

Investigación Empresarial Aplicada

Proyecto de Graduación

Maestría en Mercadeo

Tema

La competitividad del mercado laboral en Costa Rica

Autor:

Silvia Irene Porras Salas

San José, Costa Rica, 2015

Tabla de Contenidos

RESUMEN EJECUTIVO	4
ABSTRACT	5
CAPÍTULO I	6
Introducción.....	6
Antecedentes.....	7
Justificación	8
Objetivo General.....	9
Objetivos Específicos	9
Problema y pregunta de investigación.....	10
Alcances.....	10
Limitaciones.....	10
CAPÍTULO II	11
Competitividad	11
Competitividad Laboral.....	12
Técnicos más cotizados por el sector productivo del país	13
CAPÍTULO III	14
Metodología de investigación.....	14
Tipo de Investigación	14
Enfoque.....	14
Diseño de la Investigación.....	14
Población	15
Muestra y Tipo de Muestreo	15
Fuentes de información	15
Recolección de datos	16
Variables	16
Cuadro de Operacionalización de las Variables	16
CAPÍTULO IV.....	18
Análisis de Resultados.....	18
CAPÍTULO V.....	24
Conclusiones y Recomendaciones	24
Conclusiones.....	24
Recomendaciones.....	25

Referencias	26
Anexos	29
Anexo #1 Encuesta sobre la competitividad del mercado laboral en Costa Rica	29
Anexo # 2 Carta de Filóloga	31

RESUMEN EJECUTIVO

Actualmente Costa Rica está presentando una escasez de técnicos con alto grado de especialidad en áreas como ingenierías, ciencias de la tierra, biotecnología entre otras. Esto se ha dado principalmente por la falta de información por parte de las universidades y las empresas que pertenecen al sector productivo del país.

Solo 38 de las 75 carreras con acreditación tienen relación con la ciencia y la tecnología. Realmente estas cantidades son muy bajas partiendo de la demanda que existe sobre estos profesionales.

Toda esta situación lo que ha generado en el país es un incremento en el desempleo de personas preparadas por la sobre oferta de profesionales en las ciencias sociales. Los profesionales con mayor sobre oferta son: abogados, administradores, doctores, entre otros.

Los empleados costarricenses se están enfrentando con muchos obstáculos para cubrir puestos por falta de candidatos preparados que tengan habilidades técnicas y cuenten con experiencia. Las empresas en el país que están viviendo esta escasez de candidatos para puestos específicos se han visto en la obligación de traer gente del exterior para ocupar dichos puestos y esto les aumenta los costos, ya que tienen que cubrir la parte del traslado y en muchas ocasiones aportar cierto monto para la renta de la vivienda.

Es imprescindible que las instituciones académicas del país trabajen de la mano con las empresas que pertenecen al sector productivo del país para así determinar la escasez de profesionales y de esta manera poderle hacer mayor propaganda a estas carreras. También deberían realizar mayores convenidos con las empresas para colocar a las personas cuando terminen sus cursos y que tengan trabajo.

Palabras Claves

Competitividad, competitividad laboral, técnicos más cotizados

ABSTRACT

Currently Costa Rica is having a shortage of technicians with high degree of expertise in areas such as engineering, earth sciences, biotechnology, etc. This has been mainly due to the lack of information from universities and companies that belong to the productive sector.

Only 38 of the 75 races with accreditation are related to science and technology. These amounts are very low based on the demand that exists for these professionals.

The whole situation has generated an increment of unemployment prepared people in the country. The reason of the unemployment has been the oversupply of professional in social sciences. The professionals with higher oversupply are: lawyers, administrators, doctors, etc.

Costa Rican employees are facing many obstacles to filling positions due to lack of prepared candidates with technical skills and experience. Companies in the country who are living this shortage of candidates for specific positions have been obliged to bring outsiders to fill these positions and this will increase costs, as they have to cover part of the shipping and often provide a certain amount of income for housing.

It is imperative that academic institutions in the country work closely with companies that belong to the productive sector of the country to determine the shortage of professionals. That way they can give a better exposure to those careers. They should also make further agreed with the companies to place people when they finish their courses and have a job.

Key words

Competitiveness, labor competitiveness Technical most sought

CAPÍTULO I

Introducción

Según el Instituto de Competitividad de la escuela de negocios ADEN (2013), Costa Rica se encuentra en la tercera posición de los países más competitivos en Latinoamérica después de Chile y Panamá. Costa Rica recibió una nota de 74,5 en una escala de 0 a 100. Las áreas que mostraron un mejor desempeño fueron la parte de la salud y la competencia de mercados.

Los diez indicadores que se tomaron en cuenta fueron: la cobertura de las necesidades básicas, infraestructura, aspectos institucionales, estabilidad microeconómica, educación, salud, expectativas de la población, competencia en los mercados, eficiencia en las relaciones laborales y acceso a la tecnología.

Por otra parte según el informe *Doing Business* del Banco Mundial (2015), Costa Rica solía ubicarse en niveles intermedios en competitividad, sin embargo, ha tenido una mejoría ya que en el 2011 se ubicaba en el puesto 125 y logró bajar al puesto 83 de 189 para este 2015. Todo parece indicar que dicha posición puede mantenerse.

Hoy hay una sobreoferta en las carreras universitarias relacionadas con las ciencias sociales, económicas y educación. La mencionada sobreoferta está ocasionando que gran cantidad de profesionales estén desempleados en la sociedad mientras que hay una carencia de técnicos en las empresas.

Según Ana Gabriela Chaverri gerente ManPowerGroup Costa Rica (2015) *“los empleadores costarricenses se enfrentan con obstáculos para cubrir puestos por falta de candidatos, de habilidades técnicas, de experiencia, de la búsqueda de mayores sueldos y de falta de competencias profesionales”*.

Dicha situación se debe a que muchos de los jóvenes egresados no cumplen con los requisitos para ser contratados por los empleadores costarricenses quienes reconocen que ven afectada su capacidad de dar servicio al cliente.

Lo que pretende dicha investigación es dar a conocer a los futuros profesionales y personas que pertenecen al gremio laboral cuales son los principales técnicos y requisitos que ahora están solicitando las empresas del sector productivo a la hora de reclutar personal, así como habilidades y destrezas.

Por otra parte se pretende analizar el comportamiento de la competitividad laboral en Costa Rica para conocer si los profesionales actuales están cumpliendo con las expectativas del sector productivo del país.

Antecedentes

Costa Rica está presentando una escasez de técnicos con alto grado de especialización en áreas como ciencias de la tierra y el espacio, biotecnología e ingenierías. Esta escasez se reconoce en el *Informe Estado de las ciencias, la tecnología y la innovación (2014)*.

