



UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA

La competitividad del mercado laboral en Costa Rica

Denyer Ayales Vargas¹

San José, Costa Rica
Marzo-2015

¹ Bachiller en Mercadeo, Licenciado en Mercadeo. Candidato a Maestría en Administración de Empresas con énfasis en Mercadeo, ULACIT. Correo: dayales@gmail.com

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| Resumen | 3 |
| Abstract | 3 |
| Introducción | 4 |
| Planteamiento de la investigación | 5 |
| La competitividad del mercado laboral en Costa Rica | 5 |
| Antecedentes | 5 |
| Justificación | 6 |
| Objetivos | 6 |
| Objetivo general | 6 |
| Objetivos específicos | 7 |
| Planteamiento del problema | 7 |
| Alcances de la investigación | 8 |
| Limitaciones de la investigación | 8 |
| Marco conceptual | 8 |
| La competitividad en la empresa privada costarricense | 8 |
| La cultura organizacional desde el punto de vista de competitividad empresarial | 9 |
| Metodología del trabajo de investigación | 10 |
| Tipo de estudio | 10 |
| Enfoque de la investigación | 10 |
| Diseño de la investigación | 11 |
| Población | 11 |
| Muestra y tipo de muestreo | 11 |
| Fuentes de información | 11 |
| Recolección de datos | 12 |
| Variables | 12 |
| Cuadro de operacionalización de las variables | 13 |
| Análisis de los resultados | 13 |
| Conclusiones y recomendaciones | 19 |
| Conclusiones | 19 |
| Recomendaciones | 19 |
| Bibliografía | 20 |
| Anexos | 22 |

RESUMEN

Las empresas han entendido la necesidad de prevalecer en el mercado creando ventajas competitivas, así como estrategias empresariales para el mejoramiento de la competitividad que generen factores de diferenciación a partir de la estructura organizacional y de la incorporación de elementos que antes solo formaban parte de su entorno.

De este modo, se crearon estructuras virtuales en las que lo importante no eran los activos físicos y económicos, sino otros intangibles de mayor importancia como el conocimiento, la capacidad de innovación, los sistemas de motivación, la formación, el manejo del mercado, entre otros.

Ahora bien, uno de los componentes clave de esta estructura organizacional es el factor humano; la contribución que realizan las personas y colaboradores de la empresa en la consecución de los objetivos de la organización se resume en el surgimiento del enfoque de competencia laboral, el cual se relaciona completamente con la estrategia de competitividad y da cabida a la necesidad de la empresa por diferenciarse en el mercado a partir del desarrollo de sus recursos humanos.

En consecuencia, cuando se hace referencia al enfoque de competencia laboral, es conveniente distinguir entre diferentes etapas de su aplicación, el concepto y sus bases teóricas se encuentran en las aplicaciones que se manifiestan en el concepto propio de la formación, capacitación laboral y en la gestión del talento humano.

Es por esta razón, que las empresas también apuntan hacia la competitividad del mercado laboral en Costa Rica basándose en las fases de identificación, normalización, formación y la certificación de competencias del talento humano nacional.

PALABRAS CLAVE: Empresas, competencia laboral, competitividad laboral, estructura organizacional, talento humano.

ABSTRACT

Companies have understood the need to prevail in the market creating competitive advantages, as well as business strategies for the improvement of the competitiveness that generate differentiation factors from the organizational structure, and of the incorporation of elements that only used to be part of their environment.

Thus, virtual structures were created, in which physical and economic assets were not significant, but other intangibles, such as knowledge, innovation capacity, motivational systems, training, market management, among others, gained bigger relevance.

Now, one of the key components of the organizational structure is the human factor; the contribution made by people and company employees in achieving the company's goals can be summarized in the emergence of a labor competence-based approach, which is completely related with the competitiveness strategy, and accommodates to the need of the company to differentiate itself in the market through the development of its human resources.

Consequently, when there's a reference to the labor competence-based approach, it is convenient to distinguish between the different stages of its application; the concept and its theoretical basis are found in the applications that are manifested in its own concept of professional training, and the management of human talent.

It is for this reason that companies also aim to the competitiveness of the labor market in Costa Rica, basing themselves on identification phrases, normalization, training, and certification of competences of the national human talent.

KEY WORDS: Companies, labor competences, labor competitiveness, organizational structure, human talent.

INTRODUCCIÓN

Frecuentemente se escucha decir que las empresas necesitan mejorar sus niveles actuales de competitividad, incluso aquellas que tienen momentos de grandes cambios, precisamente con el propósito de mejorar su competitividad.

El término competitividad se entiende como la relación entre varias entidades, países, personas..., para ofrecer el mejor servicio y obtener los mejores resultados de manera equiparable en comparación con el resto del mundo. Aunado a ello, está el término productividad, el cual se define como la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados desde la perspectiva empresarial.

De acuerdo con Fea (1993) la competitividad es la capacidad estructural de una empresa para generar beneficios a través de sus procesos productivos, organizativos y de distribución.

En la actualidad, la competitividad de un país está estrechamente relacionada con su capacidad de producción especialmente en el área industrial. Además, en un mundo cada vez más necesitado de automatización, tecnología de punta, es el factor clave para estar en la cima de la productividad y competitividad.

En virtud de lo anterior, este artículo tiene como finalidad presentar la investigación y el desarrollo del tema de competitividad en el mercado laboral costarricense, considerando la demanda real de personal técnico en el sector productivo del país.

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

LA COMPETITIVIDAD DEL MERCADO LABORAL EN COSTA RICA

Antecedentes

El estudio “Mejores empleos para Costa Rica: El rol del capital humano” realizado por el Banco Mundial y el INCAE (2013) menciona que casi la mitad de la fuerza laboral de Costa Rica carece de competencias básicas para acceder a empleos de alta productividad, debido a que las políticas educativas favorecen en general la baja calidad de la educación.

