

## **SEXTO INFORME ESTADO DE LA EDUCACIÓN**

### **Estudio de empleadores de personas graduadas de universidades estatales costarricenses<sup>1</sup>**

Ilse Gutiérrez Coto  
Lorena Kikut Valverde

Noviembre 2016



Con el apoyo de



Nota: Las cifras de las ponencias pueden no coincidir con las consignadas por el Sexto Informe Estado de la Educación (2017) en el tema respectivo, debido a revisiones posteriores. En caso de encontrarse diferencia entre ambas fuentes, prevalecen las publicadas en el Informe.

<sup>1</sup> Para un mayor detalle de los aspectos aquí tratados, hacer referencia a documento de empleadores.

La opinión de las personas que emplean graduados universitarios posee un papel muy importante en los procesos de evaluación curricular en las universidades pues mide, entre otros, la percepción de las jefaturas en cuanto a las características y competencias requeridas para la inserción en el mercado de trabajo y al nivel de preparación de los profesionales para desempeñarse exitosamente en los diferentes campos laborales.

En Costa Rica, no ha sido frecuente contar con estudios de empleadores a gran escala pues usualmente se trata de consultas a muestras muy reducidas o pertenecientes a un grupo específico de carreras. El Observatorio Laboral de Profesiones (OLaP) de Conare, en un afán de dotar a la sociedad costarricense de resultados confiables y sólidos respecto a la opinión de empleadores, desarrolló en el año 2013 un estudio para el que se plantearon los siguientes objetivos (Gutiérrez, y otros, 2016):

### **Objetivo general**

Conocer las principales características de los empleadores de las personas graduadas de las universidades estatales en sesenta de las disciplinas impartidas, así como la opinión de los jefes inmediatos acerca de la formación y desempeño de las personas graduadas que tienen a su cargo.

### **Objetivos específicos**

- Caracterizar a los organismos empleadores de las personas graduadas universitarias según sector económico, rama en la que desarrollan sus actividades y tamaño de la empresa.
- Conocer la opinión de los empleadores en relación con los siguientes aspectos:
  - Las competencias necesarias que en la opinión de las jefaturas inmediatas deben tener las personas graduadas universitarias para su buen desempeño en los trabajos que se realizan en el trabajo para la disciplina correspondiente.
  - El nivel de desempeño en diversas competencias presente en las personas graduadas universitarias.
- Conocer los criterios utilizados por las jefaturas para la contratación de las personas graduadas.

Para cumplir estos objetivos, fue necesario desarrollar una metodología concreta que incluyó la delimitación de la población de interés, la construcción del marco muestral, la construcción y estructura del cuestionario utilizado y el desarrollo del trabajo de campo.

**Población:** Se define como los empleadores, en el año 2013, de las personas graduadas de universidades estatales en los grados académicos de bachillerato o licenciatura.

Para efectos del estudio realizado se operacionalizó esta población, de manera que la opinión del empleador se recolectaría consultando a la jefatura directa de las personas graduadas universitarias, considerando que ésta es quien tiene conocimiento real respecto a las competencias que requiere el puesto de trabajo y su desempeño.

**Marco Muestral:** Se construyó a partir de la información suministrada acerca de su empleador por parte de las personas graduadas 2008-2010 que se consultaron en un estudio de seguimiento de graduados realizado en el 2013 y que indicaron ser asalariadas y que su trabajo tenía un nivel medio, alto o muy alto con la carrera estudiada.

**Cuestionario:** Para la construcción del cuestionario se decidió que debería ser relativamente corto para respetar las limitaciones de tiempo de las jefaturas y que, si bien se consulta a empleadores de personas graduadas de universidades estatales, en las preguntas no se haría referencia a una persona graduada específica, sino que se consultaría en general por las personas graduadas de una disciplina que ese empleador tuviera a su cargo, independientemente de la universidad y año de graduación.

En cuestionario se diseñó utilizando la experiencia desarrollada por la Oficina de Planificación Superior del Conare, la revisión de investigaciones similares en otros países y los resultados del *Proyecto Tuning: Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina*.

Posteriormente se realizó un proceso de reflexión y análisis por parte de los miembros de la comisión del Observatorio Laboral de Profesiones para encontrar un consenso de su contenido y formato de preguntas y el cuestionario resultante se sometió a la aprobación de las jefaturas de la División de Sistemas y la División Académica y del director de OPES.

El cuestionario producto de este proceso está compuesto por dieciocho preguntas distribuidas en cinco secciones, a saber: identificación, aspectos generales de la institución empleadora, competencias laborales, proyecciones de empleo y datos personales de la jefatura.

**Trabajo de Campo:** La recolección de los datos se realizó durante los meses de octubre, noviembre y la primera quincena de diciembre del año 2013. La recogida de la información se realizó utilizando cuestionarios en línea mediante el programa Lime Survey con entrevista telefónica.

