

**DECIMOCUARTO INFORME ESTADO DE LA NACIÓN
EN DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE**

Informe Final

**El desajuste entre oferta y demanda de trabajo calificado
desde el punto de vista de los empleadores y
formadores de profesionales y técnicos:
Retos e implicaciones para el mercado laboral
costarricense**

*Investigadores:
José Eduardo Angulo
Alejandra Mata*



Nota: El contenido de esta ponencia es responsabilidad del autor. El texto y las cifras de las ponencias pueden diferir de lo publicado en el Decimocuarto Informe sobre el Estado de la Nación en el tema respectivo, debido a revisiones posteriores y consultas. En caso de encontrarse diferencia entre ambas fuentes, prevalecen las publicadas en el Informe.

Tabla de Contenido

INTRODUCCION.....	4
1. ¿QUÉ SUGIERE LA TEORÍA ECONÓMICA?	5
2. ESCASA DISPONIBILIDAD DE INFORMACIÓN	6
2.1 Las Estadísticas Oficiales.....	6
2.2 Otros esfuerzos institucionales.....	7
3. ¿EXCESO DE DEMANDA POR MANO DE OBRA?.....	8
3.1 Salarios Reales en los sectores construcción y agricultura.....	8
3.2 Magnitud del exceso de demanda en construcción y agricultura	10
3.3 Percepción del empresariado	11
3.4 Un intento de segmentación	14
3.5 Escasez de personal bilingüe.....	16
4. ALGUNOS ELEMENTOS ACERCA DE LA OFERTA INSTITUCIONAL.....	17
4.1 Percepción del papel del INA	17
4.2 Otros esfuerzos de formación y organización	20
4.3 ¿Qué se dice de la oferta profesional?.....	21
5. EL TEMA DE LA INMIGRACIÓN	22
5.1 Los permisos temporales de trabajo.....	23
5.2 Contratación de inmigrantes en ocupaciones técnicas y profesionales.....	23
6. REACCIONES ANTE LA ESCASEZ RELATIVA	25
6.1 Permisos temporales de trabajo.....	25
6.2 Migración estratégica	26
6.3 Nuevas formas de prestación de servicios	26
6.4 Certificación de competencias.....	27

6.5	Enfoques de perfiles de trabajo por posición.....	27
7.	DESAFIOS.....	28
7.1	Información útil para la toma de decisiones	28
7.2	Necesidad de unificar esfuerzos	28
7.3	Reconversión de la mano de obra calificada.....	29
7.4	¿Qué hacer con la población que no estudia ni trabaja?.....	30
8.5	¿Y la fuerza laboral que requiere reconversión?	30
8.6	Re-enfoque del modelo educativo	31
7.7	Reconversión de formadores	32
8.	CONCLUSIONES	32
	BIBLIOGRAFIA.....	34
	ANEXOS.....	37

INTRODUCCION

En los últimos años, la economía costarricense ha venido experimentando tasas de crecimiento muy satisfactorias, de 4,5% en el año 2004, 6,3% en el 2005, 8,8% en el 2006 y 6,9% en el año 2007. Esas altas tasas de crecimiento han generado en algunos sectores productivos presiones de demanda por trabajadores calificados y no calificados, específicamente en el sector de la construcción, el sector turismo, el sector de servicios (call centres, servicios médicos, desarrollo de software, entre otros) y el sector de manufactura liviana para la exportación.

Por primera vez en el país se habla de una escasez relativa de mano de obra y dificultades por parte del mercado laboral para suplir dicho requerimiento, por lo menos en el corto plazo. Ante esa situación, los empleadores sostienen que las instituciones responsables de la capacitación y el entrenamiento no solo no capacitan a los trabajadores en las actividades en las que se requiere capacitarlos, sino que, en los casos en los que lo hacen, no lo hacen bien, en el sentido de que la capacitación que se les otorga no les permite desempeñarse adecuadamente en los puestos que pretenden ocupar.

Adicionalmente, dado que en el corto plazo no se puede solventar el problema de esta falta de correspondencia entre la oferta y la demanda, los empleadores de algunos sectores proponen solventar el problema con la importación de mano de obra desde el exterior. Evidentemente el tema no se ha discutido a profundidad en el país y algunos son de la opinión de que podría generar otros problemas en el mercado laboral costarricense, sobre todo en el mediano plazo, relacionados con la permanencia de esa mano de obra en el país y el potencial desplazamiento de la nueva mano de obra costarricense capacitada, además de cambios en materia de remuneraciones. Otros son de la opinión de que para ciertos segmentos del mercado laboral, especialmente los más pobres, que no concluyeron la primaria y que se encuentran en el medio rural, por ejemplo, trabajando en la agricultura, el mercado laboral ha estado abierto por años y no se ha dicho nada en relación con su situación.

La presión que en el último año ha ejercido el sector empresarial en busca de soluciones a esta escasez relativa de trabajadores, para ciertos puestos y ocupaciones, unido a un modelo de desarrollo país donde, cada día más, la calidad y cantidad de mano de obra es pieza fundamental del esquema, plantea la necesidad de analizar con detenimiento el problema y plantear soluciones. Desafortunadamente, no existen cifras suficientes ni estudios serios que aborden esta problemática del mercado de trabajo costarricense. Es por eso que para el abordaje del presente estudio se optó por una mezcla entre escasa información disponible y entrevistas con informantes claves, como elementos metodológicos del proceso de investigación.

La escasez de mano de obra calificada y no calificada revela que en el país, la oferta laboral no está alineada con las necesidades del sector productivo. Además se ha desatendido la educación vocacional pese a que el modelo económico exige este tipo de recurso humano. La oferta laboral no está respondiendo con la velocidad que los empleadores demandan y algunas destrezas y habilidades del pasado hoy son obsoletas. Para cerrar esta brecha el país tiene la recapitación y el re-entrenamiento como soluciones en el mediano y largo plazo; en el plazo inmediato el panorama es más complejo ya que todo apunta hacia la inmigración de talento.

1. ¿QUÉ SUGIERE LA TEORÍA ECONÓMICA?

La presencia de un desajuste entre oferta y demanda en el mercado laboral tiene consecuencias en términos del volumen de empleo y del comportamiento de los salarios reales, sin embargo, el resultado final está condicionado a la elasticidad de las curvas de oferta y demanda de trabajo. Ante la presencia de un incremento en la demanda por trabajadores no calificados, por ejemplo, en los sectores agrícola y construcción, en un contexto de baja tasa de desempleo, necesariamente la situación debería sugerir a los empleadores otorgar incrementos en las remuneraciones ofrecidas. El incremento en los salarios reales no sería necesario si existiera un contingente de mano de obra, por ejemplo nicaragüense, dispuesto a trasladarse a Costa Rica. El exceso de demanda rápidamente se corregiría con un aumento en el nivel de empleo sin presión sobre el nivel de salarios reales. Bajo estas circunstancias no cabría argumentación por parte de los empleadores en el sentido de que están teniendo dificultades para conseguir nuevos trabajadores y el desajuste de corto plazo únicamente demandaría gestiones ante el Ministerio de Trabajo para la contratación temporal de trabajadores no calificados, mecanismo que ha sido usado recurrentemente desde hace varios años, o la utilización de otros canales para contactar a nuevos trabajadores del sector informal. Ahora, si las condiciones laborales internas en el mercado nicaragüense han mejorado o si los salarios relativos (El Salvador y Costa Rica o Costa Rica y Panamá) varían, entonces puede ser necesario que los empresarios locales tengan que mejorar los salarios reales para atraer a los nuevos trabajadores que están necesitando.

Hay quienes argumentan que el empleador local tiene poca disposición para conceder mejoras en los salarios reales a los trabajadores no calificados, apelando a un pasado de gran abundancia de mano de obra en busca de trabajo (peones agrícolas, construcción y empleadas domésticas). Estamos hablando de curvas de demanda por trabajo altamente elásticas ante cambios en los salarios y oferentes que por su necesidad son tomadores de salarios. La existencia de canales de comunicación informales también altera la elasticidad de las curvas de oferta y demanda por trabajo. Quienes contratan trabajadores (construcción, agricultura, trabajo doméstico) han logrado por diferentes vías (acuerdos implícitos, pactos de no agresión y hasta jornadas flexibles) acceder a importantes contingentes de trabajadores informales sin tener que presionar demasiado sobre los niveles de salarios reales.

En el caso de los trabajadores calificados la situación podría resultar muy distinta a la anteriormente evidenciada. Si la mayor parte de dichos trabajadores (con habilidades en gestión de proyectos, computación, idiomas, técnicos en mantenimiento, entre otros) están actualmente empleados y la capacidad del país para generar nueva oferta es relativamente baja en relación con los requerimientos de los empleadores, ello sugeriría crecimiento de los salarios reales para las ocupaciones involucradas y bajas tasas de crecimiento en los niveles de ocupación, por la misma limitación de oferta. Habría que ver si las estadísticas del mercado laboral confirman dicha situación. Es claro que bajo estas circunstancias resultarían mucho más entendibles los argumentos que han venido externando algunos empleadores locales y las medidas de solución que proponen, en donde sugieren hasta la importación de profesionales y técnicos desde el extranjero. Bien saben que una guerra de salarios no es la solución.

2. ESCASA DISPONIBILIDAD DE INFORMACIÓN

Desde el inicio de este trabajo se sabía que la información estadística iba a resultar escasa o inexistente, lo mismo que la disponibilidad de estudios e investigación pertinente. Ante dicha situación se optó por una mezcla entre información disponible y entrevistas con informantes clave. En el primer grupo se revisaron los datos disponibles en el Instituto Nacional de Estadística y Censos, Ministerio de Trabajo, Unión de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada, empresas de reclutamiento de personal, cámaras empresariales. En el grupo de informantes claves figuran empresarios, académicos y representantes de empresas de reclutamiento, organizaciones de trabajadores e instituciones de formación (listado de entrevistadas al final de este trabajo). Esto permitió tener las percepciones de los que día a día conviven con el problema de la escasez de talento e intentar segmentar la demanda.

2.1 Las Estadísticas Oficiales

Indiscutiblemente la ausencia de información estadística es un escollo fundamental cuando se analiza la situación del mercado de trabajo en Costa Rica. La necesidad es evidente y aunque existe la intención de unir esfuerzos por parte instituciones como el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), Ministerio de Trabajo y Banco Central para la aplicación de una encuesta de empleo a nivel nacional, hasta el momento nada se ha concretado.

La Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) que realiza en julio de cada año el INEC provee información a nivel nacional y regional sobre la situación socioeconómica y laboral de las personas y sus hogares. Dicha encuesta presenta importantes limitaciones a la hora de desagregar la información, tanto de manera espacial como por categoría ocupacional, ya que únicamente señala en qué está empleada la población, pero no dice nada en relación con sus destrezas y capacidades. Tampoco nos arroja evidencia acerca de los niveles de subutilización de la fuerza laboral, elemento fundamental para valorar la calidad del recurso humano con que cuenta el país y cuantificar las disponibilidades potenciales y sus necesidades de reconversión laboral. Sin embargo, es casi la única fuente que nos puede decir algo acerca de la evolución del nivel de empleo y los salarios.

El instrumento que más se aproximaría a los requerimientos de un estudio que brinde información relevante sobre la verdadera situación del empleo en el mercado costarricense es el Directorio de Establecimientos, elaborado por el INEC en el 2005. El problema de este directorio estriba en que no menciona nada sobre el tipo de mano de obra que los establecimientos están necesitando, con la limitante adicional de que se hizo solo para la Región Central y no para el país como un todo.

Por otra parte, dicho directorio tampoco nos ayuda en la estimación de las necesidades de mano de obra con formación técnica y profesional. Son las empresas con más de 50 trabajadores las que demandan este tipo de calificación y el directorio resulta insuficiente para aportar información sobre dicho segmento de empresas. Un 73% del total de establecimientos tienen entre 1 a 5 empleados y un 48% se dedican a actividades comerciales. Se trata de pequeños locales, la gran mayoría dedicados a actividades comerciales que emplean dependientes de bajo perfil laboral. Los establecimientos grandes son escasos, 1,9% emplean entre 31 a 100 personas y sólo un 0,6% posee más de 100 trabajadores.

2.2 Otros esfuerzos institucionales

En los últimos dos años, el clamor de los empresarios acerca de una escasez relativa de mano de obra ha motivado algunos esfuerzos institucionales que buscan cuantificar o al menos clarificar la situación, sin embargo se trata más de sondeos o investigaciones aisladas y no de un esfuerzo sistemático de producción estadística.