El informe indica que en la década del 2001 al 2011 Costa Rica presentó un 6% de graduados a nivel de posgrado en ingenierías y tecnologías mientras que el promedio que presentó América Latina en el 2011 fue del 14%. Esta cifra demuestra la desventaja en que se encuentra el país en comparación al promedio de los profesionales graduados en estas ramas en los países latinoamericanos.

Según el Programa Estado de la Nación (2014) en el 2014, solo 38 de las 75 carreras con acreditación tienen relación con la ciencia y la tecnología. Esto ha generado una sobreoferta en las carreras universitarias enfocadas en las ciencias sociales, económicas y educación. Por ende, gran cantidad de profesionales en estos campos se hallan desempleados actualmente.

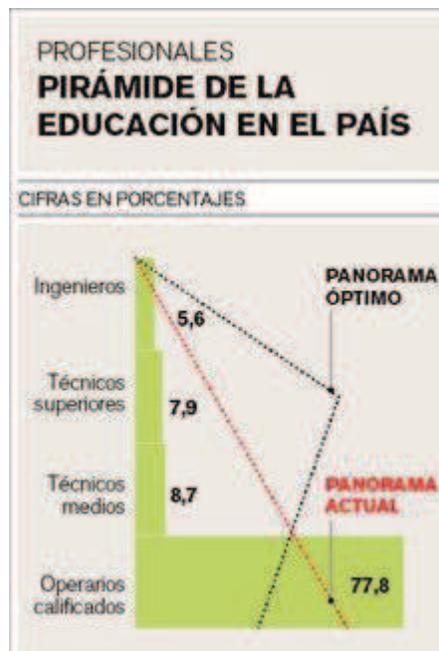
Según el estudio del seguimiento de personas graduadas realizado por el Conare por medio del Observatorio Laboral de Profesionales (OLAP, 2014) el último informe reveló *“que las áreas con menos desocupación fueron ciencias de la salud, con 0,96%; ingenierías, con 1,66%, y ciencias económicas, con 1,95%. Mientras, las de ciencias sociales presentan un 2,42% de desempleo, detalló la encuesta”* (OLAP, 2014).

Según el Estudio Escasez de Talento (2014) de Manpower *“el 51% de 620 empleadores costarricenses consultados asegura no encontrar profesionales idóneos para desempeñar las tareas que requiere su empresa.”* (Manpower, 2014) De acuerdo con los empleadores la causa principal de dicha situación es la carencia de competencia técnica.

Por otra parte la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (Uccaep) *“Los profesionales graduados de universidades serán los menos contratados durante este año. Por el contrario, los trabajadores técnicos y semi calificados tienen casi el doble de probabilidades de conseguir empleo.”* *“... Además de que los técnicos están en el grupo de los más buscados por los empleadores, también figuran entre los últimos que un patrono despediría si tiene que recortar personal este año.”* (Uccaep 2014)

En la figura inferior se muestra la realidad del país en referencia a la demanda de técnicos. Hay una gran brecha entre el panorama actual y el panorama óptimo. La mayoría de las personas son operarios calificados, sin embargo, la demanda actual del país es de técnicos superiores e ingenieros.

Figura #1
Pirámide la educación del país



Fuente: La Nación, 2014

El estudio de la décima encuesta de Escasez de Talento realizada por la firma Manpower-Group Costa Rica que encuestó a 41.748 empleadores de 42 países en el primer trimestre del 2015 revela que el 28% de los empleadores consideran que la falta de talento disminuye su competitividad y productividad, además incrementa la rotación de los empleados y sus costos de compensación. Otros consultados consideran que la imposibilidad de cubrir sus plazas afecta la motivación y el compromiso de sus empleados y reduce la innovación y creatividad.

En dicho estudio, al consultar a los empresarios cuál es el principal obstáculo para cubrir los puestos, el 47% respondió que es porque no cumplen con el 100% el perfil buscado, otros aducen que es la poca experiencia y un 12% aseguran que es por su imagen personal y puntualidad.

En el caso de la región centroamericana Costa Rica es el país con mayor proporción de dificultad para contratar personal para sus vacantes. Por esta misma razón el país se está enfrentando al gran reto de incentivar a los jóvenes para que se especialicen en estas ramas de la tecnología.

Justificación

Este trabajo es importante tanto para las universidades como para instituciones acreditadas en la formación de profesionales y técnicos, así como para las empresas contratistas y jóvenes que

están por concluir la educación media y están en el proceso de escoger la carrera que desean estudiar.

Actualmente Costa Rica está presentando una escasez en la formación de técnicos medios, superiores e ingenieros. Esto crea una demanda de profesionales en estas ramas y una sobreoferta de profesionales en ramas como las ciencias sociales y económicas lo cual ha conllevado a que esos profesionales estén desempleados.

Gran cantidad de empresas han expresado su preocupación por la falta de personas preparadas en ramas como la ingeniería y técnicos. Esto es un tema que las instituciones académicas deben de prestarle atención y empezar a revisar y trabajar en las ofertas de carreras y los planes de carreras que ofrecen. Dichas instituciones deberían de enfocarse en promover estas carreras.

Las empresas que pertenecen al sector productivo del país deberían realizar una descripción detallada de los puestos vacantes y de las habilidades requeridas.

Por otra parte este trabajo también ayudará a que los jóvenes que estén por culminar la educación media puedan reflexionar y analizar la situación del país y lo que está requiriendo el sector productivo.

Objetivo General

Analizar el nivel de competitividad laboral en Costa Rica para conocer si los profesionales actuales, cumplen con las expectativas del sector productivo del país con el fin de disminuir la demanda de técnicos en el país.

Objetivos Específicos

- Identificar los técnicos más cotizados por el sector productivos del país, con el fin de determinar las principales oportunidades laborales.
- Definir las principales habilidades y fortalezas de los profesionales requeridas por las empresas del sector productivo para satisfacer la demanda que se está presentando actualmente en el país.
- Conocer las principales expectativas laborales que tienen los profesionales a la hora de seleccionar una carrera, con el fin de ofrecer las mejores opciones para estudiar y que satisfagan sus necesidades.

Problema y pregunta de investigación

Una gran mayoría de las empresas que pertenecen al sector productivo del país han expresado su preocupación en relación con la cantidad de personas especializadas en técnicos o ingenierías.

Esto ha ido generando una sobreoferta en carreras relacionadas principalmente con las ciencias sociales y económicas, por ende, que gran cantidad de profesionales en estos campos se encuentren desempleados.

Por el contrario, hoy las empresas productoras del país están requiriendo gran cantidad de ingenieros, técnicos superiores, técnicos medios y lamentablemente las personas que se están especializando en estos campos son la minoría.

