

INVESTIGACIÓN SOBRE LA COMPETITIVIDAD LABORAL EN COSTA RICA ENFOCADA EN LA DEMANDA DE TÉCNICOS EN RECURSOS HUMANOS PARA LAS EMPRESAS DE MANUFACTURA

Alicia Hernández Arroyo¹, UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA.

Costa Rica. 2015

¹ Alicia Hernández Arroyo, Bachiller en Administración de Empresas, candidata a la Maestría en Administración de Empresas con énfasis en Recursos Humanos de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT) de Costa Rica. Correo electrónico, ahernandeza468@ulacit.ed.cr

TABLA DE CONTENIDOS

Resumen	4
Palabras clave	4
Abstract	5
Key words	5
Capítulo I	6
Introducción	6
Antecedentes.....	7
Justificación de la investigación.....	8
Problema:.....	8
Pregunta de investigación	9
Objetivo general	9
Objetivos específicos.....	9
Alcances y limitaciones.....	10
Capítulo II	11
Marco Teórico.....	11
Recursos Humanos y su importancia en la organización.....	11
La participación de la academia en la preparación de profesionales de Recursos Humanos.....	12
Conceptos Claves	13
1. Competitividad	13
2. Demanda laboral.....	14
3. Competencias	14
4. Industria de Manufactura	14
5. Técnicos:	15
6. Oferta académica.....	15
Capítulo III	15
Metodología de investigación	15
Tipo de investigación.....	15
Enfoque de la Investigación.....	16
Diseño de la investigación.....	16

Población y Muestra	16
Recolección de Datos.....	17
Cuadro de Operacionalización de las Variables	19
Capítulo IV	21
Análisis de Datos.....	21
Capítulo V	31
Conclusiones.....	31
Recomendaciones.....	34
Referencias bibliográficas	36
Anexo I Encuesta.....	37

Resumen

El presente proyecto de investigación trata el tema de la demanda de profesionales de Recursos Humanos en empresas de manufactura, donde se plantea la interrogante de si existe realmente una demanda laboral de personas que por su formación académica y experiencia han desarrollado un perfil profesional con expertiz en el manejo de las relaciones entre el trabajador y la empresa, pero específicamente enfocado al sector industrial.

Con esta guía en mente, se plantean entonces los objetivos específicos para determinar cuáles son los puestos que ejercen estos profesionales en las estructuras organizacionales de los departamentos de Recursos Humanos. Asimismo se quiere identificar cuáles son las competencias laborales requeridas por las empresas participantes en el estudio a aquellos candidatos que aspiren a una posición en el área de Recursos Humanos de su organización. Finalmente se desea relacionar las competencias requeridas con la oferta académica de las universidades para determinar si hay un alineamiento entre ambos temas.

Continuando con el proyecto, se revisará la parte metodológica, donde se construye el instrumento de recolección de datos, el cual consiste en una encuesta aplicada a personas que actualmente trabajan en departamentos de Recursos Humanos de empresas de manufactura en industria de implementos médicos, alimentos y bebidas, fabricación de productos químicos o farmacéuticos y otros, que se ubican en el Gran Área Metropolitana del país. Después de recopilar la información de la encuesta, se procesan y analizan los datos. Se procede a preparar un resumen de los resultados obtenidos y se presenta la información por medio de gráficos y una interpretación textual en cada ítem del cuestionario.

Al finalizar la investigación y producto del análisis de los resultados, se presentan las conclusiones y recomendaciones, Que son una referencia para la audiencia lectora y un fundamento para continuar con la exploración del tema en investigaciones subsiguientes.

Palabras clave

Manufactura, Recursos Humanos, Profesionales, demanda, puestos, competencias.

Abstract

This research project is to discuss the demand for Human Resource professionals in manufacturing companies. The question that is raised is whether there is a demand for Human Resource Professionals; who by their education and experience have developed a professional profile with expertise in managing the relationship between the worker and the company; specifically focused on the industrial sector.

With this guide in mind, there are specific objectives to determine what the specific roles of these professionals are in the organizational structures of the departments of human resources.

In addition to whether or not the demand exists, you also want to identify occupational competencies required by the companies participating in the study of those candidates who aspire to a position in the area of human resources in your organization. Finally, you want to compare the qualifications said companies require with the academics of the universities to determine if there is a relationship between both subjects.

Continuing with the project, we will review the methodological part; using data collection, which consists of a survey applied to people currently working in departments of human resources within manufacturing companies. For example companies such as in medical equipment, food and beverage, chemical or pharmaceutical production, located in the greater Metropolitan Area of the country. After collecting information from the survey, the data is processed and analyzed. The results are used to prepare summary and present information through graphics and textual interpretations of each item of the questionnaire.

The results of the research and analysis product are presented to find recommendations, which are a reference to the reading audience and a foundation to continue the exploration of the theme in subsequent investigations.

Key words

Manufacturing, Human Resources, Professionals, demand, positions, competencies.

Capítulo I

Introducción

La función de Recursos Humanos ha evolucionado como respuesta a los cambios que experimentan las empresas, tanto en lo económico como en lo social, debido al avance en la industrialización, la apertura de mercados, el desarrollo tecnológico, haciendo que la organización sea un ente vivo, dinámico y en constante cambio.

En la actualidad los profesionales en Recursos Humanos poseen la capacidad para impactar positivamente las operaciones de las empresas, mediante el desarrollo de subsistemas que apoyan la resolución de problemas empresariales como la contratación del personal idóneo para los puestos de trabajo, la evaluación del desempeño, el manejo de relaciones obrero patronales, el desarrollo y capacitación del personal, la administración del sistema disciplinario y de recompensas.

Desde esta perspectiva la tarea de los profesionales de recursos humanos ha pasado a ser más estratégica y especializada, expandiendo su alcance e influencia, permitiéndoles participar en el análisis y toma de decisiones a nivel corporativo, más allá de cumplir con un papel meramente administrativo y transaccional.

Independientemente del tamaño de la empresa y de la naturaleza de sus funciones, el talento humano es clave para el éxito y por ello la gestión de ese talento comprende un rol insustituible en las organizaciones.

Costa Rica se ha caracterizado en las últimas décadas por atraer empresas multinacionales dedicadas a diferentes actividades, entre las que destacan la rama de servicios por el auge que han tenido los centros de llamadas y las de manufactura de dispositivos médicos especializados. Este tipo de empresas, han influenciado la forma tradicional de administrar los recursos humanos en el mercado local, si se considera que el paso por este tipo de compañías ha enriquecido el perfil de muchos profesionales de Recursos Humanos que han adoptado prácticas distintas e innovadoras, modificando y diversificando sus competencias y habilidades con el fin de mantenerse competitivos en el mercado laboral.

Partiendo de estas nuevas circunstancias, resulta interesante investigar si se satisface la demanda de profesionales en Recursos Humanos, específicamente en las empresas manufactureras del sector privado de Costa Rica. Este trabajo de investigación pretende entonces recopilar información relevante sobre la competitividad del país y la demanda laboral de profesionales de Recursos Humanos en las empresas manufactureras del sector privado de Costa Rica, identificando cuáles son

los puestos que ejercen estos profesionales dentro de la estructura de estas compañías, cuáles son las principales competencias y habilidades que buscan las empresas en estos profesionales y si dichos requerimientos son reforzados con la oferta académica de las universidades que los gradúan.

Antecedentes

Como parte de la investigación y las consultas bibliográficas realizadas no se pudo comprobar que existan antecedentes de investigaciones referentes al análisis la demanda laboral de profesionales en recursos humanos en las empresas privadas de la industria manufacturera. No obstante, para fundamentar la presente investigación se tomaron como base los siguientes materiales bibliográficos que tratan el tema de la importancia del área de recursos humanos en las empresas y su aporte al desarrollo de las organizaciones:

El estudio de Manpower (2014) *“La Escasez de Talento Continúa”* el cual destaca como el área de Recursos Humanos tiene la experiencia y la influencia para crear estrategias en torno al desarrollo del talento interno en las organizaciones, específicamente en su rol como experto en la oferta y demanda de profesionales.

Asimismo, el libro *Gestión del Talento Humano*, Chiavenato, I. (2003) ofrece una amplia perspectiva de la gestión de los recursos humanos en las organizaciones y que se utiliza tanto con fines académicos como una verdadera referencia en la práctica de los profesionales de esta disciplina. También a Álvaro (2001) en su libro *“Sistema de indicadores para la mejora y el control integrado de la calidad de los procesos”* destaca la importancia de la gestión de Recursos Humanos en empresas manufactureras.