UCCAEP incluyó en la Encuesta de Perspectivas Empresariales correspondiente al IV Trimestre del 2006 algunas preguntas sobre la situación de la demanda por trabajo, que arrojaron algunas luces de alerta. Posteriormente realizó un “Estudio sobre necesidades de capacitación y formación laboral” en marzo del 2007, para conocer la experiencia de las empresas en cuanto a la disponibilidad o dificultad de contar con trabajadores con la preparación y destrezas necesarias para desempeñarse adecuadamente en los centros de trabajo y los mecanismos utilizados por las compañías para subsanar las deficiencias de los colaboradores. Es un trabajo descriptivo que se concentró en tres sectores: construcción, turismo e industria alimentaria y no brinda cifras sobre faltantes de recurso humano en dichos sectores.

En CINDE tampoco hay datos sobre la situación del mercado laboral. La institución está en proceso de aplicar una encuesta entre 130 “empresas CINDE”¹, con el fin de determinar qué perfil de profesional necesita el empresario y cuál es la demanda por trabajo proyectada al 2010, entre otros tópicos. Se espera que los resultados de esta encuesta estén disponibles en agosto del 2008.

Por su parte el INA está en proceso de realizar un estudio que permitirá saber cuáles son las necesidades reales de mano de obra en el país, tanto por región como por sector de actividad económica y se espera que los resultados permitan reorientar la oferta de cursos que imparte la institución. El informe podría estar listo en agosto del 2008. Sería el primer estudio en su tipo y podría constituirse en un importante insumo para la toma de decisiones de política en materia laboral.

Todo parece indicar que en el mercado laboral costarricense se están presentando cambios profundos que demandan atención y que la situación tomó totalmente desprevenida a las instituciones que por mandato tienen la obligación de velar por su buen accionar y el establecimiento de políticas. En este sentido vale señalar que desde hace más de una década se analizó el tema por parte del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y el Ministerio de Trabajo, entre otros. En 1994 el INA realizó un seminario-taller con el propósito de conocer las actividades, recursos y medios de que disponen los diferentes servicios de empleo existentes, y establecer mecanismos de coordinación. Uno de los resultados de dicha actividad fue precisamente la creación de la Comisión Nacional de Servicios de Empleo, con el objetivo de “fortalecer la intermediación en el recurso de trabajo, mediante la asesoría, organización, promoción y seguimiento a cargo de la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo. La Comisión elaboró tres estudios

¹ CINDE denomina axial al grupo de empresas que han llegado al país producto del trabajo de promoción realizado por ellos así como otras que se instalaron en Costa Rica sin su intermediación directa pero que son exportadores importantes. Se puede decir que las “empresas Cinde” son un grupo importante de los principales exportadores de Costa Rica.

de prospección de empleo de cobertura nacional y de todos los sectores económicos, así como otro estudio específico para el sector industrial en el Área Metropolitana. Asimismo, se realizó un estudio profundo de la oferta y la demanda de las diferentes bolsas de empleo existentes, entre otros.

Los trabajos realizados por la comisión fueron apoyados en los años siguientes por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y culminaron con la elaboración y publicación del documento “Política Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo”, publicado el 31 de octubre del año 2000. Dicho documento de política fue seguido por la publicación de un Decreto Ejecutivo, con el cual se crean y reglamentan el Consejo Nacional de Intermediación de Empleo, como órgano superior para dictar la política de empleo, la Secretaría Técnica Interinstitucional, bajo la dirección de la Dirección Nacional de Empleo en el MTSS, y el Sistema de Intermediación de Empleo, con una definición clara de los objetivos, las funciones y la identificación de la forma en la que el proceso de información, orientación e intermediación del empleo funcionaría. Sin embargo, el Consejo nunca se reunió, la Secretaría Técnica Interinstitucional no se constituyó y el Sistema de Intermediación de Empleo no se materializó².

3. ¿EXCESO DE DEMANDA POR MANO DE OBRA?

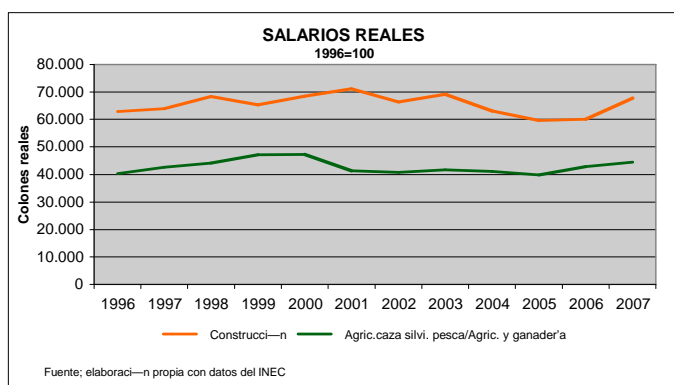
Luego de conversar con algunos actores claves, se tiene un mejor entendimiento de la problemática en el mercado laboral, sin embargo, la ausencia de información confiable, tanto documental como estadística, dificulta cuantificar lo que verdaderamente está sucediendo en el mercado de trabajo y deja en claro que las estimaciones que han circulado acerca de los faltantes en distintas actividades y profesiones no tienen una base científica sólida que las respalde.

3.1 Salarios Reales en los sectores construcción y agricultura

Construcción y agricultura se identifican como los sectores donde la escasez relativa de mano de obra en Costa Rica parece más evidente. Los empresarios comenzaron a llamar la atención a inicios del 2007 y el tema se acentuó en la segunda mitad de ese año. El traslado de mano de obra no calificada de la agricultura hacia la construcción fue el evento detonante. Los salarios más elevados que ofrece la construcción (Gráfico 1), producto del auge inmobiliario en Guanacaste y el Pacífico Central, motivan a que el peón agrícola migre hacia el sector construcción.

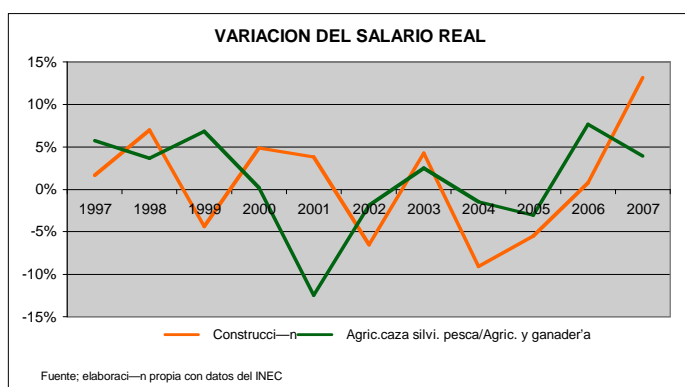
² Alonso, Eduardo. 2004

GRAFICO 1: Evolución de los Salarios Reales



Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), una persona empleada en el sector agrícola recibe en promedio 141,281 colones al mes, mientras en construcción 215,456 colones (52% más respecto a agricultura). De acuerdo con información de la Cámara de la Construcción, a diciembre 2007 un peón de construcción gana en promedio 181,780 colones, con un mínimo de 156,000 colones hasta un máximo de 219,035 colones. Es decir, aun percibiendo el mínimo, el trabajador de construcción que se ubica en la escala más baja de calificación del sector (lo que se conoce como "peón"), gana más que el promedio de un trabajador agrícola. Esto sin considerar la posibilidad de trabajar horas extra que se ha constituido en una regla para el sector.

GRAFICO 2: Tasas de variación del salario real



Un cambio de tendencia se refleja en el Gráfico 2. Según datos del INEC, el ingreso promedio mensual de una persona que trabaja en construcción o agricultura ha aumentado en términos reales entre el 2005 y 2007, modificando la tendencia descendente que se observaba años atrás. En el último año el mayor incremento se observa en construcción

con un 13,1%, comparado con tan solo 3,9% en agricultura. Guanacaste es la provincia donde el incremento de salarios en construcción ha sido más pronunciado³. A pesar de la escasez relativa, las empresas constructoras en vez de caer en una guerra de salarios han establecido canales de comunicación entre sí, y hasta pactos formales de no agresión, evitando de esta manera el “robo” de jefes de proyecto, maestros de obra y cuadrillas de trabajadores.

Todo parece indicar que la agricultura ha sido la válvula de escape y de hecho, empresarios agrícolas han manifestado su inconformidad, dado que se están convirtiendo en los reclutadores de mano de obra que luego se traslada hacia la construcción. Evidentemente los mejores salarios que se obtienen en construcción son un incentivo para que la mano de obra migre de un sector a otro.

3.2 Magnitud del exceso de demanda en construcción y agricultura

Pese al traslado de trabajadores del agro hacia la construcción, la necesidad de mano de obra parece insatisfecha, pues la Cámara Costarricense de la Construcción (CCC) indica que requieren casi 60 mil trabajadores adicionales para este 2008 (Tabla 1), con un crecimiento del 29% para el 2009⁴. Vale anotar que estos casi 60 mil trabajadores para el 2008 y 77 mil para el 2009 es el faltante solo para las regiones de Guanacaste y Pacífico Central⁵, áreas que fueron consideradas por la CCC para el cálculo respectivo; desafortunadamente no hay un detalle del perfil de trabajadores que el sector requiere.

La Cámara de Agricultura también indica que tiene escasez de mano de obra, mas no maneja un dato exacto de cuántos trabajadores faltan, solo tiene identificadas las actividades con mayor faltante, a saber: caña, piña, melón, naranja, banano, ornamentales, palma y beneficios de café. La mano de obra que suple al agro en estas actividades es predominantemente nicaragüense y panameña, mientras en construcción la predominante es la nicaragüense.

TABLA 1
Área de construcción de nuevos proyectos
y mano de obra adicional requerida 2007-20010

REGION	2007		2008		2009-2010	
	M2 de construcción	Trabajadores requeridos	M2 de construcción	Trabajadores requeridos	M2 de construcción	Trabajadores requeridos
Guanacaste	618.750	18.563	1.415.250	42.458	1.582.125	47.464
Pacífico Central	14.650	440	581.275	17.438	993.425	29.803
TOTAL	633.400	19.003	1.996.525	59.896	2.575.550	77.267

Fuente: Cámara Costarricense de la Construcción

³ Información obtenida en la entrevista con Mónica Castillo, Directora de Estudios Técnicos de la Cámara de la Construcción.

⁴ Estas cifras fueron calculadas antes de la crisis inmobiliaria en Estados Unidos. Al momento de elaborar este trabajo, la Cámara de la Construcción estaba revisando las mismas para ajustarlas a la nueva realidad internacional, de manera que una vez concluida esta revisión, es de esperar que las necesidades de mano de obra sean ajustadas a la baja.

⁵ La CCC no consideró el resto de regiones en su estudio.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) señala que, si bien es cierto, ambos sectores han externado preocupación sobre el faltante de mano de obra no calificada, sólo el sector agrícola es quien ha utilizado el mecanismo de permisos temporales. Además, señala que para la cosecha 2007-2008 la cuota de permisos temporales de trabajo asignada fue de 40.000 trabajadores, pero a marzo 2008 solo habían 8,756 solicitudes (22% de la cuota disponible), de estos tan solo el 50% habían sido tramitados en Nicaragua según datos del Ministerio de Trabajo de ese país⁶. No se tiene claro si fue el sector informal quien proveyó la diferencia o si la estimación resultó excesiva.

3.3 Percepción del empresario

Según una encuesta elaborada por CINDE en octubre del 2006, el 73% de los empresarios de las “empresas CINDE” dijo tener dificultades para encontrar recurso humano. Si esto se une con la encuesta trimestral de negocios “Pulso Empresarial” que realiza la UCCAEP, se obtienen datos que revelan la percepción de los empresarios en materia del mercado laboral. La primera vez que UCCAEP indagó el tema fue en la encuesta correspondiente al IV Trimestre del 2006. En ese momento, el 39% de los empresarios consultados⁷ señalaron que los técnicos medios eran los trabajadores más difíciles de conseguir, seguidos por los profesionales universitarios con el 30% y el trabajo no calificado con 18% (Tabla 2). Los resultados obtenidos en la Encuesta del I-Trimestre 2008 fueron muy similares para técnicos medios y profesionales, con un incremento muy leve en estas dos categorías, pero en el caso del trabajador no calificado el porcentaje de empresarios que dijo era difícil conseguirlos pasó de 18% al 24%.

Los empresarios turísticos son quienes manifiestan mayores dificultades para conseguir técnicos medios (7 de cada 10 dicen haber tenido problemas para conseguir personal), seguidos por los industriales y los del sector servicios (Gráfico 3). Si se trata de profesionales con grado universitario la mayor dificultad de contratación se presenta en el sector financiero.