Por otro lado, la encuesta anual de *Manpower Group* (2014), empresa dedicada a la provisión de soluciones innovadoras en capital humano y que ofrece a los empleadores una gran variedad de servicios para el ciclo completo de negocio y empleo incluyendo reclutamiento y selección, contratación temporal y de planta de personal, evaluación de empleados, capacitación, transición de carrera, *outplacement*, *outsourcing* y consultoría dio a conocer que la escasez de talento aumentó en Costa Rica, ya que de los 624 empleadores encuestados, el 51% dijo haber tenido dificultades para cubrir vacantes, mientras que en 2013 ese porcentaje fue de 40%.

La encuesta se aplicó durante el primer trimestre de este año y arrojó que cinco de cada diez empleadores en busca de talento humano tuvieron dificultades para llenar sus vacantes en el 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.

El 65% de los empleadores señala como principal causa para no llenar vacantes la ausencia de solicitantes calificados o la ausencia total de ellos. Eric Quesada, director comercial regional de *Manpower Group*, atribuyó esta situación 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 entre los jóvenes.

Quesada comentó que la nueva inversión extranjera en manufactura especializada, como productos médicos, está ejerciendo presión sobre la oferta laboral, pues acapara a los postulantes más calificados y deja a las demás empresas con dificultades para encontrar sustitutos.

Para *Manpower*, el principal problema con el talento humano es que la oferta de profesionales y técnicos no crece al ritmo que necesita la industria, aunque otro tema fundamental es que en áreas claves como contaduría y finanzas es muy difícil encontrar personal bilingüe.

“Costa Rica ha hecho esfuerzos importantes para aumentar la formación técnica y ya aumentó un poco la matrícula en ingenierías, pero está quedando rezagado en el tema del inglés”, subraya Quesada.

Justificación

Este trabajo es importante para todas las empresas activas del país interesadas en promover el desarrollo de la población y de su competitividad laboral, pues se requiere conocer si estas empresas pueden mejorar su nivel de competitividad actual, si ajustan ciertas variables que se encuentran bajo su control como las estrategias, estructura, sistemas y procesos, recursos humanos, liderazgo, cultura organizacional, proveedores y clientes. A pesar de que existen otras circunstancias fuera de su control que las afectan como la políticas macroeconómicas del gobierno de turno, estructura del sector, intervencionismo del Estado, estabilidad socio-política del país, inflación, devaluación y otras.

Por lo mencionado anteriormente, realizar esta investigación cobra importancia, ya que su propósito es analizar el mejoramiento de la competitividad laboral con el fin de generar enriquecimiento en el ser humano, que debe reflejarse en la distribución del ingreso, la educación, la salud, la condición de la mujer y en general en el desarrollo integral de personas relacionadas con las empresas.

Objetivos

Objetivo general

Analizar la competitividad del mercado laboral en Costa Rica para conocer si con la globalización de las economías obliga al trabajador a exigencias muy diferentes a las presentadas en el modelo de aprendizaje continuo y de desempeño laboral.

Objetivos específicos

- Definir la competitividad laboral en un nivel general para responder a las formas de producción y eficiencia de la organización donde las empresas adquieren herramientas de gestión modernas para competir en un mercado tanto nacional como internacional.
- Identificar cuáles factores afectan la competitividad laboral para lograr concertar una visión del recurso humano como base del desarrollo generador de productividad y competitividad dentro de la empresa privada costarricense.
- Establecer un diagnóstico del nivel de competitividad de las empresas privadas en Costa Rica para identificar elementos de competencia, criterios de desempeño, campos de aplicación y conocimientos requeridos por parte de la fuerza laboral costarricense.

Planteamiento del problema

El entorno macroeconómico sigue disminuyendo el margen, creando una necesidad en las empresas de hacer más cosas con menos personal para ser más innovador y productivo. Con el propósito de cumplir con esa exigencia, las organizaciones deben acceder, movilizar y liberar el potencial humano de sus colaboradores, pues los empresarios luchan por cubrir plazas vacantes al mismo tiempo que el desempleo sigue siendo un problema mundial y que, evidentemente, existe sobreoferta de mano de obra y carencia del talento humano apropiado.

Los diagnósticos de la situación en materia de educación y de calificación de recursos humanos han permitido establecer que el país carece de fuerza laboral apta para responder a los cambios tecnológicos y a las nuevas formas de producción, problemas que para muchas empresas constituyen obstáculos al incremento de la productividad y de la competitividad.

El exceso de oferta laboral sucede después de una recesión global seguida de una recuperación económica lenta, mientras que el desabastecimiento de talento empeoró por la tecnología rápidamente cambiante y por la dinámica de los negocios; así las habilidades requeridas para cubrir las necesidades de las empresas de ayer, hoy son anticuadas, aumentando la brecha de habilidades y empeorando la escasez de talento global.

Ante el panorama descrito, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuántos técnicos y en qué especialidades se requieren para llenar la demanda en nuestro país del sector productivo?

Alcances de la investigación

Con esta investigación se pretende conocer la relevancia de la competitividad en el mercado laboral costarricense por lo que se requiere saber acerca de este tema y cómo se aplica en las empresas privadas nacionales por medio de los siguientes procedimientos:

- Presentación del marco conceptual de la competitividad del mercado laboral como tendencia.
- Determinación de las herramientas idóneas para realizar la investigación y tener un mejor resultado.

Limitaciones de la investigación

Los aspectos que dificultaron la realización de esta investigación fueron los que se mencionan seguidamente:

- La escasa información que existe sobre el tema asignado.
- La lentitud de la recolección de la información por la cantidad de personas que formaron parte de la muestra.
- El tiempo asignado para la entrega del proyecto (diez semanas).

MARCO CONCEPTUAL

La competitividad en la empresa privada costarricense

La competitividad de un sector o de un país, en un momento dado, es solo el efecto de la competitividad que poseen sus empresas, incluso, un país no es competitivo en todo, sino que lo es en una actividad específica perteneciente a algunos de sus sectores internos; ya ubicados en esos sectores, la unidad productiva que es su fuerza motriz y que le origina una ventaja competitiva, son las empresas las que operan.

