



Escuela de Administración de Empresas

“Estudio de prospección de empleo por parte de las empresas de Curridabat con respecto a los habitantes del Cantón”

Trabajo final de graduación para optar por el grado de Bachillerato en
Administración de Empresas

Elaborado por:

Javier Artavia Prieto 2013015729

San José, Costa Rica

Fecha: 21/11/2018

Dedicatoria:

A Dios por permitirme haberme permitido darme la fuerza y la sabiduría para completar esta nueva etapa académica.

A mis padres Mariella y Carlos, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, por los valores que me han inculcado y por haberme dado la oportunidad de tener una educación de excelente calidad.

Durante tu vida uno encuentra personas que te llegan a iluminar y se vuelven en parte fundamental de tu día a día, por eso quiero dedicarle esta investigación a mi novia Allison, que con su amor y dedicación siempre ha estado a mi lado en todo momento; brindándome su apoyo y ayuda incondicional para alcanzar cada una de mis metas.

A mis abuelos, que han sido guía y motivación en todo momento para ser una mejor persona y luchar siempre por las metas que me proponga, además de inculcarme valores importantes como el respeto y la humildad.

Agradecimiento

En primera instancia agradecer todo el apoyo y colaboración que me brindo la Unidad de Innovación y Desarrollo del Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM) por la oportunidad brindada para desarrollar con éxito este proyecto final de graduación.

Un profundo agradecimiento a los colaboradores del Departamento de Responsabilidad Social de la Municipalidad de Curridabat, por todo el apoyo y ayudas brindadas durante el transcurso de esta investigación.

Por último, agradecer a todos los compañeros y amigos que han estado junto a mi durante este periodo en la universidad, en especial: Alejandro Centeno, Catalina Sánchez, Romario Fallas, Mauro Venegas, Francesca Miranda, María Laura Carmiol, Eunice Vargas, Esteban Piedra, Alejandro Martínez, Álvaro Ramírez, Sebastián Margery, María Paula Artavia, Manuel Ramírez y Jorge Rodríguez, por su colaboración y amistad durante esta travesía.

Índice

Resumen	13
Palabras clave:	13
Abstract.....	14
Key Words:	14
Introducción	16
1. Planteamiento del problema.....	17
1.1 Antecedentes generales de la corporación municipal.	18
1.2 Misión y valores	18
1.3 Organigrama.....	19
1.4 Conformación del cantón	21
1.5 Justificación	22
1.6 Pregunta de investigación.....	22
1.7 Objetivos General y Específicos	22
1.7.1 Objetivo General.....	23
1.7.2 Objetivos Específicos	23
1.8. Alcances y limitaciones	23
1.8.1 Alcance.....	23
1.8.2 Limitantes.	24
2- Revisión de la literatura.....	25
2.1 Investigación de mercados	25
2.2 Desempleo y prospección laboral	26
2.3. Desigualdad económica en Curridabat.	29
3. Marco Metodológico.....	32
3.1 Enfoque de la Investigación	32
3.2 Diseño de investigación	32
3.3 Unidad de Análisis	33
3.4 Población y muestra de Investigación	33
3.5 Variables de Investigación	34
3.6 Propositiones de Investigación.....	35
3.7 Métodos de recolección de la información	35
3.7.1 Análisis documental.....	35

3.7.2 Encuesta.....	36
3.7.3 Entrevista abierta.....	36
3.7.4 Focus Group.....	36
3.8 Análisis de información	37
4. Análisis de los resultados.....	38
4.1 Procesos de selección de personal.....	38
a) Categorías de empleo presentes en la compañía.....	38
b) Categorías de empleo de mayor presencia	40
c) Tiempo de realización de proceso de selección de personal.	41
d) Políticas de selección de personal con necesidades especiales:	43
e) Programas de empleo para personas mayores de 50 años.....	44
f) Programas de equidad de género	46
g) Programas de Prácticas y pasantías para jóvenes	47
h) Apertura de puestos vacantes en 2019	48
i) Reducción de planillas	50
4.2 Procesos de selección de personal.....	52
a) Distribución de categorías de mayor empleabilidad en el año 2019.	52
b) Dificultad en los procesos de selección de personal.....	54
d) Conocimiento de una segunda lengua.....	57
e) Formación tecnológica:	59
f) Percepción sobre el trabajo de la Municipalidad de Curridabat	60
4.3 Perfil de los nuevos colaboradores	62
A) Gerentes	62
1) Formación académica	62
2) Años de experiencia laboral	64
3) Competencias laborales.	65
B) Técnicos y profesionales de nivel medio.	67
1) Formación académica	67
2) Años de experiencia laboral.	68
3) Competencias laborales.	70
c) Trabajadores de servicios, vendedores de comercio y mercado	72
1) Formación académica	72

2) Años de experiencia laboral	74
3) Competencias laborales	75
d) Agricultores y Trabajadores Calificados Agropecuarios, Forestales y Pesqueros	77
1) Formación académica	77
2) Años de experiencia laboral.	79
3) Competencias laborales	81
e) Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas y de Otros Oficios.....	83
1) Formación académica	83
2) Años de experiencia laboral	85
3) Competencias laborales	86
f) Operadores de Instalaciones y Máquinas y Ensambladores.....	88
1) Formación académica	88
2) Años de experiencia laboral	90
3) Competencias laborales	91
g) Ocupaciones elementales.....	93
1) Formación académico	93
2) Años de experiencia laboral	95
3) Competencias laborales	96
4.4 Datos generales de los participantes	98
a) Total de personas presentes en la compañía	98
b) Distribución de colaboradores por género	100
c) Edad promedio de los colaboradores	102
d) Rango salarial promedio.....	103
e) Tiempo de operación en el cantón de Curridabat	105
4.5. Oferta educativa.....	107
a) INA	107
b) Fundatec	110
4.6. Gestión Municipal	112
5- Conclusiones y recomendaciones.....	116
5.1. Conclusiones	116
Objetivo 1: Determinar el perfil de las empresas residentes del cantón de Curridabat.....	116

Objetivo 2: Establecer la técnica de prospección laboral a emplear en el territorio.	117
Objetivo 3: Identificar las competencias y formaciones de los empleos que a futuro requieren las empresas establecidas en Curridabat.	118
Referencias Bibliográficas.....	121
Apéndice:.....	124
1. Cuestionario.....	124
2. Guía de entrevista.....	135
3. Focus Group.....	136

Índice de Tablas

Tabla 1 Variables de la investigación	34
Tabla 2 Distribución de categorías de empleo presentes en las empresas del Cantón de Curridabat.	38
Tabla 3 Distribución de las categorías empleo con mayor presencia en las empresas del Cantón de Curridabat.	40
Tabla 4 .Tiempo promedio de realización de procesos de selección de personal.	41
Tabla 5. Empleo de políticas o programas de contratación de personal con necesidades especiales.	43
Tabla 6 Empleo de programas o políticas de empleo para personas mayores de 50 años.	44
Tabla 7 Presencia de políticas o programas de equidad de género.	46
Tabla 8 Uso de programas de pasantías o prácticas para jóvenes dentro de la organización.....	47
Tabla 9 Planes de apertura a nuevos puestos de trabajo para 2019.	49
Tabla 10 Planes de reducción de planilla para el año 2019.	50
Tabla 11 Distribución de frecuencias de las categorías de mayor empleabilidad en el año 2019.	52
Tabla 12 . Limitantes para la creación de nuevos puestos de trabajo.	54

Tabla 13 Conocimiento de un segundo idioma para optar por un puesto de trabajo.....	56
Tabla 14 Distribución de frecuencias acerca del conocimiento de una segunda lengua para aplicantes a un puesto.	57
Tabla 15 Formación tecnológica mínima de las personas aplicantes a un puesto	59
Tabla 16 Percepción sobre el trabajo de la Municipalidad de Curridabat sobre la generación de empleo en el Cantón.	60
Tabla 17 Formación académica mínima de la categoría de empleo “Gerentes” ...	62
Tabla 18 Años de experiencia laboral promedio para la categoría “Gerente”.	64
Tabla 19 Distribución de frecuencia de competencias laborales para la categoría “Gerentes”.....	65
Tabla 20. Formación académica mínima de la categoría “Técnicos y profesionales de nivel medio”.....	67
Tabla 21 Años de experiencia laboral promedio para la categoría “Técnicos y profesionales de nivel medio”.....	69
Tabla 22 Distribución de frecuencias sobre las competencias de las categorías “Técnicos y profesionales de nivel medio”.....	70
Tabla 23 Formación académica mínima de la categoría “trabajadores de servicios vendedores de comercio y de mercado”.	72
Tabla 24 Años de experiencia laboral promedio para la categoría “Trabajadores de servicios y vendedores de comercio y mercado”.	74
Tabla 25 Distribución de frecuencias sobre las competencias laborales de la categoría trabajadores de servicios y vendedores de comercio.	75
Tabla 26 Formación académica mínima de la categoría “Agricultores y Trabajadores Calificados Agropecuarios, Forestales y Pesqueros”	77
Tabla 27 Años de experiencia laboral promedio para la categoría “Agricultores y Trabajadores Calificados Agropecuarios,”.	79
Tabla 28 "Distribución de frecuencias sobre las competencias laborales para la categoría “Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios”.	81
Tabla 29 Formación académica mínima para la categoría “Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas.....	83

Tabla 30. Años de experiencia promedio para la categoría “Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes	85
Tabla 31 . Distribución de frecuencias sobre las competencias laborales de la categoría “Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas. Curridabat 2018	86
Tabla 32 Formación académica mínima de la categoría “Operadores de Instalaciones y Máquinas y Ensambladores”.	88
Tabla 33 Años de experiencia laboral promedio para la categoría “Operadores de Instalaciones y Máquinas.	90
Tabla 34 Distribución de frecuencias sobre las competencias laborales de la categoría “Operadores de Instalaciones y Máquinas y Ensambladores”.	91
Tabla 35 Formación académica mínima de la categoría “Ocupaciones elementales”.	93
Tabla 36 . Años de experiencia laboral promedio para la categoría de “Ocupaciones elementales”.	95
Tabla 37 Distribución de frecuencias sobre las competencias laborales de la categoría ocupaciones elementales.....	96
Tabla 38 Distribución del total de colaboradores presente en la compañía.	98
Tabla 39 Distribución de los colaboradores por género.	100
Tabla 40 Distribución de los colaboradores por promedio de edad de los colaboradores.	102
Tabla 41. Rango salarial promedio de los colaboradores.	103
Tabla 42 . Distribución de empresas por rango de años de operación en el Cantón.	105

Índice de Figuras

Figura 1 Organigrama de la Municipalidad.....	20
Figura 2 Mapa del cantón de Curridabat	21
Figura 3 Distribución de categorías de empleo presentes en las empresas del cantón de Curridabat	39
Figura 4 Distribución de las categorías empleo con mayor presencia en las empresas del Cantón de Curridabat.....	40
Figura 5 Tiempo promedio de realización de procesos de selección de personal.	42
Figura 6 Empleo de políticas o programas de contratación de personal con necesidades.....	43
Figura 7 Empleo de políticas o programas de contratación de personal con necesidades.....	45
Figura 8 Presencia de políticas o programas de equidad de género en los procesos de selección	46
Figura 9 Uso de programas de pasantías o prácticas para jóvenes dentro de la organización.....	48
Figura 10 Planes de apertura a nuevos puestos de trabajo para 2019.....	49
Figura 11 Planes de reducción de planilla en el año 2019	51
Figura 12 Distribución de frecuencias de las categorías de mayor demanda para el año 2019.....	53
Figura 13 Limitantes para la creación de nuevos puestos de trabajo	55
Figura 14 Conocimiento de un segundo idioma para optar por un puesto de trabajo	56
Figura 15 Frecuencia de conocimiento de una segunda lengua para aplicantes a un puesto	58
Figura 16 Formación tecnológica mínima de las personas aplicantes a un puesto	59
Figura 17 .Percepción sobre el trabajo de la Municipalidad de Curridabat sobre la generación de empleo en el Cantón.....	61

Figura 18 Formación académica mínima de la categoría de empleo “Gerentes”..	63
Figura 19 Años de experiencia laboral promedio para la categoría “Gerente”.....	64
Figura 20 Distribución de frecuencia de competencias laborales para la categoría "Gerentes".....	66
Figura 21 Distribución de frecuencia de competencias laborales para la categoría "Gerentes".....	68
Figura 22 Años de experiencia laboral promedio para la categoría “Técnicos y profesionales de nivel medio”.....	69
Figura 23 . Distribución de frecuencias sobre las competencias laborales de la categoría "Técnicos y profesionales de nivel medio".....	71
Figura 24 Formación académica mínima de la categoría “trabajadores de servicios vendedores de comercio y de mercado”	73
Figura 25 Años de experiencia laboral promedio para la categoría “Trabajadores de servicios y vendedores de comercio y mercado”.....	74
Figura 26 Distribución de frecuencias sobre las competencias de la categoría "Trabajadores de servicios y vendedores de comercio y de mercado.".....	76
Figura 27 Distribución de frecuencias sobre las competencias de la categoría "Trabajadores de servicios y vendedores de comercio y de mercado.".....	78
Figura 28 Años de experiencia laboral promedio para la categoría "Agricultores y Trabajadores Calificados Agropecuarios, Forestales y Pesqueros"	80
Figura 29 Años de experiencia laboral promedio para la categoría "Agricultores y Trabajadores Calificados Agropecuarios, Forestales y Pesqueros"	82
Figura 30 Formación académica mínima para la categoría “Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas”	84
Figura 31 Años de experiencia laboral promedio para la categoría "Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas y de Otros Oficios”	85
Figura 32 Distribución de frecuencias sobre las competencias laborales de la categoría "Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes mecánicas y de Otros oficios”	87
Figura 33 Formación académica mínima de la categoría “Operadores de Instalaciones y Máquinas.....	89

Figura 34 Años de experiencia laboral promedio para la categoría "Operadores de Instalaciones y Máquinas y Ensambladores".	90
Figura 35 . Distribución de frecuencias sobre las competencias laborales de los "Operadores de Instalaciones y Máquinas y Ensambladores".	92
Figura 36 Formación académica mínima de la categoría de la categoría "Ocupaciones elementales".	94
Figura 37. Años de experiencia laboral promedio para la categoría de "Ocupaciones elementales".	95
Figura 38 Distribución de frecuencias sobre las competencias laborales de la categoría "Ocupaciones elementales".	97
Figura 39 Distribución del total de colaboradores presente en la compañía	99
Figura 40 Distribución de los colaboradores por género.	101
Figura 41 Distribución de los colaboradores por promedio de edad de los colaboradores.	102
Figura 42 Rango salarial promedio de los colaboradores.	104
Figura 43 Distribución de empresas por rango de años de operación en el Cantón.	105

Resumen

La creciente tasa de desempleo en Costa Rica ha alcanzado cifras históricas de 10,3% según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), lo que ha significado una serie de desafíos para la administración pública, empezando por el impulso en el empleo regional, donde las municipalidades alrededor del país representan un papel fundamental en el desarrollo económico del país.

La oficina de intermediación laboral de la Municipalidad de Curridabat ha procurado desarrollar estrategias y un constante análisis acerca de la situación del empleo y empleabilidad en el Cantón. Ante esta labor, surge la necesidad de realizar un análisis acerca de la situación actual del empleo en Curridabat, determinando las principales características en los procesos de selección del talento humano, así como los requerimientos de las empresas que realizan sus operaciones en el cantón para la creación y generación de empleo.

Mediante el uso del cuestionario y los talleres de grupo focal se pudo obtener las principales características de los procesos de captación de talento de las compañías en materias de experiencia, formación académica, principales competencias laborales que pudieron determinar los perfiles de cada una de las categorías de empleo por parte del INEC.

Para tener una mayor amplitud acerca de los perfiles de cada una de las categorías de empleo, se realizó un análisis acerca de las ofertas educativas presentes en el Cantón, así como programas de empleo desarrollados por la Municipalidad de Curridabat.

Este análisis permite identificar las distintas acciones que puede realizar la Municipalidad para mejorar las relaciones con las empresas del Cantón, así como el refuerzo de la oferta educativa, de capacitación, que brinde a los habitantes aplicantes del cantón una mejor inserción al mercado laboral.

Palabras clave:

Prospección, Competencias, Empleo, Curridabat, Municipalidad, Curridabat

Abstract

The rising unemployment rate in Costa Rica has reached historical figures of 10.3% according to the National Institute of Statistics and Census (INEC), which has meant a series of challenges for public management, starting with the boost in regional employment, where the local governments around the country represent a fundamental role in the economic development of the country.

The Labor intermediation/employment services of the Municipalidad de Curridabat has tried to develop strategies and a constant analysis about the situation of employment and employability in the territory. Given this work, the need arises to carry out an analysis about the current employment situation in Curridabat, determining the main characteristics in the job application process, as well as the requirements of the companies that carry out their operations in the territory for the creation and generation of new employment.

With the survey and the focus group workshops, it was possible to obtain Part of the results allow to identify the main characteristics of the talent recruitment processes of the companies in terms of experience, academic training, labor competencies of each of the categories of employment by the INEC. With this information, the local government can determinate the right profile of a person that make a job application process in a company of Curridabat.

To have a greater breadth about the profiles of each employment category, an analysis was made about the educational offers present in the territory, as well as employment programs developed by the Municipalidad de Curridabat.

This analysis made it possible to analyze the different actions that the local Government can take to improve relations with companies in the territory, as well as the reinforcement of the education and training offer, which will provide the inhabitants of Curridabat with a better insertion into the labor market.

Key Words: Curridabat, Competencies, labor, prospecting, employ, employment

ACTA

En la Escuela de Administración de Empresas, Campus Tecnológico Local San José del Instituto Tecnológico de Costa Rica, a las dieciocho horas del día miércoles 21 de noviembre del 2018, se procedió a la Defensa Oral del Trabajo Final del (la) estudiante Carlos Artavia Prieto.

El Jurado Calificador estuvo integrado por los profesores William Jaubert Solano y Ingrid Solís Ramírez. El (la) estudiante realizó la Defensa Oral de su trabajo final de graduación, después de la cual el Jurado Calificador hizo las preguntas pertinentes sobre aspectos relacionados con el tema.

Terminada la defensa se determina que el estudiante:

Aprobó la defensa oral del Trabajo Final de Graduación.

No aprobó la defensa oral del Trabajo Final de Graduación.

TEC | Tecnológico
de Costa Rica
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS
Programa de Bachillerato

FIRMA DEL PRESIDENTE DEL
JURADO CALIFICADOR

FIRMA DEL JURADO
CALIFICADOR

FIRMA DEL (LA) ESTUDIANTE

Introducción

Fundado el 21 de agosto del 1929, el cantón número 18 de la provincia de San José, Curridabat, constituye uno de los cantones modelo en gestión municipal y en desarrollo humano, gracias a la gestión y trabajo realizado por el gobierno local para el desarrollo de sus habitantes.

Para lograr ser una institución modelo, la Municipalidad ha realizado importantes cambios para agilizar los procesos de desarrollo urbano, atracción de empresas y el impulso al desarrollo socioeconómico del cantón lo que le tradujo uno de los puestos más altos en el ranking del índice de desarrollo humano realizado por la Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (2014), ubicándolo con un índice de 0,807, por debajo de Santa Ana que encabeza la lista con 0,944.

El gobierno local juega un papel importante dentro de la calidad de vida de los habitantes de los cantones en los cuales residen, tal y como lo indica el artículo 4 del Código Municipal en el cual obliga al municipio a “Promover un desarrollo local participativo e inclusivo, que contemple la diversidad de las necesidades y los intereses de la población.” (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 1998, p. 2)

Para fortalecer la calidad de vida de los habitantes y potenciar el desarrollo local, el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM) en conjunto con la Municipalidad de Curridabat quieren desarrollar una investigación acerca de la prospección de empleo que tienen las empresas que desarrollan sus actividades en el cantón, esto con el fin de evaluar carencias en el perfil de sus habitantes para poder optar por un puesto en una empresa en el territorio para evitar migraciones a otros cantones y poder contribuir al desarrollo económico del cantón.

La presente investigación procura fomentar el desarrollo cantonal por medio de un análisis y un diagnóstico de la situación actual del perfil que buscan las empresas para sus colaboradores, para que así se puedan desarrollar estrategias de inversión y de capacitación que puedan potenciar el crecimiento del cantón.

1. Planteamiento del problema

Se detallan los principales antecedentes de la presente investigación, se detallará las principales de la corporación municipal, así como los objetivos, justificación del presente estudio.

1.1 Antecedentes generales del Instituto de Fomento y Asesoría Municipal

Ante la crisis y el deterioro de la imagen de los gobiernos locales como eje fundamental de la sociedad, en el año de 1970 mediante el artículo 19 del primer Código Municipal aprobado por la Asamblea Legislativa el 30 de abril, se estableció la creación de una institución que viniera a colaborar con esfuerzos desde un punto de vista técnico, transfiriendo tecnología, conocimientos, capacidades en diversos campos, y planificando y orientando el proceso de fortalecimiento municipal.

Misión

Contribuir al mejoramiento del Régimen Municipal mediante la prestación de servicios de asistencia técnica, financiamiento y capacitación. (IFAM , 2018)

Visión

Ser la institución líder para el desarrollo del Régimen Municipal con personal comprometido en la prestación de servicios oportunos, integrados, eficientes y efectivos, actuando como su socio estratégico. (IFAM , 2018)

1.2 Antecedentes generales de la corporación municipal.

Uno de los cantones más antiguos del cantón de San José, el cantón de Curridabat fue uno de los asentamientos de los españoles durante el proceso de colonización con presencia de las poblaciones huetares que habitaron en el territorio donde gran parte del Sigo XVI.

El nombre del cantón no tiene una determinación histórica definida, el historiador Miguel Quesada (2006) constata que existen evidencias de que los huetares determinaban al cantón como Curriravá. Otros historiadores constantan y refieren el nombre al obispo Thiel y un grupo de historiadores como Carlos Gagini se refieren al nombre del cantonato la palabra azteca “curridaba” como “Lugar del gobernador”.

En el año 1925 los vecinos del lugar deciden realizar las gestiones para que el distrito de Curridabat se convirtiera en cantón, con el nombre de Julián Volio, sin embargo, fue rechazado un año más tarde.

En la administración de Cleto González Víquez se promulgó en el año de 1929 el cantonato de la Villa de Curridabat a Curridabat, donde un año más tarde celebró su primer concejo de distrito.

1.3 Misión y valores

Se detallan la misión, visión y valores actuales que desarrolla la Municipalidad de Curridabat durante su operación.

Misión

Como Gobierno Local somos una organización pública que toma y ejecuta decisiones en representación de los habitantes de Curridabat. Observamos la situación económica, social y ambiental del cantón, planificamos formas de actuar sobre los problemas, las oportunidades que identificamos, ejecutamos acciones y servicios que preservan y mejoran la calidad de vida de las personas que viven, estudian, trabajan y pasan por nuestra comunidad. Para

cohesionar y equilibrar la comunidad combinamos gestión administrativa, servicios públicos, iniciativas de desarrollo y diálogo social. *(Municipalidad de Curridabat , 2016)*

Visión

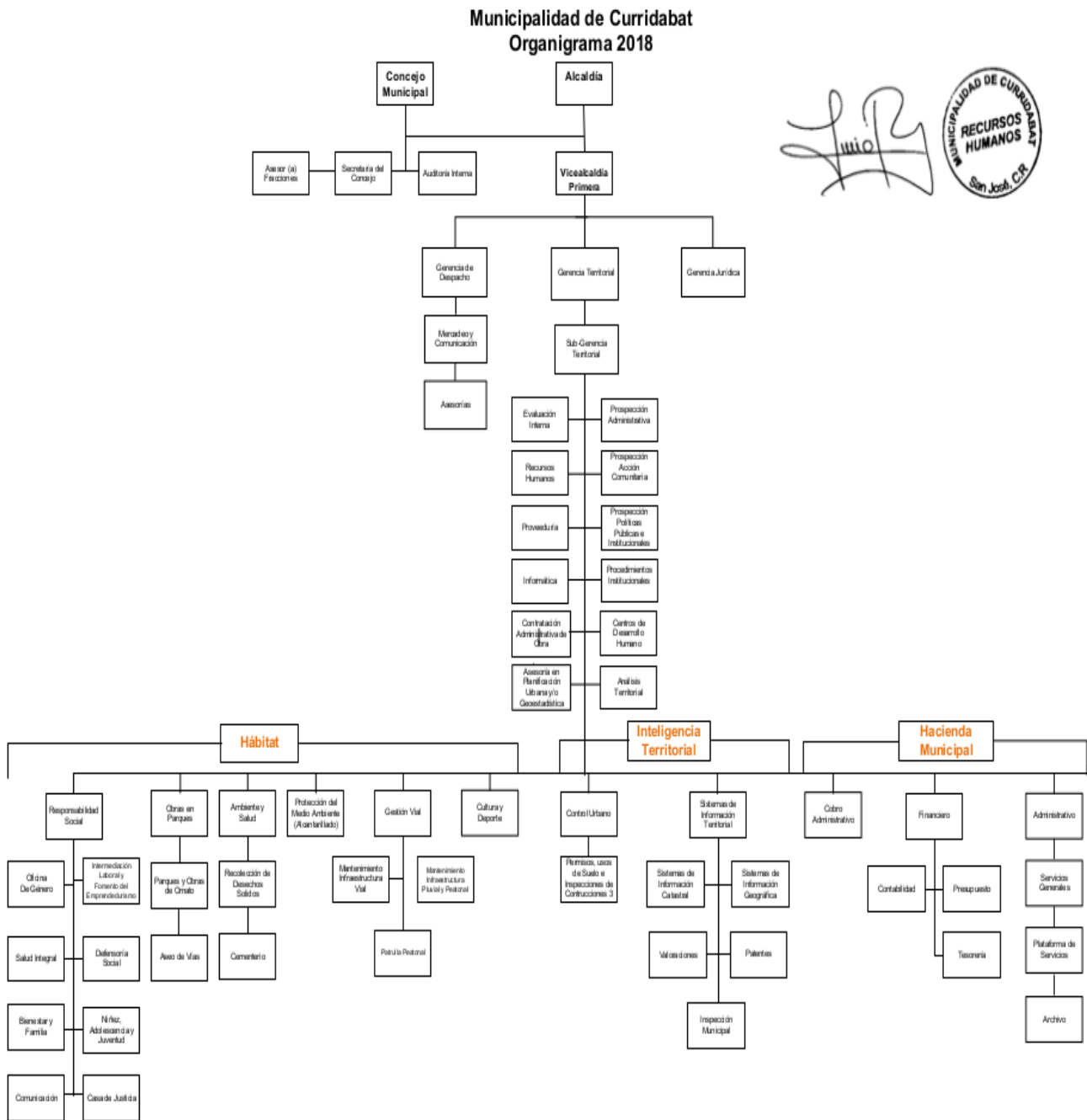
Curridabat será una comunidad integrada, con objetivos ambientales, económicos y sociales compartidos por los habitantes, proclive al diálogo a la eficiencia y la solidaridad. La Municipalidad habrá orientado a la población hacia al Desarrollo Humano Sostenible, con fidelidad a los valores que rigen su gestión y la realidad mutuamente provechosa con los sectores sociales. *(Municipalidad de Curridabat , 2016)*

Valores:

- Transparencia
- Responsabilidad
- Respeto
- Calidad y eficiencia
- Compromiso

1.4 Organigrama

Figura 1 Organigrama de la Municipalidad.