Como se menciona en el Estado de la Nación en las áreas de la ciencia, la tecnología y la innovación, las personas graduadas a nivel de posgrados en ingenierías y tecnología se estancaron en un 6% por debajo del promedio que era 14% en América Latina en el 2011.

Según Laura Centeno de la empresa Manpower dicha escasez de personas especializadas es culpa tanto de las universidades, empresas, el gobierno y de los estudiantes.

El principal problema es que la oferta de profesionales y técnicos no está creciendo al ritmo de las necesidades de la industria.

Por esta misma razón 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

Con esta investigación se pretende conocer cuáles son los técnicos más solicitados por las empresas productivas de país, así como las principales habilidades y fortalezas que dichas empresas valoran a la hora de realizar las contrataciones.

Por otra parte, también se pretenden conocer los principales factores que las personas toman en cuenta a la hora de elegir la carrera y qué tanto influyen la publicidad de las instituciones educativas en su decisión.

Limitaciones

El tiempo es una gran limitante para esta investigación porque 10 semanas no son suficientes para poder realizar un estudio profundo y detallado. El tiempo también afecta en la parte de poder contactar a empresas productivas que tengan un alto impacto en la economía del país.

Por otra parte el proceso de la recolección de información es un poco lenta ya que se ocupa realizar una encuesta a un mínimo de 50 personas.

CAPÍTULO II

Competitividad

Zona económica (2010) *“La competitividad es la capacidad que tiene una empresa o país de obtener rentabilidad en el mercado en relación a sus competidores. La competitividad depende de la relación entre el valor y la cantidad del producto ofrecido y los insumos necesarios para obtenerlo (productividad), y la productividad de los otros oferentes del mercado. El concepto de competitividad se puede aplicar tanto a una empresa como a un país”*

Por otra parte Mintzberg, Henry (1997) lo define como *“la capacidad de una empresa u organización de cualquier tipo para desarrollar y mantener unas ventajas comparativas que le permiten disfrutar y sostener una posición destacada en el entorno socio económico en que actúan. Se entiende por ventaja comparativa aquella habilidad, recurso, conocimiento, atributos, etc., de que dispone una empresa, de la que carecen sus competidores y que hace posible la obtención de unos rendimientos superiores a estos”. Para Porter, en su artículo “Cómo las Fuerzas Competitivas le dan forma a la Estrategia” [1], esa ventaja tiene que ver en lo fundamental con el valor que una empresa es capaz de crear para sus compradores y que exceda al costo de esa empresa por crearlo”*

La competitividad es un concepto relativo donde se muestra la posición comparativa de los sistemas, utilizando la misma medida de referencia. Dichas medidas o indicadores por utilizar van a depender del sistema organizativo o bien del mercado al que están dirigidos. La competitividad empresarial se divide en dos: la competitividad interna la cual se refiere a la competencia de la empresa consigo mismo, por ejemplo, a la hora de comparar su eficiencia cada año. La competitividad externa está relacionada con la comparación universal, en otras palabras, análisis públicos.

La competitividad en Costa Rica está cada vez más reñida entre las distintas empresas que pertenecen al sector productivo del país. Por esta misma razón las compañías cuando están en proceso de reclutar personal son muy exigentes y solicitan una gran cantidad de requisitos por parte de las personas interesadas en los puestos.

Costa Rica incrementó su competitividad por tercer año consecutivo, subiendo tres puestos en el ranking de competitividad global del Foro Económico Mundial 2013. El país pasó a ocupar la posición número 51 de un total de 144 economías a nivel mundial. Esta posición representa un perfil estable del país a pesar de sufrir algunas deficiencias.

Competitividad Laboral

Sagi-Vela (2000, p.86) define la competencia laboral como “el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro”

Vargas, Casanova y Montanaro (2000, p.86) señalan que competencia laboral es “la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizandolos conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone”

En otras palabras la competitividad laboral es la capacidad verdadera que tiene una entidad para realizar con éxito una actividad de trabajo específico y ser demostrada.

Actualmente el mercado de trabajo se mueve de forma constante, presentando cambios repentinos. Por esta misma razón se está empezando a desarrollar lo que se conoce con el nombre de parauniversidades las cuales se convierten en una opción para ingresar a competir más rápido.

En Costa Rica hay 29 centros de estudio de este tipo, cuyo requisito de ingreso es contar con el título de bachiller de secundaria. Todas estas instituciones ofrecen carreras de aproximadamente dos años de duración. Al finalizar el programa el estudiante recibe un título de diplomado.

Oscar Ramírez director administrativo de Instituto de Servicios Educativos, en Alajuela (2013) expresó que *“No es una simple formación de operario. Lo que se busca ahora es formar en competencias que los empleadores buscan. El perfil son estudiantes que se preparen rápido y de una forma más específica”* (2013)

Actualmente la competitividad labor en Costa Rica está sufriendo de una escasez de personal especializado en técnicos y tecnología. Esto ha generado una reocupación para las empresas que pertenecen al sector productivo del país porque no encuentran personas capacitadas, por ende, tienen que buscar en otros países esta mano de obra lo cual es más costoso.

Técnicos más cotizados por el sector productivo del país

La demanda de las empresas ha venido cambiando y ahora los puestos que más se cotizan son en el sector tecnológico, técnicos especializados y bilingües. Actualmente las corporaciones persiguen carreras como la ingeniería en sistemas, informática y computación con especialización en diferentes lenguajes de programación, así como la ingeniería industrial, electromecánica, electro medicina y mecatrónica.

Gisela Sánchez, directora de Relaciones Corporativas de Florida Ice and Farm Company (2014) informó *“que los puestos más difíciles de conseguir en el proceso de reclutamiento están los del área de tecnología y especialistas en software empresarial (SAP).”*

Gabriela Segura, jefe comercial de empresas de la empresa reclutadora elempleo.com mencionó (2014) *“que los técnicos en telecomunicaciones, neumática y especialistas en reparación de equipo de planta.”*

Según Damaris Sánchez directora del área de Consultoría en Recursos Humanos de PricewaterhouseCoopers (PwC) *“las opciones laborales requerían mano de obra no tan calificado como en las maquilas textiles”*

Actualmente las corporaciones están solicitando al menos un técnico medio que le permita a un operario manejar máquinas de tecnología avanzada que requieren de un mayor análisis para programar o desarrollar procesos.

Figura #2

Carreras de Mayor demanda

TOP 10 DE CARRERAS TÉCNICAS

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

Fuente: The Talent Place, 2014

CAPÍTULO III

Metodología de investigación

Tipo de Investigación

Según Hernández, Fernández, y Batista (2010) *“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetivos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretende 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 como se relacionan estas”* (p. 80).