Tabla 2
Categorías laborales más difícil de conseguir según percepción de empresarios. 2006-2008

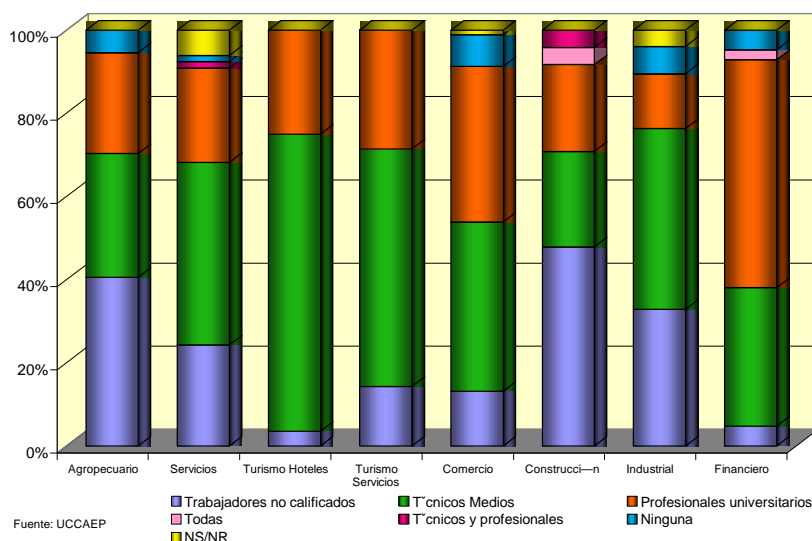
Tipo trabajador	Encuesta IV-06	Encuesta I-08
Técnicos medios	39%	40%
Profesionales universitarios	30%	28%
Trabajadores no calificados	18%	24%
Técnicos y no calificados	1%	-
Profesionales y técnicos	0%	1%
Todos	1%	1%
Ninguno	10%	4%
NS/NR	1%	2%
TOTAL	100%	100%

Fuente: Encuestas Trimestrales de Negocios de UCCAEP

⁶ Resultado de comparar las estadísticas disponibles en Costa Rica y Nicaragua.

⁷ La encuesta se aplica trimestralmente entre 400 empresarios, y tiene como propósito indagar la opinión del sector productivo sobre la evolución de variables clave como la producción, ventas internas, exportaciones, empleo y situación general de la empresa. La muestra la conforman empresarios de 7 sectores productivos: Comercio (29% de la muestra), Industria (24%), Servicios (20%), Agropecuario (12%), Construcción (7%), Turismo (5%) y Financiero (3%).

GRAFICO 3
Categorías laborales más difíciles de conseguir según sector productivo



Los resultados de la encuesta de UCCAEP apuntan en el mismo sentido que el estudio “Paradoja sobre la escasez de talento en el mundo” elaborado por Manpower (2007). Mientras en el mundo el 41% de los empleadores entrevistados dijo que tenía dificultad para cubrir ciertos puestos, debido a la falta de talento apropiado disponible en el mercado laboral, en Costa Rica ese porcentaje fue del 93%. Esto ubica a Costa Rica como uno de los países, de un total de 27 incluidos en el estudio, donde los empleadores tienen especiales dificultades para cubrir determinados puestos de trabajo. Le sigue México con un 82% y Nueva Zelanda con 62%.⁸ Manpower señala que “muchas regiones de la economía global están -y seguirán- enfrentando mayor escasez de talento en su mercado laboral, derivada no solo de los cambios demográficos sin precedente, sino de la falta de personas con las habilidades requeridas para los empleos disponibles (...) Se aproxima una crisis demográfica que estará exacerbada por una crisis de talento que amenaza con frenar los motores del crecimiento económico”.

Existe consenso entre los empresarios sobre los principales problemas detectados entre profesionales universitarios, técnicos medios y trabajadores no calificados: falta de destreza y poca oferta. El problema de una oferta insuficiente se ha agravado en Costa Rica con el paso del tiempo, pues mientras en la encuesta del IV Trimestre 2006 el 17% de los empleadores señalaron este problema, en la encuesta del I-2008 prácticamente que se duplicó el porcentaje al llegar al 32% (Tabla 3).

⁸ Manpower, 2007. Pág. 17

TABLA 3
Razones que indican los empresarios
de por qué les es difícil conseguir trabajadores

RAZONES	Encuesta IV-06	Encuesta I-08
Falta de destrezas	58%	63%
No hay suficiente oferta	17%	32%
Quieren ganar más	4%	-
Por ubicación de empresa	3%	-
Falta de experiencia	3%	-
Falta especialización	1%	-
Alta rotación	1%	-
Otros	2%	3%
No aplica	10%	2%
NS/NR	1%	-
TOTAL	100%	100%

Fuente: Encuestas Trimestrales de Negocios de UCCAEP

El tema de las destrezas resulta sin embargo paradójico, ya que al consultárseles respecto a que si los planes de estudio en los diferentes niveles educacionales cumplen con los requerimientos de formación de sus empresas, más del 54% respondió que sí, tanto para educación universitaria como para educación técnica. Es decir, la formación satisface al empleador mas falta cierto nivel de destreza que complemente esa formación académica. En este sentido, el manejo del inglés y la falta de capacidad para la toma de decisiones y la resolución de problemas concretos fueron las principales deficiencias señaladas por los empleadores. En posiciones más técnicas el nivel de inglés está referido a la capacidad para leer manuales e instrucciones simples, mientras que las capacidades de lógica y toma de decisiones tienen que ver con formación y fundamentos matemáticos.

En la encuesta del I Trimestre 2008 se consultó sobre las razones que dificultan conseguir personal según un perfil específico. La poca oferta fue señalada por el 70% de los empresarios en el caso de técnicos medios y profesionales universitarios (Tabla 4), mientras en los trabajadores no calificados fue la falta de destrezas (54%). En otras palabras, en las dos primeras categorías el problema es de cantidad y en trabajos no calificados de calidad, según el criterio de los empresarios. Llama la atención este hecho dado que en agricultura y construcción, donde lo que predomina es mano de obra no calificada, la escasez de oferta no es el principal problema señalado, aunque claro está, la información de la encuesta no brinda resultados por sectores, pero da una idea general según perfil del trabajador requerido.

TABLA 4
Razones señaladas por los empresarios del por qué es difícil conseguir trabajadores según
nivel de calificación de los mismos

	Trabajadores no calificados	Técnicos medios	Profesionales universitarios
Falta de destrezas	54%	28%	20%
No hay suficiente oferta	43%	70%	75%
Otros	3%	2%	5%
TOTAL	100%	100%	100%

Fuente: Encuesta Trimestral de Negocios I-08 de UCCAEP

3.4 Un intento de segmentación

Ante la carencia de datos precisos y estadísticamente confiables sobre el tipo y cantidad de mano de obra requerida, se conversó con diferentes actores claves acerca de su percepción en relación con aquellas profesiones, actividades y/o oficios en donde se presenta esa escasez relativa de mano de obra. Este ejercicio permitió identificar y segmentar dicho faltante según su perfil, mas la cantidad requerida continua siendo un tema aun sin resolver.

Respecto a los profesionales, el faltante según las entrevistas realizadas se puede agrupar en:

- Ingenieros: civil, mecánico, eléctrico
- Ingenieros en tecnología y sistemas de información
- Ingenieros en telecomunicaciones: de estos hay pocos en Costa Rica, es un perfil muy especializado. Se han traído algunos de México, Colombia, Argentina⁹.
- Gerencia de proyectos: especialmente se trata de ingenieros. Un ingeniero con gerencia de proyectos se cotiza muy bien en el mercado y podría ganar en promedio entre \$5.000-\$6.000 al mes¹⁰.

Hay dos perfiles de puesto con gran demanda, eso si, se requiere que la persona hable inglés. Estos puestos son:

- Personal para call center
- Contadores bilingües

En las entrevistas con representantes de CINDE y Manpower se señaló la rotación de personal que trabaja en centros de llamadas como un evento que caracteriza a la actividad hoy día. En términos generales Manpower ha observado que la escasez relativa de mano de obra en Costa Rica está generando una distorsión de salarios y la mayor distorsión se está dando en call centers. Algunos de los informantes claves consultados señalaron que la escasez de personal bilingüe ha desembocado en una guerra de salarios entre los centros de llamadas, presionando hacia el alza los salarios en un plazo relativamente corto. El sector de tecnologías de información y comunicación (TIC) y el de construcción (en puestos técnicos) tampoco están exentos de esta espiral en los salarios por la escasez relativa de talento.

El segmento de técnicos merece atención aparte, pues su escasez es una constante; cuatro de cada 10 empresarios señalan que le es difícil conseguir técnicos (Encuesta de Perspectivas Empresariales de UCCAEP del I Trimestre 2008). Se nota un faltante de técnicos electricistas, técnicos en refrigeración, mecánicos, electromecánicos y mecánicos de precisión. En el sector construcción destaca la carencia de soldadores, albañiles, fontaneros, peón de construcción, conductor de vagoneta y conductor de excavadora. También maestros de obras y hojalateros.

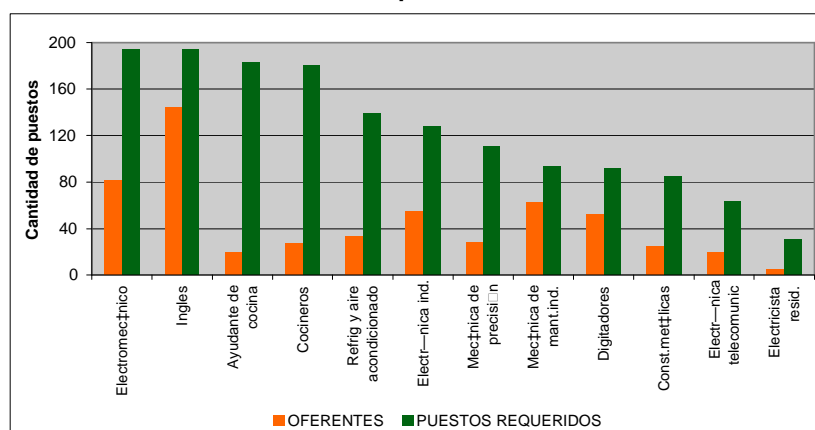
⁹ Información proporcionada por CINDE y Manpower.

¹⁰ Datos referidos por Erick Quesada de Manpower.

En el sector de servicios, específicamente en turismo, destacan ocupaciones como chefs y salones. En el caso de los guías turísticos, los empresarios consideran que no cuentan con la preparación suficiente para las demandas del sector. Prefieren los graduados de la carrera de Biología de la Universidad de Costa Rica porque tienen un buen dominio de la biodiversidad del país.

Las estadísticas del Servicio de Intermediación de Empleo del INA evidencian la escasez de puestos de trabajo que perciben los empresarios en áreas como electromecánica, cocineros, refrigeración, entre otros (Gráfico 3).

GRAFICO 3
Oferta y demanda en algunas ocupaciones según estadísticas del Servicio de Intermediación de Empleo del INA
Datos para año 2007



Fuente: elaboración propia con datos del INA

La Encuesta de Escasez de Talento 2007, elaborada por Manpower, sirve también como referencia para precisar donde está la escasez de talento¹¹. Su ventaja radica en que dicha encuesta señala en forma precisa, profesiones y ocupaciones donde hay escasez (los otros solo señalan la escasez a nivel de calificaciones por ejemplo técnicos, universitarios, etc, pero no precisan en qué profesiones u oficios hay faltante de mano de obra). Los primeros diez puestos que a los empleadores se les dificulta cubrir son, en orden de mayor a menor dificultad: personal de contabilidad y finanzas, operadores de producción, obreros, representantes de ventas, representantes de servicio/apoyo al cliente, oficios manuales calificados, operadores de maquinaria, técnicos, chef/cocineros, mecánicos. Desde la percepción de Manpower, en los últimos tres años el país ha estado desaprovechando oportunidades de empleo adecuadamente remuneradas, por problemas de oferta.

¹¹ En Costa Rica se encuestaron 620 personas. El margen de error del estudio es de +/-3,9%.