Tal como mencionan Gutiérrez y otros (2016), para el análisis de los resultados debe tomarse en cuenta las siguientes consideraciones de las siguientes acotaciones de orden metodológico:

1. “Los resultados obtenidos se toman a partir de la muestra aleatoria de personas graduadas a las que se les consultó por su empleador, es decir no corresponden a una muestra aleatoria de los empleadores existentes en Costa Rica, sino a una muestra derivada del estudio de personas graduadas.
2. Como a nivel nacional no se cuenta con el marco muestral de empleadores de personas graduadas de las universidades, resulta imposible tener una referencia de la representatividad de la muestra de empleadores obtenida mediante la metodología aplicada.
3. En relación con las disciplinas incluidas se debe tomar en cuenta que se analizaron 60 de las 98 (61,2%) consideradas en el sector estatal en el estudio de *“Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las universidades costarricenses”*. La razón para no haber estudiado la totalidad de las 98 disciplinas radica fundamentalmente en la falta de recursos presupuestarios para poder cubrir todas las disciplinas”.

## Resultados

En total se consultó a 2003 jefaturas de graduados universitarios. Tal como estaba planificada la muestra, todas ellas tenían bajo su mando al menos una persona graduada de universidades estatales, aunque 759 (37,9%) indicaron tener también uno o más subordinados graduados de universidades privadas en la disciplina por la que se les consultó.

De total de jefaturas, aproximadamente 6 de cada 10 son ejercidas por hombres (61,0%), aunque por área académica la estructura no es uniforme. En el cuadro 1 se muestra que, si bien en general hay menos jefaturas femeninas, en términos absolutos, éstas logran superar en número a los hombres en el área académica de Educación. Otras áreas como Artes y Letras, Ciencias Sociales y Ciencias de la Salud presentan una proporción muy similar de hombres y mujeres y por su parte, los hombres tienen especial presencia como jefaturas de personas graduadas de las áreas de Ingeniería y Recursos Naturales.

### Cuadro 1

**Distribución de jefaturas consultadas por área académica de la disciplina por la cual se les consultó y sexo, 2013**

Área Académica	Total 1/	Masculino	Femenino
<b>Total</b>	<b>2002</b>	<b>61,0</b>	<b>39,0</b>
Artes y Letras	90	50,0	50,0
Ciencias Básicas	145	57,9	42,1
Ciencias Económicas	388	61,1	38,9
Ciencias Sociales	390	48,5	51,5
Educación	163	35,6	64,4
Recursos Naturales	251	75,3	24,7
Ingeniería	405	82,5	17,5
Ciencias de la Salud	170	50,6	49,4

1/ Para una de las personas del no se dispone de la información sobre sexo.

En lo que se refiere al sector económico del lugar en el que laboran las jefaturas, se encontró que la mayor parte (58,6%) lo hacen en el sector público: gobierno central, instituciones autónomas y semiautónomas y gobiernos locales; en empresa privada se ubica un 38,6% de las jefaturas y el restante 2,8% lo hace en empresa propia, familiar u ONG's. En esta variable, también hay diferencias por área académica. Según se muestra en el cuadro 2, las jefaturas que laboran en el sector público se ubican principalmente en las áreas de Ciencias Sociales, Ciencias Básicas, Educación y Ciencias de la Salud, la única área que tiene mayoría de empleadores del sector privado es Ingeniería (63,2%).

#### Cuadro 2

**Distribución de jefaturas consultadas por área académica de la disciplina por la cual se les consultó y sector del lugar de trabajo, 2013**

Área Académica	Total	Público	Privado	Otros
<b>Total</b>	<b>2003</b>	<b>58,6</b>	<b>38,6</b>	<b>2,8</b>
Artes y Letras	90	55,6	42,2	2,2
Ciencias Básicas	145	66,9	28,3	4,8
Ciencias Económicas	388	62,6	35,6	1,8
Ciencias Sociales	390	70,8	21,8	7,4
Educación	164	76,2	23,8	0,0
Recursos Naturales	251	52,6	45,4	2,0
Ingeniería	405	36,0	63,2	0,7
Salud	170	61,2	36,5	2,4

En cuanto al nivel de escolaridad de las jefaturas, se encontró que casi la totalidad de las personas poseían como mínimo un título universitario (97,2%) y que más de la mitad de las jefaturas indicó poseer estudios de posgrado completos (55,5%). Tal como se muestra en el Cuadro 3, como se puede apreciar hay una mayor presencia

de personas con posgrado completo o incompleto en el sector público, mientras que los estudios universitarios incompletos o menos son mayoritarios en el sector privado.

