

¿Las compañías transnacionales son una verdadera oportunidad de carrera para los profesionales costarricenses?

Ing. Luis E. Alvarado Alfaro¹
3 de Diciembre, 2012

Resumen

La transformación de la industria costarricense desde finales de los años noventa (90), cuando se da el ingreso de las compañías de alta tecnología al país, ha traído consigo un importante crecimiento de la inversión extranjera directa. Al observar los resultados obtenidos por las primeras empresas que con esta nueva tendencia se instalaron en el país y el excelente trabajo de promoción que entidades como CINDE realizaron en los mercados internacionales, se percibe que esto produce un auge en el ingreso de gran cantidad de nuevas compañías transnacionales, que se agregan a las ya existentes. Esto sin duda se ha visto reflejado en un incremento en los ingresos del país por concepto de las exportaciones que estas nuevas compañías han adicionado, pero además por la creación de más espacios laborales.

Ahora, se podría preguntar si está siendo beneficiado realmente el país con estas nuevas inversiones y si se está alcanzando a los diferentes sectores de la población. Se puede afirmar que la gran mayoría de las inversiones efectivamente están siendo traducidas en parte en mejoras laborales para los trabajadores costarricenses y en específico nos podemos referir a los profesionales que han pasado a formar parte de la fuerza laboral de este sector de compañías. Se ha notado como gran parte de estas compañías ha dedicado una buena porción de recursos al desarrollo del personal que han ocupado, han buscado establecer relaciones de largo plazo con los empleados y tratan de incentivar el crecimiento dentro de las mismas. Por lo realizado en el estudio, se ha podido notar que un porcentaje importante de los profesionales costarricenses están logrando ascender a mandos medios, gerencias de departamento e incluso gerencias regionales dentro del ámbito de las compañías transnacionales, pero los puestos de dirección, gerencias generales o miembros de juntas directivas no están siendo accesibles a todos por los requerimientos que los puestos exigen, o por las políticas de las mismas empresas que,

¹ Ingeniero Electricista graduado de la Universidad de Costa Rica, actualmente se desempeña como Gerente de Mercadeo para la compañía Eaton en el mercado de Centro América y El Caribe. Cursa la maestría en mercadeo en ULACIT.

Correo electrónico: Luisealvarado@eaton.com

por lo general, rotan a su personal de este nivel entre operaciones localizadas en las diferentes regiones del mundo.

Palabras Clave

Compañías transnacionales, profesionales, puestos de jerarquía, desarrollo profesional, ascensos

Abstract

The industry transformation, with the arrival of the highly technological companies in the late 90s in Costa Rica, produced significant growth in the direct foreign investment as compared to the one the country had perceived up to that time. The results achieved by the first groups of enterprises and the excellent stimulation that organizations as CINDE did in the international markets, resulted in the arrival of a considerable amount of multinational companies additional to the existing group in the country. The effect of this tendency was reflected in the increase of revenues, as a result of the rise in exports, and the expansion of new workplaces.

The question that was presented in most of the forums of the different market sectors was how much of the benefit that the country had received, as a result of this foreign investment, had been perceived by the citizens. After analyzing the results of this investigation, it can be confirmed that the Costa Rican workforce is receiving an important part of these benefits; most specifically the professional sector that was the focus of this work. Then, it is made evident how multinational companies devote an important amount of resources to develop the specialized workforce and to ensure long term relationships with them; thus, providing the workforce with incentives to grow both economically and professionally into the same company. It was also found that thanks to these investments, the Costa Rica professionals are being enabled to achieve leadership positions into the organizations, especially middle management as well as regional management jobs; however, the highest levels of management positions in multinational companies are being given to small groups of professionals that meet the requirements or to foreign professionals that these companies transfer, through their organizations, as part of their own development policies.

Key Words

Transnational companies, professionals, hierarchy positions, professional development, promotions

Introducción

El comercio internacional cuenta sus orígenes en las épocas posteriores a la revolución industrial, en la reducción en el costo del transporte y en las comunicaciones como el telégrafo, el ferrocarril y el barco de vapor, lo que da pie a que los países principalmente europeos desarrollaran iniciativas de expansión comercial, creando un sistema

multilateral de aranceles reducidos en que se buscaba establecer intercambios comerciales con sus países vecinos. Gran Bretaña, visiblemente fortalecida por el avance tecnológico que la revolución industrial le daba, comandaba la iniciativa que buscaba dinamizar el comercio entre los países de este continente y sus colonias alrededor del mundo, con las cuales intercambiaba principalmente productos alimenticios como cereales, textiles e industria de la electrotecnia. Esto dio paso a importantes acuerdos comerciales que dinamizaron la economía europea en la segunda mitad del siglo diecinueve.

Para la primera mitad del siglo veinte las guerras mundiales debilitaron todo el intercambio comercial que Europa había logrado en los años previos, a la vez que fortalecieron a los Estados Unidos como potencia económica mundial, lo que hizo que muchos de los países alrededor del mundo buscaran nuevamente crear aranceles proteccionistas que ayudaran a salvaguardar sus industrias y sus sectores internos, ello para evitar ingresar en relaciones comerciales desfavorables con un país que había logrado fortalecer sus sectores industriales.

A pesar de los efectos políticos y económicos causados por la segunda guerra mundial, el mundo empresarial principalmente de países como Estados Unidos vio una gran oportunidad en expandir sus operaciones fuera de sus fronteras, al notar que muchos de los mercados domésticos se habían agotado y la economía mundial comenzaba a recuperarse poco a poco. Fue de esta manera que muchas empresas, apostando a una nueva experiencia comercial, se decidieron a abrir operaciones en los mercados internacionales. Con esta tendencia arrancaron compañías que han logrado conformar grandes imperios en el mercado mundial a lo largo del tiempo como McDonald's, Coca Cola, GE entre muchas otras. Esto sin duda dio paso a la creación de las operaciones transnacionales que comenzaron a replicar sus modelos de negocios que habían sido exitosos en sus países de origen.

Costa Rica no se vio exenta de esta tendencia y posterior a los años cincuenta/sesentas comenzó a recibir operaciones de compañías transnacionales que en primera instancia buscaban conquistar el mercado local, o dada la estabilidad política con que siempre ha contado el país, establecer operaciones que se encargaran de atender el mercado centroamericano desde acá. Las compañías que se instauraron en nuestro país, hasta incluso la década de los ochenta, fueron principalmente del sector textil y manufactura industrial que soportaba actividades como la construcción, alimentos y bebidas, pulpa y papel, entre algunas otras; sin embargo, en la década de los noventa, las instituciones gubernamentales encargadas del comercio internacional a través de incentivos arancelarios y fiscales, se abocaron a promocionar el país como un destino favorable para las compañías de manufactura de alta tecnología, teniendo gran éxito con la atracción de la operación de la compañía Intel en el año 1998, algo que transformó por completo la inversión extranjera directa que se había dado en el país hasta ese momento y que posteriormente continuó con la tendencia hasta hoy día.

Lo anterior produjo importantes oportunidades laborales para la mano de obra costarricense, principalmente del sector tecnológico tanto de rango técnico como

profesional, al punto que incluso se ha llegado a afirmar que las casas de enseñanza tanto públicas como privadas no están dando abasto con la cantidad de mano de obra que las compañías demandan. Han sido identificadas algunas deficiencias con el manejo de un segundo idioma, especialmente el inglés, por lo cual el gobierno ha lanzado planes en conjunto con las casas de enseñanza para, de forma rápida, ir disminuyendo esta brecha que las empresas han manifestado les está afectando la posibilidad de seguir ampliando sus inversiones en el país.

Ahora, ¿cuánta de esta bonanza en inversión que el país ha recibido está siendo trasladada a la población a través de la generación de empleos bien remunerados?, esta es una pregunta que siempre ha estado en el ambiente, pues muchos de los sectores especialmente sindicales del país han considerado que estas compañías han estado sacando provecho de las condiciones especiales (desde el punto de vista fiscal) que el gobierno les ha otorgado y de una mano de obra que pudiera ser considerada barata si se compara con otros países del mundo como Estados Unidos, algunos otros del continente Europeo o incluso de Latino América, y que el beneficio que percibe el país es realmente menor.

De esta manera la investigación actual busca determinar, a través de la muestra seleccionada de diferentes profesionales que laboran para compañías transnacionales instaladas en el país, cuanto de este beneficio está siendo percibido por la mano de obra calificada costarricense, además de que pretende conocer si dichos profesionales logran establecer carrera en ellas a través de implementación de planes de desarrollo que fortalezcan las habilidades requeridas para acceder los puestos de mandos medios, altas gerencias y puestos de tomas de decisiones.

Por lo tanto la investigación tiene como objetivo principal determinar la oportunidad real del desarrollo de carrera profesional que están teniendo los profesionales costarricenses en las compañías transnacionales. Dentro de este objetivo se plantean como objetivos específicos:

- Conocer el nivel de estabilidad laboral que las compañías transnacionales ofrecen a los profesionales costarricenses.
- Determinar si las compañías transnacionales instaladas en el país tienen políticas establecidas y/o mecanismos que incentiven el desarrollo y ascenso del personal.
- Determinar si los profesionales costarricenses que ingresan a las compañías transnacionales logran acceder a las gerencias de mandos medios o altas con el paso del tiempo.

Dichos objetivos se pretenden conseguir a través de la aplicación de una metodología de investigación mixta, en la cual se entrevistarán una muestra mínima de cincuenta profesionales de diferentes compañías transnacionales que operan hasta el momento en el país. El instrumento a utilizar será un cuestionario de diecisiete preguntas que busca

indagar en los entrevistados su valoración en cada uno de los indicadores determinados como claves para alcanzar los objetivos específicos previamente descritos.

Marco Teórico

Nuestro país, a partir de la década de los noventa, inició una serie de esfuerzos dirigidos a atraer inversión extranjera. Existe coincidencia entre los estudiosos de que, en las últimas dos décadas, las iniciativas se han intensificado para atraer inversión extranjera directa (IED), como parte de la estrategia de desarrollo orientada hacia fuera. Para alcanzar este objetivo el Estado ha promovido el Régimen de Zonas Francas (RZFs).