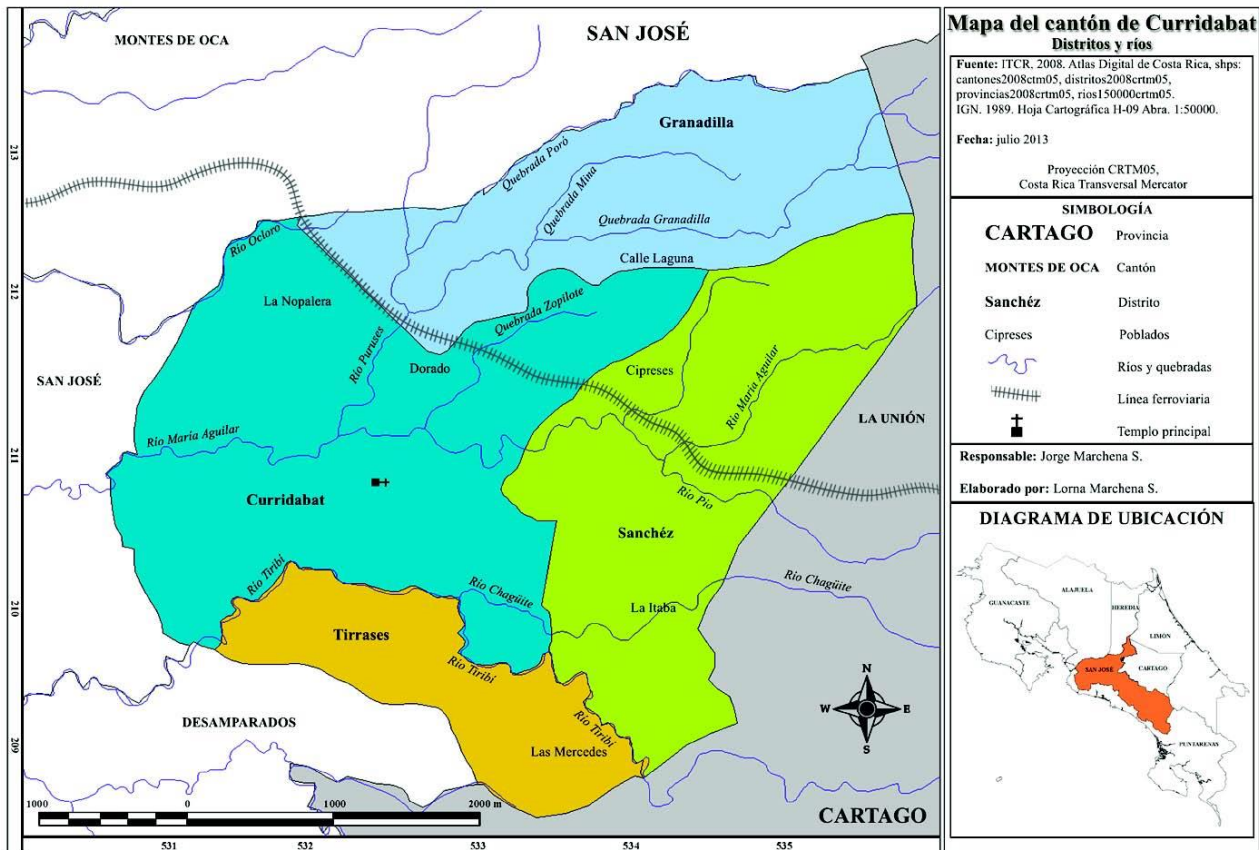


Fuente: Municipalidad de Curridabat, 2016

1.5 Conformación del cantón

El cantón de Curridabat está conformado por 4 distritos: Sánchez, Tirrases, Granadilla y Curridabat. Según el Censo Nacional de Población (2011) en el cantón viven aproximadamente 72 564 habitantes en una extensión territorial de 15,95 km².

Figura 2 Mapa del cantón de Curridabat



Fuente: Municipalidad de Curridabat, 2016.

1.6 Justificación

La presente investigación busca determinar el perfil de futuros empleados que solicitan las empresas que tienen su base en el cantón de Curridabat para los habitantes que residen en el cantón

El presente estudio surge ante la necesidad de la Municipalidad de desarrollar una estrategia para fortalecer los niveles de arraigo hacia el cantón, así como la reducción de la brecha social mediante la generación de empleo en su territorio. A pesar de los datos que brindan las diferentes herramientas existentes en materia de empleo (encuesta nacional de empleo, censo nacional de población, bases de datos de la Municipalidad, entre otros) se necesita un análisis específico sobre los requerimientos de las empresas interesadas versus las competencias y condiciones económicas, sociales, territoriales y culturales de los habitantes del cantón en busca de una oferta laboral.

Este estudio de prospección pretende, por tanto, determinar cuál es el perfil que las empresas del cantón de Curridabat buscan para los empleados, esto con el fin de crear estrategias para el desarrollo y el impulso económico de sus habitantes.

1.7 Pregunta de investigación

¿Cuál es la prospección laboral de las empresas del cantón de Curridabat con respecto a los habitantes del territorio?

1.8 Objetivos General y Específicos

En este apartado se detalla cual es el objetivo general de la investigación en curso, así como los objetivos específicos que fundamentan la investigación y colaboran a responder las interrogantes planteadas en el estudio.

1.8.1 Objetivo General

Describir la prospección laboral de las empresas en el cantón de Curridabat para el posterior diseño de la política pública cantonal de empleo.

1.8.2 Objetivos Específicos

- 1) Determinar el perfil de las empresas residentes del cantón de Curridabat.
- 2) Establecer la técnica de prospección laboral a emplear en el territorio.
- 3) Identificar las competencias y formaciones de los empleos que a futuro requieren las empresas establecidas en Curridabat.

1.9. Alcances y limitaciones

1.9.1 Alcance

Mediante el diseño de una herramienta de prospección laboral, se visualiza de una mejor manera las distintas variables del empleo y de empleabilidad de las empresas del Cantón, donde se evalúan las necesidades de empleo y sus características según los requerimientos de las empresas que registran patentes en el cantón de Curridabat. Este estudio se realiza a partir de una muestra a conveniencia, según la información brindada por la Oficina de Intermediación Laboral de la Municipalidad al 30 de junio de 2018.

Los anteriores resultados fueron triangulados, mediante la realización de un grupo focal de 8 gerentes de Gestión de Talento Humano de empresas establecidas en dicho Cantón.

1.9.2 Limitantes.

- Colaboración por parte de las empresas: Poca colaboración de las empresas del cantón de Curridabat, debido a la poca comunicación existente con el Municipio, así como la confidencialidad de los datos que cada uno de los participantes debe suministrar al estudio.
- Capacidad empresarial: una gran parte de los empresarios no cuenta con una proyección de las plazas que se apresurarán en un mediano o largo plazo, así como las características que se requieren para dichos puestos.
- Definición temporal: El tipo de investigación dará información para un periodo de tiempo determinado, por lo que la realización del estudio puede que varíe según las circunstancias del mercado y del empleo a nivel nacional.
- Limitante presupuestaria: El estudio se desarrolló a lo largo del cantón de Curridabat, por lo que se realizaron visitas a los diferentes distritos para desarrollar el trabajo de campo, estos costos no estuvieron contemplados en el presupuesto de desarrollo del proyecto.
- No se cuenta con un detalle del total de empresas existentes con sus respectivas características. La Municipalidad de Curridabat cuenta con un listado de las empresas que tienen una patente de operación dentro del cantón, sin embargo, carece de un sistema unificado para determinar la ubicación o contacto de dichas empresas debido a faltas de políticas de actualización de la información de las patentes registradas.
- La situación política y económica desarrollada en el país a raíz de la aprobación a nivel legislativo del expediente 20580, conocido como “Proyecto fortalecimiento de las finanzas públicas” limitó el desplazamiento para efectuar el trabajo de campo, así como el acceso de la información por parte de las empresas del Cantón.

2- Revisión de la literatura

En este apartado se presentará la información relacionada al proyecto de investigación, se detallarán teorías, conceptos desarrollados por una diversidad de autores que fundamentan el estudio en curso.

2.1 Investigación de mercados

La investigación de mercados es un método de investigación comúnmente utilizado para tener información y tendencias de diferentes características que envuelven a un fenómeno en especial.

Naresh (2016) se refiere a la investigación de mercados como aquel proceso científico donde se analizan, recopilan, identificación de la información con el fin de mejorar el proceso de la toma de decisiones con respecto a fenómenos o bien a oportunidades para el desarrollo de estrategias de marketing.

Aparte de la importancia presente en las estrategias de marketing, la investigación de mercados permite la captación de información valiosa en diferentes ámbitos de la investigación, por ejemplo, en la elaboración de perfiles de desempleo, datos sobre un fenómeno social, entre otros.

Ayudando esta teoría de multifuncionalidad que presenta la investigación de mercados Zikmund & Babin (2009) realizan un refuerzo del concepto de la investigación de mercados y su fundamento básico en el método científico, al cual los autores hacen referencia como las evidencias que necesita todo científico o investigador para poder tener evidencias sobre el mundo real.

Existe un tipo de investigación para cada tipo de temática que se vaya a desarrollar, por ejemplo, las investigaciones exploratorias, son comúnmente utilizadas para determinar futuras posibilidades de negocio o aclarar fenómenos con poca información, tal como el estudio de nuevas políticas públicas para el desempleo, el

desarrollo de un nuevo producto entre otro tipo de investigaciones puede generar un impacto en la población en general.

El investigador también puede orientar su investigación para determinar los perfiles del entorno el cual se está investigando, como lo describe Zikmund & Babin (2009) como “pintar un cuadro” nos estamos refiriendo a la investigación descriptiva, con el cual se puede desarrollar un perfil de los consumidores de cierto producto, o patrones de compra que presentan a la hora de ir a un supermercado.

2.2 Desempleo y prospección laboral

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) representa una de las instituciones con mayor influencia en los estudios de la población de Costa Rica y los fenómenos que los afectan durante su vida cotidiana. Uno de esos estudios más influyentes y que determina una variedad de datos a las instituciones públicas es la Encuesta Continua de Empleo.

Este estudio anual se encarga de recopilar la información respecto a los niveles de empleo y desempleo en el territorio nacional, así como características demográficas presentes en la población (seguro, nivel educativo, ingresos, entre otros). Esta encuesta viene debido a la creciente problemática que se ha venido desarrollando a nivel nacional con respecto al desempleo, llegando a un nivel de 10,3% durante el primer semestre del 2018 según la investigación desarrollada por el INEC.

La tesis sobre el empleo y desempleo desarrollado en el cantón de Parrita muestra un análisis en sitio y por medio de información estadística sobre las condiciones de los habitantes de ese cantón desde un cambio en el comportamiento laboral; ya que las empresas buscan entrar en un proceso de transformación, de tal forma que se acumule capital, lo que provoca exclusión de los sectores más vulnerables. Según Campos, Chavarría, & Vindas (2009)

A medida que la población en edad de laborar aumenta, las oportunidades de empleos son cada vez menos, también se perfila

como un reto de las políticas sociales tanto de promoción del empleo, así como de protección de los derechos laborales de aquellos que actualmente lo poseen (p. 10).

Parte de su investigación se centra en las condiciones económicas y la atención institucional que le brindan las pocas empresas aledañas al cantón. En esta línea, los profesionales en Trabajo Social intervienen en la atención de esta población, tomando en cuenta que se encuentran por encima de la media (4,6%) de desempleo con un 11,6% (INEC, citado en Campos et al, p. 33)

Seguido a esta problemática regional, la Estrategia Nacional de Empleo y Producción 2014-2018 identifica que la generación de empleo a nivel nacional presenta una reducción, teniendo un impacto directo en los niveles de desempleo teniendo un crecimiento moderado, pasando en 2008 de un 6% hasta llegar a un 8,5% a finales del 2013. Asimismo,

Luego de mantenerse en niveles cercanos al 6% durante la primera década del siglo -con reducciones importantes en 2007 y 2008, y un fuerte aumento en 2009 como resultado de la crisis económica- a partir del 2010 la tasa de desempleo abierto muestra un crecimiento sostenido, de 7,3% en ese año, a 8,5% en el 2013. (Ministerio de Trabajo, 2014, p. 11)

Ulate & Villegas, (2013) hace referencia a esta problemática de las regiones costeras con respecto a una de las principales determinantes del desempleo a nivel nacional: el lugar de residencia. Ambos autores se refieren durante su estudio al impacto de la infraestructura y la inseguridad como uno de los principales condicionantes del empleo regional, ya que muchos empleados y empleadores prefieren salir de su territorio en búsqueda de mejores condiciones laborales y sociales.

Datos de la encuesta de Manpower (2017) para Noticias Columbia, se proyecta que aproximadamente el 70% de las empresas no tendrán variación en sus planillas en

el primer trimestre del año 2018. Esta poca variación en las planillas se debe en la incertidumbre por parte de las empresas con respecto al déficit fiscal, así como la falta de postulantes con habilidades blandas (liderazgo, comunicación, entre otras).

Estos datos respecto al leve crecimiento del empleo en Costa Rica, conjunto con las cifras los mostrados por el INEC y el Ministerio de Trabajo propició el desarrollo de estrategias para el desarrollo de nuevas oportunidades de empleo en Costa Rica, empezando por establecer objetivos claro para el desarrollo de empleo, la reactivación económica, el desarrollo productivo y el refuerzo de la prospección laboral a nivel de las empresas, siendo el Ministerio intermediario y propulsor de la capacitación para tener una mano de obra más calificada.

Evelyn Fernandez (2014) publicó en el diario El Financiero su investigación “Conozca el nuevo perfil del mercado laboral”. En dicha investigación, muestra las carencias de formación que presentan los costarricenses a la hora de optar por un puesto en el mercado, siendo las carreras de tecnología y negocio las de mayor demanda, donde las empresas dentro de su proceso de reclutamiento tienen una dificultad de poder cubrir el 40% del total de personas a reclutar.

La Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE) (2016) realiza de manera periodica, ferias de empleo y estudios de desarrollo de requisitos que ocupan los nuevos empleados para poder optar por una oportunidad laboral, en este estudio publicado en el diario La Nación, CINDE establece que gran parte de las empresas que no logran cubrir sus plazas vacantes, se debe a una carencia del trabajador costarricense en 10 puntos específicos los cuales abarcan habilidades blandas, manejo de herramientas de software y manejo de un segundo idioma. Esta carencia afecta directamente la prospección laboral para los siguientes años debido a la falta de personal calificado que llegue a suplir las necesidades existentes.

Alfaro (2018) se refiere a la prospección laboral en una primera etapa como “la integración de las fuerzas de trabajo vista como la compilación e interpretación estratégica de información sobre las futuras competencias y tendencias en el mercado laboral”. Este tipo de proyecciones son herramientas de gran importancia

para determinar los requisitos de los empleos, como la formación que debe tener los trabajadores para optar por ese tipo de puestos.

En el caso de Costa Rica, el Ministerio de Trabajo utiliza este tipo de herramientas como mecanismo de desarrollo de políticas públicas de empleo, así como el refuerzo de convenios educativos con el Ministerio de Educación Pública para dotar a los nuevos profesionales la formación requerida para el mercado laboral.

2.3. Desigualdad económica en Curridabat.

Curridabat no está exento de este tipo de problemas que afectan a todo el territorio nacional, el cantón de Curridabat según el de Índice de Desarrollo Cantonal (2014) presenta un alto nivel de desarrollo humano ubicándose dentro de los primeros 20 puestos en ranking de desarrollo humano, así como el de bienestar material donde se ubica en el sétimo lugar con un índice de 0,701, sin embargo, esto contrasta con los altos índices de desigualdad presentes en los cuatro distritos del territorio, según el ingreso per cápita.

Según UNIMER (2012) el ingreso per cápita por hogar en el distrito de Sánchez es de 435.412 colones, mientras que en el distrito de Tirrases 191.626 colones, esto evidencia una problemática a profundidad en los hogares curridabatenses, sumado a los problemas de oportunidades de empleo para sus habitantes, el cual en gran porcentaje migran a otros cantones para realizar sus labores diarias.

La encuesta de hogares de Unimer evidencia varias características propias de la formación educativa de los habitantes y su incidencia directa en los empleos que se tienen dentro del cantón, el distrito de Sánchez el 63% de las personas que reciben algún tipo de educación lo hace fuera del cantón de residencia, a comparación de Tirrases, donde el 58% de los habitantes recibe educación dentro de Curridabat. Además, del total de estudiantes en el distrito Tirrases un 9% ha tomado la decisión de no seguir asistiendo a los centros educativos, esto a su vez tiene una influencia directa en el índice de pobreza extrema siendo este distrito el que presenta el número más alto con un 11%. (2012, p. 29)

Con el fin de determinar posibles acciones de mejora dentro del cantón, la Municipalidad de Curridabat durante el año 2017 estableció una política para el desarrollo y la mejora de oportunidades de empleo durante el cantón, siguiendo lo establecido en el Código Municipal en su artículo 4 el cual determina “Promover un desarrollo local participativo e inclusivo, que contemple la diversidad de las necesidades y los intereses de la población.” (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 1998, p. 2)

Monge (2015) se refiere a las políticas públicas como aquel eje de acción que utilizan los gobiernos para generar relaciones de convivencias entre los distintos actores presentes en una sociedad. Además hace un recalco en la participación ciudadana en el proceso del diseño de estos procesos de construcción de ejes de acción:

“Consideramos fundamental la participación ciudadana en los procesos de establecer políticas públicas porque constituye un elemento fundamental y una condición para propiciar la gobernabilidad democrática, y puede llegar a constituir un mecanismo para el empoderamiento social”.

Como parte de estos ejes de acción para la mejora continua de la convivencia, la Municipalidad se compromete a desarrollar la política pública dividida en 3 distintos ejes de acción, teniendo como objetivo la disminución de la brecha socioeconómica, el desarrollo de infraestructura y sobre todo el aumento de la empleabilidad del cantón.

El primer eje denominado fortalecimiento del acervo empresarial local, la Municipalidad realizará un análisis de la prospección laboral que presentan los empleadores con el fin de subsanar carencias en capacitación en los pobladores del cantón.

El segundo eje denominado “Promoción del emprendedurismo e innovación”, el municipio brindará facilidades para la reactivación económica desde el desarrollo

de una nueva cultura de innovación y emprendimiento orientado hacia el crecimiento, la inclusión y la equidad social.

Por último, el tercer eje denominado “Atracción de inversión empresarial” refiere que a los esfuerzos de la Municipalidad “se deben encaminar a la inversión en la mejora del capital humano existente y en aquellas características que sirvan como atractores empresariales” (Curridabat, 2017, p. 3)

3. Marco Metodológico

En esta sección se detallan las características metodológicas que presentó el estudio de investigación, su enfoque, muestreo, métodos de recolección de información entre otros aspectos.

3.1 Enfoque de la Investigación

La presente investigación tiene la característica de tener un enfoque cualitativo, que según Hernandez, Fernandez, & Batista (2014) “la investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto”.

Por otra parte, el estudio tiene un alcance descriptivo-exploratorio, según Hernandez, Fernandez, & Batista (2014) el alcance descriptivo “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” (p. 92). Este alcance se complementa con alcance exploratorio debido a que al tema ha sido poco estudiado, por lo que se requiere una recopilación mayor de información para poder desarrollar una investigación más completa.

Estos dos alcances permitieron describir el perfil que buscan las empresas del cantón de Curridabat en la prospección laboral que tiene sobre los habitantes residentes del territorio.

3.2 Diseño de investigación

Para la presente investigación se utilizó un diseño de investigación acción, ya que este tipo de diseño busca comprender y resolver problemáticas específicas de una población que fundamentan la realización de la prospección laboral, con el fin de determinar los perfiles que necesitan tener los habitantes del cantón para poder optar por un puesto en el cantón de Curridabat.

En este diseño de investigación- acción surgen dos tipos el diseño práctico y el participativo, donde se estudiarán los temas colectivos e individuales y las temáticas sociales que fuerzan las vidas de la comunidad, en el presente estudio se utilizó ambos tipos diseños para una mejor sustentación para una mejor visualización de la prospección laboral presente en el cantón de Curridabat.

3.3 Unidad de Análisis

La investigación utilizó como unidad de análisis a la empresa que tiene una patente comercial registrada de operación en el sistema de la Municipalidad de Curridabat y que realiza sus actividades durante el segundo semestre del 2018.

3.4 Población y muestra de Investigación

Para el desarrollo de este proyecto se tomó como marco muestral a las empresas registradas en el sistema de patentes de la Municipalidad de Curridabat.

Una vez que se determinó el marco muestral se utilizó el método no probabilístico para la selección de la muestra que se estudiará en la investigación. Esta selección se realizó a conveniencia, donde se seleccionaron las empresas que realizan una mayor importación económica por el concepto de impuestos de uso de patentes. Esto permitió obtener una referencia del panorama empresarial de las principales empresas del cantón en materia de empleabilidad para el próximo año 2019. El total de cuestionarios aplicados fue un total de 15.

3.5 Variables de Investigación

Tabla 1 Variables de la investigación

Variable	Tipo	Definición Conceptual	Definición Operacional
Sexo	Cualitativa	“Condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas.” (Real Academia Española., 2018)	Hombre Mujer
Edad	Cuantitativa	“Tiempo que ha vivido una persona o ciertos animales o vegetales”. (Real Academia Española, 2018)	15 años
Grado académico	Cualitativa	“Categoría o posición que ocupa una persona en una escala jerárquica. (Diccionario Reverso, 2018)	Bachillerato Licenciatura
Empleo	Cualitativa	“ocupación, oficio.” (Real Academia Española, 2018)	Administrador Agente de servicios
Competencias	Cualitativa	“conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro”. Sagi-Vela (p.86)	Orientado al Logro Control
Ingreso	Cuantitativa	“Meter algunas cosas, como el dinero, en un lugar para su custodia”	₴400.000

		ia” (Real Academia Española, 2018)	
Idioma	Cualitativa	“Lengua de un pueblo o nación, o común a varios.” (Real Academia Española, 2018)	Inglés portugués

3.6 Proposiciones de Investigación

Se determinan una serie de proposiciones que fueron planteadas en esta investigación. Estas se obtuvieron del presente tema de investigación, los objetivos y posibles respuestas a la pregunta de investigación.

- Las empresas de mayor importe de impuestos tendrán un mayor crecimiento de empleo durante los próximos años
- Los empleos en el sector servicio son los que tendrán un mayor crecimiento.
- El déficit fiscal y la crisis económica tendrá influencia en el crecimiento económico del empleo en el próximo año.

3.7 Métodos de recolección de la información

Se muestran los métodos de recolección de la información que sustentaron el estudio realizado:

3.7.1 Análisis documental

En la presente investigación, se utilizó una base estudios estadísticos previos a nivel nacional tales como la Encuesta Continua de Empleo, Estrategia de Empleo, Censo Nacional, Atlas del Desarrollo Humano Cantonal, elaborado por instituciones como el INEC.

3.7.2 Encuesta

El cuestionario de investigación fue dirigido para determinar cuál es el panorama y el perfil de las empresas seleccionadas del cantón de Curridabat con respecto a los procesos de contratación de personal para el próximo año 2019

3.7.3 Entrevista abierta.

Para recabar información con respecto a las variables de educación que se desarrollan en el cantón de Curridabat se utilizó el método de entrevista abierta especializada a los institutos de a educación más relevantes del cantón (INA, TEC, entre otros) que permitirá conocer más información sobre la oferta académica presente, esto con el fin de comprar la oferta con la demanda laboral resultante en la prospección.

3.7.4 Focus Group

Para la realización de esta técnica se requiere una reunión de grupos pequeños o medianos (de 3 a 10 personas) en las cuales los participantes conversan a profundidad en torno a uno o varios temas en un ambiente informal bajo la conducción de un especialista.

Para este ejercicio se seleccionó una muestra de representantes de diferentes sectores productivos para que analicen en conjunto las acciones que pueden ayudar al crecimiento del empleo en el cantón de Curridabat, así como los retos que han tenido que afrontar en los procesos de selección de personal.

3.8 Análisis de información

En primera instancia se desarrolló una revisión de la información recolectada con el fin de poder construir la base de datos para su codificación y clasificación para poder desarrollar de una mejor manera las herramientas de análisis.

Seguidamente se procedió a realizar un primer análisis del cuestionario de estudio, para poder determinar errores o impurezas dentro de las respuestas que puedan afectar la calidad del estudio.

Un vez que la base de datos ha sido estructurada, se procede a la codificación y organización de las variables cualitativas para determinar tendencias con respecto a las respuestas provistas por las empresas presentes en la muestra.

Para las variables cuantitativas se realizó el tratamiento estadístico correspondiente utilizando las herramientas tecnológicas de Microsoft Excel para ilustrar mediante gráficos los principales resultados del cuestionario.

Para un mejor análisis se realizó una contraposición entre las distintas variables cualitativas y cuantitativas con el fin de obtener una mayor profundidad en el estudio realizado.

Realizado la ilustración de las distintas variables , se procedió a la interpretación de cada uno de los resultados de la investigación para determinar cuales son las tendencias presentes en dichas empresas en el proceso de captación de talento para los próximos periodos.

4. Análisis de los resultados

En este apartado se detallarán los principales resultados obtenidos de los distintos métodos de recolección de la información. El análisis se presenta en 4 subtemas, procesos de selección de personal, perfil de los aplicantes, generalidades de las empresas consultadas y finalmente la oferta educativa existente en el Cantón.