Las empresas que originan que un sector sea más competitivo a nivel local en ocasiones son unas pocas de las ubicadas en él. Ahora bien, al considerar los factores que se utilizan, se encuentra la habilidad competitiva de las empresas en el país o del sector en el cual compiten y, por consiguiente, las que sumadas entre sí originan el perfil de este.

La cultura organizacional desde el punto de vista de competitividad empresarial

Existen algunas razones que justifican el porqué toda empresa que quiere mejorar su actual nivel de competitividad debe preocuparse por establecer una cultura organizacional congruente con su estrategia; sin embargo, para efectos de esta investigación, la cultura organizacional es importante por los siguientes aspectos: 1) Condiciona el desempeño de los individuos y los resultados que la empresa puede obtener y 2) Determina lo que se hace, el cómo y el por qué se hace en toda empresa.

Desde esta perspectiva, el tipo de cultura organizacional que posea una empresa puede ser un activo o un pasivo, ser parte de la solución o del problema cuando se desea mejorar la competitividad.

En virtud de lo anterior y de acuerdo con el planteamiento del problema que corresponde a conocer cuántos técnicos y en qué especialidades se requieren para llenar la demanda del sector productivo en nuestro país, existe una encuesta realizada por la empresa *Manpower Group*, de julio de 2014 sobre la escasez de talento humano. Dicha encuesta reveló que 51% de los empleadores en Costa Rica tienen dificultades para encontrar candidatos con las habilidades adecuadas y que los puestos que tienen mayor dificultad de cubrir son los técnicos, tendencia que se mantiene invariable respecto al 2013, donde dicho puesto ocupó el primer lugar.

Esa encuesta no reveló la cantidad de técnicos que requieren las empresas para llenar la demanda del sector productivo del país. A continuación, se presenta un cuadro comparativo de los puestos más difíciles de cubrir en Costa Rica de acuerdo con la comparación entre la información del 2013 y la del 2014:

Tabla 1
Comparativo de Puestos más difíciles de Cubrir en Costa Rica
2013-2014

| Año 2013 | Año 2014 |
|--|--|
| 1. Técnicos | 1. Técnicos |
| 2. Representantes de Ventas | 2. Ingenieros |
| 3. Secretarías, asistentes administrativos | 3. Gerentes de Venta |
| 4. Operadores de producción | 4. Oficios manuales calificados |
| 5. Oficios manuales calificados | 5. Personal de apoyo en oficinas |
| 6. Ingenieros | 6. Personal de contabilidad y finanzas |
| 7. Personal de contabilidad y finanzas | 7. Obreros |
| 8. Mecánicos | 8. Supervisores |
| 9. Operadores de maquinaria | 9. Personal de compras y suministro |
| 10. Gerentes/Ejecutivos | 10. Puestos gerenciales/Directivos |

Fuente: Elaboración propia, 2015

METODOLOGÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Ante muchas situaciones que se presentaron durante la investigación, esta se dirigió a identificar las circunstancias que permitieran ampliar la perspectiva sobre el tema de la competitividad del mercado laboral en Costa Rica; así “el proceso de investigación proporciona un enfoque sistemático y planeado para el proyecto de investigación y asegura que todos los aspectos de dicho proyecto sean recíprocamente consistentes entre sí” (Aaker, Kumar, Day, 2003).

Tipo de estudio

Se han escogido dos tipos de estudio: uno descriptivo y otros correlacional. Considerando que “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, Fernández, Baptista, 1995).

Asimismo, “Los estudios correlacionales implican la manipulación de variables específicas pero no directamente, sino mediante un procedimiento de selección”. Por una manipulación de una variable se entiende el disponer la aparición de diferentes cantidades o valores de la variable.

Desde este punto de vista, se considera que estos tipos de estudio son idóneos para realizar esta investigación de una forma eficiente y adecuada.

Ambos estudios coadyuvarán a obtener un panorama más amplio de la situación que se enfrenta actualmente en cuanto a la competitividad del mercado laboral en Costa Rica.

Enfoque de la investigación

En esta investigación se aplicó el enfoque cualitativo, el cual se utilizó para la recolección de los datos necesarios y su respectivo análisis para cumplir con los objetivos propuestos.

Para definir mejor el concepto de enfoque cualitativo conviene señalar que: “El enfoque cualitativo se utiliza principalmente para descubrir y refinar preguntas de investigación. Basado en métodos de recolección de información sin medición numérica, tales como descripciones y observaciones” (Salas, 2007).

Diseño de la investigación

Esta investigación se considera de tipo descriptiva no experimental, así como correlacional, pues no existe mucha información acerca de la competitividad del mercado laboral en Costa Rica y tampoco hay estudios anteriores que definan a profundidad el tema.

Población

La población representa un conjunto grande de individuos que se desea estudiar sometido a una evaluación estadística ajustada a determinadas especificaciones que dieron origen al propósito de la investigación.

Para esta investigación, la población de estudio estuvo constituida por la Población Económicamente Activa (PEA) de Costa Rica, que de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2013), Costa Rica, es definida como: *conjunto de personas de 12 años o más que durante el periodo de referencia se encontraban ocupadas o desocupadas; es decir, que trabajaron o buscaron trabajo.*

Según datos obtenidos a partir de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH, 2013), la PEA representa el 46,9% del total de la población (tasa bruta de participación); donde el PEA total en valores absolutos es de 2.210.569 de personas.

Muestra y Tipo de muestreo

Para esta investigación se seleccionó una muestra no probabilística, que se define como “El subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación” (Hernández, Fernández y Baptista, 1995). La muestra no probabilística escogida para la investigación estuvo compuesta por 50 trabajadores de la empresa privada costarricense. El tipo de muestreo utilizado fue el no probabilístico por conveniencia.

Fuentes de información

Las fuentes de información son aquellos instrumentos de los que puede obtenerse los datos necesarios para efectuar la investigación comercial o estudio de mercado (Slideshare. net, 2015).