Las investigaciones efectuadas dos décadas después por la Promotora de Comercio Exterior (PROCOMER) sobre los posibles impactos de la IED asociada al RZFs, presentaron hallazgos importantes relacionados con las oportunidades de empleo, tema dentro del cual se ubica la presente investigación. Algunos hallazgos importantes señalan (2):

- Las RZFs han incrementado las oportunidades de empleo, especialmente para recursos humanos calificados. La fuerza laboral empleada por estas empresas ha crecido en forma significativa desde inicios de la década de los 1990s, al pasar de 7,000 empleados en el año 1990 a 35 mil en el 2002. Lo anterior ha aumentado la participación relativa de esta fuerza laboral dentro del total del sector industrial costarricense, ubicándose en un 16 por ciento en ese año.
- Se encontró que la elasticidad de los salarios reales respecto de la IED en Costa Rica es positiva (0.093). En otras palabras, por cada diez (10) por ciento de incremento en la IED (stock) hacia Costa Rica, los trabajadores de este país han visto incrementarse sus salarios reales en cerca de un uno (1) por ciento.
- Aproximadamente el diecisiete por ciento del crecimiento de los salarios reales en Costa Rica durante el período 1991-2002, puede ser atribuido al crecimiento de la demanda de recursos humanos provenientes de las empresas extranjeras establecidas en el país. En términos monetarios, este aporte de la IED al crecimiento real de los salarios en Costa Rica equivale a un ingreso adicional para la clase trabajadora de ochocientos treinta y seis (US\$836) millones de dólares.
- Considerando que poco menos de la mitad de la IED en Costa Rica está amparada el RZFs (45 por ciento), se puede afirmar que el incremento de la demanda de recursos humanos por parte de las MNCs amparadas a este régimen, ha favorecido el crecimiento de los salarios reales en aproximadamente trescientos setenta y seis punto dos (US\$376.2) millones de dólares, durante el período 1991-2002. Esto es, un

(²) Monge, R.; Rosales, J. *Análisis sobre comercio e integración en las Américas. Costo-Beneficio del Régimen de Zonas Francas Impactos de la Inversión Extranjera Directa en Costa Rica*. Estudios de Comercio, Crecimiento y Competitividad de la OEA. Enero, 2005.

incremento de US\$25.2 por trabajador por año en esta economía, un aporte muy importante para los trabajadores costarricenses.

En estudios recientes se reconoce que las cifras anteriormente citadas se han mantenido con leves bajas y que, el aporte que la IED ha tenido, impacta desde actividades sencillas hasta actividades que utilizan más tecnología y recurso humano más sofisticado, incrementando los salarios promedio de los trabajadores (3).

En el informe de labores del año 2011 presentado por CINDE, se manifiesta que esa entidad dirigió sus esfuerzos para atraer mayor IED en sectores como alta tecnología de servicios, manufactura avanzada y ciencias de la vida. Una de las metas es lograr más de 7.500 empleos, pues según las cifras que se tienen, éstos a su vez duplican los empleos indirectos en el país.

Resulta interesante señalar que, en términos de inversión, dicho informe coloca a las zonas francas como el principal sector con un 27% de captación de la inversión (acorde con los estudios ya citados), seguido por el sector de telecomunicaciones (24,8%). Se hace énfasis en la recuperación de la manufactura avanzada y sectores de servicios y ciencias de vida, que generó el 68% de empleos en sectores de alta tecnología para ese año.

Otro aspecto interesante es que los puestos generados se concentran en áreas de contabilidad, finanzas, administración de empresas, ingeniería en diversas ramas con dominio de otro idioma como inglés, francés o portugués.

Indudablemente la IED genera empleos, contribuye a que los profesionales tengan una opción para desarrollarse salarial y técnicamente (4), impactan además, la formación de

(³) En relación con los salarios promedio por trabajador pagados en el RZF, tuvieron un continuo crecimiento entre 2006 y 2010, alcanzando la suma de US\$1,028 mensuales por trabajador. Esta cifra que fue 1.6 veces el salario promedio nacional pagado por el sector privado de Costa Rica, siendo el sector de servicios el que mantiene un mayor salario promedio, US\$1,299.4 mensuales por trabajador en 2010, ver Monge, R.; Rosales, J.; Arce, G. *Análisis sobre comercio e integración en las Américas*. Estudios de Comercio, Crecimiento y Competitividad de la OEA. Enero, 2005. Recuperado de <http://163.178.205.6/boletin/boletin32/caatec.shtml>

(⁴) Monge y González (2007) descubrieron evidencia de que algunas MNCS de alta tecnología establecidas en Costa Rica constituyen una fuente de capacitación, educación y experiencia laboral para sus empleados. Estos autores afirman que el conocimiento adquirido por empleados costarricenses en empresas como Intel, Cisco y Microsoft pareciera no ser específico de la industria en la cual estas empresas operan. De hecho, los autores encuentran que la capacitación recibida por los empleados es del tipo de aprendizaje de por vida (*lifelong learning process*), dentro del cual se incluyen cursos de capacitación no solo en temas específicos para la posición que va a ocupar el empleado dentro de la MNC o para nuevos puestos que ocupará a futuro dentro de la misma empresa (*job training plan and specific training*), sino también en otras áreas definidas por el propio empleado (*individual development plan*) como mecanismo que le permita alcanzar sus objetivos, de acuerdo a como el empleado los perciba dentro de la empresa a mediano plazo. El tipo de capacitación descrita anteriormente incluye estudios de idiomas como inglés y portugués, comercio electrónico, planeamiento de negocios, entre otros.

capital humano al brindar capacitación a sus trabajadores, los proveedores y a sus clientes locales. La capacitación según los estudios, no se limita al personal gerencial o técnico sino que se brinda a operarios, se fomenta el uso de nuevas tecnologías, se dan nuevas formas de organización y el país se beneficia con el apoyo técnico que se da a las universidades, colegios técnicos para la formación de profesionales con perfiles específicos. Se destaca de igual forma el ofrecimiento de empleos atractivos, con remuneraciones mayores a las de las empresas locales, con acceso a buenas oportunidades de empleo (5).

En uno de los estudios auspiciados por el Estado de La Nación (6), aparte de realizarse las mediciones en términos de generación de empleo e índices salariales en las empresas transnacionales, se incorporan una serie de criterios interesantes que deberían valorarse al medir el impacto de la inversión extranjera, pues se menciona que la evolución en los tipos de empleos que ofrecen estas empresas, generan un cambio en las condiciones laborales, así como una modificación en el perfil de los empleados al aumentar el requerimiento del número de trabajadores calificados, quienes ganan más que aquellos trabajadores de empresas nacionales. Por otra parte, se da una modificación de la cultura laboral.

Se plantean mediciones adicionales sobre el impacto de la inversión extranjera directa, a partir de algunos nuevos criterios que ha definido la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos van más allá de conceptos como empleo o salario, para identificar las políticas de éxito relacionado con el empleo, es decir, se establece que además de generarse un ingreso, el trabajo debe facilitar el progreso social y económico, fortalecer a las personas y a sus familias, así como las aspiraciones de los individuos dentro de su vida laboral. A esta teoría se le denomina por la OIT “trabajo decente”, cuya concreción se logra si se alcanzan los siguientes objetivos:

- a. Crear trabajo. La economía debe generar oportunidades de inversión y propiciar iniciativas para el desarrollo de competencias, la creación de puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.
- b. Garantizar los derechos de los trabajadores para lograr su reconocimiento y respeto.

Monge, R.; Leiva, J.; Rodríguez, J. (2012). Inversión extranjera directa, movilidad laboral y derrames de conocimiento en Costa Rica. *Tecnología en Marcha*, 25, 109.

(⁵) Promotora del Comercio Exterior de Costa Rica. *Evolución y efectos recientes de la Inversión Extranjera Directa en Costa Rica (2000-2007)*. Abril, 2008. Este documento fue elaborado principalmente por Jorge Hernández del Departamento de Estudios Económicos con el valioso apoyo de Marinés Fonseca y los aportes de Francisco Gamboa, Emmanuel Hess y Ronald Arce. P.15.

(⁶) Martínez, J.; Hernández, R. (2012). La inversión extranjera directa en Costa Rica. Factores determinantes y efectos en el desarrollo Nacional y regional. *Estado de la Nación*, 11, 18.

- c. Extender la protección social para promover tanto la inclusión social como la productividad. Se hace referencia al disfrute para hombres y mujeres de condiciones de trabajo seguras, saludables.
- d. Promover el diálogo social evitando conflictos en el trabajo.

El enfoque señalado por la OIT inquietó al autor al realizar la presente investigación porque, si bien, se tienen datos certeros en relación con los salarios crecientes en las empresas que se han ubicado en nuestro país, resulta interesante conocer si efectivamente el aporte de estas empresas internacionales impactan positivamente la mano de obra costarricense en los términos señalados y facilitan el desarrollo de una carrera profesional dentro de las empresas, con políticas claras de ascenso o si, por el contrario, el recurso humano costarricense se reserva a ocupar mandos medios, con pocas posibilidades de realizar carrera para acceder a puestos gerenciales y de dirección.

Es importante conocer si efectivamente el impacto de la generación de empleo por parte de las empresas de capital extranjero contribuyen no sólo a generar un ingreso a los trabajadores, sino a mejorar su entorno y a facultar su crecimiento y su desarrollo laboral con reglas claras o si, por el contrario, nuestros profesionales tienen pocas posibilidades de ascenso.

Aspectos Metodológicos

La presente investigación estará basada en aplicación de la metodología mixta, la cual integra de forma sistemática los métodos cuantitativos y cualitativos en un solo estudio con el fin de obtener una fotografía más completa del fenómeno investigado (Hernández & Fernández, 2010). El diseño de este trabajo se puede calificar como no experimental, pues según indican los expertos, en este tipo de estudios se observan fenómenos tal cual se dan en su contexto natural. En este tipo de análisis las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control sobre dichas variables ni se puede influir sobre ellas, porque ya sucedieron al igual que sus efectos (Hernández & Fernández, 2010). Para el caso específico de este trabajo, las condiciones dadas para los profesionales costarricenses en el ámbito de las compañías transnacionales ya existen y las mismas no se pueden variar, por lo tanto lo que busca la investigación es analizar la situación actual que ellos viven en cuanto a sus desarrollos de carrera y si las mismas son favorables o no. Ahora, dentro de los estudios no experimentales, éste en particular, se puede clasificar como transversal exploratorio pues se busca analizar en él los datos en cuanto al desarrollo de carrera al día de hoy, que está teniendo la comunidad de profesionales costarricenses que laboran para dichas compañías.

Se pretende determinar, mediante la aplicación de un cuestionario con preguntas principalmente del tipo cerrado, cuál es la realidad que están viviendo estos profesionales en una muestra de compañías transnacionales que actualmente operan en el país, cuáles son los tipos de planes de desarrollo que las empresas emplean para hacer ascender a su

personal y si cuentan con los mismos. De esta forma se seleccionará una muestra mínima de cincuenta (50) profesionales de diferentes ramas (Ingenierías, Farmacia, Ciencias de la salud, Administración de negocios y Finanzas, principalmente) que laboran para diferentes compañías transnacionales presentes en el país y que están ubicadas en el área metropolitana, zona geográfica donde se concentra el mayor porcentaje de operaciones de este tipo de compañías.