Por esa misma razón dicha investigación se considera descriptiva, lo cual permite la descripción de tendencias de grupos o poblaciones y mide conceptos y definen variables.

También se considera exploratoria porque se está investigando un problema el cual ha sido poco estudiado y también sirve como base para realizar nuevos estudios. Según Hernández, Fernández, y Batista (2010) *“Los estudios exploratorios se realizan cuando el objeto es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes”* (p. 70). En este caso se investigará sobre los técnicos más cotizados por las empresas del sector productivo.

Enfoque

El enfoque es cuantitativo ya que según Hernández, Fernández, y Batista (2010) *“El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.”* (p. 4) En esta investigación se estarán realizando encuestas para lo que sería la recolección de datos.

Dicho enfoque plantea un problema de estudio delimitado y concreto, se da una recolección de datos, los cuales deben ser analizados a través de métodos estadísticos.

Diseño de la Investigación

El diseño que se estaría desarrollando en la investigación sería no experimental. Según Hernández, Fernández, y Batista (2010) la investigación no experimental *“Son los estudios que*

se realizan sin manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural después de analizarlos.”(p.149)

En otras palabras lo que hace dicho diseño es observar los fenómenos tal y como se dan para posteriormente analizarlos.

Población

La población que se va analizar está compuesta por costarricenses mayores de 18 años que sean personas que pertenezcan al gremio laboral.

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

Muestra y Tipo de Muestreo

La muestra será 50 encuestas realizadas a personas que estén laborando actualmente en el país. Dichas personas no representan la totalidad de la población laboral.

Según Hernández, Fernández, y Batista, (2010) la muestra es en esencia *“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” (p.173)*

Dicha investigación será una muestra no probabilística o dirigida. Según Hernández, Fernández, y Batista, (2010) la muestra no probabilística o dirigida es *“un subgrupo de población en la que la elección de los elementos no depende de la posibilidad, sino de las características de la investigación” (p.176)*

Fuentes de información

Fuentes primarias: son las fuentes que contienen información original y no tiene abreviaciones ni traducciones. Para esta investigación las fuentes primarias son las 50 encuestas que se estarían realizando a personas que estén laborando actualmente en el país.

Fuentes secundarias: son las fuentes que contienen información que ha sido manipulada. En este caso serían los diferentes estudios que han hecho las compañías en referencia a los estudios técnicos y el impacto que tiene en el país. Por ejemplo, los estudios realizados por la compañía Manpower (2014).

Recolección de datos

Según Hernández, Fernández y Batista, (2010) *“recolectar los datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico.”* (p.198)

La recolección de datos se estará realizando a través de un cuestionario ya que se considera el instrumento más utilizado para la recolección de datos. Dicho cuestionario se estará aplicando a través de una herramienta electrónica.

Variables

Según Tudares (2011) el término variable *“se utiliza para designar cualquier característica de la realidad que puede ser determinada por observación y que puede mostrar diferentes valores de una unidad de observación a otra.”*

Por otra parte DeConceptos.com (2015) define el término de variable como *“la expresión simbólica representativa de un elemento no especificado comprendido en un conjunto”*

Las variables que se estarán analizando en dicha investigación son:

- Técnicos más cotizados.
- Habilidades y Fortalezas, de los profesionales, requeridas por las empresas.
- Principales expectativas laborales que tienen los profesionales cuando seleccionan una carrera.

Cuadro de Operacionalización de las Variables

Objetivos Específicos	Variable	Indicador	Conceptualización	Instrumentalización	Operacionalización
Identificar los técnicos más cotizados por el sector	Técnicos más cotizados	Lista de técnicos más cotizados	Persona que posee un conocimiento específico y detallado sobre una	Encuesta	Pregunta 4 y 5

productivos del país, con el fin de determinar las principales oportunidades laborales.			ciencia.		
Definir las principales habilidades y fortalezas de los profesionales requeridas por las empresas del sector productivo para satisfacer la demanda que se está presentando actualmente en el país.	Habilidades y Fortalezas de los profesionales requeridas por las empresas.	Lista de habilidades y fortalezas de los profesionales requeridas por las empresas.	Las habilidades son aptitudes que tienen las personas a la hora de ejercer o realizar una tarea. Se conoce como fortaleza a las funciones en que se es bueno a la hora de desempeñar.	Encuesta	Pregunta 6
Conocer las principales expectativas laborales que tienen los profesionales a la hora de seleccionar una carrera, con el fin de	Principales expectativas laborales que tienen los profesionales cuando seleccionan una carrera.	Lista de expectativas laborales a la hora de seleccionar una carrera.	<i>“La expectativa resulta ser el sentimiento de esperanza que experimenta un individuo ante la posibilidad de poder lograr un objetivo o cualquier otro tipo</i>	Encuesta	Pregunta 7

ofrecer las mejores opciones para estudiar y que satisfagan sus necesidades.			<i>de conquista en su vida”</i> Definición ABC.		
--	--	--	---	--	--

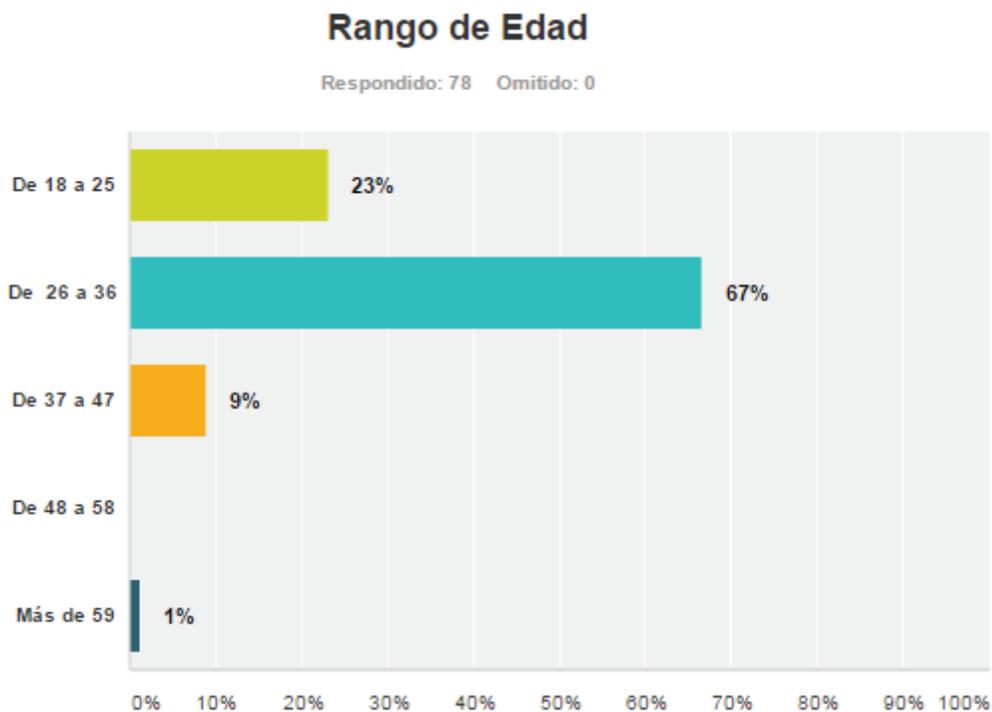
Fuente: Elaboración propia, 2015

CAPÍTULO IV

Análisis de Resultados

Los resultados de la presente investigación se obtuvieron al aplicar una encuesta con siete preguntas a personas mayores de 18 años que pertenezcan al gremio laboral del país. Se logró aplicar el cuestionario a 78 personas de las cuales el 45% eran hombres y el 55% eran mujeres.