3.5 Escasez de personal bilingüe

Evidentemente en Costa Rica hay un problema de disponibilidad de recurso humano calificado, pero esta escasez es de alguna medida relativa en el sentido de que existe una oferta relativamente abundante de profesionales subempleados, o con dificultades para optar por un puesto acorde con su formación, que podrían gozar de un mejor perfil de remuneración si hablaran inglés. Quizá el problema más relevante del mercado laboral en Costa Rica en este momento es la carencia del dominio del inglés. En los últimos 20 años el país se dedicó a impulsar el turismo, atraer inversión extranjera directa y desarrollar su industria de tecnologías de información, pero no capacitó simultáneamente a la población en el dominio de un segundo idioma. Los informantes consultados son de la opinión de que sino se actúa con prontitud, el país podría estar limitando sus posibilidades de crecimiento, de manera acentuada en ciertos sectores y/o actividades. CINDE estima que en los últimos tres años, se desaprovecharon al menos 6.000 puestos adicionales en el sector servicios por carencia de personal bilingüe.¹² Este sector ha crecido exponencialmente en la última década, pues en el año 2000 solo había 5 empresas que empleaban a 1,061 personas, pero a finales del 2007 ya eran 61 compañías que empleaban a 20,000 personas.

La falta de personal bilingüe obliga a las empresas a volcar sus ojos incluso hacia los profesores de inglés o a personas que estudian esa carrera. Esto está poniendo en aprietos al mismo Ministerio de Educación Pública, pues los profesores de inglés que tienen buen dominio de esa lengua prefieren trabajar para una empresa privada antes que dar clases en escuelas o colegios públicos. La decisión es obvia pues una de esas empresas puede fácilmente duplicar el salario de un docente¹³.

En mano de obra calificada, el mayor desafío está en la falta de personal bilingüe, hay mano de obra con la formación que se requiere, mas no hablan inglés. Para solucionar este problema, las empresas han buscando diferentes soluciones:

- a) Reducir el nivel de exigencia. Manpower reporta el caso de la prueba de inglés que ellos aplican. Esta tiene una escala de 0 a 5. La gran mayoría de personas se ubican en nivel 2 y muy pocos en 4. Por ello, optaron por bajar la escala de manera que una persona que se ubica en nivel 5 más bien corresponde a un nivel 4.
- b) Crear su propia escuela de capacitación. Procter&Gamble, HP, Dell, Intel optaron por unirse y crear el programa "Tools for Success" donde brindan clases de inglés a su personal. Otras empresas han optado por abrir operaciones en otros países. Tal es el caso de HP que abrió operaciones en Panamá, pues desistieron de continuar buscando personal bilingüe en Costa Rica. Dell fue la primera que llegó a Panamá, pero no consiguió los 1,000 trabajadores que buscaba, sino solo 800, por eso se fueron a abrir operaciones a El Salvador. Costa Rica tiene ventajas comparativas en términos de la formación y calificación de su mano de obra, el problema está en el

¹² Estimaciones de CINDE señaladas por su directora general Gabriela Llobet y publicados en La Nación del 11 marzo 2008.

¹³ Villegas, Jairo. Junio 2008.

dominio del idioma inglés y que en algunas profesiones y actividades, hay escasez de personal.

- c) Otorgar becas de estudios a estudiantes y/o trabajadores. Las empresas están financiando la capacitación de sus propios trabajadores como también de jóvenes que están apenas estudiando y que todavía no tiene vinculación alguna con la firma. Una vez que estos jóvenes terminen sus estudios y cuenten con un nivel de inglés aceptable, entren a formar de una oferta laboral que hoy en día es escasa.

4. ALGUNOS ELEMENTOS ACERCA DE LA OFERTA INSTITUCIONAL

Costa Rica cuenta con un conjunto de instituciones que tienen por mandato el fomento de las capacidades y destrezas de la fuerza de trabajo, tanto técnica como profesional. Entre ellas sobresalen el INA (Instituto Nacional de Aprendizaje), que es financiado con el aporte patronal, el ITCR (Instituto Tecnológico de Costa Rica) y las universidades estatales. También existen los colegios científicos y vocacionales y otros institutos de formación como CEFOF, COVAO, entre otros.

4.1 Percepción del papel del INA

El Pulso Empresarial de UCCAEP del I-07 consultó sobre la labor del INA. Si bien el 57% de las empresas dicen tener programas de formación continua para su personal técnico, tan solo el 43% usa los servicios del INA para capacitarlo. El grado de satisfacción de los servicios ofrecidos por el INA es muy elevado, ya que de los empresarios que los utilizan, el 51% dice que son muy buenos y el 43% lo califica como bueno. O sea, el 94% de los empresarios que usan los servicios de capacitación del INA está satisfecho con los mismos.

Del grupo mayoritario de empresas que no usa al INA (57% del total), el 24% indicó que la principal razón para no hacerlo radica en que sus programas no se adaptan a las necesidades de su compañía. Razones con un horario poco conveniente (10%), traslado desde los lugares de trabajo a los centros de formación (10%), y el que no les interesa (10%), fueron señalados como las otras razones principales para no utilizar los servicios de capacitación que brinda la entidad.

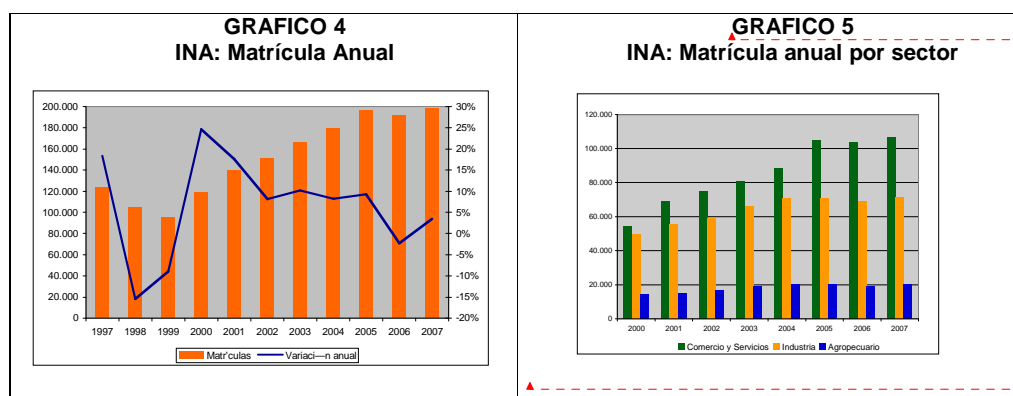
Lo anterior plasma una fotografía de dos segmentos empresariales totalmente diferentes. Por un lado, un grupo de empresarios, más de la mitad, que no utiliza los servicios del INA pues no se adecuan a sus necesidades o puede que incluso ni conozca los servicios¹⁴ y por el otro, empleadores que están muy satisfechos con la capacitación que ofrece la institución. Pareciera entonces que el INA satisface las necesidades de un segmento, probablemente aquel ligado a actividades tradicionales, pero para el otro grupo, ligado a actividades más modernas las cosas ya no funcionan igual. Por ejemplo, si se trata de actividades ligadas a la gastronomía, el INA tiene gran prestigio pero en tecnologías de

¹⁴ El 43% de los empresarios no conoce los servicios de capacitación que presta el INA según la Encuesta Pulso Empresarial de UCCAEP del I Trimestre 2007.

información el INA está apenas en una etapa de alfabetización digital, de manera que su oferta educativa es totalmente insuficiente para satisfacer las necesidades de las empresas ligadas a las TICs. Esto sugiere que el INA aparentemente capacita muy bien en ciertas áreas pero tiene grandes debilidades en otras.

El crecimiento en la matrícula¹⁵ del INA es cada vez menor (Gráfico 4) y la tendencia se observa desde el año 2001. Esto obedece a un decrecimiento en la cantidad de servicios ofrecidos producto de una insuficiencia de docentes, factor que incidió con mayor fuerza en los últimos 4 años. Ante tal situación la institución acudió a la modalidad de contratación de servicios de instrucción técnica, sin embargo, los trámites licitatorios no dieron los resultados esperados. Por ejemplo en el año 2006, en algunos centros ejecutores el porcentaje de adjudicación fue inferior al 40%. Ante tales circunstancias, las medidas implementadas fueron modificar fechas de programación y suspender o eliminar servicios, hasta tanto, se contara con la dotación de personal docente requerido. En el 2007 la situación fue similar. Del total de docentes a contratar solamente se adjudicó un 67%. La falta de oferentes avalados en el mercado, los precios ofertados, falta de interés de los proveedores en participar, y la cantidad de licitaciones declaradas desiertas constituyeron las razones más importantes. Por eso en los últimos años algunos de los servicios programados no se ofrecen, lo cual incide directamente en la matrícula.

El sector con la mayor matrícula es Comercio y Servicios (Gráfico 5), donde se imparten cursos de administración, Contabilidad y finanzas, Gestión Secretarial, Informática, Idiomas, Mercadeo y Ventas, Salud ocupacional, Formación de formadores y Producción. Al analizar la población que atiende el INA, es evidente el predominio de jóvenes entre los 15 y 24 años y este es un dato relevante en relación con el público meta y los requerimientos de reentrenamiento de la fuerza laboral.



Con formato: Portugués (Brasil)

Con formato: Portugués (Brasil)

El tamaño de la matrícula contrasta con su baja tasa de graduación. De un total de 198,346 matriculas en el 2007 únicamente se graduaron 3,655 personas, de las cuales 1,524 obtuvieron el grado de técnico y 2,011 el de trabajador calificado (Tabla 5). La situación no

¹⁵ Las estadísticas del INA están dadas en cantidad de matrículas, de manera que una misma persona puede estar registrada más de una vez porque lleva más de un curso.

fue muy diferente en el 2006. Sólo 2,600 personas lograron graduarse como técnicos. Se calcula que de cada 10 personas que se matriculan en el INA, el 60% lleva tan solo un curso y de éstas, una tercera parte corresponde a gente que se matricula en el curso de manipulación de alimentos¹⁶.

Para cambiar esta situación, el INA anunció a mediados del 2007 la conformación de programas para graduar técnicos. Este sistema recién se pone en marcha de manera que es muy prematuro hablar de resultados. Existe un compromiso de la Institución para revisar la oferta de los programas semestralmente, en conjunto con el sector empresarial. La ambiciosa meta del INA para este 2008, es graduar 46,099 personas, de las cuales 21,523 serían técnicos y el resto auxiliares (trabajador calificado). En el INA apuestan a que esto será posible por el nuevo enfoque de cursos en módulos que están aplicando este año¹⁷.

TABLA 5
Egresados del INA en el 2007

NIVEL	CANTIDAD
Técnico	1,330
Técnico Especializado	194
Trabajador Calificado (auxiliar)	2,011
Otros	120
TOTAL	3,655

El INA debe revisar la dispersión y efectividad de su oferta. Para el 2007 un 50% de sus graduados son de informática e idiomas. Si se agregan contabilidad y finanzas y turismo, el porcentaje llega a dos terceras partes (En el Anexo 3 se presenta en forma desagregada el total de graduados). Tales datos deben llamar a una revisión, pues los esfuerzos de capacitación del INA no están satisfaciendo las necesidades del sector productivo. Por ejemplo en el caso de las TICs, los empresarios señalan que “los técnicos del INA saben de Office pero no más”, es decir los cursos del INA en este ámbito llegan tan solo a la etapa de alfabetización digital y la industria requiere personal más calificado.

Esto pone en evidencia el gran reto del país de reposicionar la educación técnica y vocacional, con el fin de suplir las necesidades de recurso humano que demanda el sector productivo. En este sentido iniciativas como las que propone CAMTIC van en el sentido correcto. Y es que para elevar el contenido académico de los cursos y asegurarse que el plan de estudios cumple con los requerimientos de la industria, CAMTIC está proponiendo que el INA y la Universidad Estatal a Distancia (UNED) desarrollen conjuntamente un programa de técnicos en informática especializados en áreas muy concretas (por ejemplo técnico en instalación de redes Cisco, administrador de base de datos Oracle, etc.). Los cursos serían virtuales y se podría trabajar en conjunto con la empresa privada. La idea es que UNED aporte toda su experiencia en educación a distancia, la empresa privada participe en diseño de programas y que el INA sea el ente certificador de competencias. Al final, la persona obtiene un título emitido tanto por el INA como por la UNED. Este proyecto recién se está comenzando a gestionar. De la voluntad de cada una de las partes involucradas y de la capacidad que tengan para articular esfuerzos, dependerá que se concrete.

¹⁶ Información proporcionada por Carlos Sequeira, Presidente Ejecutivo del INA.