La selección de la muestra se llevará a cabo mediante el uso de la red de contactos de profesionales que laboran para diferentes empresas transnacionales que operan en el país, esto con el propósito de garantizar el alcance de la muestra mínima establecida y, por otro lado, enriquecer la información que se obtendrá en la etapa de trabajo de campo, entrevistando profesionales de diferentes compañías, sectores y rangos de mando en el universo seleccionado y obtener, dentro de las limitaciones del tamaño de la muestra, algo que pudiera considerarse representativo de la realidad que vive el país en esta materia.

Los objetivos específicos relacionados con las variables de: tiempo de permanencia en los puestos de jerarquía y promociones o ascensos, serán abordados utilizando para la recolección de los datos y análisis de los mismos una metodología cuantitativa, pues se esperan de ellos resultados concretos y numéricos. Mientras que en el caso del objetivo relacionado con la variable: desarrollo profesional, la metodología estará más enfocada en el ámbito cualitativo, pues los indicadores planteados buscan determinar la existencia de planes de desarrollo en las empresas y la calidad de los mismos desde la perspectiva del empleado, lo cual podría resultar un aspecto bastante subjetivo de analizar. Ahora, sí es importante mencionar que por las características del estudio y el tiempo que se ha determinado para el desarrollo del mismo, se ha considerado que lo más conveniente es la recolección de los datos utilizando la metodología concurrente en la que ambos métodos se aplican de manera simultánea (los datos cualitativos y cuantitativos se recolectan y analizan más o menos en el mismo tiempo) (Hernández & Fernández, 2010), pues aun y cuando se tengan datos de análisis cualitativo, donde no siempre hay una aplicación secuencial de las etapas del estudio y que depende más de los análisis que se vayan realizando, este estudio en particular cuenta con una ventana de tiempo muy limitada que obliga a proceder de esta manera.

La obtención de los datos para el desarrollo de la investigación se realizará mediante la aplicación de un cuestionario de diecisiete preguntas entre las que se incluirán la información demográfica de los participantes en el estudio, área profesional en que se desarrollan, área en que se desempeña la empresa para la cual labora, cantidad de empresas de tipo transnacional para las que ha laborado y la cantidad de años laborados en el sector. Posteriormente el cuestionario guiará al participante a través de las preguntas de tipo selección que indagaran los datos de cada uno de ellos de acuerdo a su experiencia, en los indicadores previamente definidos para el estudio.

Tanto el desarrollo del cuestionario, como el análisis de los datos se realizarán utilizando la herramienta de internet “Survey Monkey” (<http://es.surveymonkey.com>) y los participantes seleccionados serán abordados tanto de forma telefónica como a través de

correo electrónico en el cual se les hará llegar el enlace para que puedan acceder y completar el cuestionario de forma electrónica.

Dentro de las limitaciones que el estudio presenta, está el hecho de que la cantidad de compañías transnacionales que se han instalado en el país en la última década ha sido bastante amplia, y el estudio se desarrollará en alrededor de cinco, un número pequeño si se compara con el total existente, lo cual podría resultar en una muestra no muy representativa de la realidad que vive la gran masa de trabajadores en las restantes compañías transnacionales que actualmente operan en Costa Rica. Otra limitante importante es que no hay referencia de estudios desarrollados en este ámbito tanto en instituciones gubernamentales como privadas, por lo cual no podrán hacerse comparaciones que permitan determinar avances o comportamientos de acuerdo a un patrón de referencia previamente obtenido.

Análisis de Resultados

Como se mencionó en la sección de aspectos metodológicos, la aplicación del cuestionario se realizó entre profesionales de diferentes ramas y especialidades que actualmente se encuentran laborando para el sector de compañías transnacionales que operan en el país. Con este enfoque se logró conjuntar una muestra de sesenta y seis (66) profesionales de diferentes empresas que completaron la encuesta. A continuación se exponen las principales características del grupo de entrevistados a través de los resultados obtenidos:

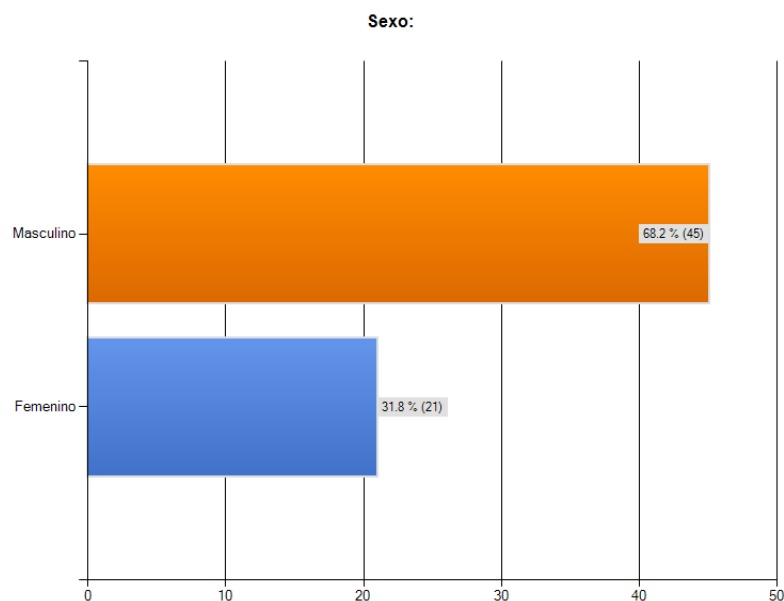


Gráfico No.1 Género de la muestra seleccionada para el estudio. Fuente: confección propia

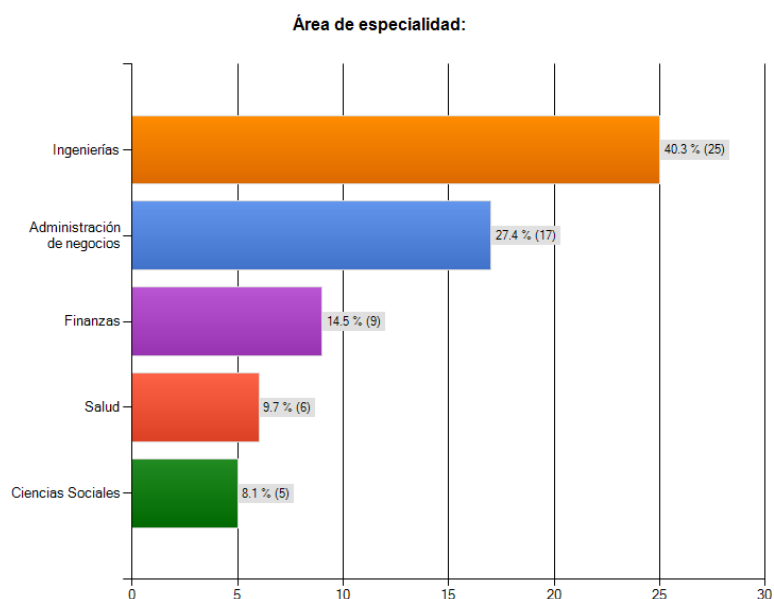


Gráfico No.2 Área de especialidad de la muestra seleccionada. Fuente: confección propia

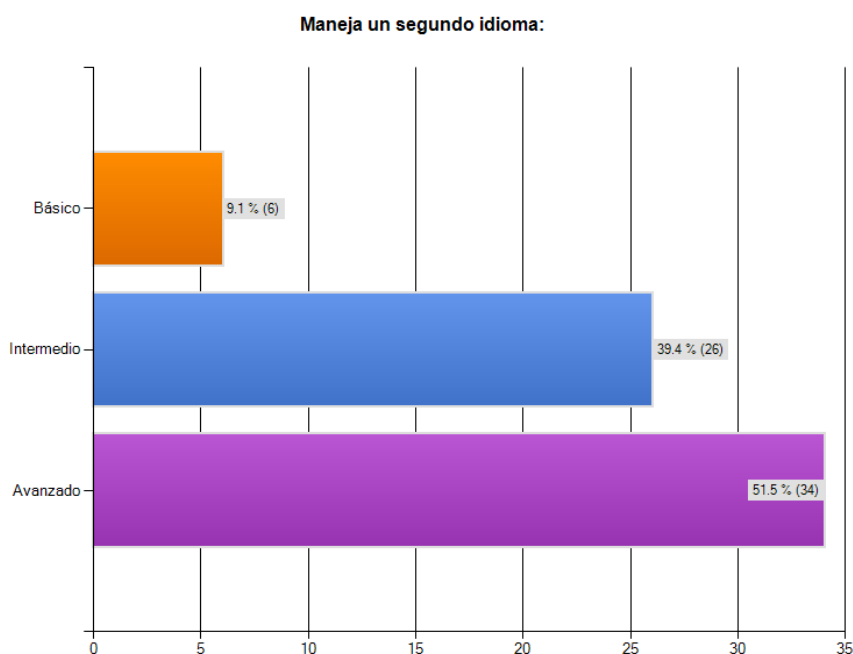


Gráfico No.3 Habilidades idiomáticas de la muestra seleccionada. Fuente: confección propia

En este primer grupo de resultados mostrados, podemos notar que la encuesta fue atendida mayoritariamente por el género masculino con un 68.5% de los encuestados contra un 31.8% del género femenino. Esto no obedece a una tendencia que necesariamente se presente en el ámbito de las compañías transnacionales, sino más bien a la conformación de la base de datos con que contaba el autor y los contactos aportados

por sus allegados. En cuanto al área de especialidad de los entrevistados podemos notar que por el tipo de compañías en las cuales se realizó la encuesta (7) el grueso de la muestra lograda está compuesto por profesionales del área de las ingenierías y la administración de negocios. En conjunto ambas especialidades agrupan un 67.7% del total de los entrevistados. En tercer lugar nos encontramos los profesionales en finanzas que por la naturaleza de estas empresas se convierten en personal de soporte y por lo general no son grupos muy numerosos. En última instancia tenemos los profesionales en salud y ciencias sociales que usualmente son profesionales en farmacia, microbiología, derecho y psicología.

En el gráfico No.3, se puede notar el manejo de segundo idioma por parte de los entrevistados en el cual un 51.4% de ellos manifiestan tener un nivel avanzado de un segundo idioma, de lo que podemos deducir que es el inglés, dada la promoción que se ha llevado a cabo en los últimos años entre la población activa desde el punto de vista de productividad con que cuenta el país. Un 39.4% afirma contar con un nivel intermedio en el manejo del segundo idioma, mientras que solo un 9.1% afirma que su nivel es básico. Estos resultados reafirman lo que se ha venido exponiendo en el país por las diferentes cámaras, empresas privadas y autoridades responsables de atraer inversión extranjera al país, que contamos aún con un porcentaje relativamente bajo de profesionales bilingües que puedan asumir roles estratégicos en las compañías transnacionales que interactúan con operaciones alrededor del mundo y su idioma oficial de negocios es sin duda el inglés.