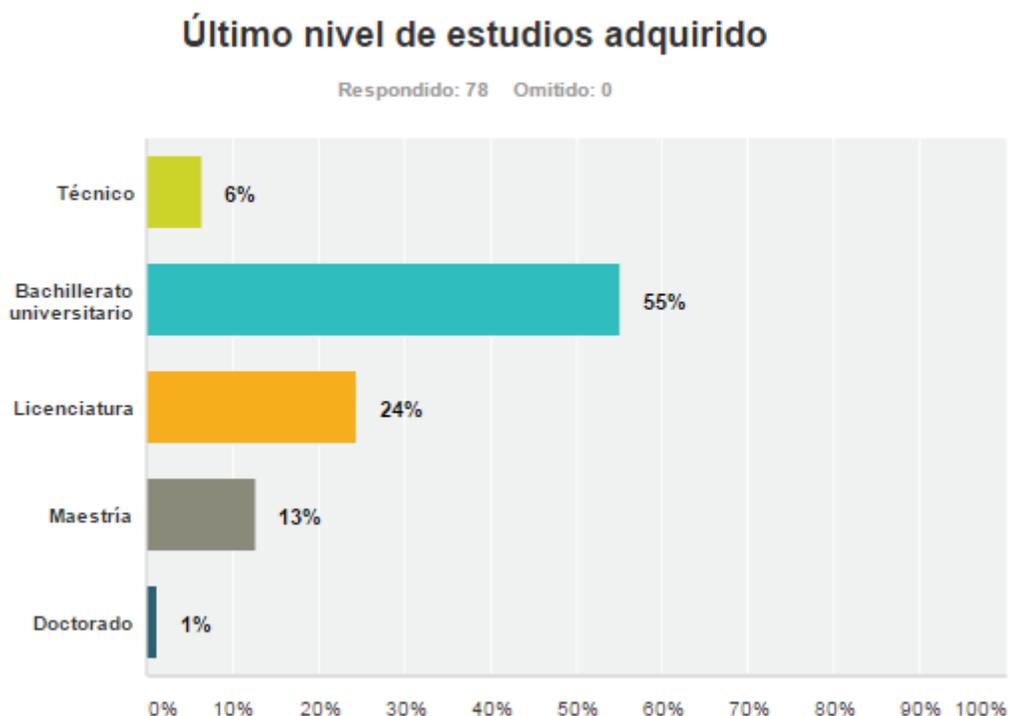
Gráfico #1



Fuente: Elaboración propia, 2015

En el gráfico #1 se muestra que la mayoría de las personas que realizaron la encuesta se encuentran entre los 26 a 36 años, ocupando un 67% seguido con un 23% se hallan las personas con el rango de edades entre los 18 a 25 años.

Gráfico #2



Fuente: Elaboración propia, 2015

El gráfico #2 indica que el 55% de las personas que realizaron la encuesta cuentan con un bachillerato universitario como último estudio adquirido. Seguido con un 24% de las personas que obtuvieron una licenciatura como último nivel adquirido de estudios.

Solo un 1% obtuvo un doctorado como último nivel adquirido de estudio y seguido del mismo se encuentra el técnico con un 6%.

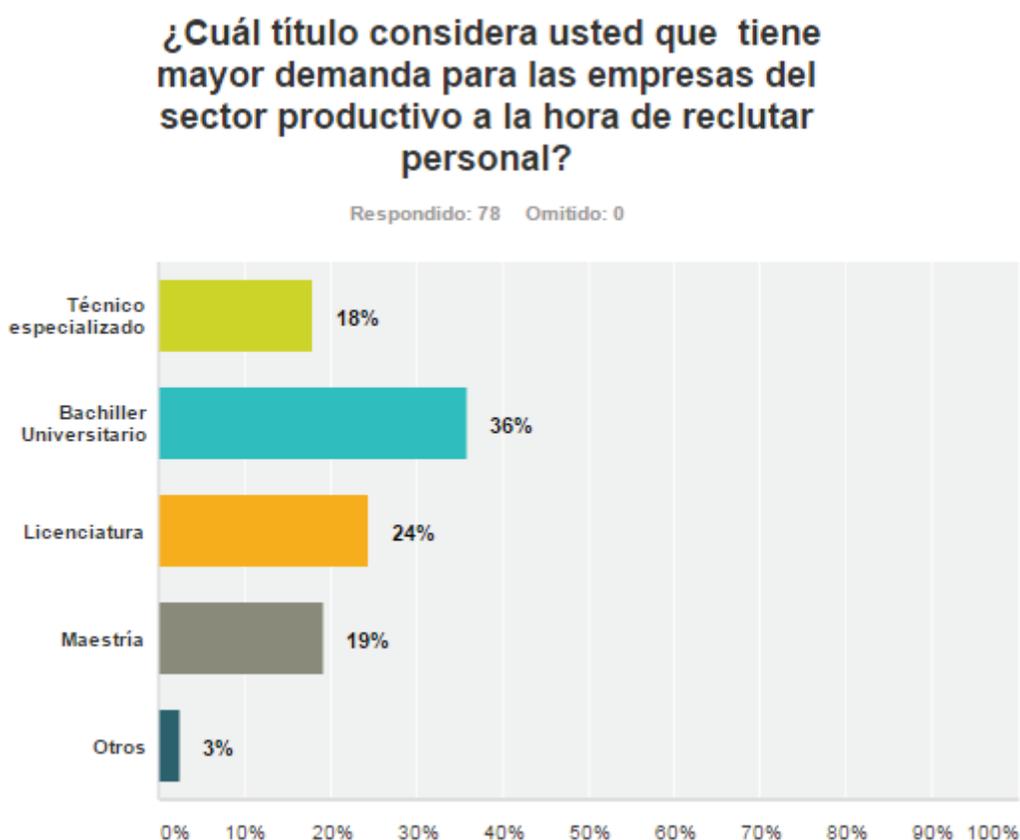
En el gráfico #3 muestra que el 36% de las personas quienes realizaron la encuesta consideran que el título con mayor demanda para las empresas del sector productivo a la hora de reclutar personal son las que poseen un bachillerato universitario. Seguido de un 24% con una

licenciatura, un 19% con una Maestría y por último con un 18% el título de un técnico especializado.