¹⁷ Información proporcionada por Carlos Sequeira, presidente ejecutivo del INA

4.2 Otros esfuerzos de formación y organización

Vale la pena mencionar otros proyectos que en materia de oferta laboral y organización del mercado de trabajo existen en Costa Rica, pero cuyos resultados no resultan tangibles. Uno de estos es el Sistema Integrado Nacional de Educación Técnica para la Competitividad (SINETEC) o mejor llamado Sistema Nacional de Educación Técnica. Fue creado en 1998 por Decreto Ejecutivo, y en el año 2001 se constituyó en institución al promulgarse como órgano permanente de desconcentración máxima del Ministerio de Educación Pública (MEP).

El SINETEC se convierte en el ente rector de las políticas de coordinación interinstitucional que procura la eficiencia en la formación de recursos humanos técnico profesionales, que amplíe la base técnica del país y atienda a las necesidades presentes y futuras de formación capacitación, y perfeccionamiento técnico, incluyendo el nivel básico, medio y superior.

El objetivo general del SINETEC es “integrar armónicamente los diferentes niveles de educación técnica, tanto pública como privada, desde el nivel básico hasta el técnico superior, con un criterio de eficiencia y eficacia, mediante acciones concertadas entre las instituciones formadoras y los demandantes del sector productivo”¹⁸. Su visión es ir “estableciendo enlaces entre el sector productivo y el sector educativo, correlacionando las instituciones de educación técnica en los diferentes niveles y desarrollando un programa de formación de formadores”. En otras palabras, el SINETEC es una parte fundamental del desarrollo de la oferta de empleo, ya que su oferta educativa debe ir dirigida a la cobertura de la demanda de sector productivo.

Los miembros del Sistema son aquellos organismos estatales a cargo de la formación, capacitación y perfeccionamiento de los recursos humanos a nivel técnico: básico (INA), medio (Colegios Técnicos Profesionales) y superior (Colegios para universitarios y universidades), en particular el Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Desafortunadamente, durante la administración Pacheco se discontinuó el trabajo del SINETEC y dada la situación por la que atraviesa el mercado laboral costarricense en este momento, sería muy oportuno revisar dicho esfuerzo y valorar si la institucionalidad sobre la cual se sustenta SINETEC tiene sentido para aprovecharla como punto de congruencia entre la demanda y la oferta laboral.

Una de las primeras acciones que tomó el Consejo Nacional del SINETEC fue designar al INA como la “institución responsable de la operacionalización del Sistema Nacional Electrónico de Servicios de Intermediación de Empleo. Actualmente, el Sistema Nacional de Intermediación de Empleo sigue bajo responsabilidad del INA y el trabajo actual se concentra en desarrollar toda lo relacionado con la plataforma tecnológica que sustentará dicho sistema, en cumplimiento con el mandato que se le asignó en el 2001.

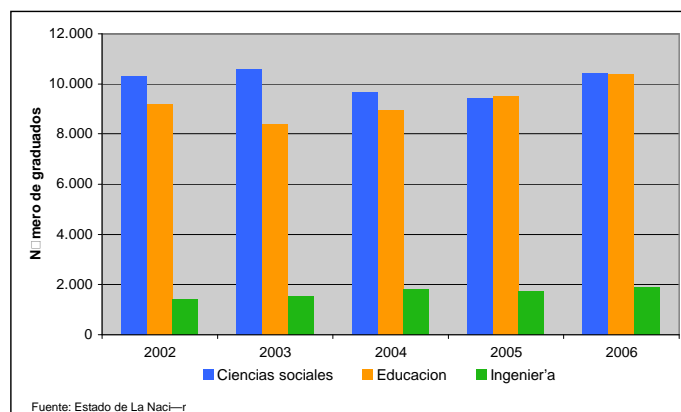
¹⁸ Decreto Ejecutivo No. 27113 MEP- MP del 19 de junio de 1998

4.3 ¿Qué se dice de la oferta profesional?

Los empresarios encuentran desajustes en la oferta profesional, tanto en cantidad como en calidad. En las áreas tecnológicas, las de mayor demanda, la formación resulta muy aceptable, sin embargo hay problemas con la tasa de nuevos profesionales que se incorporan anualmente al mercado, así como con sus destrezas de idioma. Por el contrario, en las áreas relacionadas con las ciencias sociales y con baja formación cuantitativa y de idioma (Gráfico 6), los centros de formación lanzan al mercado, sin mayor reflexión, una oferta que excede los requerimientos empresariales, con las consecuencias esperadas en términos de posibilidad de empleo y remuneración. Este grupo de profesionales resulta muy numeroso en tamaño (19,500 nuevos profesionales en educación y ciencias sociales al año en último trienio, considerando universidades públicas y privadas).

La reconversión de esta importante masa de recurso laboral incrementaría de manera importante y en el corto plazo, el potencial de crecimiento y atracción de inversión del país. Mientras esto no ocurra, el empresariado continuará enfrentando una oferta profesional escasa, con poca experiencia y baja capacidad para la toma de decisiones.

GRAFICO 6
Graduados universitarios según áreas de conocimiento. 2002-2006



Fuente: Estado de la Nación

Ante la queja generalizada del sector empresarial de que en el país no se está generando la mano de obra en la cantidad ni en las actividades requeridas, especialmente a nivel de personas con formación técnica, se señala la necesidad de que el Instituto Tecnológico de Costa Rica retome su papel protagónico en el tema. Esto es congruente con su misión de “contribuir al desarrollo integral del país, mediante la formación de recursos humanos, la investigación y la extensión, manteniendo el liderazgo científico, tecnológico y técnico”.

5. EL TEMA DE LA INMIGRACIÓN

Íntimamente asociado a la escasez relativa de mano de obra está el tema de la inmigración laboral, el cual ha estado presente por muchos años y vinculado a las ocupaciones menos calificadas que han sido llenadas, principalmente por nicaragüenses. Acerca de este tipo de inmigración laboral el país ha sido muy permisivo (aunque quizá la falta de controles sea la razón), bajo el argumento de que el costarricense no quiere trabajar en determinadas actividades y el flujo migratorio desde Nicaragua ha permitido suplir las necesidades de mano de obra no calificada en actividades como construcción, agricultura, seguridad y empleo doméstico. Dichas ocupaciones son percibidas como de segunda categoría, reservadas para inmigrantes que trabajan en la mayoría de los casos en condiciones de informalidad, sin permisos de trabajo, sin seguridad social y con remuneraciones por debajo de los salarios mínimos establecidos por Ley¹⁹.

Aunque la inmigración en el mercado laboral no resulta fácil por razones evidentes, lo cierto es que la mayor parte de los trabajadores que laboran en estos sectores son nicaragüenses. De acuerdo con un sondeo de la Cámara de la Construcción aproximadamente el 50% de la mano de obra que se emplea en la construcción es de origen nicaragüense. Lo mismo ocurre en la agricultura, donde también participan los panameños, especialmente en la zona sur del país.

Los datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) de Julio 2007 sugieren un total 71,178 nicaragüenses ocupados predominantemente en labores de tipo agropecuario, construcción, comercio y servicios (seguridad y servicios domésticos), (Tabla 6). Aunque es claro que la cifra está subvalorada, (sólo incluye la rama de actividad del jefe de familia), resulta evidente que la mayor parte de esa fuerza laboral trabaja en la informalidad, medida esta variable como la no presencia de aseguramiento.

TABLA 6
Informalidad en la mano de obra nicaragüense. 2007

Rama de Actividad	Ocupados	No Asegurados	%
Agropecuaria	18,501	6,874	37%
Industria	6,557	2,575	39%
Construcción	14,115	4,597	33%
Comercio	9,186	3,994	43%
Hotelería	6,895	1,444	21%
Transporte	2	477	24%
Seguridad	2,495	1,343	54%

Fuente: INEC, EHPM 2007.

¹⁹ Según Obando y Rojas (2007, pág. 39) del Observatorio del Mercado Regional, la población nicaragüense emigrante en Costa Rica, tiene la característica de que su nivel educativo es hasta dos años menor que aquellos que emigran a Estados Unidos, tienden a ser más jóvenes, y realizan ocupaciones de más baja calificación laboral (construcción, ventas, agricultura, empleadas domésticas y servicios de seguridad), mientras que los que se dirigen a Estados Unidos se concentran entre administradores y dueños de negocios y profesionales

5.1 Los permisos temporales de trabajo

Resulta evidente que ante la incapacidad del mercado local para suplir los puestos de trabajo que se demandan, actividades como la agricultura y la construcción tengan que recurrir a la contratación de inmigrantes. No obstante las magnitudes reportadas por el sector privado contrastan de manera importante con las cifras oficiales. En las entrevistas se manifestó que para suplir el faltante de personal, el Ministerio de Trabajo había autorizado 10 mil permisos temporales de trabajo al año para centroamericanos que quieran emplearse en el sector construcción. Por su parte la Cámara de Agricultura manifiesta que para el periodo 2007-2008 había solicitado 80,000 trabajadores, pero que sin embargo, sólo se autorizaron 40,000.

De acuerdo con las cifras oficiales, la capacidad de reclutamiento estuvo muy por debajo de los requerimientos que el sector privado había manifestado. Para el periodo 2007-2008 la cuota de permisos temporales de trabajo se ha utilizado en un 18% por el sector agrícola y en un 20% por el sector construcción. Vale anotar que la aprobación por parte del Ministerio no significa que todas estas personas hayan ingresado al país, ya que una vez obtenido el visto bueno por parte de la Dirección Nacional de Empleo (DNE) del Ministerio de Trabajo, se deben realizar los trámites respectivos en Nicaragua.

Las Cámaras de Agricultura y de la Construcción se quejan de lo engorroso del procedimiento para la solicitud y trámite de los permisos temporales de trabajo, lo cual podría estar desincentivando su utilización. No obstante hay que tener claro el mecanismo que utiliza el sector privado para el reclutamiento de mano de obra inmigrante. No son las empresas agrícolas y constructoras las que contratan directamente. Para ello subcontratan empresas especializadas que se encargan de todo el proceso. Por lo tanto no debe resultar extraño que las cámaras no conozcan a profundidad los pormenores de la contratación. Dichas empresas subcontratadas pueden estar contratando una parte de los trabajadores directamente en Costa Rica y la otra por la vía de los permisos de trabajo temporal. Al final estas discrepancias podrían de alguna manera evidenciar la magnitud de la contratación informal en estos dos sectores.

5.2 Contratación de inmigrantes en ocupaciones técnicas y profesionales

Por otra parte, está el tema de la contratación de extranjeros, primero en el sector de comercio y servicios y más recientemente en ocupaciones técnicas y profesionales. Desde la óptica de los registros oficiales la "importación" de mano de obra semi y calificada se percibe como mínima, al menos en cuanto a número de visas de trabajo. No obstante, es cada día más común encontrar dependientes, especialmente colombianos, atendiendo en el comercio y los servicios. Incluso las cadenas de comidas rápidas ya comienzan a contratar extranjeros, labores tradicionalmente estuvieron ocupadas por nacionales. Esta medida más bien parece una reacción empresarial para evitar un incremento en los salarios reales, dado que el mercado no observa una escasez de demanda en este segmento del mercado laboral, donde abundan los jóvenes.

Por su parte, la aceptación de que en el país hacen falta técnicos y profesionales en ciertas ramas muy específicas, no ha resultado fácil de asimilar. Algunas señales de desajustes

entre oferta y demanda de trabajo han sido evidenciadas, primero en el área de las ciencias médicas, con el faltante de especialistas en anestesiología y radioterapia, que incluso motivó todo un debate acerca de la conveniencia o no, de importar personal calificado desde Cuba y Colombia. Las gremiales no han visto con buenos ojos dicha apertura y han apelado por resolver internamente el problema. En la enseñanza del inglés también existe un desajuste importante, aunque el asunto ha sido analizado como un problema de habilidades y destrezas que demandan reentrenamiento.

Ante el auge en los sectores turismo, construcción inmobiliaria y de tecnologías de comunicación, los empresarios privados recientemente han planteado abiertamente la necesidad de recurrir a la contratación de técnicos y profesionales del extranjero. Dichos sectores ya han venido contratando este tipo de profesionales, sin embargo, muchos de ellos no cuentan con los permisos respectivos y en su status migratorio se reporta como turismo. Laboran en esas circunstancias extranjeros que ocupan puestos de buen nivel en hotelería, especialmente en Guanacaste, lo mismo que colombianos, venezolanos y chilenos que han sido contratados por empresas constructoras. También se reporta la contratación de ingenieros especializados en telecomunicaciones²⁰, aunque muy pocos en número.