El portal de empleos www.tecoloco.com publica en el año 2013 su blog un artículo titulado *“El estado del sector Recursos Humanos”* en el cual hace referencia a estadísticas de empleo de profesionales graduados y como los profesionales en Ciencias Económicas tienen más posibilidades de insertarse en el mercado laboral y entre ellos los profesionales de Recursos Humanos en distintos cargos dentro de las organizaciones. Este artículo resume cuales son los principales atributos que un profesional de Recursos Humanos debe tener para desempeñarse adecuadamente y enfrentarse a retos en las empresas actuales.

Justificación de la investigación

El constante cambio en las tecnologías de información, la agresiva competencia en los mercados de bienes y servicios, los retos políticos y económicos, hacen que las empresas estén en búsqueda de ventajas competitivas para permanecer vigentes y continuar creciendo. Lograr la administración eficiente del “activo más importante de las empresas”, su recurso humano, es por tanto una ventaja competitiva.

El profesional de Recursos Humanos cuenta entonces con suelo fértil para llevar a cabo su propósito de aportar a las organizaciones, al apoyar todas las actividades relacionadas con la fuerza laboral ya que el personal de las empresas en forma colectiva impacta el resultado final del negocio.

Es importante investigar acerca de la demanda laboral del profesional en Recursos Humanos en las empresas manufactureras del sector privado de Costa Rica, para proporcionar una perspectiva de como este encaja en el engranaje productivo de estas organizaciones, comprendiendo además cuáles son las competencias y habilidades para llenar los puestos de trabajo en posiciones relacionadas con Recursos Humanos.

Por tanto, la información producto de este trabajo investigativo, será de utilidad y podrá ser usado como referencia para estudiantes de pre y post grado, que aspiren a ocupar puestos de Recursos Humanos en empresas de este sector. A su vez, esta información será valiosa para los decanatos de universidades que diseñan los planes de estudio en la carrera de Administración de Empresas con énfasis en Recursos Humanos, para alinear dichos planes a la necesidad reales de las empresas, facilitando la inserción en el mercado de sus graduandos.

Problema

Las condiciones actuales del medio en que operan las empresas, las obliga a enfrentarse con cambios constantes en el plano de la tecnología, el manejo de la información, la globalización de los mercados y la diversidad de la fuerza laboral entre otros aspectos. Debido a estas situaciones en el plano laboral, quienes se dedican a la administración del recurso humano requieren un conocimiento experto de esta especialidad.

En el área de Recursos Humanos de una empresa se pueden ejercer distintos puestos, algunos de índole estratégica como las Gerencias y Jefaturas que se

encargan de evaluar el clima laboral, analizar y presentar indicadores de desempeño, llevar a cabo la gestión de los recursos de la empresa. Además hay una gama de puestos asistenciales de técnicos o profesionales dedicados a la tarea de reclutar personal, capacitar a los colaboradores, dar soporte administrativo con planillas, sistemas de información, manejo de políticas y procedimientos. Conforme crece la organización, crece la complejidad de sus operaciones, por tanto, la demanda de servicios del Departamento de Recursos Humanos para apoyar la gestión del talento dentro de una compañía.

En el país, la llegada de empresas multinacionales ha influenciado y modificado la forma en que tradicionalmente se ejercía el papel de administrador de Recursos Humanos. El auge que ha tenido el sector de servicios ha impactado de manera positiva la demanda de profesionales de Recursos Humanos a sus filas. La posibilidad que tienen estas empresas con presencia global de establecerse en el país para ofrecer servicios en forma remota a sus clientes, abaratando costos de operación, les permite ofrecer paquetes de beneficios y salarios que son muy atractivos si se comparan con el resto de sectores en el mercado.

Sin embargo, en el caso de otras empresas como por ejemplo la industria de manufactura, los costos de mano de obra deben mantenerse en relación con la producción y crecimiento en las ventas, pero tanto el costo de materias primas como el poco crecimiento económico del país, les dificulta competir en la atracción de talento.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la demanda de profesionales en el área de Recursos Humanos en el país en las empresas privadas de manufactura del sector productivo?

Objetivo general

Evaluar la demanda laboral en las empresas privadas de la industria manufacturera, para identificar la demanda de técnicos en Recursos Humanos requerida en este sector productivo.

Objetivos específicos

- Determinar los puestos de trabajo que desempeñan los técnicos en Recursos Humanos en algunas empresas privadas de la industria de manufactura en Costa Rica, para proveer un marco de referencia a los actuales estudiantes

universitarios y profesionales graduados que buscan una oportunidad laboral en empresas de este sector.

- Describir las competencias y habilidades solicitadas por estas empresas de manufacturas a los profesionales en Recursos Humanos para el desempeño apropiado en el puesto de trabajo.
- Relacionar las competencias y habilidades que requieren las empresas de manufactura en los técnicos en Recursos Humanos, con la oferta académica de las universidades públicas y privadas, para determinar si la formación académica que reciben los estudiantes que aspiran a graduarse como profesionales en Recursos Humanos, está alineada con los desafíos del mundo empresarial.

Alcances y limitaciones

El alcance de la siguiente investigación es evaluar si el mercado laboral en Costa Rica es competitivo para los técnicos en Recursos Humanos, específicamente en las empresas privadas de la industria manufacturera, identificando la demanda de estos profesionales mediante el estudio de los puestos que ejercen, las competencias y habilidades que se les solicitan. Como segunda parte de la investigación se pretende relacionar esta información con el contenido de programas de estudio en las principales universidades públicas y privadas del país.

En cuanto a las limitaciones, el plazo establecido para la investigación es relativamente corto si se quisiera profundizar en el tema pues algunos de los elementos como la respuesta de encuestas y entrevistas, está sujeta a la disponibilidad de tiempo de los participantes. Asimismo la comparación del contenido de los planes de estudio de todas las universidades del país sería un proyecto más amplio y ambicioso, por lo cual este proyecto se delimita a las tres universidades estatales, la ULACIT y La Universidad Latina, únicamente.

Capítulo II

Marco Teórico

Recursos Humanos y su importancia en la organización

En la actualidad el avance de la tecnología y el constante cambio de los procesos, implica una nueva manera en que se cumple la función de Recursos Humanos, que estuvo por muchos años relegada al plano meramente administrativo de la contratación y desvinculación del personal, o del pago de planillas.. En este nuevo y dinámico entorno, la función de Recursos Humanos debe adaptarse a las necesidades de la organización, cumpliendo un papel estratégico y siendo un agente que permite la integración de misión, visión y valores empresariales, con las aspiraciones y necesidades de la fuerza laboral.

Para Idalberto Chiavenato (Gestión del Talento Humano, 2003, México, Mc Graw Hill) la definición de Administración de Recursos Humanos es “la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, oficinistas, Recurso Humanos, talentos o el nombre que se utilice) a efecto de alcanzar los objetivos de la organización y los individuales”. Es importante considerar que ahora se mira el recurso humano desde una perspectiva diferente a la que se tuvo durante la era industrial y que se ha dado un cambio en la forma de pensar que tienen las gerencias con respecto a los colaboradores, ya no simples empleados pues se entiende mejor cuál es su contribución a la empresa en la que trabajan.

Asimismo el área de Recursos Humanos a lo interno de su organización ha evolucionado y comprende que es mayor el alcance que tiene en la administración de la fuerza laboral y por ello se han profesionalizado los procesos para atraer, retener y desarrollar a las personas que forman parte de la empresa. Entre los principales retos a los que se enfrentarán estos profesionales, destacan los de transmitir la cultura organizacional en todos los colaboradores, propiciar los criterios que definen la colaboración de equipos, la definición de estrategias para el crecimiento y el desarrollo sostenible de la empresa, analizando y mejorando la estructura y diseñando los planes de carrera y planes de sucesión para puestos claves. Entonces, ¿es posible afirmar que los departamentos de recursos humanos son fundamentales para el buen desempeño de las compañías? Sin duda alguna el conocimiento experto de los profesionales en esta disciplina es de un gran valor para las organizaciones. Según estadísticas del sitio web www.eempleo.com al 30 de julio del 2015 existen más de 105 posiciones disponibles para profesionales en Recursos Humanos, lo cual muestra una cotización interesante a nivel de mercadeo laboral para quienes cursan estudios en esta área o ya son profesionales graduados con experiencia.

