

Universidad Ulacit

COMPETITIVIDAD LABORAL:

Demanda laboral desde el punto de vista de carreras, especialidades, técnicos y competencias requeridas por las empresas costarricenses de manufactura de bienes de consumo masivo del sector alimentario

Autor: María Carlina Céspedes Ross

Setiembre 2015

Tabla de Contenido

Resumen	4
Abstract.....	5
Introducción	7
Capítulo I. Antecedentes e importancia del problema	8
Antecedentes.....	8
Justificación	10
Problema	11
Pregunta de investigación.....	12
Objetivos.....	12
Objetivo general	12
Objetivos específicos.....	12
Alcances	13
Limitaciones.....	14
Capítulo II. Marco Conceptual	14
Capítulo III. Marco Metodológico.....	19
Tipo de investigación	19
Enfoque de investigación	20
Diseño de investigación	20
Población.....	21
Muestra.....	21
Tipo de Muestra	22
Fuentes de información	23
Recolección de datos.....	23
Variables.....	24
Cuadro de operacionalización.....	24
Capítulo IV. Análisis	26
Análisis Objetivo Específico 1.....	26
Análisis Objetivo Específico 2.....	27

Análisis Objetivo Específico 3	31
Análisis Objetivo Específico 4	32
Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones	33
Conclusiones	33
Recomendaciones	35
Referencias Bibliográficas.....	37
Anexos.....	40
Anexo 1. Entrevista.....	40
Anexo 2. Encuesta.....	42

Resumen

La presente investigación tiene como propósito conocer la demanda laboral en términos de carreras, especialidades, técnicos y competencias requeridas en la industria de manufactura de consumo masivo en el sector alimentario. Costa Rica tiene para el presente año (2015), una tasa de desempleo del 10.01% y una problemática, debido a la falta de adecuación de la fuerza de trabajo a la demanda laboral. Así mismo el sector de manufactura de alimentos es de los más importantes en términos de exportaciones y generadores de empleo, por lo cual resulta enriquecedor tanto para los empleadores como a las personas en busca de empleo, conocer las necesidades de personal en dicho sector.

La investigación es de carácter exploratorio y descriptivo. A su vez, y a través de herramientas cualitativas y cuantitativas como entrevistas y encuestas a empresas con una importante trayectoria, lo cual permite obtener datos importantes que prevalecen en la mayoría de las empresas así como conocer algunos detalles que ayudarán a entender los resultados del sector.

Con este estudio se lograron concluir aspectos importantes tales como las carreras que prevalecen, a este respecto es relevante acotar que continúan siendo la Administración de Empresas y las Ingenierías, sin embargo un aspecto fundamental es que el profesional logre especializarse y convertirse en un experto en su área. Lo anterior, ya sea a través de certificaciones técnicas orientadas a Gestión de Calidad, Lean Manufacturing, Logística o por medio de estudios técnicos. Uno de los principales hallazgos es la importancia de los técnicos, esto debido al alto grado de conocimiento que se requiere y la especialización, además de que muchas veces son escasos en el mercado, cabe recalcar electromecánicos, calidad e inocuidad, técnicos en refrigeración entre otros. Lo anterior, representa una oportunidad para el costarricense que quiere introducirse rápidamente en el mundo laboral y asegurarse empleabilidad. Por otra parte, hay una necesidad en la formación de un paquete de competencias, las cuales

permitan al profesional desarrollarse con éxito en el mundo laboral, la prioridad está en el manejo del tiempo, en priorizar, y en tener habilidades de liderazgo.

Se recomienda a las universidades revisar su oferta académica, reforzar no sólo la teoría sino idear una forma de ir formando competencias en los estudiantes, en no sólo adentrarse en los conocimientos sino de aventurarlos hacia las prácticas profesionales, pasantías, es decir, a entrar en contacto con la realidad a la que se enfrentarán el resto de sus vidas profesionales, y a las personas les corresponde informarse de cómo capacitarse y desarrollarse para tener el perfil deseado por las empresas. De esta manera se tendrá, un entorno más dinámico con grandes beneficios y oportunidades para personas y empleadores.

Palabras clave: Competitividad laboral – manufactura de consumo masivo – industria de alimentos – demanda de personal

Abstract

The purpose of this academic investigation is to meet labor demand in terms of careers, specialties, and technical competencies required in the manufacturing industry of consumer goods in the food sector. In 2015, Costa Rica has an unemployment rate of 10.01% and a problem of an inadequacy of the workforce to labor demand. Also the food industry sector is one of the most important sectors in terms of exports and generators of employment, which is enriching for employers and people looking for jobs, know the Companies needs in this sector.

This investigation is exploratory and descriptive and through qualitative and quantitative tools such as interviews and surveys to companies with a strong track record, allows knowing important data that prevail in most of the companies as well as some details that will help us to understand the results.

The results conclude important aspects such as careers prevailing, which remain the Business Administration and Engineering, however, a fundamental aspect is that the professional can specialize and to become an expert in his area, either through technical certifications such as Quality, Six Sigma, Lean Manufacturing, Logistics or through technical studies. One of the main findings is the importance of the high technical level of knowledge and expertise, in addition to that, some of them are scarce in the market, it should be emphasized electromechanicals, quality and safety, among other refrigeration technicians, this represents an opportunity for the Costa Ricans who want to enter to the labor market quickly and ensure employability to themselves. Moreover there is a need in the formation of a package of skills that allow the professional to have success in the labor market, the priority is on time management, prioritizing, and leadership skills.

Universities are encouraged to review their academic offerings, strengthening not only the theory but also finding ways to develop skills in students, not only emphasizing into knowledge but also taking them in to internships, to get in contact with the reality that they will face for the rest of their professional lives, and people should find out how to develop the profile desired by companies. In this way, we it will be a more dynamic environment with great benefits and opportunities for individuals and employers.

Key Words: Labor competitiveness - manufacturing consumer - food industry – employer's needs

Introducción:

La competitividad laboral ha sido y seguirá siendo un tema de interés desde las distintas perspectivas de los entes e instituciones involucradas, llámense Gobierno, empleadores o personas. El Gobierno es el principal responsable de generar y atraer empleos, pero al mismo tiempo de asegurar a la totalidad de la población un acceso a un sistema de educación de calidad, esto con el fin de contar con personal calificado para cubrir la demanda laboral y por lo tanto aumentar la productividad del país. Al mismo tiempo las universidades estatales y privadas tienen la tarea de actualizar los programas y ofrecer carreras con alta demanda laboral.

Los empleadores por su parte existen por diversas razones, entre estas para generar rentabilidad a sus dueños y accionistas, para lograrlo requieren tener una fuerza laboral que cuente con las capacidades y conocimientos necesarios para generar valor y cumplir los objetivos de su organización.

Las “personas”, se pueden analizar desde dos categorías, los desempleados, o aquellas personas que actualmente tienen un empleo, pero están en busca de una mejor oportunidad en el mercado laboral. Para estos tres actores que interactúan alrededor de la competitividad laboral resulta importante conocer cuál es la demanda real que existe en los sectores productivos del país, con el fin de que el Gobierno se centre en fortalecer sus programas educativos, ofrecer técnicos, especialidades enfocadas en lo que el mercado laboral requiere.

De esta manera, los jóvenes sabrán qué carreras o técnicos pueden garantizarles un empleo a futuro o los trabajadores actuales conocer en qué requieren especializarse, así los empleadores tendrán el capital humano con el cual alcancen sus rendimientos y contribuyan al crecimiento económico del país.

