

Empleadores 2019 de las personas graduadas de las universidades estatales



Karen Corrales Bolívar
OPES-CONARE

Olman Madrigal Solórzano
OPES-CONARE

Katherine Sandí Araya
OPES-CONARE

CONSEJO NACIONAL DE RECTORES

OFICINA DE PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

OBSERVATORIO LABORAL DE PROFESIONES

Empleadores 2019 de las personas graduadas de las universidades estatales

Karen Corrales Bolívar
OPES-CONARE

Olman Madrigal Solórzano
OPES-CONARE

Katherine Sandí Araya
OPES-CONARE

OPES ; no. 60-2021

378.728.6
C823e

Corrales Bolívar, Karen.

Empleadores 2019 de las personas graduadas de las universidades estatales / Karen Corrales Bolívar, Olman Madrigal Solórzano, Katherine Sandí Araya. – Datos electrónicos (1 archivo : 4.500 kb).-- San José, C.R. : CONARE - OPES, 2021.

(OPES ; no. 60-2021).

ISBN 978-9977-77-428-2
Formato pdf (163 páginas)

1. MERCADO LABORAL. 2. GRADUADOS. 3. SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO. 4. EMPLEADORES. 5. COSTA RICA. I. Madrigal Solórzano, Olman. II. Sandí Araya, Katherine II. Título. III. Serie.

EBV



Tabla de contenido

I.	Presentación	1
II.	Reconocimientos	3
III.	Objetivos del estudio	4
IV.	Aspectos Metodológicos	5
V.	Caracterización de las jefaturas	10
VI.	Caracterización de la empresa o institución.....	12
	6.1. Grupo institucional.....	12
	6.2. Tamaño de la empresa	13
	6.3. Rama de actividad	14
	6.4. Sector productivo.....	15
	6.5. Capacitaciones del capital humano	17
	6.6. Características del equipo de trabajo.....	18
VII.	Contratación de personal.....	22
	7.1. Proceso de contratación.....	22
	7.2. Dificultad para cubrir el puesto	23
VIII.	Proceso de contratación de las personas graduadas	24
IX.	Competencias de las personas graduadas	26
	9.1. Competencias laborales valoradas por las jefaturas.....	26
	9.2. Competencias por área de conocimiento	29
	9.3. Competencias por sector laboral de la empresa.....	37
X.	Vinculación del sector laboral y universitario	39
XI.	Análisis por disciplina	41
	Ciencias Básicas	42
	Computación	51
	Ciencias Sociales	54
	Recursos Naturales	77
	Ingeniería	92
	Ciencias de la Salud.....	119
XII.	Principales hallazgos	134
XIII.	Bibliografía.....	138
XIV.	Anexos	139

Tabla de tablas

Tabla 1.	Temática del cuestionario	8
----------	---------------------------------	---

Tabla de cuadros

Cuadro 1.	Cantidad de disciplinas analizadas en cada área de conocimiento en el estudio de personas graduadas 2014-2016 y empleadores 2019	6
Cuadro 2.	Ficha técnica de la encuesta de Empleadores 2019	7
Cuadro 3.	Muestra y nivel de respuesta de las jefaturas inmediatas por área del conocimiento	9
Cuadro 4.	Tipo de institución o empresa donde labora la jefatura inmediata por área de conocimiento	13
Cuadro 5.	Distribución porcentual de las ramas de actividad según el sector productivo de las empresas o instituciones en las que laboran las jefaturas	16
Cuadro 6.	Porcentaje de jefaturas según temáticas de capacitación de la empresa o institución (respuesta múltiple)	18
Cuadro 7.	Promedio de horas que laboran los departamentos bajo la modalidad horaria por área del conocimiento	21

Tabla de gráficos

Gráfico 1.	Distribución porcentual de las empresas en la que laboran las jefaturas por tamaño según el sector laboral	14
Gráfico 2.	Distribución porcentual de las empresas o instituciones en las que laboran las jefaturas por rama de actividad económica	15
Gráfico 3.	Distribución porcentual de las jefaturas según la cantidad de personas en el equipo de trabajo	18
Gráfico 4.	Distribución porcentual de las jefaturas según la cantidad de personas de la disciplina consultada en el equipo de trabajo	19
Gráfico 5.	Distribución porcentual de la modalidad horaria del departamento que dirige la jefatura por área del conocimiento	20
Gráfico 6.	Variables que influyeron en la contratación de las personas graduadas (Respuesta múltiple)	24

Gráfico 7.	Medios de búsqueda de personal que utiliza la empresa y completo el puesto de trabajo (Respuesta múltiple)	25
Gráfico 8.	Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas a su cargo	27
Gráfico 9	Competencias sobre el uso de herramientas o aplicaciones de las personas graduadas.....	28
Gráfico 10.	Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas en el área de Ciencias Básicas a su cargo	30
Gráfico 11.	Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas en el área de Computación a su cargo	31
Gráfico 12.	Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas en el área de Ciencias Sociales a su cargo	32
Gráfico 13.	Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas en el área de Recursos Naturales a su cargo	34
Gráfico 14.	Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas en el área de Ingeniería a su cargo	35
Gráfico 15.	Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas en el área de Ciencias de la Salud a su cargo.....	36
Gráfico 16.	Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del grado de importancia en el lugar de trabajo de cada competencia, por sector institucional de la empresa	38

Tabla de diagramas

Diagrama 1.	Caracterización de las jefaturas inmediatas de las personas graduadas de universidades estatales de grado 2014-2016.....	10
Diagrama 2.	Porcentaje de graduación por tipo de universidad de las jefaturas inmediatas de las personas graduadas de universidades 2014-2016 (respuesta múltiple).....	11
Diagrama 3.	Porcentaje de empresas que cuenta con presupuesto para capacitar a su capital humano por sector laboral	17
Diagrama 4.	Porcentaje de jefaturas que dirigen profesionales por sector universitario.....	19
Diagrama 5.	Proceso de contratación de las jefaturas	22
Diagrama 6.	Razones por las que fue difícil cubrir el puesto de trabajo	23
Diagrama 7.	Expectativa de contratación de profesionales por las jefaturas	36
Diagrama 8.	Acciones de colaboración directa de los empleadores con las universidades estatales (respuesta múltiple).....	39
Diagrama 9.	Porcentaje de participación en las acciones de colaboración directa con los empleadores por universidad estatal (respuesta múltiple).....	40
Diagrama 10.	Promedio de satisfacción de las jefaturas inmediatas con las personas graduadas de universidades estatales de grado 2014-2016.....	40

Tabla de anexos

Anexo 1.	Disciplinas estudiadas en “Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2014-2016 de las universidades costarricenses”, según participación en estudio de empleadores, por área del conocimiento, 2019.	52
Anexo 2.	Cuestionario de estudio de empleadores	

I. Presentación

El Observatorio Laboral de Profesiones, de la Oficina de Planificación de la Educación Superior (OPES), del Consejo Nacional de Rectores (Conare), desde su creación en el 2008 tiene entre sus objetivos proveer información oportuna y pertinente sobre el mercado de trabajo de los profesionales universitarios y otras variables académicas relacionadas, a los diferentes públicos meta para apoyar los procesos de toma de decisiones en diferentes ámbitos.

Los principales beneficiarios de este proyecto son las autoridades académicas de las universidades y también las personas que se dedican a la investigación, comunidades universitarias, autoridades universitarias y de otras instituciones, algunas entidades gubernamentales, entes empleadores, organizaciones internacionales y la sociedad costarricense en general.

Este documento incluye la metodología y los resultados del tercer estudio Empleadores de las personas graduadas de las universidades estatales. El estudio, realizado por el OLaP, se enmarca en la celebración de 13 años que cumple el Observatorio de proporcionar al país información que caracteriza a la población de empleadores encuestados y a la empresa o institución, así como la opinión respecto al desempeño y formación de las personas graduadas de las universidades estatales que tienen a cargo.

La recolección de la información se realizó en el año 2019, bajo la supervisión y la dirección del siguiente equipo¹ de personas, todas ellas de funcionarias de OPES:

Karen Corrales Bolívar
Katherine Sandí Araya

El Observatorio Laboral de Profesiones cuenta con una comisión que en el 2019 estaba integrada por las siguientes personas:

Lorena Kikut Valverde	UCR	Carlomagno Gonzalo Sánchez	OPES
Evelyn Hernández Solís	TEC	Cinthy Picado Madrigal ²	OPES
Magaly Rodríguez Pineda	UNA	Katherine Sandí Araya	OPES
Rosberly Rojas Campos	UNED	Karen Corrales Bolívar	OPES
Javier Acuña Vindas	UTN	Alexander Cox Alvarado	OPES
Olman Madrigal Solórzano ³	OPES	Ilse Gutiérrez Coto ⁴	OPES

1 Este equipo fue reforzado por el señor Steven Arias Salgado, quien fue contratado específicamente para esta tarea durante el año 2019.

2 Hasta diciembre 2020.

3 Coordinador de la Comisión del OLaP desde 4 de enero 2021.

4 Coordinadora de la Comisión del OLaP desde su creación y hasta el 31 de diciembre 2020, fecha en que se jubiló.



II. Reconocimientos

El OLaP desea reconocer a las personas que han colaborado para hacer realidad este estudio por medio de sus aportes en los recursos económicos, técnicos y administrativos.

A los señores rectores integrantes del Consejo Nacional de Rectores: Gustavo Gutiérrez Espeleta, de la Universidad de Costa Rica, Luis Paulino Méndez Badilla, del Tecnológico de Costa Rica, Francisco González Alvarado, de la Universidad Nacional, Rodrigo Arias Camacho, de la Universidad Estatal a Distancia y Emmanuel González Alvarado, de la Universidad Técnica Nacional.

Al señor Eduardo Sibaja Arias, director de la Oficina de Planificación de la Educación Superior (OPES) y al señor al señor Gustavo Otárola Vega, jefe Administrativo de OPES Conare, por el apoyo brindado para la realización de este estudio.

A la señora Vanessa Solano Agüero, del Oficina de Comunicación de OPES, por el apoyo brindado en la difusión que se dio a este estudio.

Al personal del Área de Tecnologías de Información y Comunicación (ATIC) del Conare por su apoyo técnico, el cual fue clave en el proceso de trabajo de campo.

Al personal del Departamento de Gestión del Talento Humano, por el apoyo en el proceso de selección de personal y otras gestiones asociadas al desarrollo del estudio del trabajo de campo.

A María José Hidalgo Gutiérrez y Paola Chaves Bonilla, por la colaboración brindada en el procesamiento de los datos.

A la señora Cinthia Azofeifa Ureña por la colaboración en la lectura de este documento.

A los integrantes de la comisión interuniversitaria del OLaP por los aportes realizados en el desarrollo de este estudio.

Al equipo de encuestadores que participaron durante el proceso del trabajo de campo, por la dedicación y compromiso con este proyecto.

A las diferentes personas e instituciones, sin las cuales no habría sido posible su realización, por lo que es preciso reconocer sus valiosas contribuciones.

Al conjunto de jefaturas inmediatas de las personas graduadas que, dentro de sus apretadas agendas de trabajo, nos brindaron su tiempo y atención para proporcionar la información requerida.



III. Objetivos del estudio

El estudio de Empleadores de las personas graduadas de las universidades estatales se lleva a cabo cada tres años por el OLaP, con la finalidad de mantener un banco de información periódico de la caracterización de las empresas o instituciones donde laboran las personas graduadas de las universidades estatales y el desempeño de las labores. En esta oportunidad se presentan los resultados correspondientes a la consulta realizada en el año 2019, la cual tuvo los siguientes objetivos.

Objetivo general

Conocer las principales características de la empresa o institución en la que laboran las personas graduadas de las universidades estatales y algunas características de las jefaturas inmediatas, así como su opinión acerca de la formación y desempeño de las personas graduadas que tienen a cargo.

Objetivos específicos

1. Describir la empresa o institución en la que laboran las personas graduadas universitarias según sector económico, rama de actividad y tamaño.
2. Caracterizar a las jefaturas inmediatas de las personas graduadas universitarias según algunas variables sociodemográficas.
3. Conocer la opinión de las jefaturas inmediatas en relación con el nivel de desempeño y el nivel de importancia de las competencias que deben tener las personas graduadas universitarias en las actividades que realizan en el trabajo.
4. Conocer los criterios utilizados por las jefaturas para la contratación de las personas graduadas.



IV. Aspectos Metodológicos

El trabajo de campo de empleadores se realizó en el año 2019, este se basa en la opinión de **761** jefaturas de las personas graduadas de las universidades estatales, que obtuvieron el título universitario en el periodo 2014-2016, en los grados académicos de bachillerato y licenciatura.