Las fuentes de información pueden ser primarias que “es la información de primera mano, está basada en datos cuantitativos y cualitativos que el investigador genera o colecta” o secundarias: “es la información obtenida de los datos y el análisis previo

realizados por otra persona, implican generalización, análisis, síntesis, interpretación o evaluación” (Slideshare. net, 2015).

Las fuentes primarias seleccionadas para la recolección de datos corresponden a entrevistas, apuntes de investigación, documentos originales y discursos publicados sobre el tema de competitividad laboral. Las fuentes secundarias elegidas para la recolección de datos corresponden a la información encontrada en trabajos académicos, internet, entre otros.

Recolección de datos

De acuerdo con Salas “Los instrumentos de recolección de datos son aquellos recursos que se utilizan en la investigación para lograr un acercamiento a los objetos de estudio y extraer de ellos la información requerida” (2007).

El instrumento que se utilizó fue una encuesta a través de una entrevista en profundidad, la cual es definida como “reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros estos dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras (Taylor y Bodgan, 1994 cp Rincón C., 1995:40).

Este instrumento se usó en forma personal e individual y se aplicó impreso a 50 trabajadores de la empresa privada costarricense, previamente seleccionadas como la clase trabajadora y segmentada por rangos de edad. Se realizó aleatoriamente a individuos de tres centros comerciales de la provincia de San José, tales como: Multiplaza Escazú, Mall San Pedro y Lincoln Plaza.

La encuesta tuvo como objetivo analizar la competitividad del mercado laboral en Costa Rica. Asimismo, buscó conocer cuántos técnicos y en qué especialidades se requieren para llenar la demanda en el país del sector productivo.

Se solicitó a los participantes leer atentamente cada pregunta y responder de forma clara y objetiva, previa explicación del investigador. El tiempo aproximado para completar la encuesta fue entre 10 y 15 minutos. Todas las respuestas fueron tratadas con discreción y confidencialidad. La encuesta constó de siete preguntas cerradas, más la solicitud de edad y género.

Variables

- Competitividad laboral.
- Factores que determinan la competitividad.

- Diagnóstico del nivel de competitividad.

Cuadro de operacionalización de las variables

Tabla 2
Cuadro de operacionalización de las variables

| Objetivos Específicos | Variable | Indicador | Conceptualización | Instrumentalización | Operacionalización |
|---|---|---------------------------------|---|---------------------|--------------------|
| Definir la competitividad laboral en un nivel general para responder a las formas de producción y eficiencia de la organización donde las empresas adquieren herramientas de gestión modernas para competir en un mercado tanto nacional como internacional. | Competitividad Laboral | Nivel de competitividad laboral | Estrategias y métodos que tienen las empresas para obtener mejores resultados. | Encuesta | Preguntas 1, 2 y 3 |
| Identificar qué factores afectan la competitividad laboral para lograr concertar una visión del recurso humano como base del desarrollo y generador de productividad y competitividad dentro de la empresa privada costarricense. | Factores de la Competitividad | Factores | Factores macroeconómicos que escapan al control de las empresas. Contar con un enfoque sistémico que permita identificar el cambio de la empresa. | Encuesta | Preguntas 4 y 7 |
| Establecer un diagnóstico del nivel de competitividad de las empresas privadas en Costa Rica para identificar elementos de competencia, criterios de desempeño, campos de aplicación y conocimientos requeridos por parte de la fuerza laboral costarricense. | Diagnóstico del Nivel de Competitividad | Diagnóstico | Dependerá de su habilidad para generar respuestas que le permitan sobrevivir y progresar. | Encuesta | Preguntas 5 y 6 |

Fuente: Elaboración propia, 2015

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Los resultados de la encuesta realizada a 50 trabajadores de la empresa privada costarricense revelaron al ser consultados sobre el sector del mercado en que se desempeñaban el 38% respondió que en comercio, 12% en servicios, 18% en el sector agropecuario y con igual porcentaje, 16%, en industria, comunicaciones y transportes, como se muestra la Figura 1.

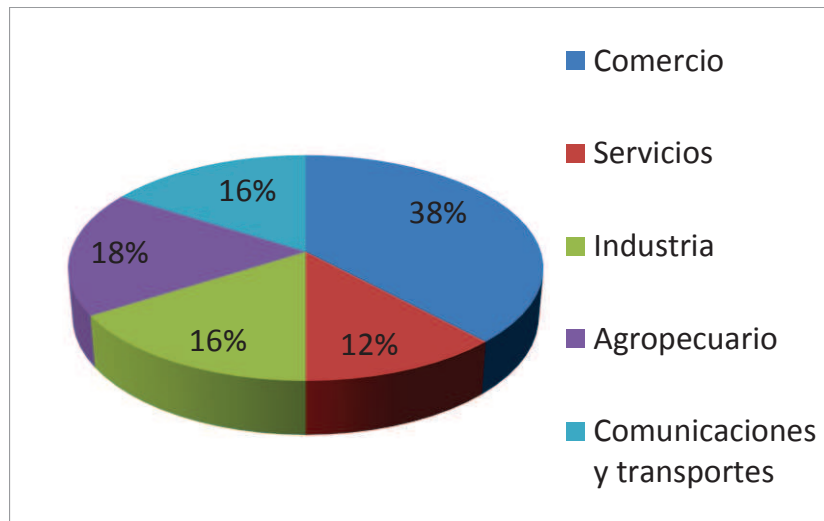


FIGURA 1
Sector del mercado en que se desempeña

Al preguntar a los entrevistados sobre si habían escuchado sobre el tema de competitividad laboral, el 96% manifestó que sí lo había escuchado. Es decir, las personas mostraron tener conocimiento de lo que significa a nivel general la competitividad laboral, mostrando interés sobre lo que sucede en el entorno actual de las empresas.