4.1 Procesos de selección de personal

En esta sección se detallará las principales características presentes en los procesos de selección de personal tales como políticas de selección de personal, categorías de empleo en cada una de las empresas consultadas entre otras características.

a) Categorías de empleo presentes en la compañía

En esta pregunta se les preguntó a las empresas participantes acerca de las categorías de empleo presentes en la empresa según la distribución de categorías de empleo del INEC. La información se puede apreciar en la tabla 2.

Tabla 2 Distribución de categorías de empleo presentes en las empresas del Cantón de Curridabat. 2018. (Números absolutos) N=15

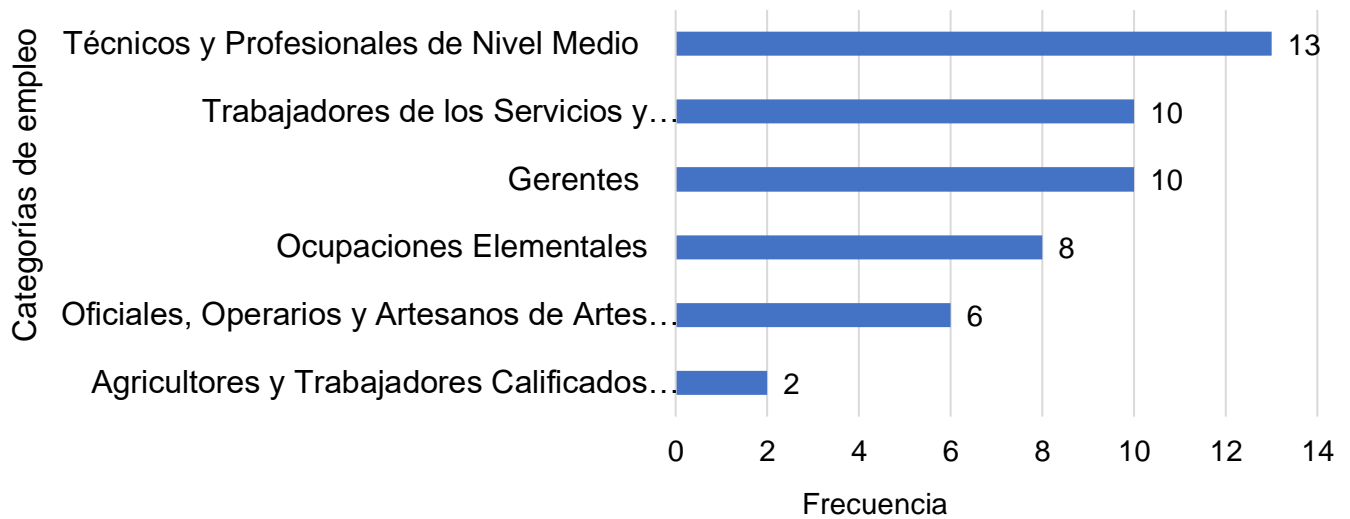
Categoría	Número absoluto
Técnicos y Profesionales de Nivel Medio	13
Gerentes	10
Trabajadores de los Servicios y Vendedores de Comercios y Mercados	10
Ocupaciones Elementales	8
Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas y de Otros Oficios	6
Agricultores y Trabajadores Calificados Agropecuarios, Forestales y Pesqueros	2
Operadores de Instalaciones y Máquinas y Ensambladores	1

Nota: El total excede el 100%, ya que son respuestas múltiples

Figura 3 .Distribución de categorías de empleo presentes en las empresas del cantón de Curridabat

La figura 3 se muestra la distribución de categorías de empleo presentes en las empresas del cantón de Curridabat.

Figura 3.Distribución de categorías de empleo presentes en las empresas del cantón de Curridabat. Septiembre 2018 (Números absolutos) n= 15



Nota: El total excede el 100%, ya que son respuestas múltiples.

Dado los siguientes resultados:

- Los técnicos y profesionales de nivel medio son la categoría de mayor presencia en las empresas encuestadas.
- Los gerentes y los trabajadores de los servicios y vendedores de mercado representan la segunda categoría de mayor empleabilidad en el Cantón.
- Las ocupaciones elementales con 8 respuestas representan la tercera categoría de mayor presencia dentro de los encuestados.
- Operadores de Instalaciones y Máquinas y Ensambladores es la categoría de menor presencia dentro la población encuestada para el estudio.

b) Categorías de empleo de mayor presencia

Se les preguntó a las empresas encuestadas acerca de las categorías de empleo de mayor presencia en la institución donde colaboran. La información se presenta en la tabla 3:

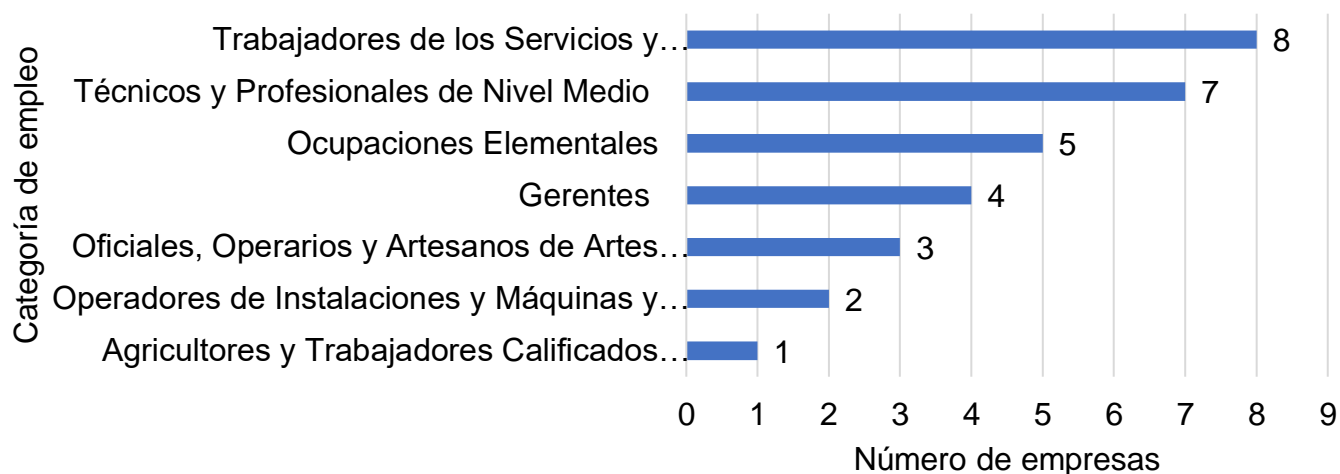
Tabla 3 Distribución de las categorías empleo con mayor presencia en las empresas del Cantón de Curridabat. 2018. (Números absolutos) N=15

Categoría	Frecuencia
Trabajadores de los Servicios y Vendedores de Comercios y Mercados	8
Técnicos y Profesionales de Nivel Medio	7
Ocupaciones Elementales	5
Gerentes	4
Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas y de Otros Oficios	3
Operadores de Instalaciones y Máquinas y Ensambladores	2
Agricultores y Trabajadores Calificados Agropecuarios, Forestales y Pesqueros	1

Figura 4 Distribución de las categorías empleo con mayor presencia en las empresas del Cantón de Curridabat

En la figura 4 detallan las categorías de empleo con mayor presencia en las empresas de Curridabat.

Figura 4. Distribución de las categorías empleo con mayor presencia en las empresas del Cantón de Curridabat. Septiembre 2018 (Números absolutos) n= 15



Nota: El total excede el 100%, ya que son respuestas múltiples

Los resultados obtenidos son los siguientes:

- Los trabajadores de servicio comercio y vendedores de Comercios y mercados es la categoría de mayor empleabilidad en las empresas participantes del estudio.
- Los trabajadores y profesionales de nivel medio representan la segunda categoría de mayor presencia dentro de las empresas del Cantón.
- 5 de los encuestados afirman que las ocupaciones elementales representan una de las categorías de mayor presencia dentro de la empresa.
- Los operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores, así como los agricultores y trabajadores calificados representan las categorías de menor presencia en las empresas de Curridabat.

c) Tiempo de realización de proceso de selección de personal.

Se realizó la consulta a los encuestados acerca del tiempo promedio de realización de procesos de captación de talento humano. La información se presenta en la tabla 4.

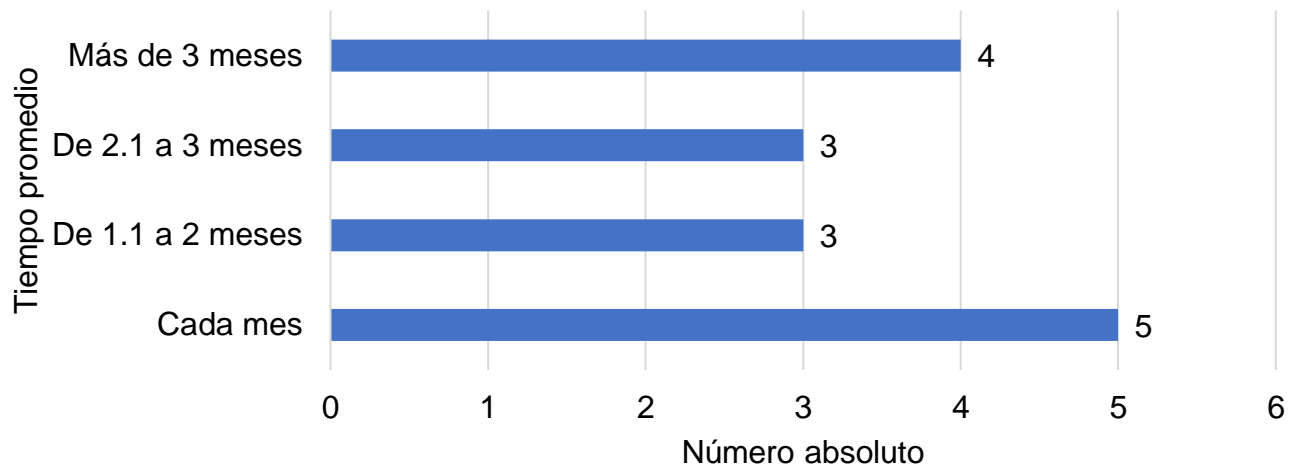
**Tabla 4 .Tiempo promedio de realización de procesos de selección de personal. Curridabat 2018.
(Números absolutos) n=15**

Realización del proceso	Número absoluto
Cada mes	5
De 1.1 a 2 meses	3
De 2.1 a 3 meses	3
Más de 3 meses	4
Totales	15

Figura 5 Tiempo promedio de realización de procesos de selección de personal.

En la figura 5 se resumen los principales resultados acerca del tiempo promedio de realización de procesos de selección por parte de las empresas del Cantón.

**Figura 5 . Tiempo promedio de realización de procesos de selección de personal. Curridabat 2018.
(Números absolutos) n=15**



Con los resultados anteriores se puede decir que:

- 5 de las 15 empresas consultadas realizan procesos de selección de talento cada mes.
- 4 empresas del total de encuestados afirman que se realiza los procesos de captación de talento cada 3 meses.
- 3 de las empresas realizan sus procesos de selección cada 1.1 a 2 meses.
- Asimismo 3 de las compañías participantes realizan los procesos de selección de personal cada 2.1 a 3 meses.

d) Políticas de selección de personal con necesidades especiales:

Se le consultó a los encuestados sobre la presencia de programas o políticas de contratación de personal con necesidades especiales. Los resultados se muestran en la tabla 5.

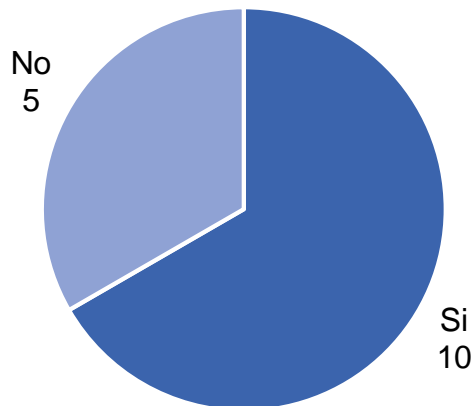
Tabla 5. Empleo de políticas o programas de contratación de personal con necesidades especiales. Curridabat.2018 (Números absolutos) n=15

Respuesta	Número absoluto
No	5
Si	10
Total	15

Figura 6 Empleo de políticas o programas de contratación de personal con necesidades

En la figura 6 se muestra el empleo de las políticas o programas de contratación de personal con necesidades especiales dentro de las compañías participantes:

Figura 6. Empleo de políticas o programas de contratación de personal con necesidades especiales .Curridabat.2018 (Números absolutos). n=15



Dado los resultados:

- 10 de las empresas encuestadas cuentan con políticas o programas de empleo para personas con necesidades especiales.
- 5 de los encuestados afirma que las empresas no cuentan con programas o políticas de contratación de personal con necesidades especiales.

e) Programas de empleo para personas mayores de 50 años.

Se realizó la pregunta a las empresas de Curridabat sobre la presencia de programas o políticas de empleo para personas mayores a 50 años. La información se muestra en la tabla 6.

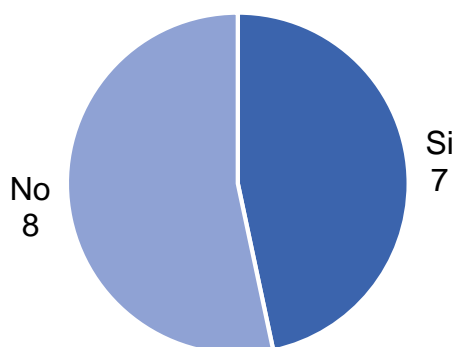
Tabla 6 Empleo de programas o políticas de empleo para personas mayores de 50 años. Curridabat 2018 (Números absolutos) n=15

Respuesta	Número absoluto
No	8
Si	7
Total	15

Figura 7 Empleo de políticas o programas de contratación de personal con necesidades

En la figura 7 se detalla la respuesta de las empresas con respecto al empleo de políticas o programas de empleo para personas mayores de 50 años.

Figura 7. Empleo de programas o políticas de empleo para personas mayores a 50 años. Curridabat.2018 (Números absolutos). n=15



Con los resultados anteriores se puede decir que:

- Solo 8 empresas total de los entrevistados afirma que no cuenta con programas de empleo para personas mayores de 50 años.
- 7 del total de empresas encuestadas afirma que si cuenta con programas de empleo para personas mayores a 50 años.

f) Programas de equidad de género

Se preguntó a las empresas acerca de las políticas o programas de equidad de género en los procesos de selección de talento. Los principales resultados se pueden observar en la tabla 7:

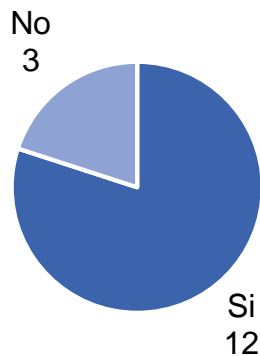
Tabla 7 Presencia de políticas o programas de equidad de género. Curridabat 2018 (Número absolutos). N=15.

Respuesta	Número absoluto
Si	12
No	3
Total	15

Figura 8 Presencia de políticas o programas de equidad de género en los procesos de selección

En la figura 8 se presentan los principales resultados acerca de la presencia de políticas o programas de equidad de género en los procesos de selección

Figura 8. Presencia de políticas o programas de equidad de género en los procesos de selección. Curridabat 2018 (Números absolutos). n=15



Dado los resultados:

- 12 de las empresas participantes cuentan dentro de sus procesos de selección de programas o políticas de equidad de género.
- Solo 3 empresas no cuentan con programas de equidad de género dentro de sus procesos de captación de talento.

g) Programas de Prácticas y pasantías para jóvenes

En esta pregunta se les consultó a las empresas sobre el uso de programas de pasantías o prácticas profesionales para jóvenes en el Cantón. Los resultados se muestran en la tabla 8:

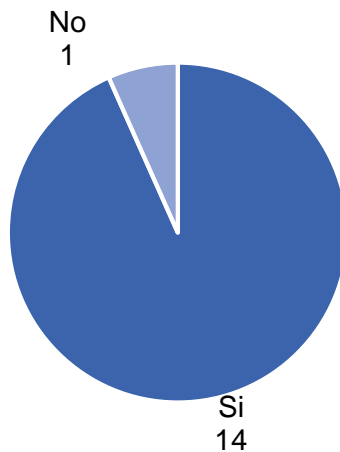
Tabla 8 Uso de programas de pasantías o prácticas para jóvenes dentro de la organización. Curridabat 2018 (Números absolutos). N=15

Respuesta	Número absoluto
Si	14
No	1
Total	15

Figura 9 Uso de programas de pasantías o prácticas para jóvenes dentro de la organización

En la figura 9 se detallan los principales resultados obtenidos de la interrogante acerca del uso de programas de pasantías o prácticas para jóvenes dentro de la organización

Figura 9. Uso de programas de pasantías o prácticas para jóvenes dentro de la organización. Curridabat 2018 (Números absolutos). N=15



Según los resultados anteriores se puede decir que:

- 14 del total de encuestados confirman que la organización cuenta con programas de prácticas o pasantías para jóvenes.
- Solo 1 del total de empresas entrevistadas no cuenta con un programa de pasantías o prácticas para jóvenes.

h) Apertura de puestos vacantes en 2019

Se consultó a las empresas sobre los planes de expansión y apertura de nuevos puestos de trabajo para el año 2019. Los resultados se muestran en la tabla 9

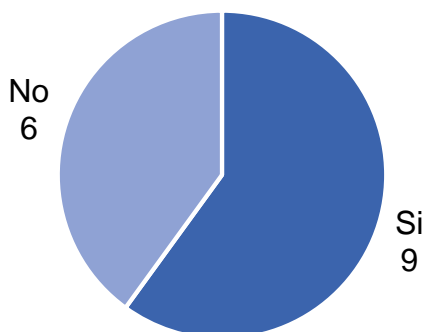
**Tabla 9 Planes de apertura a nuevos puestos de trabajo para 2019.
Curridabat 2018
(Números absolutos) n=15**

Respuesta	Número absoluto
Si	9
No	6
Total	15

Figura 10 Planes de apertura a nuevos puestos de trabajo para 2019

En la figura 10 se resume la información correspondiente a la apertura de nuevos puestos de trabajo para el año 2019 por parte de las empresas del cantón de Curridabat.

**Figura 10. Planes de apertura a nuevos puestos de trabajo para 2019 .Curridabat 2018.
(Números absolutos) n=15**



Según los resultados:

- 9 de las empresas entrevistadas del Cantón cuentan con una proyección de plazas vacantes para el 2019.
- 6 del total de empresas no cuentan con programas de expansión para el próximo año.

Con respecto a este tema se les consultó a las empresas participantes sobre los porcentajes o plazas de apertura para el próximo periodo un 67% de los

encuestados mantiene la información acerca de las aperturas de manera confidencial, mientras que solo 5 empresas respondieron el aproximado de cuantas vacantes utilizarán para el 2019.

De estas 5 compañías realizará aperturas de 1 a 10 nuevas plazas de trabajo mientras que solo 2 empresas que afirmaron realizar procesos de apertura afirmaron que realizarán apertura a más de 20 nuevas plazas de empleo.

i) Reducción de planillas

Además de la apertura de nuevos puestos, se les preguntó a las empresas con respecto a los planes de reducción de planillas. La información se resume en la tabla 10.

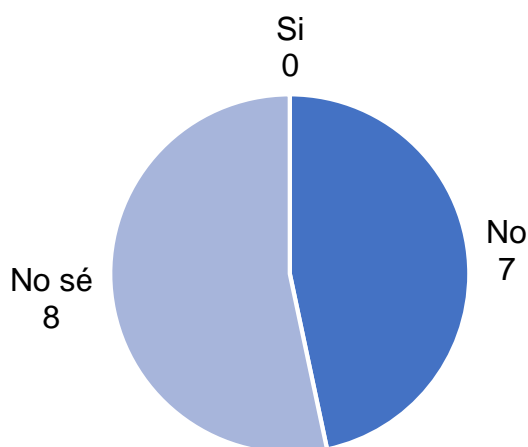
**Tabla 10 Planes de reducción de planilla para el año 2019. Curridabat 2018.
(Números absolutos) n=15**

Respuesta	Número absoluto
No sé	8
No	7
Si	0
Total	15

Figura 11 Planes de reducción de planilla en el año 2019

En la figura 11 se muestran los principales resultados acerca de los planes de reducción de planilla para el año 2019 por parte de las empresas de Curridabat.

**Figura 11 . Planes de reducción de planilla en el año 2019.Curridabat 2018.
(Números absolutos) n= 15**



Con los siguientes resultados se puede determinar:

- 8 de los encuestados afirma desconocer acerca de los planes de reducción de personal para el próximo año 2019
- 7 de las empresas afirma que no habrá reducciones en sus planillas para el próximo año.
- Ninguna de las empresas confirma la reducción de planilla para el año 2019.

4.2 Procesos de selección de personal

En esta sección mediante una serie de preguntas se les preguntó a las empresas acerca de los procesos de selección de personal que se aplican en la actualidad en el Cantón.

a) Distribución de categorías de mayor empleabilidad en el año 2019.

Se les consultó a las empresas del Cantón acerca de las categorías que tendrán mayor empleabilidad en el año 2019, los resultados se detallan en la tabla 11.

**Tabla 11 Distribución de frecuencias de las categorías de mayor empleabilidad en el año 2019. Curridabat 2018.
(Números absolutos) N=15**

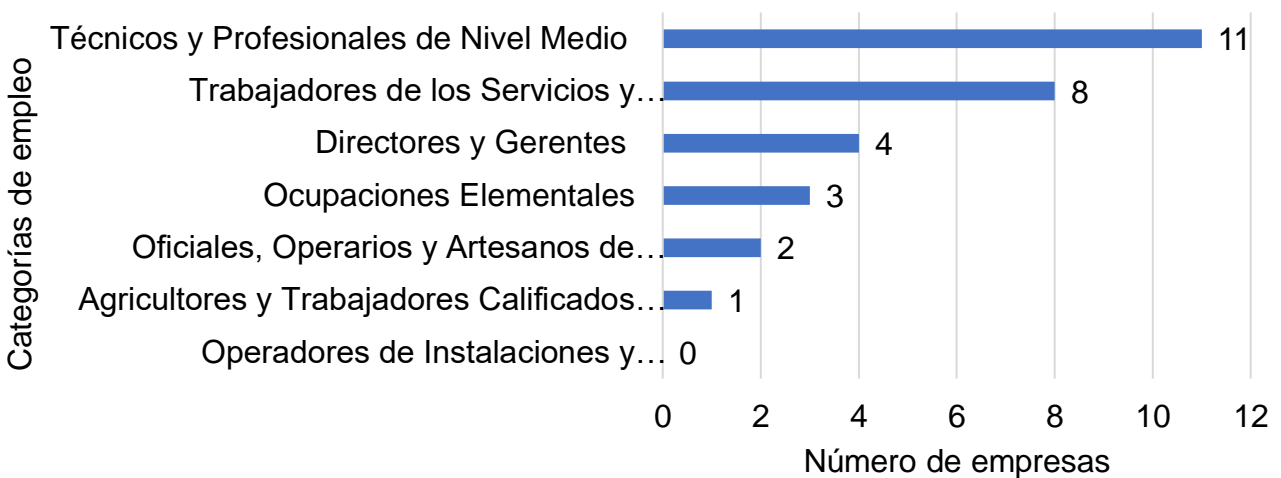
Categoría de empleo	Número absoluto
Técnicos y Profesionales de Nivel Medio	11
Trabajadores de los Servicios y Vendedores de Comercios y Mercados	8
Directores y Gerentes	4
Ocupaciones Elementales	3
Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas y de Otros Oficios	2
Agricultores y Trabajadores Calificados Agropecuarios, Forestales y Pesqueros	1
Operadores de Instalaciones y Máquinas y Ensambladores	0

Nota: El total excede el 100%, ya que son respuestas múltiples

Figura 12 Distribución de frecuencias de las categorías de mayor demanda para el año 2019

En la figura 12 se describen los principales resultados de las categorías de mayor demanda por parte de los empleadores en el año 2019

**Figura 12. Distribución de frecuencias de las categorías de mayor demanda para el año 2019 . Curridabat 2018
(Números absolutos) N=15**



Nota: El total excede el 100%, ya que son respuestas múltiples

Según los resultados anteriores:

- 11 de las 15 empresas consultadas en el estudio establece que los técnicos y profesionales de nivel medio serán la categoría de mayor demanda en el año 2019.
- La categoría de los Trabajadores de los Servicios y Vendedores de Comercios y Mercados representan la segunda categoría de mayor crecimiento para el próximo año.
- Los agricultores y trabajadores calificados, y los operadores de instalaciones de máquinas y ensambladores representan las categorías de menor demanda para el año 2019.

b) Dificultad en los procesos de selección de personal

Se realizó la interrogante a las empresas de Curridabat sobre las principales dificultades que afrontan las empresas en los procesos de selección de personal.

La información se presenta en la tabla 12:

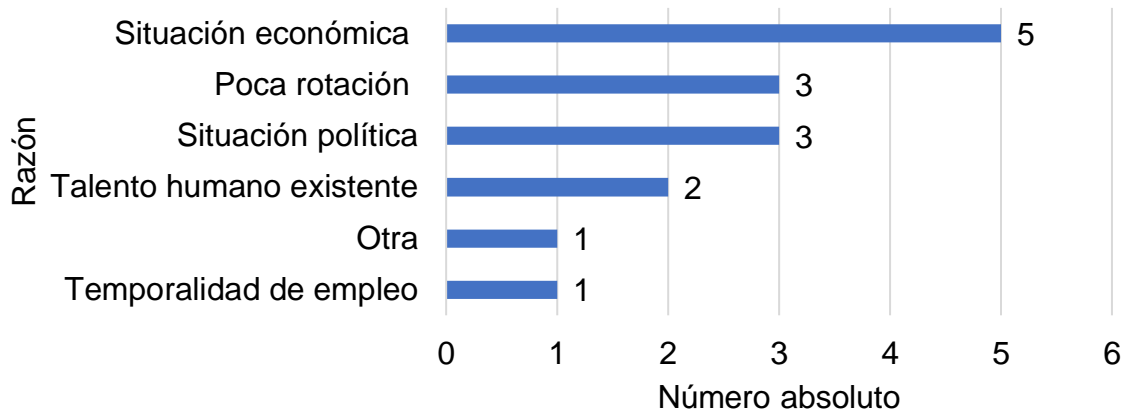
**Tabla 12 . Limitantes para la creación de nuevos puestos de trabajo.
Curridabat 2018.
(Números absolutos) n=15**

Razón	Número Absoluto
Situación económica	5
Situación política	3
Poca rotación	3
Talento humano existente	2
Temporalidad de empleo	1
Otra	1
Total	15

Figura 13 Limitantes para la creación de nuevos puestos de trabajo

En la figura 13 se muestra la lista de principales limitantes que refieren las empresas para la apertura de nuevos puestos de trabajo

**Figura 13. Limitantes para la creación de nuevos puestos de trabajo. Curridabat 2018.
(Números absolutos) n=15**



Dado los siguientes resultados:

- 5 de los encuestados afirman que la situación económica es la principal limitante para la creación de nuevos puestos de trabajo.
- La situación política y la poca rotación de personal comparten con un total de 3 empresas el segundo lugar de las limitantes del crecimiento.
- Solo 2 empresas afirman que existen limitantes con el talento humano existente en los procesos de selección de personal.

c) Conocimiento de un segundo idioma

Se les consultó a las empresas participantes en el estudio acerca de la necesidad de los aplicantes en el conocimiento de un segundo idioma. Los principales resultados se resumen en la tabla 13.