Además, los procesos actuales de selección que incluyen múltiples pruebas y entrevistas diseñadas por profesionales en la disciplina, favorecen a crear mayor competitividad entre las personas interesadas en alcanzar un puesto dentro de los departamentos de Recursos Humanos de las empresas, pues una vez allí tienen la oportunidad de ejercer su carrera, adquirir mayor experiencia y desarrollarse para ser un profesional aún más valioso en el mercado.

Según las vacantes publicadas en este sitio web, alguno de los perfiles más demandados son los de Director y Gerente de Recursos Humanos, Generalistas también conocidos como “HR Business Partner” y Reclutadores.

El Generalista o HR Business Partner es un nuevo modelo que ha sido traído al país por empresas multinacionales, un perfil emergente que se refiere a aquella persona con varios años de experiencia y con conocimiento general de todos los procesos de recursos humanos, el cual brinda servicios de consultoría en la gestión de talentos y en el concepto de crear valor agregado, volviéndose un aliado estratégico para los Gerentes y Directores de Operaciones.

La participación de la academia en la preparación de profesionales de Recursos Humanos

Las constantes transformaciones en las organizaciones, requieren de la formación profesional que dote de conocimientos y condiciones idóneas a las personas que desean ejercer un cargo en el área de recursos humanos. Por ello las universidades ofrecen planes de estudio donde la disciplina de Recursos Humanos se ha convertido en una especialidad de las ciencias empresariales.

Para orientar a los estudiantes que eligen esta carrera, los diferentes planes de estudios propuestos por las universidades ayudan a definir un perfil profesional y un perfil ocupacional. Al revisar los planes de las universidades propuestas para la investigación se puede consolidar la información en la siguiente tabla:

Tabla No. 1

Perfil Profesional	Perfil ocupacional
<p>El profesional en Recursos Humanos se desempeña con eficiencia y eficacia, convirtiéndose en un apoyo importante para el personal de la empresa pues influye en forma positiva en el comportamiento organizacional de la misma, colaborando en el cumplimiento de los objetivos empresariales por medio de la efectiva administración del recurso humano, procurando la mayor productividad y contemplando tanto los servicios de personal en el plano operativo como el ámbito estratégico.</p>	<p>Una vez que la persona ha cursado un plan de estudios con énfasis en Recursos Humanos, será capaz de realizar las siguientes labores en una empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisar los perfiles de puestos. • Reclutar, seleccionar y contratar personal. • Colaborar en procesos de inducción, capacitación y evaluación de desempeño. • Elaborar planillas. • Realizar estudios de evaluación del clima organizacional. • Colaborar en la valoración de competencias y competitividad del recurso humano. • Realizar análisis salariales y proponer planes de compensación. • Supervisar personal. • Establecer políticas y lineamientos internos. • Elaborar, evaluar y administrar proyectos de Recursos Humanos.

Elaboración propia 2015

Conceptos Claves

1. Competitividad

De acuerdo a la Real Academia Española (2015), la definición de competitividad es la capacidad de competir o también la rivalidad para la consecución de un fin. La competitividad de mercado laboral se deriva de este concepto y se refiere a la competencia o rivalidad entre empresas para atraer y retener al mejor recurso humano.

2. Demanda laboral

El mercado laboral se define como aquel mercado específico que se compone de dos variables fundamentales: la oferta del mercado laboral y la demanda del mercado laboral. (Fontana, 2003, p. 122)

Entonces se puede concluir que la demanda laboral es la posibilidad de colocar personas de características específicas en las vacantes de trabajo que tienen las empresas.

3. Competencias

Según Martha Alles (2007) la definición de competencias representa: “Las características de personalidad, devenidas en comportamiento que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados diferentes”.

Otros autores coinciden en que las competencias son el conjunto de conocimientos, actitudes, disposiciones, relacionadas entre sí, que implica conocer, ser y saber hacer para facilitar el desempeño flexible de una actividad en un contexto diferente o novedoso que representa un reto o desafío para quien lo enfrente.

Existen distintos tipos de competencias y se clasifican en básicas que son las habilidades que se dan durante la escuela primaria e incluyen áreas como lenguaje y comunicación, interacción con otros, habilidades numéricas y de adopción de nuevas tecnologías de información. También están las competencias conductuales que se refieren a las que desarrollan a través de la experiencia en el mundo laboral y se convierten en atributos del profesional con respecto a su personalidad, se denominan, por ejemplo: proactividad, orientación a resultados, la innovación o la flexibilidad y adaptación al cambio.

Finalmente, existen las competencias funcionales o técnicas, que van en función de las necesidades de cada organización para cumplir con normativas o estándares corporativos, muchas veces adquiridas por modalidades de capacitación y entrenamiento como el e-learning, on the job training, y programas especiales de certificación como ITIL, Six Sigma o ISO, entre otros.

4. Industria de Manufactura

La palabra manufactura quiere decir “hecho a mano” y se deriva del latín de las palabras manus y factus. Sin embargo, en el contexto moderno se puede hablar de distintos tipos de manufactura que involucran el uso de diferentes máquinas y herramientas en conjunto con la mano de obra, energía y procesos físicos o químicos para alterar las propiedades de la materia prima original y la transforman fabricando piezas o productos terminados. La industria manufacturera está compuesta por empresas de muchos tamaños y actividades distintas, desde los pequeños fabricantes

de alimentos y repuestos, hasta grandes corporaciones de la industria farmacéutica, automotriz, embotelladores de refrescos y fabricantes de juguetes, entre otros.

Cada una de ellas emplea materiales, procesos y sistemas que tienen gran interdependencia entre sí, que definen su capacidad, de acuerdo al proceso productivo que tienen.

Los procesos de manufactura son importantes pues permiten a los países generar riqueza material al contribuir con el ciclo económico mediante la generación de empleos directos e indirectos.

5. Técnicos

La Real Academia Española (2015) define al técnico como la persona que posee los conocimientos especiales de una ciencia o arte. Entonces un Técnico en recursos humanos es el experto en la creación de procedimientos y políticas para la administración del personal en su empresa. Bajo su responsabilidad tiene el reclutamiento y selección de los candidatos a los distintos puestos, la creación de contratos de trabajo, el pago de nóminas, el diseño de la estructura organizacional, la capacitación del personal y el desarrollo del talento, la previsión de poder suceder en cargos claves a las personas sin que la salida de estos represente un riesgo para la empresa, administrar los regímenes disciplinarios y de recompensas, la evaluación del desempeño.

6. Oferta académica

Se entiende por oferta académica la composición de los planes de estudio y de las asignaturas que las universidades están en disposición de impartir. En Costa Rica, el MEP es el encargado por medio del I Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada (CONESUP) de presentar información sobre la Oferta Académica de las Sedes Universitarias del país. La oferta académica ha sido definida por varios autores.

Capítulo III

Metodología de investigación

El marco metodológico contempla todos los aspectos relacionados con la metodología de la investigación que permitan la consecución de los objetivos planteados.

Tipo de investigación

Dado que no hay antecedentes de investigación sobre la demanda de profesionales de Recursos Humanos en empresas de manufactura en Costa Rica, esta

investigación en principio es de tipo exploratorio al ser un primer acercamiento con el tema, lo cual es de utilidad para crear un fundamento de investigaciones similares en el futuro. *“Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado”* (Hernández, C y Baptista, H, 2010).

Adicionalmente, es de tipo descriptivo en tanto se identificaron elementos que se relacionan con la demanda de técnicos de recursos humanos, se midieron variables para analizarlas y destacar las de mayor importancia en cuanto a los puestos que ocupan y las competencias que necesitan estos profesionales. Según Hernández, C y Baptista, H (2010) *“los estudios descriptivos son aquellos donde se busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”* (Pág. 80). Los mismos autores sugieren que una investigación puede iniciar como exploratoria, pasar a descriptiva, llegar a ser correlacional e inclusive explicativa al final.

Enfoque de la Investigación

El enfoque de la investigación es de tipo cuantitativo ya que se aplicó una encuesta que permite realizar análisis numéricos, cruzar variables y utilizar herramientas estadísticas para validar opiniones, generando respuestas y conclusiones fácilmente articuladas. La recopilación de los datos se hace con personas que actualmente ejercen cargos de distinto nivel jerárquico en empresas de manufactura ubicadas en zonas industriales o zonas francas del Gran Área Metropolitana.