Las jefaturas inmediatas fueron extraídas del Estudio de Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2014-2016 de las universidades costarricenses, pues estas son las que tienen mayor conocimiento sobre las competencias que requiere el puesto de trabajo y el desempeño de las personas graduadas.

La construcción del marco muestral considera algunos aspectos para la selección:

- Disciplinas de las universidades estatales que presentaron un nivel de respuesta mayor al 80,0% del estudio antes mencionado.
- Personas graduadas que laboran como asalariadas e indicaron poseer un empleo con relación media, alta o completa con la carrera de la que se graduaron.

Cabe mencionar que, si dos o más personas graduadas compartían la misma jefatura y pertenecían a la misma disciplina, se consideró una única vez, caso contrario la jefatura participó de la consulta de manera individual para cada de las disciplinas.

Por ende, se estudiaron 47 disciplinas de las 72 que conformaron el estudio de personas graduadas de universidades estatales. En el cuadro 1 se desglosa para cada una de las seis áreas del conocimiento incluida la cantidad respectiva de disciplinas. Particularmente para Computación se les consultó a las jefaturas inmediatas como un conjunto pues por conocimiento previo, se presentaban dificultades para identificar cada una de las disciplinas que la componen, esto debido a que las funciones que desarrollan son similares.

Por otro lado, la cantidad de disciplinas difieren de un estudio a otro, debido a que se priorizaron áreas del conocimiento que en el estudio anterior no se habían analizado, por temas de presupuesto y tiempo.

Cuadro 1.

Cantidad de disciplinas analizadas en cada área de conocimiento en el estudio de personas graduadas 2014-2016 y empleadores 2019

Área del conocimiento	Cantidad de disciplinas estudiadas	
	Estudio de personas graduadas	Estudio de empleadores
Total	72	47
Ciencias Básicas	7	4
Computación	5	5
Ciencias Sociales	17	11
Recursos Naturales	9	7
Ingeniería	18	13
Ciencias de la Salud	16	7

Fuente: Estudio de “Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2014-2016 de las universidades costarricenses”, OLaP, Conare.

La muestra final fue de 1.164 jefaturas inmediatas.

Para la selección de la muestra se utilizó un diseño muestral probabilístico. El tamaño de la muestra se calculó con un margen máximo de error del 6,0% y un nivel de confianza del 90,0%. Respecto al cálculo, de la variancia se utilizó la valoración de la competencia de compromiso ético y honestidad del estudio de Empleadores 2016.

Los tamaños de muestra de cada de las disciplinas, se calcularon con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * S^2}{d^2 * (N-1) + Z_{\alpha}^2 * S^2}$$

Donde,

N= total de la población

Z_α= 1,645 con una confianza del 90,0%

S²= variancia de la competencia (en este caso 0,125)

d= precisión de la investigación 6,0%

De tal manera que, del total de la muestra de personas graduadas, que correspondió a 1.808 personas graduadas y se obtuvo una muestra ajustada de empleadores de 1.280 por lo tanto se logra concretar una muestra final para el estudio de 1.164 jefaturas inmediatas, esto porque se realizó una resta de las jefaturas en común (mismo empleador y disciplina), esto se detalla en el cuadro 2.

Cuadro 2.

Ficha técnica de la encuesta de Empleadores 2019

Indicadores	Cantidad
Total muestra de personas graduadas	1.808
Muestra ajustada de empleadores	1.280
Jefaturas comunes	116
Muestra final de empleadores	1.164
Entrevistas realizadas	761

Asimismo, al cuestionario se le aplicaron cambios en la estructura y se incorporaron nuevas preguntas.

Las modificaciones se llevaron a cabo para indagar temas como la modalidad horaria, cantidad de horas laboradas, competencias tecnológicas y capacitaciones del personal de la empresa o institución, esto en conjunto con la Comisión del OLaP. Por ende, se realizaron pruebas en la plataforma para el desarrollo de cuestionarios en línea, *LimeSurvey*, consiguientemente, se realizaron las pruebas respectivas para comprobar la claridad y aplicabilidad de cada pregunta. (Ver anexo 2)

En la tabla 1, se detallan las variables consideradas en cada una de las secciones del cuestionario.

Tabla 1.

Temática del cuestionario

Características del empleador	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo • Edad • Nivel de escolaridad • Universidad de graduación
Características de la empresa y el equipo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de personas en el departamento • Tamaño de la empresa • Tipo de graduados por sector universitario • Modalidad horaria • Desempeño de las personas graduadas
Competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias tecnológicas • Evaluación desempeño e importancia
Contrataciones de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Variedad de disciplinas en la contratación • Trámites • Factores que influyeron en la contratación • Medio por el cual se encontró a la persona • Expectativa de contratación
Vinculación de la empresa con instituciones de educación superior	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de colaboración • Universidades estatales participantes • Satisfacción con la participación de las universidades estatales

El trabajo de campo se llevó a cabo en las instalaciones del Consejo Nacional de Rectores entre el 16 de setiembre al 13 de diciembre del 2019.

Para realizar las entrevistas telefónicas, en el trabajo de campo participaron tres supervisoras y siete personas encuestadoras, que fueron capacitadas para conocer el estudio, el objetivo de cada una de las preguntas y conceptos fundamentales para la recolección de la información.

Posterior a la finalización del estudio, se realizó el siguiente procedimiento para la construcción de la base de datos:

1. Extracción de la base de datos de la plataforma digital.
2. Depuración de la información y homologación de las respuestas de cada una de las preguntas abiertas.
3. Revisión de inconsistencias entre cada una de las preguntas y secciones del cuestionario.

El manejo y análisis de los datos se ejecutó con el software estadístico SPSS versión 22, utilizando métricas descriptivas tales como porcentajes y promedios.

El porcentaje de respuesta del estudio fue de 65,4%.

Los datos relacionados a la muestra recolectada y las tasas de respuesta se encuentran en el cuadro 3, este refleja el alcance obtenido del estudio en general y por área del conocimiento. Recursos Naturales (80,8%), Ciencias Sociales (70,5%) e Ingeniería (67,1%) son las áreas con los porcentajes más altos de respuesta y por el contrario Computación obtuvo un 40,8% de respuesta

Cuadro 3.

Muestra y nivel de respuesta de las jefaturas inmediatas por área del conocimiento

Área de conocimiento	Muestra personas graduadas	Población de empleadores	Muestra de empleadores	Respuestas obtenidas	Porcentaje de respuestas
Total	2.838	1.808	1.164	761	65,4
Ciencias Básicas	275	169	114	63	55,3
Computación	399	293	71	29	40,8
Ciencias Sociales	441	286	271	191	70,5
Recursos Naturales	682	378	208	168	80,8
Ingeniería	737	501	343	230	67,1
Ciencias de la Salud	304	181	157	80	51,0

Algunas de las particularidades de este estudio.

- La muestra no corresponde a una muestra aleatoria de la totalidad de jefaturas existentes en Costa Rica sino a la población analizada en 2019.
- No existe representatividad de la muestra del estudio pues a nivel nacional no se cuenta con un marco muestral de empleadores de las personas graduadas de las universidades.
- Se tomó en cuenta solo el 65,3% del total de las disciplinas del estudio de personas graduadas de universidades estatales, por limitaciones presupuestarias y de tiempo.

A las jefaturas no se les consulta por una persona graduada en específico.

Se debe enfatizar que a la jefatura inmediata se le consultó por el desempeño de las personas graduadas de una disciplina en específico que tenga o haya tenido bajo su tutela, independientemente de la universidad o el año de graduación, ya que nunca se hace referencia a una persona en particular.

V. Caracterización de las jefaturas

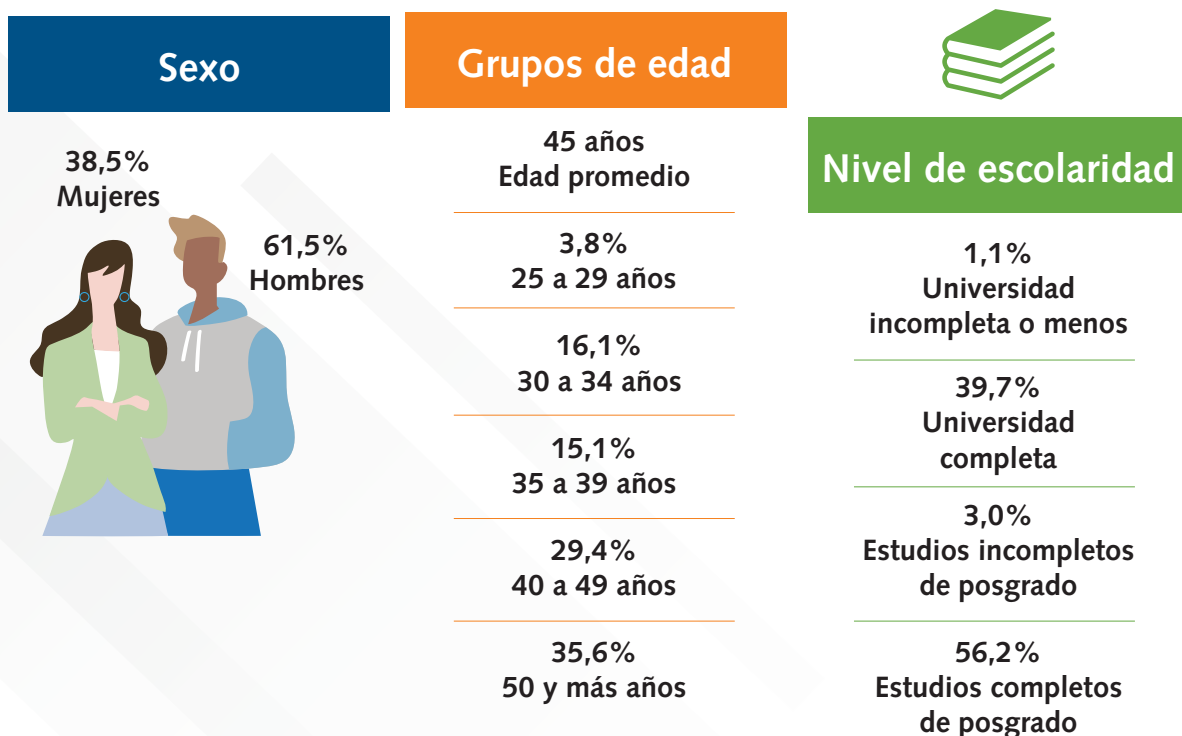
Uno de los aspectos destacados de la investigación, consiste en establecer un perfil de las jefaturas de las personas graduadas; entendida esta, como la jefatura inmediata a la cual la persona graduada reporta su labor.

El diagrama 1 muestra las características de interés del estudio con respecto a los aspectos sociodemográficos, en el cual se observa que en su mayoría las jefaturas son ocupadas por hombres (61,5%) con una edad promedio alrededor de los 45 años con una representación mayoritaria (35,6%) en el rango de los 50 y más años, mientras que los de menos de 29 años representan apenas el 3,8%.

Por su parte, el nivel de escolaridad predominante de las jefaturas es la de “Estudios completos de posgrado” (56,2%), seguida por el de “Universidad completa” (39,7%). Es de destacar que cerca del 1,0% de los empleadores señalan poseer estudios universitarios incompletos o menor educación.

Diagrama 1.

Caracterización de las jefaturas inmediatas de las personas graduadas de universidades estatales de grado 2014-2016



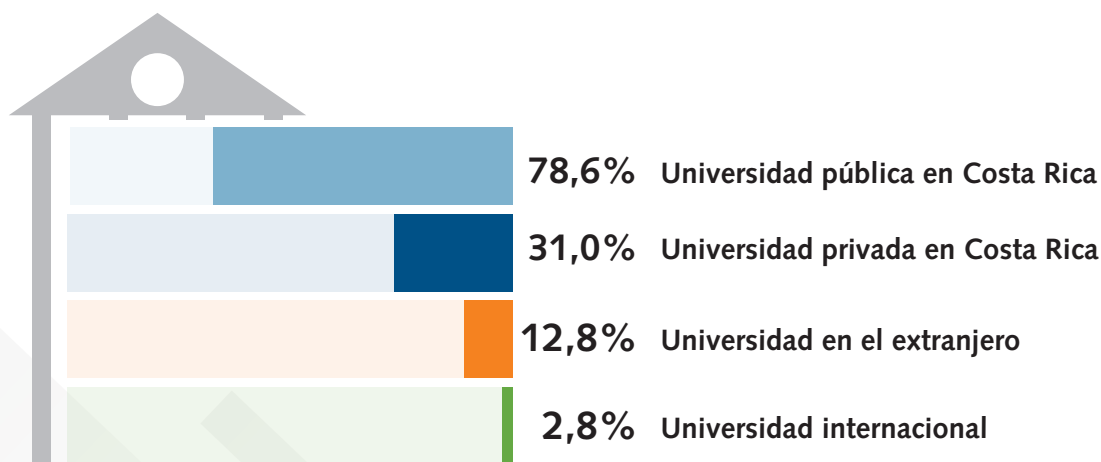
El diagrama 2 presenta los resultados del tipo de universidad de la que se graduaron los empleadores. Es necesario aclarar, con el fin de comprender mejor los datos, que un empleador puede tener múltiples carreras, con lo cual puede haber suministrado una, dos o más opciones de tipo de universidad. Con esto se señala que los datos se refieren a las personas empleadoras que señalaron tener universidad y estudios completos de posgrado en el diagrama anterior (alrededor del 96% del total de empleadores del estudio).

