



## ¿Debe Costa Rica repensar las capacidades de su recurso humano?

26 de Junio 2019 Por: [Jorge Quesada Araya](#) <sup>[1]</sup>

- País requiere de una reconversión laboral para insertarse exitosamente en el mercado.

*Elaborado por: Johan Umaña y Jorge Quesada*

Para comprender el tema del empleo en Costa Rica es importante conocer la forma en que este país ha transformado su sistema productivo hacia procesos de mayor valor agregado, en donde **el conocimiento y la tecnología juegan un papel importante para la competitividad de las empresas** que han seleccionado este país para el desarrollo de sus operaciones. Ello **ha relegado a un menor grado de importancia los sistemas tradicionales de producción.**

La transformación que ha sufrido Costa Rica en los últimos 40 años también **ha provocado una transformación en la educación que reciben los costarricenses, con miras a crear perfiles que no solo tengan conocimientos técnicos sino también una serie de habilidades** que les permitan insertarse adecuadamente en este nuevo contexto productivo.

Desde que Costa Rica apostó, hace cuatro décadas, por un modelo de desarrollo dirigido a la atracción de empresas, cuyos servicios, procesos y productos están altamente basados en la tecnología y el conocimiento; **la transformación de las capacidades de su capital humano ha sido una condición indispensable para mantener al país en la vía del desarrollo y el crecimiento económico.**

El trabajo, y el empleo en sí se han visto afectados por los nuevos requerimientos de empresas de manufactura avanzada, dispositivos médicos, electrónica y servicios especializados que se han establecido en Costa Rica, mayoritariamente después de que Intel estableció operaciones en nuestro país.

A partir de mediados de la década de los 80, el país inicia un modelo de desarrollo orientado hacia las exportaciones, con el fin de aumentar su tasa de crecimiento, de esta manera, comienza a posicionarse con una muy buena imagen debido a que su recurso humano contaba con las bases para hacerlo atractivo para las empresas transnacionales que veían Costa Rica como un país con condiciones para la inversión, no solo por su ubicación geográfica sino también por su recurso humano calificado.

Para Diana Salazar, gerente de Servicios de Clima de Inversión de Cinde (agencia de promoción de inversiones y entidad encargada de la atracción de inversión extranjera directa -IED-), “**Costa Rica es reconocida como un destino estratégico para empresas multinacionales que buscan la eficiencia de procesos y mayor valor agregado.** Al cierre del 2018 se contabilizaban 305 empresas multinacionales operando en el país y para ese mismo año, CINDE confirmó la cifra récord de 48 proyectos de inversión”.

**Todo ello lleva a Costa Rica a repensar y reforzar las capacidades de su recurso humano en procura de responder a las necesidades de las empresas que incursionan en actividades de mayor valor agregado.** Pero, ¿de qué manera logramos conformar una masa laboral lo suficientemente capacitada para responder a esas necesidades?



Los perfiles laborales que demandan muchas empresas actualmente no solo deben tener conocimientos técnicos sino también habilidades que les permitan insertarse adecuadamente en este nuevo contexto productivo del país, (Foto: Ruth Garita. OCM)

## El reto de renovar la fuerza laboral

Las empresas que cierran operaciones en el país lo hacen no porque las personas (sus empleados costarricenses) no tengan las capacidades que ellas requieren para su operación, lo hacen generalmente, porque **la operación local no le brinda a la corporación, el valor agregado necesario para mantener las operaciones en el país.**

Estas **empresas que cierran operaciones se quedaron en procesos de servicios o de manufactura muy básica** y por razones de costos no tiene sentido continuar operando en Costa Rica. Se trata generalmente de Contact Center o de empresas textiles que no dieron el salto hacia productos o servicios con un mayor valor agregado.

**“No podemos decir que las empresas se van del país porque no encontraron el recurso humano capacitado, por el contrario, estamos cesando gente que si tenía un nivel básico y que estaba empleada... por ejemplo, el caso de una compañía textilera que elaboraba trajes de baño para mujeres con mastectomía y que cerró operaciones, lo que hace CINDE, para reubicar a las personas en una industria de corte similar, es pasarlos por un proceso de reentrenamiento en el INA que los tenga listos para trabajar en otra empresa del sector”** indica Diana Salazar de CINDE.