Diseño de la investigación

Según Hernández, C y Baptista, H (2010) *“el diseño de la investigación es de tipo no experimental, transversal, no exploratorio, debido a que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, solamente se observan los fenómenos en su ambiente natural para luego analizarlos”* (Pág. 151). *“Transversal porque tiene una dimensión temporal por cuanto se recolectan los datos una vez en un momento dado y exploratorio porque apenas se empieza a conocer el panorama”* (Pág. 152), en el caso de este estudio relacionado con la demanda de profesionales de recursos humanos en empresas de manufactura.

Población y Muestra

Para determinar quiénes recibirían la encuesta se revisaron la lista de empresas afiliadas a la Cámara de Comercio de Costa Rica (CICR) y a la Cámara de Comercio de Estados Unidos (AMCHAM), donde hay más de 100 empresas del sector industrial.

De este primer insumo se seleccionó una muestra de 10 empresas dedicadas a la manufactura de diferentes productos como químicos, farmacéuticos, dispositivos e implementos médicos y alimentos, entre otros. Dado que en ningún momento se

describen aspectos específicos y particulares a algunas de las diez empresas y no se afecta la confidencialidad, se expone el nombre de cada una de ellas:

1. Lanco & Harris Manufacturing Corporation
2. Laboratorios Stein
3. Boston Scientific
4. Phillip Morris
5. Café Britt
6. Firestone Industrial
7. Conviden Manufacturing
8. Coca Cola Femsa
9. Roma Prince
10. Florida Bebidas

Recolección de Datos.

Hernández, C y Baptista, H (2010), menciona que “la recolección de datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico”. (Pág.198).

En esta investigación se aplicó una encuesta con once preguntas (anexo no.1) por medio de correo electrónico, donde se indaga acerca de:

- La carrera que estudia o de la cual se graduó el encuestado.
- El grado de escolaridad del encuestado.
- A qué sector de manufactura pertenece la empresa.
- Cuáles puestos existen en la estructura de recursos humanos.
- Si existe o no dificultad para llenar puestos en el Departamento de Recursos Humanos.
- Cuáles de los puestos son más difíciles de contratar.
- Cuáles son las fuentes de candidatos para llenar vacantes en esta área.
- Cuáles son las competencias requeridas por la empresa para un profesional de recursos humanos.
- Su opinión con respecto a la frecuencia con que graduandos de universidades en la carrera de Recursos Humanos cumplen con las competencias requeridas por la empresa.
- Si se toma en cuenta la universidad de la cual proviene el candidato.
- Si ha contratado profesionales de Recursos Humanos de alguna de las universidades elegidas para esta investigación.

Se escogió para la presente investigación, aplicar el cuestionario a personal del Departamento de Recursos Humanos considerando que son ellos las personas más

idóneas para recopilar sus opiniones e impresiones acerca de cada uno de los ítems, al estar inmersas en la función de forma constante y al ser conocedoras de los procesos de Recursos Humanos, específicamente en reclutamiento y selección de personal.

Cuadro de Operacionalización de las Variables

Según Hernández Sampiere (2010) una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse (Pág. 93). Para la presente investigación las variables por considerar se describen en el siguiente cuadro:

Tabla No. 2 Operacionalización de las Variables

Objetivos Específicos	Variable	Indicador	Conceptualización	Instrumentalización	Operacionalización
Determinar los puestos de trabajo que desempeñan los técnicos en Recursos Humanos en algunas empresas privadas de la industria de manufactura en Costa Rica para proveer un marco de referencia a los actuales estudiantes universitarios y profesionales graduados que buscan una oportunidad laboral en empresas de este sector.	Puesto de trabajo	Categorías o clases de puestos	El puesto de trabajo se refiere a la función y actividad que realiza un empleado en la empresa y para el cual ha sido contratado en virtud de su preparación académica y experiencia.	Encuesta	Pregunta 4, 5 y 6 de Encuesta
Describir las competencias y habilidades solicitadas por estas empresas de manufacturas a los profesionales en Recursos Humanos para el desempeño apropiado en el puesto de trabajo.	Competencias y habilidades	Competencias requeridas para el puesto	La habilidad, destreza o capacidad que tienen las personas para llevar a cabo un función específica en el ámbito laboral.	Encuesta	Pregunta #8 y #9
Relacionar las competencias y habilidades que requieren las empresas	Oferta académica	Preferencia a la hora de contratar	Contenido de los planes de estudio que imparten las universidades	Encuesta	Pregunta # 10 y 11 de la encuesta

<p>de manufactura en los técnicos en Recursos Humanos, con la oferta académica de las universidades públicas y privadas, para determinar si la formación académica que reciben los estudiantes que aspiran a graduarse como profesionales en Recursos Humanos, está alineada con los desafíos del mundo empresarial.</p>		<p>considerando la universidad de origen Inserción de graduandos en el campo laboral.</p>			
--	--	---	--	--	--

Fuente: Elaboración propia, 2015

Capítulo IV

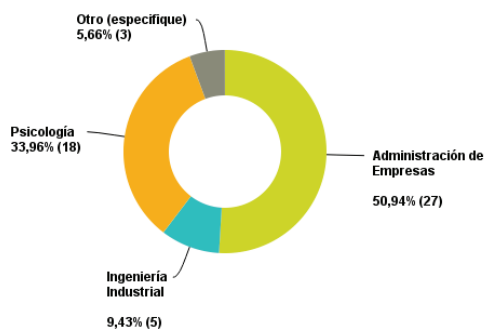
Análisis de Datos

En este capítulo se presenta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la investigación, de acuerdo a los objetivos establecidos en este estudio y una vez aplicado el instrumento de recolección de datos, con el fin de presentar cada hecho analizado, así como las interpretaciones y observaciones que se obtuvieron a lo largo del estudio. Los datos serán presentados precedidos por el gráfico que muestra los resultados y el análisis respectivo para cada uno de los ítems.

Gráfico No. 1 - Tipo de Profesional

Q1 Por favor indique si es estudiante o graduado de alguna de las siguientes carreras:

Respondido: 53 Omitido: 0



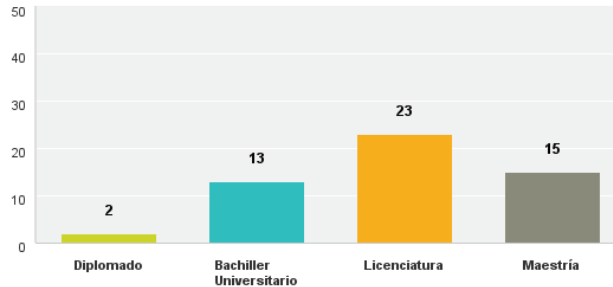
Elaboración Propia 2015

En vista de que la encuesta fue dirigida específicamente a personas que trabajan en el Departamento de Recursos Humanos de las empresas seleccionadas, resulta interesante conocer cuál carrera estudiaron o estudian en la actualidad, para determinar el tipo de profesional ya sea Administrador, Psicólogo o Ingeniero Industrial. En el gráfico número uno se muestra que más de la mitad de los encuestados estudia o es graduado de Administración de Empresas, en segundo lugar los graduados o estudiantes de Psicología con un 33,96% de la muestra y en menor escala los graduados o estudiantes de Ingeniería Industrial con 9,43%. Solamente 3 de las personas encuestadas pertenecen a disciplinas que no están especializadas en el área de Recursos Humanos.

Gráfico No. 2 Grado de Escolaridad

Q2 Por favor indique el mayor grado de escolaridad que posee en la actualidad

Respondido: 53 Omitido: 0



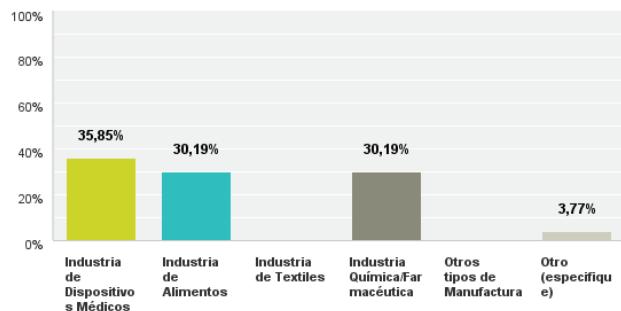
Elaboración Propia 2015

Además interesa conocer cuál es el grado más alto de escolaridad que poseen, lo cual se aprecia en los resultados del gráfico no. 2 donde se refleja que la mayoría de los encuestados posee o estudia en la actualidad el grado de licenciatura, seguido por el post grado de Maestría y en tercer lugar el bachillerato universitario. Solamente dos personas posee el grado de diplomado. De lo anterior podría interpretarse que las personas quienes desempeñan cargos en la función de recursos humanos optan por un grado académico de licenciatura y maestría para ser competitivos en el mercado.