### Cuadro 3

#### Distribución de jefaturas consultadas por nivel de escolaridad y sector del lugar de trabajo, 2013

Nivel de escolaridad	Total	Público	Privado	Otros
<b>Total</b>	<b>2002</b>	<b>58,5</b>	<b>38,6</b>	<b>2,8</b>
Sin educación universitaria	28	32,1	60,7	7,1
Universitaria incompleta	29	24,1	75,9	0,0
Universitaria completa	808	51,4	45,7	3,0
Estudios incompletos de posgrado	25	76,0	20,0	4,0
Estudios completos de posgrado	1112	64,9	32,4	2,7

Nota: Para una de las personas del no se dispone de la información sobre el grado de escolaridad.

Un aspecto que presenta particular interés es la caracterización del lugar de trabajo de los graduados de acuerdo con la rama de actividad a la que se dedica. La rama de actividad posteriormente se agrupó según los diferentes sectores de actividad económica<sup>2</sup>, lo que permite tener una visión de los sectores económicos de los entes empleadores de graduados universitarios. Según lo que se muestra en el cuadro 4, la mayor parte de las jefaturas consultadas (72,8%) indicó que el lugar de trabajo se ubica en el sector terciario, lo cual es muy consistente con las actividades económicas principales en el país. Los demás sectores presentan valores bastante inferiores el secundario 17,5% y el cuaternario 7,5%.

Si se analiza la distribución del sector económico por área académica de la disciplina en la que la persona graduada obtuvo el título, es notable el peso que tiene el sector terciario en casi todas las áreas, en las que alcanza un porcentaje del 80% o más de participación de las empresas o instituciones, con excepción de

<sup>2</sup> **Sector primario o agropecuario:** es el que, a partir de sus actividades, obtiene el producto directamente de los recursos naturales, transformándolo en materias primas no elaboradas destinadas principalmente a la producción industrial y al abastecimiento de determinados tipos de servicios. Este sector incluye la agricultura, la ganadería, la silvicultura, la caza y la pesca, pero no así la minería ni la extracción de petróleo, las cuales se consideran parte del sector industrial.

**Sector secundario o industrial:** comprende todas las actividades económicas de un país relacionadas con la extracción y la transformación industrial de materias primas en bienes o mercancías, que se utilizan tanto como base para la fabricación de nuevos productos como para abastecer directamente las necesidades del mercado.

**Sector terciario o de servicios:** incluye todas las actividades que no producen una mercancía como tal, pero que se encargan de abastecer al mercado de bienes y servicios. Este sector incluye el comercio, las industrias hoteleras y de restauración, el transporte, los servicios financieros, las comunicaciones, los servicios de educación, los servicios profesionales, las administraciones públicas.

**Sector cuaternario o de la información:** es un sector económico que incluye los servicios altamente intelectuales tales como investigación, desarrollo, innovación e información, aglutina actividades empresariales y políticas con un alto grado de especialización y relacionadas con la gestión y distribución (compra, venta y alquiler) de la información. (Lizano, 2008)

dos áreas: Recursos Naturales (63,3%) e Ingeniería (34,8%), las cuales presentan una participación importante en el sector secundario con 22,4% y 49,5% respectivamente. En el sector primario se puede apreciar que el área en la que se da mayor participación de las instituciones o empresas es Recursos Naturales (9,4%). En el sector cuaternario, las áreas de Ingeniería (13,1%), Ciencias Sociales (10,7%) y Artes y Letras (15,9%) son las que presentan un mayor porcentaje de participación.

#### Cuadro 4

**Distribución de jefaturas consultadas por área académica de la disciplina por la cual se les consultó y sector económico en el que se ubica el lugar de trabajo, 2013**

Area Académica	Total	Primario	Secundario	Terciario	Cuaternario
<b>Total</b>	<b>1955</b>	<b>2,1</b>	<b>17,5</b>	<b>72,8</b>	<b>7,5</b>
Artes y Letras	88	0,0	4,5	79,5	15,9
Ciencias Básicas	141	0,7	12,1	83,0	4,3
Ciencias Económicas	380	1,1	11,3	82,1	5,5
Ciencias Sociales	384	0,5	4,4	84,4	10,7
Educación	161	0,0	0,0	100,0	0,0
Recursos Naturales	245	9,4	22,4	63,3	4,9
Ingeniería	388	2,6	49,5	34,8	13,1
Salud	168	0,6	8,9	89,3	1,2

Un tema medular, para las instituciones de educación superior costarricenses y para las personas graduadas, es conocer cuáles son los aspectos que, a criterio de las jefaturas, son tomados en cuenta al momento de contratar a una persona que posea un diploma en una determinada disciplina. Para lograr esto, se les preguntó a las jefaturas si en su trabajo actual habían participado en la selección de personal graduado de la disciplina de interés que trabajaría bajo su supervisión. Un total de 1451 (72,4%) jefaturas respondieron afirmativamente y a esas personas se les dio un listado de 16 aspectos que podían haber sido considerados al evaluar a un candidato o candidata a ocupar un determinado puesto. Las respuestas por área académica de la persona graduada se muestran en el cuadro 5.