Esto podría cambiar ya que a mediados de mayo la Dirección General de Migración y Extranjería emitió nuevas instrucciones para la autorización de empresas establecidas o por establecerse en Costa Rica, específicamente sobre la regularización migratoria de su personal ejecutivo, representantes, gerentes y personal técnico. La Dirección tomó medidas que unifican el procedimiento de una forma sencilla y expedita. Podrán beneficiarse de esta nueva directriz las empresas que cumplan con al menos dos de los siguientes requisitos²¹:

1. Que requieran un volumen de flujo migratorio establecido en su plan de operación, de empleados activos o de nivel ejecutivo.
2. Que estén registradas:
 - ante el Instituto Costarricense de Turismo (denominado ICT) declaración turística
 - que se encuentren operando bajo regímenes especiales de promoción de exportaciones, administrados por el Ministerio de Comercio Exterior (denominado COMEX) y la Promotora del Comercio Exterior de Costa Rica (PROCOMER).
 - Que cuenten con el respaldo de COMEX, en virtud de referencias expresas de organizaciones con trayectoria reconocida, a nivel nacional o internacional.
 - Que se encuentren registradas ante la SUGEF.
3. Que la empresa se haya constituido en Costa Rica, con inversión nacional y extranjera directa, que genere empleo directo y contribuya con el desarrollo económico del país.

Es de esperar entonces que estas nuevas disposiciones favorezcan la importación de mano de obra calificada (migración de talento), convirtiéndose en una solución en el plazo

²⁰ Tanto las fuentes consultadas en CINDE y en Manpower señalaron este tipo de profesional como escaso en Costa Rica.

²¹ Circular DG-1084-2008 Ministerio de Gobernación y Extranjería, emitida el 1 abril 2008.

inmediato al problema de la escasez.

CAMTIC ha señalado con especial interés la escasez de profesionales formados en computación e informática y la baja capacidad de oferta que tiene el país. Algunos de sus afiliados incluso han planteado ante el Ministerio de Trabajo la necesidad de permitir el ingreso de profesionales extranjeros, no obstante dicha autorización no ha sido posible. Ello obligó a algunas empresas locales a la apertura de operaciones en Perú, lo cual a criterio de la Cámara, en nada benefició al país. El faltante estimado de personal en TIC durante el año 2007 fue de 2,300 personas (no incluye call centers), lo que implica que el sector dejó de percibir ventas estimadas por \$71 millones, sólo el año pasado²². Si se incluyera a los call centers, el faltante de personal sería de aproximadamente 4,000 personas. Tales cifras revelan un costo de oportunidad elevado para el país y pérdida de oportunidades de crecimiento productivo dada la oferta insuficiente de recurso humano.

Por otra parte, los empresarios locales observan con alguna preocupación los efectos de incrementos en la inversión extranjera directa, especialmente en algunos países vecinos. En Panamá, el auge inmobiliario y la construcción del canal también está atrayendo profesionales²³ y ello va a introducir más presión sobre la demanda nacional. Además, la legislación migratoria panameña resulta mucho más expedita que la costarricense y la oferta de profesionales en Panamá es muy limitada y por tanto, no se esperarían grandes barreras para la contratación, incluso de costarricenses. En el caso de la mano de obra no calificada, a pesar del poder de los sindicatos laborales, los requerimientos que demandará el sector construcción en los próximos años hacen presagiar gran flexibilidad para la contratación de extranjeros (suramericanos y centroamericanos). Ello muy probablemente se constituiría en presión sobre el mercado laboral costarricense y la necesidad de incrementar los salarios reales en Costa Rica.

6. REACCIONES ANTE LA ESCASEZ RELATIVA

Como respuesta a la escasez de mano de obra algunos países han optado por implementar, unos “soluciones” temporales y otros medidas mucho más “creativas” para enfrentar la problemática.

6.1 Permisos temporales de trabajo

En Costa Rica, el Ministerio de Trabajo optó por otorgar permisos temporales de trabajo para trabajadores extranjeros, estableciendo “cuotas”. La cuota para trabajadores agrícolas en el periodo 2007-2008 fue de 40,000 personas. El problema en agricultura es que se trata de mano de obra estacional, que se mueve dentro del país en diversas épocas del año, según las zonas de cosecha de producción de café, caña, piña, etc. De allí la dificultad para estimar cuanta mano de obra realmente se requiere. Dicha experiencia se ha estado trasladando al sector construcción, sin embargo procedimientos operativos y burocracia pueden estar limitando sus resultados.

²² Estimaciones de CAMTIC

²³ Comentarios de Erick Quesada de Manpower

6.2 Migración estratégica

Ante la reducción demográfica y una demanda laboral que no logra ser cubierta por la oferta nacional, la “migración estratégica” podría ser para Costa Rica una opción de mediano y largo plazo. La migración estratégica implica que países con bajas tasas de empleo puedan llegar a exportar sus reservas de trabajadores potenciales y reducir la desocupación. Esto ya se hace en España, Italia y Grecia, naciones que se han enfrentado a la necesidad urgente de cubrir la demanda creciente de trabajadores con habilidades específicas. Para ello han comenzado a facilitar el acceso al mercado laboral para los inmigrantes capacitados, en especial de la zona de los Balcanes²⁴. Guatemala también ha utilizado la migración estratégica a través de un programa con el gobierno de Canadá. Un grupo de unos 6,000 agricultores guatemaltecos viaja a Canadá a recoger manzanas por un periodo entre 6 y 7 meses. Se les paga como mano de obra local, les dan el boleto de avión, los aseguran y les ofrecen opciones de alquiler de vivienda a buen precio. Este proyecto se ejecuta desde hace 5 años y hasta ahora, dicen que nadie se ha quedado en Canadá²⁵.

6.3 Nuevas formas de prestación de servicios

Los cambios en el mercado de trabajo sugieren y guían hacia nuevas maneras de prestación de servicios, ligados a cambios en las formas de contratación. Se trata de turnos de 12 horas en vez de 8, tele trabajo (trabajar desde la casa) y utilizar la presencia física únicamente con propósitos de coordinación y reuniones. Algunas empresas ya utilizan esta modalidad de contratación, sin embargo es importante que el país haga modificaciones de naturaleza legal, que brinden mayor seguridad jurídica a las empresas que utilizan este tipo de flexibilidad en la jornada laboral.

Desde el 2003 existe un proyecto de ley (Proyecto de Ley No.15161) en este sentido, sin que aun se tramite en la Asamblea Legislativa. El proyecto plantea modificaciones al Artículo 58 de la Constitución Política, donde se limita la jornada laboral a ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana. Para ajustarse a las nuevas condiciones del entorno, el proyecto propone la jornada de doce horas y la jornada anualizada. En el primer caso, se prohíbe el trabajo en horas extraordinarias y se respeta el límite constitucional de cuarenta y ocho horas semanales, lo que se traduce en uno o dos días de descanso extra para el trabajador, quien trabajaría cuatro días y descansaría tres. La modalidad de jornada anualizada permitirá que en las épocas de mayor trabajo la jornada sea de hasta diez horas diarias y en las de menor requerimiento el trabajo no exceda seis horas, de esta forma se establece una compensación horaria entre las horas trabajadas en cada temporada. La posición de los sindicatos ha sido en contra de este proyecto. Argumentan que las empresas ven como “obstáculos”, los derechos laborales adquiridos y plasmados en las leyes nacionales, de manera que no aceptan el planteamiento alternativo de nuevas formas de organizar la jornada laboral. Desafortunadamente en la administración anterior el proyecto no contó con el apoyo político necesario y la reforma constitucional aun no se

²⁴ Manpower. 2007. Pág. 8

²⁵ Información obtenida en entrevista con gerente de Manpower.

aprueba. Inflexibilidad en la jornada de trabajo y falta de adaptación a las condiciones particulares de la actividad, fueron algunas de las razones por las que en el pasado algunas empresas navieras atuneras decidieran no matricular sus naves con bandera costarricense.

Ante la escasez de mano de obra para la construcción en Guanacaste y dada la elevada oferta que significa el mercado nicaragüense, con elevadas tasas de crecimiento demográfico y baja generación de empleo, ya se han empezado a gestar, aunque de manera informal, esquemas de contratación flexibles. Los trabajadores son reclutados para trabajar jornada mensual, bajo la modalidad de trabajo tres semanas consecutivas y reciba pago por cuatro. El trabajador en esas condiciones no requiere incurrir en costos de establecimiento en el nuevo país y además, su condición de "visa turista" le permite movilizarse de manera legal. Para el empleador, el esquema abre las puertas a una fuerza laboral, grande en número, que en otras circunstancias no habría estado dispuesta a dejar su familia y tomar la decisión de trasladarse a laborar en el otro país. No encontré en el texto ninguna referencia a este tema en Guanacaste y el informante es el Gerente de Precious Wood, una empresa de capital suizo que opera en los dos países y tiene fincas limítrofes. La referencia se quitó?

6.4 Certificación de competencias

La certificación de competencia implica que un trabajador con experiencia pero sin título, logra obtener a través de una institución formal, un certificado que lo acredita con las capacidades suficientes para el desempeño de una labor específica. El ente certificador en Costa Rica es el INA, el problema es que tiene una "presa" de 9,000 personas que solicitaron certificación, no obstante, la institución aun no les hacen la prueba respectiva. La presa se fue acumulando en los últimos tres años y por eso su magnitud. Las autoridades del INA esperan que la misma se reduzca entre 2008-2009.

Un tema vinculado a la certificación de competencias tiene que ver con la estandarización a nivel regional. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está impulsado el proyecto con el fin de contar con estándares mínimos de calidad en ciertos oficios calificados En construcción por ejemplo, se está trabajando con: electricista, albañil, armador, carpintero, fontanero. En turismo la idea es incluir: guías de turismo, salonero, bartender, cocinero y ama de llaves. Se están definiendo las normas regiones que dirán cuando una persona es competente para cierta laboral. Se está pensando que la norma regional represente el 70% de los requisitos que conforman la norma nacional y el país establezca el 30% restante de los requisitos. Lo que pretende este proyecto es facilitar la movilidad laboral en la región. No obstante, los países debe de hacer modificaciones importantes a su legislación interna.

6.5 Enfoques de perfiles de trabajo por posición

La escasez de algunos tipos de talento ha conducido hacia un modelo de enfoques de perfiles de trabajo por posición. Se trata por ejemplo, que una enfermera con excelente capacidades y destrezas que se traslada al extranjero, pero que no domina el idioma inglés, pueda emplearse sin mayores complicaciones. Dado que la oferta de enfermeras es escasa, los empleadores están haciendo las modificaciones del caso para que esa

enfermera se dedique exclusivamente a cuidar al paciente (que es el recurso escaso) y sea otra persona (un asistente) quien se encargue de toda la parte administrativa. La adaptación laboral posibilita que las labores menos especializadas las realice el asistente, con el ahorro en tiempo y costo para el empleador y una garantía en la calidad del servicio que recibe el paciente. Este tipo de ajustes son trasladables a las diferentes formas de organización de la producción, sin embargo, demandan de esfuerzo empresarial para su implementación.

7. DESAFIOS

7.1 Información útil para la toma de decisiones

El punto de partida para enfrentar los desafíos del mercado laboral costarricense tiene que ver con la generación de información útil y oportuna que alimente la investigación, la reflexión y la toma de decisiones. Sin estadísticas sistemáticas sobre la situación del empleo resulta muy aventurado el diseño de una política integral en materia laboral, que recoja aspectos de migratorios y de formación científica y tecnológica.

Se podría aprovechar la capacidad del INEC y ver si con los instrumentos actuales disponibles, podría obtener más información sobre la oferta y demanda por trabajo. En la Encuesta de Hogares se podría consultar a los ocupados (informante directo) cuáles son las características necesarias para desempeñar el puesto que ocupa (nivel educativo formal, experiencia en años y cualidades específicas, etc.). Posteriormente se le consultaría si el puesto es acorde con su perfil o si por el contrario está sobre o subcalificado para el mismo. También se le podría consultar sobre la satisfacción con el puesto que desempeña actualmente (en aspectos no salariales y salariales), y sobre los factores que determinarían un cambio de trabajo. En la Encuesta de Establecimientos, se podría preguntar al responsable del establecimiento sobre los puestos ocupados y sin ocupar de la empresa, las características principales de estos puestos (nivel educativo formal, experiencia, cualidades específicas, etc.), qué tan difícil o no es conseguir los empleados que faltan o reponer alguno, cuáles son las principales limitaciones o medidas para lograrlo, entre otras cosas.²⁶

7.2 Necesidad de unificar esfuerzos

No existe una política pública en materia de empleo en Costa Rica, capaz de articular los esfuerzos en materia laboral, migratoria, fiscal, educativa, comercial y de atracción de inversiones. Lo que se encuentran son acciones dispersas por parte de instituciones como el Ministerio de Trabajo, la Dirección Nacional de Migración y Extranjería o del propio INA.