Por tal motivo, resulta entonces un tema de interés, que si se estudia y se le da visibilidad a todas las partes, se tendrá un entorno más dinámico con un “ganar-ganar para el Gobierno, empleadores y personas”.

Capítulo I. Antecedentes e importancia del problema

Antecedentes:

Un estudio realizado por el Banco Mundial y el INCAE en el año 2011, titulado “Mejores empleos para Costa Rica: El Rol del Capital Humano” afirma que casi la mitad de la fuerza laboral en Costa Rica carece de competencias básicas para acceder a empleos de alta productividad. Además, el estudio acota que esa carencia de competencias laborales se debe probablemente a un número considerable de estudiantes con educación de baja calidad.

Dichosamente, según el “Reporte de Capital Humano del Foro Económico Mundial”, en el año 2013, destacan las condiciones de Costa Rica para promover el desarrollo de la población y de su competitividad laboral. En dicho estudio se ubicaba a Costa Rica en el puesto No. 1 de América Latina. A su vez, la Directora de Cinde Gabriela Llobet, expresa que dicho puesto se debe a la inversión en educación y salud, así como la generación de puestos de trabajo de calidad. Esta fuente de información del Foro Económico mide la capacidad que tienen los países para formar trabajadores sanos e instruidos mediante: educación, salud, empleo y entorno facilitador.

Los resultados para este mismo estudio para el año 2015, no fueron igual de favorables para el país, sino todo lo contrario, del período 2013 al 2015, el país bajó 18 puestos en el Índice de Capital Humano; es decir, pasó del puesto 35 al 53. A continuación se presentan ciertos resultados, los cuales provienen de dicho análisis y reflejan la competitividad laboral de Costa Rica:

- Población en edad laboral para el 2015, 3,492 millones, de los cuales solamente 749 mil tienen educación universitaria.
- Tasa de desempleo subió 1,2% en dos años.
- Disminución de la población del sector industrial, pasando de 19,8% en el 2013 a 10,4% en 2015.
- Caída en la calidad de enseñanza de escuelas de negocios, de -0,4%.
- Nota de 4,01 para atraer talentos, versus una tasa de 3,98 en 2013.
- Número de “ninis” 960,384, estas son personas que ni estudian ni trabajan, este punto baja con respecto al 2013.
- El sector de la población entre 15 y 24 años, un 47,6% estudia una carrera universitaria.

Según el estudio, las calificaciones fueron similares, pero el país descendió en el puesto, se consideran como consecuencia de esto un alto desempleo de 10,01% para el 2015, lo cual refuerza lo que se ha mencionado en la investigación, es decir, que Costa Rica tiene un recurso humano valioso, no obstante, no se está graduando el personal que se necesita en el entorno laboral.

A pesar de que se tienen estos estudios y estadísticas, no se encontró una investigación que abarque el tema que se definió para estudio en la presente investigación. Si bien es cierto, que existen consultoras tales como HayGroup, Pricewaterhouse, Mercer, las cuales se encargan de sondear a las empresas acerca de sus necesidades de atraer, retener talento son publicaciones que

generan un costo y son únicamente disponibles para la empresa que paga por el servicio, ya que es con el fin de tener una ventaja e idear estrategias sobre sus competidores.

Justificación:

Con la claridad de la importancia que tiene la competitividad laboral en Costa Rica, es necesario justificar el tema de la investigación y definir su enfoque. Según datos del INEC para el I Trimestre 2015, el desempleo en Costa Rica alcanzó el 10,01%, lo cual representa 231.674 personas. Según el documento “Situación de la Formación Profesional en Centroamérica y República Dominicana: 1998-2013” el estudio concluyó que Costa Rica y República Dominicana son los países que presentan las mayores tasas de desempleo juvenil (personas entre 20 a 24 años) con un 16.6% y 12.1% por país respectivamente. El documento reveló que se debe a uno de dos motivos, el primero podría ser que no se están generando suficientes empleos para absorber la mano de obra existente, o como número dos, que existe una falta de adecuación de la fuerza de trabajo a la demanda laboral, es decir, se tienen profesionales y personal calificado, pero no en lo que el mercado laboral necesita. Por lo tanto, la pertinencia de conocer cuál es la demanda laboral, en términos de especialidades, técnicos, conocimientos y habilidades. Esto es un problema como se mencionó no solamente para el desempleado sino para el empleador, quien no está logrando captar el talento humano requerido.

Si se tratara de abarcar todos los sectores productivos que conforman la actividad económica del país, con el fin de definir la demanda laboral, esta investigación se tornaría poco detallada y por lo tanto sus resultados menos enriquecedores. Por tal motivo, es que el sector en el cual se hará énfasis en este estudio es el de manufactura de bienes de consumo masivo, específicamente en la industria alimentaria.

El sector de manufactura, según datos del INEC disponibles del 2013, representa un 11,6% de la actividad económica generadora de empleo para la población costarricense. Lo anterior, en números absolutos representa 233.929 personas, así mismo dentro de la industria manufacturera. Por su parte, el sector alimentario es de los más importantes en aportar empleo y en relevancia en números de exportaciones, superado en este último punto solamente por el sector eléctrico y electrónico y por el sector de equipo médico, según datos de Procomer para el 2013 año en el cual, las exportaciones del sector alimentario representaron el 17% de las exportaciones de manufactura. Entre el 2009 y el 2013 las exportaciones de este sector alimentario crecieron un 42%.

Al ser el sector alimentario una industria de alta importancia y sobre la cual no hay disponible muchas investigaciones en relación con la competitividad laboral en dicho sector, el presente trabajo se enfocará en este segmento puntual de la actividad económica del país.

Problema

Actualmente Costa Rica enfrenta la siguiente situación en torno a la competitividad laboral:

- Una tasa de desempleo del 10,01%, (INEC 2015).
- Falta de adecuación de la fuerza de trabajo a la demanda laboral, esto se observa en profesionales graduados que no poseen un empleo, debido a que su perfil no se acopla a las necesidades del mercado.

Lo anterior representa una problemática para el país, tanto para las personas desempleadas o en busca de empleo como para los empleadores que requieren atraer el talento humano, debido a esto el abordaje de ese problema será el motivo de la presente investigación.

Pregunta de investigación:

¿Qué necesidades de personal, desde el punto de vista de carreras, especialidades, técnicos y competencias, requieren las empresas costarricenses de manufactura de bienes de consumo masivo del sector alimentario para cubrir su demanda laboral?

Objetivo general:

Identificar las necesidades de personal, entiéndase carreras, especialidades, técnicos y competencias, que requieren las empresas costarricenses de manufactura de bienes de consumo masivo del sector alimentario para cubrir su demanda laboral.

Objetivos específicos:

1. Describir los principales perfiles, carreras y especialidades que requieren las empresas de manufactura de bienes alimentarios de consumo masivo, con el fin de identificar dónde se encuentran oportunidades de empleo.
2. Enumerar los principales técnicos y competencias que requieren las empresas de manufactura de bienes alimentarios de consumo masivo, con el fin de brindar insumo a la población que está en busca de empleo o de definir una carrera.
3. Determinar los principales desafíos que deben enfrentar los empleadores de manufactura de bienes alimentarios de consumo masivo para así atraer al personal que requieren dentro de su organización, con el fin de entender qué es lo que el mercado laboral necesita.

4. Realizar recomendaciones de cómo pueden las universidades colaborar en formar los profesionales que Costa Rica necesita, específicamente para el sector de manufactura de consumo masivo en alimentos, con el fin de proveer personal que se adapte al mercado laboral.