Se observa que el 78,6% señalan haberse graduado de la universidad pública como la opción más reiterativa, seguida de las universidades privadas (31,0%), ambas en el territorio nacional.

Por su parte, un 12,8% indicó graduarse de una universidad en el extranjero, mientras que las graduaciones que se produjeron en alguna universidad internacional alcanzaron el 2,8%.

Diagrama 2.

Porcentaje de graduación por tipo de universidad de las jefaturas inmediatas de las personas graduadas de universidades 2014-2016 (respuesta múltiple)



VI. Caracterización de la empresa o institución

En este capítulo se describirán las características de la empresa o institución de la jefatura y del equipo donde laboran las personas graduadas de universidades estatales.

6.1. Grupo institucional

Seis de cada diez jefaturas laboran en el sector estatal incluyendo instituciones del Gobierno Central, instituciones autónomas o semiautónomas y gobierno local.

En el cuadro 4 se presenta el desglose de las empresas según el grupo institucional al que pertenece cada jefatura, de manera general se concentran en instituciones autónomas o semiautónomas (31,3%), empresas privadas del mercado nacional (23,1%) y el Gobierno Central (22,3).

Detallando por áreas del conocimiento, Ciencias Básicas, Ciencias Sociales y Ciencias de la Salud, es donde las jefaturas inmediatas en su mayoría pertenecen a una institución autónoma o semiautónoma. Por un lado, cabe destacar que en Ingeniería las jefaturas consultadas se concentran en empresas privadas del mercado nacional (34,3%) y, por otro lado, las jefaturas del área de Computación indicaron pertenecer mayormente a empresas privadas del mercado internacional o trasnacional (37,9%) al igual que en Ingeniería con 22,2%.

Cuadro 4.

Tipo de institución o empresa donde labora la jefatura inmediata por área de conocimiento.

Área del conocimiento / Tipo de institución	Gobierno central	Institución autónoma, semiautónoma	Gobierno local (municipalidad, alcaldía, concejo distrital)	Empresa privada (Mercado nacional)	Empresa privada (Mercado internacional o trasnacional)	Empresa propia o familiar	Otro
Total	22,3	31,3	5,1	23,1	13,4	1,3	3,4
Ciencias Básicas	22,2	41,3	3,2	19,0	9,5	1,6	3,2
Computación	13,8	17,2	0,0	31,0	37,9	0,0	0,0
Ciencias Sociales	35,1	36,1	4,2	12,0	4,2	0,0	8,4
Recursos Naturales	29,8	28,0	7,1	19,6	10,7	1,2	3,6
Ingeniería	9,1	24,8	6,5	34,3	22,2	2,6	0,4
Ciencias de la Salud	17,5	42,5	2,5	25,0	10,0	1,3	1,3

6.2. Tamaño de la empresa

65,6% de las jefaturas inmediatas laboran en grandes empresas.

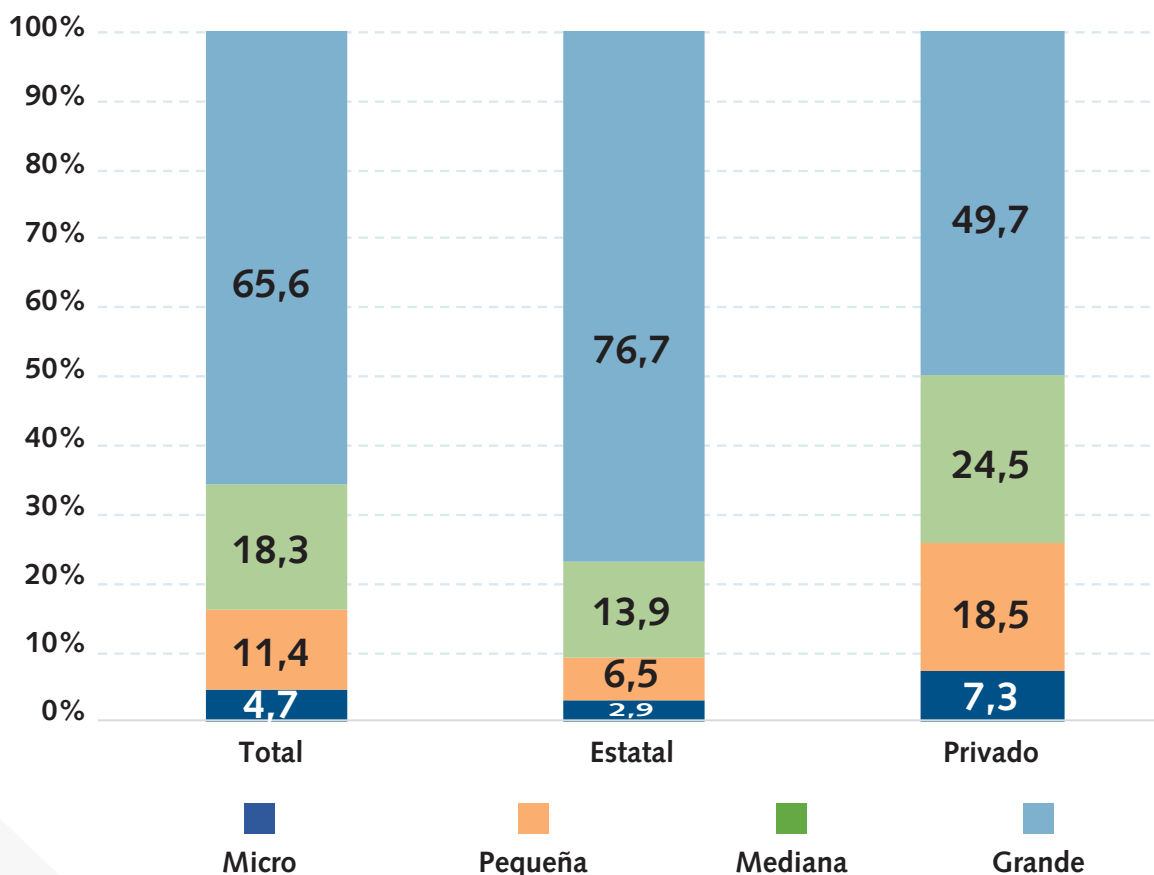
Tomando en cuenta el tamaño de la empresa, se realiza una clasificación según la cantidad de colaboradores, de tal manera que:

- **Micro:** incluye a las empresas o instituciones que indicaron ser menos de 11 personas laborando.
- **Pequeña:** incluye a las empresas o instituciones que indicaron ser 11 a menos de 35 personas laborando.
- **Mediana:** incluye a las empresas o instituciones que indicaron ser de 36 a menos de 100 personas laborando.
- **Grande:** incluye a las empresas o instituciones que indicaron ser más de 100 personas laborando.

La mayoría de las jefaturas que se encuentran laborando en el sector estatal lo realizan en grandes empresas (76,7%) y tan solo el 2,9% en microempresas. Por otra parte, en el sector privado cinco de cada diez jefaturas laboran en grandes empresas, seguido un 24,5% en medianas empresas y un 25,8% en pequeñas y microempresas (Gráfico 1).

Gráfico 1.

Distribución porcentual de las empresas en la que laboran las jefaturas por tamaño según el sector laboral



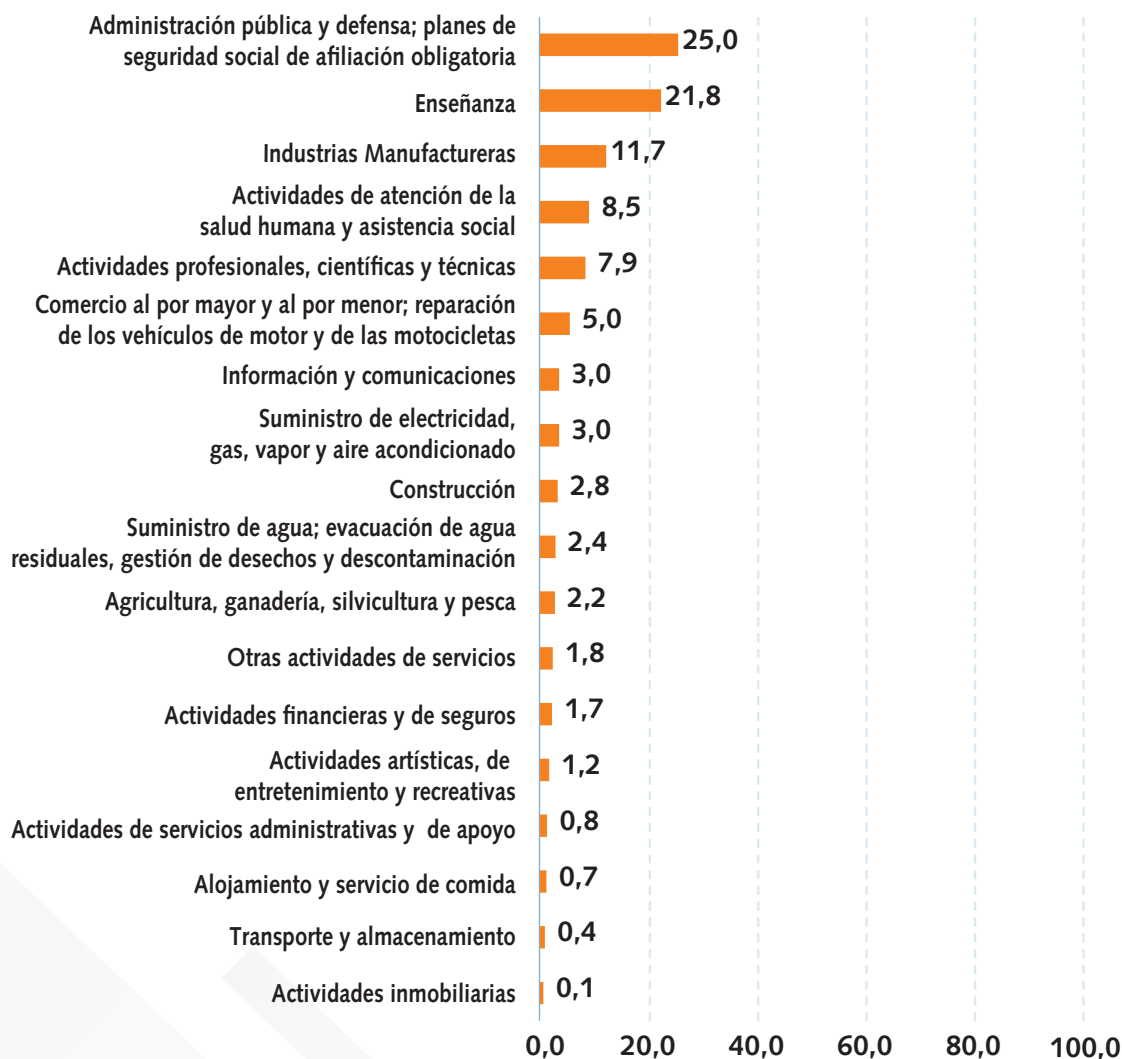
6.3. Rama de actividad

Para la rama de actividad de las empresas o instituciones se utilizó la “Clasificación de actividades económicas de Costa Rica” (CAECR-11) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), que se basa a su vez en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU).

Las ramas de actividad económica a las que pertenecen las empresas se muestran en el gráfico 2, son mayormente las relacionadas con administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria (25,0%), enseñanza (21,8%), industrias manufactureras (11,7%), actividades de atención de la salud humana y asistencia social (8,5%) y actividades profesionales, científicas y técnicas (7,9%).

Gráfico 2.

