25ad-9c18-4661-b052-97695f2478a2

Manpowergroup.com.mx (2012). *Encuesta sobre escasez de talento resultados de la investigación*. Recuperado de http://www.manpowergroup.com.mx/uploads/estudios/talentshortage_d2012.pdf

Minjus.gob.pe (2015). *Habilidades duras y blandas*. Recuperado 2015 de http://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/publicaciones/11_parte2.1.1.2pdf.pdf

Montero Soto, Jéssica (2015). *Escasez de talento aumentó en Costa Rica*. de http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/Escasez-talento-aumento_0_556144391.html

Puromarketing.com (2015). *Los efectos colaterales del Branding personal*. Recuperado de <http://www.puromarketing.com/29/23846/efectos-colaterales-branding-personal.html>

Tumarcapersonal.net (2015). *¿Qué es Marketing Personal y Personal Branding?* Recuperado de <http://www.tumarcapersonal.net/>

Anexos

Anexo #1

Encuesta (dirigida a estudiantes de bachillerato)

La siguiente encuesta es con la finalidad de aprobar el proyecto final de graduación de ULACIT en la Maestría con énfasis en Mercadeo y está dirigida a estudiantes de primer ingreso de bachillerato, por lo que los datos serán utilizados con fines académicos y en estricta confidencialidad.

Género: Masculino ____ Femenino ____

Nivel académico: Bachillerato universitario: Concluido Si ____ No ____ En proceso Sí ____ No ____

Puesto de trabajo actual: _____.

1- ¿Se desempeña actualmente en el área de estudios que eligió en la universidad? Sí ____ No ____ . ¿Por qué?

2- ¿Cuándo realizó su matrícula fue asesorado sobre otras alternativas de carrera aparte de la de su interés? Sí ____ No ____

3- ¿Si no hubiera elegido la carrera que actualmente tiene o estudia, cuál hubiera sido su otra opción? ¿Por qué?

4- ¿En este momento desearía estudiar otra carrera? ¿Por qué? Si su respuesta es afirmativa ¿cuál sería?

5- ¿Estaría dispuesto a trabajar en una empresa manufacturera de alto nivel tecnológico? ¿Por qué sí o por qué no?

6- ¿Sus compañeros de estudio han logrado ubicarse rápidamente en un trabajo el área de estudios de su carrera?

7- ¿Modifica su currículum de acuerdo con el empleador al que está aplicando?

8- ¿Cuáles idiomas maneja actualmente?

9- ¿Dedica tiempo a llevar cursos de actualización profesional fuera de su plan de estudios? ¿Por qué?

10- ¿En qué empresa le gustaría trabajar una vez que haya finalizado sus estudios? ¿Por qué?

Muchas gracias, por su colaboración.

Anexo#2

Carta de revisión del filólogo

San José, 16 de marzo de 2015

Señores

Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (U.L.A.C.I.T.)

Estimados señores:

He revisado y corregido los aspectos referentes a la estructura gramatical, ortografía, puntuación, redacción y vicios del lenguaje del Artículo Científico para optar por el Grado de Maestría en Administración de Negocios con Énfasis en Mercadeo, denominado "**Competitividad Laboral y Marca Personal**" elaborado, por el estudiante Andrés Sánchez Cordero, por lo tanto, puedo afirmar que está escrito correctamente, según las normas de nuestra Lengua Materna.

Respeté, a lo largo del trabajo, el estilo de los autores.

Atentamente,

Profesor


Carlos M. Barrantes Ramírez

Filólogo

Cédula 1-0312-0358

Carné afiliado 16308 (Colegio de Licenciados y Profesores)

Cel. 8397-1348

Anexo # 3

Video de presentación

<https://www.youtube.com/watch?v=Z5cvewucKIc>