Alcances:

La investigación pretende ser un instrumento de información para la toma de decisiones de los trabajadores, estudiantes o futuros universitarios que se sienten atraídos por un sector competitivo y que provee muchas oportunidades como el de la manufactura de consumo masivo de alimentos. Además, que las universidades pueden evaluar si su oferta académica se adapta a las exigencias del mercado laboral actual. La investigación tendrá como producto final diversos aspectos:

- Listado de las principales carreras, especialidades, y técnicos requeridos en las empresas del sector en estudio, esto con el fin de que el mismo sirva como insumo para universidades, o próximos estudiantes que requieren tomar una decisión de carrera o de ampliar sus conocimientos ya adquiridos. A este respecto, se pretende conocer no solamente cuáles son las principales carreras, sino también aquellas que son más difíciles de encontrar en el mercado.
- Listado de los principales técnicos, idiomas, certificaciones que en la actualidad son importantes para las empresas y que los colaboradores pueden optar por alcanzar para obtener una ventaja sobre el resto de la población en un entorno laboral que cada vez es más competitivo.
- Recurso de información para la población laboral o en busca de trabajo, de las competencias que deben construir y desarrollar en su vida profesional para alcanzar los puestos y los niveles a los que aspiran. Las carreras,

conocimientos son importantes, pero en la cotidianidad las “habilidades blandas” marcan la diferencia entre los profesionales.

Limitaciones:

- A pesar de que la investigación se enfocó en un segmento específico, siendo este el sector de manufactura de consumo masivo en alimentos, resulta evidente, que son muchas las empresas que pertenecen a dicho sector. A su vez, la investigación se basará en fuentes primarias como lo son la participación en encuestas por parte de un grupo de empresas seleccionadas que deseen participar, así como entrevistas a ciertos líderes de Recursos Humanos de dichas empresas. Por lo tanto, la calidad de la investigación dependerá de la disposición de las mismas para participar.

Capítulo II. Marco Conceptual

Competitividad: según el Sitio Gerencie.com, el cual presenta información de interés para las empresas, la competitividad de una empresa depende de la gestión propia y la administración de sus servicios al exterior. Por tal motivo, “En una empresa existen dos tipos de competitividad, la externa y la interna. Internamente, los colaboradores deben estar cualificados, y preparados para su posición a fin de hacer su trabajo lo mejor posible. Además es importante la innovación destinada a una competitividad exterior, a un mercado saturado y que cada vez es más completo en su calificación y también en su servicio.” El primer punto, la competitividad interna es la que responde al sector laboral y que vela por tener el personal acorde con las necesidades del mercado laboral.

Educación formal: la educación formal está conformada por las carreras universitarias o carreras técnicas. En este punto la investigación pretende conocer cuáles son esas carreras que tienen mayor demanda en el sector de estudio y en

cuáles tienen los empleadores mayor dificultad para encontrar en el mercado laboral.

Los estudios técnicos son una excelente opción para las personas que desean formarse y encontrar un trabajo rápidamente. Estos estudios se encuentran en muchos campos y es probable que quienes opten por estudios técnicos tengan habilidades en destreza manual, precisión de la motora fina, entre otros. Por lo general este tipo de estudios toman de 1 a 2 años, es decir, muy poco en comparación a carreras universitarias que pueden tardar 5 años o más.

La oferta de Educación Superior la poseen las universidades públicas y privadas del país, en la formación de técnicos tienen vital importancia los Colegios Técnicos Profesionales, el INA, centros como Boston, entre otros. El INA ha desempeñado una función primordial en el sector alimentario, pues los empresarios le han solicitado una respuesta ante las exigencias en cuanto a normas de seguridad alimentaria, tecnologías apropiadas, esto ha sido atendido por medio del Núcleo de la Industria Alimentaria. (INA, 2015).

Conocimientos técnicos: Este rubro será entendido como los conocimientos teórico-prácticos necesarios en materia de procedimientos, métodos, sistemas y especialidades técnicas o científicas. En este punto el objetivo de la investigación es evaluar distintos conocimientos tecnológicos, de computación, sistemas, conocimientos de normas, procedimientos, idiomas, entre otros.

Certificaciones: una certificación es el reconocimiento formal y público de la capacidad laboral demostrada por un trabajador, efectuado con base en la evaluación de sus competencias. Las certificaciones sirven a las empresas para garantizar que sus colaboradores tienen conocimiento y experiencia en un tema, que la empresa requiere, por lo tanto en la investigación se pretende conocer si algún tipo de certificación es requerida en este sector.

Competencias laborales: según el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2007), las competencias laborales se clasifican en generales y específicas.

“Las competencias laborales generales son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se deben desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido.” Con ellas una persona es capaz de trabajar en equipo, manejar recursos de forma acertada, comunicarse de forma asertiva y aprender a solucionar problemas. Las competencias específicas, “están orientadas a habilitar a las personas para desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones.”

El concepto competencia tuvo su origen desde los años ochenta impulsado por el Dr. David Mc Clelland, el autor se refiere a las competencias como “atributos personales para alcanzar el éxito en el desempeño de roles específicos”.

Las competencias son un elemento importante en las organizaciones para la selección de personal y la gestión de desempeño del mismo.

El número de competencias existentes es amplio y son muchos los autores que a lo largo del tiempo han creado listas o diccionarios de las que consideran las principales competencias. El modelo de Levy-Leboyer presenta seis listas distintas, Ansorena Cao, presentó cincuenta competencias conductuales y así muchos otros autores. Para la presente investigación se basará en el Diccionario de Competencias de Hay McBer, incluye veinte competencias resumidas en seis categorías. Se utilizarán las que se consideren apropiadas de esta lista para contar con una “amplia gama de opciones”, debido a que el objetivo es recopilar información de distintas empresas. En la práctica las empresas realizan perfiles de competencias, que son un subconjunto de competencias que hacen referencia a

un perfil ocupacional, para cada uno de los cargos que se presentan en la empresa.

Cuadro No. 1
Tipos de Competencia: Hay/Mcber

Categoría	Competencias
Logro y acción	Orientación al logro
	Preocupación por orden, calidad y precisión
	Iniciativa
	Búsqueda de información
Apoyo y servicio humano	Comprensión interpersonal
	Orientación al servicio al cliente
Impacto e influencia	Impacto e influencia
	Conciencia organizacional
	Establecimiento de relaciones
Gerencia	Desarrollo de otros
	Asertividad y uso del poder
	Trabajo en equipo y cooperación
	Liderazgo
Cognitivo	Pensamiento analítico
	Pensamiento conceptual
	Pericia
Efectividad personal	Autocontrol
	Autoconfianza
	Flexibilidad
	Compromiso organizacional

Fuente: Universidad de Panamá, Perez Cristina. (2013) Resumen de la base de datos de Hay/Mcber

Mercado laboral: el mercado laboral consiste en el lugar donde interactúan empleadores y trabajadores, es decir, entre la oferta y la demanda. Según un artículo de La Nación del 28 de abril del 2015, titulado “Mercado Laboral y educación técnica” en Costa Rica “persiste un déficit de técnicos medios y

superiores, a pesar de la demanda que tienen en las empresas, y la mitad de los empleadores se queja de que no pueden satisfacer los puestos vacantes con personal idóneo.” Se menciona que el entorno es cada vez más exigente y sofisticado ante el requerimiento de personal bilingüe, que combine alta capacitación y maneje tecnologías innovadoras, así mismo que posean habilidades de liderazgo, comunicación e inteligencia crítica. En la presente investigación y por medio de las entrevistas a distintos empleadores, se desea evaluar si este es un problema que se presenta en dicho sector.