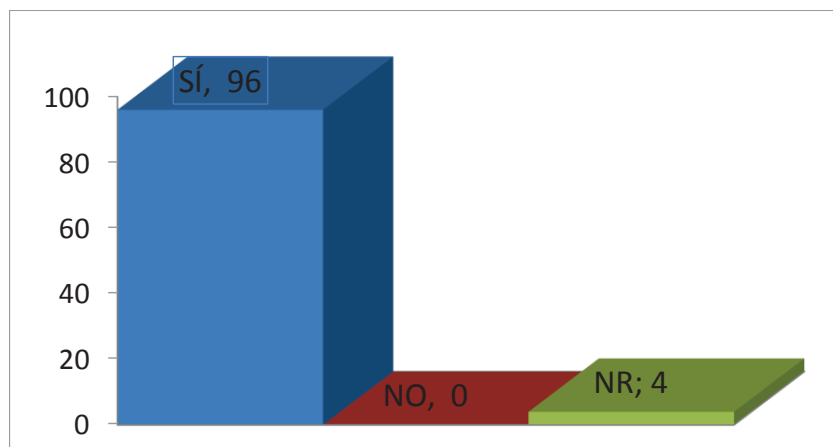


FIGURA 2
Ha escuchado sobre el tema

Se expusieron tres opciones relacionadas con la definición de competitividad laboral a los informantes y 56% indicó que las tres opciones se acercaban a la verdadera; 20% consideró válida la primera opción, 10% la segunda, 3% la tercera y 6% manifestó que ninguna de las tres.

Tabla 1

Definición sobre el término de competitividad laboral

| Definición | Frecuencia | Porcentaje |
|---|------------|------------|
| Capacidad productiva que tiene una persona en términos de desempeño en un determinado contexto laboral | 11 | 22 |
| Capacidades que permiten eficazmente el desempeño de una ocupación en relación con los niveles solicitados en el empleo | 5 | 10 |
| Construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo | 3 | 6 |
| Todas las anteriores | 28 | 56 |
| Ninguna de la anteriores | 3 | 6 |
| Total | 50 | 100 |

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Sobre los factores que afectan la competitividad laboral 12% consideró la baja calidad en la educación, mientras que 28% indicó que se debía a la combinación de la baja calidad en la educación y la falta de experiencia; 20% se inclinó por la combinación de la baja calidad en la educación y la falta de habilidades relacionadas con la empleabilidad; por último, 28% se decidió por la combinación de baja calidad en la educación y la carencia de competencias técnicas.

Tabla 2

Factores que afectan la competitividad laboral

| Factores | Frecuencia | Porcentaje |
|---|------------|------------|
| 1. Baja calidad en la educación | 6 | 12 |
| 2. Carencia de competencias técnicas | 1 | 2 |
| 3. Falta de experiencia | 1 | 2 |
| 4. Falta de habilidades relacionadas con la empleabilidad | 1 | 2 |
| 5. Combinación de factores 1 y 3 | 14 | 28 |
| 6. Combinación de factores 1 y 4 | 10 | 20 |
| 7. Combinación de factores 1 y 2 | 14 | 28 |
| 8. Otras combinaciones | 3 | 6 |
| Total | 50 | 100 |

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Se preguntó también a los encuestados acerca de los factores que miden la competitividad laboral en la empresa privada y se comprobó que no hay un concepto estandarizado sobre ese tema, pues cada quien tiene un pensamiento diferente al respecto como se evidencia en el Cuadro 5, por lo cual no fue viable construir un gráfico con dichos resultados. Como se muestra en el listado se hicieron combinaciones de las opciones presentadas por los entrevistados.

Tabla 3

Factores que miden el nivel de competitividad en la empresa privada

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos Precio | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| 4-7-10 | 1 | 2.0 | 2.0 | 4.0 |
| 6-, 7- y 11- | 1 | 2.0 | 2.0 | 6.0 |
| 8-, 9- y 11- | 1 | 2.0 | 2.0 | 8.0 |
| 7-, 8- y 10- | 1 | 2.0 | 2.0 | 10.0 |
| 2-, 4- y 5- | 1 | 2.0 | 2.0 | 12.0 |
| 1-, 2- y 8- | 1 | 2.0 | 2.0 | 14.0 |
| 5- y 7- | 1 | 2.0 | 2.0 | 16.0 |
| 3-, 6- y 10- | 2 | 4.0 | 4.0 | 20.0 |
| 1- y 2- | 2 | 4.0 | 4.0 | 24.0 |
| 1-, 7-, 9- y 11- | 1 | 2.0 | 2.0 | 26.0 |
| 6- y 9- | 1 | 2.0 | 2.0 | 28.0 |
| 1-, 2- y 3- | 1 | 2.0 | 2.0 | 30.0 |
| 1-, 2-, 3-, 4- y 5- | 1 | 2.0 | 2.0 | 32.0 |
| 1-, 2- y 4- | 1 | 2.0 | 2.0 | 34.0 |
| 1-, 7- y 11- | 2 | 4.0 | 4.0 | 38.0 |
| 3-, 6- y 12- | 1 | 2.0 | 2.0 | 40.0 |
| 3-, 5- y 6- | 1 | 2.0 | 2.0 | 42.0 |
| 1-, 5-, 9- y 10- | 1 | 2.0 | 2.0 | 44.0 |
| 1-, 3- y 8- | 1 | 2.0 | 2.0 | 46.0 |
| 2-, 5- y 9- | 1 | 2.0 | 2.0 | 48.0 |
| 3-, 4-, 7- y 11- | 1 | 2.0 | 2.0 | 50.0 |