**El nuevo modelo de desarrollo que acogió el país ha traído grandes beneficios, y con ello surgieron nuevos empleos que crearon un perfil laboral con capacidades específicas para responder a las necesidades de las empresas.** Pero, por otro lado, abrieron una brecha en la estructura de la masa laboral que no se pudo dejar de lado. **El cambio en el modelo también provocó el cierre de empresas, principalmente del sector servicios, manufactura básica (textileras y algunos contact center), o su traslado a otros países**

por asuntos de reducción de costos de operación y búsqueda de mano de obra más barata y con menos calificaciones, que ha dejado a un sector de la población sin empleo y con falta de preparación adecuada para insertarse en las empresas de alta tecnología que han llegado al país.

La **estrategia país para mitigar el desempleo es reconvertir el perfil de algunas personas**, por ejemplo, las que trabajaban en Contact Center que cerraron operaciones. Estas personas generalmente tienen conocimientos de idioma inglés y posiblemente cuentan con el bachillerato, pero no tuvieron oportunidad de adquirir otros conocimientos.

Para CINDE, es aquí en donde instituciones como el Tecnológico de Costa Rica, a través de la FundaTEC pueden aprovechar este nicho y ofrecerles contenidos que les proporcionen un valor agregado en el corto plazo, para una reconversión laboral exitosa.

Para Diana Salazar de CINDE, “las empresas demandantes de estos nuevos perfiles están esperando una respuesta más inmediata por parte de las instituciones de educación, como el TEC y el INA. Es aquí en donde se demanda un rol más activo por parte de estas instituciones en la estrategia de reconversión laboral, según la demanda actual del mercado”.

## **Desarrollo de clúster y nuevos puestos de trabajo**

Con este cambio, **Costa Rica comenzó a traer una serie de industrias basadas en la nueva economía del conocimiento**. Es así como llegan al país diversas empresas que generan los diferentes clúster que hoy día tenemos y que están relacionados con cadenas globales de valor y cuya punta de lanza fueron empresas como Intel y todas las que llegaron después de Intel.

La empresa Baxter y el desarrollo del clúster de dispositivos médicos y *call center* iniciaron un proceso de contratación de personal con especialización como farmacéuticos, ingenieros, médicos, entre otros, que comenzaron a generar puestos basados en conocimiento.

“La expansión que ocurre a partir de 1986, generará el desarrollo de un sector de la economía costarricense altamente dinámico, muy relacionado y dependiente del comercio internacional, donde la calificación promedio de las personas es relativamente alta y genera remuneraciones altas para las personas que están dotadas de ciertas capacidades y competencias que les permiten adaptarse rápidamente a los cambios del mercado laboral”, señala Víctor Garro, economista y especialista en temas de pobreza, desarrollo, crecimiento y política pública, quien es profesor en la Escuela de Administración de Empresas del TEC.



La estrategia país para mitigar el desempleo es reconvertir el perfil de algunas personas con la participación de las instituciones de educación. (Foto: Ruth Garita, OCM)

## La educación y la formación que se requieren

Las universidades públicas deben formar profesionales en el entendido de que sus mallas curriculares tienen que estar ajustándose continuamente para que no queden obsoletas y puedan adaptarse a una realidad laboral sumamente cambiante.

“Así vemos como continuamente **surgen maestrías, programas de posgrado y especialidades que antes no existían y que hoy, por las necesidades del mercado laboral, se están ofreciendo.** Por ejemplo, en el sector médico, la Universidad de Costa Rica tiene 66 especialidades médicas y el número de posgrados que ofrecen en conjunto las cinco universidades estatales supera las 360 maestrías, y muchas de ellas integran conocimientos de dos o tres carreras base que generan áreas de conocimiento nuevas, que antes no existían”, señala Garro.

**Por su parte, el INA debe tener la capacidad de responder a los requerimientos de las empresas para hacer formación del trabajo y entrar en temas de mayor valor agregado, que permita a las personas con baja calificación académica insertarse exitosamente en las nuevas necesidades de las empresas.**

Por ejemplo, señala Garro, esta Institución “debe formar técnicos en mecatrónica, en electrónica compleja, en reglas de comercio, en negociación internacional, en diseño de productos, etc. de forma tal que estas personas estén en capacidad de llegar a procesos que les permitan integrarse a industrias que están creciendo”.