Manufactura de consumo masivo, sector de alimentos: según Procomer (2015), en el “Manual del diplomático para el comercio exterior”, la industria alimentaria tiene más de cien años de experiencia en Costa Rica y “ha desarrollado productos de un alto valor agregado gracias a un óptimo recurso humano, a estándares sociales elevados en la región y a la diversificación de su oferta, innovación y producción en armonía con el medio ambiente”. También se menciona que “desde los años 70, la industria alimentaria incursionó en sistemas de calidad e inocuidad, que le han permitido insertarse de manera exitosa en los mercados internacionales”. Costa Rica cuenta con certificaciones internacionales tales como ISO, Kosher, USDA Organic, Fair Trade, entre otras.

Según el INA, Instituto Nacional de Aprendizaje (2015), la industria alimentaria en Costa Rica es de las más estables, el 25% de las empresas nacionales de manufactura pertenecen a este sector (1300 empresas). De igual manera representan cerca de 54.000 empleos, de ahí la importancia de esta investigación al tener como fin conocer qué demanda laboral poseen estas empresas.

Cámara Costarricense de la Industria Alimentaria: es una organización empresarial con más de treinta años de trayectoria representando los intereses de los industriales de alimentos en diferentes foros públicos y privados.

Capítulo III. Marco Metodológico

Metodología de investigación:

La investigación científica comprende una serie de pasos que tienen como objetivo la búsqueda de conocimientos a través de distintos métodos y técnicas. Las mismas pueden ser según Hernández Sampieri (2010), exploratorias, descriptivas, correlacionales o explicativas.

Tipo de investigación:

La investigación es exploratoria y descriptiva, a continuación se definen estos tipos de investigación:

Exploratoria: según Hernández Sampieri (2010), “el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes, sirve para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos”.

Descriptiva: un estudio descriptivo según el autor antes mencionado, busca “especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos, o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. A su vez, menciona que “únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, este es su objetivo, no es indicar cómo se relacionan éstas.”

La investigación se caracteriza por ser exploratoria, ya que el sector que se investiga no ha sido estudiado antes, ni se tienen documentos que describan el tipo de personal requerido para este sector, y que esté a disposición de los interesados. A la vez es descriptiva porque se tiene claro qué conceptos y

variables se van a medir, en este caso se medirán los necesidades o requisitos tales como carreras, especialidades, competencias, técnicos de la fuerza laboral, y se tiene definido sobre quienes se medirán los datos, que serán en los empleadores del sector de la manufactura de consumo masivo de alimentos. El objetivo de la investigación es identificar esas necesidades, pues no existen investigaciones específicas de ese sector productivo en Costa Rica.

Enfoque de investigación:

El enfoque de la investigación describe la forma en cómo se recopilarán los datos, se analizarán e interpretarán. Estos pueden ser según Daniel Cauas cualitativos o cuantitativos y los define de la siguiente manera:

Enfoque cualitativo: “utiliza preferente o exclusivamente información de tipo cualitativo y, cuyo análisis se dirige a lograr descripciones detalladas de los fenómenos estudiados”.

Enfoque cuantitativo: “utiliza preferentemente información cuantitativa o cuantificable (medible).”

En el caso de esta investigación, el enfoque será mixto, es decir, se combinarán los datos cualitativos con los cuantitativos, con el fin de incrementar la validez del análisis. Se utilizará el enfoque cuantitativo al recolectar y analizar datos mediante las encuestas para así atender a los objetivos de investigación. Por lo tanto, al poder medir y presentar estadísticamente la información, al mismo tiempo el enfoque cualitativo se usará al recopilar información sin medición numérica y poder interpretar la información para responder a la pregunta de investigación, esto a través de las entrevistas.

Diseño de la investigación:

El diseño de la investigación responde al plan o la estrategia a utilizar para obtener la información pertinente.

El diseño de la presente investigación es no experimental, lo cual según Hernández Sampieri (2010), se define como “estudio que se realiza sin manipulación deliberada de variables, y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.” En este caso se determinarán las necesidades de talento humano en un sector de manufactura alimentaria, por lo cual se analizarán las situaciones ya existentes.

La investigación no experimental puede ser transeccional o longitudinal, la transeccional es descrita por el mismo autor, como “investigaciones que recopilan datos en un momento determinado”, mientras que la longitudinal es aquella que “recaban datos a través del tiempo, para de esta manera realizar inferencias acerca de la evolución, sus causas y sus efectos”. En este orden de ideas, la investigación será transeccional, pues los datos serán recabados “una única vez”, con la finalidad de mostrar la situación actual, la cual es de relevancia para los interesados en los resultados de la investigación.

Población: se define como “un conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. La población sobre la cual se desea obtener la información y responder a los objetivos y pregunta de investigación son las empresas/empleadores costarricenses de manufactura de bienes de consumo masivo del sector alimentario. Como ya se mencionó este sector es de vital importancia a nivel productivo en el país, y debido a que es un amplio sector, que supe de trabajo a muchas personas, se recopilarán los datos sobre una muestra específica.

Muestra: se define como “el subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de esta”. Lo anterior, debido a que se pretende que los resultados extraídos de la muestra puedan extrapolarse a la población.

La muestra no es al azar, sino representativa, los empleadores o empresas costarricenses del sector son seleccionados por su relevancia y por solicitud de algunas empresas participantes, los nombres se manejarán de forma confidencial. Las empresas cuentan con el siguiente perfil.

- Empresas de 75 a 3000 colaboradores, con el fin de conocer la opinión de empresas pequeñas y grandes.
- Todas son empresas ubicadas en las zonas de San José, Alajuela y Heredia.
- La mayoría exporta sus productos a otros mercados de Centroamérica, Estados Unidos y una de ellas en Europa.
- Los segmentos abarca: refrescos, bebidas alcohólicas, lácteos, panificadoras, alimentos enlatados, productos de maíz, café, embutidos, entre otros.
- Son empresas con alta estabilidad en el mercado y de renombre.

La muestra está conformada por 7 empleadores con el fin de poseer una muestra representativa.

Tipo de Muestreo:

El tipo de muestra a utilizar es “no probabilística o dirigida”, la cual se define como: “subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación”. La decisión de la selección de las empresas o empleadores que conforman la muestra se debe a la relevancia que tienen las empresas en cuanto a posicionamiento en el país,

amplia trascendencia, diversidad en los productos, aunque todas pertenecen a la industria alimentaria.

Fuentes de información:

Fuentes primarias: se obtienen por una investigación directa al objeto en estudio, a través de métodos establecidos. Las fuentes primarias son las siguientes:

- Entrevista a empleadores del sector de manufactura alimentaria de consumo masivo, con el fin de responder a las preguntas de investigación.
- Encuestas a empleadores del sector electo para formar parte de la muestra.

Fuentes secundarias:

- Artículos de periódicos relacionados con la demanda laboral y la escasez en algunos profesionales que el mercado necesita.
- Informes de Cinde en relación con la demanda laboral requerida.

Recolección de datos:

La recolección de datos primarios debe realizarse a través de un instrumento de medición, que según Hernández Sampieri (2010) debe contar con los siguientes requisitos: ser confiable, tener validez de contenido y de criterio y ser objetiva.

La recolección de datos será mediante una encuesta conformada por preguntas abiertas y cerradas. Además, la información cualitativa se recopilará a través de entrevista a dos empleadores.