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos 2-, 3- y 5- | 1 | 2.0 | 2.0 | 52.0 |
| 1-, 2-, 3- y 4- | 1 | 2.0 | 2.0 | 54.0 |
| 5-, 7- y 11- | 1 | 2.0 | 2.0 | 56.0 |
| 3- y 4- | 1 | 2.0 | 2.0 | 58.0 |
| 3-, 8-, 9- y 12- | 1 | 2.0 | 2.0 | 60.0 |
| 3-, 4- y 9- | 1 | 2.0 | 2.0 | 62.0 |
| 1-, 5-, 8- y 11- | 1 | 2.0 | 2.0 | 64.0 |
| 3- y 9- | 1 | 2.0 | 2.0 | 66.0 |
| 3-, 5- y 8- | 1 | 2.0 | 2.0 | 68.0 |
| 1-, 2-, 4-, 7-, 10- y 11- | 1 | 2.0 | 2.0 | 70.0 |
| 2-, 3- y 6- | 1 | 2.0 | 2.0 | 72.0 |
| 4- y 9- | 1 | 2.0 | 2.0 | 74.0 |
| 3- y 6- | 1 | 2.0 | 2.0 | 76.0 |
| 1-, 6- y 11- | 1 | 2.0 | 2.0 | 78.0 |
| 3- y 5- | 2 | 4.0 | 4.0 | 82.0 |
| 6-, 9- y 12- | 1 | 2.0 | 2.0 | 84.0 |
| 3-, 5-, 8- y 9- | 1 | 2.0 | 2.0 | 86.0 |
| 3-, 5- y 12- | 1 | 2.0 | 2.0 | 88.0 |
| 6-, 11- y 12- | 1 | 2.0 | 2.0 | 90.0 |
| 1-, 5-, 7- y 11- | 1 | 2.0 | 2.0 | 92.0 |
| 2-, 5-, 8- y 10- | 1 | 2.0 | 2.0 | 94.0 |
| 3-, 6-, 8- y 9- | 1 | 2.0 | 2.0 | 96.0 |
| 3-, 5-, 7- y 11- | 1 | 2.0 | 2.0 | 98.0 |
| 1-, 4-, 8- y 10- | 1 | 2.0 | 2.0 | 100.0 |
| Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

Fuente: Elaboración propia, 2015.

En relación con la importancia del recurso humano en la empresa privada, 42% lo considera muy importante, 36% como importante y 20% como nada importante.

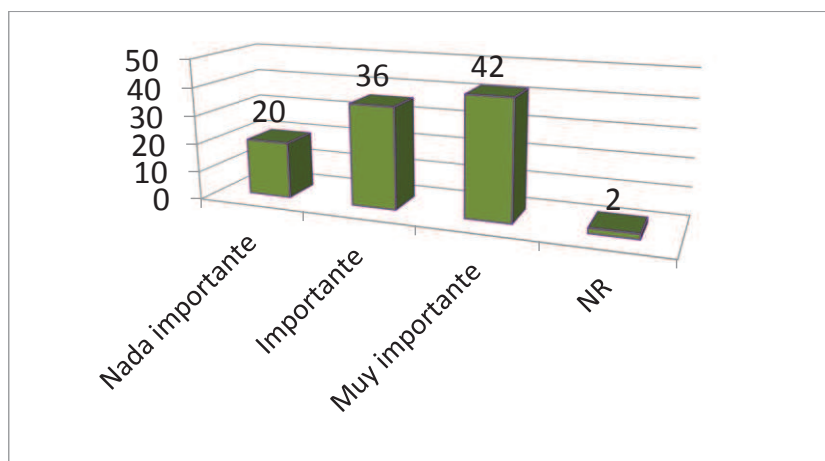


FIGURA 3

Importancia de tener recurso humano calificado

Igualmente que con la pregunta 5 la siguiente consulta muestra un listado que presenta combinaciones de las opciones presentadas a los informantes, un ejemplo sería como se detalla el ítem manejo de idiomas combinado con opciones como emprendedurismo y planeación y organización.

Tabla 4

Factor negativo que genera escasez de talento en la empresa privada

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|---------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Emprendedurismo | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| Válidos | Planeación y organización | 1 | 2.0 | 2.0 | 4.0 |
| Válidos | Manejo de idiomas | 1 | 2.0 | 2.0 | 6.0 |
| Válidos | 1- y 4- | 2 | 4.0 | 4.0 | 10.0 |
| Válidos | 1-, 4- y 7- | 7 | 14.0 | 14.0 | 24.0 |
| Válidos | 1-, 4-, 5- y 7- | 1 | 2.0 | 2.0 | 26.0 |
| Válidos | 1- y 6- | 3 | 6.0 | 6.0 | 32.0 |
| Válidos | 2-, 4- y 5- | 1 | 2.0 | 2.0 | 34.0 |
| Válidos | 3-, 4- y 7- | 2 | 4.0 | 4.0 | 38.0 |
| Válidos | 4-, 5- y 7- | 1 | 2.0 | 2.0 | 40.0 |
| Válidos | 4-, 5- y 6- | 1 | 2.0 | 2.0 | 42.0 |
| Válidos | 1-, 4- y 5- | 3 | 6.0 | 6.0 | 48.0 |
| Válidos | 2-, 5- y 6- | 1 | 2.0 | 2.0 | 50.0 |
| Válidos | 2- y 6- | 1 | 2.0 | 2.0 | 52.0 |
| Válidos | 4- y 5- | 1 | 2.0 | 2.0 | 54.0 |
| Válidos | 5- y 7- | 1 | 2.0 | 2.0 | 56.0 |
| Válidos | 1-, 4- y 6- | 1 | 2.0 | 2.0 | 58.0 |
| Válidos | 2-, 5- y 7- | 3 | 6.0 | 6.0 | 64.0 |
| Válidos | 1-, 6 y 7 | 1 | 2.0 | 2.0 | 66.0 |
| Válidos | 1- y 7- | 2 | 4.0 | 4.0 | 70.0 |
| Válidos | 2-, 3- y 4- | 1 | 2.0 | 2.0 | 72.0 |
| Válidos | 3- y 5- | 3 | 6.0 | 6.0 | 78.0 |
| Válidos | 2- y 3- | 1 | 2.0 | 2.0 | 80.0 |
| Válidos | 3- y 7- | 1 | 2.0 | 2.0 | 82.0 |
| Válidos | 1-, 2- y 3- | 1 | 2.0 | 2.0 | 84.0 |
| Válidos | 4- y 7- | 1 | 2.0 | 2.0 | 86.0 |
| Válidos | 1-, 2- y 7- | 1 | 2.0 | 2.0 | 88.0 |
| Válidos | 5- y 6- | 1 | 2.0 | 2.0 | 90.0 |
| Válidos | 5-, 6- y 7- | 1 | 2.0 | 2.0 | 92.0 |
| Válidos | 2- y 5- | 1 | 2.0 | 2.0 | 94.0 |
| Válidos | 2-, 4- y 6- | 1 | 2.0 | 2.0 | 96.0 |
| Válidos | 1- y 3- | 1 | 2.0 | 2.0 | 98.0 |
| Válidos | 1-, 3- y 7- | 1 | 2.0 | 2.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Dentro del grupo de entrevistados 52% fue del género masculino y 48% femenino, lo cual fue importante para el investigador al conocer que tanto hombres como mujeres accedieron a ofrecer sus opiniones acerca del tema de competitividad del mercado laboral en Costa Rica.