La situación se repite en el sector privado. Las cámaras ejercen sus demandas pero no coordinan entre sí. En materia de iniciativas de capacitación de la mano de obra,

²⁶ Tales sugerencias son aporte de Pablo Sauma, experto en temas del mercado laboral, a quien se le agradecen sus aportes para este trabajo.

especialmente para el aprendizaje del inglés, se encuentran esfuerzos muy similares entre sí. Para citar algunos ejemplos:

-El Fondo Nacional de Inglés: iniciativa donde diferentes empresas del sector privado participan con aportes monetarios para crear un fondo que otorga becas para estudiar inglés. Este Fondo forma parte del proyecto “Costa Rica Multilingüe” del Ministerio de Educación.

-Tools for Success: programa de becas para estudio del inglés a estudiantes de colegios técnicos. Un grupo de empresas privadas aporta los recursos económicos para cubrir el costo de los cursos, que imparte la Fundación Tecnológica de Costa Rica (FUNDATEC). Este año se otorgaron 480 becas, de las cuales el 26% son para estudiantes de contabilidad, 18% para estudiantes de electrónica (reparación de equipos de cómputo) y 17% para quienes se preparan como ejecutivos de centros de llamadas.

-English for Special Purpose: proyecto para entregar becas a estudiantes de ingeniería mecánica de la Universidad de Costa Rica.

7.3 Reconversión de la mano de obra calificada

Sólo con información sobre la situación del empleo es posible cuantificar el número de técnicos y universitarios que se encuentran en situación de desempleo o subempleo, por falta de algunas destrezas o capacidades que el sector productivo está demandando y que su formación no les brindó. En estos momentos no sabemos cuántos técnicos y profesionales se encuentran en esta situación.

La reconversión de dicha mano de obra es el camino más económico para contar en un plazo relativamente corto con una masa crítica de técnicos y profesionales mejor remunerados y contratados por las empresas que se establecen en el país, como producto de una política explícita de atracción de inversión extranjera directa. Los empresarios son claros en que para ello hay que trabajar en el fomento de las habilidades y destrezas de dicha población, llámese idioma inglés, trabajo en equipo, liderazgo, pensamiento lógico, entre otras destrezas.

La saturación de algunas carreras, especialmente en áreas de las ciencias sociales debe ser asunto de profunda reflexión. Se requieren cambios importantes en los modelos educativos y en el posicionamiento de la formación técnica. Continuar inyectando en el mercado técnicos y profesionales formados en áreas de baja demanda relativa y con deficiencias de formación sólo contribuye a profundizar el desempleo o a propiciar que los graduados busquen otras actividades. Según estadísticas de Manpower, en el mundo el 30% de los universitarios no trabajan en el área en que se formó. Sin embargo, una cosa es cambiar de área de trabajo como producto de mejoras en el perfil de formación y otra por insuficiencia de demanda.

No se debería dejar de lado la posibilidad de establecer una política de incentivos, de tipo tributario, que motive a las empresas a contribuir en la reconversión de las capacidades de nuestros técnicos y profesionales.

7.4 ¿Qué hacer con la población que no estudia ni trabaja?

Se estima que este grupo es del orden de 200 mil personas, se trata básicamente de jóvenes entre 12 y 24 años que por diferentes motivos desertaron de la educación regular y hoy en día carecen de conocimientos y de la experiencia necesaria que les podría posibilitar la incorporación al mercado laboral. Por eso se emplean en actividades temporales y mal remuneradas y ello constituye una importante restricción a las pretensiones del país para mejorar sus estándares de distribución del ingreso y generación de oportunidades.

El programa Avancemos del Ministerio de Educación (MEP) pretende frenar el crecimiento de esta población, no obstante hay un contingente de jóvenes que se ha ido acumulando durante años y todavía no existe una política pública de formación y capacitación para este grupo tan significativo. Algunos sugieren que el INA es el encargado de atender las necesidades de este grupo poblacional. Incluso la institución ya cuenta con el Sistema Nacional de Formación Profesional (SINAFOP), dirigido justamente a atender las necesidades de esta población. Así, a mediados del 2007 el INA hizo una reforma en algunos de sus programas reduciendo los requisitos académicos. De la oferta de 1,206 servicios que brinda el INA, 42% poseen como requisito “saber leer y escribir”. Si se agrega el II Ciclo, esto suma el 74% de los servicios, en otras palabras, tres cuartas partes de los cursos que brinda el INA son accesibles para personas con sexto grado aprobado. Algunos de los principios de operación del SINAFOP también consideran el desarrollo del emprendedurismo y hasta un fondo de capital de riesgo para nuevos empresarios. Esta es una buena iniciativa pero es fundamental además, que el INA transforme su enfoque, de uno orientado a la oferta (ofrece los cursos que tiene estructurados, para los cuales cuenta con formadores y guías escritas) a otro orientado por la demanda, donde la formación sea dirigida a satisfacer la formación que los empleadores están requiriendo. De poco sirve si esta población que requiere reconvertirse sólo tiene acceso a cursos que forman destrezas y habilidades que el mercado no está requiriendo.

La situación de desempleo o subempleo constituye una ventaja para propiciar el interés por una formación vocacional o técnica. En esas circunstancias el costo de oportunidad que tiene esa población es mucho menor en comparación con una situación en donde los potenciales interesados se encuentran laborando. Necesariamente una política pública que pretenda atender a este importante sector del mercado laboral, debe de ir acompañada del contenido presupuestario necesario para retener a éstos jóvenes durante su proceso de formación. Así lo hacen países más desarrollados, conscientes de que el retorno social de una mano de obra entrenada supera con creces la inversión.

8.5 ¿Y la fuerza laboral que requiere reconversión?

Las posibilidades de formación técnica y vocacional no deberían de restringirse únicamente para menores de 24 años. No obstante, el reto para una población más adulta se

incrementa significativamente debido a sus obligaciones laborales y familiares. Además, es un grupo poblacional que tiene muchos años de no asistir a la educación formal y ello constituye una barrera importante.

No obstante, el país debería brindar una salida a la cantidad de profesionales y técnicos que se han estado graduando en carreras de baja demanda laboral y donde la acción del Estado no ha sido efectiva como para alertar y regular la oferta (diferente es si, a pesar de las señales de alerta, un grupo de la población decide incursionar en campos de formación de baja demanda). Dicho grupo de profesionales y técnicos “a medio formar”, desde la perspectiva de la demanda, constituyen una inversión social que el país ha hecho y que se debe concluir. Si bien es cierto no se cuenta con información cuantitativa como para conocer su número y perfil, resulta evidente que constituye un grupo laboral importante.

Se requiere de un adecuado diagnóstico para establecer un balance entre habilidades, destrezas y carencias, en función de lo que demandan los empleadores. Programas muy interesantes se podrían realizar en asocio entre el Estado, la empresa privada y el propio interesado, similares a los que actualmente se están implementando para dotar de formación de idioma a los estudiantes recién graduados de las carreras tecnológicas.

8.6 Re-enfoque del modelo educativo

Es fundamental la orientación hacia la educación vocacional, estimular y promover carreras técnicas y colegios técnicos. Hay que transmitirle a los jóvenes la idea de que “para tener un buen ingreso no es necesario ser un universitario, pero esta idea hay que saber venderla”²⁷. En el 2007 CINDE impartió charlas sobre empleabilidad en algunos colegios, pero no es una estrategia continuada, ya que para este 2008 (no se están realizando). El esfuerzo no es únicamente en los centros educativos, el mensaje debe llegar hasta los hogares que en definitiva terminan condicionando, aunque sea de manera involuntaria, las preferencias de los más jóvenes.

Si bien “actualmente, los técnicos podrían estar ganando más que un universitario pues la empresa es lo que requiere”²⁸, lo cierto es que “los empresarios no quieren pagarle a los técnicos como técnicos, sino como bachilleres de colegio”²⁹. Esto en definitiva desincentiva a estudiar una carrera técnica, pues el salario no resulta atractivo. Sin embargo el país los requiere. La creación de más colegios técnicos es fundamental con el fin de estimular dicho perfil de formación. Por otra parte, el técnico puede insertarse más rápido al mercado laboral, supliendo en un plazo más corto las necesidades de las empresas. Son numerosos los estudios que señalan el retorno social que significa orientar el modelo educativo hacia los requerimientos del mercado laboral. Desafortunadamente en Costa Rica, la educación secundaria desemboca directamente en la universidad.

A nivel universitario también hay retos importantes. Es necesario promover la empleabilidad como variable relevante a la hora de seleccionar una carrera. Una masa muy importante de

²⁷ Erick Quesada gerente de Manpower

²⁸ Comentarios de Erick Quesada, Manpower

²⁹ Comentarios de Pablo Sauma

estudiantes que no logran ingresar a las carreras que tienen cupo restringido se enrolan directamente en carreras poco exigentes y de gran saturación de mercado, muchas ligadas a las ciencias sociales, educación y administración de negocios. Bien argumenta uno de los entrevistados, “Administración de negocios sin especialización, no es nada” (Erick Quesada, Manpower). Paradójicamente, las universidades privadas tampoco han revisado a conciencia el tipo de oferta que están generando y sus graduandos terminan pagando por una formación que tiene problemas y deficiencias en términos de empleabilidad.

Este reenfoque del modelo educativo tiene otras dos aristas: la exposición a la tecnología y el desarrollo de un pensamiento lógico. En la primera, expertos consultados opinan que “no hay que enseñar el uso de la tecnología, sino exponer a la nueva tecnología”, lo que implica laboratorios en centros educativos con tecnología de punta. Con respecto al segundo punto, todo se resume a la enseñanza adecuada de la matemática, base de las carreras con mayor demanda hoy día. El rechazo que exhibe el estudiante hacia esa materia, explica en parte la falta de destreza para tomar decisiones que reclaman los empleadores, pues la matemática es la base del razonamiento lógico.

7.7 Reconversión de formadores

Uno de los retos fundamentales para emprender la reconversión de la fuerza laboral pasa por la reconversión de los formadores. El pasar de un enfoque de oferta a uno de demanda exige primero, un esfuerzo por identificar las áreas técnicas y vocacionales a desarrollar y una vez identificadas, volver a reeducar a los educadores que impartirán dicha formación. Este es uno de los aspectos más complejos y donde instituciones como INA, ITCR, UCR necesariamente van a demandar de la ayuda, incluso de la cooperación internacional. Transformar el perfil institucional a uno orientado hacia la ciencia y la tecnología, en función de la demanda constituye, un esfuerzo mayúsculo.

8. CONCLUSIONES

Luego de analizar el desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo calificado en Costa Rica se puede concluir que:

- La carencia de información sobre el mercado laboral limita las acciones de política tendientes a cerrar la brecha entre lo que el mercado requiere y lo que dicho mercado está ofreciendo. No hay información que permita cuantificar la brecha de recurso humano, ni las profesiones y oficios requeridos.
- El país adolece de coordinación institucional en el materia de empleo. Se requiere que el Ministerio de Trabajo asuma una posición de liderazgo al respecto y ponga en marcha una política de empleo, que ya existe, pero no se ejecuta.
- La demanda insatisfecha del mercado de trabajo puede suplirse en el mediano plazo por dos vías: con acciones de complementarias de formación dirigidas a un grupo de profesionales y técnicos que ya fueron formados, pero que adolecen de ciertos atributos que el mercado está demandando, o recapacitando a una fuerza laboral

que está desempleada o subempleada, pues su formación y expertise está en áreas saturadas del mercado laboral.