La entrevista personal tiene la ventaja que permitirá obtener información más completa al poder solicitar información complementaria de acuerdo con el giro de la conversación y a las respuestas del entrevistado.

En el caso de los empleados a encuestar, el cuestionario será autoaplicado o se envía por correo electrónico.

Una vez recopilados los datos a través del instrumento, se procederá con el procesamiento y análisis de los datos, comparando los mismos y creando conclusiones y recomendaciones en un informe a presentar.

Variables: “son los conceptos o atributos a medir” y los mismos deben coincidir con los objetivos planteados. Las variables de la investigación son las siguientes:

- Carreras y especialidades de los trabajadores más demandadas por las empresas del sector.
- Técnicos, certificaciones e idiomas más requeridos por las empresas del sector.
- Competencias más demandadas por las empresas del sector.
- Desafíos a los que se enfrentan los empleadores al reclutar, ante la ausencia de trabajadores con características requeridas.
- Oportunidades de las universidades para formar profesionales que se acoplen a la realidad nacional.

Cuadro de operacionalización de las variables:

Objetivos específicos	Variable	Indicador	Conceptualización	Instrumentalización	Operacionalización
-----------------------	----------	-----------	-------------------	---------------------	--------------------

Describir las principales carreras y especialidades que requieren las empresas de manufactura de bienes alimentarios de consumo masivo, con el fin de identificar donde se encuentran oportunidades de empleo.	Carreras y especialidades requeridas	Listado de carreras y especialidades profesionales requeridas en las principales carreras y especialidades.	Educación formal universitaria y sus principales énfasis.	Entrevistas y encuestas	Sección de "Demanda" de la Encuesta. Pregunta 1 y 2 de la Entrevista.
Enumerar los principales técnicos y competencias que requieren las empresas de manufactura de bienes alimentarios de consumo masivo, con el fin de brindar insumo a la población que está en busca de empleo o de definir una carrera.	Conocimientos técnicos y competencias	Listado de conocimientos técnicos y competencias	Conocimientos teórico prácticos, habilidades, actitudes y valores.	Entrevistas y encuestas	Sección de "Demanda", "Idioma" y "Competencias" de la Encuesta. Pregunta 3, 4, 8, 9 y 10 de la Entrevista.
Determinar los principales desafíos que se topan los empleadores de manufactura de bienes alimentarios de consumo masivo, para atraer al personal que requieren dentro de su organización, con el fin de precisar qué es lo que el mercado laboral necesita.	Principales desafíos	Listado de los principales desafíos.	Dificultades que se presentan o afrontan, en este caso para reclutar al personal que se requiere.	Entrevistas y encuestas	Sección de "Demanda" de la Encuesta. Pregunta 5 de la Entrevista.
Realizar recomendaciones de cómo pueden las universidades colaborar en formar los profesionales que Costa Rica requiere, específicamente para el sector de manufactura de consumo masivo en alimentos, con el fin de proveer personal que se adapte al mercado laboral.	Principales recomendaciones a las universidades	Listado de las principales recomendaciones	Recomendaciones a las universidades para mejorar la oferta académica.	Entrevistas y encuestas	Sección de "Demanda" de la Encuesta. Preguntas 6 y 7 de la Entrevista

Fuente: Elaboración propia, 2015

Capítulo IV. Análisis

Análisis de resultados

En el presente capítulo se analizan los resultados obtenidos de las encuestas y entrevistas realizadas para un total de siete empleadores, todos estos pertenecientes al segmento de manufactura de consumo masivo, en el sector de alimentos. A continuación se presentan cada uno de los objetivos planteados en la investigación y su respectivo análisis:

Objetivo específico 1: Describir las principales carreras y especialidades que requieren las empresas de manufactura de bienes alimentarios de consumo masivo con el fin de identificar donde se encuentran oportunidades de empleo.

La carrera de administración de empresas es la que posee mayor demanda en dicho sector, según el 100% de las empresas encuestadas y entrevistadas. El motivo se debe a que las personas poseen perfiles versátiles que pueden acoplarse en las distintas áreas de acuerdo con la especialidad, sea esta Finanzas, Mercadeo, Comercio Internacional, Recursos Humanos, entre otros.

Respecto de las carreras con más demanda en segundo lugar, y bastante distante de la carrera de Administración de Empresas, se encuentran las Ingenierías, principalmente la Ingeniería Industrial, especialmente en personal que tiene contacto directo con las plantas de producción, por ejemplo en puestos de supervisores de producción. También se mencionaron las Ingenierías de Calidad, ya que son un área importante en este tipo de empresas industriales.

Tecnología de Alimentos es otra carrera que tiene gran relevancia en este sector, y que puede posicionarse en distintas áreas, según todas las empresas encuestadas.

En relación con el tema de postgrados, el 100% de las instituciones entrevistadas y afirmó que no es un requisito que se solicite para ninguno de los puestos, sin embargo representa un “plus” para el candidato que lo posea. Dentro de los postgrados más valorados están las Maestrías en Administración de Proyectos y en Administración de Empresas.

Según una de las empresas participantes de la encuesta, hace algunos años la empresa otorgaba el beneficio del pago de postgrados para sus colaboradores de niveles gerenciales o en planes de sucesión para estos niveles, sin embargo esta práctica se ha ido reduciendo en la industria, debido a que la oferta académica ha aumentado, es decir, más gente joven decide optar por una maestría y más cantidad de personas poseen un postgrado en comparación a años atrás, por lo tanto hay mayor especialización en el mercado laboral.

Objetivo específico 2: Enumerar los principales técnicos y competencias que requieren las empresas de manufactura de bienes alimentarios de consumo masivo con el fin de brindar insumo a la población que está en busca de empleo o de definir una carrera.

Los técnicos que poseen mayor demanda en este sector son los siguientes, según orden de prioridad:

- Electromecánica: en los últimos tiempos ha habido una tendencia a desarrollar electromecánicos, tanto es así que existen como una carrera y está compuesto por una formación integral de ingeniería eléctrica y mecánica. La demanda pasó de necesitar mecánicos a requerir electromecánicos.
- Técnico en mantenimiento: al contrario de otras industrias, la industria alimentaria en algunas empresas son procesos que se encuentran bastantes automatizados, por lo tanto, las máquinas son uno de los

principales recursos de producción, debido a esto los técnicos de mantenimiento tienen un dominio esencial en estas organizaciones, esto según información suministrada por plantas de panificación, refrescos y bebidas alcohólicas.

- Técnico en calidad e inocuidad: su función es muy importante ya que este sector al producir alimentos, debe asegurar el cumplimiento de distintas normas, a pesar de que el 80% de los encuestados afirmaron requerir estas posiciones técnicas, las áreas de calidad son menos requeridas si se comparan con los técnicos electromecánicos o de mantenimiento.
- Técnico en refrigeración: por el tipo de industria, la tecnología y equipos utilizados, este es un puesto requerido en este sector.
- Contabilidad: las empresas requieren perfiles técnicos de colegios profesionales para sus funciones contables, esto según dos empresas participantes.
- Secretariado Ejecutivo y asistente administrativo: se requieren como funciones de soporte dentro de la organización, esto según dos empresas participantes.

Según la Gerente de Recursos Humanos de una de las empresas encuestadas, las posiciones técnicas se requieren en su mayoría en plantas de producción donde el dominio de los temas de ejecución es muy importante, “saber y saber hacer.”

Otra de las empresas encuestadas, conformada por una planta de 135 colaboradores, afirmó que de 135, 25 son perfiles técnicos, es decir, un 18%, el resto lo conforman personal operativo.