Distribución porcentual de las empresas o instituciones en las que laboran las jefaturas por rama de actividad económica



6.4. Sector productivo

Según la clasificación del investigador de la Universidad de Costa Rica, Melvin Lizano Araya, se presentan cinco sectores productivos, no obstante, para efectos de este informe se utilizarán el sector primario, secundario, terciario y cuaternario. (Gutiérrez et al., 2016)

En el cuadro 5, se muestra que el sector productivo con mayor presencia corresponde al sector terciario (67,0%) en actividades como administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria (25,0%) y enseñanza (21,8%); seguido del

sector secundario con un 19,8%, el cual se concentra en industrias manufactureras con un 11,7%, esto guarda concordancia con los resultados del Banco Central de Costa Rica (BCCR) sobre el Índice Mensual de Actividad Económica (IMAE) en noviembre del 2019, pues se presenta un crecimiento de la manufactura por una “mayor producción de las empresas ubicadas en los regímenes especiales, principalmente de implementos médicos (catéteres, equipos de transfusión e implantes mamarios) y productos alimenticios (jugo de piña, conservas de frutas y piña congelada)” (BCCR, 2019, p.3). Dada la naturaleza de las disciplinas consultadas las jefaturas laboran comúnmente en estos sectores.

Cuadro 5.

Distribución porcentual de las ramas de actividad según el sector productivo de las empresas o instituciones en las que laboran las jefaturas

Sector productivo	%
Sector Primario	2,3
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2,2
Sector Secundario	19,8
Industrias Manufactureras	11,7
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	3,0
Suministro de agua; evacuación de agua residuales, gestión de desechos y descontaminación	2,4
Construcción	2,8
Sector Terciario	67,0
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de los vehículos de motor y de las motocicletas	5,0
Transporte y almacenamiento	0,4
Alojamiento y servicio de comida	0,7
Actividades financieras y de seguros	1,7
Actividades inmobiliarias	0,1
Actividades de servicios administrativas y de apoyo	0,8
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	25,0
Enseñanza	21,8
Actividades de atención de la salud humana y asistencia social	8,5
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	1,2
Otras actividades de servicios	1,8
Sector cuaternario	10,9
Información y comunicaciones	3,0
Actividades profesionales, científicas y técnicas	7,9

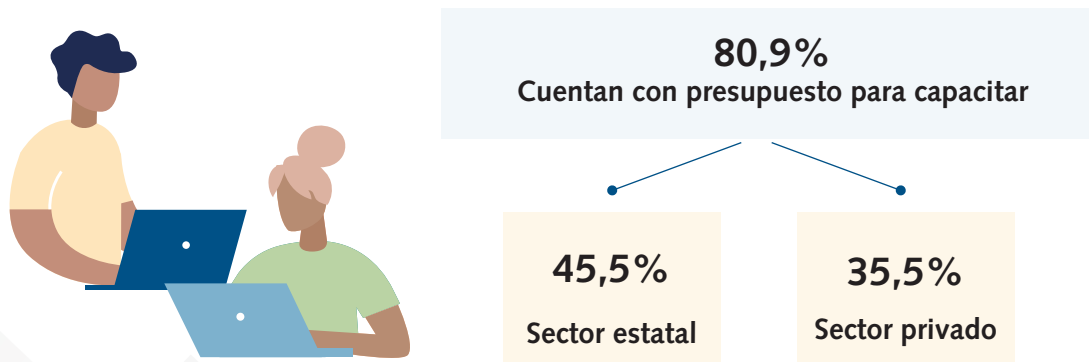
6.5. Capacitaciones del capital humano

“Cuando se tiene al personal de la empresa con un alto nivel de capacitación; siendo el adecuado para el desempeño de sus actividades proporciona un ahorro en diversas áreas no únicamente la económica, sino también en obtener productos de mayor calidad, ya que están siendo supervisados y realizados por personal con un alto sentido de responsabilidad, conocimiento y compromiso” (Tamez, Abreu & Garza, 2019, p.196)

Del total de jefaturas consultadas un 80,9% indican que las empresas cuentan con presupuesto para capacitar a sus colaboradores. No obstante, por sector laboral, con 10 puntos porcentuales por encima del sector privado, en el estatal es donde se cuenta con un presupuesto para capacitar a su personal (Diagrama 3).

Diagrama 3.

Porcentaje de empresas que cuenta con presupuesto para capacitar a su capital humano por sector laboral



Ahora bien, en las principales temáticas en las que se imparten las capacitaciones en primer lugar son en técnicas específicas dada la necesidad de la institución (95,6%), en segundo lugar, siete de cada diez jefaturas indicaron que los temas en los que se capacitan corresponden a habilidades blandas como coaching, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas, manejo efectivo del tiempo, etc. No obstante, en el tercer lugar con un 53,7%, las jefaturas indican que capacitan en habilidades computacionales (Cuadro 7).

Cuadro 6.

Porcentaje de jefaturas según temáticas de capacitación de la empresa o institución (respuesta múltiple)

Temáticas de capacitación	%
Capacitaciones técnicas específicas dada la necesidad de la institución	95,6
Capacitaciones en habilidades blandas	67,5
Capacitaciones en habilidades computacionales	53,7
Capacitaciones en comunicación oral o escrita	34,7
Capacitación en manejo de un segundo idioma	22,9

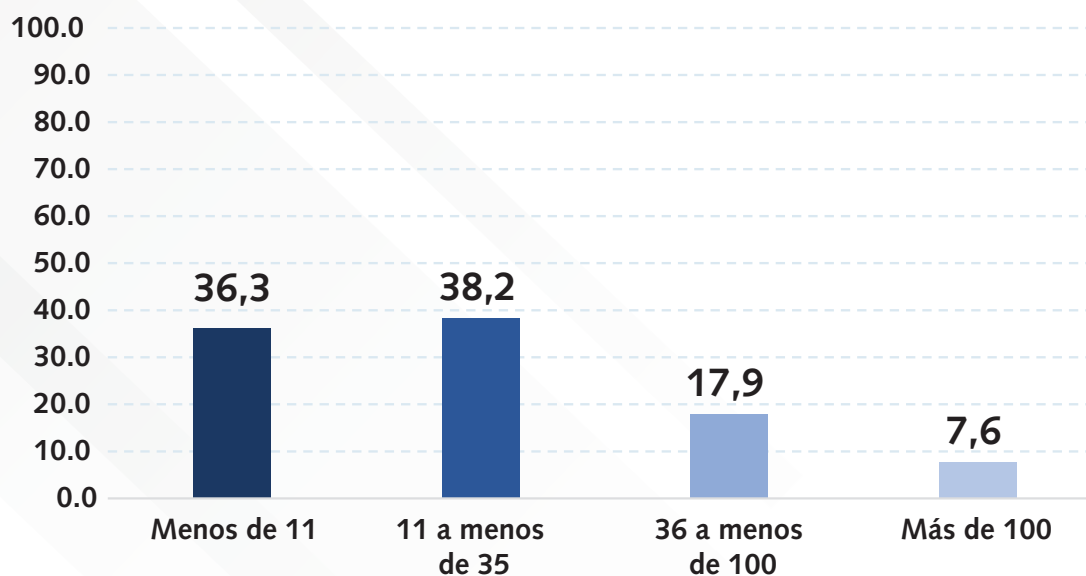
6.6. Características del equipo de trabajo

Cantidad de personas en el departamento y de la disciplina

A las jefaturas se les consultó sobre la cantidad de personas que conforman en total el departamento que dirigen y el 38,2% indica que el equipo está compuesto entre 11 a menos de 35 personas. Adicionalmente, del 36,3% que indica dirigir un departamento de menos de 11 personas, y en promedio lo conforman seis empleados. Mientras que solamente un 7,6% de las jefaturas están al mando de más de 100 personas (Gráfico 3).

Gráfico 3.

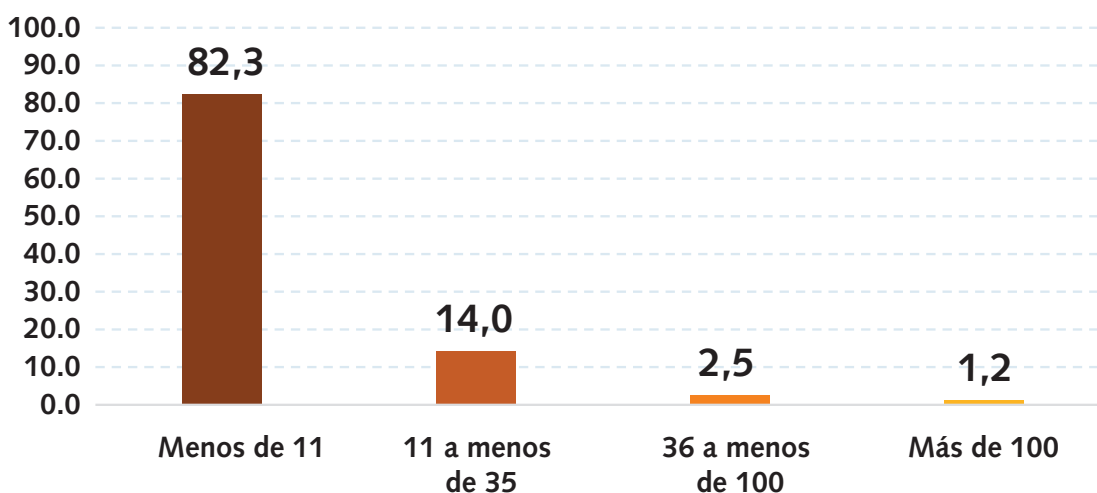
Distribución porcentual de las jefaturas según la cantidad de personas en el equipo de trabajo



Aunado a esto, en el gráfico 4, se muestra que un 82,3% de las jefaturas tiene dentro de su equipo de trabajo en promedio tres personas graduadas de la disciplina consultada. Seguido de un 14,5% con alrededor de 11 personas a menos de 35 personas dentro de su equipo.

Gráfico 4.

Distribución porcentual de las jefaturas según la cantidad de personas de la disciplina consultada en el equipo de trabajo.

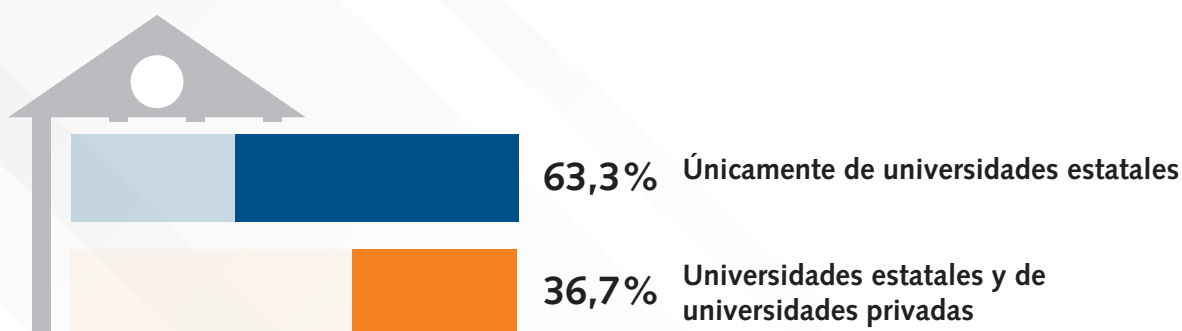


Tipo de graduados universitarios por sector universitario

Seis de cada diez jefaturas cuentan únicamente con profesionales graduados de universidades estatales en el equipo de trabajo y en contraposición, el 36,7% de los empleadores indica dirigir profesionales de ambos sectores universitarios (Diagrama 4).

Diagrama 4.