- El costarricense exhibe una carencia importante en el dominio del inglés. Dado el modelo de desarrollo económico que ha adoptado el país y las exigencias tecnológicas del futuro, la enseñanza de un segundo idioma debe ser parte integral de los programas de educación (primaria, secundaria y formación técnico-vocacional).
- El INA debe revisar y replantear su enfoque. Debe convertirse en una institución de formación profesional orientada a satisfacer los requerimientos del sector productivo. Para tal efecto la revisión de los contenidos curriculares de los cursos debe ser una acción permanente y coordinada con el sector empresarial, solo así se logrará un alineamiento curricular según las necesidades del mercado.
- El éxito en el enfoque del INA está estrechamente vinculado con la calidad de su cuerpo de docentes. En este sentido es necesario revisar los procesos de contratación y requisitos de formación profesional exigidos a los formadores.
- La orientación hacia la educación vocacional es un desafío mayúsculo. El sector productivo requiere de personal con niveles técnicos y diplomados y el sistema educativo formal actual no está enviando las señales correctas en este sentido. Es necesario que el sistema provea la estructura para que los colegiales opten por la formación técnica o un diplomado y ello demanda un reposicionamiento social de las instituciones y programas encargados de brindar dicha formación.
- Costa Rica tiene la estructura institucional necesaria para poner en marcha acciones que cierren la brecha en el mercado de trabajo, lo que se necesita es articular esa institucionalidad existente. Además, en términos estratégicos el país aventaja a otras naciones. Si bien es cierto no todo el recurso que forma está alineado a la demanda, lo cierto es que no tiene que comenzar de cero. Por años ha formado un contingente de profesionales y técnicos en potencia, que solo esperan dicha oportunidad de reconversión.

BIBLIOGRAFIA

Alonso, Eduardo. Marzo 2004. Política de empleo para Costa Rica. San José. Organización Internacional del Trabajo y Comisión Nacional De Políticas De Empleo.

CINDE. Octubre 2006. Resultado de Encuesta de Recursos Humanos. Documento de trabajo de CINDE.

Dirección Nacional de Empleo. Febrero 2007. Plan Nacional de Empleo. San José, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social,

Fallas, Hassel. Junio 2008. Empresas de servicios buscan 8.000 empleados más para este año. En Periódico La Nación 13 junio 2008. Consultado el 13 junio 2008 en http://www.nacion.com/l_n_ee/2008/junio/13/economia1576689.html

Instituto Nacional de Aprendizaje. Unidad de Servicio al Usuario, Proceso de Intermediación de Empleo. Junio 2007. Sistema Nacional de Información Orientación e Intermediación de Empleo: informe de acciones realizadas por parte del INA 2007. San José, INA.

Instituto Nacional de Aprendizaje. 2005. INA en cifras 2005. San José, Costa Rica: Instituto Nacional de Aprendizaje

Instituto Nacional de Aprendizaje. 2006. INA en cifras 2006. San José, Costa Rica: Instituto Nacional de Aprendizaje

Instituto Nacional de Aprendizaje. Mayo 2007. Revisión y ajuste de los requisito de ingreso vigentes en la oferta de servicios de capacitación y formación profesional (módulos y programas) establecidos por los núcleos de formacion y servicios tecnologicos. San José, Costa Rica: Instituto Nacional de Aprendizaje

Instituto Nacional de Estadística y Censos. Encuestas de Hogares. De 1996 a 2007.

Manpower. 2007. Paradoja de la Escasez de Talento en el Mundo. México: Manpower.

Manpower. 2008. Encuesta de Expectativas del Empleo Manpower: Costa Rica II Trimestre 2008. Consultado el 23 abril 2008 en la página web http://www.manpower.com.mx/sala/encuestas_expectativas.php?section=7

Mata, Francisco y Matarrita, Rosaura. Marzo 2008. Análisis de graduados en carreras relacionadas con software y/o soporte técnico de los diferentes niveles de educación costarricense para el decenio 1997-2006: implicaciones para políticas públicas. Documento preparado como parte del proyecto "Determinantes de una industria basada en el conocimiento, el sector TIC en Costa Rica: los procesos de formación como fuente de sostenibilidad y generación de empleo," San José: Cámara de Tecnologías de la Información y Comunicación CAMTIC.

Ministerio de Gobernación y Extranjería, Dirección General de Migración y Extranjería. Circular DG-1084-2008 del 1 abril 2008. San José.

Ministerio del Trabajo de Nicaragua, Dirección General de Empleo y Salario, Unidad de Migraciones Laborales. Abril 2008. Movilización de Trabajadores Nicaragüenses para ocuparse en labores Agrícola y Agroindustrial- Costa Rica (Cosecha 2007 – 2008). Cifras preparadas para gira de trabajo conjunta de funcionarios de Costa Rica y Nicaragua, realizada en Managua del 21 al 25 abril del 2008. Managua, Ministerio de Trabajo.

Obando, Juan Carlos y Rojas, Liliana. 2007. Mercado laboral en Centroamérica y República Dominicana: grandes desafíos regionales. Observatorio Regional del Mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana.

Programa Estado de la Nación. 2007. Décimo tercer informe del Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. San José, Costa Rica: Programa Estado de la Nación.

UCCAEP. Encuesta Trimestral de Negocios “Pulso Empresarial”. IV-2006, I-2007, I-2008

UCCAEP. Estudio sobre necesidades de capacitación y formación laboral. Marzo 2007, Disponible en http://www.uccaep.or.cr/congreso_empresarial.html

Villegas, Jairo. Marzo 2008. Solo 1 de cada 10 adultos habla un segundo idioma. En Periódico La Nación del 11 marzo 2008. Consultado el 10 junio 2008 en http://www.nacion.com/ln_ee/2008/marzo/11/pais1457622.html

Villegas, Jairo. Junio 2008. Profesores de inglés cambian al MEP por empresas privadas. En Periódico La Nación del 2 de junio 2008. Consultado el 4 junio 2008 en http://www.nacion.com/ln_ee/2008/junio/02/pais1558535.html

PERSONAS ENTREVISTADAS

Aguilar, Rodrigo. Presidente Rerum Novarum

Castillo, Mónica. Directora de Estudios Técnicos- Cámara Costarricense de la Construcción

Contreras, Isabel. Aftercare Officer. CINDE

Ferreira, Leonardo. Especialista Principal en Política Económica e Instituciones del Mercado de Trabajo. Organización Internacional del Trabajo.

García, Orlando. Jefe de la Dirección Nacional de Empleo, Ministerio de Trabajo

Jiménez, Ronulfo. Investigador Academia de Centroamérica

Matamoros, Guillermo. Ex vice-ministro de Trabajo

Mora Delgado, Alexander. Presidente de Grupo TecApro y Presidente de la Cámara Costarricense de Tecnologías de Información y Comunicación CAMTIC

Mora Rodriguez, Roberto. Jefe de la Unidad de Desarrollo y Estadística. Instituto Nacional de Aprendizaje

Rosal García, Mario Hugo. Especialista Principal en Formación Profesional. Organización Internacional del Trabajo.

Quesada, Erick. Gerente de Centroamérica y República Dominicana. Manpower

Saborío, Shirley. Directora Ejecutiva. UCCAEP

Sandí, Gabriela. Directora Ejecutiva. Cámara de Agricultura

Sauma, Pablo. Investigador Universidad de Costa Rica

Sequeira, Carlos, Presidente ejecutivo. Instituto Nacional de Aprendizaje.

ANEXOS

ANEXO 1 LISTADO DE OCUPACIONES ESCASAS SEGÚN DEPARTAMENTO DE INTERMEDIACION DEL MINISTERIO DE TRABAJO

OCUPACION
ADMINISTRACION CON ENFASIS EN FINANZAS
AJUSTADOR ELECTRONICOS
AJUSTADOR OPERADOR ESMERIL
ALBAÑIL
ARQUITECTOS
ASIT. DOMICILIARIO DE ANCIANOS
AUXILIAR ENFERMERIA
CAJISTAS
CALDERERO
CARPINTERO
COCINERO
CONDUCT. EXCAVADORA
CONDUCTOR VAGONETA
CONTADORES
EBANISTAS
ELECTROMECHANICOS
ENDEREZADOR Y PINTOR
ENGRASADOR
ESPECIALISTAS MEDICOS
FONTANERO
INGENIERO MECANICO
INGENIEROS ELECTRICOS
JEFE DE COCINA
LITOGRAFO
MEC. AUTOMOTRIZ
MEC. DE HERRAMIENTAS
MEC. DE MAQ. AGRICOLAS
MEC. DE PRECISIÓN
MICROFILMADOR
NUTRICIONISTA
PATRONISTA
QUIMICOS
SECRETARIAS BILINGÜE
SOLDADOR
TEC. ELECTRICISTA
TEC. MEC. REFRIGERACION
TECNICO MEC. AUTOMOTRIZ
TIPOGRAFO
TORNERO

Fuente: Ministerio de Trabajo.

ANEXO 2
INA: MATRICULA SEGÚN SECTOR ECONOMICO Y PRODUCTIVO. 2006

	MATRICULA	PARTIC. %
Sector agropecuario	20.354	10%
Agropecuario	15.809	8%
Náutico pesquero	4.545	2%
Sector industria	70.743	36%
Eléctrico	7.758	4%
Industria Alimentaria	24.952	13%
Industria Gráfica	1.844	1%
Mecánica de vehículos	6.191	3%
Metalmecánica	5.638	3%
Procesos artesanales	9.250	5%
Tecnología de materiales	5.250	3%
Textil	9.860	5%
Sector comercio y servicios	105.194	54%
Comercio y servicios	90.626	46%
Turismo	14.568	7%
TOTAL	196.291	100%

Fuente: INA.

ANEXO 3

INA: Egresados de programas según enfoque del diseño curricular, sector y subsector productivo, por nivel de cualificación. 2007

Enfoque del Diseño Curricular Sector Productivo Subsector Productivo	Total	Técnico	Técnico Especializado	Trabajador Calificado	No Aplica
Total	3655	1330	194	2011	120
Por Procesos	2495	648	177	1550	120
Agropecuario	72	17	55	0	0
Zootecnia	17	17	0	0	0
Gestión Empresarial para el sector					
Agropecuario	55	0	55	0	0
Náutico Pesquero	12	0	0	12	0
Navegación	12	0	0	12	0
Comercio y Servicios	1770	284	122	1266	65
Administración	103	71	1	30	1
Contabilidad y Finanzas	315	4	1	310	0
Gestión Secretarial	100	55	0	24	21
Informática	984	10	0	902	72
Idiomas	156	36	120	0	0
Mercadeo y Ventas	3	3	0	0	0
Salud Ocupacional	95	95	0	0	0
Formación de Formadores	12	8	0	0	4
Producción	2	2	0	0	0
Eléctrico	212	98	0	114	0
Electricidad	127	23	0	104	0
Electrónica	38	38	0	0	0
Telemática y Microelectrónica	37	37	0	0	0
Refrigeración	10	0	0	10	0
Industria Gráfica	12	0	0	12	0
Impresión Flexográfica	12	0	0	12	0
Mecánica de Vehículos	96	67	0	29	0
Mecánica Agrícola	11	11	0	0	0
Mecánica de Vehículos Livianos	75	46	0	29	0
Mecánica de Vehículos Pesados	1	1	0	0	0
Mecánica Pesada	8	8	0	0	0
Mecánica de Vehículos Com	1	1	0	0	0
Metalmecánica	103	0	0	92	11
Mecánica de Precisión	30	0	0	19	11
Construcciones Metálicas	65	0	0	65	0
Mecánica de Mantenimiento					
Industrial	8	0	0	8	0
Procesos Artesanales	118	117	0	0	1
Artesanía	42	41	0	0	1
Artesanía en Madera	3	3	0	0	0

El desajuste entre oferta y demanda de trabajo calificado desde el punto de vista de los empleadores y formadores de profesionales y técnicos: Retos e implicaciones para el mercado laboral costarricense

Enfoque del Diseño Curricular					
Sector Productivo	Total	Técnico	Técnico Especializado	Trabajador Calificado	No Aplica
Subsector Productivo					
Peluquería y Estética	72	72	0	0	0
Bordado	1	1	0	0	0
Tecnología de Materiales	25	17	0	6	2
Industria de la Madera y afines	8	0	0	6	2
Tecnología de Materiales	17	17	0	0	0
Textil	37	10	0	19	8
Confección de Ropa a la Medida	8	8	0	0	0
Sastrería (textil)	21	2	0	19	0
Producción Textil	8	0	0	0	8
Turismo	38	38	0	0	0
Servicios Turísticos	8	8	0	0	0
Hospedaje	30	30	0	0	0
Por competencias	1160	682	17	461	0
Turismo	304	287	17	0	0
Gastronomía	263	263	0	0	0
Hospedaje	31	14	17	0	0
Servicios Turísticos	10	10	0	0	0
Comercio y Servicios	756	358	0	398	0
Idiomas	756	358	0	398	0
Industria Gráfica	100	37	0	63	0
Preprensa Digital	12	12	0	0	0
Diseño Gráfico	12	12	0	0	0
Impresión Offset	5	5	0	0	0
Impresión Flexográfica	8	8	0	0	0
Impresión Serigráfica	63	0	0	63	0

Fuente: INA.