Las certificaciones requeridas en dicho sector, van a depender de las áreas y del nivel de la posición. Dentro de las principales certificaciones que requiere este sector industrial, se encuentran las siguientes:

- Manipulación de Alimentos: es la certificación que como mínimo se exige en niveles técnicos, se espera que las personas cuenten con al menos esta certificación para trabajar en dicho sector.
- Certificaciones en Gestión de Calidad: dependiendo de la empresa, certificaciones en Ingeniero de Calidad Certificado (CQE), Auditor Líder ISO 9001, entre otras. Algunas veces de entrada no se solicitan estas certificaciones, sin embargo, la empresa espera que los colaboradores la adquieran. Dos de las empresas encuestadas afirmaron que el conocimiento de las normas ISO es bastante importante por su compromiso con el tema ambiental.
- Normas Financieras y Contables: este punto es primordial para empresas, las cuales exigen sus reportes financieros en moneda americana, tal es el caso de una empresa entrevistada.
- Certificaciones en el área de logística como CPIM (Certificado Internacional en la Administración de la Producción de Inventarios) o CSCP (Certificado Internacional como Profesional en Cadena de Suministro): se consideran como un “plus” en áreas como Cadena y Distribución.
- Six Sigma Green Belt y Black Belt: estas certificaciones son vitales en las plantas de producción, no obstante, más empresas están optando por ampliar estas prácticas hacia otras áreas de la administración.

En relación con los idiomas, el inglés es el idioma de prioridad, según dos de las empresas encuestadas, este se requiere en un nivel intermedio para los puestos administrativos a gerenciales. Otra de las empresas afirma que no es un requisito, sin embargo, debido a que la empresa está ampliando operaciones en Estados Unidos, se espera que en un mediano plazo sí lo sea, por lo que actualmente es una oportunidad. Para el resto de las empresas el inglés no es un requisito de contratación.

Como se mencionó dentro del objetivo resulta de interés de la investigación, además de conocer las carreras y conocimientos técnicos, entender cuáles son las competencias o las habilidades mayormente valoradas por este tipo de empresas, de acuerdo con el giro del negocio.

Las competencias requeridas varían respecto del nivel del puesto, según la encuesta las siguientes son las principales tres competencias de acuerdo con el nivel:

- Directores, gerentes y jefaturas: liderazgo, influencia y solución de problemas.
- Profesionales y administrativos: pensamiento analítico, orientación al logro y trabajo en equipo.
- Técnicos: orden y calidad, iniciativa y trabajo en equipo.
- Operativos: orden y calidad, iniciativa y trabajo en equipo.

Durante las entrevistas, las principales competencias que se buscan en los profesionales son las relacionadas con el liderazgo, la capacidad de administrar personal, manejo de conflictos y relaciones. Así también se menciona como una de las más importantes la capacidad organizativa para abordar las obligaciones laborales, a través de poder dividir las en pequeñas tareas y ejecutarlas.

Muchas veces se tienen los conocimientos, sin embargo no así la competencia para liderar e influenciar equipos. Esta es una de las principales oportunidades de mejora según dos empresas encuestadas. La ejecutiva de Recursos Humanos de una de las empresas del segmento de panificación indicó que “la rotación muchas veces se debe a problemas o insatisfacción de los colaboradores con el liderazgo de sus superiores”.

Objetivo específico 3: Determinar los principales desafíos con los que deben lidiar los empleadores de manufactura de bienes alimentarios de consumo masivo para atraer al personal que requieren dentro de su organización, con el fin de entender qué es lo que el mercado laboral requiere.

Los perfiles que menos se encuentran en el mercado laboral y con los cuales tienen mayor dificultad de reclutar son en su mayoría de acuerdo con el 50% de los encuestados y entrevistados los siguientes:

- Electromecánicos: no hay mucha oferta en el mercado y las empresas por lo general requieren que tengan experiencia en la industria alimentaria.
- Personal de calidad: es un área en la industria alimentaria de importancia y que no se encuentra con facilidad en el mercado, además se requiere con experiencia en industria alimentaria.

En el tema de personal o técnicos de calidad, según una empresa encuestada, muchas veces se prefieren las certificaciones del INA y a las personas les resulta muchas veces complicado ingresar a estudiar a esta institución. Además recalcan el hecho de que muchos colaboradores no pueden estudiar porque las universidades privadas son muy costosas o porque las públicas tienen programas de estudio muy extensos.

Para estos puestos las empresas trabajan en programas de formación y capacitación a lo interno, con el fin de desarrollar los profesionales que ellos requieren según el negocio.

Otro de los puestos mencionados en la empresa es el de Gerente de Proyectos.

Objetivo específico 4: Realizar recomendaciones de cómo pueden las universidades colaborar en formar los profesionales que Costa Rica necesita con el fin de proveer personal que se adapte al mercado laboral, específicamente para el sector de manufactura de consumo masivo en alimentos.

Según una de las empresas encuestadas, las universidades deben procurar ofertar carreras basadas en la realidad nacional, por lo cual una de las principales acciones a seguir sería revisar sus programas de estudio y realizar las adaptaciones necesarias a lo que el mercado necesita. Un ejemplo suministrado por este empleador son las carreras de psicología, actualmente es una realidad que muchos psicólogos ocupan cargos de recursos humanos por lo cual sería necesaria que impartan o fortalezcan sus programas con mayores temas de psicología laboral o relacionados con recursos humanos.

Otra empresa afirmó “las universidades tienen la labor no solamente de enseñar conocimientos” sino también de ir formando competencias en los estudiantes, por lo tanto en la actualidad, las empresas enfrentan problemas de liderazgo e influencia, ya que son competencias que cuesta más desarrollar”.

Adicionalmente, se reforzó el hecho de que muchas universidades no exigen pasantías o prácticas profesionales como requisito de graduación, siendo esta una buena oportunidad para que todo estudiante debería vivir para conocer la realidad de su carrera en la vida laboral, muchas veces lo que se estudia en la universidad dista mucho del trabajo en las empresas. Las pasantías y prácticas profesionales

son una buena forma de que el estudiante comience a tener la práctica de la teoría aprendida y así mismo desarrolle competencias.

De igual manera, las empresas tienen la gran tarea de ofrecer a los colaboradores un buen ambiente o lugar para trabajar, según las entrevistas, las oportunidades van desde entender qué buscan los Millennials, que son la nueva generación y por lo general la que más rota, así como el resto de las generaciones. Lo anterior con el fin de retenerlos. De igual forma uno de los principales retos es tener una oferta permanente de un proceso de aprendizaje constante en cual, “los colaboradores puedan aprender haciendo y aportando”.

Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones

Partiendo de la información recolectada y analizada la demanda de personal de las empresas en estudio, es posible presentar las siguientes conclusiones de acuerdo con cada uno de los objetivos en estudio, así mismo brindar recomendaciones a las universidades, empleadores y personas en busca de empleo, para los cuales se pretende que sea de interés la presente investigación.

Conclusiones:

- Son diversas las carreras que pueden requerirse en el sector de manufactura de consumo masivo, en el sector de alimentos y bebidas, empero hay carreras, cuya demanda predomina. La administración de empresas continúa siendo la carrera de mayor demanda siempre y cuando la persona logre especializarse e ir desarrollando la experiencia necesaria para crecer profesionalmente. Las ingenierías son otra buena opción de carrera si la persona desea desenvolverse en el sector de manufactura de consumo masivo, en alimentos y bebidas.