### Cuadro 5

**Porcentaje de menciones recibidas por diferentes aspectos que son tomados en cuenta en la contratación de profesionales por área académica de la disciplina por la cual se les consultó, 2013 (respuesta múltiple)**

Aspectos clave para la contratación	Total	Área							
		Artes y Letras	Ciencias Básicas	Ciencias Económicas	Ciencias Sociales	Educación	Recursos Naturales	Ingeniería	Salud
<b>Jefaturas consultadas</b>	<b>1451</b>	<b>62</b>	<b>111</b>	<b>303</b>	<b>269</b>	<b>51</b>	<b>182</b>	<b>338</b>	<b>135</b>
Espíritu emprendedor	89,7	83,9	91,9	88,1	93,7	88,2	91,2	88,5	88,1
Personalidad	89,5	80,6	79,3	92,7	85,9	96,1	92,9	93,2	85,9
Grado académico	83,0	74,2	84,7	86,8	87,4	86,3	78,0	79,9	82,2
Disponibilidad de horario	81,3	82,3	81,1	78,2	82,5	94,1	82,4	77,5	88,1
Experiencia laboral previa	70,4	69,4	72,1	74,9	75,5	60,8	64,3	70,7	60,7
Pruebas de selección de personal	68,8	56,5	56,8	80,2	68,8	54,9	65,9	67,2	71,9
Conocer con anterioridad su trabajo	62,3	72,6	64,0	54,5	68,0	70,6	60,4	59,5	68,9
Recomendación de una persona	59,1	56,5	58,6	58,1	55,4	51,0	61,0	64,8	56,3
Poseer un segundo idioma	54,1	45,2	55,9	45,5	48,3	49,0	54,9	66,0	58,5
Universidad de la que se graduó	53,7	50,0	52,3	49,2	54,6	62,7	54,4	59,2	46,7
Disponibilidad para residir otro lugar	34,6	17,7	28,8	24,1	33,5	21,6	54,9	40,8	34,8
Lugar de residencia	26,5	16,1	18,0	23,8	23,4	37,3	36,3	27,5	30,4
Edad	24,3	14,5	22,5	23,4	22,3	27,5	30,2	21,9	32,6
Sexo	6,3	1,6	3,6	4,6	5,6	23,5	8,8	5,0	8,9
Estado civil	5,2	1,6	1,8	4,6	3,7	11,8	6,0	6,5	7,4
Parentesco o amistad	4,9	8,1	1,8	3,3	5,6	9,8	6,0	5,3	3,7