En términos de tendencias en cuanto al manejo de un segundo idioma, podemos afirmar que los resultados obtenidos con el grupo seleccionado, muestran como el país ha avanzado de forma leve en cuanto a poner a disposición de estas empresas un porcentaje ligeramente mayor de profesionales bilingües si lo comparamos con el que se tenía a finales de los años noventa (90) cuando se dio la transformación de la industria costarricense. Sin embargo, esto aún es un impedimento para que la inversión extranjera directa siga creciendo y, por lo tanto, deben redoblar los esfuerzos para asegurar que un porcentaje superior al 70% de los profesionales que son demandados por estas empresas cuenten con el nivel requerido del manejo del segundo idioma una vez que se incorporan al mercado laboral. Esta es una tarea conjunta que deben emprender tanto autoridades de gobierno como casas educativas públicas y privadas de todos los niveles.

En los siguientes dos gráficos se muestran las principales características de las empresas a que pertenecen las personas entrevistadas, viéndose en ellas una importante variedad de sectores en los que actúan. Por otro lado, un porcentaje muy pequeño de los entrevistados pertenecen a empresas que actúan bajo el régimen de zona franca, lo que hace suponer que en la gran mayoría de estas compañías los entrevistados laboran para operaciones que atienden el mercado local o incluso la región centroamericana y del Caribe; es decir, que son empresas que no solo se dedican a la manufactura para exportación, sino también comercializan sus productos en los mercados de la región y esto influyó de manera

(7) La encuesta se aplicó a profesionales pertenecientes a una gama importante de compañías transnacionales entre las que se pueden mencionar: Abbot Laboratories, 3M, Corporación Eaton, Kraft, Reckittbenckiser, Boston Scientific, B-Ticino, Schnieder Electric, HSBC, BAC San José, Sykes, entre otras.

directa en que un importante grupo de entrevistados perteneciera a la especialidad de las ingenierías y administración de negocios; muchos de estos profesionales laboran en actividades de comercialización de productos técnicos que igualmente es un campo que ha venido creciendo en los últimos años.

Se nota claramente en el gráfico No.4 un peso muy importante en entrevistados pertenecientes a compañías que se desempeñan en el mercado de fabricación y comercialización de productos eléctricos. Esta parte de la muestra representa el 47.6% del total de los entrevistados, esto por la naturaleza de la muestra y alternativas de entrevistas con que se contaba; sin embargo, se lograron entrevistas en algunos otros sectores importantes del mercado como consumo masivo, sector médico, servicios, alimentos y bebidas, alta tecnología y el sector de la banca. Estos permitieron obtener diversidad de criterios en cuanto a los puntos medulares en que la investigación se centraba.

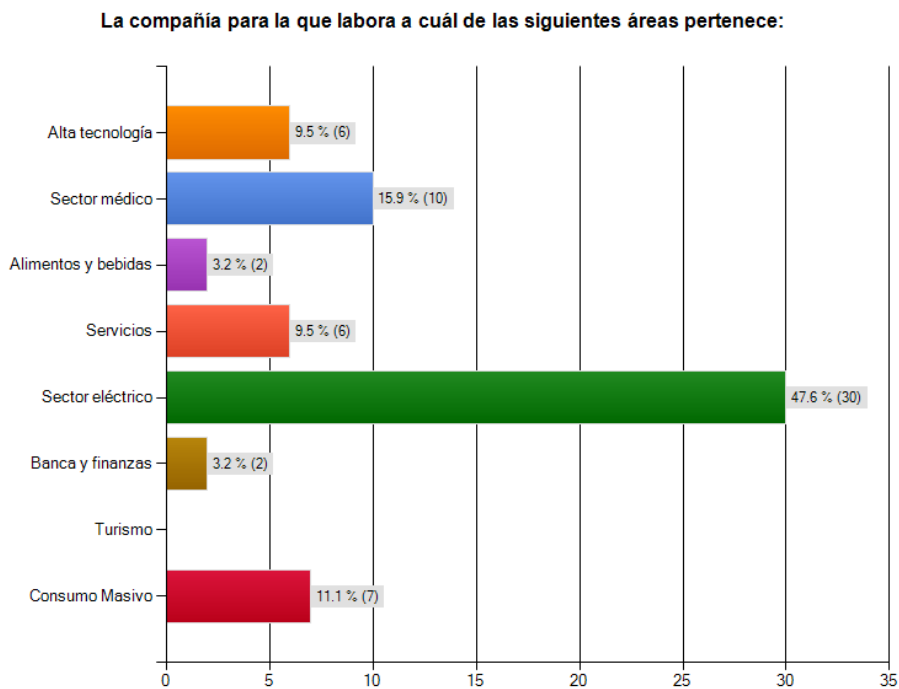
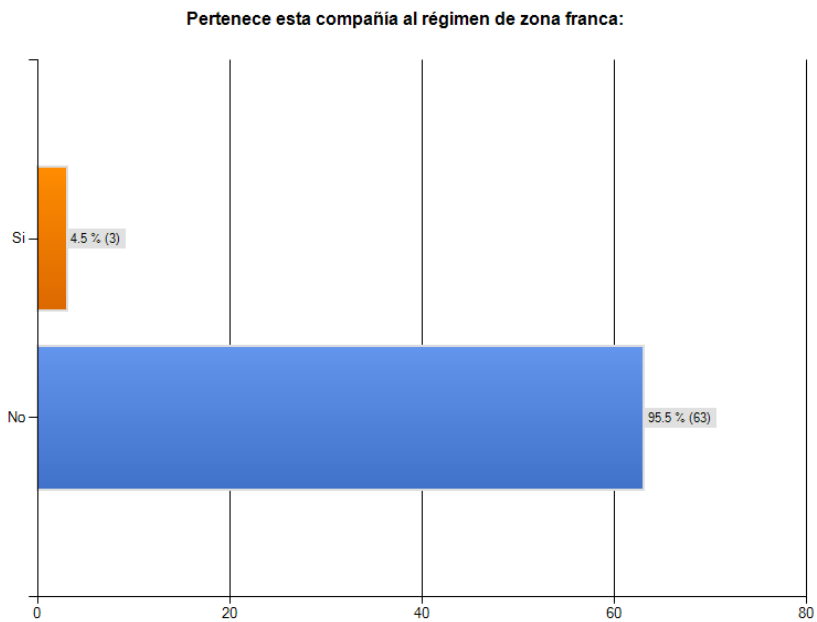


Gráfico No.4 Área a la que pertenece la compañía para la que laboran los entrevistados.
Fuente: confección propia



Gráficos No.5 Compañías de la muestra, pertenecientes al régimen de zona franca.
Fuente: confección propia

El segundo grupo de resultados obtenidos contempla lo referente a la estabilidad laboral que los profesionales costarricenses están teniendo en el ámbito de las compañías transnacionales. A continuación se pueden apreciar los hallazgos más importantes obtenidos durante la implementación de la entrevista:

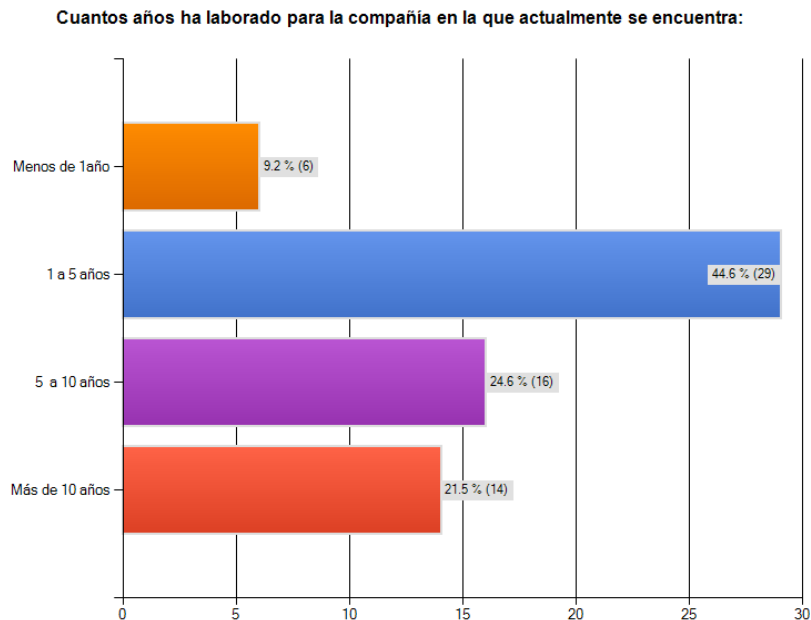
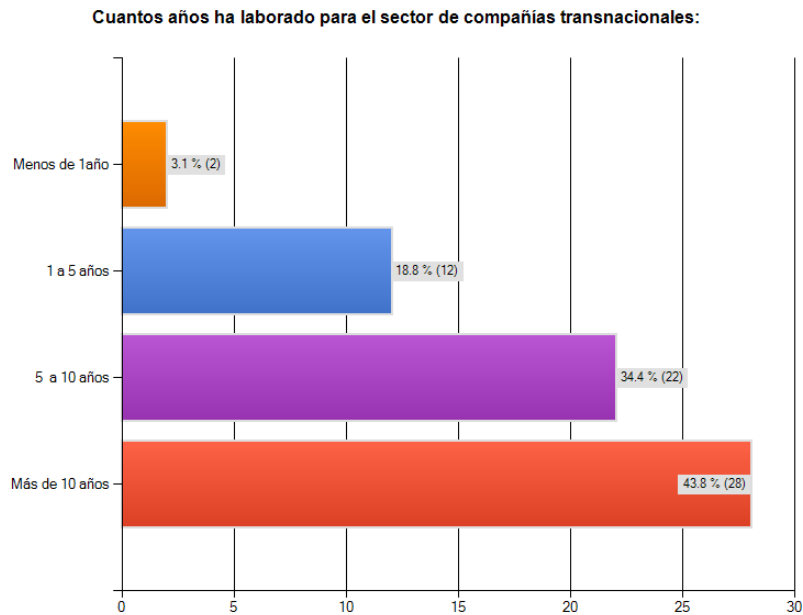


Gráfico No.6 Años laborados por los entrevistados para la compañía actual.
Fuente: confección propia



**Gráfico No.7 Años laborados por los entrevistados para el sector de transnacionales.
Fuente: confección propia**

Se puede notar tanto en los gráficos No.6 y 7 que las compañías transnacionales brindan estabilidad laboral a los profesionales costarricenses, pues 46.1% de los entrevistados (que representan la mayoría) indican tener más de 5 años de laborar para la compañía actual y un 21.5% del total han laborado por más de 10 años en dichas compañías. Esto sin duda ha venido cambiando con el tiempo; se ha visto en los últimos años como las empresas que han ingresado al país más que contratación de mano de obra barata, se han concentrado en el desarrollo del personal, brindándoles la oportunidad de que construyan estancias de largo plazo en ellas, de tal manera que se obtenga un beneficio mutuo; por un lado, los empleados creciendo profesional y económicamente en las empresas, mientras que, por otro lado, se tiene a las empresas con personal altamente comprometido, altamente productivo y especializado en los procesos propios de cada una de ellas. De esta manera las empresas han intentado a través de planes de incentivos sostener a su personal la mayor cantidad de tiempo posible. Estas han caído en la conciencia del elevado costo que el entrenamiento y desarrollo del personal conlleva cada vez que se contratan nuevos profesionales.