- Los postgrados en la actualidad representan una excelente opción para colaboradores que desean sobresalir o tener mayores oportunidades en el mercado laboral, sin embargo no son un requisito obligatorio en este sector. Al contrario de muchas otras industrias, como las transnacionales, el segmento de alimentos, aún no tiene el idioma inglés como un requisito indispensable.
- Los técnicos son una opción para incursionar en el mercado laboral y tienen una alta demanda en este sector. Una de las mayores dificultades para los jóvenes al momento de estudiar son los altos costos de las carreras. No obstante, a través de instituciones como el INA, Colegios Técnicos, las personas pueden rápidamente especializarse en un técnico y contar con los conocimientos para desempeñar una importante labor en este tipo de empresas, en ocasiones con un técnico resulta más fácil emplearse que para profesionales de carreras universitarias. Lo anterior, por el grado de especialización. En el segmento de consumo masivo de alimentos, resulta vital contar con algunas certificaciones tales como CPIM y CSCP en logística, certificaciones de gestión de calidad, así como otros de Lean Manufacturing o Six Sigma.
- Los mayores desafíos que enfrentan las empresas de este sector al momento de contratar son la escasez de puestos técnicos, específicamente en electromecánica, calidad, mantenimiento y refrigeración. Así mismo representa un reto el encontrar profesionales con conocimientos, pero que a su vez tengan un “set completo de habilidades blandas”. La mayor dificultad está en encontrar profesionales con habilidades desarrolladas de liderazgo, influencia y una alta inteligencia emocional.
- En la actualidad no basta sólo con tener conocimientos, conocer metodologías o la teoría de los libros. Se necesitan tal cual se mencionó anteriormente, personas con altas competencias. Dentro de las principales

mencionadas por las empresas encuestadas, se encuentra que las personas tengan primero que todo capacidad de manejo de tiempo, de organizar sus tareas, priorizar y por supuesto ejecutar, además se espera que la persona vaya desarrollando buenas relaciones con sus pares, jefes y que desarrollen liderazgo para influenciar a otros y guiarlos hacia el cumplimiento de las metas.

- Las universidades tienen un gran reto, el cual consiste en mejorar su oferta académica y adecuarla a las necesidades del mercado laboral, esto con el fin de graduar profesionales más competentes, no solamente en términos de conocimientos, sino también de competencias, con experiencia en prácticas como parte de los programas, fomentando el liderazgo y trabajo en equipo. Así mismo brindando más programas, postgrados y técnicos para la especialización.

Recomendaciones:

- Los estudiantes universitarios, así como los profesionales que deciden estudiar una segunda carrera, deben informarse cuáles son las opciones que tienen demanda en el mercado laboral, para esto pueden consultar bolsas de empleo, informarse mediante organizaciones como Cinde, asistir a ferias de empleo, antes de tomar una decisión. Sea cual sea la decisión de carrera que se tome, la especialización resulta de suma importancia.
- A pesar de que para el sector en estudio, el dominio de un segundo idioma no es un requisito, sí es recomendable que las personas se preocupen por dominar el idioma inglés en especial, en miras del crecimiento de las empresas.

- El modelo conocido como formación dual es una alternativa llamativa para el país y que merece destacarse como recomendación en el presente estudio, con el fin de enfrentar la falta de adecuación de la fuerza laboral a la demanda. Lo que plantea esta iniciativa es combinar las lecciones académicas de los centros de enseñanza con la formación práctica de las empresas, se espera que con esta propuesta, el estudiante esté practicando dos terceras partes de su tiempo. Lamentablemente para tener en Costa Rica un modelo así que ya se usa en distintos países, se requiere aprobación y lineamientos definidos por el Gobierno, de momento se puede avanzar y se recomienda:
 - Fortalecer las ofertas de los Colegios Técnicos Profesionales, los cuales son el perfil que más se asemeja a la formación dual y tienen una rápida integración al mercado laboral. De conformidad con lo anterior, es posible valorar el otorgar mayor oferta en áreas de Electromecánica y Calidad.
 - Crear entornos dinámicos entre empresas del sector y el INA con el fin de formar alianzas, ampliando la oferta de estos técnicos y mejorando los programas de acuerdo con lo que se requiere.
 - A nivel de universidades, solicitar trabajos de campo. Muchas veces lo que se aprende en las universidades dista de la realidad laboral, por lo tanto investigaciones como la presente son de gran valor así como las prácticas o pasantías profesionales, las cuales llevan a los estudiantes a adentrarse en la realidad laboral, “en el día a día” y muchas veces hasta a incorporarse como empleados en la organización.

Este modelo es bastante atractivo, ya que permite contribuir a formar los profesionales que la empresa requiere, ya que la misma los va formando en conocimientos, valores y comportamientos, a la vez que los jóvenes se aseguran empleabilidad.

- Se recomienda a las universidades ampliar el programa de sus certificaciones o cursos, partiendo del hecho de que en la actualidad no basta con tener una carrera, sino que es necesario especializarse. Algunas empresas podrían preferir certificaciones como las que se ha hecho mención, muchas veces sobre algún postgrado, ya que se aseguran de tener colaboradores especializados en las áreas que mayor valor aportan a la organización. Muchas personas prefieren la especialización versus la amplitud de conocimientos.

Referencias bibliográficas:

- Bashir, S, Oviedo A, Luque J. (2011) Mejores empleos en Costa Rica: El rol del capital humano. Banco Mundial. Fecha de consulta: 24 de julio de 2015. Disponible en: <http://www.bancomundial.org/es/country/costarica/publication/mejores-empleos-costa-rica>.
- Brenes C. (2014) Ulacit impulsa competitividad en el país. Fecha de consulta: 24 de julio de 2015. Disponible en: <http://www.ulacit.ac.cr/ureporter/?p=2004>.
- Cauas. D. Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. Fecha de consulta 4 de agosto de 2015. Disponible en: http://www.mecanicahn.com/personal/marcosmartinez/seminario1/los_pdf/I-Variables.pdf
- Cinde (2013) Costa Rica No 1 en Latinoamérica en desarrollo de capital humano. Fecha de consulta: 24 de julio de 2015. Disponible en:

<http://old.cinde.org/es/news/costa-rica-numero-1-en-latinoamerica-en-desarrollo-de-capital-humano>.

- Cinde (2015) Industria alimentaria: Cultivando la alta tecnología alimenticia. Fecha de consulta: 24 de julio de 2015. Disponible en: <http://www.cinde.org/es/sectores/industria-alimentaria>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Batista, P. (2010). Metodología de la investigación. (5 Ed.). México, D. F.: McGraw-Hill Interamericana.
- INA. (2015). Núcleo Industria Alimentaria. Fecha de consulta: 25 de julio de 2015. Disponible en: http://www.ina.ac.cr/industria_alimentaria/estructura_industria_alimentaria.html.
- INEC. (2015). Indicadores. Fecha de consulta: 24 de julio de 2015. Disponible en: <http://www.inec.go.cr/Web/Home/pagPrincipal.aspx>.
- La Nación (2015). Mercado laboral y educación técnica. Fecha de consulta: 24 de julio de 2015. Disponible en: http://www.nacion.com/opinion/editorial/Mercado-laboral-educacion-tecnica_0_1484251572.html
- Levy-Leboyer, Claude. (1996). Gestión de Competencias. Barcelona, Ediciones Gestión 2000.
- Madrigal L. (2015). Costa Rica se desploma 18 puestos en el Índice de Capital Humano. El mundo cr. Fecha de consulta: 24 de julio de 2015. Disponible en: <http://www.elmundo.cr/costarica/costa-rica-se-desploma-18-puestos-en-el-indice-de-capital-humano/>.