Nota: Pregunta de respuesta múltiple

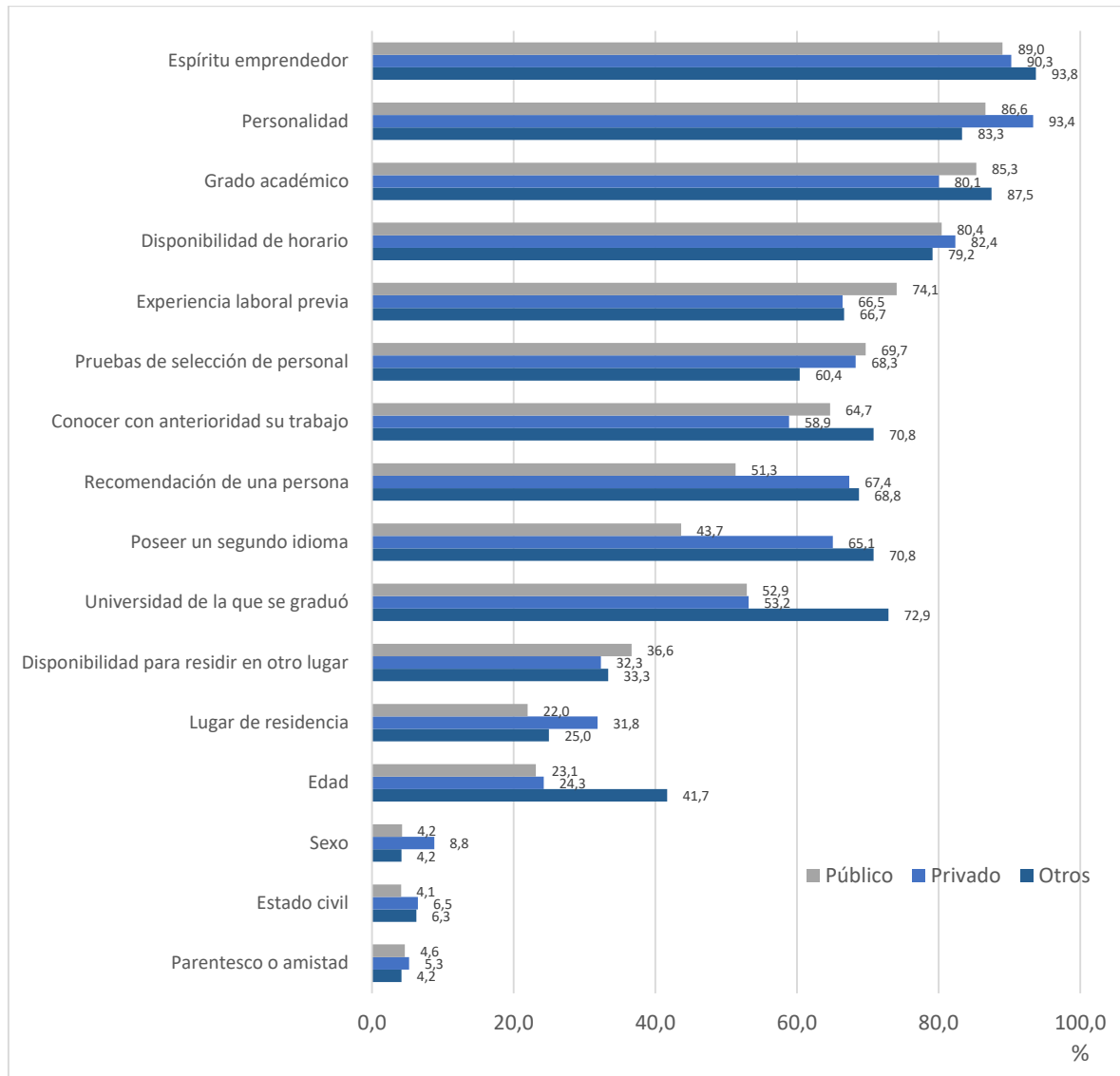
En el cuadro 5 se puede apreciar que el espíritu emprendedor, la personalidad, el grado académico y la disponibilidad horaria son los principales factores que son tomados en cuenta por las jefaturas al considerar a una persona profesional para que ocupe un determinado puesto. Si bien no hay grandes diferencias por área académica, sí se puede decir que en Educación la disponibilidad de horario, el lugar de residencia y el sexo, son más importantes que en otras áreas. Por otra parte, Ciencias Económicas destaca entre las demás áreas por la importancia que les otorga a las pruebas de selección del personal, Ingeniería por considerar el poseer un segundo idioma y Recursos Naturales por la disponibilidad para residir en otro lugar que no sea el de su residencia habitual.

Siempre en el tema de aspectos que son considerados en la contratación, en el gráfico 1 se muestran las diferencias que existen en la distribución porcentual de qué tanto esos aspectos son tomados en cuenta según el sector económico en el que se ubique el lugar de trabajo. Se encuentra así que, en general, en el sector público, las opciones ofrecidas son elegidas con menor frecuencia por las jefaturas que por aquellas del sector privado y otros. Donde se presentan mayores diferencias entre el sector público y privado es en la importancia de poseer un segundo idioma (26,3 puntos porcentuales de diferencia), tener la recomendación



de una persona (23,3 puntos porcentuales de diferencia) y la personalidad (22,2 puntos porcentuales de diferencia).

**Gráfico 1**  
**Porcentaje de menciones recibidas por diferentes aspectos que son tomados en cuenta en la contratación de profesionales por y sector del lugar de trabajo, 2013**



Por último, otro de los temas medulares de la consulta a empleadores era la valoración de algunas competencias genéricas de acuerdo a qué tan importantes se consideran para el desempeño de las labores y qué tan bien las personas graduadas universitarias muestran poseer esas competencias.

Tal como indica Tobón (2007) las competencias se pueden entender de diferente manera de acuerdo con el enfoque que se utilice:

- Enfoque conductual: Comportamientos clave de las personas para la competitividad de las organizaciones.
- Enfoque Funcionalista: Conjuntos de atributos que deben tener las personas para cumplir con los propósitos de los procesos laborales-profesionales, enmarcados en funciones definidas.
- Enfoque Constructivista: Habilidades, conocimientos y destrezas para resolver dificultades en los procesos laborales-profesionales, desde el marco organizacional.
- Enfoque complejo: Procesos complejos de desempeño ante actividades y problemas con idoneidad y ética, buscando la realización personal, la calidad de vida y el desarrollo social y económico sostenible y en equilibrio con el ambiente.

Pese a las diferentes perspectivas, se puede decir que las competencias permiten, en general, analizar el grado en que una persona la posee y es capaz de desempeñarla, así como qué tan relevante es esa competencia para el buen logro laboral en el lugar de trabajo.