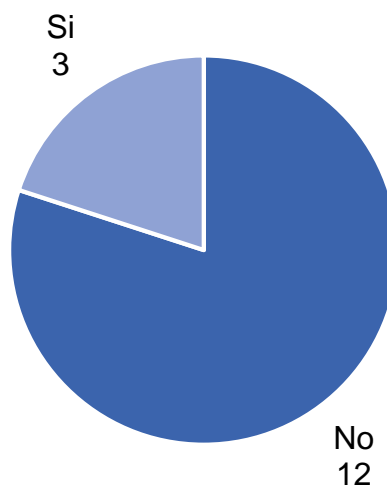
Tabla 13 Conocimiento de un segundo idioma para optar por un puesto de trabajo. Curridabat 2018 (Números absolutos). N=15

Razón	Número absoluto
No	12
Si	3
Total	15

Figura 14 Conocimiento de un segundo idioma para optar por un puesto de trabajo

En la figura 14 se detalla la opinión de las empresas participantes acerca del conocimiento de un segundo idioma por parte de los aspirantes a un puesto.

Figura 14 .Conocimiento de un segundo idioma para optar por un puesto de trabajo.Curridabat 2018 . (Números absolutos) n=15



Con la siguiente información se puede resumir lo siguiente:

- 12 de las empresas del cantón de Curridabat consideran que el conocimiento de un segundo idioma sea un requisito indispensable por parte de los aplicantes para optar por un puesto de trabajo.
- Solo 3 empresas afirman que el conocimiento de un segundo idioma es un requisito indispensable para los aplicantes a un puesto de trabajo

d) Conocimiento de una segunda lengua

A las empresas participantes en este estudio se les consultó cuales serían los idiomas que una persona interesada en un puesto de trabajo debería saber en caso de requerir una segunda lengua como parte de su formación profesional. Los resultados se presentan en la tabla 14.

Tabla 14 Distribución de frecuencias acerca del conocimiento de una segunda lengua para aplicantes a un puesto. Curridabat 2018 (Números absolutos) n=15

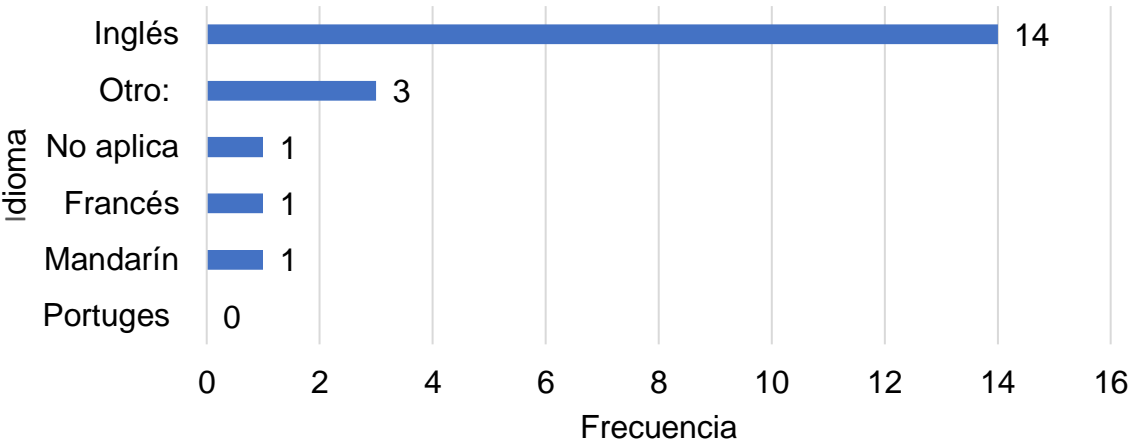
Idioma	Número Absoluto
Inglés	14
Mandarín	1
Francés	1
Portugués	0
No aplica	1
Otro:	3

Nota: El total excede el 100%, ya que son respuestas múltiples

Figura 15 Frecuencia de conocimiento de una segunda lengua para aplicantes a un puesto

Los encuestados mostraron su opinión acerca de cuáles son los idiomas de mayor tendencia para los aplicantes a un puesto. Los datos se muestran en la figura 15.

**Figura 15. Frecuencia de conocimiento de una segunda lengua para aplicantes a un puesto.
Curridabat 2018
(Números absolutos) n=15**



Nota: El total excede el 100%, ya que son respuestas múltiples

Dado los resultados:

- 14 de los encuestados ponen al idioma inglés como la segunda lengua de conocimiento por parte de los aplicantes

e) Formación tecnológica:

En la siguiente pregunta se les interrogó a las empresas con respecto a la formación tecnológica mínima que deben tener un aplicante para poder optar por un puesto de trabajo. La información se resume en la tabla 15.

Tabla 15 Formación tecnológica mínima de las personas aplicantes a un puesto Curridabat 2018 (Números absolutos) n=15

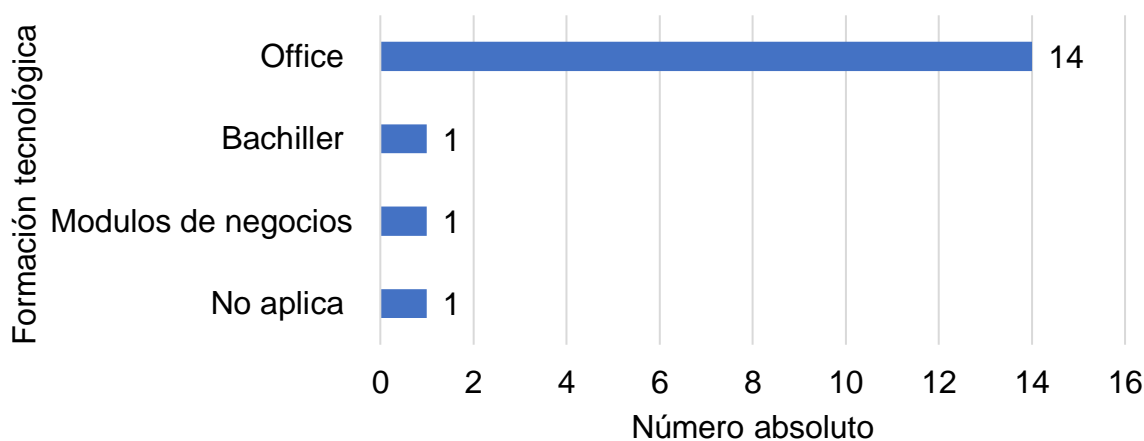
Formación tecnológica	Número absoluto
Office	14
Módulos de negocios	1
Bachiller	1
No aplica	1

Nota: El total excede el 100%, ya que son respuestas múltiples

Figura 16 Formación tecnológica mínima de las personas aplicantes a un puesto

Los encuestados mostraron las principales capacitaciones a nivel tecnológico que debe tener cada uno de los aplicantes a un puesto. Los principales resultados se detallan la figura 16.

Figura 16. Formación tecnológica mínima de las personas aplicantes a un puesto. Curridabat 2018 (Números absolutos) n=15



Nota: El total excede el 100%, ya que son respuestas múltiples

De la siguiente información se puede detallar lo siguiente:

- 14 de los encuestados afirman que los aplicantes a un puesto deben tener una formación mínima en paquetes de Microsoft Office.
- Solo 1 empresa participante afirma que los aplicantes deben tener un conocimiento mínimo de módulos de negocio.

f) Percepción sobre el trabajo de la Municipalidad de Curridabat

Se les preguntó a las empresas participantes acerca de la percepción sobre el trabajo de la Municipalidad de Curridabat sobre el apoyo y la generación de empleo en el Cantón. La información se presenta en la tabla 16.

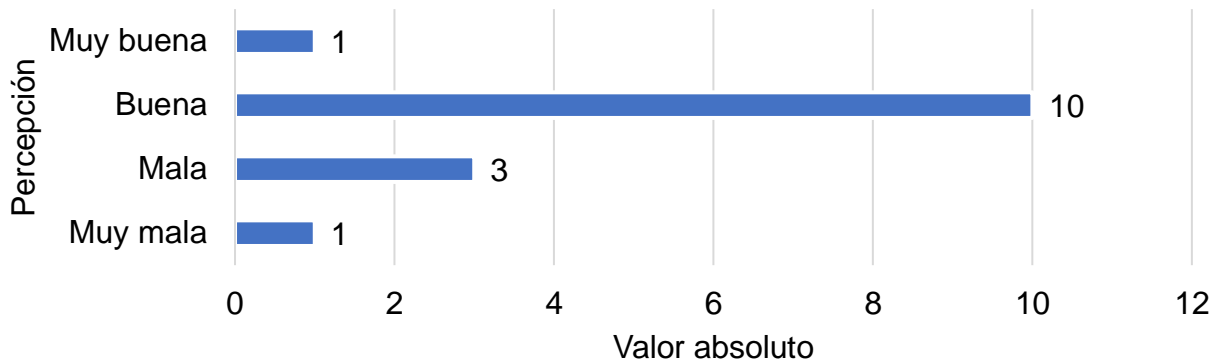
**Tabla 16 Percepción sobre el trabajo de la Municipalidad de Curridabat sobre la generación de empleo en el Cantón. Curridabat 2018.
(Números absolutos) n=15**

Percepción	Número absoluto
Muy mala	1
Mala	3
Buena	10
Muy buena	1
Total	15

Figura 17 .Percepción sobre el trabajo de la Municipalidad de Curridabat sobre la generación de empleo en el Cantón

En la figura 17 se detalla la percepción de los empleadores encuestados que desarrollan su operación en Curridabat con respecto a la labor Municipal.

**Figura 17.Percepción sobre el trabajo de la Municipalidad de Curridabat sobre la generación de empleo en el Cantón.
Curridabat 2018.
(Números absolutos) n=15**



Dado los siguientes resultados:

- 10 de las empresas consultadas tienen una percepción “buena” con respecto al trabajo municipal en materia de empleo y empleabilidad.
- 3 de las compañías consideran la gestión municipal como “mala”.
- Solo 1 de los participantes considera el trabajo de la Municipalidad como muy bueno y solo un 1 lo considera como muy malo.

4.3 Perfil de los nuevos colaboradores

En el siguiente apartado se detallará el perfil profesional que cada una de las empresas determinó para las diversas categorías de empleo presentes a nivel nacional.

A) Gerentes

En esta categoría se detallará las principales características en nivel educativo, experiencia laboral promedio y competencias laborales para la categoría Gerentes.

1) Formación académica

Se les consultó a las empresas encuestadas en el estudio acerca de la formación académica mínima que debe tener un aplicante a un puesto gerencial. La información se detalla en la tabla 17.

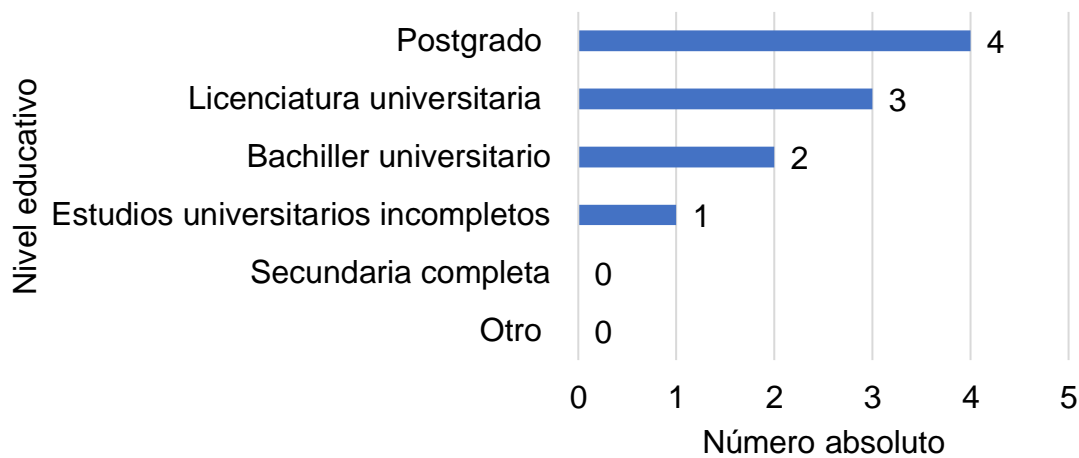
Tabla 17 Formación académica mínima de la categoría de empleo "Gerentes". Curridabat 2018 (Números absolutos). N=10

Nivel Educativos	Número absoluto
Otro	0
Secundaria completa	0
Estudios universitarios incompletos	1
Bachiller universitario	2
Licenciatura universitaria	3
Postgrado	4
Total	10

Figura 18 Formación académica mínima de la categoría de empleo “Gerentes”.

La figura 18 representa la formación académica mínima que los empleadores del cantón de Curridabat determinan para la categoría de empleo “Gerente”:

Figura 18. Formación académica mínima de la categoría de empleo “Gerentes”. Curridabat 2018 (Números absolutos). N=10



Según los resultados:

- 4 de las empresas encuestadas comentan que los gerentes deben tener un grado académico mínimo de postgrado universitario.
- 3 de las empresas participantes consideran que los gerentes deben tener una formación académica mínima de licenciatura universitaria.
- 2 de las compañías consideran que un bachillerato universitario es el grado académico para poder optar por un puesto.
- Solo 1 de los encuestados considera que un gerente debe tener estudios universitarios mínimos para poder ejercer.

2) Años de experiencia laboral

Se preguntó a las empresas participantes acerca de la experiencia mínima que debe optar un aplicante a la categoría de gerente para poder optar por una plaza laboral. En la tabla 18 se detallan los principales resultados:

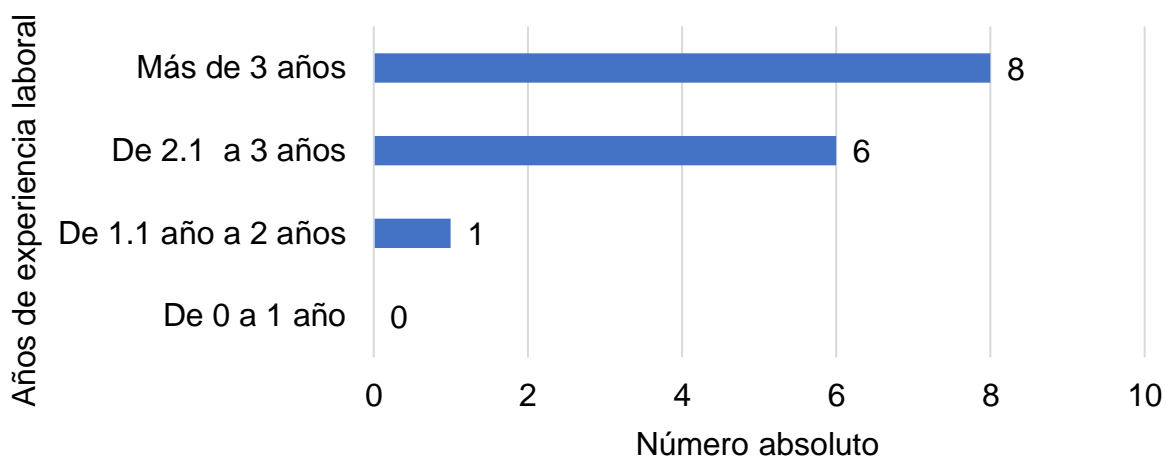
**Tabla 18 Años de experiencia laboral promedio para la categoría “Gerente”.
Curridabat 2018.
(Números absolutos) n=15**

Años de experiencia	Número Absoluto
De 0 a 1 año	0
De 1.1 año a 2 años	1
De 2.1 a 3 años	6
Más de 3 años	8
Total	15

Figura 19 Años de experiencia laboral promedio para la categoría “Gerente”.

La figura 19 muestra la opinión de las empresas participantes con respecto a la experiencia laboral promedio para los aplicantes a un puesto de Gerente.

**Figura 19 .Años de experiencia laboral promedio para la categoría “Gerente”. Curridabat 2018.
(números absoluto) n=15**



Según los siguientes resultados:

- 8 de las empresas consideran que un gerente debe tener mínimo 3 años de experiencia laboral al asumir un cargo.
- 6 de las empresas afirman que un gerente debe tener de 2.1 a 3 años de experiencia laboral mínima.
- Solo 1 empresa considera que un gerente debe tener de 1.1 a 2 años de experiencia laboral.

3) Competencias laborales.

Las empresas participantes en el estudio detallaron acerca de las competencias, habilidades o saberes que debe de tener una persona para poder optar de gerente.

Los principales resultados se detallan en la tabla 19.

Tabla 19 Distribución de frecuencia de competencias laborales para la categoría "Gerentes". Curridabat 2018 (Números absolutos) n=15

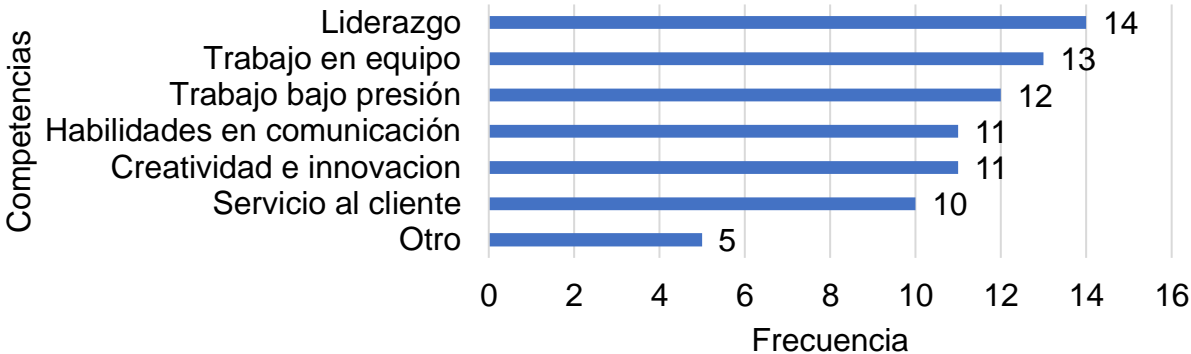
Competencia laboral	Número absoluto
Liderazgo	14
Trabajo en equipo	13
Trabajo bajo presión	12
Creatividad e innovación	11
Habilidades en comunicación	11
Servicio al cliente	10
Otro	5

Nota: El total excede el 100%, ya que son respuestas múltiples

Figura 20 Distribución de frecuencia de competencias laborales para la categoría "Gerentes".

En la figura 20 se muestran los principales resultados acerca de la distribución de frecuencias de las competencias laborales que las empresas consideran que debe tener un aplicante a un puesto gerencial.

Figura 20. Distribución de frecuencia de competencias laborales para la categoría "Gerentes". Curridabat 2018 (Números absolutos) n=15



Nota: El total excede el 100%, ya que son respuestas múltiples”.

Dado los siguientes resultados:

- El liderazgo, el trabajo en equipo y el trabajo bajo presión son las 3 principales competencias que consideran las compañías que debe tener un gerente que quiera optar por un puesto.

B) Técnicos y profesionales de nivel medio.

En esta categoría se detallarán las características en formación académica, experiencia laboral promedio y competencias laborales de la categoría de empleo “técnico y profesionales de nivel medio”.

1) Formación académica

Se les consultó a las empresas encuestadas en el estudio acerca de la formación académica mínima que debe tener un aplicante a un puesto de técnico y profesional de nivel medio. La información se detalla en la tabla 20.

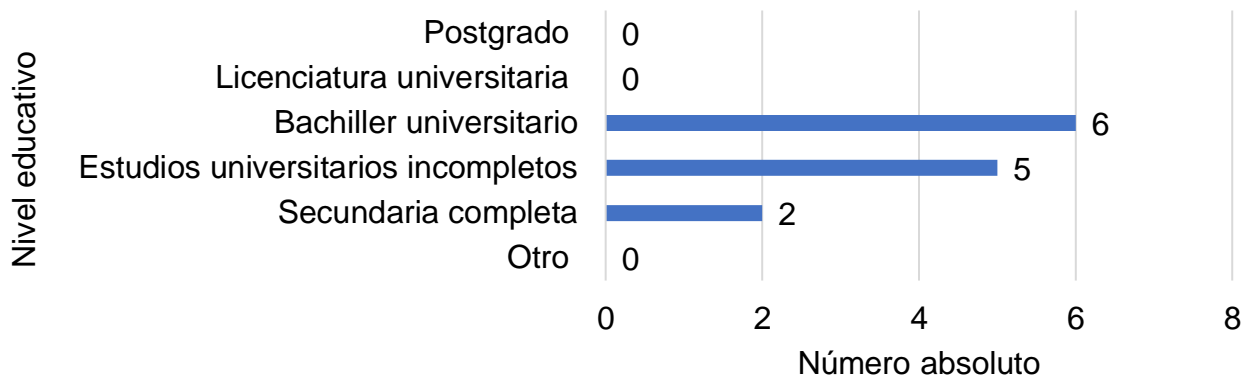
**Tabla 20. Formación académica mínima de la categoría “Técnicos y profesionales de nivel medio”. Curridabat 2018.
(Números absolutos) n=13**

Nivel educativo	Número absoluto
Otro	0
Secundaria completa	2
Estudios universitarios incompletos	5
Bachiller universitario	6
Licenciatura universitaria	0
Postgrado	0
Total	13

Figura 21 Distribución de frecuencia de competencias laborales para la categoría "Gerentes".

En la figura 21 se detalla la formación académica mínima que las empresas solicitan a los aplicantes a un puesto de técnico y profesional de nivel medio.

Figura 21. Formación académica mínima de los Técnicos y profesionales de nivel medio. Curridabat 2018. (Números absolutos) n=13



Dado los resultados:

- 6 de los encuestados consideran que los técnicos y profesionales de nivel medio deben tener una formación mínima de bachillerato universitario.
- 5 de las empresas consideran que una persona aplicante a un puesto de técnico y nivel medio.
- 2 de las empresas afirman que se debe tener una preparación académica mínima de bachillerato universitario para aplicar a un puesto de técnico y nivel medio.

2) Años de experiencia laboral.

Se preguntó a las empresas participantes acerca de la experiencia mínima que debe optar un aplicante a la categoría de técnicos y profesionales de nivel medio para poder optar por una plaza laboral.

En la tabla 21 se detallan los principales resultados:

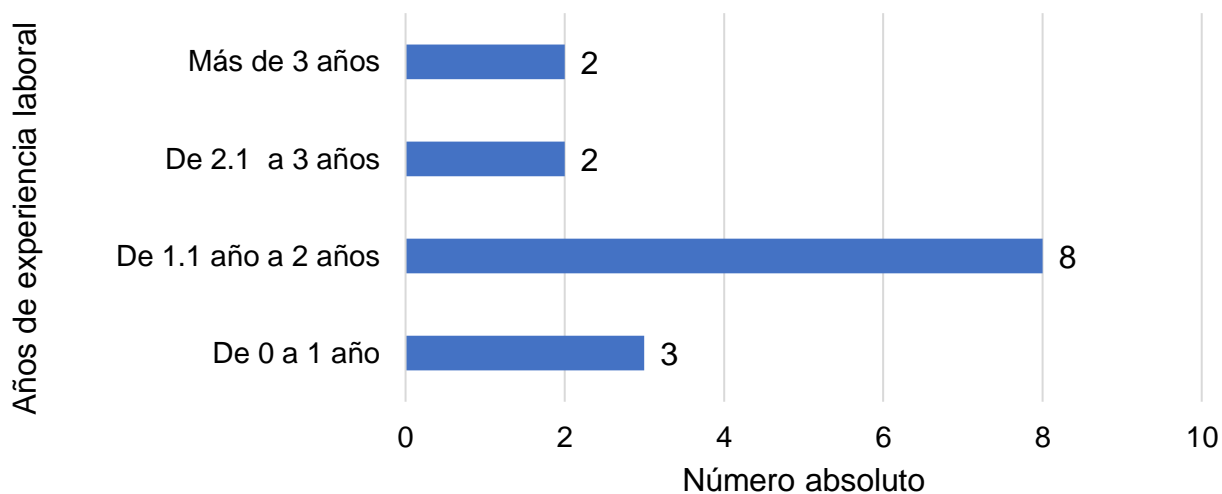
Tabla 21 Años de experiencia laboral promedio para la categoría “Técnicos y profesionales de nivel medio”. Curridabat 2018. (números absolutos) n=15

Años de experiencia	Número absoluto
De 0 a 1 año	3
De 1.1 año a 2 años	8
De 2.1 a 3 años	2
Más de 3 años	2
Total	15

Figura 22 Años de experiencia laboral promedio para la categoría “Técnicos y profesionales de nivel medio”.

En la figura 22 se exponen los principales resultados acerca de la experiencia laboral mínima que consideran las empresas de Curridabat para la categoría de “técnico y profesional de nivel medio”.

Figura 22. Años de experiencia laboral promedio para la categoría “Técnicos y profesionales de nivel medio”. Curridabat 2018. (Números absolutos) n=15



Según los datos anteriores:

- 8 del total de empresas participantes afirman que un aspirante a un puesto de técnico y profesional de nivel medio debe tener de 1.1 a 2 años de experiencia laboral.
- 3 del total de los encuestados consideran que para esta categoría el aspirante requiere una experiencia mínima de 0 a 1 año.
- 2 de las empresas consideran que el aplicante debe tener más de 2 años de experiencia laboral.

3) Competencias laborales.

Las empresas participantes en el estudio detallaron acerca de las competencias, habilidades o saberes que debe de tener una persona para poder optar por un puesto de técnico o profesional de nivel medio. Los principales resultados se detallan en la tabla 22.