Porcentaje de jefaturas que dirigen profesionales por sector universitario



Modalidad horaria

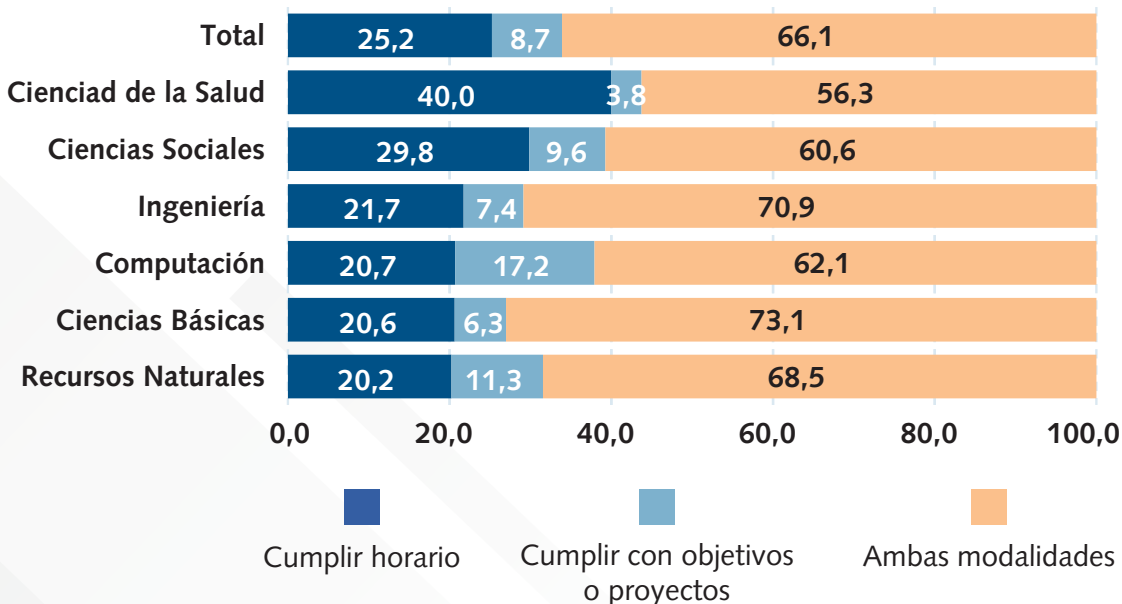
Según un informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) de 2018, Costa Rica es el segundo país latinoamericano dentro de sus participantes, donde más horas laboran durante la semana en comparación con los países desarrollados que trabajan en promedio 37 horas.

En el gráfico 5, el 66,1% de las jefaturas indicaron trabajar bajo la modalidad de cumplimiento de horario y por objetivos, y se encuentra que en promedio laboran 43 horas semanales (cuadro 4) para aquellos que solo indicaron cumplir con un horario (25,2%).

No obstante, llama la atención el área de Computación y Recursos Naturales, con 17,2% y 11,3%, respectivamente, donde las jefaturas afirman que se labora por medio del cumplimiento de objetivos, etapas o proyectos, lo cual concuerda por la manera en que desarrollan las funciones las áreas antes mencionadas.

Gráfico 5.

Distribución porcentual de la modalidad horaria del departamento que dirige la jefatura por área del conocimiento



Aunado a esto, Ciencias Básicas, Computación y Ciencias Sociales, son las áreas donde se reporta laborar menos horas por semanas caso contrario sucede en Ingeniería, pues trabajan en promedio 44 horas semanales (Cuadro 8).

Cuadro 7.

Promedio de horas que laboran los departamentos bajo la modalidad horaria por área del conocimiento

Área del conocimiento	Promedio de horas
Total	43
Ciencias Básicas	41
Computación	41
Ciencias Sociales	41
Recursos Naturales	43
Ingeniería	44
Ciencias de la Salud	42

Desempeño de las personas graduadas

A las jefaturas se les consultó sobre el desempeño de las personas graduadas universitarias que han tenido a cargo ejerciendo su laborar según el sector universitario. Se obtiene un 4,33 en promedio de desempeño de las personas graduadas de universidades estatales y un 3,65 en promedio para las personas graduadas de universidades privadas, ambas evaluaciones se realizan en una escala de uno a cinco, donde uno es muy malo y cinco muy buena.

VII. Contratación de personal

En este capítulo se describirán a las jefaturas que están a cargo de contratar personal dentro de las empresas o instituciones, profundiza en las temáticas que conlleva el proceso de contratar personal, tales como los perfiles de las personas, los obstáculos encontrados en el proceso, así como las características de las personas que más influyen a la hora de otorgarles el empleo.

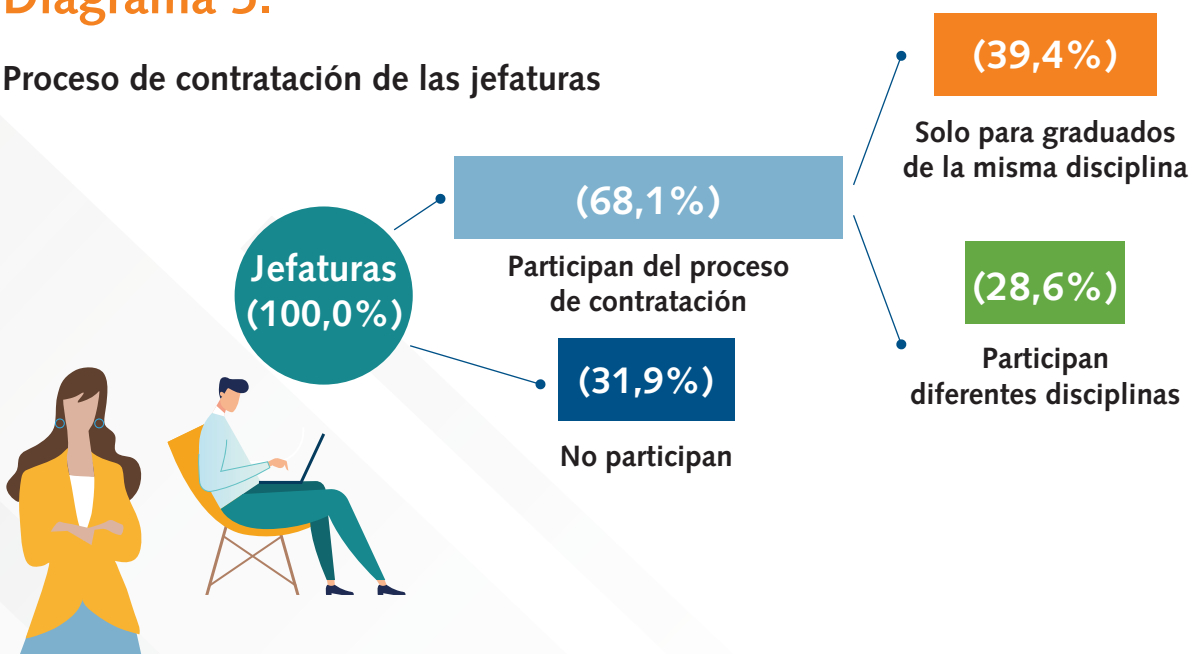
7.1. Proceso de contratación

Cerca de siete de cada diez jefaturas participaron en el proceso de contratación de las personas graduadas.

En el diagrama 5, se desagrega la información de la participación de las jefaturas en el proceso de contratación, donde el 68,1% de ellos, afirmaron participar en el proceso de contratación de estas personas, cabe recalcar que de ese porcentaje un 39,4% afirma que cuando contratan a la persona graduada, solo buscan la disciplina específica, mientras que alrededor del 28% compiten con otras carreras para optar por el mismo puesto de trabajo.

Diagrama 5.

Proceso de contratación de las jefaturas



7.2. Dificultad para cubrir el puesto

Aproximadamente un 34% de las jefaturas afirma que tuvo dificultades para cubrir el puesto del profesional.

Dificultad para cubrir el puesto de los profesionales

(33,8%)

Sin dificultad para cubrir el puesto de los profesionales

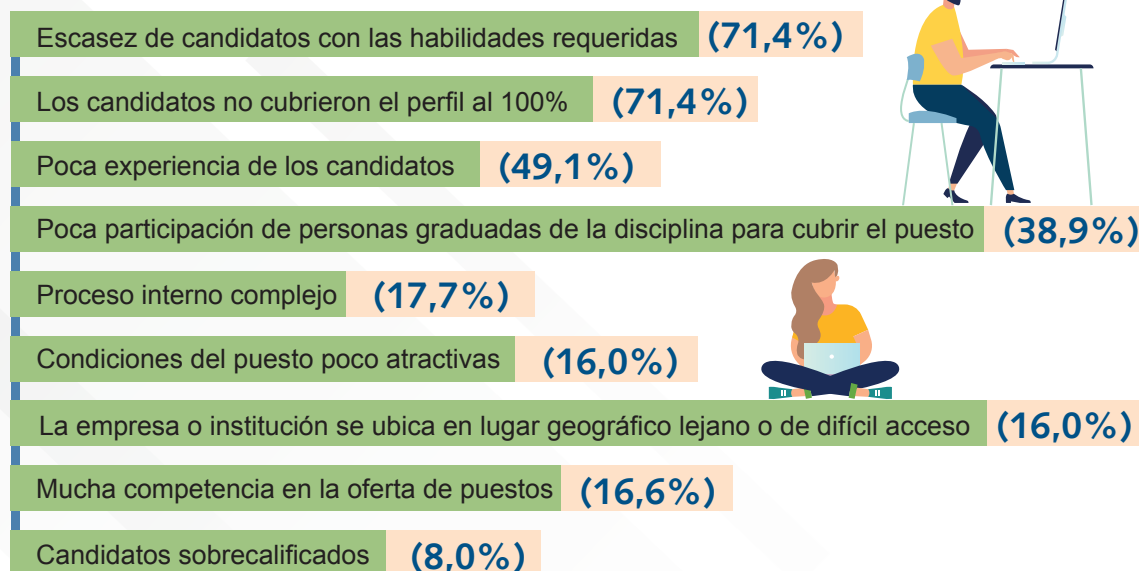
(66,2%)

Las jefaturas de las personas graduadas afirman tener dificultades para cubrir los puestos de trabajo cerca de 34 de cada 100 jefaturas, lo encontraron complejo, esto no es ajeno a la realidad país, ya que un estudio Manpower Group en el 2018 estimó una cifra similar para nivel país que no se estaban cubriendo puestos debido a la carencia de habilidades técnicas y profesionales. (Revista Sauma, 2018)

La escasez de candidatos con las habilidades requeridas, que los candidatos no cubrieron el perfil al 100%, la poca experiencia de los candidatos, y la poca participación de personas graduadas de la disciplina para cubrir el puesto, son las razones principales que dificultan cubrir los puestos de trabajo para los profesionales, dos de estas razones están asociadas a la demanda de laboral y las otras dos a falencias en el perfil de la persona graduada, como lo es falta de requisitos para el puesto o experiencia. (Diagrama 6)

Diagrama 6.

Razones por las que fue difícil cubrir el puesto de trabajo



VIII. Proceso de contratación de las personas graduadas

El desempeño en la entrevista de trabajo de las personas graduadas es la variable que más influye en la contratación.

Cuando a las jefaturas se les consultó sobre que variables influyen a la hora de contratar a una persona, el desempeño en la entrevista es una de las más relevantes. Por otro lado, la personalidad, el grado académico, y la experiencia laboral destacan como parte del grupo de variables que más pesan en la decisión de seleccionar a una persona para el puesto. A su vez variables como edad, sexo y estado civil no resultan de vital importancia para la jefatura, al momento de seleccionar un candidato (Gráfico 6).

Gráfico 6.

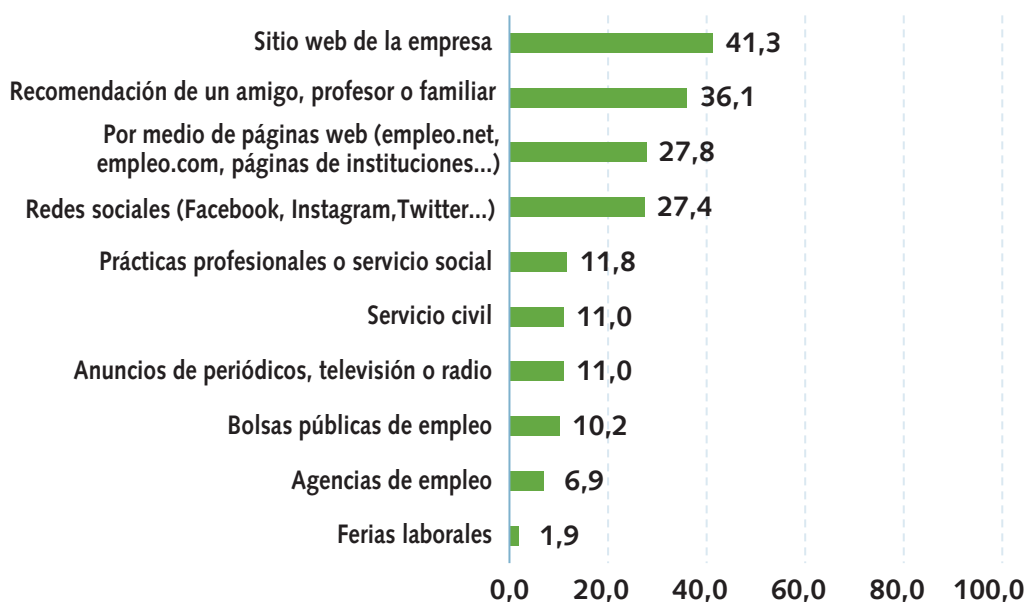
Variables que influyeron en la contratación de las personas graduadas (Respuesta múltiple)



El principal medio por el cual la empresa completó el puesto de trabajo corresponde al sitio web de la empresa, en segundo lugar, la recomendación de un amigo, profesor o familiar, adicionalmente las empresas también optaron por opciones más actuales, como lo son páginas web de empleo o aplicaciones de empleo, o incluso las redes sociales para formalizar el puesto (Gráfico 7).