Gráfico No. 3 Actividad de la Empresa

Q3 ¿A que sector pertenece la empresa donde usted labora actualmente?

Respondido: 53 Omitido: 0

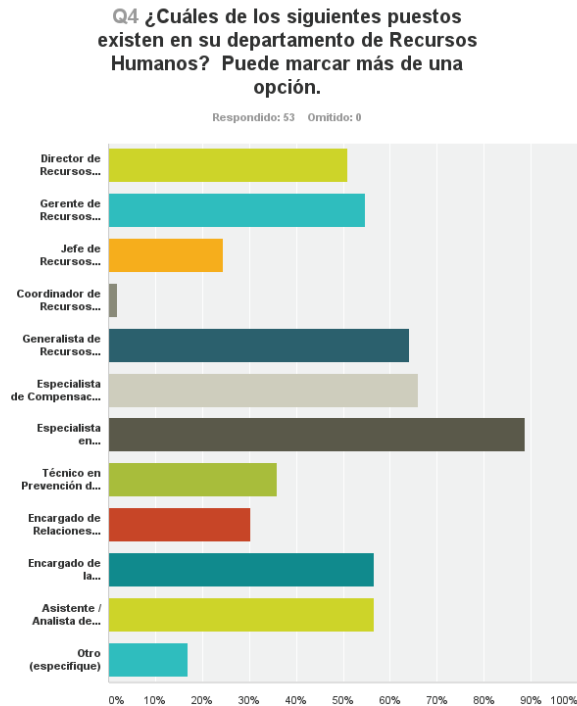


Elaboración propia 2015

La muestra incluye empresas de varios tipos de manufactura, sin embargo, de acuerdo al gráfico no. 3, las respuestas obtenidas se originan en mayor parte del sector de dispositivos médicos con un 35.85% de los resultados, seguida del sector de alimentos y de la industria química y farmacéutica otorgaron resultados iguales de un 30.19% en

cada caso. Lo anterior permite mantener la confidencialidad de la información pues en cada caso participaron al menos dos empresas del mismo sector.

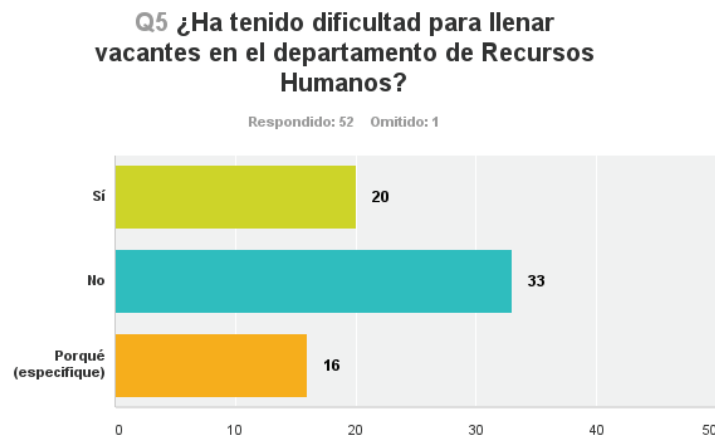
Gráfico No. 4 Puestos de Recursos Humanos



Elaboración propia 2015

Para averiguar cuáles puestos son comunes en la estructura organizacional del Departamento de Recursos Humanos, se muestran en gráfico no. 4 que el puesto con mayor cantidad de coincidencias es el de Especialista en Reclutamiento con un 88,68% de los resultados, en segundo lugar el Encargado de Compensación y Beneficios y en tercer lugar el Generalista de Recursos Humanos con 64,15%. En un segundo grupo se ubican el Encargado de la Administración de Nómina y los puestos asistenciales con 56,60% de los resultados. Los puestos de Gerente y Director de Recursos Humanos respectivamente también se ubican dentro de la estructura organizacional, sin embargo, con menor coincidencia, lo cual podría explicarse por la presencia de especialistas en las ramas generales y una mayor demanda de puestos operativos y asistenciales que de cargos directivos y gerenciales. El coordinador de Recursos Humanos es el puesto que menos resultados obtuvo.

Gráfico No. 5 Dificultad para contratar personal en Recursos Humanos



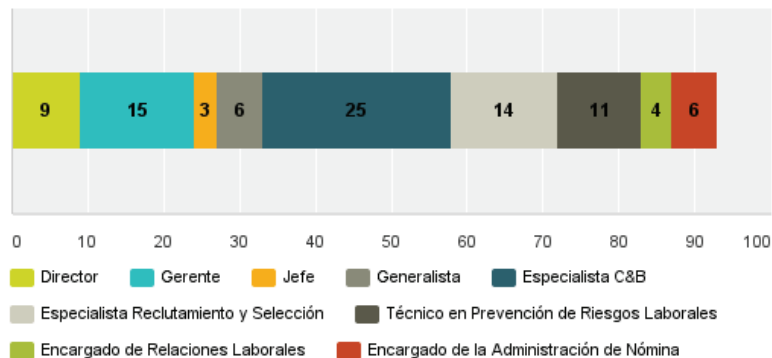
Elaboración propia 2015

Pese a que la mayoría de los encuestados dice no haber tenido problemas para llenar vacantes en los departamentos de Recursos Humanos, el gráfico no. 5 nos indica que en 16 casos se presentaron razones adicionales para justificar esta situación. Al revisar el detalle de las respuestas se observa que cuando las empresas tienen planes de carrera para el desarrollo de su personal, los puestos son llenados por medio de concursos internos. Además que la buena reputación de la empresa atrae candidatos y eso les permite tener un flujo constante que les facilita el proceso de contratación. Por otra parte, las empresas que han tenido problemas para contratar personal en Recursos Humanos tiene como principal causa el insuficiente nivel de idioma que tienen los candidatos, la falta de experiencia o la posición geográfica de la empresa que resulta poco atractiva.

Gráfico No. 6 Dificultad para contratar personal en Recursos Humanos

Q6 ¿Cuáles de los siguientes puestos considera usted que son más difíciles de contratar? Puede marcar más de una opción.

Respondido: 53 Omitido: 0



Elaboración propia 2015

Se observó que el puesto más difícil de contratar es el de Especialistas en Compensación con un total de 25 respuestas que representan 47.17% de los resultados, seguido del Gerente de Recursos Humanos que obtuvo 15 respuestas o 28.30% de los resultados y en tercer lugar el de Especialista en Reclutamiento y Selección con 14 respuestas y 26.42% de los resultados.

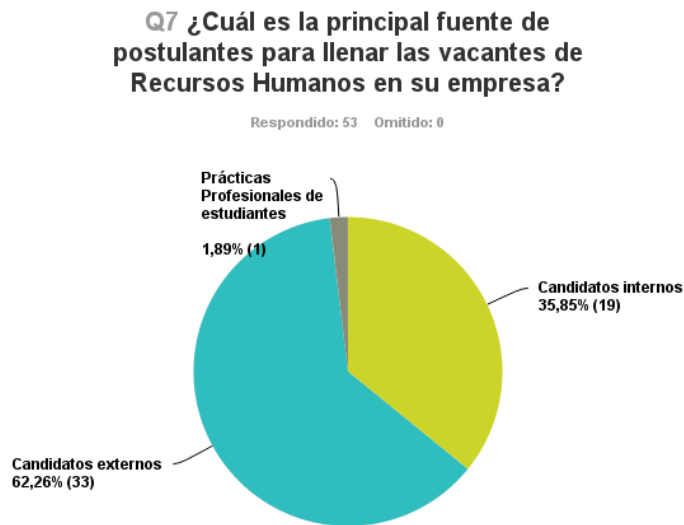
Los resultados de la encuesta no dan mayor profundidad de las razones que hacen difícil ubicar a estos perfiles en el mercado, por lo cual la autora de la investigación los analiza desde la perspectiva del estudio de Mampower 2014 *La Escasez de Talento continúa*, donde se destaca que a nivel mundial la demanda de técnicos calificados obtiene el tercer lugar.