El análisis superior indica como las personas desconocen la importancia que tienen hoy los técnicos ya que se encontró en el penúltimo lugar de las posiciones.

Gráfico #3

Título con mayor demanda para las empresas del sector productivo a la hora de reclutar personas



Fuente: Elaboración propia, 2015

En el gráfico #4 se hace un análisis de cuáles son técnicos más cotizados por el sector productivo en orden de importancia según la opinión de cada persona encuestada. En la primera posición, en primer lugar se encuentran los técnicos en sistemas, seguido técnicos en ingeniería, técnicos en administración, finanzas y contabilidad y por último, técnicos en ventas.

Para la segunda posición el primer lugar lo ocupa los técnicos en sistemas, seguido de técnicos en ingeniería y técnicos en finanzas y contabilidad.

En la tercera posición, el primer lugar lo ocupan los técnicos en finanzas y contabilidad, seguidos de técnicos en ingeniería y ventas.

En la cuarta posición, el primer lugar lo ocupa el técnico en administración, seguido del de ventas y por último, con la misma cantidad el técnico de sistemas e ingeniería.

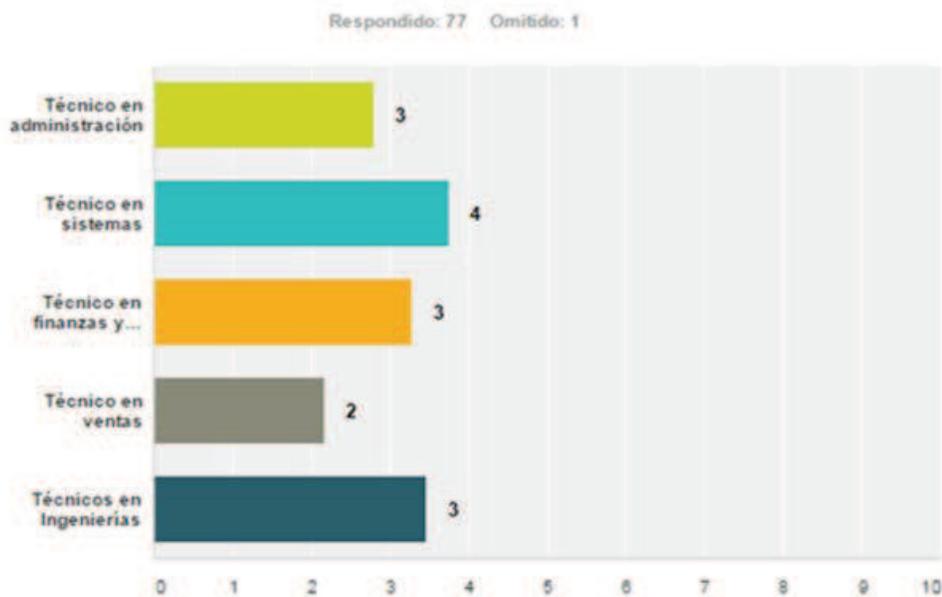
La quinta posición el primer lugar lo ocupa el técnico en ventas, seguido del técnico en administración e ingenierías

Por ende, el primer lugar lo ocupan los técnicos en sistemas, el segundo lugar los técnicos en ingeniería, el tercer lugar los técnicos en finanzas, en cuarto lugar los técnicos en administración y en quinto lugar los técnicos en ventas.

Gráfico #4

Técnicos más cotizados por el sector productivo en orden de importancia

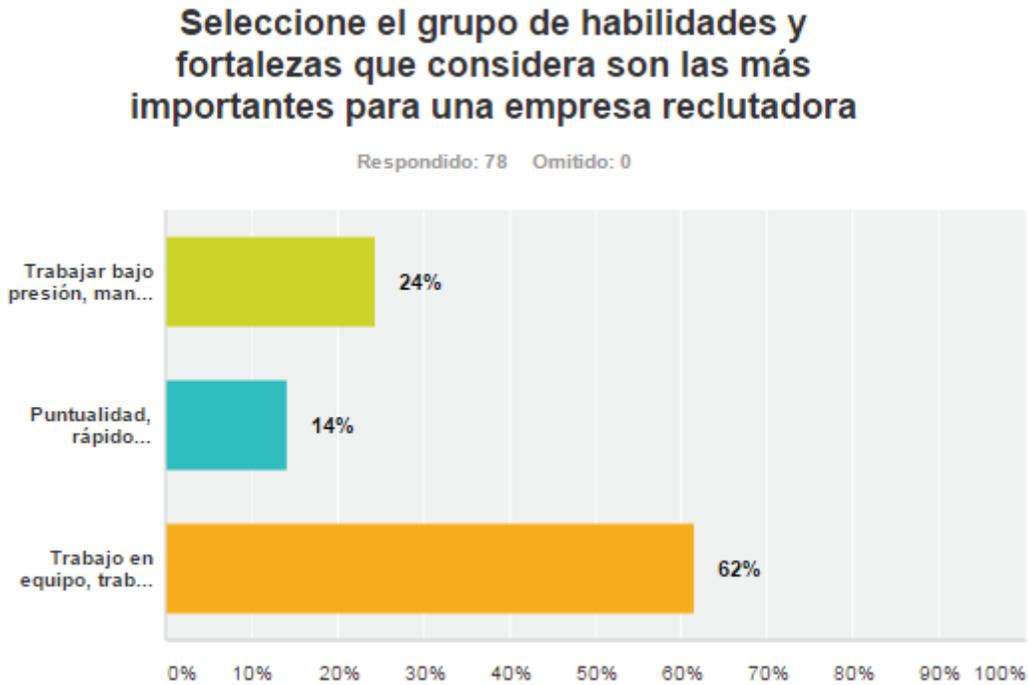
De 1 a 5 donde 1 es el más importante y 5 el menos, ¿cuáles considera usted que son los técnicos más cotizados hoy por el sector productivo del país? (Puede marcar más de una opción)



Fuente: Elaboración propia, 2015

Gráfico #5

Habilidades y fortalezas más importantes para una empresa reclutadora



Fuente: Elaboración propia, 2015

En el gráfico #5 se muestra que las habilidades y fortalezas más importantes para una empresa reclutadora, según las personas encuestadas, es la opción de trabajo en equipo, trabajo con objetivos y manejo del tiempo. Seguido de la opción de trabajar bajo presión, manejo de programas de computación y solución de problemas.