Adicionalmente el gráfico No.7 evidencia que la muestra entrevistada cuenta con gran experiencia en el ámbito de las compañías transnacionales, pues 78.2% de los entrevistados afirman tener más de 5 años de laborar para el sector de compañías transnacionales. Este es otro indicativo que dicho sector de atracción de mano de obra costarricense se muestra como estable para los profesionales nacionales. Si se comparan los resultados de ambos gráficos se puede notar que un 44.6% de los entrevistados en el gráfico No.6 indican tener de 1 a 5 años de laborar para la compañía actual. En el gráfico No.7, en contraste, tanto los porcentajes de 5 a 10 años y más de 10 años muestran

incrementos porcentuales muy importantes, lo que nos hace deducir que dichos profesionales aun y cuando tienen un tiempo relativamente corto en la compañía actual siempre se han mantenido en el ámbito de las compañías transnacionales y los cambios en muchos casos se dan por una mejora en las condiciones laborales que se ofrecen en estos sectores; de hecho se ha visto como las mismas compañías han entrado en una competencia fuerte por captar a los mejores profesionales del mercado, ofreciendo atractivos paquetes de compensación en ferias y bolsas de empleo.

Los resultados anteriores mostraron el concepto de la estabilidad laboral como un todo, como una característica global que las empresas transnacionales pueden ofrecer a los profesionales costarricenses; sin embargo, en las gráficas No.8, 9 y 10 se intentó profundizar un tanto más en el concepto y se buscó analizar qué tan estable se muestran las compañías transnacionales para los puestos de jerarquía y cuánto tiempo le tomó a los entrevistados alcanzar la posición que gozan actualmente. Con este panorama se puede notar que la gran masa de la muestra elegida está compuesta por contribuidores individuales o gerentes/supervisores de mandos medios. Entre ambas categorías se agrupa un 66.1% del total de los entrevistados, mientras que solo un 33.9% de los entrevistados cuentan con puestos de toma de decisión o mayor jerarquía dentro de las empresas que laboran. De este 33.9% un 18.5% lo conforman gerentes de departamento, un 12.3% gerentes regionales y únicamente un 3.1% lo conforman directores o gerentes generales, aun y cuando este no puede tomarse como una realidad absoluta dadas las limitaciones de la muestra obtenida. Sí puede indicarse que este comportamiento es muy cercano a la realidad que viven los profesionales costarricenses en las compañías transnacionales pues sólo un porcentaje muy pequeño ocupa actualmente los puestos de

En la actualidad que puesto desempeña:

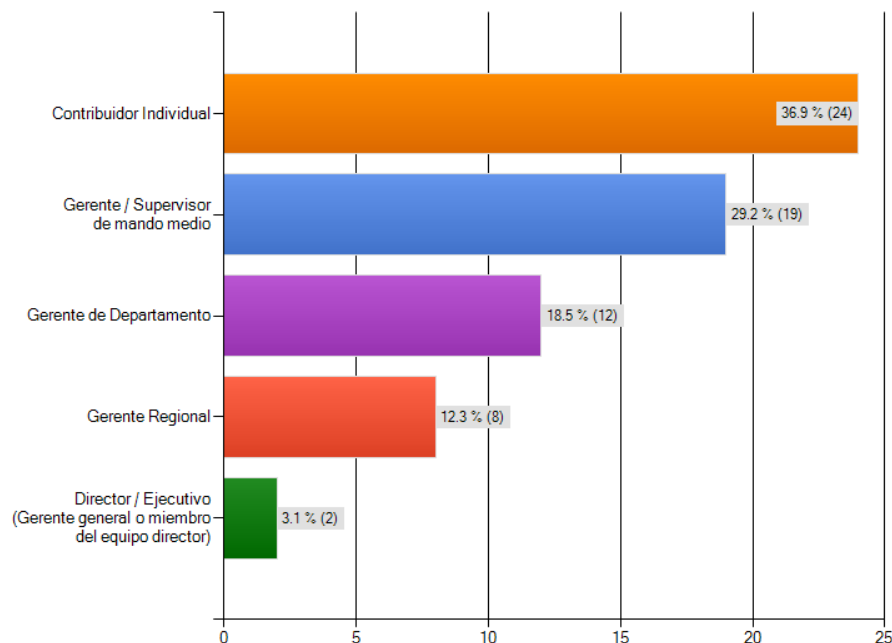


Gráfico No.8 Puesto que desempeñan actualmente los entrevistados.

Fuente: confección propia

En cuantos años logró alcanzar la posición que actualmente desempeña:

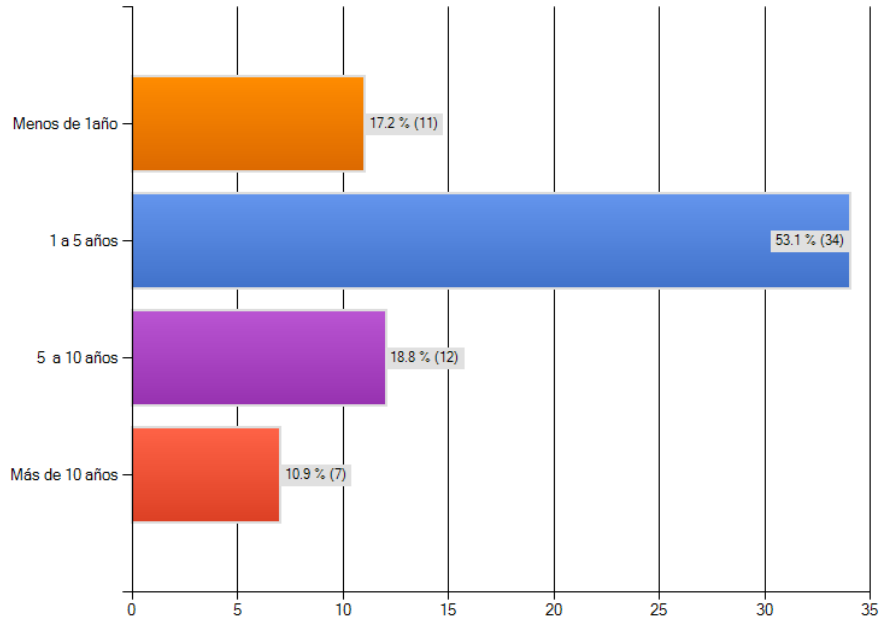


Gráfico No.9 Años en que los entrevistados lograron alcanzar el puesto actual .
Fuente: confección propia

Cuantos años ha permanecido en la posición que desempeña actualmente:

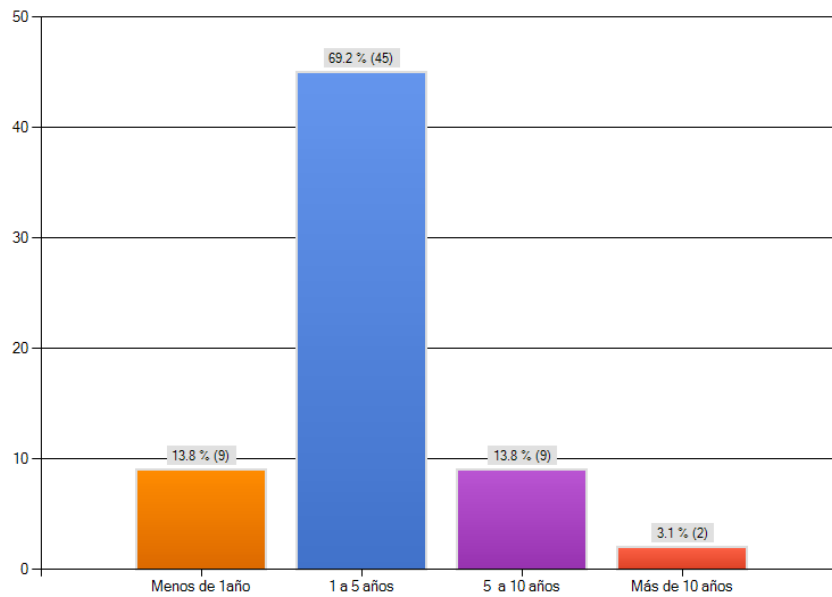
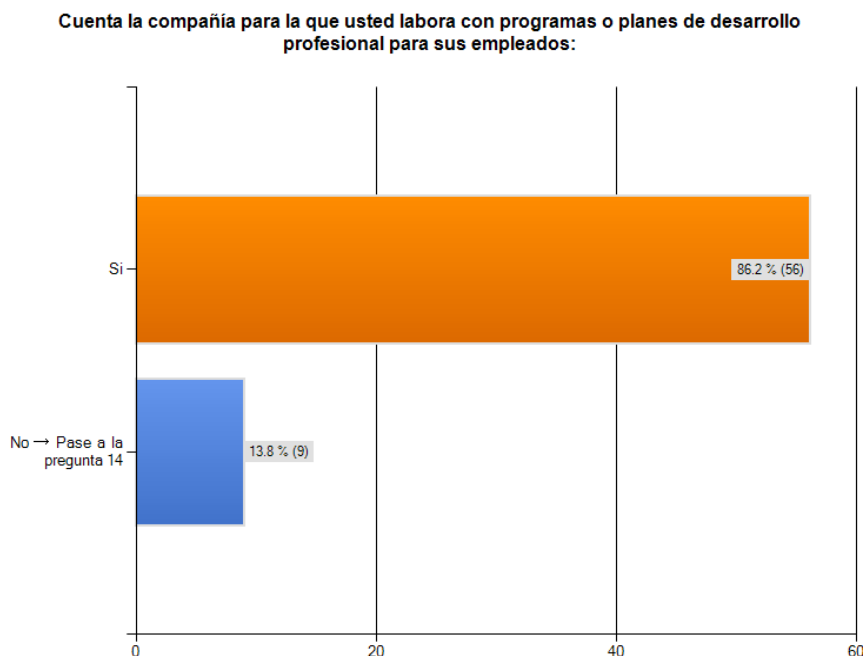


Gráfico No.10 Años que los entrevistados han permanecido en la posición actual.
Fuente: confección propia

mayor jerarquía en las compañías transnacionales. Algo importante también de anotar en esta sección de resultados es que a la gran mayoría de la muestra (53.1%) le toma de 1 a 5 años el cambiar de posición dentro de la compañía para la que actualmente laboran. Se ha visto en los últimos años como las políticas y cultura de las compañías transnacionales intenta hacer crecer a su personal procurando que se desempeñen en diferentes puestos en rangos de tiempo no mayores a 5 años, con lo cual se aseguran de prepararlos para posiciones de mayor responsabilidad dentro de las mismas empresas ya sea en el ámbito nacional o internacional. Esta tesis se confirma con los datos mostrados en la figura No. 10 en donde se ve incluso que la mayoría de los entrevistados (69.2%) no ha estado más de 5 años en las posiciones actuales.