**Tabla 22 Distribución de frecuencias sobre las competencias de las categorías “Técnicos y profesionales de nivel medio”.
Curridabat 2018
(Números absolutos) n=15**

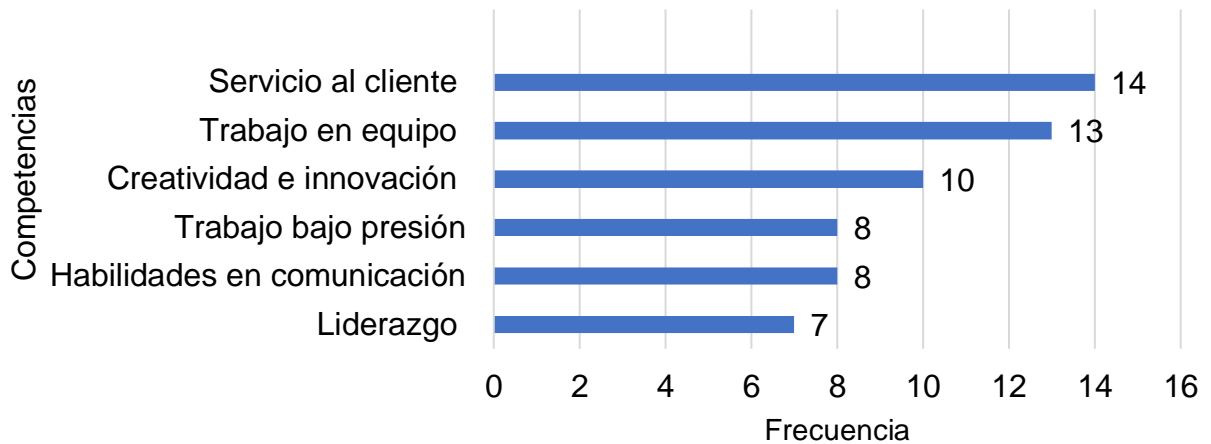
Competencia	Frecuencia
Servicio al cliente	14
Trabajo en equipo	13
Creatividad e innovación	10
Habilidades en comunicación	8
Trabajo bajo presión	8
Liderazgo	7
Otro	3

Nota: El total excede el 100%, ya que son respuestas múltiples

Figura 23 . Distribución de frecuencias sobre las competencias laborales de la categoría "Técnicos y profesionales de nivel medio"

En la figura 23 se resumen la distribución de frecuencias acerca de las competencias de los técnicos y profesionales de nivel medio.

Figura 23 . Distribución de frecuencias sobre las competencias laborales de la categoría "Técnicos y profesionales de nivel medio". Curridabat 2018 (Números absolutos) n=15



Nota: El total excede el 100%, ya que son respuestas múltiples"

Con los resultados anteriores se puede decir que:

- El servicio al cliente, trabajo en equipo y la creatividad e innovación son consideradas las tres principales competencias que debe tener un aplicante a un puesto de técnico y profesional de nivel medio.

c) Trabajadores de servicios, vendedores de comercio y mercado

Se resumen los principales hallazgos que mencionaron las empresas en formación académica, experiencia laboral promedio y competencias laborales para los interesados en optar por un puesto de trabajador de servicio, vendedores de comercio y mercado.

1) Formación académica

Se les consultó a las empresas encuestadas en el estudio acerca de la formación académica mínima que debe tener un aplicante a un puesto de trabajador de servicios o vendedores de comercio y mercado. Los datos recopilados se detallan en la tabla 23.

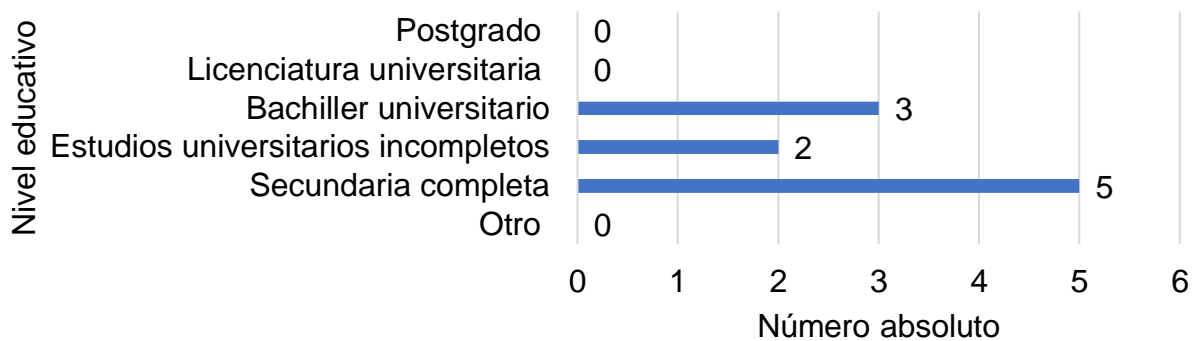
Tabla 23 Formación académica mínima de la categoría “Trabajadores de servicios vendedores de comercio y de mercado”. Curridabat 2018 (Números absolutos) n=10

Nivel educativo	Número absoluto
Otro	0
Secundaria completa	5
Estudios universitarios incompletos	2
Bachiller universitario	3
Licenciatura universitaria	0
Postgrado	0
Total	10

Figura 24 Formación académica mínima de la categoría “trabajadores de servicios vendedores de comercio y de mercado”

Los principales hallazgos correspondientes a la consulta acerca de la formación académica mínima de los trabajadores de servicio, vendedores de comercio y de mercado se muestran en la figura 24.

Gráfico N°22 . Formación académica mínima de la categoría "Trabajadores de servicios vendedores de comercio y de mercado.Curridabat 2018 (Números absolutos) n=10



Con los resultados anteriores se puede decir que:

- 5 de las empresas consideran que los trabajadores de servicios vendedores de comercio y de mercado deben tener una formación académica mínima de bachiller de secundaria.
- 3 compañías afirman que los aplicantes la categoría de trabajadores de servicios de comercio y vendedores de comercio y de mercado requieren un bachiller universitario.
- Solo 2 de las empresas afirman que los aspirantes a esta categoría deben tener una formación mínima de estudios universitarios incompletos.

2) Años de experiencia laboral

Se preguntó a las empresas participantes acerca de la experiencia mínima que debe optar un aplicante a la categoría de trabajador de servicio y vendedores de comercio y de mercado para poder optar por una plaza laboral. En la tabla 24 se detallan los principales resultados:

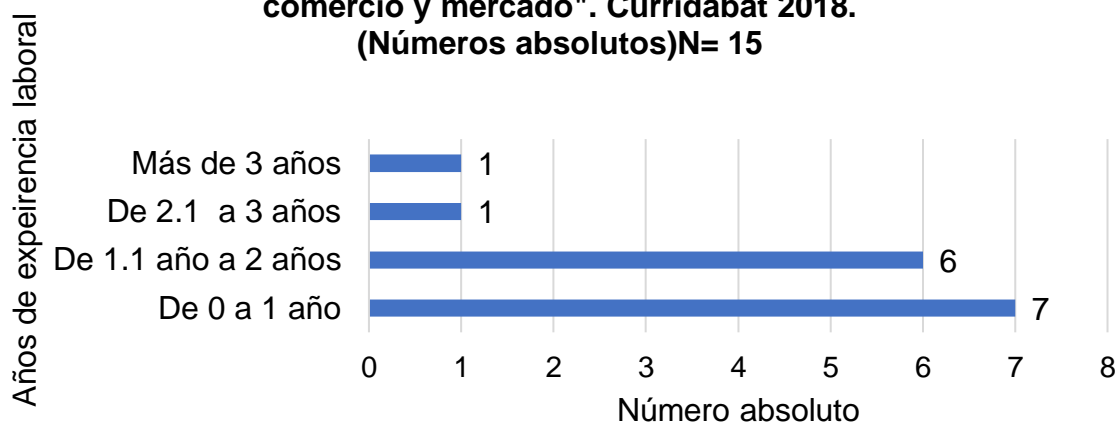
Tabla 24 Años de experiencia laboral promedio para la categoría “Trabajadores de servicios y vendedores de comercio y mercado”. Curridabat 2018. (números absolutos) n=15

Años de experiencia	Número absoluto
De 0 a 1 año	7
De 1.1 año a 2 años	6
De 2.1 a 3 años	1
Más de 3 años	1
Total	15

Figura 25 Años de experiencia laboral promedio para la categoría “Trabajadores de servicios y vendedores de comercio y mercado”

Los principales resultados acerca de los la experiencia laboral promedio que debe tener un aspirante a un puesto en la categoría trabajadores de servicio y vendedores de comercio se muestran en la figura 25.

Figura 25 .Años de experiencia laboral promedio para la categoría “Trabajadores de servicios y vendedores de comercio y mercado”. Curridabat 2018. (Números absolutos)N= 15



Según los resultados anteriores:

- 7 de los empleadores utilizados en este estudio consideran que los aplicantes a un puesto deben tener entre 0 a 1 año de experiencia laboral para poder optar por un puesto.
- 6 de los encuestados afirman que para poder optar por un puesto de Trabajadores de servicios y vendedores de comercio y mercado.
- 2 del total de encuestados afirman que las personas aspirantes a esta categoría deberían tener más de 2 años de experiencia laboral.

3) Competencias laborales

Las empresas participantes en el estudio detallaron acerca de las competencias, habilidades o saberes que debe de tener una persona para poder optar por un puesto de trabajador de servicios, vendedores de comercio y de comercio.

Los principales resultados se detallan en la tabla 25:

Tabla 25 Distribución de frecuencias sobre las competencias laborales de la categoría trabajadores de servicios y vendedores de comercio. Curridabat 2018 (Números absolutos) n=15

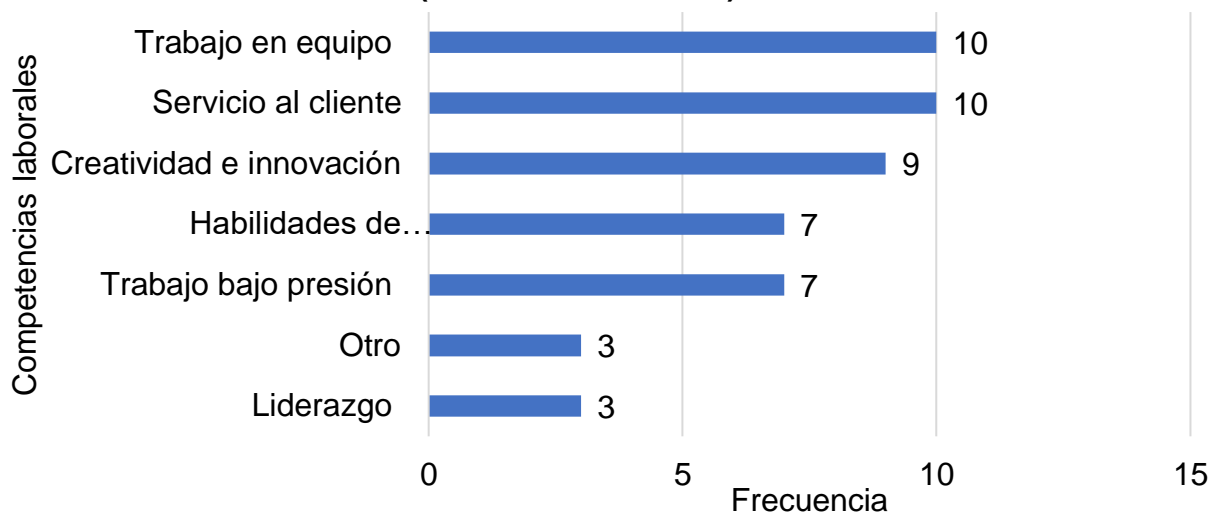
Competencia	Frecuencia
Servicio al cliente	10
Trabajo en equipo	10
Creatividad e innovación	9
Trabajo bajo presión	7
Habilidades de comunicación	7
Liderazgo	3
Otro	3

Nota: El total excede el 100%, ya que son respuestas múltiples

Figura 26 Distribución de frecuencias sobre las competencias de la categoría "Trabajadores de servicios y vendedores de comercio y de mercado."

La figura 26 muestra los principales resultados acerca de la distribución de frecuencias con respecto a las competencias de los trabajadores de la categoría de trabajadores de servicio y vendedores de comercio y de mercado

Figura 26. Distribución de frecuencias sobre las competencias de la categoría "Trabajadores de servicios y vendedores de comercio y de mercado." Curridabat 2018 (Números absolutos) n=15



Nota: El total excede el 100%, ya que son respuestas múltiples

Dado los siguientes resultados:

- El servicio al cliente, el trabajo en equipo y la creatividad e innovación son 3 las competencias laborales de mayor frecuencia para las categorías de trabajadores de servicios y vendedores de comercio y de mercado.

d) Agricultores y Trabajadores Calificados Agropecuarios, Forestales y Pesqueros

Se presentan en este apartado los principales resultados producto de la investigación acerca de la formación académica, años de experiencia promedio y competencias laborales de la categoría de empleo de agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros.

1) Formación académica

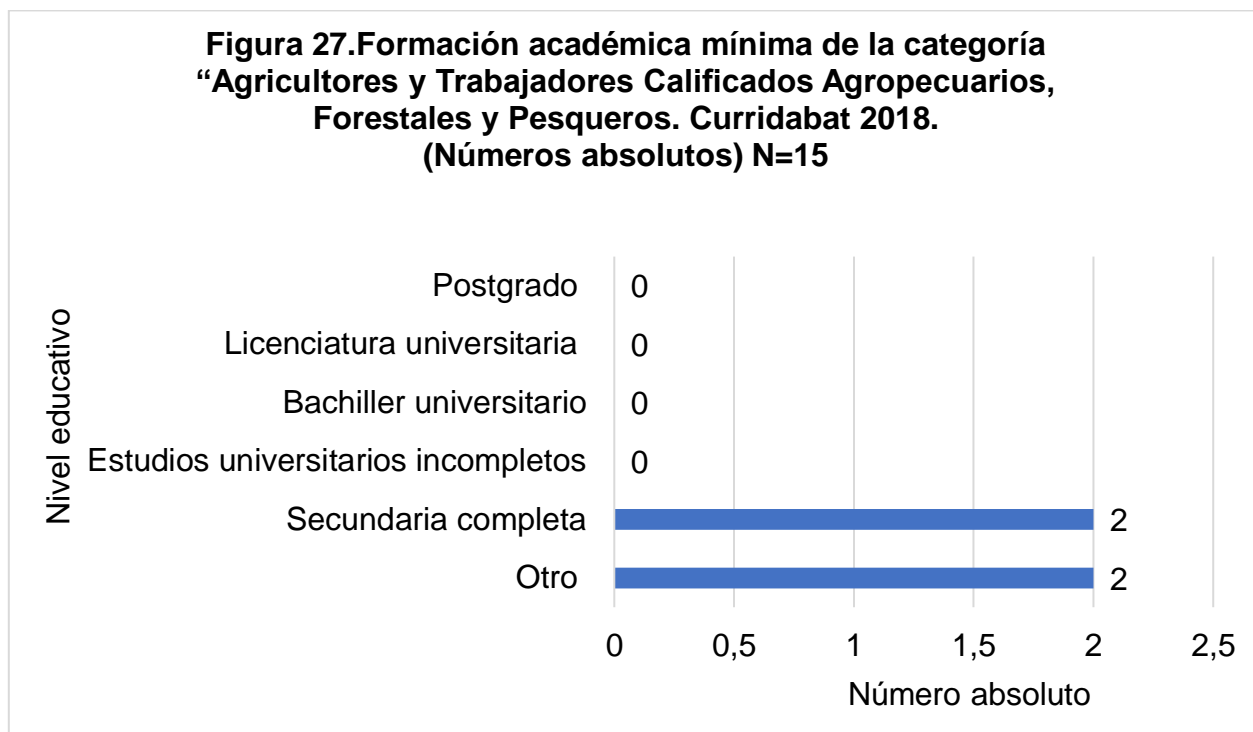
Se les consultó a las empresas encuestadas en el estudio acerca de la formación académica mínima que debe tener un aplicante a un puesto de agricultor y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros. Los resultados se muestran en la tabla 26.

**Tabla 26 Formación académica mínima de la categoría “Agricultores y Trabajadores Calificados Agropecuarios, Forestales y Pesqueros” Curridabat 2018.
(Números absolutos) N=15**

Nivel educativo	Número absoluto
Otro	2
Secundaria completa	2
Estudios universitarios incompletos	0
Bachiller universitario	0
Licenciatura universitaria	0
Postgrado	0

Figura 27 Distribución de frecuencias sobre las competencias de la categoría "Trabajadores de servicios y vendedores de comercio y de mercado."

En la figura 27 se detallan los principales resultados acerca de la pregunta a las empresas acerca de la formación académica mínima que deben tener los trabajadores de la categoría agricultores y Trabajadores Calificados Agropecuarios, Forestales y Pesqueros.



Según el resultado anterior:

- 2 de los encuestados afirma que esta categoría de empleo se requiere un mínimo de secundaria completa
- A su vez el mismo número afirma que se requiere otro tipo de formación (primaria completa, secundaria incompleta) para poder optar por este puesto.

2) Años de experiencia laboral.

Se preguntó a las empresas participantes acerca de la experiencia mínima que debe optar un aplicante a la categoría de Agricultor y Trabajador Calificados Agropecuarios, Forestales y Pesqueros para poder optar por una plaza laboral. En la tabla 27 se detallan los principales resultados:

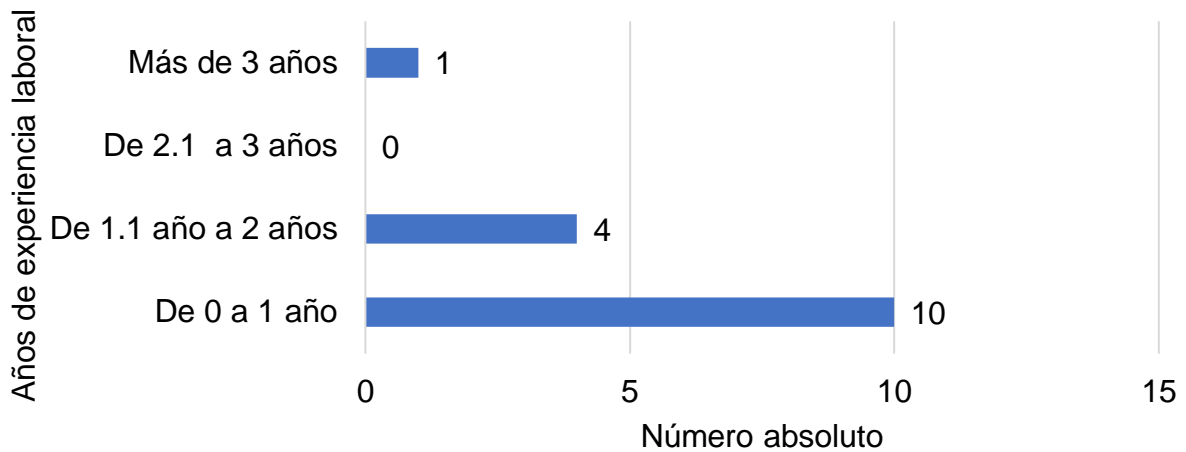
Tabla 27 Años de experiencia laboral promedio para la categoría “Agricultores y Trabajadores Calificados Agropecuarios,”. Curridabat 2018 (Números absolutos) n=15

Años de experiencia	Número absoluto
De 0 a 1 año	10
De 1.1 año a 2 años	4
De 2.1 a 3 años	0
Más de 3 años	1
Total	15

Figura 28 Años de experiencia laboral promedio para la categoría "Agricultores y Trabajadores Calificados Agropecuarios, Forestales y Pesqueros"

Los principales resultados acerca de la experiencia laboral promedio para la categoría agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros se presentan en la figura 28.

Figura 28. Años de experiencia laboral promedio para la categoría "Agricultores y Trabajadores Calificados Agropecuarios, Forestales y Pesqueros". Curridabat 2018 (Números absolutos) n=15



Con los resultados anteriores se puede decir que:

- 10 de las empresas participantes en este estudio consideran que los agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros requieren de 0 a 1 año de experiencia.
- 4 de las empresas solicitan a los trabajadores de estas categorías una experiencia laboral de 1.1 a 2 años.
- Solo 1 empresa afirma que los trabajadores de esta categoría tienen que tener un mínimo de 3 años de experiencia laboral.

3) Competencias laborales

Las empresas participantes en el estudio detallaron acerca de las competencias, habilidades o saberes que debe de tener una persona para poder optar por un puesto de agricultor y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros. Los principales resultados se detallan en la tabla 28.

Tabla 28 "Distribución de frecuencias sobre las competencias laborales para la categoría "Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios". Curridabat 2018 (Números absolutos) n=15

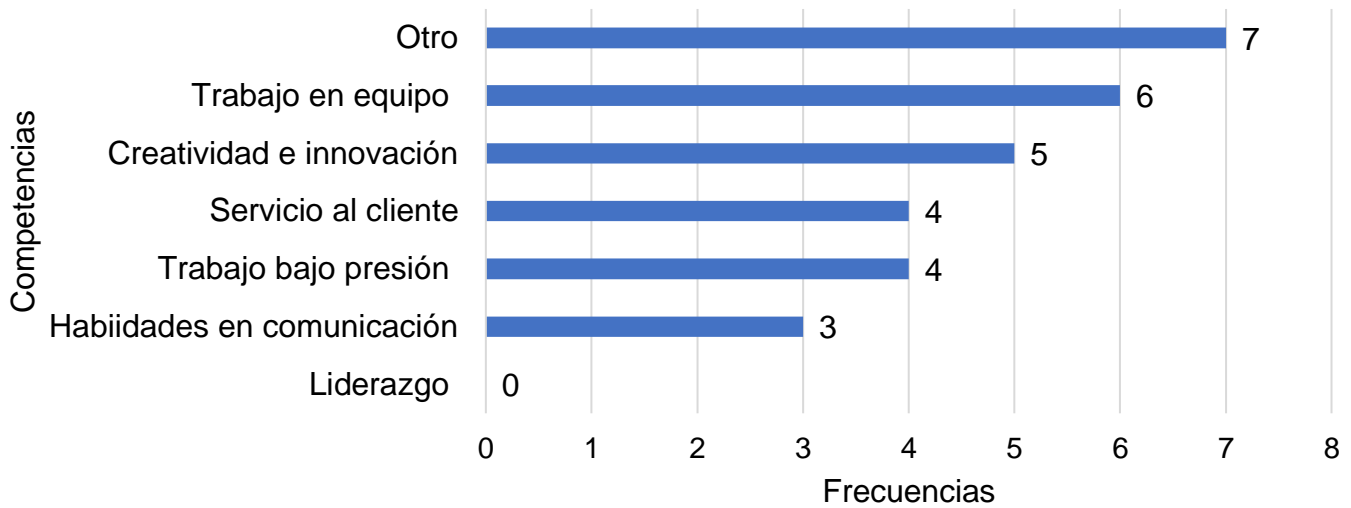
Competencias laborales	Frecuencia
Otro	7
Trabajo en equipo	6
Creatividad e innovación	5
Trabajo bajo presión	4
Servicio al cliente	4
Habilidades en comunicación	3
Liderazgo	0

Nota: El total excede el 100%, ya que son respuestas múltiples

Figura 29 Años de experiencia laboral promedio para la categoría "Agricultores y Trabajadores Calificados Agropecuarios, Forestales y Pesqueros"

Las empresas participantes del estudio mostraron las principales competencias laborales para la categoría de agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros. Los resultados se detallan en la figura 29.

Figura 29 .Distribución de frecuencias sobre las competencias laborales para la categoría "Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros". Curridabat 2018 (Números absolutos) n=15



Nota: El total excede el 100%, ya que son respuestas múltiples

Según los resultados:

- El trabajo en equipo, creatividad innovación y otras competencias tales como capacidad analítica, responsabilidad son las principales competencias laborales de esta categoría.

e) Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas y de Otros Oficios

1) Formación académica

Se les consultó a las empresas encuestadas en el estudio acerca de la formación académica mínima que debe tener un aplicante a un puesto de trabajador de Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas y de Otros Oficios. Los resultados se detallan en la tabla 29.

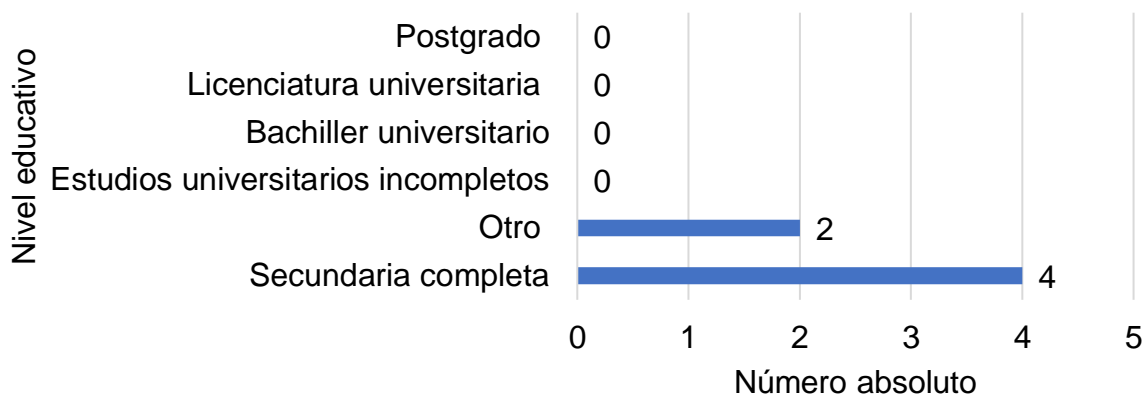
Tabla 29 Formación académica mínima para la categoría “Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas. Curridabat 2018. (Números absolutos) n=15

Nivel educativo	Número absoluto
Otro	2
Secundaria completa	4
Estudios universitarios incompletos	0
Bachiller universitario	0
Licenciatura universitaria	0
Postgrado	0
Total	6

Figura 30 Formación académica mínima para la categoría “Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas”

En la figura 30 se resumen las principales respuestas correspondientes a la formación académica mínima de los trabajadores de la categoría “Oficiales, Operarios y Artesanos de las artes mecánicas y de otros oficios”.

Figura 30. Formación académica mínima para la categoría "Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas y de Otros Oficios". Curridabat 2018. (Números absolutos) n=15



Con los resultados se puede observar que:

- 4 de las empresas participantes solicitan a los aplicantes de esta categoría de empleo tener un grado académico de secundaria completa.
- 2 de las empresas encuestadas afirman que para esta categoría de empleo se requiere un mínimo de otro tipo de formación (primaria completa, secundaria incompleta) para poder ejercer el empleo.