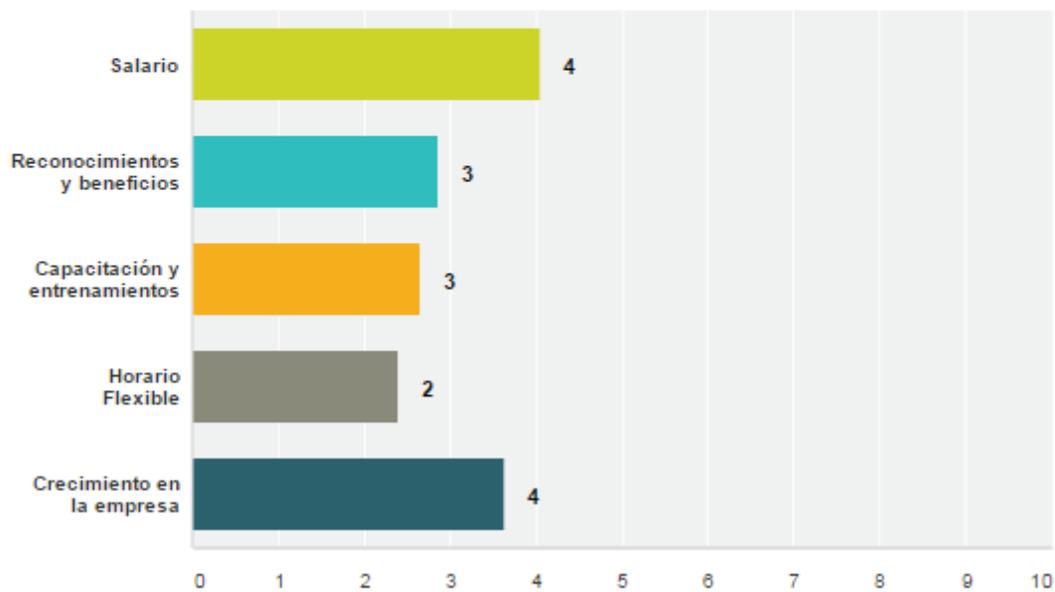
En el gráfico #6 se muestran las expectativas laborales de mayor importancia que consideran las personas a la hora de aplicar a un puesto, según las personas a las cuales se les aplicó el cuestionado: en primer lugar se encuentra el salario seguido del crecimiento que puedan tener en la empresa. En tercer lugar están los reconocimientos y beneficios, en cuarto lugar están las capacitaciones y por último, los horarios flexibles.

Gráfico #6

Expectativas laborales de mayor importancia que consideran las personas a la hora de aplicar a un puesto

De 1 a 5 donde 1 es el más importante y 5 el menos, ¿cuáles son las expectativas laborales de mayor importancia que considera usted a la hora de aplicar a un puesto de trabajo?

Respondido: 76 Omítdo: 2



Fuente: Elaboración propia, 2015

CAPÍTULO V

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

- La escasez de los técnicos especializados en el sector productivo del país se debe principal a la falta de coordinación entre las empresas productivas y las instituciones educativas del país ya que no tienen una buena comunicación entre sí, en relación con la demanda de profesiones en el país y la promoción y opciones en las carreras universitarias que ofrecen.
- Hoy hay una sobreoferta en las carreras universitarias relacionadas con las ciencias sociales, económicas y educación. Dicha sobreoferta está ocasionando que gran cantidad de profesionales estén desempleados en la sociedad, mientras que hay una carencia de técnicos en las empresas.
- Costa Rica presentó un 6% de graduados a nivel de posgrado en ingenierías y tecnologías mientras que el promedio presentado por América Latina en el 2011, fue del 14% lo cual indica que hay una escasa preparación de técnicos e ingenieros para que laboren en las empresas que pertenecen al sector productivo del país.
- La gran mayoría de las personas continúan con la idea que los puestos con mayor demanda en el país son los que tienen un bachillerato universitario seguido de una licenciatura, sin embargo, la realidad de Costa Rica es muy distinta y actualmente los títulos con mayor demanda en el país son los técnicos, técnicos especializados e ingenieros. En el primer lugar se encuentran los técnicos en sistemas; en la segunda, el segundo lugar lo ocupan los técnicos en ingeniería y la tercera posición la ocupan los técnicos en finanzas y contabilidad.
- Las habilidades y fortalezas más importantes para una empresa reclutadora según las personas encuestadas son el trabajo en equipo, trabajar con objetivos y manejo del tiempo.
- Las expectativas laborales de mayor importancia que consideran las personas a la hora de aplicar a un puesto según las personas a las cuales se les aplicó el cuestionado: en primer

lugar se encuentra el salario seguido del crecimiento que puedan tener en la empresa. En tercer lugar están los reconocimientos y beneficios, en cuarto lugar están las capacitaciones y por último, los horarios flexibles.

Recomendaciones

- En referencia a la escasez de conocimiento por parte de los jóvenes que están culminando sus estudios de secundario al igual que las personas quienes se encuentran en el sector laboral del país es importante que las instituciones educativas realicen estudios y se involucren con el sector productivo del país para trabajar de la mano con el fin de preparar los profesionales necesarios para suplir la demanda del país.
- En referencia a los estudios que realizan las diferentes compañías sobre la competitividad del país, los puestos con mayor demanda y demás temas relacionados deberían de hacer dichas publicaciones en redes sociales, periódicos populares para que los jóvenes y personas que pertenecen al gremio laboral tengan acceso a los mismos y así puedan conocer la realidad del país y los profesionales que se necesitan.
- Es importante que las universidades e instituciones educativas trabajen planes de carrera enfocado a la preparación de operarios calificados, técnicos medios y superiores e ingenieros con el fin de dar dichas opciones a conocer para que los jóvenes que están culminando la secundaria tengan mayores opciones.
- En cuanto a las expectativas laborales que más importancia tienen para las personas a la hora de aplicar a un puesto están: en primer lugar el salario, en segundo lugar el crecimiento en la empresa y en tercer lugar los reconocimientos y beneficios. Dicha información debería ser considerada por las empresas para evitar la constante rotación del personal y lograr mantener el personal motivado.