Trasladando esta información a la investigación, la autora deduce que los resultados de la encuesta aplicada a los profesionales de Recursos Humanos en las empresas de manufactura podría tener relación con la explicación de Mampower dado que las especialidades de Reclutamiento y Selección así como la de Compensación y Beneficios, representan un perfil experto muy específico por el tipo de conocimientos, competencias y herramientas que estos profesionales utilizan, lo cual dificulta la contratación ya que son perfiles muy cotizados en el mercado laboral.

Por otra parte, el mismo estudio de Mampower indica que las razones por las cuales se hace difícil encontrar el talento, se debe a que los candidatos no cuentan con las

habilidades técnicas, no hay suficientes candidatos en el mercado con la experiencia requerida, no cuentan con habilidades blandas o buscan un sueldo más alto de lo que se ofrece. Estas situaciones relacionadas con la búsqueda de un puesto gerencial para el área de Recursos Humanos podrían coincidir con la actualidad del mercado para empresas de manufactura, probablemente debido al auge que tiene en la actualidad en el país el sector servicios y, por tanto, los Gerentes de Recursos Humanos con experiencia específicamente en empresas de manufactura representan una población limitada.

Gráfico No. 7 Principal fuente de postulantes



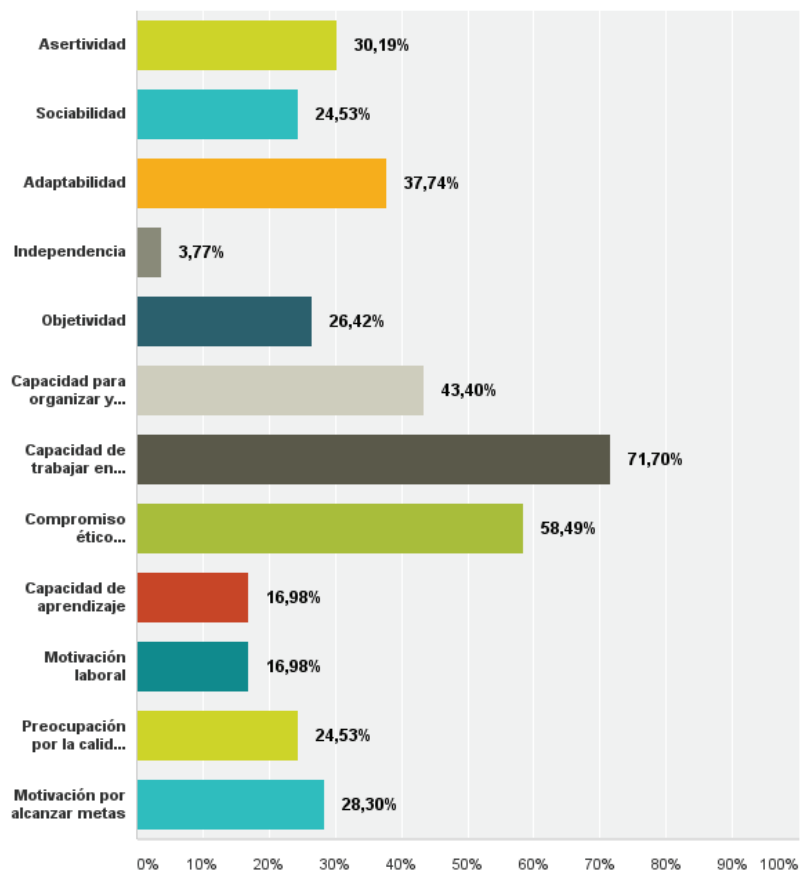
Elaboración propia 2015

De acuerdo a los resultados del gráfico no. 7, se observa un bajo porcentaje de empresas que considera practicantes universitarios como la principal fuente de postulantes para llenar vacantes pues se inclina a la búsqueda de candidatos externos lo que se demuestra con un 62,26%, situación que representa una oportunidad para los profesionales que están activos en el mercado ya sea en estado desempleo o aquellos que están laborando y buscan una mejor posición en las empresas. Por otra parte, las compañías también utilizan mecanismos como planes de carrera y desarrollo para promover desde adentro de sus filas a candidatos internos lo cual se refleja en un 35,85% de los casos.

Gráfico No. 8 Competencias Requeridas por las Empresas

Q8 De la siguiente lista de competencias ¿cuáles son requeridas por su empresa a la hora de contratar profesionales en Recursos Humanos? Puede marcar más de una opción.

Respondido: 53 Omitido: 0



Elaboración Propia 2015

Se toman los datos recolectados en la encuesta para verificar las características que las empresas buscan en el personal que conforma el Departamento de Recursos Humanos, para lo cual se les proporcionó una lista de doce competencias laborales que se considera debe poseer un profesional de Recursos Humanos y donde ellos mismos de acuerdo a la realidad de sus respectivas empresas eligieron las que son de mayor relevancia para la función. Los resultados de esta selección se muestran en el gráfico número 8 que permite identificar que **la capacidad de trabajar en equipo** es una de las cualidades requeridas en la mayoría de los casos con 71,70% de los resultados, seguida por **Compromiso** ético (honestidad) con 58.49% y **Capacidad**

para organizar y planificar con 43.40% de los resultados. Debido a la interacción que constantemente tiene el personal de Recursos Humanos con personas de toda la organización, la capacidad de trabajar en equipo y promover la colaboración es esencial en el perfil de estos profesionales. Además por la investidura del puesto y la autoridad que representa el ejercer un cargo en el área de Recursos, ser una persona honesta y ética en su desempeño lo convierte en un referente dentro de la organización. Por último los múltiples retos del departamento para dar un soporte de calidad al resto de la organización requieren que los profesionales en puestos de Recursos Humanos tengan la capacidad de administrar el tiempo en forma efectiva, organizando y planificando proyectos que se ejecuten con calidad y en forma oportuna. Las doce competencias consultadas fueron organizadas por orden de respuestas de mayor a menor coincidencia y se presentan en el la siguiente tabla:

Tabla No. 3 Ranking de Competencias

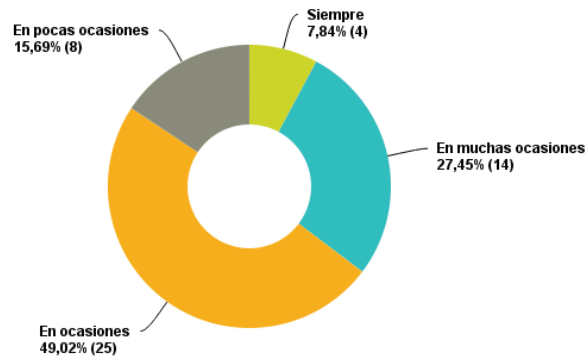
Posición	Competencia
1	Capacidad para trabajar en equipo
2	Compromiso ético (honestidad)
3	Capacidad para organizar y planificar
4	Adaptabilidad
5	Asertividad
6	Motivación para alcanzar metas
7	Objetividad
8	Sociabilidad
9	Preocupación por la calidad y mejora continua
10	Capacidad de Aprendizaje
11	Motivación Laboral
12	Independencia

Elaboración propia 2015

Gráfico No. 9 Graduados poseen competencias requeridas

Q9 Considera usted que los graduados de la carrera de Recursos Humanos, reúnen las competencias requeridas en su organización?

Respondido: 51 Omitido: 2

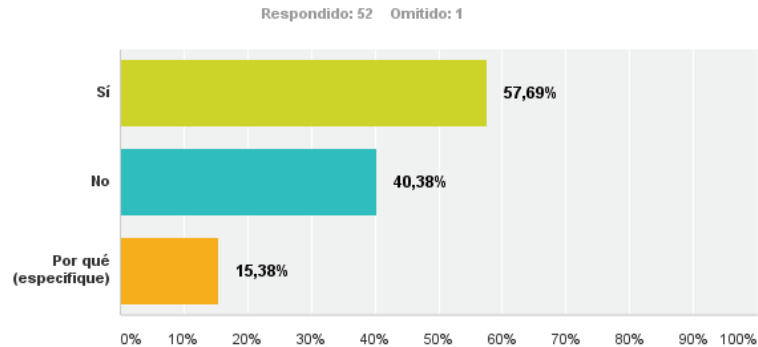


Elaboración propia 2015

Analizando los resultados de la pregunta de si los graduados reúnen las competencias requeridas por la organización, casi la mitad de los encuestados con un 49,02% opina **En ocasiones** lo reúnen, 15,69% de los encuestados considera que **En pocas ocasiones** los graduados cumplen con esta condición y solamente 7,84% de los resultados afirma que **Siempre** las reúnen. Los resultados de este interrogante en específico permiten comprender que en los departamentos de Recursos Humanos se exigen que los profesionales sean capaces de enfrentar los retos empresariales y que tengan la capacidad de adaptarse al entorno competitivo y hacer que la función agregue valor a las operaciones de la empresa y no siempre una persona recién graduada cuenta con todas las competencias necesarias para hacer frente a este reto.