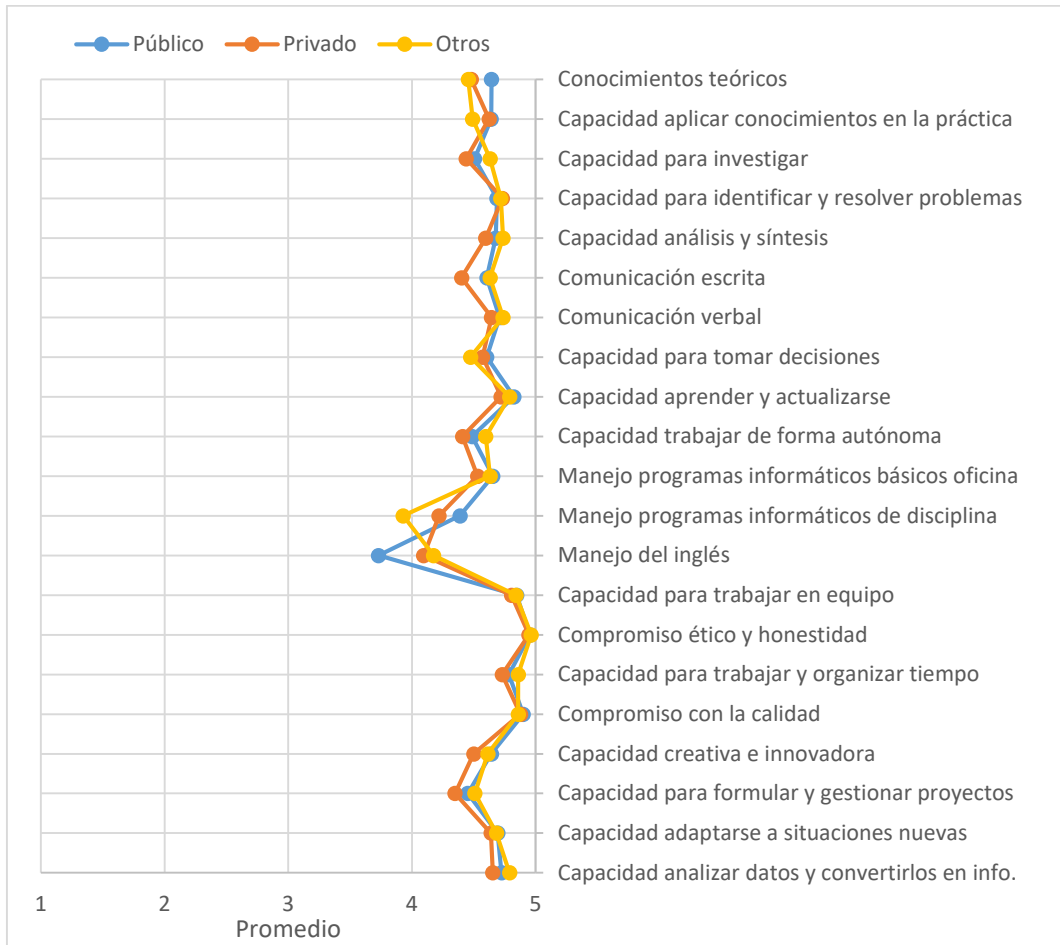
Para la selección de las 21 competencias que se valoraron por parte de las jefaturas, se utilizaron como base aquellas desarrolladas por el Proyecto Tuning para América Latina y cada una de ellas se le leyó a la persona consultada y se les pidió que las valoraran en una escala de 1 a 5, donde 1 es el valor más bajo y 5 es el más alto.

Tal como se muestra en el gráfico 2, de acuerdo con la opinión de las jefaturas, la importancia que tiene una competencia difiere muy poco para los trabajos que se ubican en el sector público (gobierno central, instituciones autónomas y semi autónomas y gobiernos locales) o en el sector privado (empresa privada) y otras (empresas familiares, propias, ONG's y otras). En general todas las competencias fueron valoradas como importantes (con valores promedio entre 4 y 5), excepto el manejo del inglés en el sector público (promedio=3,73) y el manejo de programas informáticos propios de la disciplina en otros sectores (promedio=3,93).

El compromiso ético y la honestidad son las competencias más importantes en los tres sectores analizados.