Referencias

Arias, J (18 de diciembre de 2013). Costa Rica es el tercer país más competitivo de Latinoamérica, según ADEN. *La Nación*. Recuperado de http://www.nacion.com/economia/indicadores/Costa-Rica-competitivo-Latinoamerica-ADEN_0_1385061636.html

Barrantes, A (30 de junio de 2015). Costa Rica gradúa técnicos sin coordinar con el sector empresarial. *La Nación*. Recuperado de http://www.nacion.com/nacional/educacion/Pais-gradua-tecnicos-coordinar-empresarial_0_1496850323.html

Barrantes, A (30 de marzo de 2015). Formación técnica acelera entrada a competencia laboral. *La Nación*. Recuperado de http://www.nacion.com/archivo/Formacion-tecnica-acelera-competencia-laboral_0_1330467039.html

Barrantes, A (13 de abril de 2015). Mitad de empresas están hambrientas de técnicos. *La Nación*. Recuperado de http://www.nacion.com/nacional/educacion/Mitad-empresas-hambrientas-tecnicos_0_1481251874.html

Barquero, M (18 de octubre de 2014). Costa Rica arrastra carencia de técnicos de alta especialización. *La Nación*. Recuperado de http://www.nacion.com/economia/empresarial/Costa-Rica-carencia-tecnicos-especializacion_0_1445855435.html

Cerdas, D (6 de octubre de 2015). El crecimiento laboral fue rápido con un título técnico. *La Nación*. Recuperado de http://www.nacion.com/nacional/educacion/crecimiento-laboral-rapido-titulo-tecnico_0_1516448356.html

DeConceptos.com (2015). Concepto de Variable. Recuperado de <http://deconceptos.com/matematica/variable>

Definición ABC. Definición de Expectativa. Recuperado de <http://www.definicionabc.com/social/expectativa.php>

Fernandez, E (1 de junio del 2014). Conozca el nuevo perfil del mercado laboral. *El Financiero*. Recuperado de http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/Empleo-mercado_laboral-desempleo_0_527947237.html

Gestiópolis (2002). Que es competencia laboral. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/que-es-una-competencia-laboral/>

GobiernoCR. (16 de marzo de 2015). Recuperado de <http://gobierno.cr/buenas-senales-para-competitividad-en-costarica-a-pesar-de-los-nubarrones/>

La Nación (28 de abril, 2015). Mercado laboral y educación técnica. Recuperado de http://www.nacion.com/opinion/editorial/Mercado-laboral-educacion-tecnica_0_1484251572.html

Tudares,C (29 de septiembre de 2011). Metodología al día. Definición de variable. Recuperado de <http://metodologia-aldia.blogspot.com/2011/09/definicion-de-variables.html>

Mintzberg, Henry: “El Proceso Estratégico: Conceptos, Contextos y Casos”. Editora Prentice Hall Hispanoamericana. 1997

Montero, J (7 de octubre de 2015). Escasez de talento aumentó en Costa Rica. *El Financiero*. Recuperado de http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/Escasez-talento-aumento_0_556144391.html

Picado, N (1 de junio de 2014). La Educación Técnica se consolida como una de las opciones más cotizadas ante los retos del país. Recuperado de <http://www.mep.go.cr/noticias/educacion-tecnica-se-consolida-como-opciones-mas-cotizadas-ante-retos-pais>

Rodríguez, A (2 de septiembre de 2014). Costa Rica sube tres puestos en índice de competitividad global. *El Financiero*. Recuperado de http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/Costa-Rica-puestos-indice-competitividad_0_584941520.html

The Talent Place (2014). Carreras de Mayor demanda. Recuperado de <http://www.thetalentplace.cr/carreras-de-mayor-demanda>

Zona económica. Diccionario de economía (2010). Definición de competitividad. Recuperado de <http://www.zonaeconomica.com/definicion/competitividad>

Zuñiga, A (25 de junio de 2015). Sobra trabajo para ingenieros técnicos y gerentes. *Diario Extra*. Recuperado de <http://www.diarioextra.com/Noticia/detalle/262861/sobra-trabajo-para-ingenieros-tecnicos-y-gerentes>

Anexos

Anexo #1 Encuesta sobre la competitividad del mercado laboral en Costa Rica

Buenas tardes estimado (a),

Se está realizando un estudio sobre la competitividad del mercado laboral en Costa Rica y sobre la importancia que tienen los técnicos hoy para el sector productivo del país. Por esta misma razón se le solicita su colaboración respondiendo este cuestionario.

La información será tratada confidencialmente y solo es para fines académicos

1. Género
 - a) Masculino
 - b) Femenino

2. Rango de edad
 - a) De 18 a 25
 - b) De 26 a 36
 - c) De 37 a 47
 - d) De 48 a 58
 - e) Más de 59

3. Último nivel de estudios adquiridos
 - a) Técnico
 - b) Bachillerato universitario
 - c) Licenciatura
 - d) Maestría
 - e) Doctorado

4. ¿Cuál título considera usted que tiene mayor demanda para las empresas del sector productivo a la hora de reclutar personal?
 - a) Técnico especializado
 - b) Bachiller Universitario
 - c) Licenciatura
 - d) Maestría
 - e) Otros

5. De 1 a 5 donde 1 es el más importante y 5 el menos, ¿cuáles considera usted que son los técnicos más cotizados hoy en sector productivo del país? (Puede marcar más de una opción)

- Técnico en administración
- Técnico en sistemas
- Técnico en finanzas y contabilidad
- Técnico en ventas
- Técnicos en Ingenierías

6. Seleccione el grupo de habilidades y fortalezas que considera son las más importantes para una empresa reclutadora

- a) Trabajar bajo presión, manejo de programas de computación y solución de problemas.
- b) Puntualidad, rápido aprendizaje y manejo de problemas.
- c) Trabajo en equipo, trabajo con objetivos y manejo del tiempo.

7. De 1 a 5 donde 1 es el más importante y 5 el menos, ¿cuáles son las expectativas laborales de mayor importancia que considera usted a la hora de aplicar a un puesto de trabajo?

- Salario
- Reconocimientos y beneficios
- Capacitación y entrenamientos
- Horario flexible
- Crecimiento en la empresa

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo # 2 Carta de Filóloga

San Rafael de Heredia, 08 de diciembre de 2015

Señores
Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología

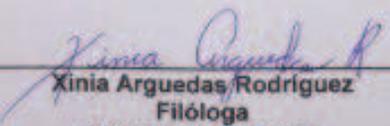
Estimados señores:

En mi calidad de filóloga, hago constar que he revisado el Proyecto de Graduación, elaborado por la estudiante **Silvia Irene Porras Salas**, para optar por el grado académico de Maestría en Mercadeo, bajo el título:

"La competitividad del mercado laboral en Costa Rica."

La revisión se hizo en la parte morfosintáctica, forma, estilo, redacción, puntuación y ortografía; por lo cual este trabajo está listo en tales aspectos para ser presentado ante la Universidad.

Atentamente,


Xinia Arguedas Rodríguez
Filóloga
Cédula No 1 458 488
Carné # 06032 del Colegio de
Licenciados y Profesores en Letras,
Filosofía, Ciencias y Artes
Teléfono: 22 37 61 66