La situación anteriormente expuesta no puede tomarse como un síntoma de inestabilidad laboral en puestos de jerarquía en este tipo de compañías, sino más bien como una cultura en la que se busca el crecimiento de los profesionales; en otras palabras, las empresas crean las condiciones necesarias para la formación de carrera y en donde un gerente/supervisor que no tenga ambición de crecimiento y no quiera moverse de su posición actual, se convierte más bien en un obstáculo para quienes están bajo su cargo.

Seguidamente nos concentraremos en el análisis de las políticas y planes de desarrollo que las compañías transnacionales implementan para hacer crecer a su personal dentro de las organizaciones. Podemos notar así como en el gráfico No.11 el 86.2% de la muestra afirma que las compañías para las que laboran cuentan con planes de desarrollo o entrenamiento dentro de sus políticas de capacitación y crecimiento profesional de sus empleados. Con las metodologías modernas que se han aplicado al ámbito de las compa-



**Gráfico No.11 Compañías de la muestra que cuentan con planes de desarrollo.
Fuente: confección propia.**

Como catalogaría usted de acuerdo a su criterio y experiencia dichos programas de desarrollo:

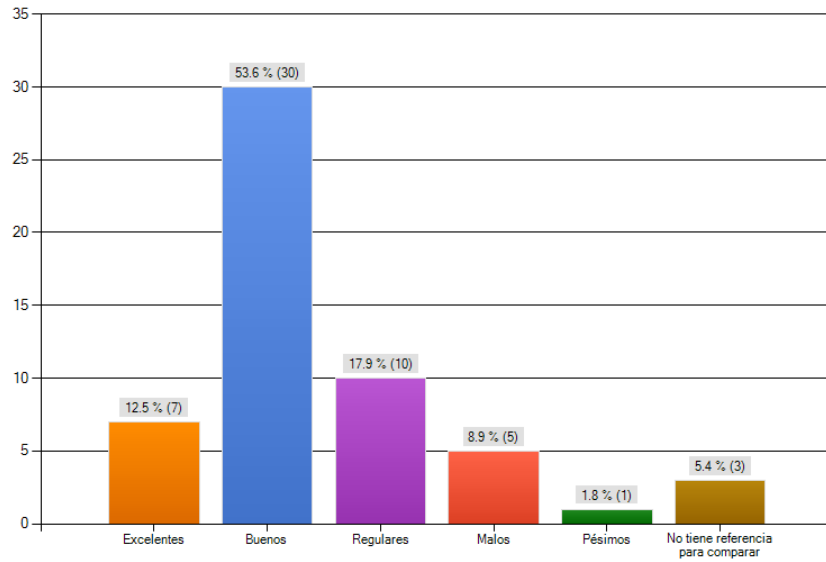


Gráfico No.12 Calidad de los planes de desarrollo. Fuente: confección propia.

A través de los planes de desarrollo que se aplican en la compañía para la que labora, ha logrado usted ascender en su grado académico:

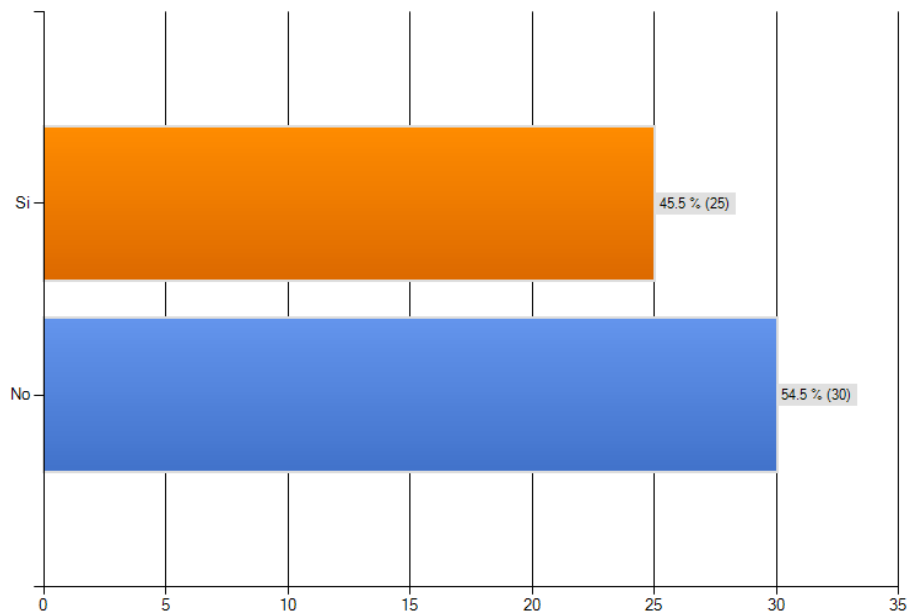


Gráfico No.13 Crecimiento de grado académico de los entrevistados a través de los planes de desarrollo. Fuente: confección propia.

ñías transnacionales en lo referente a la capacitación del personal, llama la atención notar que un 13.8% de los entrevistados afirman que sus empresas no cuentan con este tipo de planes, lo que evidencia que existen aún diferencias importantes en las inversiones que este tipo de compañías hacen con sus empelados pues mientras se tienen algunas que cuentan con programas muy bien estructurados y en los que se han realizado inversiones cuantiosas, por otro lado existen aún algunas de ellas que a pesar de contar con las características que las clasifican como transnacionales, sus inversiones en el desarrollo del personal aún siguen siendo escasas.

En cuanto a la calidad de los planes de desarrollo o entrenamiento que el 86.2% afirman tener, en el gráfico No.12 se puede ver que un 66.1% los califican como excelente o buenos, lo cual es muy positivo para el país ya que es una evidencia directa de que la gran mayoría de compañías transnacionales que están ingresando al país están realizando inversiones importantes en el desarrollo de los profesionales costarricenses. Estos, definitivamente, son valores agregados que no se fugan al extranjero y que de alguna u otra manera sigue incentivando el crecimiento de la pequeña y mediana empresa; un porcentaje importante de los profesionales capacitados por estas empresas finalmente deciden independizarse o incluso ven oportunidades de servicio que se les pueden brindar a estas mismas compañías, lo que asegura que una parte importante del capital generado por la actividad desarrollada en las compañías transnacionales se queda en el país como resultado del surgimiento de estas pequeñas empresas.

Otro dato importante de resaltar, asociado a los planes de desarrollo, es el que se muestra en el gráfico No. 13, pues la cantidad de entrevistados que asegura haber elevado su nivel académico a través de estos programas es ligeramente menor (9%) que quienes afirman lo contrario. La situación es bastante equilibrada y este dato confirma también una tendencia importante que se ha notado en este tipo de empresas y es que muchos de los planes de desarrollo o entrenamiento que se implementan a nivel de profesionales están enfocados en el desarrollo de las competencias necesarias para desempeñar puestos específicos y no tanto a la obtención de nuevos grados académicos, pues es común que los profesionales contratados ya cuenten con el grado académico necesario para ocupar el puesto asignado. Únicamente a nivel de mando medio y alto se trabaja en completar los grados de maestrías pues se busca que los profesionales amplíen sus conocimientos teóricos en temas como la administración de negocios o el manejo de proyectos principalmente.

Ahora, uno de los factores de mayor preocupación para las diferentes autoridades del país es si realmente este crecimiento profesional que están viendo los costarricenses en este ámbito empresarial está siendo reflejado en crecimiento económico al tener un incremento de responsabilidades una vez que logran ascender en las compañías. Parte del estudio estuvo enfocado en este aspecto y de esta manera en el gráfico No.14 se aprecia cómo un 82.5% de los entrevistados afirman haber sido objeto de ascensos tanto en sus niveles de responsabilidad como en sus ingresos económicos, lo que confirma que el crecimiento también es sinónimo de un incremento en el poder adquisitivo de los profesionales costarricenses que están sometidos a este tipo de compañías. Esto demuestra el acierto que ha tenido el gobierno al cambiar el enfoque de la inversión que

se quiere en el país y con la cual se pretende generar valor agregado a las empresas a través del desarrollo de tareas especializadas, brindando para ello profesionales competentes que puedan ascender dentro de estas, pero a la vez poder percibir también el beneficio profesional y económico que significa el desarrollarse dentro de este tipo de compañías.

Otra preocupación importante de las autoridades que promueven el ingreso de inversión extranjera directa al país es, si realmente los profesionales costarricenses están logrando acceder a los puestos de dirección de alto nivel dentro de las compañías transnacionales. Este aspecto fue consultado a la muestra de profesionales entrevistados y queda patente en el gráfico No.15. Una mayoría significativa (86.9%) de acuerdo a su experiencia en compañías transnacionales afirman que efectivamente los costarricenses están logrando acceder a estos puestos, aunque si es importante tomar en cuenta que estos son escasos en las empresas y que por lo general no superan los diez (10) espacios; por lo tanto, el grupo de profesionales que pueden acceder a ellos son realmente reducidos. Adicionalmente en el gráfico No.16 un 85.5% de los entrevistados manifiestan que un profesional requiere más de 5 años dentro de una organización de este tipo para poder alcanzar un puesto del más alto nivel.