Gráfico 7.

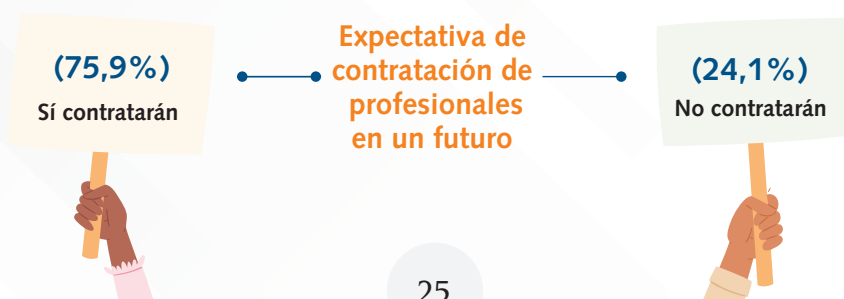
Medios de búsqueda de personal que utiliza la empresa y completo el puesto de trabajo (Respuesta múltiple)



A su vez, es importante para las universidades y para las personas graduadas, conocer la expectativa de contratación de personal que tendrán los lugares de trabajo que ya cuentan con personas graduadas, según se refleja en el diagrama 7, cerca del 76% de las empresas contratará más profesionales en su área de trabajo, cabe destacar que estos profesionales no son necesariamente de la misma disciplina si no que puede variar según las necesidades del empleador.

Diagrama 7.

Expectativa de contratación de profesionales por las jefaturas



IX. Competencias de las personas graduadas

En este capítulo se describirán las competencias laborales de las personas graduadas respecto a su nivel de importancia y el nivel de desempeño en el lugar de trabajo. Dichas competencias surgen del proyecto Alfa Tunning que busca afinar las estructuras educativas en América Latina, cuenta con un listado de competencias genéricas para consulta de académicos, estudiantes, graduados y empleadores. (Beneitone, y otros, 2007)

Para iniciar este capítulo es vital entender como competencia a aquella capacidad que todo ser humano necesita para resolver, de manera eficaz y autónoma las situaciones de la vida. Se fundamenta en un saber profundo, no sólo de saber qué y saber cómo, sino saber ser persona en un mundo cambiante y competitivo. Estas competencias son complejas capacidades integradas en diversos grados.

9.1. Competencias laborales valoradas por las jefaturas

El manejo del inglés la competencia con menor importancia y menor desempeño de las personas graduadas.

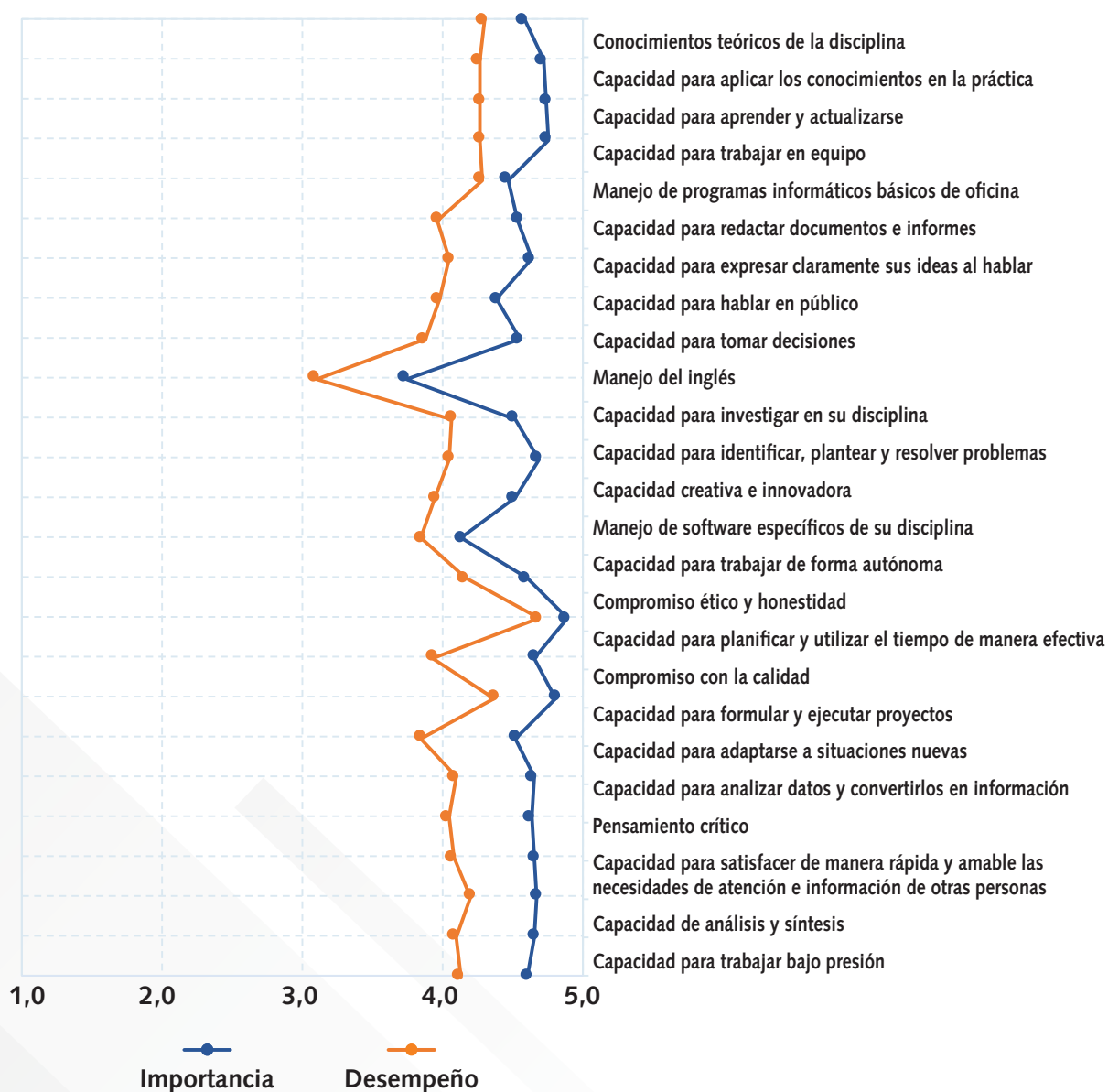
El gráfico 8, se presentan el promedio de valoración de la competencia, respecto al grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas, según el criterio de la jefatura inmediata. En primer lugar, se observa que para la jefatura el desempeño de los profesionales siempre es menor, al nivel de importancia de la disciplina, es decir que en todas las competencias existe una brecha respecto a la expectativa del empleador.

En segundo lugar, la competencia de manejo del inglés sale con bajo desempeño y a su vez como la menor calificada por las jefaturas, esto a nivel general sin embargo dicho comportamiento puede variar según el área de conocimiento de la disciplina que se evalúe.

Finalmente, a pesar de que existen brechas en todas las competencias, se observa que para la jefatura el compromiso ético y honestidad, tiene una valoración alta en importancia y desempeño, y cuanta con la brecha más pequeña de parte de los profesionales, sin embargo, la capacidad para tomar decisiones, capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva, y la capacidad para formular y ejecutar proyectos, son las que presentan menor desempeño de las personas graduadas y por ende una brecha más amplia respecto a la importancia que le da la jefatura a las competencias.

Gráfico 8.

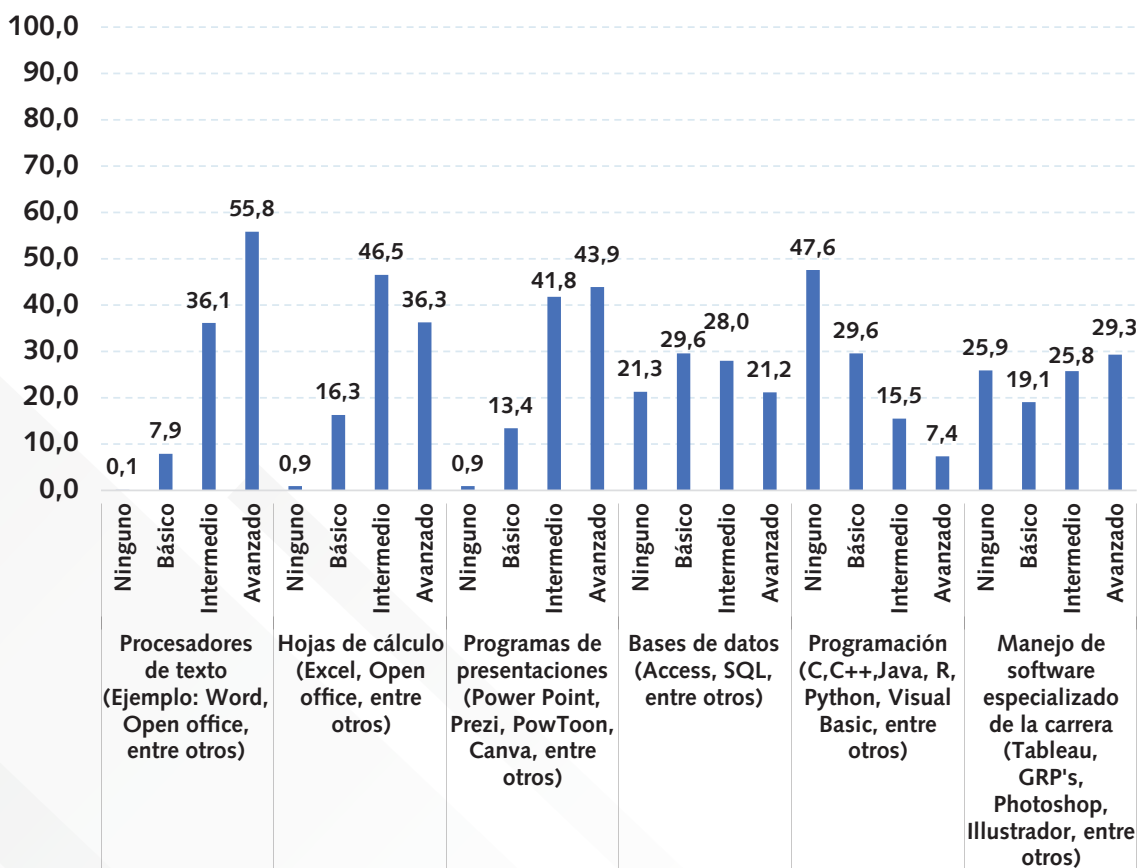
Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas a su cargo



Asimismo, para profundizar un poco en el manejo de herramientas, ya sean básicas de oficina o específicas de la carrera a las jefaturas se les consultó sobre el uso de herramientas como procesadores de texto, lenguajes de programación, hojas de cálculo, herramientas para visualizar información entre otros. Tal como se visualiza en el gráfico 9, para el caso de procesadores de texto o programas de presentaciones, el manejo de las personas graduadas es entre intermedio y avanzado en su mayoría, por otro lado, en caso de hojas de cálculo cerca del 47% tiene un nivel intermedio. Respecto al manejo de software específico de la carrera, más de la mitad de las personas tienen un manejo superior a intermedio. Caso contrario con los lenguajes de programación, donde la jefatura inmediata indica que la mayoría de las personas tiene un ninguno manejo.

Gráfico 9.

Competencias sobre el uso de herramientas o aplicaciones de las personas graduadas



9.2. Competencias por área de conocimiento

Compromiso ético y honestidad es la competencia con menor brecha entre el desempeño de las personas graduadas y la importancia que le da la jefatura inmediata.

Tal como se mencionó en la sección anterior, se abordará a continuación un análisis de competencias por área de conocimiento, ya que muchas de las competencias descritas varían según estos grupos.

Para iniciar, el gráfico 10 muestra el área de Ciencias Básicas, donde destaca que el manejo de programas informáticos básicos de oficina, el desempeño de las personas graduadas supera el nivel de importancia de las jefaturas. Un segundo dato interesante para el área es que los conocimientos teóricos de la disciplina presentan una brecha pequeña, al considerarse con un desempeño más alto de parte de las personas. Sin embargo, en la capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, así como pensamiento crítico estas brechas son muy amplias en los profesionales.

Gráfico 10.