- Ministerio de Educación Nacional, Republica de Colombia. Articulación de la Educación con el Mundo Productivo, Competencias Laborales Generales. Serie Guías No. 21. Fecha de consulta: 30 de julio de 2015. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf
- Procomer. (2015) Manual del diplomático para el comercio exterior. Fecha de consulta: 24 de julio de 2015. Disponible en: <http://www.procomer.com/es/comprador/alimentaria>.
- Programa Regional de Formación Ocupacional e Inserción Laboral. (2015) Situación de la Formación Profesional en Centroamérica y República Dominicana: 1998-2013. Organización Internacional del Trabajo. Fecha de consulta: 25 de julio de 2015. Disponible en: http://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/formacion-orientacion-insercion-laboral/WCMS_326993/lang--es/index.htm
- Vargas, H. (2011) Las competencias en el nuevo paradigma de la globalización. Centro Universitario del Sur Universidad Guadalajara, fecha de consulta: 29 de julio de 2015. Disponible en: http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB0QFjAAahUKEwikwKCo_YjHAhVJLB4KHafMBfY&url=http%3A%2F%2Fwww.congresoretosyexpectativas.udg.mx%2FCongreso%25203%2FMesa%25203%2FMesa3_28.pdf&ei=XU69VeSdNsnYeKeZI7AP&usg=AFQjCNGQ97_YIcO-JYsDW_VAAHLymZSEXQ
- World Economic Forum (2013) The Human Capital Report. Fecha de consulta: 25 de julio de 2015. Disponible en: <http://reports.weforum.org/human-capital-index-2013/#=>.

Anexo 1: Entrevista

Demanda de personal para las empresas costarricenses de manufactura de bienes de consumo masivo del sector alimentario y bebidas

El objetivo de la entrevista es identificar las necesidades de personal, entiéndase carreras, especialidades, conocimientos técnicos y competencias, que requieren las empresas costarricenses de manufactura de bienes de consumo masivo del sector alimentario para cubrir su demanda laboral. El estudio pretende presentar información valiosa para los empresarios, personas en busca de empleo y para los universitarios, que estén interesados en ser parte de este importante sector productivo del país.

Preguntas:

1. ¿Cuáles son las principales carreras universitarias que poseen mayor demanda en su empresa al momento de reclutar personal? ¿Así mismo cuáles son las principales especialidades?
2. ¿Requiere de postgrados para alguno de los niveles o puestos de su personal? ¿Para cuáles y cuáles son los principales postgrados?
3. ¿Requiere personal técnico para las labores de su empresa? ¿Cuáles técnicos requiere y cuáles tienen mayor demanda?
4. ¿Qué certificaciones requiere para su personal? ¿Son requisitos de contratación o la empresa los otorga a los colaboradores?
5. ¿Cuáles son los perfiles que mayor dificultad presentan a la hora de buscar en el mercado laboral, entiéndase carreras o técnicos? ¿Por qué considera que posee dificultad al contratar esos perfiles?
6. ¿Cuáles considera son las principales oportunidades de mejora de las universidades para graduar profesionales que se ajusten a las necesidades de su empresa?

7. ¿Qué considera que debe mejorar las empresas, para atraer talento? ¿Cuál es la principal fortaleza?
8. ¿Qué idiomas son requeridos para trabajar en su empresa? ¿Qué porcentaje es requerido de acuerdo con las posiciones?
9. ¿Cuáles son las principales competencias que espera que posean sus colaboradores? Enumere por favor las 3 competencias de mayor importancia.
10. ¿Cuáles son las competencias que más difícil le es desarrollar en sus niveles de profesionales y jefaturas?

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 2: Encuesta

Demanda de personal para las empresas costarricenses de manufactura de bienes de consumo masivo del sector alimentario y bebidas

El objetivo de la encuesta es identificar las necesidades de personal, entiéndase carreras, especialidades, conocimientos técnicos y competencias, que requieren las empresas costarricenses de manufactura de bienes de consumo masivo del sector alimentario para cubrir su demanda laboral. El estudio pretende presentar información valiosa para los empresarios, personas en busca de empleo y los universitarios, que estén interesados en ser parte de este importante sector productivo del país

Agradezco completar la encuesta a más tardar el miércoles 26 de agosto. La información proveída será manejada de forma confidencial y estrictamente con fines académicos, forma parte de un proyecto de investigación de la Universidad Ulacit, por lo cual agradezco ser puntual en la entrega.

Para consultas por favor contactar a María Carlina Céspedes Ross al correo: carli.cr@hotmail.com o al teléfono 8363-3362

Gracias por participar.

Sección Empresa:

Nombre de la Empresa:

Nombre del Contacto:

Posición en la Empresa:

Número de Teléfono

Correo de contacto:

Datos demográficos de la población:

Indicar las características del personal actual de su empresa:

Género

Hombres	—
Mujeres	—
Total colaboradores	<u>0</u>

Último grado académico obtenido

Primaria incompleta	—
Primaria completa	—
Secundaria incompleta	—
Secundaria completa	—
Técnicos	—
Universidad incompleta	—
Universidad completa	—
Total colaboradores	<u>0</u>

Nivel

Directores	—
Gerentes	—
Jefaturas	—
Supervisores	—
Profesionales	—
Técnicos	—
Administrativos	—
Operativos	—
Total colaboradores	<u>0</u>

Edad

18 - 25 años	—
26 - 34 años	—
35 - 40 años	—
41 - 50 años	—
Más de 50 años	—
Total colaboradores	<u>0</u>

Sección Demanda:

A continuación se presentarán varios aspectos acerca de la demanda laboral de su empresa, por favor indique lo solicitado en orden de prioridad, entiéndase 1=mayor prioridad, y 10= menor prioridad.

Prioridad	Carrera universitaria (especialidad)
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

Prioridad	Postgrado
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

Prioridad	Especialidad Técnica
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

Prioridad	Certificaciones requeridas
-----------	----------------------------

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

Indique por favor los perfiles que son requeridos por la empresa y que se le dificulta encontrar en el mercado laboral:

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

¿Por qué considera que existe dificultad al contratar esos perfiles?

Indique por favor las principales oportunidades de mejora que tienen las universidades para graduar profesionales que se adapten a la demanda de la empresa

Sección Idioma:

Por favor indicar porcentaje de idioma requerido de acuerdo con el nivel que se indica a continuación:

Nivel	Idioma		
	Inglés	Otro (especifique)	Otro (especifique)
Directores			
Gerentes			
Jefaturas			
Supervisores			
Profesionales			
Técnicos			
Administrativos			
Operativos			

Sección Competencias:

Por favor indicar las 5 principales competencias requeridas por nivel, indique 1 para la competencia con mayor prioridad, 5 en orden de prioridad:

Competencias	Nivel						
	Directores	Gerentes	Jefaturas	Supervisores	Profesionales	Técnicos	Operativos
Orientación al logro							
Orden, calidad y precisión							
Solución de problemas							
Iniciativa							
Comprensión interpersonal							
Orientación al cliente							
Influencia							
Establecimiento de relaciones							
Desarrollo de otros							
Comunicación asertiva							
Trabajo en equipo							
Liderazgo							
Pensamiento analítico							
Autoconfianza							
Compromiso organizacional							
Otra: (especifique)							
Otra: (especifique)							

Otra: (especifique)

Indique por favor las competencias más difíciles de desarrollar para los colaboradores y por qué son necesarias en la empresa:

Muchas gracias por la colaboración.