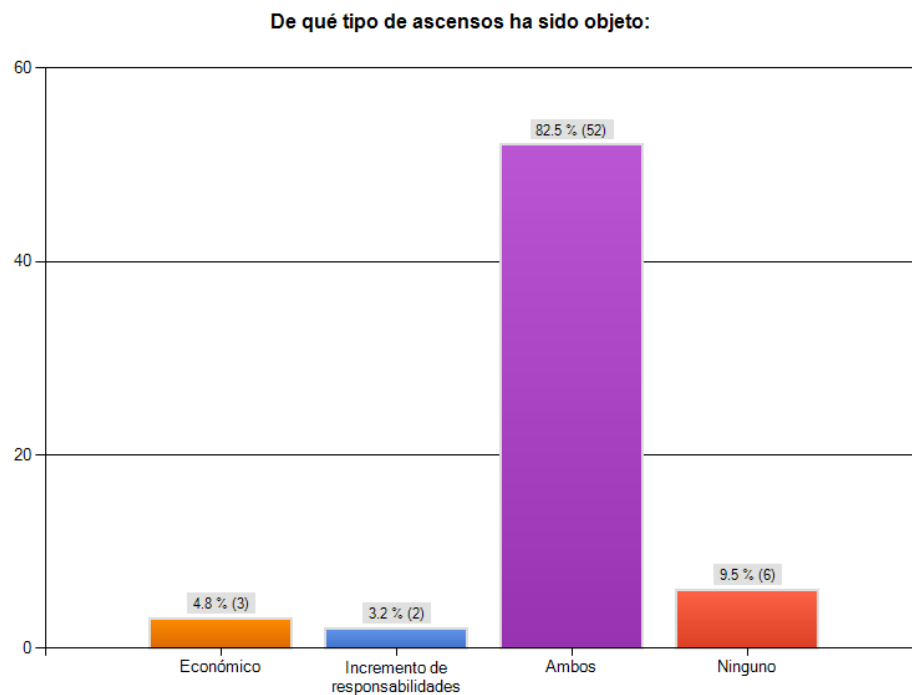


Gráfico No.14 Tipos de ascensos del que han sido objeto los entrevistados.
Fuente: confección propia.

De acuerdo a su experiencia en las compañías transnacionales, logran los profesionales costarricenses acceder a puestos de altas gerencias y dirección. (Gerencia general o miembro del equipo director)

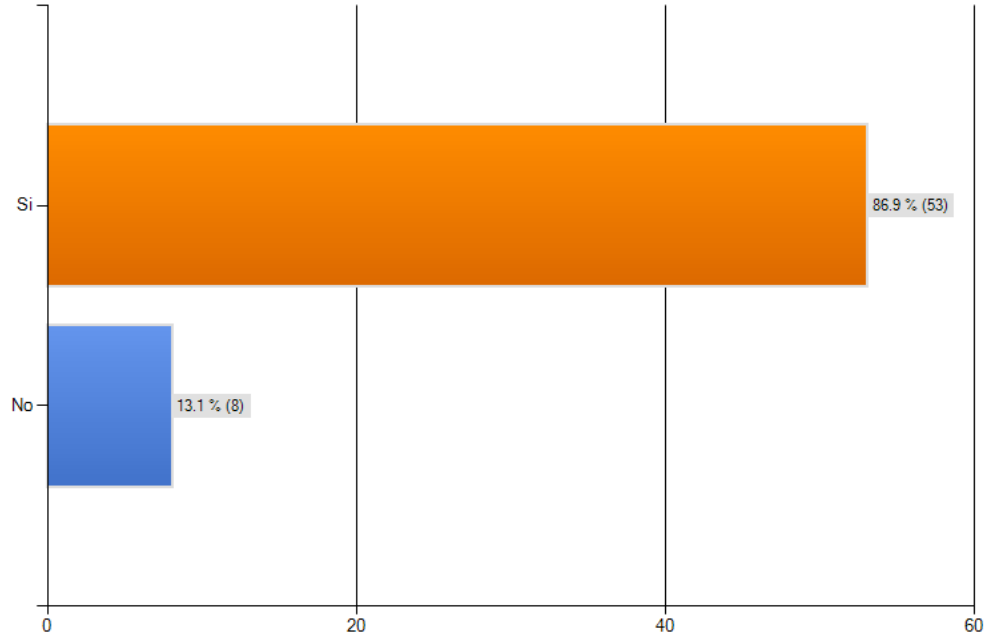


Gráfico No.15 Percepción de los entrevistados referente al nivel al que logran ascender los profesionales costarricense. Fuente: confección propia.

Que tiempo le toma a un profesional costarricense acceder a un puesto de dirección o alta gerencia. (Gerencia general o miembro del equipo director)

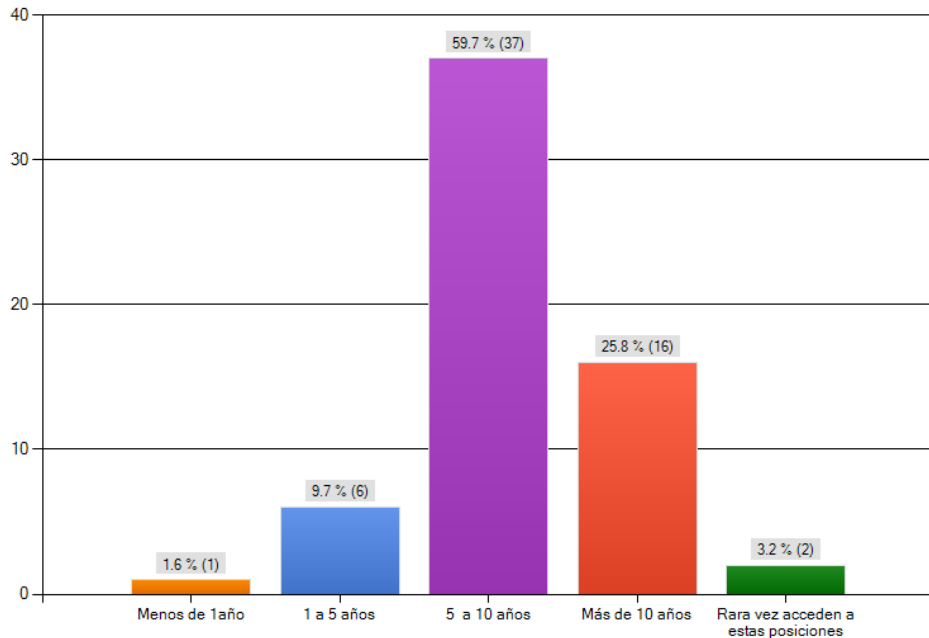


Gráfico No.16 Tiempo que le toma a un profesional costarricense alcanzar un puesto de alta gerencia, de acuerdo a la experiencia de los entrevistados. Fuente: confección propia.

Conclusiones

- Un acierto importante han tenido las autoridades del país, encargadas de la atracción de inversión extranjera directa, en cambiar la dirección que se tenía dos décadas atrás y buscar el establecimiento de empresas transnacionales de alto valor agregado y desarrollo de actividades especializadas, pues esto ha permitido elevar el nivel de los profesionales costarricenses tanto en el aspecto económico como en el laboral. Esto sin duda se traduce en una mejor calidad de vida de los mismos profesionales, de sus dependientes directos y, por supuesto, se dinamiza la economía del país al incrementar el nivel adquisitivo de estos ciudadanos.
- El manejo de un segundo idioma y específicamente el inglés, continúa siendo un obstáculo importante para el desarrollo de los profesionales costarricenses. En la última década se han tenido avances importantes en esta materia, sin embargo, continúa siendo insuficiente pues si analizamos la oferta de profesionales con estas características no satisface la demanda que ha crecido de forma exponencial en los últimos años. Este es un aspecto en el cual el gobierno y diferentes instituciones responsables de la formación académica de los futuros profesionales deben enfocarse, si se quiere seguir teniendo éxito en la atracción de este tipo de empresas, máximo si se tiene en cuenta que a nivel mundial la lengua oficial de los negocios es el inglés, por lo cual la única manera de ser competitivo en el mercado global es mostrando al mundo índices altos de alfabetización en esta materia.
- Haciendo una comparación de beneficios versus perjuicios que ha tenido el país como resultado del ingreso de este tipo de compañías, podemos sacar un balance muy positivo pues, con los resultados obtenidos a través de la muestra seleccionada, se nota que un porcentaje muy alto de las compañías transnacionales instaladas en el país han implantado programas de desarrollo y capacitación con el fin de hacer crecer profesional y económicamente a la mano de obra calificada del país. Esto no solo ha traído beneficios directos para los empleados, sino que ha creado toda una estructura paralela de negocios de servicios que estas compañías subcontratan a terceros o ha incentivado el surgimiento de una importante cantidad de medianas y pequeñas empresas que de igual manera contribuyen con el desarrollo del país.
- En sector de compañías transnacionales instaladas en el país ha crecido de manera importante en los últimos quince años (15) con mayor intensificación en los últimos siete (7), convirtiéndose de esta forma en una fuente importante de absorción de mano de obra para nuestro país. Observando los resultados obtenidos con la muestra seleccionada puede afirmarse que este sector brinda estabilidad a los profesionales costarricenses pues la gran mayoría de los entrevistados han laborado por períodos mayores a cinco años (5) en este grupo de empresas. Existe aún rotación de personal, pero son pocos los casos en los cuales los índices en esta materia son elevados, y más bien la lucha de estas empresas se centra hoy en día en cazar el talento existente en el mercado y retenerlo por el mayor tiempo posible.