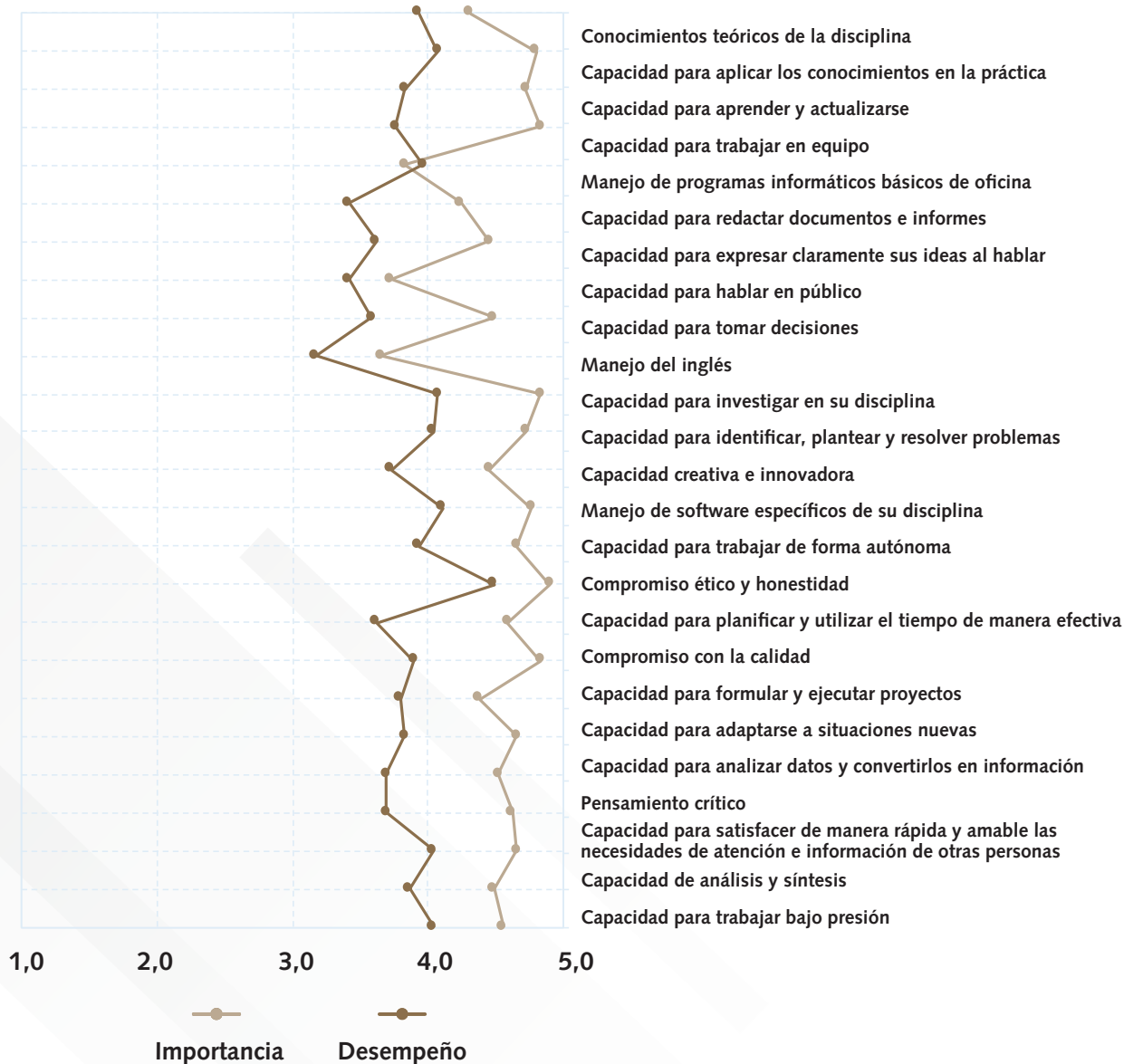
Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas en el área de Ciencias Básicas a su cargo



Para el área de Computación (Gráfico 11) en la competencia de manejo de programas informáticos básicos de oficina es superior el desempeño que la importancia, lo cual tiene mucho sentido por la formación académica de las disciplinas que se concentran en el área, los conocimientos teóricos, la capacidad de hablar en público y el compromiso ético y honestidad destacan por ser las brechas más pequeñas. Ahora bien, existen competencias con brechas muy amplias tales como capacidad para aprender y actualizarse, la capacidad de trabajar en equipo, la capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva, así como el compromiso con la calidad y el pensamiento crítico.

Gráfico 11.

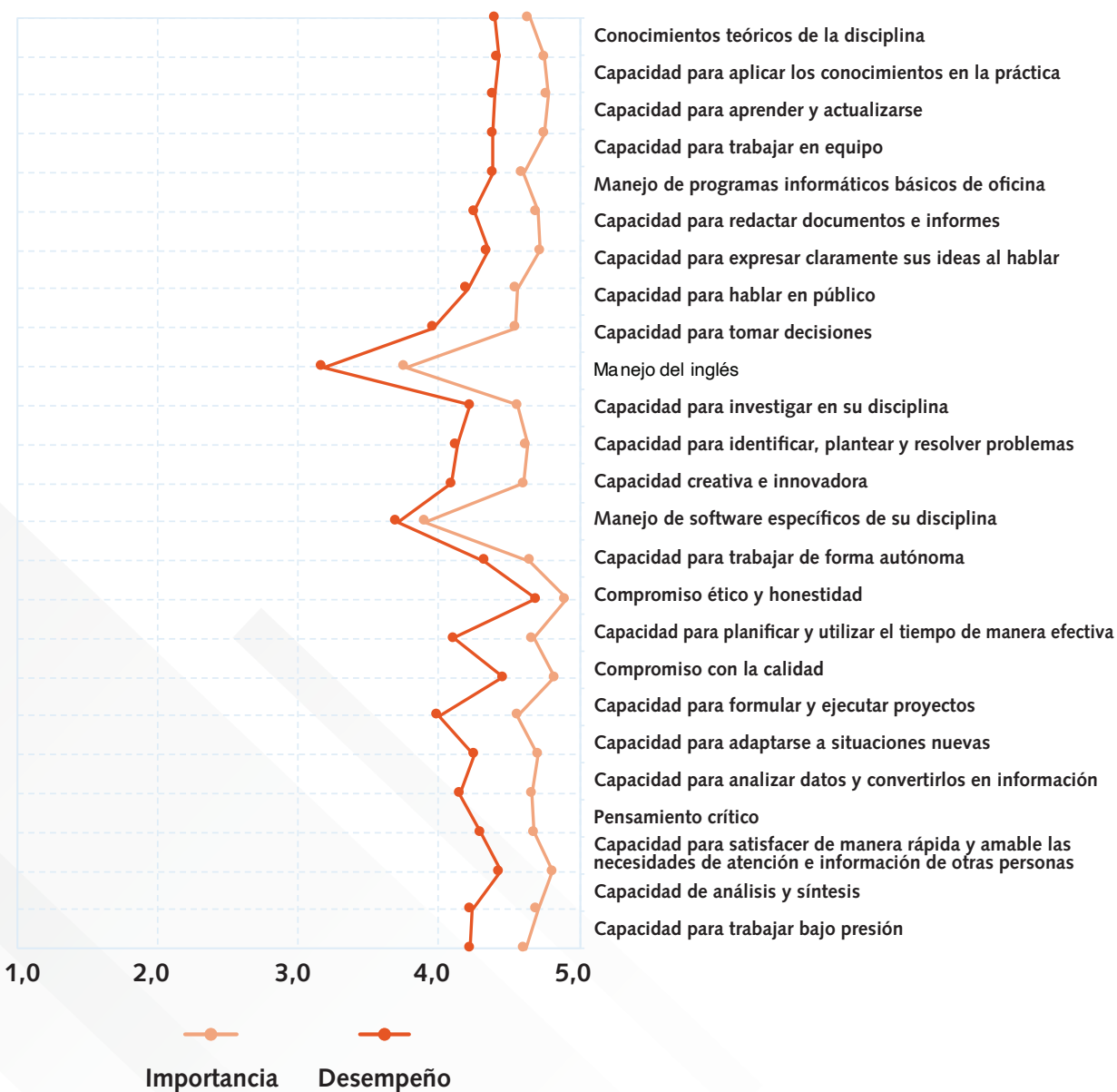
Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas en el área de Computación a su cargo



Considerando el área de Ciencias Sociales, a nivel general respecto a las otras áreas las brechas entre el nivel de importancia y desempeño son más pequeñas, las competencias de manejo del inglés y el manejo de software específicos en su disciplina son valoradas más bajas, cabe destacar que esto se da por la formación recibida dentro de las disciplinas que componen el área (Gráfico 12).

Gráfico 12.

Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas en el área de Ciencias Sociales a su cargo



Por otro lado, el área de Recursos Naturales refleja en el gráfico 13 que la competencia con menor brecha es la de compromiso ético y honestidad, al contrario, las competencias con brechas más amplias entre la importancia y desempeño corresponden al manejo del inglés, la capacidad para formular y ejecutar proyectos, así como la capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva, y finalmente la capacidad creativa e innovadora.

Ahora bien, en el caso del área de Ingeniería, el gráfico 14 refleja dichas competencias, según su nivel de importancia y desempeño, cabe destacar que manejo de programas informáticos básicos de oficina, el software específico de su disciplina y el compromiso ético y honestidad, resultan las competencias con menores brechas entre el desempeño de las personas graduadas y el nivel de importancia. Asimismo, en el caso de las competencias con brechas más amplias corresponden a la capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva, la capacidad para tomar decisiones y capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, competencias en las que el desempeño debe mejorarse de parte de los profesionales.

Gráfico 13.

Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas en el área de Recursos Naturales a su cargo