Gráfico No. 10 Consideración de universidad de origen para contratación

Q10 A la hora de contratar a un profesional de Recursos Humanos toma en cuenta la Universidad de donde se graduó?

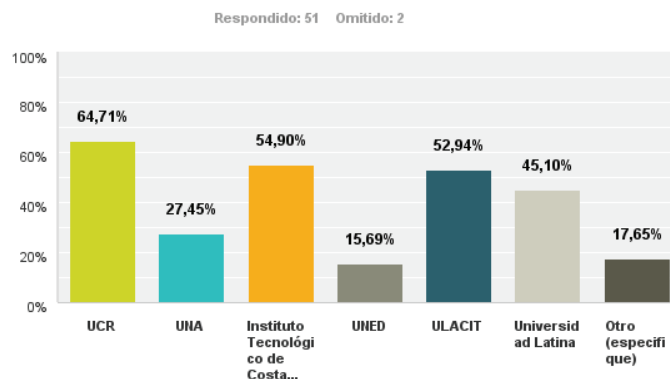


Elaboración propia 2015

De acuerdo al gráfico no. 10, la mayoría de los encuestados respondió que **Sí** considera la universidad de origen a la hora de contratar, mientras que un 40.38% indicó que **No** lo hace. No obstante, para profundizar en estos resultados se revisaron las razones de quienes sí consideran a la universidad a la hora de hacer la contratación, estos se refieren a la calidad del programa académico, la buena reputación de la institución educativa y las alianzas que tienen las universidades con estas empresas.

Gráfico No. 11 Universidades consideradas por las empresas a la hora de contratar

Q11 Finalmente, indique si ha contratado graduados en Recursos Humanos de las siguientes universidades?



Elaboración propia 2015

Finalmente, los resultados del gráfico no. 11 muestran las universidades que han graduado profesionales de Recursos humanos que han sido contratados por estas empresas, donde la Universidad de Costa Rica obtuvo el primer lugar con un 64,71%, el Instituto Tecnológico con un 54,90% y en tercer lugar la ULACIT con un 52,94%., superando a otras universidades privadas e incluso a dos universidades estatales Universidad Nacional y Universidad Estatal a Distancia. Adicionalmente los resultados muestran a la Universidad Latina en cuarto lugar y algunas empresas reportaron haber contratado en menor escala profesionales de Recursos Humanos graduados de la UAM, UIA, Universidad San Marcos y Universidad Católica, entre otros centros de enseñanza privados.

Capítulo V

Conclusiones

Los resultados que se desprenden de esta investigación responden a las interrogantes planteadas al inicio del estudio y dan respuesta a los objetivos establecidos, en función de ello se plantean las siguientes conclusiones:

- El objetivo general del estudio es “Evaluar la demanda laboral en las empresas privadas de la industria manufacturera, para identificar la demanda de técnicos en Recursos Humanos requerida en este sector productivo”. Al revisar los resultados se puede apreciar que sí existe una demanda de profesionales de Recursos Humanos en estas empresas, si bien no hay una dificultad para llenar vacantes en esta área de las empresas, todas ellas contratan candidatos externos de distintos grados de escolaridad y provenientes tanto de universidades estatales como privadas. Por otra parte se pudo concluir cuáles puestos son más difíciles de contratar debido a la falta de experiencia, especialización o dominio de idiomas.
- Del primer objetivo específico el cual consiste en: *“Determinar los puestos de trabajo que desempeñan los técnicos en Recursos Humanos en algunas empresas privadas de la industria de manufactura en Costa Rica, para proveer un marco de referencia a los actuales estudiantes universitarios y profesionales graduados que buscan una oportunidad laboral en empresas de este sector”*, se logró determinar que los profesionales de Recursos Humanos se desempeñan en distintos niveles jerárquicos de las compañías, desde directores, gerentes del área, pasando por puestos de especialista y hasta

empleados del nivel operativo como asistentes y analistas. Lo anterior demuestra que quienes actualmente estudian la carrera de Recursos Humanos o ya son egresados y están activos en el mercado laboral, cuentan con oportunidades de colocación en industrias de manufactura en diferentes actividades de la industria, ejerciendo puestos desde Director de Recursos Humanos, Gerente, Jefe, Especialista, Analista y Asistente en diferentes ramas. Además se identificó una necesidad mayor en los puestos de especialista en Reclutamiento y Selección, Compensación y Beneficios y perfiles gerenciales.

- En cuanto al segundo objetivo específico que pretende “Describir las competencias y habilidades solicitadas por estas empresas de manufacturas a los profesionales en Recursos Humanos para el desempeño apropiado en el puesto de trabajo” fue posible comprobar que la competencia de trabajo en equipo ocupa el primer lugar con un demostrar con 71.70% de los resultados, lo cual no es de sorprender si se considera que Recursos Humanos como función interviene en todas las áreas de la organización, coadyuvando al cumplimiento de los objetivos por medio de la adecuada administración del recurso humano en las empresas, por tanto, el profesional de recursos humanos no trabaja en forma aislada y de su capacidad para construir buenas relaciones y alianzas con las otras áreas depende en buena medida de la efectividad de su trabajo. Asimismo, la autoridad que tiene la figura de Recursos Humanos demanda que las personas en estos cargos cuenten con un compromiso ético, que sean íntegras y honestas, lo cual se refleja en el resultado de un 58.49% de los resultados pues hay una percepción general de que los funcionarios del área de Recursos Humanos sean considerados modelos a seguir pues son quienes promulgan las políticas de la empresa y educan al personal en el cumplimiento y apego de las mismas. Por tanto, no sería aceptable que un profesional de Recursos Humanos no sea ético a la hora de ejercer su trabajo. Quien trabaja en Recursos Humanos debe ser consciente que su actuar siempre está en el lente del colectivo. En tercer lugar se identificó la capacidad para organizar y planificar como una competencia requerida. La cantidad de funciones y servicios que se prestan en el departamento de Recursos humanos requiere de un alto grado de sincronización y organización para brindar resultados de calidad. Asimismo la complejidad de las relaciones obrero patronales, la necesidad de mantener en forma constante varios proyectos en forma simultánea, requieren de un alto grado de planificación, donde se establezcan prioridades en cuanto a recursos disponibles y resultados esperados, para hacer frente a las necesidades de la

organización. Por lo anterior se puede concluir que el segundo objetivo se cumple y adicionalmente permite crear un ranking de doce competencias que son consideradas por las empresas para la contratación de técnicos o profesionales en el Departamento de Recursos Humanos.

- En el tercer objetivo específico el cual establece: “Relacionar las competencias y habilidades que requieren las empresas de manufactura en los técnicos en Recursos Humanos, con la oferta académica de las universidades públicas y privadas, para determinar si la formación académica que reciben los estudiantes que aspiran a graduarse como profesionales en Recursos Humanos, está alineada con los desafíos del mundo empresarial”, se logró establecer que las empresas sí consideran la universidad de origen de los candidatos a la hora de contratar con un 57.69% de los resultados, además las tres universidades de preferencia según los resultados son la Universidad de Costa Rica con 64.71%, el Instituto Tecnológico con 54.90% y la ULACIT con 52.94% de los resultados.

Ahora bien, las empresas toman en consideración la calidad del programa de estudios, la reputación de la institución y las alianzas que muchas de estos centros educativos han creado con el sector empresarial para ayudar a la inserción de profesionales en el mercado laboral. Por ello al revisar los planes de estudios de estas universidades se puede identificar que la mayoría de los planes de estudio incluye materias de ciencias económicas, administrativas y financieras, capacitando a los estudiantes en la ejecución del proceso administrativo. Este conocimiento teórico permite que las personas sepan que se hace en el área de Recursos Humanos, sin embargo, no enfatiza el cómo se hace y esto impide que el desarrollo de competencias específicas se dé siempre en las aulas pues también intervienen factores relacionados con la experiencia y hasta con los valores personales de cada uno, los cuales se adquieren en el ámbito empresarial. La academia puede promover algunas prácticas que fomenten el desarrollo de las competencias requeridas por las empresas, no obstante, muchas de estas competencias se obtendrán durante el pleno ejercicio de las tareas asignadas a lo largo de su vida laboral.