- En la última década y mediados de la anterior, las compañías transnacionales en primera instancia han entendido que el éxito que un profesional pueda tener en el desempeño de su función a lo largo de su carrera en una determinada empresa no está circunscrito solamente al desarrollo de la función puramente técnica y que más bien el fortalecimiento de competencias como trabajo en equipo, liderazgo, pensamiento estratégico, inteligencia emocional, entre otras, se han convertido en aspectos fundamentales a desarrollar en los nuevos profesionales que se adquieren para lograr las grandes metas. Es así como esto ha sido la base para la creación de robustos planes de entrenamiento y desarrollo en estas empresas, pues se tiene claro que la mayoría de las casas de educación superior no tienen estos aspectos como prioritarios dentro de sus planes de estudio.
- Se puede notar en los resultados obtenidos que la filosofía bajo la cual trabajan la mayor parte de las compañías transnacionales es dándole rotación a su personal con potencial de desarrollo en diferentes áreas de la empresa, de tal manera que puedan estar preparados para asumir puestos de mayor responsabilidad ya sea dentro o fuera del país. Es por esta razón que no es común encontrar profesionales que desempeñen la misma función por más de cinco años (5) dentro de una empresa, sino que en períodos de diez años (10) hayan estado en dos o tres funciones diferentes. Esto ayuda a desarrollar en los profesionales adaptabilidad al cambio y flexibilidad para enfrentar nuevos retos que son una constante en este tipo de empresas.
- El desarrollo de los profesionales costarricenses dentro de las compañías transnacionales es una realidad pues como se pudo notar en los resultados obtenidos un 82.5% de los entrevistados afirmó haber recibido ascensos tanto económicos como incremento de responsabilidades. Lo que indica que la aplicación de los planes de desarrollo en este grupo de profesionales han sido efectivos pues los ha preparado para asumir nuevas posiciones dentro las mismas empresas. Esto se traduce sin dudar en un beneficio directo para el profesional, su familia y, por supuesto, el país.
- Es claro que las posiciones de alta gerencia o dirección no son muy abundantes en este sector empresarial, por lo cual se puede pensar en ellas como accesibles únicamente a un grupo muy privilegiado de profesionales que cuentan con la experiencia y preparación académica para asumirlas. Muchas empresas transnacionales tienen como política mover a sus gerentes generales a otros países distintos de su país de origen pues consideran esto como una sana práctica que le permite a los profesionales crecer en la experiencia del trabajo en los mercados internacionales, de esta manera nos encontramos algunas de estas empresas en nuestro país en las que estos puestos son ocupados por extranjeros. Por otro lado, de acuerdo a la experiencia de los entrevistados coinciden la gran mayoría en que los profesionales costarricenses si están accediendo a este tipo de puestos y que tardan entre cinco a diez años en lograr ascender hasta este nivel; sin embargo, no son muchas las personas de nuestro país que se encuentran en este selecto grupo de profesionales. Lo que sí es claro es que un gran porcentaje de costarricenses si están logrando acceder hasta el nivel de gerencias de departamento e incluso gerencias regionales dentro de este tipo de

compañías, lo cual es una muy buena señal del crecimiento que la fuerza laboral calificada de nuestro país está teniendo.

Recomendaciones

- Teniendo en cuenta que el total de profesionales que labora para el sector de las compañías transnacionales es más amplio que la muestra presentada en este estudio, sería recomendable que la universidad o las autoridades gubernamentales responsables de analizar la calidad de la inversión extranjera directa que está ingresando al país profundizaran más en el tema expuesto en esta investigación, ello con el fin de confirmar con una muestra más representativa si realmente los profesionales costarricenses están percibiendo parte de la bonanza que el sector de compañías transnacionales está viendo en el país, y si esto se ve reflejado en superación, crecimiento económico y acceso a puestos de toma de decisiones dentro de este ámbito de empresas. El desarrollar una investigación más profunda en este campo, puede aclarar al país si se camina en la dirección correcta o si se deben realizar cambios con el objetivo de sacar el máximo provecho de las inversiones que está viendo el país.
- El manejo del inglés como segunda lengua por parte de los profesionales costarricenses sigue siendo un factor crítico que, para conducir al éxito, nuestro país debe resolver a la brevedad posible con el fin de seguir atrayendo inversión de valor agregado al país. Es por esta razón que el Ministerio de Educación Pública, casas de educación superior públicas y privadas, deben abocarse a graduar profesionales que manejen un nivel avanzado del inglés como mínimo, de tal manera que este aspecto se convierta más en una ventaja competitiva frente a las otras naciones de mundo que luchan por las mismas inversiones que Costa Rica, en vez de una debilidad que nos está afectando hoy en día.
- Quedó claro durante el estudio que un factor que está afectando a los nuevos profesionales, cuando se incorporan al campo laboral de las compañías transnacionales, es el desarrollo de las competencias para su crecimiento profesional. Por tal razón, se recomienda a las casas de educación superior, públicas y privadas revisar sus planes de estudio y guardar espacio para que los estudiantes tengan oportunidad de desarrollar habilidades como el trabajo en equipo, liderazgo, pensamiento estratégico e inteligencia emocional, de tal forma que las compañías vean un valor agregado importante en los profesionales que Costa Rica pone a su disposición.
- Es importante para el país conocer si realmente los profesionales costarricenses logran ascender a puestos importantes dentro de las compañías transnacionales instaladas en el territorio nacional y así determinar si están siendo efectivas tanto la formación como el trabajo realizados con este personal, previo a incorporarse al mercado laboral; por lo tanto, es recomendable que instituciones como CINDE tengan

una base de datos de la fuerza laboral de este ámbito de empresas, posiciones que ocupan y en qué tiempo lo hacen. Esto podría generar una fuente de información de gran valor que puede ser utilizada por diferentes sectores interesados del país y así evaluar la efectividad de lo que vienen realizando y donde deben realizar ajustes.

Bibliografía

1. American Psychological Association. (2010). Publication manual of the American Psychological Association (6ta. Ed.). Washington, D. C.: APA.
2. CEPAL. (2003). La CEPAL, las empresas transnacionales y la búsqueda de una estrategia de desarrollo latinoamericana. *Revista de la CEPAL*, 79, 85-98.
3. CINDE. (2011). Informe de labores 2011. Recuperado de <http://www.cinde.org/>
4. CINDE. (2010). El recurso humano en Costa Rica. Recuperado de <http://www.cinde.org/>
5. CINDE. (2011). Construyendo nuestro capital humano. Recuperado de <http://www.cinde.org/>
6. Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación (5 Edición). México ; McGraw-Hill
7. Martínez, J.; Hernández, R. (2011). La inversión extranjera directa en Costa Rica. Factores determinantes y efectos en el desarrollo Nacional y regional. *Estado de la Nación*, 11, 18.
8. Monge, R.; Leiva, J.; Rodríguez, J. (2012). Inversión extranjera directa, movilidad laboral y derrames de conocimiento en Costa Rica. *Tecnología en Marcha*, 25, 109.
9. Monge, R.; Rosales, J.; Arce, G. *Análisis sobre comercio e integración en las Américas*. Estudios de Comercio, Crecimiento y Competitividad de la OEA. Recuperado de <http://163.178.205.6/boletin/boletin32/caatec.shtml>
10. Promotora del Comercio Exterior de Costa Rica. *Evolución y efectos recientes de la Inversión Extranjera Directa en Costa Rica (2000-2007)*. Abril, 2008.
11. Colaboró en traducción del abstract, MA. Maylin Gonzalez Ruíz.

Apéndice 1.

Cuestionario de Investigación

Tema: ¿Las compañías transnacionales son una oportunidad de carrera para los profesionales costarricenses?

Caracterización de la Muestra:

Sexo: ___ Masculino ___ Femenino

Área de especialidad:

Ingenierías ___ Administración de negocios ___ Finanzas ___

Salud ___ Ciencias Sociales ___ Otros (indique) _____

Maneja un segundo idioma: Sí ___ No ___

La compañía para la que labora a cuál de las siguientes áreas pertenece:

Alta Tecnología ___ Sector Médico ___ Alimentos y Bebidas ___

Servicios ___ Sector Eléctrico ___ Banca y Finanzas ___ Turismo ___

Otros (indique) _____

Pertenece esta compañía al régimen de zona franca: Sí ___ No ___

Preguntas del Cuestionario:

1- Cuantos años ha laborado para la compañía en la que actualmente se encuentra:

Menos de 1año ___ 1 a 5 años ___ 5 a 10 años ___ Más de 10 años ___

2- Cuantos años ha laborado para el sector de compañías transnacionales:

Menos de 1año ___ 1 a 5 años ___ 5 a 10 años ___ Más de 10 años ___

3- En la actualidad que puesto desempeña:

Contribuidor Individual ___ Gerente / Supervisor de mando medio ___

Gerente de Departamento ___ Gerente Regional ___ Director / Ejecutivo ___

4- En cuantos años logró alcanzar la posición que actualmente desempeña:

Menos de 1 año ___ 1 a 5 años ___ 5 a 10 años ___ Más de 10 años ___

5- Cuantos años ha permanecido en la posición que desempeña actualmente:

Menos de 1 año ___ 1 a 5 años ___ 5 a 10 años ___ Más de 10 años ___

6- Cuenta la compañía para la que usted labora con programas o planes de desarrollo profesional para sus empleados: (Si su respuesta es No, favor pasar a la pregunta 9)

Sí ___ No ___

7- Como catalogaría usted de acuerdo a su criterio y experiencia dichos programas de desarrollo:

Excelentes ___ Buenos ___ Regulares ___ Malos ___

No tiene referencia para comparar ___

8- A través de los planes de desarrollo que se aplican en la compañía para la que labora, ha logrado usted ascender en su grado académico:

Sí ___ No ___

9- Ha sido usted objeto de ascensos a lo largo de su trayectoria en las compañías transnacionales para las que ha trabajado:

Sí ___ No ___

10-De qué tipo de ascensos ha sido objeto:

Económico ___ Incremento de responsabilidades ___ Ambos ___

Ninguno ___

11-De acuerdo a su experiencia en las compañías transnacionales, logran los profesionales costarricenses acceder a puestos de altas gerencias y dirección.

Sí ___ No ___

12-Que tiempo le toma a un profesional costarricense acceder a un puesto de dirección o alta gerencia.

Menos de 1 año ____ 1 a 5 años ____ 5 a 10 años ____ Más de 10 años ____

Rara vez acceden a estas posiciones ____

Apéndice 2.

ULACIT

TEMA DE INVESTIGACION

Estudiante: Luis Esteban Alvarado

Prof. Dr. Saúl Núñez

MAPA CONCEPTUAL "INVESTIGACIÓN EMPRESARIAL DIRIGIDA"			
Pregunta de Investigación: ¿Las compañías transnacionales son una oportunidad de carrera para los profesionales costarricenses?			
Objetivo General	Objetivos Específicos	Variables	Indicadores
Determinar la oportunidad real del desarrollo de carrera profesional que están teniendo los profesionales costarricenses en las compañías transnacionales.	Conocer el nivel de estabilidad laboral que las empresas transnacionales ofrecen a los profesionales costarricenses.	Tiempo de permanencia en los puestos de jerarquía.	- Años laborados en la empresa - Años en los puestos de jerarquía - Años requeridos para ocupar un puesto de jerarquía
	Determinar si las compañías transnacionales instaladas en el país tienen establecidos políticas y/o mecanismos que incentiven el desarrollo y ascenso del personal.	Desarrollo profesional.	- Cantidad de capacitaciones anuales enfocadas en el desarrollo del conocimiento técnico para el puesto - Cantidad de capacitaciones anuales enfocadas en el desarrollo de las competencias del personal - Cantidad de empresas con políticas o planes de desarrollo para sus empleados - Porcentaje de entrevistados que han logrado incrementar su grado académico como parte de un plan de desarrollo de la empresa
	Determinar si los profesionales costarricenses que ingresan a las compañías transnacionales logran acceder a las gerencias de mandos medios o altas con el paso del tiempo.	Promociones o ascensos.	-Cantidad de ascensos recibidos -Tipos de promociones experimentadas -Porcentaje de mandos medios y altos ocupados por profesionales costarricenses