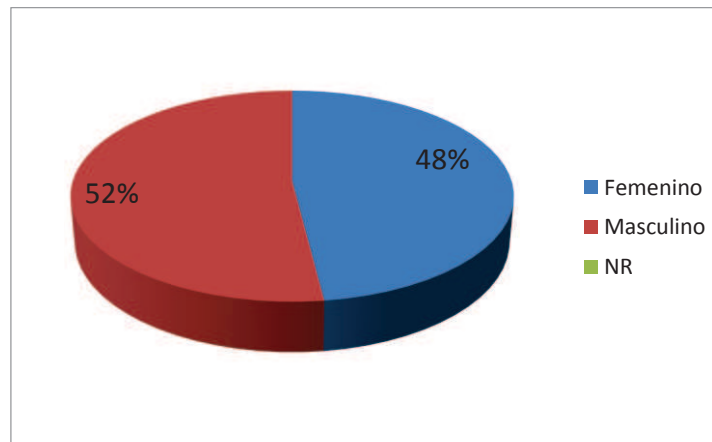


FIGURA 4

Género

La distribución de las edades de la muestra fue la siguiente: de 18 a 25 años 18%; de 25 a 35 años, 18%; de 35 a 45 años, un 24%; de 45 a 55 años, 20% y de 55 a 65 años, 20%. Lo anterior evidencia que los rangos de edad entre 35 años hasta 65 años, los entrevistados saben bien que en un mundo laboral como el costarricense el trabajador debe ser competitivo para hacerle frente a su puesto de trabajo y conservarlo, de esta forma podrá ser más productivo en el sector que se desempeñe. Por su parte, los menores de 35 años todavía consideran que el factor juventud es primordial y no le dan mucha importancia a desarrollar otras habilidades o competencias laborales.

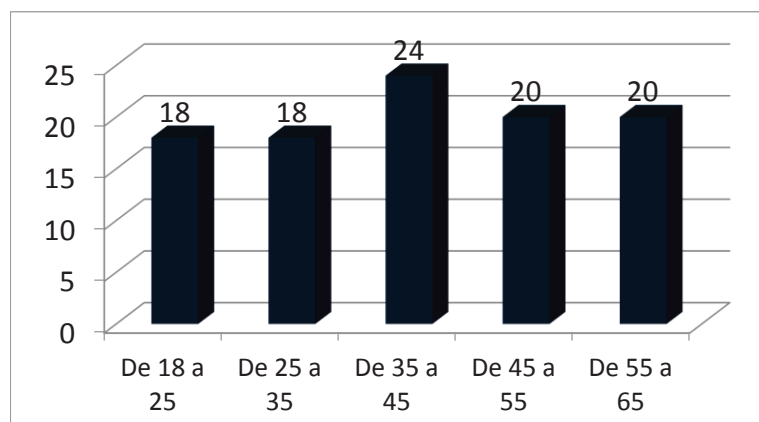


FIGURA 5

Rangos de edad

CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Las organizaciones han empezado a reconocer que su principal fuente de diferenciación y competitividad es su personal, ya que recogen cada día más experiencias de empresas que orientan sus esfuerzos competitivos a fortalecer su activo humano.

Asimismo, generar un ambiente propicio a la innovación y al aprendizaje continuo son objetivos que se sustentan en procesos de capacitación para el desarrollo de competencias laborales.

Las empresas actualmente han incorporado la gestión de recursos humanos basada en competencias laborales como un instrumento para mejorar la productividad y también mantener un ambiente positivo en las relaciones con sus trabajadores.

La clave importante para mantener todo lo expuesto en este trabajo de investigación se encuentra en el intento de mejorar los niveles no solo de productividad, sino de competitividad laboral mediante el conocimiento y de la capacidad de aprender de la empresa.

Recomendaciones

Es indispensable hacerle saber a las organizaciones que la identificación de las competencias y conductas requeridas para los puestos de trabajo son importantes para determinar por medio de un sistema experto si es competente para desempeñar un puesto de trabajo determinado o todavía no lo es para cumplir con determinada función laboral.

Es importante para una empresa, cuyo activo más valioso es el trabajador y que quiere progresar en el mercado, buscar una mano de obra calificada y poder mantenerla, lo cual es una tarea necesaria para el equipo de recursos humanos que ofrezca incentivos, reconocimientos para todos los trabajadores de la empresa de manera que se estimule la productividad y, por ende, la competitividad de cada uno de los trabajadores de la organización.

Una empresa que necesita mano de obra muy especializada y calificada debe cumplir con requisitos específicos que aseguren la eficacia del trabajo considerando que cada vez la dificultad para realizarlo aumenta; es por ello que el profesional debe hacer el trabajo para el que está calificado con el fin de aprovechar al máximo su competitividad

laboral. De esta forma se evidencia la tendencia de revalorización del recurso humano a la competitividad organizacional también.

BIBLIOGRAFÍA

Libros

Aaker, D., Kumar, V., Day, G. (2003). *Investigación de mercados* (4^{ta} Ed.). México: Limusa.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5^{ta} Ed.). México: Mc Graw Hill.

Simmons, A. (2002). *Competitividad gerencial: Cómo inspirar, influenciar y persuadir mediante la narración de historias* (4^{ta} Ed.). Colombia: Mc Graw Hill.