“Las necesidades de personal que requieren las empresas instaladas en Zona Franca



comprenden puestos como operarios de manufactura, mecánicos de precisión, técnicos de calidad, supervisores de producción y técnicos de productividad y profesionales en ingeniería, manufactura, calidad, electromecánica, mecatrónica, administración con énfasis en finanzas, recursos humanos y logística. El INA y las universidades deben alinear sus programas académicos con estas necesidades para responder a la demanda de personal del sector productivo”.

Por su parte, Salazar indica que, **“como país tenemos la oportunidad de sacar ventajas sobre otros competidores si logramos reconvertir parte de nuestra oferta laboral a nuevas áreas del conocimiento, que se están desarrollando mundialmente o que requerirán de un proceso de aprendizaje sobre la marcha.**

Esto aplica no solo para las industrias de alto valor agregado sino en todos los ámbitos. Por ejemplo, es interesante notar la reconversión que se presenta en el sector agrícola hacia Agritech. O la transformación que se ha dado desde el sector textil hacia la manufactura de dispositivos médicos. “Costa Rica ha logrado apalancar esas habilidades de motora fina, capacitar a su talento y hoy día, emplear a más de 10.000 mujeres jefes de hogar en una industria de alto valor agregado” concluye Salazar.

Roxana Morales, directora del Observatorio Económico y Social [2] de la Universidad Nacional de Costa Rica [3] (OES-UNA), también se refiere que la economía crece concentrada en actividades de alto valor agregado e indica que “otra de las razones estructurales es que la economía está creciendo, pero con un crecimiento muy concentrado en actividades de muy alto valor agregado, que son intensivas en capital. En las zonas francas las empresas crecen cerca del 10% anual, pero las actividades que están fuera de zona francas están decreciendo desde hace tiempo”.

“A la gente le hace falta capacidades para acceder a esos puestos de trabajo. Tenemos el 60% de desempleados que no han terminado el colegio y solo el 10% de la población domina un segundo idioma”, señaló Morales.

## **Iniciativas del gobierno**

Por su parte, el Gobierno parece entender el impacto que tiene en el empleo la cuarta revolución industrial y ha propuesto la creación de un Sistema Nacional de Empleo que integre de forma robusta los servicios de empleo del Estado.

La iniciativa, con sus detractores y defensores, puede permitir hacer un trabajo más focalizado y facilitar el acceso al trabajo a través de una Agencia Nacional de Empleo, cuya creación anunció recientemente el Presidente de la República a través de distintos medios. Esta iniciativa bien puede apoyar la formación complementaria que requiere el recurso humano menos favorecido y más vulnerable, a fin de que se facilite su inserción en el aparato productivo. Esto es, darle valor agregado a las personas afinando sus capacidades y conocimientos para hacerlos más competitivos y así den el salto hacia puestos de trabajo más intensivos en conocimiento y tecnología.

**Para aprovechar las oportunidades de empleo**, que ofrecen actualmente empresas como Bayer y aquellas ubicadas en la Zona Franca Coyol en Alajuela; el parque industrial ZETA y La Lima Free Zone en Cartago, **es necesario contar con una masa laboral con competencias que pueden incluir el manejo de un segundo o tercer idioma, conocimientos técnicos específicos, desarrollo de habilidades blandas en comunicación, trabajo en equipo,**

**capacidad de aprendizaje constante y adaptación al cambio.**

**Lea además:**



[4]

Desmedido crecimiento en la fuerza de trabajo agudiza la situación del empleo en Costa Rica [4]

**Source URL (modified on 07/16/2019 - 16:34):** <https://www.tec.ac.cr/hoyeneltec/node/3272>

#### **Enlaces**

[1] <https://www.tec.ac.cr/hoyeneltec/users/jorge-quesada-araya>

[2] <https://www.economia.una.ac.cr/index.php/es/observatorio-de-coyuntura>

[3] <https://www.una.ac.cr/>

[4] <https://www.tec.ac.cr/hoyeneltec/2019/06/26/desmedido-crecimiento-fuerza-trabajo-agudiza-situacion-empleo-costa-rica>