2) Años de experiencia laboral

Se preguntó a las empresas participantes acerca de la experiencia mínima que debe optar un aplicante a la categoría de oficial, operario y artesano de artes mecánicas y de otros oficios para poder optar por una plaza laboral. En la tabla 30 se detallan los principales resultados:

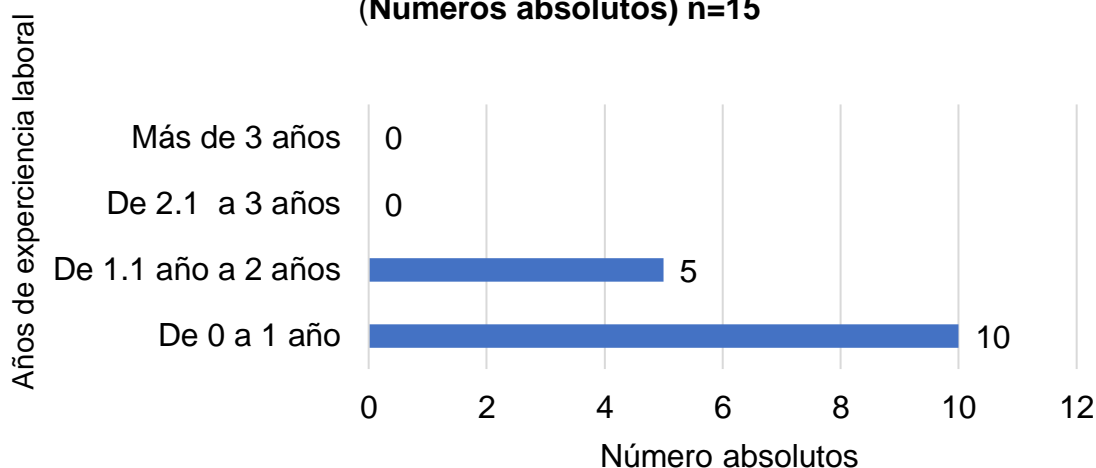
Tabla 30. Años de experiencia promedio para la categoría “Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas”. Curridabat 2018. (Números absolutos) n=15

Años de experiencia laboral	Número absoluto
De 0 a 1 año	10
De 1.1 año a 2 años	5
De 2.1 a 3 años	0
Más de 3 años	0
Total	15

Figura 31 Años de experiencia laboral promedio para la categoría "Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas y de Otros Oficios"

Los resultados más relevantes con respecto a la experiencia laboral promedio para la categoría “Oficiales, operarios y artesanos de las artes mecánicas y de otros oficios” se detallan en la figura 31:

Figura 31 .Años de experiencia laboral promedio para la categoría "Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas y de Otros Oficios". Curridabat 2018. (Números absolutos) n=15



Según los siguientes resultados:

- 10 de las empresas participantes afirman que para esta categoría de empleo se requiere una experiencia de 0 a 1 año en el cargo.
- 5 de las empresas, mencionan que para realizar un cargo en la categoría de oficiales, operarios y artesanos de las artes mecánicas y otros oficios se requiere de 1.1 a 2 años de experiencia.

3) Competencias laborales

Las empresas participantes en el estudio detallaron acerca de las competencias, habilidades o saberes que debe de tener una persona para poder optar por un puesto de la categoría “Oficiales, operarios y artesanos de las artes mecánicas y de otros oficios”. Los detalles de los principales resultados se detallan en la tabla 31:

Tabla 31 . Distribución de frecuencias sobre las competencias laborales de la categoría “Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas. Curridabat 2018 (Números absolutos) n=15

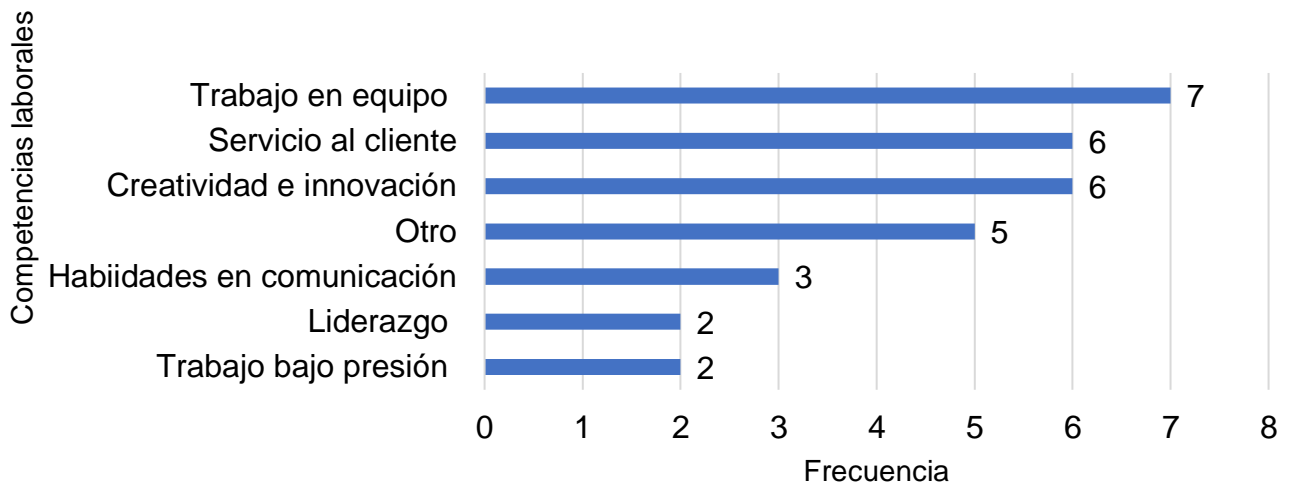
Competencias laborales	Frecuencia
Trabajo en equipo	7
Creatividad e innovación	6
Servicio al cliente	6
Otro	5
Habilidades en comunicación	3
Trabajo bajo presión	2
Liderazgo	2

Nota: El total excede el 100%, ya que son respuestas múltiples

Figura 32 Distribución de frecuencias sobre las competencias laborales de la categoría "Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes mecánicas y de Otros oficios"

En la figura 32 se resumen las principales frecuencias acerca de las competencias laborales que afirman los empleadores que deben tener los aplicantes a la categoría "Oficiales, operarios y artesanos de las artes mecánicas y de otros oficios".

Figura 32. Distribución de frecuencias sobre las competencias laborales de la categoría "Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas y de Otros Oficios". Curridabat 2018 (Números absolutos) n=15



Nota: El total excede el 100%, ya que son respuestas múltiples

Según los resultados anteriores:

- El trabajo en equipo, el servicio al cliente y la creatividad e innovación son las principales competencias laborales de esta categoría de empleo.

f) Operadores de Instalaciones y Máquinas y Ensambladores

Se detallan los principales hallazgos correspondientes a la categoría de empleo “Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores” con respecto a su formación académica, experiencia laboral y competencias laborales.

1) Formación académica

Se les consultó a las empresas encuestadas en el estudio acerca de la formación académica mínima que debe tener un aplicante a un puesto de trabajador de operador de instalaciones y máquinas y ensambladores. Los resultados se detallan en la tabla 32:

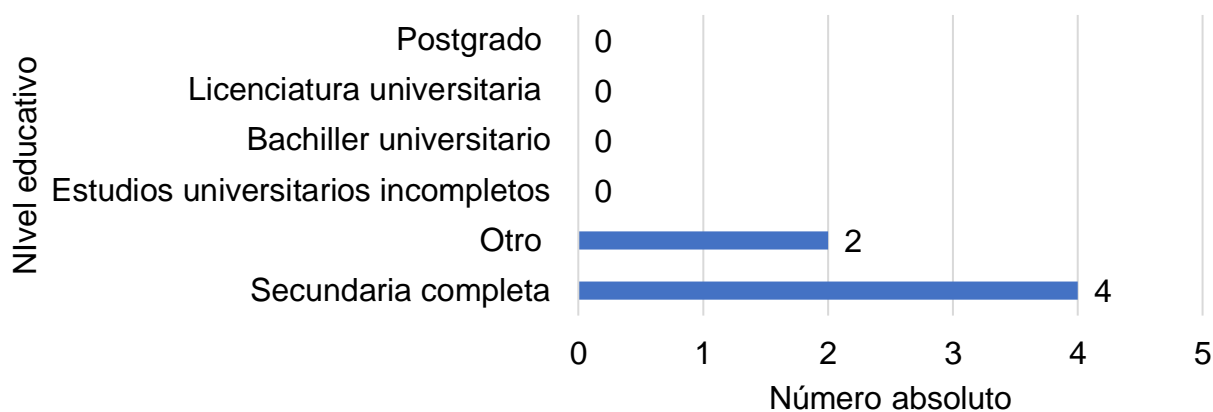
Tabla 32 Formación académica mínima de la categoría “Operadores de Instalaciones y Máquinas y Ensambladores”. Curridabat 2018 (Números absolutos) N=15

Nivel educativo	Número absoluto
Otro	2
Secundaria completa	4
Estudios universitarios incompletos	0
Bachiller universitario	0
Licenciatura universitaria	0
Postgrado	0
Total	6

Figura 33 Formación académica mínima de la categoría “Operadores de Instalaciones y Máquinas

En la figura 33 se resumen los principales hallazgos que mencionan las empresas con respecto a la formación académica mínima que deben de tener los aplicantes a un puesto en la categoría: “Operadores de instalación y máquinas y ensambladores”.

Figura 33. Formación académica mínima de la categoría “Operadores de Instalaciones y Máquinas y Ensambladores”. Curridabat 2018 (Números absolutos) N=15



Según estos resultados:

- Los aspirantes a los puestos de operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores según las empresas entrevistadas deben tener una educación entre un rango de primaria completa a una educación universitaria incompleta.

2) Años de experiencia laboral

Se preguntó a las empresas participantes acerca de la experiencia mínima que debe optar un aplicante a la categoría de operador de instalaciones y máquinas y ensambladores para poder optar por una plaza laboral. En la tabla 33 se detallan los principales resultados

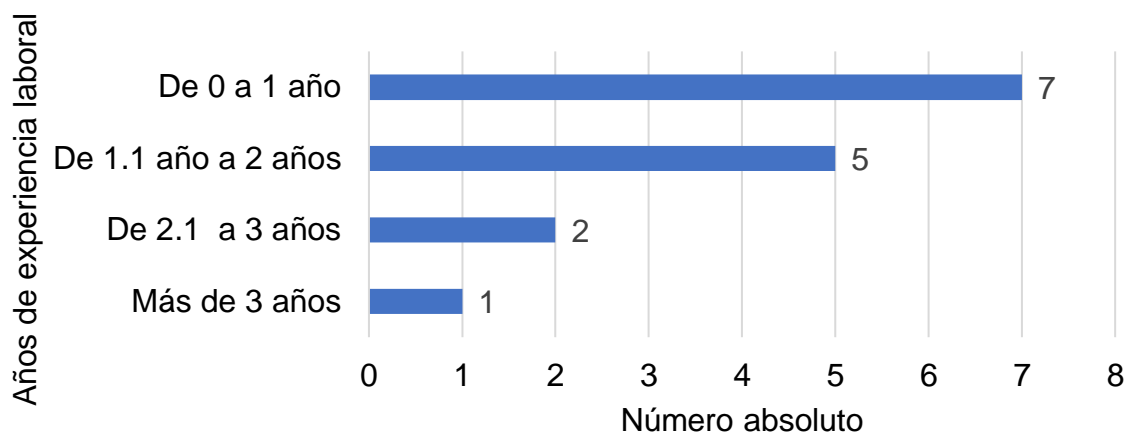
Tabla 33 Años de experiencia laboral promedio para la categoría "Operadores de Instalaciones y Máquinas. Curridabat 2018. (Números absolutos) n=15

Años de experiencia laboral	Número absoluto
De 0 a 1 año	7
De 1.1 año a 2 años	5
De 2.1 a 3 años	2
Más de 3 años	1
Total	15

Figura 34 Años de experiencia laboral promedio para la categoría "Operadores de Instalaciones y Máquinas y Ensambladores".

La figura 34 resume las principales experiencias laboral promedio para la categoría "operadores de instalación y máquinas y ensambladores".

Figura 34 .Años de experiencia laboral promedio para la categoría "Operadores de Instalaciones y Máquinas y Ensambladores". Curridabat 2018. (Números absolutos) n=15



Los anteriores resultados se pueden resumir de la siguiente manera:

- 7 de las empresas participantes opinan que los aplicantes al puesto de operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores deben de tener un mínimo de 0 a 1 año de experiencia laboral
- 5 de las empresas encuestadas afirman que los aplicantes a un puesto debe de tener una experiencia mínima de 1.1 a 2 años para poder optar por un empleo
- Solo 3 de los empleadores afirman que para optar para esta categoría el aplicante debe de tener un mínimo de más de 2 años de experiencia laboral.

3) Competencias laborales

Las empresas participantes en el estudio detallaron acerca de las competencias, habilidades o saberes que debe de tener una persona para poder optar por un puesto de operador de instalaciones y máquinas y ensambladores. Los resultados se muestran en la tabla 34

Tabla 34 Distribución de frecuencias sobre las competencias laborales de la categoría “Operadores de Instalaciones y Máquinas y Ensambladores”. Curridabat 2018 (Números absolutos) n=15

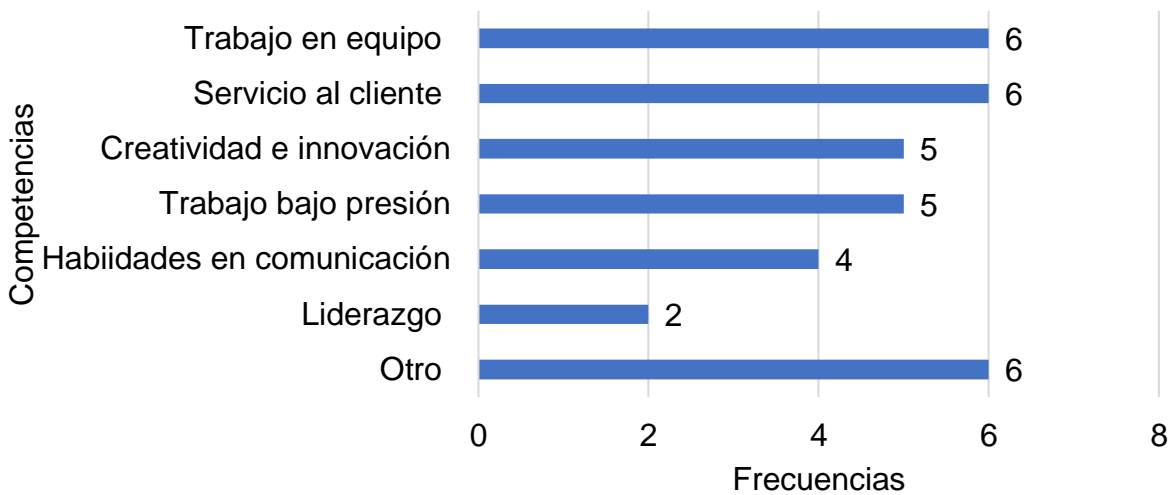
Competencia laboral	Frecuencia
Otro	6
Servicio al cliente	6
Trabajo en equipo	6
Trabajo bajo presión	5
Creatividad e innovación	5
Habilidades en comunicación	4
Liderazgo	2

Nota: El total excede el 100%, ya que son respuestas múltiples

Figura 35 . Distribución de frecuencias sobre las competencias laborales de los "Operadores de Instalaciones y Máquinas y Ensambladores"

Las derivaciones de la consulta a las empresas participaciones acerca de las principales competencias laborales de la categoría "Operadores de Instalaciones y Máquinas y Ensambladores" se muestran en la figura 35.

Figura 35. Distribución de frecuencias sobre las competencias laborales de los "Operadores de Instalaciones y Máquinas y Ensambladores" . Curridabat 2018 (Números absolutos) n=15



Nota: El total excede el 100%, ya que son respuestas múltiples

Dado los resultados:

- El trabajo en equipo, el servicio al cliente y otras habilidades como el razonamiento analítico, orientación al logro son las principales habilidades o competencias que debe tener cada uno de los aplicantes a esta categoría.

g) Ocupaciones elementales

1) Formación académica

Se les consultó a las empresas encuestadas en el estudio acerca de la formación académica mínima que debe tener un aplicante a un puesto de trabajador en las ocupaciones elementales. Los resultados se detallan en la tabla 35:

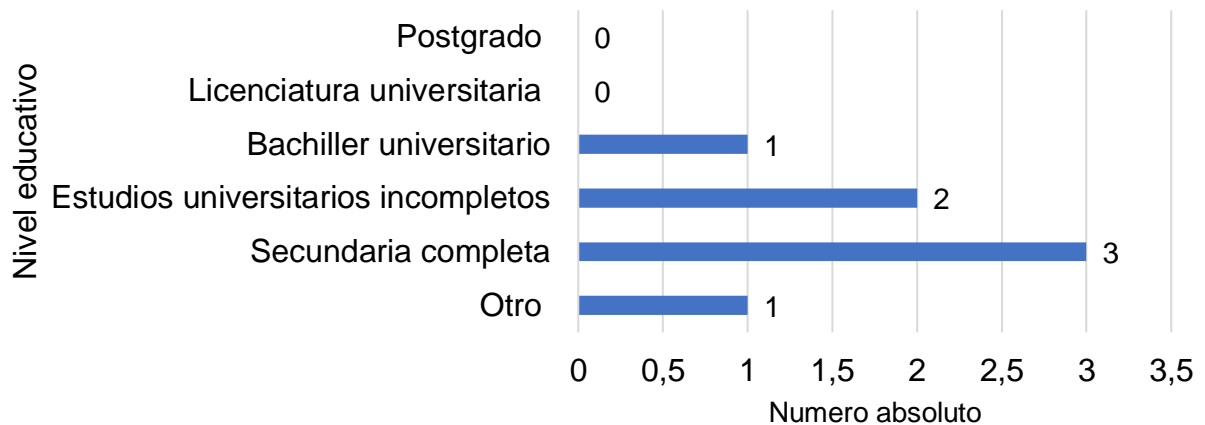
**Tabla 35 Formación académica mínima de la categoría
“Ocupaciones elementales”. Curridabat 2018.
(Números absolutos) n=15**

Nivel Educativo	Número absoluto
Otro	1
Secundaria completa	3
Estudios universitarios incompletos	2
Bachiller universitario	1
Licenciatura universitaria	0
Postgrado	0
Total	7

Figura 36 Formación académica mínima de la categoría de la categoría “Ocupaciones elementales”

Los principales resultados acerca de la formación académica mínima de los trabajadores en ocupaciones elementales se resumen en la figura 36.

**Figura 36. Formación académica mínima de la categoría “Ocupaciones elementales”.Curridabat 2018.
(Números absolutos) n=15**



Con los resultados se observa que:

- 3 de los encuestados afirman que los aplicantes a los puestos de ocupaciones elementales deben tener un nivel académico de secundaria completa.
- 2 del total de empresas encuestadas establecen como un requisito de contratación que las personas interesada en las ocupaciones elementales debe de tener como mínimo de grado académico universitario incompleto.
- Solo 1 de las compañías afirma que los aplicantes deben de tener como mínimo un bachiller universitario para poder optar por un puesto.

2) Años de experiencia laboral

Se preguntó a las empresas participantes acerca de la experiencia mínima que debe optar un aplicante a la categoría de ocupaciones elementales para poder optar por una plaza laboral. En la tabla 36 se detallan los principales resultados

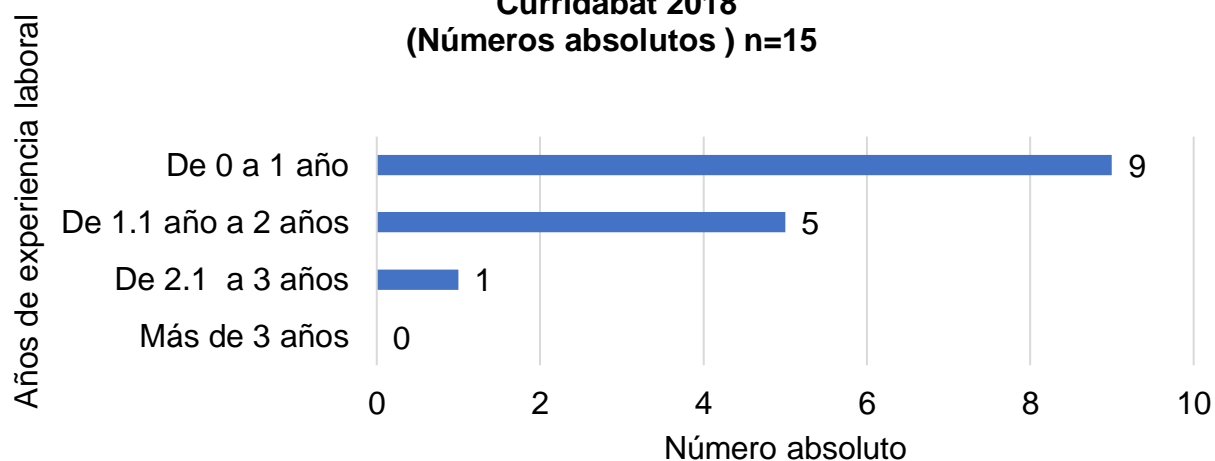
Tabla 36 . Años de experiencia laboral promedio para la categoría de "Ocupaciones elementales". Curridabat 2018 (Números absolutos) n=15

Años de experiencia laboral	Número absoluto
Más de 3 años	0
De 2.1 a 3 años	1
De 1.1 año a 2 años	5
De 0 a 1 año	9
Total	15

Figura 37. Años de experiencia laboral promedio para la categoría de "Ocupaciones elementales".

La figura 37 resume las principales respuestas de las empresas de Curridabat con respecto a la experiencia laboral promedio de las categorías "ocupaciones elementales".

Figura 37. Años de experiencia laboral promedio para la categoría de "Ocupaciones elementales". Curridabat 2018 (Números absolutos) n=15



Dados los resultados se observa que:

- 9 de las empresas participantes afirman que los aplicantes a un puesto de ocupaciones elementales necesitan un mínimo de 0 a 1 año de experiencia para poder optar por un empleo.
- 5 de las empresas participantes afirman que piden como requisito de 1.1 a 2 años de experiencia laboral a las ocupaciones elementales.
- Solo 1 compañía afirma que se establece como requisito para poder optar por un puesto que el aplicante tenga de 2.1 a 3 años de experiencia laboral.

3) Competencias laborales

Las empresas participantes en el estudio detallaron acerca de las competencias, habilidades o saberes que debe de tener una persona para poder optar por un puesto de ocupación elemental. Los resultados se muestran en la tabla 37

Tabla 37 Distribución de frecuencias sobre las competencias laborales de la categoría “Ocupaciones elementales”. Curridabat 2018 (Números absolutos) n=15

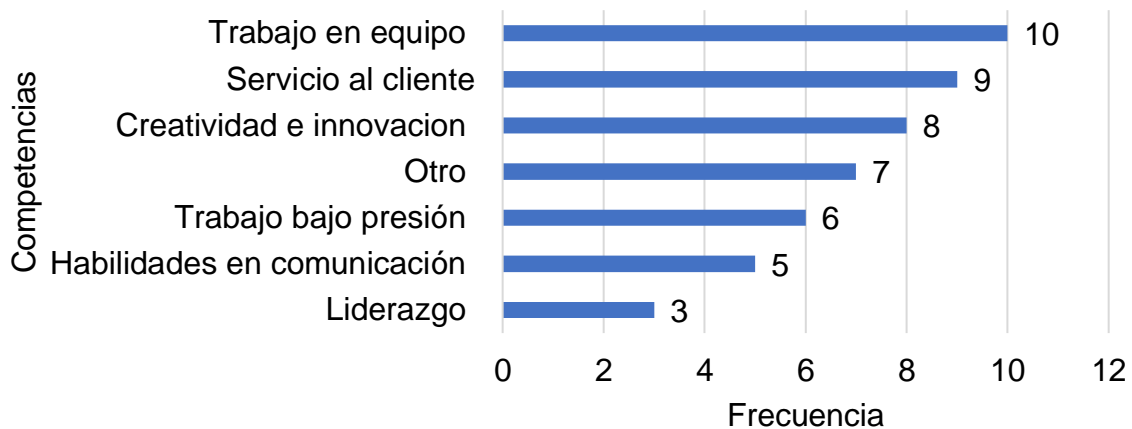
Competencias laborales	Frecuencia
Trabajo en equipo	10
Servicio al cliente	9
Creatividad e innovación	8
Otro	7
Trabajo bajo presión	6
Habilidades en comunicación	5
Liderazgo	3

Nota: El total excede el 100%, ya que son respuestas múltiples

Figura 38 Distribución de frecuencias sobre las competencias laborales de la categoría “Ocupaciones elementales”.

Las principales competencias laborales que mencionan las empresas para la categoría de empleo “ocupaciones elementales” se muestran en la figura 38.

**Figura 38 . Distribución de frecuencias sobre las competencias laborales de la categoría “Ocupaciones elementales”.
Curridabat 2018
(Números absolutos) n=15**



Nota: El total excede el 100%, ya que son respuestas múltiples

Según los resultados anteriores:

- El trabajo en equipo, el servicio al cliente y otras competencias como responsabilidad, orientación a los resultados como las principales habilidades o saberes de las personas interesadas en este tipo de ocupación.

4.4 Datos generales de los participantes

En esta sección se detallarán los principales hallazgos con respecto a la información general de las empresas participantes en el cuestionario de investigación.

a) Total de personas presentes en la compañía

En este estudio se les consultó a las empresas acerca del número total de colaboradores presentes en la compañía. Las respuestas se detallan en la tabla 38:

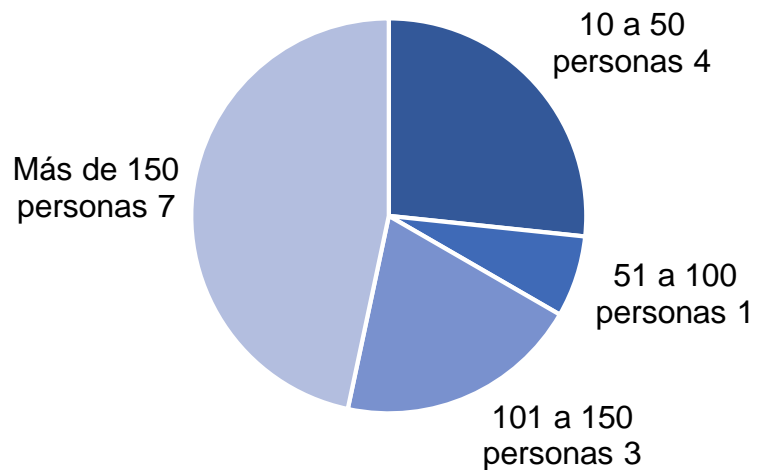
Tabla 38 Distribución del total de colaboradores presente en la compañía. Curridabat 2018. (Números absolutos) n=15

Total de colaboradores	Número absoluto
10 a 50 personas	4
51 a 100 personas	1
101 a 150 personas	3
Más de 150 personas	7
Total	15

Figura 39 Distribución del total de colaboradores presente en la compañía

En la figura 39 se presentan los principales resultados acerca de la distribución total de colaboradores presentes en la compañía.