Recomendaciones

Como producto del análisis de los datos a raíz de la presente investigación, a continuación se emiten las siguientes recomendaciones para los profesionales de recursos humanos que buscan una oportunidad laboral en las empresas de manufactura del país:

- Complementar la experiencia adquirida en el campo laboral con estudios académicos que lo respalden. Esto con el fin de presentar ante las empresas un perfil profesional más completo y acorde a los requerimientos de estas organizaciones.
- Participar en programas de actualización profesional que involucre el desarrollo de competencias en la organización y planificación de proyectos.
- Trazar un plan de carrera que le permita gradualmente conocer todas las áreas de recursos humanos, pasando de puestos operativos a puestos de alcance estratégico, para consolidar su perfil profesional.
- El conocimiento adquirido en empresas de un sector distinto al de manufactura es una base de conocimiento, que permite el desempeño del cargo en cualquier empresa. No obstante, es valioso considerar el enriquecimiento del perfil profesional al trabajar en empresas de distinto giro de negocio pues los retos y oportunidades en materia de capital humano, varían y permiten un aprendizaje que no dan las universidades en sus planes de estudio.
- Muchas de las empresas del sector manufactura son transnacionales, por lo cual el dominio de idiomas puede ser una ventaja competitiva a la hora de participar en una vacante dentro de estas compañías.

Se incluyen además recomendaciones para los creadores de planes de estudio en las universidades:

- Promover entre los estudiantes la profesionalización que les permita progresivamente obtener grados académicos que respalden su madurez profesional y que complementen su experiencia laboral. Como lo demuestra la encuesta, la mayoría de las personas que hoy ejercen un puesto en los departamentos de recursos humanos al menos cuenta con un grado Técnico, aunque hay un gran número de bachilleres, licenciados y personas con post grado, por lo cual los empíricos han perdido terreno en este aspecto.
- Conceptualizar el desarrollo de competencias y llevarlos a la práctica en las aulas, por medio de metodologías que involucren diferentes escenarios donde el estudiante tenga la oportunidad de exponerse y desarrollarse, demostrando

trabajo en equipo, honestidad, capacidad de organización y planificación, adaptación y asertividad.

- Establecer más alianzas con las empresas del sector manufactura para permitir el desarrollo de pasantías y prácticas profesionales donde el estudiante aplique su conocimiento teórico a un ambiente profesional en el campo productivo.
- Considerar si es conveniente incrementar el número de créditos de asignaturas concernientes a la especialización de Recursos Humanos para crear un diferenciador a la hora de crear los planes de estudio e incluir actividades extra que permitan el desarrollo de competencias requeridas por las empresas.

Referencias bibliográficas

Alles, M. A. (2005). Gestión por competencias: el diccionario. Ediciones Granica SA.

Álvaro, J. A. H. (2001). Sistema de indicadores para la mejora y el control integrado de la calidad de los procesos. Universitat Jaume I.

CHIAVENATO, I. Gestión del Talento Humano, (2003). Editorial Mc Graw Hill.

Manpower (2014). La Escasez de Talento Continúa [archivo PDF]. Disponible en https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/1f6d0fd5-5fb8-4b9a-b582-1b825cedcee3/2014_Talent_Shortage_WP_A4.pdf?MOD=AJPERES

Sampieri, R. H., Collado, C. F. & Lucio, P. B. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta. Ed.). McGraw-Hill. Quinta edición.

Tecoloco (2013). Estado del Sector Recursos Humanos, ¿Para qué debe estar preparado el profesional de Recursos Humanos? Recuperado de: <http://www.tecoloco.co.cr/blog/demanda-de-profesionales-sector-recursos-humanos.aspx>

Sitio web el www.Elempleo.com

Anexo I Encuesta

Introducción

El siguiente cuestionario tiene como objetivo determinar la demanda laboral para los profesionales de Recursos Humanos en el sector de manufactura. Además pretende identificar cuáles puestos pueden ejercer los profesionales de Recursos Humanos en dichas empresas y enumerar las competencias que se requieren para el buen desempeño en el puesto. Lo anterior con el fin de relacionar el contenido de la oferta académica de las principales universidades con los requerimientos de las empresas en la actualidad.

Este cuestionario es sencillo y rápido de responder, no tardará más de 10 minutos en responderlo.

Se le agradecerá responder de manera objetiva los items, dado que el objetivo es establecer la realidad de la competencia laboral en el sector de manufactura para profesionales de Recursos Humanos.

Su participación es voluntaria y anónima. La información recolectada tiene carácter confidencial y es únicamente para fines académicos. Si tiene alguna consulta sobre la naturaleza y objetivos del cuestionario; puede contactar a Alicia Hernández Arroyo, estudiante de la Maestría en Recursos Humanos de ULACIT, quien se encuentra a cargo del estudio a la dirección electrónica: alicia.hdez75@gmail.com

Agradezco su amable colaboración con este proyecto.

Preguntas

1. Por favor indique si es estudiante o graduado de alguna de las siguientes carreras:

- Administración de Empresas
- Ingeniería Industrial
- Psicología
- Otro (especifique)

2. Por favor indique el mayor grado de escolaridad que posee en la actualidad

- Diplomado
- Técnico
- Bachiller Universitario
- Licenciatura
- Maestría

3. ¿A que sector pertenece la empresa donde usted labora actualmente?

- Industria de Dispositivos Médicos
- Industrias de Alimentos
- Industria de Textiles
- Industria Química/Farmacéutica
- Otros tipos de Manufactura
- Otro (especifique)

4. ¿Cuáles de los siguientes puestos existen en su departamento de Recursos Humanos? Puede marcar más de una opción.

- Director de Recursos Humanos
- Gerente de Recursos Humanos
- Jefe de Recursos Humanos
- Coordinador de Recursos Humanos
- Generalista de Recursos Humanos
- Especialista de Compensación y Beneficios
- Especialista en Reclutamiento y Selección
- Técnico en Prevención de Riesgos Laborales
- Encargado de Relaciones Laborales
- Encargado de la Administración de Nómina
- Asistente / Analista de Recursos Humanos
- Otro (especifique)

5. ¿Ha tenido dificultad para llenar vacantes en el departamento de Recursos Humanos?

- Sí
- No
- Porqué (especifique)

6. ¿Cuáles de los siguientes puestos considera usted que son más difíciles de contratar? Puede marcar más de una opción.

- Director de Recursos Humanos
- Gerente de Recursos Humanos
- Jefe de Recursos Humanos
- Coordinador de Recursos Humanos
- Generalista de Recursos Humanos
- Especialista de Compensación y Beneficios
- Especialista en Reclutamiento y Selección
- Técnico en Prevención de Riesgos Laborales
- Encargado de Relaciones Laborales
- Encargado de la Administración de Nómina
- Asistente / Analista de Recursos Humanos

7. ¿Cuál es la principal fuente de postulantes para llenar las vacantes de Recursos Humanos en su empresa?

- Candidatos internos
- Candidatos externos
- Pasantía de estudiantes
- Prácticas Profesionales de estudiantes
- Otro (especifique)

8. De la siguiente lista de competencias ¿cuáles son requeridas por su empresa a la hora de contratar profesionales en Recursos Humanos? Puede marcar más de una opción.

- Asertividad
- Sociabilidad
- Adaptabilidad
- Independencia
- Objetividad
- Capacidad para organizar y planificar
- Capacidad de trabajar en equipo
- Compromiso ético (honestidad)
- Capacidad de aprendizaje
- Motivación laboral
- Preocupación por la calidad y mejora continua
- Motivación por alcanzar metas

9. Considera usted que los graduados de la carrera de Recursos Humanos, reúnen las competencias requeridas en su organización?

- Siempre
- En muchas ocasiones
- En ocasiones
- En pocas ocasiones
- Nunca

10. A la hora de contratar a un profesional de Recursos Humanos toma en cuenta la Universidad de donde se graduó?

- Sí
- No
- Por qué (especifique)

11. Finalmente, indique si ha contratado graduados en Recursos Humanos de las siguientes universidades?

- UCR
- UNA
- Instituto Tecnológico de Costa Rica
- UNED
- ULACIT
- Universidad Latina
- Otro (especifique)

Agradecimiento

Ha concluido con el cuestionario de la encuesta. Muchas gracias por su colaboración.