### **Gráfico 2**

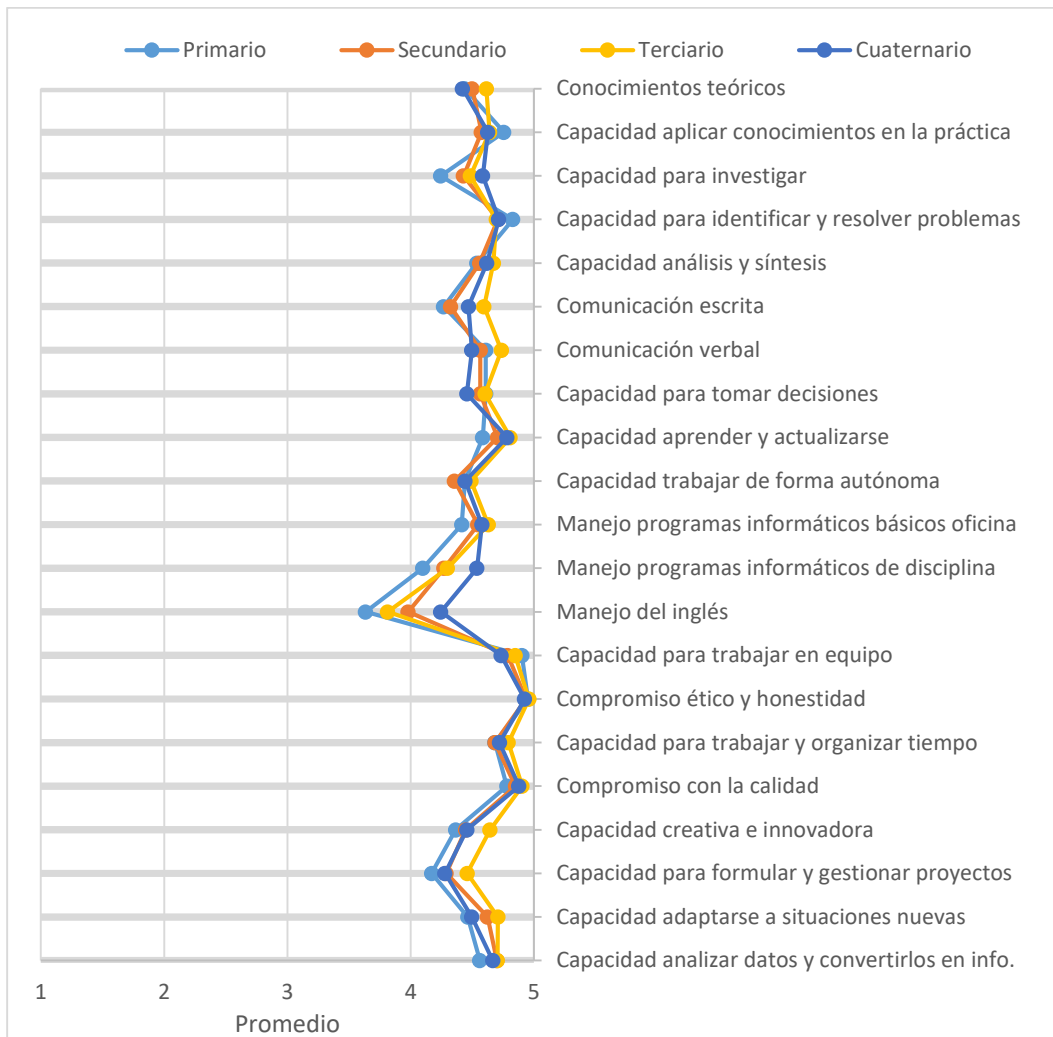
**Promedio de valoración de las jefaturas acerca de la importancia de algunas competencias genéricas para el desempeño laboral, por y sector del lugar de trabajo, 2013**



Cuando se analiza la importancia de estas competencias básicas en los diferentes sectores productivos, se encuentra que también hay bastante coherencia en los resultados, tal como se muestra en el gráfico 3.

**Gráfico 3**

**Promedio de valoración de las jefaturas acerca de la importancia de algunas competencias genéricas para el desempeño laboral, por y sector económico en el que se ubica el lugar de trabajo, 2013**



Nuevamente en el manejo del inglés es la competencia para la cual se presentan las mayores divergencias en cuanto a la valoración, siendo menos importante en el sector primario y más relevante en el sector cuaternario, lo cual era de esperar pues, tal como se apuntó anteriormente este último incluye los servicios altamente intelectuales tales como investigación, desarrollo, innovación e información que requieren el conocimiento de otros idiomas para desempeñar las labores de manera adecuada.