Figura 39. Distribución del total de colaboradores presente en la compañía. Curridabat 2018. (Números absolutos).n=15



Según los siguientes resultados:

- 7 empresas del total de participantes presentan más de 150 colaboradores dentro de la compañía
- 4 de las empresas consultadas presentan planillas de 10 a 50 personas
- 3 de los encuestados afirman que en la compañía que laboran se encuentran presentes de 101 a 150 personas
- Solo 1 de las empresas afirma que tiene de 51 a 100% personas laborando en la compañía.

b) Distribución de colaboradores por género

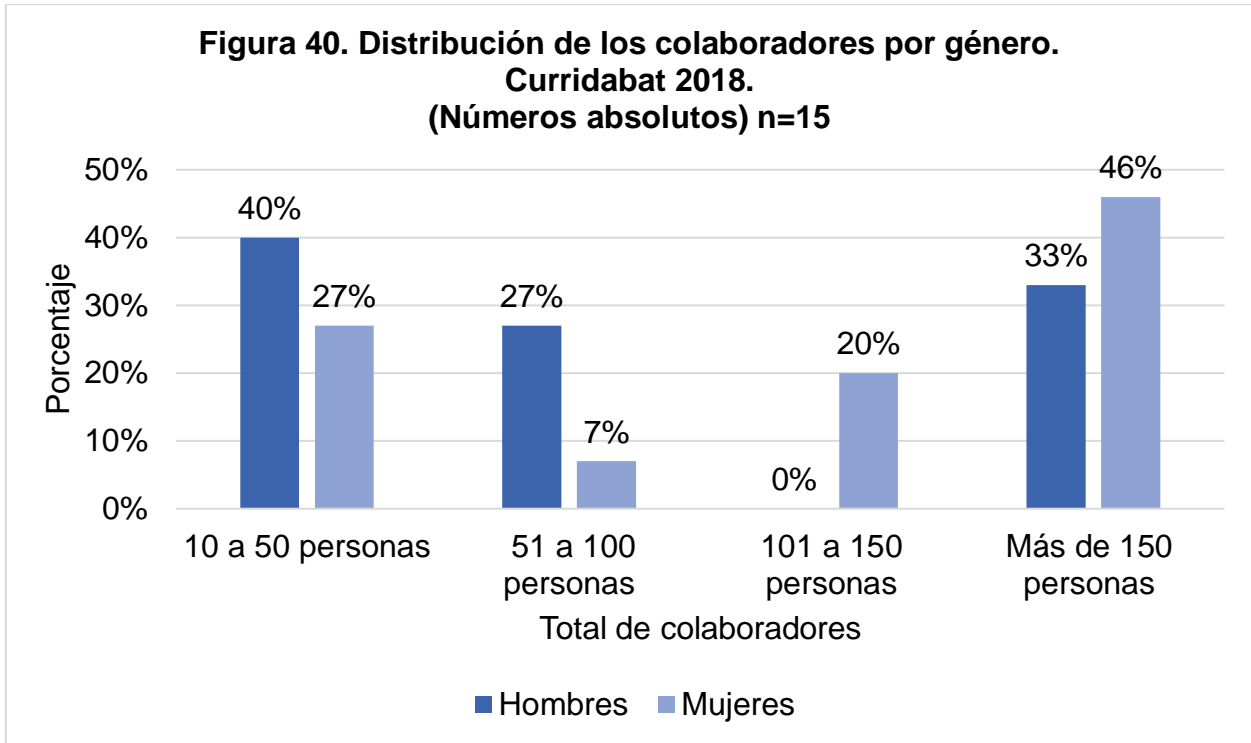
En la siguiente pregunta, se les consultó a las empresas acerca de la distribución de género presentes en la compañía, los principales resultados se muestran en la tabla 39.

**Tabla 39 Distribución de los colaboradores por género. Curridabat 2018.
(Números absolutos) n=15**

Total de colaboradores	Número absoluto
Mujeres	
10 a 50 personas	4
51 a 100 personas	1
101 a 150 personas	3
Más de 150 personas	7
Total	15
Hombres	
10 a 50 personas	6
51 a 100 personas	4
101 a 150 personas	0
Más de 150 personas	5
Total	15

Figura 40 Distribución de los colaboradores por género.

La figura 40 detalla la distribución por género. de los colaboradores de las empresas participantes



Según los siguientes resultados:

- Un 66% de los encuestados afirma que presenta más de 100 mujeres laborando en la compañía, mientras que en la misma categoría solo se encuentra un 33% del total de hombres.
- El 67% del total de hombres laborando en la organización se concentra entre 10 a 100 colaboradores.

c) Edad promedio de los colaboradores

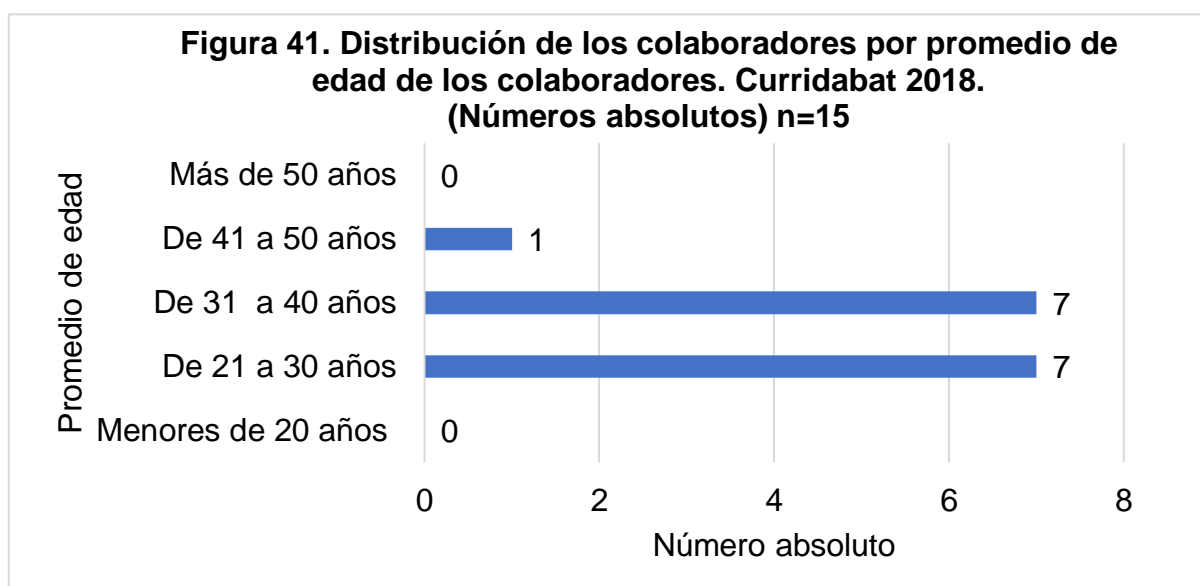
En este apartado se les interrogó a las empresas acerca de la edad promedio de los colaboradores presentes en la compañía. Los resultados se resumen en la tabla 40.

**Tabla 40 Distribución de los colaboradores por promedio de edad de los colaboradores. Curridabat 2018.
(Números absolutos) n=15**

Edad	Número absoluto
Menores de 20 años	0
De 21 a 30 años	7
De 31 a 40 años	7
De 41 a 50 años	1
Más de 50 años	0
Total	15

Figura 41 Distribución de los colaboradores por promedio de edad de los colaboradores.

Los principales resultados acerca de la distribución de los colaboradores por promedio de edad se muestran en la figura 41.



Según los siguientes resultados:

- El rango promedio de edad de los colaboradores de las empresas de Curridabat se encuentra entre los 20 y los 40 años.
- Solo una de las empresas afirma que el rango de edad promedio de los colaboradores supera los 40 años.

d) Rango salarial promedio

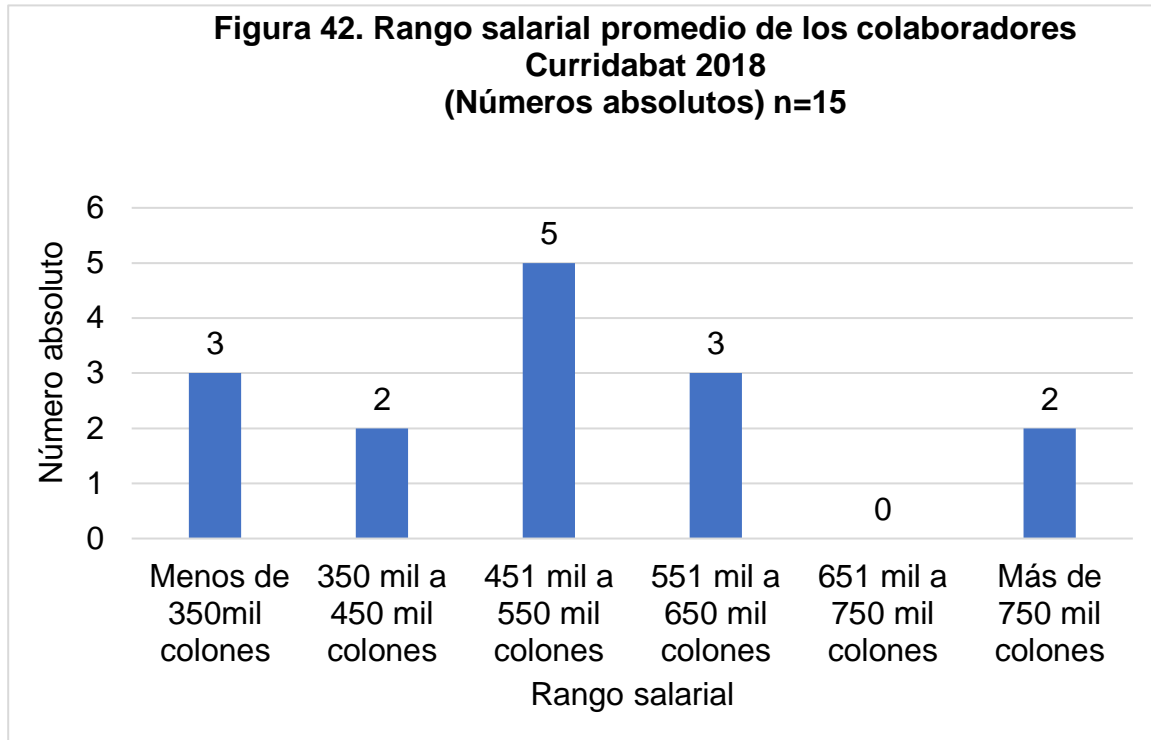
Se les preguntó a las empresas participantes acerca del rango salarial promedio actual de sus colaboradores. Los resultados se sintetizan en la tabla 41.

**Tabla 41. Rango salarial promedio de los colaboradores.
Curridabat 2018
(Números absolutos) n=15**

Rango salarial	Número absoluto
Menos de 350 mil colones	3
350 mil a 450 mil colones	2
451 mil a 550 mil colones	5
551 mil a 650 mil colones	3
651 mil a 750 mil colones	0
Más de 750 mil colones	2
Total	15

Figura 42 Rango salarial promedio de los colaboradores

La figura 42 resume los principales hallazgos con respecto al ingreso salarial promedio de los colaboradores de las empresas de Curridabat



Los resultados obtenidos de la tabla 41 y la figura 42 anterior son los siguientes:

- 5 de las empresas entrevistadas afirman que los colaboradores de la compañía tienen un rango salarial promedio de 451 mil a 550 mil colones
- Un 3 de los encuestados determinan que sus colaboradores se encuentran en un rango salarial de 551 mil a 650mil colones, asimismo el mismo número de empresas afirman que sus colaboradores ganan en promedio menos de 350mil colones.
- 2 de las empresas participantes comentan que sus colaboradores ganan en promedio de 350mil a 450mil colones
- Solo 2 del total de empresas afirma que los colaboradores ganan más de 750mil colones.

e) Tiempo de operación en el cantón de Curridabat

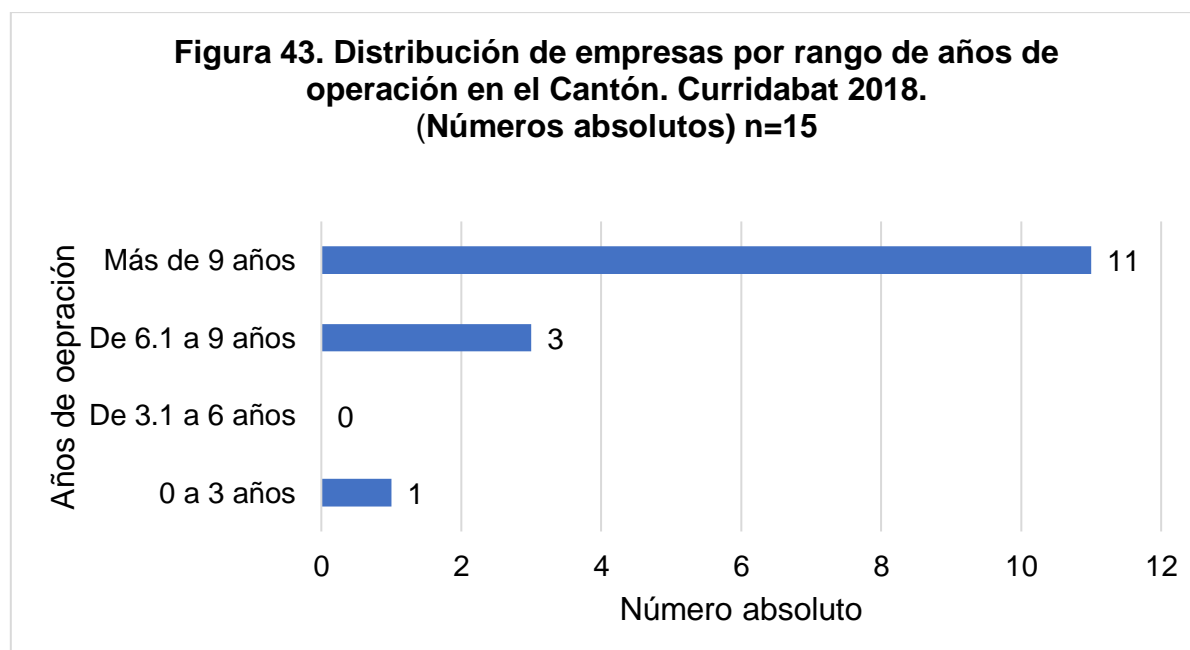
Se les consultó a las empresas con respecto al tiempo de operación dentro del Cantón, los resultados se muestran en la tabla 42.

Tabla 42 . Distribución de empresas por rango de años de operación en el Cantón. Curridabat 2018. (Números Absolutos). N=15

Tiempo de operación	Frecuencia absoluta
0 a 3 años	1
De 3.1 a 6 años	0
De 6.1 a 9 años	3
Más de 9 años	11
Total	15

Figura 43 Distribución de empresas por rango de años de operación en el Cantón.

La figura 43 resumen los principales resultados con respecto al tiempo de operación de las empresas participantes en el estudio.



Según la siguiente figura:

- 11 de las empresas encuestadas realizan las operaciones en el Cantón desde hace más de 9 años.
- 3 del total de entrevistados realizan sus operaciones en el Cantón desde hace un tiempo promedio de 6.1 a 9 años.
- Solo una de las empresas realiza sus operaciones desde hace 0 a 3 años.

4.5. Oferta educativa

En este apartado se detalla la oferta educativa presente en el cantón de Curridabat tomando en cuenta dos distintas instituciones: Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y el Tecnológico de Costa Rica.

a) INA

El Instituto Nacional de Aprendizaje creado durante la administración de Francisco J. Orlich en 1965 “con el propósito de brindar un servicio público de formación profesional para aprendices y la capacitación de trabajadores en servicio, tanto del sector público como del sector privado, bajo la responsabilidad del INA, entidad autárquica, descentralizada, con responsabilidad jurídica estatal, patrimonio propio y regida por el derecho público” (La Gaceta No. 15).

Actualmente la institución cuenta con 9 centros regionales donde se imparten diferentes cursos o especialidades en los campos agropecuarios, industria gráfica, tecnología de materiales, metal mecánico, unidad didáctica pedagógica, industria alimentaria, comercio y servicios entre otros sectores siempre manteniendo una viva comunicación con las empresas y las necesidades de formación que requieren en sus procesos productivos.

Desde hace más de 20 años, el cantón de Curridabat cuenta con un Centro de Formación Taller Público del INA, en el cual se enfoca en la capacitación y formación de los ciudadanos que así lo requieran en 3 grandes áreas de especialización como lo es la computación, la enseñanza de un segundo idioma y la gestión de calidad. Asimismo, este centro ubicado en Tirrases cuenta con un centro de capacitación en ebanistería en la zona de San José.

Los requisitos de ingreso a cada uno de los cursos son variados dependiendo del área de especialización en el cual el ciudadano esté interesado, por ejemplo, en el área de ebanistería la persona interesada debe tener un grado académico mínimo

de sexto grado de primaria. Con respecto al área de inglés y computación se requiere un mínimo de 9no año de colegio, con una edad de 17 y 15 años respectivamente.

Este tipo de requisitos surge debido las necesidades y constante comunicación que mantiene el INA con los empresarios de la zona, para conocer el panorama de la edad y educación mínima que requieren el sector empresarial en los procesos de selección de personal.

Cada uno de los programas y cursos que tiene el INA en su cartera de servicios no tiene ningún costo en su matrícula, mensualidad o materiales para los interesados ingresar a alguno de los programas educativos. Al finalizar cada programa, la Institución cuenta con un programa de pasantías o prácticas profesionales a los estudiantes de diferentes especialidades esto con el fin que pongan en práctica lo aprendido en el ámbito laboral.

Sumado a las facilidades que da el INA en los costos de cada uno de sus programas, la Institución cuentan con un programa de becas o de incentivos económicos a las personas que realicen la solicitud al departamento acción social de la institución donde realizará un estudio respectivo para determinar la asistencia económica que se le puede brindar a la persona por concepto de transporte, alimentación o bien alguna asistencia adicional.

A pesar de las facilidades para la ciudadanía de acceder a programas que anualmente son revisados por cada unidad de trabajo, así como las certificaciones internacionales que cuentan algunos de sus programas como los programas de inglés, computación, el INA afronta una serie de desafíos con respecto al servicio ofrecido al público costarricense.

La deserción por parte de las personas que asisten a los cursos del INA es una de las principales problemáticas que afronta esta institución en el servicio que brindan a la comunidad, uno de los principales factores que inciden en este problema es la falta de interés por parte de los asistentes a los cursos, ya que según los jefes de la institución hay una cultura equivocada con respecto a los cursos de formación

gratuitos que actualmente se ofrecen. Los ciudadanos no sienten un sentido de responsabilidad o de compromiso con la institución al ellos no realizar un desembolso de dinero por el servicio, por lo que abandonan la formación al recibir un nivel de exigencia.

Para mitigar el impacto de la deserción se han adoptado estrategias de atracción de estudiantes mediante el uso ayudas económicas o becas a los estudiantes que lo requieran en temas de transporte y alimentación, asimismo se mantiene una estrategia de motivación y ayuda psicológica desde las aulas, donde los profesores durante sus lecciones recalcan la importancia de los procesos de formación y capacitación para sus vidas profesionales.

La falta de infraestructura o alianzas con respecto a los organismos municipales y regionales no permiten al centro de formación expandir su oferta educativa hacia la comunidad lo que se ha traducido en una migración por parte de las personas interesadas en los cursos a otras sedes como Desamparados, la Uruca, Cartago, Zetillal, entre otros.

El desconocimiento por parte de los ciudadanos es uno de los desafíos que enfrente el INA para la atracción de estudiantes a nivel regional, donde según comenta el director de formación, muchos de los estudiantes que reciben lecciones en el centro de Tirrases provienen de zonas alejadas a Curridabat, teniendo una variedad de estudiantes de Goicoechea, Desamparados, San José, Escazú, entre otros.

Para solventar dichas problemáticas presentes en el Centro Taller de Tirrases se ha tratado de establecer una constante comunicación con la Municipalidad de Curridabat para determinar estrategias que potencien el desarrollo de la comunidad, sin embargo, según lo que indica el director de este centro, la relación con la Municipalidad ha sido distante durante los últimos años, lo que ha limitado el crecimiento en los programas de capacitación

La falta de comunicación interinstitucional ha generado competencia en los centros de formación y capacitación de profesionales, ya que la Municipalidad de Curridabat en el distrito de Tirrases cuenta con un centro de desarrollo humano conocido como

“La Cometa” donde además de programas culturales, se ofrecen programas de educación abierta y programas libres a la ciudadanía que incluyen programas de inglés, computación al igual que el INA lo que genera saturación en el mercado en el cual están abarcando, lo que limita a ambas instituciones, por lo que una mejor comunicación entre instituciones potenciaría más el desarrollo humano del Cantón ya que se podría redireccionar los esfuerzos para la apertura de nuevos programas con el fin de suplir la demanda actual y potenciar el desarrollo humano.

b) Fundatec

FUNDATEC es un ente privado de utilidad pública y sin fin fines de lucro creado en 1987 liderado por el rector del Tecnológico de Costa Rica Arturo Jofré y amparado por la Ley de Fundaciones para la creación de una fundación que cuyo fin “a era ampliar y mejorar los servicios que presta el Tecnológico de Costa Rica a los diferentes sectores de la sociedad costarricense, mediante el desarrollo de proyectos de investigación, extensión y actividades de vinculación externa.” (Tecnológico de Costa Rica , 2018)

Bajo este marco el Tecnológico de Costa Rica ha desarrollado una serie de programas técnicos, cursos, idiomas entre otros a la población que así desee capacitarse y formarse en una institución con la calidad y supervisión de una universidad pública.

Dentro de estos programas de formación técnica se encuentran programas en el campo de la administración y finanzas (administración de empresas, administración de proyectos, contabilidad, ventas, gestión deportiva), informática, arquitectura y urbanismo, electricidad, electrónica, calidad, entre otros que son supervisados por las diferentes escuelas académicas del TEC. Asimismo, Fundatec cuenta con programas de especialización y formación profesional, como el programa de postgrados de la universidad.

Los requisitos mínimos para la matrícula de este tipo de cursos es ser mayor de edad y haber cursado como mínimo el tercer año de secundaria, con excepción del

técnico en administración de proyectos, contabilidad, metrología y gestión en ventas. El técnico en evaluación financiera es el único de los programas que actualmente ofrece Fundatec que requiere un bachillerato universitario como mínimo para poder optar por este grado académico.

Los precios varían entre los 800 mil colones y 1,5 millones de colones, los cuales constan de módulos bimestrales o cuatrimestrales distribuidos en sus diferentes sedes de Cartago, Zapote, San Pedro y Barrio Amón.

En el caso de los cursos de inglés que ofrece la institución tienen un costo de 94mil colones más 12mil colones del curso, cada programa es de carácter bimestral y se ofrecen en las sedes de Zapote, Heredia, Desamparados, Cartago y San Pedro.

Actualmente Fundatec no cuenta con programas con programas de ayuda social establecidos al público general, sin embargo, si cuenta con un programa de subención económica a los estudiantes regulares que cursan el grado de bachillerato en el Tecnológico de Costa Rica o bien cada una de las escuelas de las Institución puede decidir si ofrece algún tipo de ayuda al estudiante que así lo requiera.

A pesar de no contar con este programa abierto al público, Fundatec cuenta con la apertura de realizar alianzas con instituciones y municipalidades alrededor del país en alguno de los servicios que actualmente ofrece a la comunidad.

4.6. Gestión Municipal

En esta sección se detalla las distintas acciones de la Municipalidad en la generación de empleo, así como las percepción y recomendaciones brindadas por las empresas del cantón para el mejoramiento de la gestión Municipal.

La Municipalidad cuenta con un departamento de responsabilidad social en la cual se cuenta con la oficina de intermediación laboral con la cual se desarrollan una serie de proyectos en pro del empleo y el desarrollo económico del Cantón.

Uno de esos proyectos es la creación de la bolsa de empleo abierta a la ciudadanía, donde los habitantes del cantón de Curridabat tienen la opción de participar en una base de datos de acceso remoto por parte de las empresas en caso de requerir personal para las compañías.

Los habitantes que quieran participar en la bolsa de empleo deben realizar el trámite de manera personal en las instalaciones de la Municipalidad, donde se les tomará la hoja de vida o Curriculum vitae y se les pregunta información básica para completar el formulario de ingreso.

Una de las recomendaciones que brindaron las empresas que participaron en el taller de grupo focal acerca del empleo en el cantón de Curridabat fue la reforma en la forma en que se desarrolla la plataforma la cual según los asistentes debe tener un periodo de actualización más frecuente ya que muchos de los datos se encuentran desactualizados por motivo que la plataforma se actualiza cada año.

Dentro de este análisis que realizaron las empresas del sistema de bolsa de empleo, los participantes comentan la importancia de recopilar mayores datos a los interesados que quieran optar por un trabajo, debido a que según admiten las necesidades del mercado requieren que las empresas empleadoras tengan conocimiento que los aplicantes puedan desarrollar su trabajo en horario rotativo, condiciones laborales (rango salarial), movilidad y sobre todo las competencias laborales que tiene cada uno de las personas.

El sistema de bolsa de empleo ha sido una de las principales herramientas para mantener e impulsar el empleo en el Cantón, donde los empleadores admiten que en sus procesos de contratación no cuentan con afluencia de personas residentes en el Cantón debido a desconocimiento de las plazas vacantes, así como como la poca preparación que muestran los habitantes en habilidades blandas lo que limita su incorporación al mercado laboral.

Actualmente la Municipalidad de Curridabat realiza capacitaciones hacia la comunidad en materia de elaboración de los currícula, preparación de entrevistas, entre otras, sin embargo, no se cuenta con programas relacionados con respecto a las competencias laborales o habilidades blandas, siendo este tema el más recurrente en las necesidades por parte de las empresas en los procesos de selección de personal.