Trejos, A. y Condo, A. (2001). *Competitividad empresarial en Centroamérica* (4^{ta} Ed.). Editorial: Clads.

Referencias consultadas en internet

Banco Mundial. “Mejores empleos en Costa Rica: El rol del capital humano”. Consultado el 30 de enero de 2015. Recuperado de <http://www.bancomundial.org/es/country/costarica/publication/mejores-empleos-costarica>

CentralAmericaData.com. “Escasez de talento en Costa Rica”. Consultado el 16 de febrero de 2015. Recuperado de http://www.centralamericadata.com/es/search?q1=content_es_le:%22Escasez+de+talent+o%22&q2=mattersInCountry_es_le:%22Costa+Rica%22

Cinde.org. “Costa Rica Número 1 en Latinoamérica en desarrollo de capital humano”. Consultado el 20 de febrero de 2015. Recuperado de <http://old.cinde.org/es/news/costarica-numero-1-en-latinoamerica-en-desarrollo-de-capital-humano>

Cinde.org. “Conocé el mercado”. Consultado el 20 de febrero de 2015. Recuperado de <http://www.thetalentplace.cr/conoce-el-mercado>

El Financierocr.com. “Escasez de talento aumentó en Costa Rica”. Consultado el 24 de marzo de 2015. Recuperado de http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/Escasez-talento-aumento_0_556144391.html

Eumed.net. “Entrevista en profundidad y focalizada”. Consultado el 19 de febrero de 2015. Recuperado de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2009/njlg/ENTREVISTA%20EN%20PROFUNDIDAD%20Y%20FOCALIZADA.htm>

Explorable.com. “Variables de investigación”. Consultado el 16 de febrero de 2015. Recuperado de <https://explorable.com/es/variables-de-investigacion>

Incae Business School. “Competitividad laboral en Costa Rica”. Consultado el 16 de febrero de 2015. Recuperado de <http://www.incae.edu/es/clacds-noticias/competitividad-laboral-en-costa-rica.php>

Manpower Group. “Encuesta de expectativas de empleo Manpower Costa Rica-2015”. Consultado el 18 de marzo de 2015. Recuperado de www.manpower.com.mx

Observatorio del Derecho Humano a la Alimentación en Centroamérica. “Costa Rica: Población Económicamente Activa”. Consultado el 23 de marzo de 2015. Recuperado de <http://www.odhac.org/index.php/estadisticas/por-pais/costa-rica/185-costa-rica-poblacion-economicamente-activa>

SlideShare.net. “Fuentes de información”. Consultado el 09 de marzo de 2015. Recuperado de <http://es.slideshare.net/AuraLopez3/fuentes-de-informacion-14702692>

ANEXOS

ENCUESTA REALIZADA A TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA COSTARRICENSE

Número de encuesta: _____

.....

La competitividad de mercado laboral en Costa Rica

Introducción: Buenos días, tardes. Mi nombre es Denyer Ayales Vargas y soy estudiante de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología ULACIT. Estoy realizando un estudio acerca de La competitividad de mercado laboral en Costa Rica, por lo que le agradeceré me conceda algunos minutos para contestar las siguientes preguntas. La información será tratada confidencialmente y es para fines académicos.

.....

1. ¿En cuál sector del mercado se desempeña su puesto de trabajo? **Marque con (X)**

- a) Comercio
- b) Servicios
- c) Industria
- d) Agropecuario
- e) Comunicaciones y Transportes
- f) Otro _____

2. ¿Ha escuchado sobre el tema de competitividad laboral? **Marque con (X)**

- a) Sí
- b) No (**Finalizar la encuesta**)

3. De las siguientes definiciones, ¿Cuál considera se acerca más al término de competitividad laboral? **Marque con (X)**

- a) Capacidad productiva que tiene una persona en términos de desempeño en un determinado contexto laboral.
- b) Capacidades que permiten eficazmente el desempeño de una ocupación en relación con los niveles solicitados en el empleo.
- c) Construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo.
- d) Todas las anteriores.
- e) Ninguna de las anteriores.

4. ¿Cuál de los siguientes factores considera usted afectan la competitividad laboral en Costa Rica? **Marque con (X) (Puede marcar más de una opción)**

- a) Baja calidad en la educación.
- b) Carencia de competencias técnicas.
- c) Falta de experiencia.
- d) Falta de habilidades relacionadas con la empleabilidad.

5) Según su consideración, ¿Cuál o cuáles son los factores que miden el nivel de competitividad en la empresa privada costarricense? **Marque con (X) (Puede marcar más de una opción)**

- a) Precio.
- b) Calidad.
- c) Tecnología avanzada.
- d) Manejo de inventario.
- e) Rapidez de respuesta.
- f) Compromiso de los empleados para con la empresa.
- g) Variedad de productos ofrecida.
- h) Ubicación geográfica.
- i) Nombre y solidez de la empresa.
- j) Efectividad del producto.
- k) Posicionamiento de la marca.
- l) Creatividad.

6) Según su criterio, ¿Qué tan importante es para la empresa privada costarricense retener el recurso humano calificado como estrategia competitiva? **Marque con (X)**

| Nada importante | Importante | Muy importante |
|-----------------|------------|----------------|
| a) | b) | c) |

7) De las siguientes razones, ¿Cuál considera es un factor negativo que genera la escasez de talento en la empresa privada costarricense? **Marque con (X) (Puede marcar más de una opción)**

- a) Emprendedurismo.
- b) Análisis.
- c) Investigación.
- d) Planeación y organización.
- e) Manejo de idiomas.
- f) Entrenamiento y enseñanza.
- g) Tecnologías de la información.

Datos Personales: Sólo para fines estadísticos.

8. Género.

- a) Femenino
- b) Masculino

9. Rangos de edad.

a) De 18 a 25.

d) De 45 a 55.

b) De 25 a 35.

e) De 55 a 65.

c) De 35 a 45.

*****Fin de la entrevista, muchas gracias*****