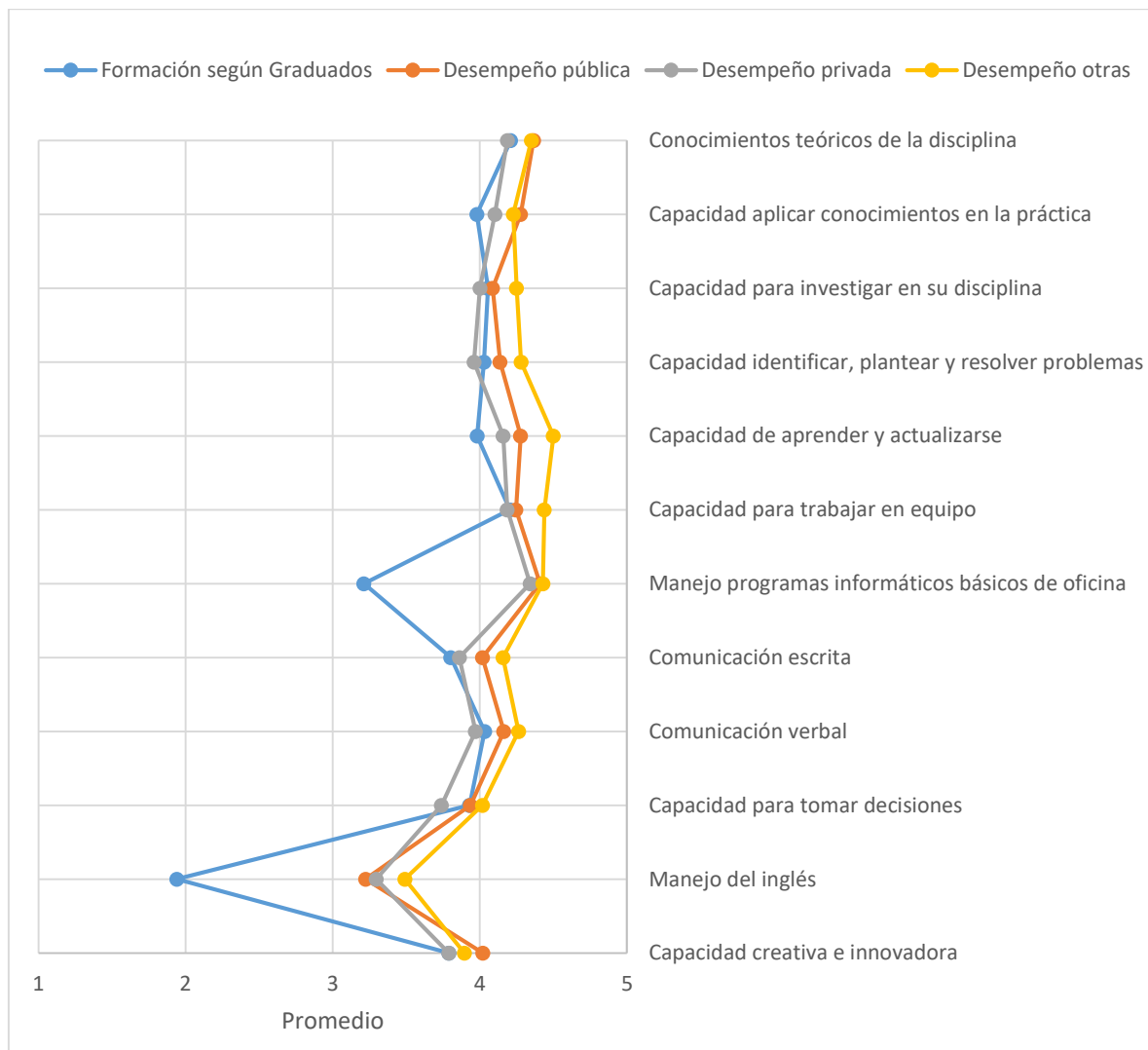
Por último, resulta de importancia comparar lo que opinan las personas graduadas en cuanto a qué tanto su formación universitaria promovió la adquisición de algunas competencias y que calificación le dan las jefaturas al desempeño por parte de las personas graduadas en esas mismas competencias. Para esto se combina la información obtenida en el estudio de graduadas y graduados publicado en el 2015 por OPES-CONARE (Gutiérrez, Kikut, Navarro, Azofeifa, & Rodríguez, 2015) y la del estudio de empleadores. Los resultados se muestran en el gráfico 4, donde se observa, en primera instancia, que las jefaturas del sector privado tienden a calificar

de manera ligeramente más baja el desempeño de los y las profesionales que los empleadores del sector público y otros sectores.

También se observa que, si bien no era la competencia más importante, el manejo del inglés es la competencia que recibe calificaciones de desempeño más bajas, pero, más revelador aún, es la baja calificación que las personas graduadas le dan a esta competencia en cuanto a su formación en la universidad. Ésta, junto con el manejo de programas informáticos de oficina, parecen haber sido conocimientos y habilidades dejados de lado por las instituciones de educación superior.

**Gráfico 4**

**Promedio de valoración por parte de personas graduadas del fomento a algunas competencias genéricas por parte de sus carreras y promedio de valoración de las jefaturas acerca del desempeño en esas competencias por parte de profesionales por sector económico en el que se ubica el lugar de trabajo, 2013**



## Referencias

- Gutiérrez, I., Kikut, L., Navarro, G., Azofeifa, C., & Rodríguez, N. (2015). *Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las Universidades Costarricenses*. San José: CONARE-OPES.
- Gutiérrez, I., Kikut, L., Rodríguez, N., Navarro, G., Picado, C., & Azofeifa, C. (2016). *Empleadores 2013 de personas graduadas de universidades estatales*. San José: CONARE-OPES.
- Lizano, M. (Setiembre de 2008). *Sectores Económicos*. Obtenido de Universidad de Costa Rica: <https://es.scribd.com/doc/6211811/Sectores-Economicos>
- Tobón, S. (2007). El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular por ciclos propedéuticos. *Acción Pedagógica*6, 14-28.