Este tipo de talleres sobre competencias se les brinda únicamente a los participantes del programa “Date tu puesto” con el cual la Municipalidad ayuda a estudiantes recién egresados de bachillerato de los colegios técnicos de Curridabat a tener su primera experiencia laboral recibiendo un subsidio económico por parte del municipio por labor realizada en la empresa donde logró tener su oportunidad.

Las empresas mediante el cuestionario y el taller de grupo focal resaltaron la labor municipal con respecto al desarrollo de este tipo de programas los cuales han catalogado como un éxito. Asimismo, reafirman el compromiso que debe asumir la Municipalidad con la expansión de este programa, así como la mejora de mecanismos de comunicación con las empresas, el refuerzo de las habilidades de los jóvenes participantes, así como más oportunidades para el desarrollo de la educación dual.

Aparte del desarrollo de este tipo de talleres, las empresas admiten que una de las principales dificultades para el reclutamiento de personal es la poca preparación que muestran los candidatos en las entrevistas, ya que según comentan los aplicantes cumplen con los requisitos que la empresa busca en su nuevo colaborador sin embargo, en el proceso la persona no logra demostrar sus habilidades, por lo que realizan la recomendación en del desarrollo de este tipo de

talleres o capacitaciones de preparar a los habitantes en el proceso de entrevista para que tengan mayores posibilidades de ser contratados.

Uno de los pilares fundamentales que consideran las empresas para la generación de empleo y el impulso del desarrollo económico del cantón, es la comunicación. Más de un 70% de los consultados en los diversos métodos de recolección de la información consideran que se deben mejorar los canales de comunicación entre la Municipalidad y las empresas esto con el fin de desarrollar estrategias que impulsen el empleo en el Cantón.

Parte de las estrategias propuestas por las empresas del Cantón es el desarrollo de programas de empleo para personas de edad avanzada, donde a pesar de que un 54% de las empresas que participaron en el cuestionario admiten no tener un programa de empleo para personas mayores de 50 años recalcan la importancia de dar oportunidades de empleo a esta población.

Una de las empresas que mostró su política de empleo fue la corporación Manzaté, ubicada en Tirrases de Curridabat, la cual afirma que la estrategia se basa en ser una empresa “puertas abiertas” por lo que no existen condiciones de contratación, brindando oportunidades equitativas a la población en general y sobre todo con un refuerzo hacia el empleo en la zona.

Ayudar a las empresas con el desarrollo de este tipo de programas o bien la expansión del programa de “date tu puesto” son las principales recomendaciones hacia la gestión municipal en materia de empleo para personas de edades mayores, así como brindar un mayor apoyo a este tipo de población en la bolsa de empleo.

Además del refuerzo en estas políticas y así como la mejora en los sistemas de comunicación, las empresas del cantón admiten el desafío que han encontrado en los procesos de retención de personal, debido en parte al cambio generacional que ha tenido la fuerza laboral y la incorporación de los Millennials en los procesos de selección.

Sumado al desafío de los procesos de retención, las empresas admiten que tienen una gran limitación en la creación de nuevos puestos de trabajo debido a situaciones

económicas y políticas de Costa Rica, por lo que hacen un llamado a la Municipalidad mayores facilidades en la tramitología y un acompañamiento hacia las necesidades de las empresas para poder impulsar un mayor crecimiento del sector empresarial y así impulsar el empleo en el Cantón.

5- Conclusiones y recomendaciones

En este capítulo se desarrollan las conclusiones que contestan a cada objetivo planteado al inicio de esta investigación donde se desarrollan su recomendación respectiva:

5.1. Conclusiones

Objetivo 1: Determinar el perfil de las empresas residentes del cantón de Curridabat.

El presente estudio permitió establecer un perfil y algunas tendencias que presentan algunas las empresas que realizan sus operaciones en el cantón de Curridabat. En este estudio se pudo contar con la participación de más de 25 empresas de diferentes sectores productivos, donde se incluyeron Cámaras de empresarios, empresas de impulso a pymes y empresas con trayectoria dentro del Cantón.

Con la información obtenida por medio del cuestionario y del grupo focal se pudo determinar diversas características de las empresas que realizan sus operaciones en Curridabat tales como cantidad de colaboradores el cual señala una gran presencia de empresas con más de 150 colaboradores, el uso de políticas de contratación donde se puede denotar que las empresas mantienen una apertura a los procesos equitativos con respecto a las necesidades especiales, jóvenes, género, sin embargo las empresas mantienen diferencias en los procesos de selección de personas mayores de 50 años, por lo que se debe apostar a una estrategia y apertura de nuevos puestos de trabajo para esta población.

Una de las características más notorias de las empresas participantes de este estudio se refiere al tiempo de operación de cada una de ellas ya que según se pudo denotar que existe una estabilidad por parte de las empresas residentes en el cantón ya presentan rangos promedios superiores a 6 años de operación lo que denota una buena gestión de la Municipalidad para la atracción y el seguimiento a cada una de las instituciones.

Sumado a la estabilidad presente por parte de las empresas, se pudo denotar determinar que las mujeres tienen mayor representación en las empresas de mayor empleabilidad del Cantón, lo que demuestra que las empresas mantienen políticas de equidad de género en sus procesos de contratación brindando las mismas oportunidades de selección.

Con respecto al rango salarial se pudo determinar que el rango promedio está muy relacionado con las tendencias mundiales en materias de empleabilidad, mantenido un rango de 20 a 40 años como los rangos de mayor participación de las personas en las empresas. En materias salariales se pudo determinar que existe una variedad en los rangos salariales existentes dentro del Cantón, sin embargo, manteniendo como base las estipulaciones del Ministerio de Trabajo.

Objetivo 2: Establecer la técnica de prospección laboral a emplear en el territorio.

Para la presente investigación, se utilizó realizó un estudio de las características cualitativas en materia para determinar la prospección laboral y las expectativas de empleo para el año 2019.

Mediante el uso del cuestionario y del focus group se pudo determinar las tendencias de empleo y empleabilidad para el próximo año 2019 analizando las distintas variables cualitativas con respecto a las tendencias utilizadas en los procesos de selección de personal.

Se determinaron cuales son las competencias, saberes o habilidades básicos que tiene que tener una persona aplicante a un puesto, así como su conocimiento de idiomas, nivel educativo y habilidades en herramientas tecnológicas según las categorías de empleo provistas en la Encuesta Continua de Empleo (ECE) del INEC.

Además, se estableció mediante este estudio cuales son las categorías de mayor tendencia en las empresas participantes, así como las categorías de empleo de mayor crecimiento y demanda para el próximo año.

Objetivo 3: Identificar las competencias y formaciones de los empleos que a futuro requieren las empresas establecidas en Curridabat.

El estudio de prospección laboral permitió analizar desde diferentes perspectivas la situación actual del empleo, la empleabilidad y la oferta educativa existente en el cantón de Curridabat para determinar las principales claves y perfiles para el posterior desarrollo de estrategias o políticas por parte de la Municipalidad para ayudar al impulso económico y social del cantón.

La oferta educativa presente en el cantón es bastante diversa gracias al apoyo del Instituto Nacional de Aprendizaje, el Colegio Técnico de Tirrases y la nueva opción educativa propuesta por la Municipalidad de Curridabat con la creación de los Centros de Desarrollo humano donde se concentran diversidad de programas, cursos académicos y culturales para la comunidad.

Sin embargo, a pesar de la existencia de estas instituciones educativas existe una duplicidad en la oferta de cursos actualmente ofrecidos a la comunidad donde tanto el INA como la Municipalidad donde ambas instituciones cuentan con cursos de idioma, computación y algunos cursos libres como manipulación de alimentos. Parte de esta duplicidad en la oferta se debe a la poca comunicación interinstitucional existente entre las instituciones, donde en anteriores años se contaba con una comisión para desarrollar temáticas y estrategias conjuntas en pro del cantón, donde el INA ha demostrado interés en desarrollar nuevos programas conjuntos debido a la limitante de infraestructura que presenta actualmente en su operación, infraestructura que actualmente cuenta la Municipalidad de Curridabat que podría ser aprovechada en el desarrollo de nuevos programas de educación.

Sumado a la propuesta del INA se encuentran instituciones como Fundatec del Instituto Tecnológico de Costa Rica donde existe la posibilidad de realizar alianzas

para desarrollo de programas técnicos o para universitarios que ayuden a los habitantes de Curridabat para ayudar a un mejor desarrollo del Cantón.

La Crisis Fiscal y la incertidumbre que atraviesa el país ha sumado escepticismo en las empresas al brindar información sobre procesos de expansión y contratación de nuevo personal para el próximo año, sin embargo, un 60% de las empresas que participaron en el este estudio afirmaron que cuentan con planes de crecimiento para el próximo año.

La primera categoría de mayor empleo proyectado para el próximo año 2019 son los técnicos y profesionales de nivel medio, donde se determina que requieren una formación técnica de bachillerato universitario, con una experiencia laboral promedio de 1.1 a 2 años de experiencia, con unas competencias laborales de: servicio al cliente, trabajo en equipo y creatividad e innovación.

La segunda categoría de mayor de demanda son los trabajadores de servicios vendedores de comercio y de mercado el cual cuenta con una formación mínima de bachillerato en educación media, con una experiencia laboral de 0 a 2 años, y al igual que la categoría anterior con las siguientes competencias laborales: servicio al cliente, trabajo en equipo y creatividad e innovación.

La tercera categoría de mayor demanda a pesar de no ser una de las categorías de mayor demanda son las categorías de nivel gerencial, el cual cuenta con requisitos educativos de licenciatura universitaria o postgrado, con más de 3 años de experiencia y con las siguientes competencias laborales: liderazgo, trabajo en equipo, trabajo bajo presión.

Para suplir la demanda del mercado, la Municipalidad de Curridabat debe apostar a estrategias de comunicación intersectorial donde se combine el sector educativo, el gobierno local y las empresas del cantón, para perfilar las posibles estrategias que se puede desarrollar en conjunto para aumentar la empleabilidad en el Cantón.

Este trabajo multisectorial debe ir acompañado por el refuerzo de los programas actuales de la Municipalidad tal como la bolsa de empleo donde se desarrolle una plataforma integrada donde se recopilen los nuevos datos que requieren las

empresas como lugar de residencia, adaptación a horarios rotativos, entre otros. Este tipo de esfuerzos ayudarán a mejorar la comunicación y la colocación de personas que actualmente se encuentran en la bolsa de empleo, así como suplir las necesidades reales de las empresas en sus procesos de selección de personal.

6.2 Recomendaciones.

- Desarrollar una comisión intersectorial entre el sector educativo (INA), la Municipalidad y el sector empresarial para el desarrollo de políticas o estrategias para el impulso del empleo en el Cantón.
- Apertura de talleres de habilidades blandas o competencias laborales abiertas a la comunidad con el fin de suplir la demanda actual del mercado laboral.
- Desarrollar una plataforma tecnológica de consulta de la bolsa de empleo en tiempo real por parte de las empresas interesadas.
- Restructuración de los programas educativos del Centro de desarrollo humano con asesoría del Instituto Nacional de Aprendizaje.
- Revisión y restructuración de la bolsa de empleo existente en el cantón.
- Apertura de alianzas estratégicas con instituciones educativas. El desarrollo de nuevas alianzas con instituciones educativas como el Tecnológico de Costa Rica, la Universidad de Costa Rica puede contribuir al desarrollo del cantón en materia de programas técnicos y cursos libres de especialización.
- Mejora de los canales de comunicación existentes con las empresas de Curridabat mediante reuniones periódicas, grupos focales o programas de voluntariado o responsabilidad social empresarial.
- Desarrollo de estudios de prospección laboral cada 2 años con el fin de evaluar la evolución de las características propias de cada categoría laboral.

Referencias Bibliográficas

Alfaro, G. (17 de Febrero de 2018). *El futuro del trabajo: visto desde los servicios de empleo*. Recuperado de DelfinoCR: <https://delfino.cr/2018/02/futuro-del-trabajo-visto-desde-los-servicios-empleo/>

- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (30 de Abril de 1998). *Código Municipal* .
Recuperado de TSE: <http://www.tse.go.cr/pdf/normativa/codigomunicipal.pdf>
- Avendaño, M. (18 de Febrero de 2016). *10 habilidades que buscan las empresas en la feria de empleo de CINDE*. Recuperado de La Nación :
<https://www.nacion.com/economia/negocios/10-habilidades-que-buscan-las-empresas-en-la-feria-de-empleo-de-cinde/3VYGNEEW4ZB3DKSQBTMDZQ6O7Y/story/>
- Campos, L., Chavarría, R., & Vindas, L. (2009). *Condiciones de empleo y desempleo de la población del cantón de Parrita, una aproximación al análisis desde la categoría del trabajo* (. San José, Costa Rica : Universidad de Costa Rica.
- Curridabat, M. d. (2017). *Política de Local de Empleo y Desarrollo Empresarial* .
Curridabat, Costa Rica .
- Diccionario Reverso. (2018). *Grado Académico*. Recuperado de Diccionario español definición K Dictionaries: <https://diccionario.reverso.net/espanol-definiciones/grado+acad%C3%A9mico>
- Fernandez, E. (1 de Junio de 2014). *Conozca el nuevo perfil del mercado laboral*.
Recuperado de El Financiero: <https://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/conozca-el-nuevo-perfil-del-mercado-laboral/3ADMYMAZPNFQPOYAVJP753ASR4/story/>
- Hernandez, S., Fernandez, C., & Batista, P. (2014). *Metodología de la investigación*.
México DF : Mc Graw Hill.
- IFAM . (2018). *Instituto de Fomento y Asesoría Municipal* . Recuperado de
http://www.ifam.go.cr/?page_id=1299
- Manpower . (12 de Diciembre de 2017). *Encuesta de Expectativas de Empleo* .
Recuperado de Noticias Columbia:
<http://www.columbia.co.cr/web/index.php/noticias/nacionales/602-heredia-y-alajuela-lideran-la-generacion-de-empleo-para-el-2018>

- Monge, B. (6 de Marzo de 2015). *Importancia del manejo de políticas públicas y el aporte para el desarrollo de un país*. Recuperado de Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública: <http://www.cicap.ucr.ac.cr/web/importancia-del-manejo-de-politicas-publicas-y-el-aporte-para-el-desarrollo-de-un-pais/>
- Municipalidad de Curridabat . (2016). *Misión y Visión* . Recuperado de Municipalidad de Curridabat : <http://www.curridabat.go.cr/?s=mision>
- Naresh, M. (2016). *Investigación de Mercados:Conceptos esenciales* . México : Pearson .
- Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo. (2014). *Ranking según IDH*. Recuperado de Atlas de Desarrollo Humano Cantonal de Costa Rica: <http://desarrollohumano.or.cr/mapa-cantonal/index.php/ranking-idh>
- Quesada, M. (2006). Toponimia Indígena de Costa Rica. *Filología y Lingüística*, XXXII, 203-259.
- Real Academia Española. (2018). *Edad*. Recuperado de Diccionario de la Real Academia Española: <http://dle.rae.es/?id=EN8xffh>
- Real Academia Española. (2018). *Empleo*. Recuperado de Diccionario de la Real Academia Española: <http://dle.rae.es/?id=ErbkEUe>
- Real Academia Española. (2018). *Idioma*. Recuperado de Diccionario de la Real Academia Española: <http://dle.rae.es/?id=KuMp7nw>
- Real Academia Española. (2018). *Ingreso*. Recuperado de Diccionario de la Real Academia Española : <http://dle.rae.es/?id=Laxymte>
- Real Academia Española. (2018). *Sexo* . Recuperado de Diccionario de la Real Academia Española: <http://dle.rae.es/?id=XIApmpe>
- Soto, R. (Diciembre de 2006). *Cómo diseñar un cuestionario de investigación de mercados*. Recuperado de Gestipolis : <https://www.gestipolis.com/como-disenar-un-cuestionario-de-investigacion-de-mercados/>

- Tecnológico de Costa Rica . (2018). *Historia Fundatec*. Recuperado de <https://www.tec.ac.cr/historia-fundatec>
- Trabajo, M. d. (2016). *Estrategia Nacional de Empleo y Producción*. San José, Costa Rica: Gobierno de la República de Costa Rica.
- Ulate, A., Mayorga, B., & Alfaro, J. (2017). *Índice de competitividad cantonal* . San José, Costa Rica : Universidad de Costa Rica .
- Ulate, J., & Villegas, B. (2013). *Análisis dinámico del desempleo en Costa Rica*. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- UNIMER . (2012). *Diagnostico del cantón de Curridabat* . Curridabat, Costa Rica .
- Zickmund, W., & Babin, B. (2009). *Investigación de mercados* (9na ed.). México DF : Cengage Learning.

Apéndice:

1. Cuestionario.

Fecha y Hora: _____

Cuestionario No. _____

Buenos días/ tardes. Se está realizando un estudio sobre la prospección laboral en el cantón por parte de la Municipalidad de Curridabat en un convenio de apoyo con

el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM). Toda información es de carácter confidencial y los datos serán presentados en forma resumida para todas las unidades que han brindado la información. En el tanto el que ustedes procedan contestar, se toma el consentimiento informado de colaboración en este estudio. Sería tan amable de contestarme una breve encuesta. Gracias.

I. Procesos de selección

1- ¿Qué categorías de empleo se encuentran presentes en la compañía?

- a) Gerentes
- b) Técnicos y Profesionales de Nivel Medio
- c) Trabajadores de los Servicios y Vendedores de Comercios y Mercados
- d) Agricultores y Trabajadores Calificados Agropecuarios, Forestales y Pesqueros
- e) Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas y de Otros Oficios
- f) Operadores de Instalaciones y Máquinas y Ensambladores
- g) Ocupaciones Elementales

2- ¿Cuáles son las categorías con mayor presencia?

- a) Gerentes
- b) Técnicos y Profesionales de Nivel Medio
- c) Trabajadores de los Servicios y Vendedores de Comercios y Mercados
- d) Agricultores y Trabajadores Calificados Agropecuarios, Forestales y Pesqueros
- e) Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas y de Otros Oficios
- f) Operadores de Instalaciones y Máquinas y Ensambladores

g) Ocupaciones Elementales

3- En promedio ¿Cada cuánto se realiza procesos de selección de personal?

a) Cada mes

b) De 1.1 a 2 meses

c) De 2.1 a 3 meses.

d) Más de 3 meses

4- ¿La empresa cuentan con políticas o métodos de contratación de personas con necesidades especiales?

a) Si b) No

5- ¿Se cuenta con programas de empleo para personas mayores a 50 años?

a) Si b) No

6- ¿Se cuentan con programas de pasantías o prácticas profesionales para jóvenes?

a) Si b) No

7- ¿Se cuenta con planes de apertura de puestos vacantes para 2019?

a) Si b) No

8- Si su respuesta fue afirmativa, ¿Cuánto es el crecimiento proyectado?

9- ¿Si su respuesta fue negativa, se cuenta con planes de reducción de plantilla para el año 2019?

a) Si b) No

Justificación:

II. Apertura de nuevas plazas

10- ¿Cuáles son las áreas de empleo que tendrán mayor demanda en los próximos años?

- a) Directores y Gerentes
- b) Técnicos y Profesionales de Nivel Medio
- c) Trabajadores de los Servicios y Vendedores de Comercios y Mercados
- d) Agricultores y Trabajadores Calificados Agropecuarios, Forestales y Pesqueros
- e) Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas y de Otros Oficios
- f) Operadores de Instalaciones y Máquinas y Ensambladores
- g) Ocupaciones Elementales

11- ¿Cuál es el nivel educativo mínimo que debe tener una persona que aplica en la empresa en los siguientes puestos, según las categorías correspondientes?

Puesto	Secundaria completa	Estudios universitarios incompletos	Bachiller universitario	Licenciatura universitaria	Postgrado	N/A
Director y gerente						
Técnico y profesionales de nivel medio						
Trabajadores de servicios y vendedores de comercio y mercado						
Agricultores y Trabajadores Calificados Agropecuarios, Forestales y Pesqueros						
Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas y de Otros Oficios						
Operadores de Instalaciones y Máquinas y Ensambladores						

Ocupaciones Elementales						

12- ¿De cuántos años en promedio de experiencia debe tener una persona aplicante a un puesto, según las categorías correspondientes?

Puesto	0-1 año	1.1 a 2 años	2.1 a 3 años	Más de 3 años	N/A
Director y gerente					
Técnico y profesionales de nivel medio					
Trabajadores de servicios y vendedores de comercio y mercado					
Agricultores y Trabajadores Calificados Agropecuarios, Forestales y Pesqueros					
Oficiales, Operarios y					

Artesanos de Artes Mecánicas y de Otros Oficios					
Operadores de Instalaciones y Máquinas y Ensambladores					
Ocupaciones Elementales					

13- ¿Cuáles son las competencias, habilidades o saberes básicos de un aplicante para un puesto?

Puesto	Habilidades de Comunicación	Trabajo bajo presión	Creatividad e Innovación	Liderazgo	Trabajo en equipo	Otro
Director y gerente						
Técnico y profesionales de nivel medio						
Trabajadores de servicios y vendedores de comercio y mercado						
Agricultores y Trabajadores Calificados Agropecuarios, Forestales y Pesqueros						
Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas y de Otros Oficios						
Operadores de Instalaciones y						

Máquinas y Ensambladores						
Ocupaciones Elementales						

14- ¿Cuáles cree usted que ha sido la mayor dificultad para realizar los procesos de creación de plazas?

15- ¿El conocimiento de un segundo idioma se vuelve requisito indispensable para los aplicantes a un puesto?

a) Sí b) No

16- En caso de ser indispensable, ¿Cuál idioma cree que deben tener los aplicantes?

- a) Inglés
- b) Mandarín
- c) Portugués
- d) Francés
- e) Otro: _____

17- ¿Cuáles son los requisitos en formación en tecnologías de la información mínima que necesitan los nuevos colaboradores?

18- ¿Cuál es su percepción con respecto a la ayuda brindada por la Municipalidad para la generación de empleo y crecimiento de las empresas?

a) Muy mala b) Mala c) Buena d) Muy buena e) No se

19- ¿En qué podría mejorarse?

III Información general de la empresa

20- Favor indique cuántos empleados actualmente laboran en la compañía

- a) 10 a 50 personas
- b) 51 a 100 personas
- c) 101 a 150 personas
- d) Más de 150 personas

21- Favor indique cuántos hombres actualmente laboran en la compañía

- a) 10 a 50 personas
- b) 51 a 100 personas
- c) 101 a 150 personas
- d) Más de 150 personas

22- Favor indique cuántas mujeres actualmente laboran en la compañía

- a) 10 a 50 personas
- b) 51 a 100 personas
- c) 101 a 150 personas
- d) Más de 150 personas

23- ¿Cuál es el rango de edad promedio de los colaboradores presente en la compañía?

- a) 18 a 30 años
- b) 31 a 40 años
- c) 41 a 50 años
- d) Más de 50 años

24 - ¿Cuál es el rango salarial promedio de los empleados de la empresa?:

- a) Menos de 350mil
- b) 350 mil a 450 mil
- c) 451 mil a 550 mil

- d) 551 mil a 650 mil
- e) 651 mil a 750 mil
- f) Más de 750 mil

25 - ¿Hace cuantos años la empresa opera en el cantón?

- a) 0 a 3 año
- b) De 3.1 a 6 años
- c) De 6.1 a 9 años
- d) Más de 9 años

26 - ¿Se cuenta con programas de equidad de género en los procesos de selección?

- a) Si b) No

27 - ¿Estaría dispuesto a participar en programas de empleo por parte de la Municipalidad de Curridabat?

- a) Si b) No

2. Guía de entrevista

Buenos días/ tardes. Se está realizando un estudio sobre la prospección laboral en el cantón por parte de la Municipalidad de Curridabat en un convenio de apoyo con el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM). Toda información es de carácter confidencial y los datos serán presentados en forma resumida para todas

las unidades que han brindado la información. En el tanto el que ustedes procedan contestar, se toma el consentimiento informado de colaboración en este estudio. Sería tan amable de contestarme una breve encuesta. Gracias.

1. ¿Nos podría contar alguna pequeña reseña de la institución a la cual representa?
2. ¿Cuáles son sus sedes?
3. ¿Qué tipo de capacitaciones o programas educativos ofrecen a la ciudadanía?
4. ¿Qué tipo de personas pueden acceder a este tipo de capacitaciones?
5. ¿Cuál es el costo de estos programas?
6. ¿En qué lugares se realizan las clases o capacitaciones? ¿Cuánto duran los programas?
7. ¿Poseen un sistema de becas? ¿Cuál es el proceso para su solicitud?
8. ¿Cuentan con programas de pasantías profesionales o alianzas con empresas del cantón?
9. ¿Cuál es el proceso de análisis con respecto a la apertura o modificación de los cursos?
10. ¿Cada cuánto se revisan los programas educativos?
11. ¿Cuáles han sido las principales limitaciones que han encontrado para desarrollar los programas educativos o de capacitaciones?
12. - ¿Cuál es su percepción con respecto a la ayuda brindada por la Municipalidad para la generación de nuevas opciones educativas?
13. ¿En que podría mejorarse?

3. Focus Group

Guía de sesión de grupo

Población meta: Encargados de los departamentos de gestión del talento humano.

Objetivo: Establecer cuáles son las expectativas de empleo sobre la forma futura en que esperan que sean las características de los nuevos colaboradores en los procesos de selección.

Guía de la sesión

Ejes temáticos:

1. Desafíos en los procesos de selección de personal. 30min

- a) ¿Cuál creen que ha sido el mayor desafío al realizar procesos de selección de personal?
- b) ¿Cuál es su opinión con respecto a la empleabilidad de los habitantes cantón de Curridabat? ¿Se cuenta con estrategias o programas para los habitantes de Curridabat en los procesos de selección?
- c) ¿Cuáles han sido a las estrategias que se han utilizado para la retención del talento humano?

2. Perfiles de los futuros colaboradores 20 min

- a) ¿Cuál creen que es el perfil ideal (competencias, idioma, tecnología) que debe tener una persona que quiere optar por un puesto?
- b) ¿Creen ustedes que la oferta educativa se ajusta realmente a las necesidades de la oferta de empleo? ¿Porqué?

3. Estrategias o acciones que puede tomar la Municipalidad de Curridabat para ayudar al desarrollo económico y social del cantón. 30 min

- a) ¿Cuál es la percepción de ustedes con respecto al trabajo que se ha realizado en conjunto con la Municipalidad de Curridabat? ¿En qué podría mejorarse?

Agradecimiento