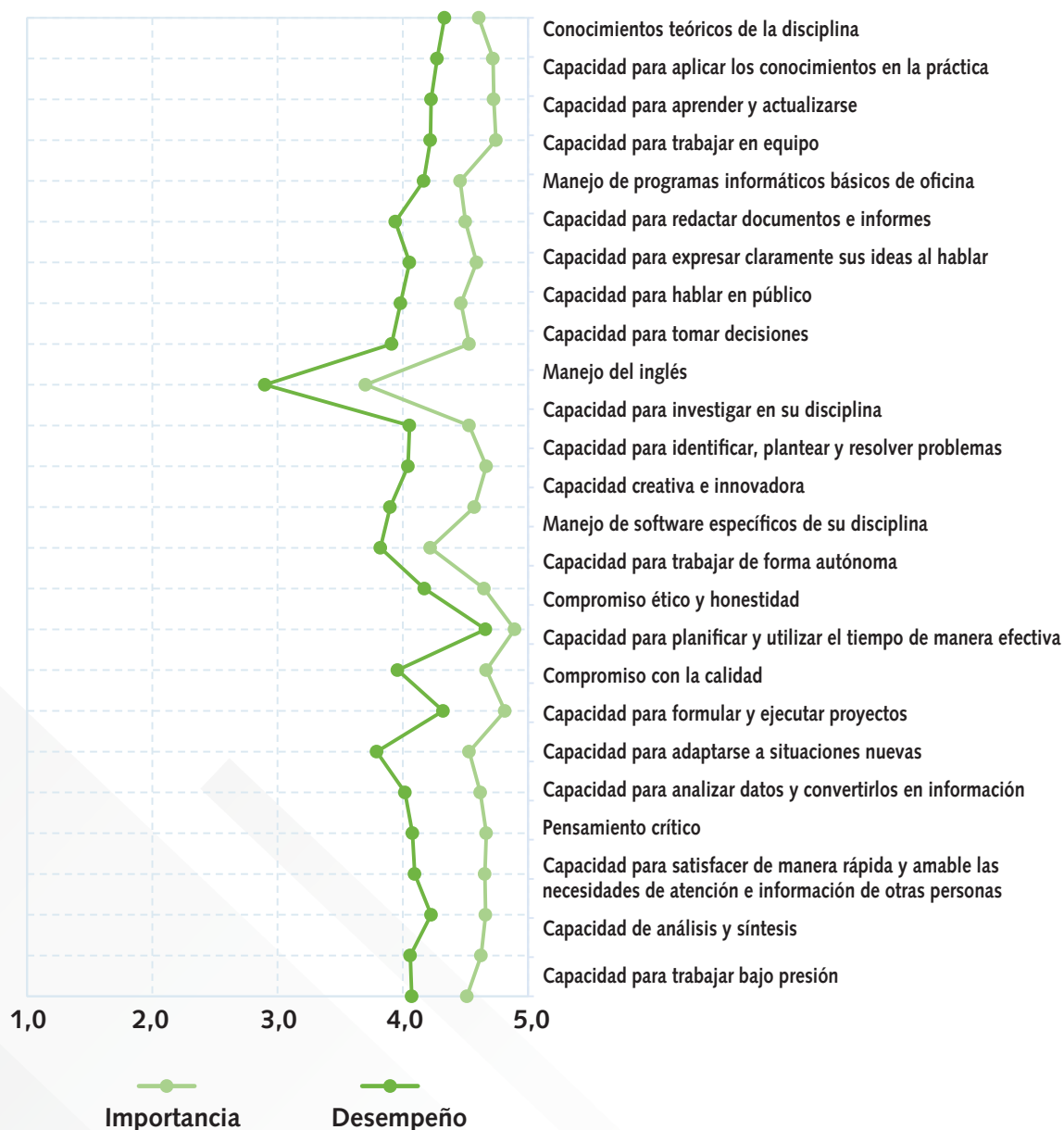
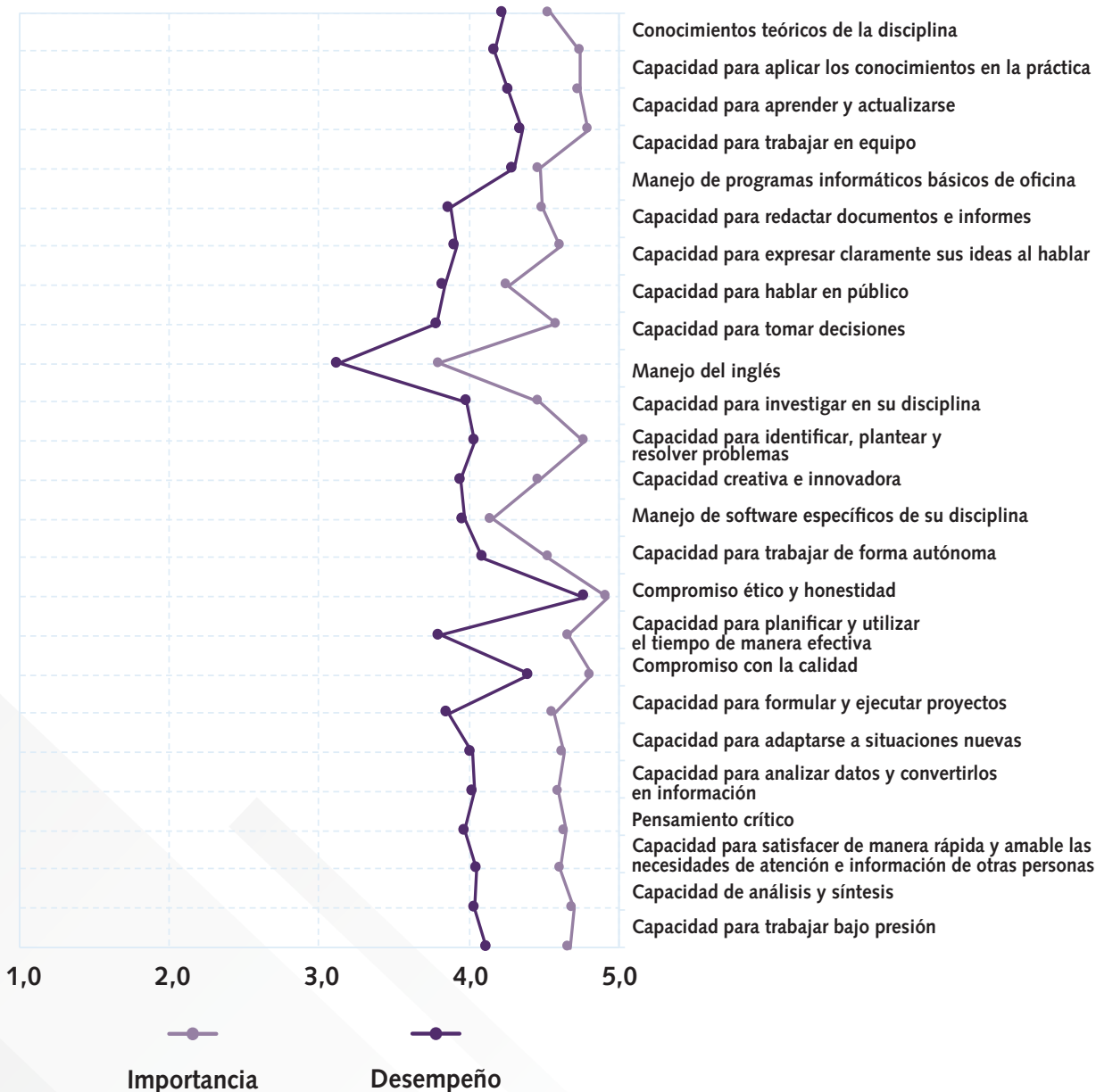


Gráfico 14.

Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas en el área de Ingeniería a su cargo



Finalmente, en el área de Ciencias de la Salud, tal como se muestra en el gráfico 15, las brechas de algunas competencias se acortan, tales como el manejo de programas informáticos básicos de oficina, manejo de software específicos de su disciplina y el compromiso ético y honestidad, mientras que para las competencias de capacidad para analizar datos y convertirlos en información, capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera

efectiva, capacidad de expresar claramente sus ideas al hablar y capacidad para redactar documentos e informes, son las que presentan menor desempeño respecto a la importancia que le da la jefatura.

Gráfico 15.

Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas en el área de Ciencias de la Salud a su cargo



9.3. Competencias por sector laboral de la empresa

El compromiso con la calidad, la capacidad de trabajar en equipo son las competencias más importantes para las jefaturas independientemente del sector institucional al que pertenecen.

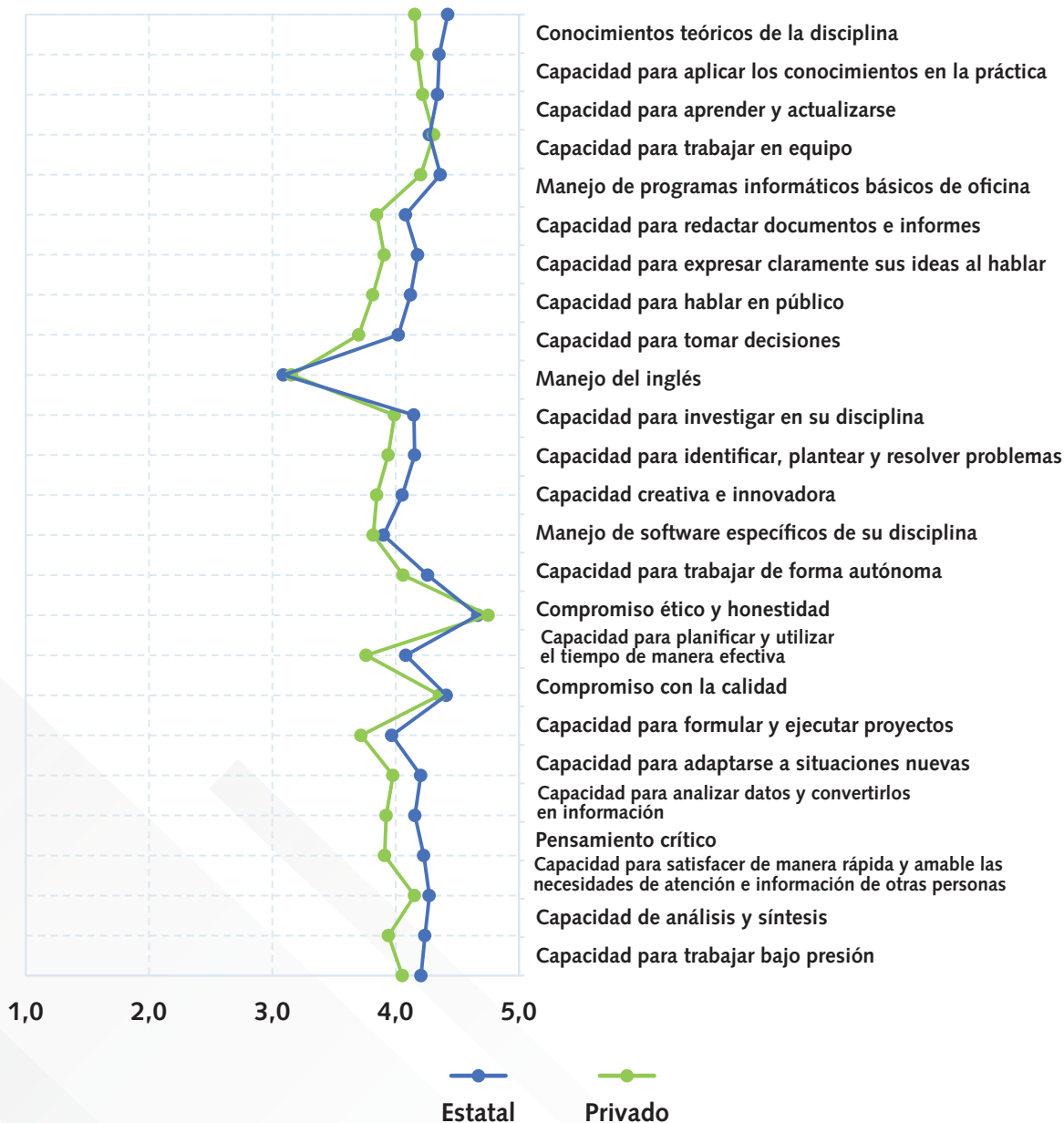
Tal como menciona Escobar, V. 1982, las competencias son características subyacentes a la persona, que están casualmente relacionadas con una actuación exitosa en el puesto de trabajo, por eso la opinión de los empleadores respecto a la importancia de cada una de ellas es relevante, servirá de insumo para las unidades académicas que les permita formar a sus profesionales según su mercado de trabajo.

El gráfico 16, presenta un comparativo entre la valoración de importancia de la competencia según el sector institucional, cabe destacar que a nivel general estas valoraciones son muy similares, ambas en su mayoría rondan alrededor del valor promedio de 4, con excepción del manejo de inglés, que es bastante inferior. Nuevamente destaca la competencia de compromiso ético y honestidad como la más importante en su valoración para las jefaturas.

Nótese igualmente que las diferencias más altas en los sectores corresponden a las competencias de capacidad para hablar en público, capacidad para tomar decisiones, el pensamiento crítico, la capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva y la capacidad de análisis y síntesis, éstas son más importantes para el sector estatal.

Gráfico 16.

Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del grado de importancia en el lugar de trabajo de cada competencia, por sector institucional de la empresa



X. Vinculación del sector laboral y universitario

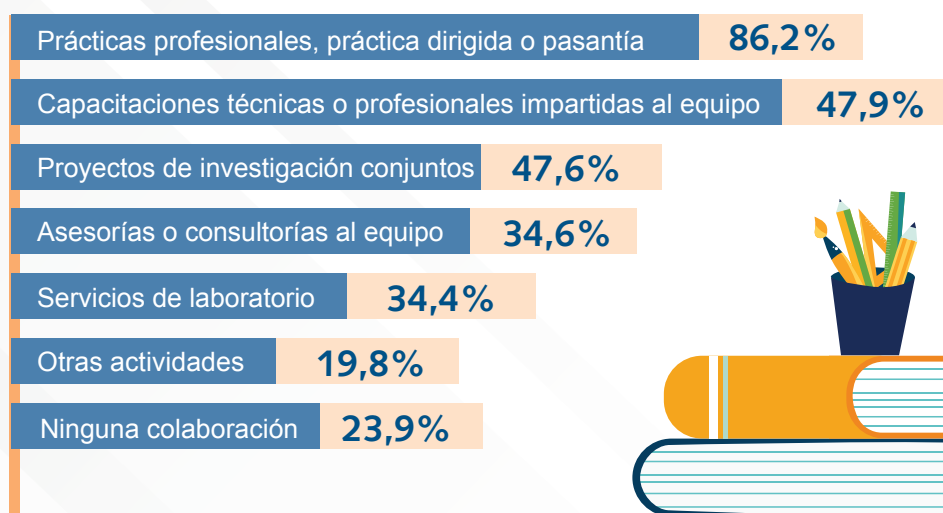
En el marco de la planificación de las universidades estatales, es relevante conocer e identificar las acciones que las vinculan con el sector laboral, esto con el fin de fortalecerlas en procura de atender las demandas laborales y contribuir con el progreso social y económico del país.

Este tema es trascendental dado que la misión y visión de cada una de las universidades estatales, se plasman en el compromiso de contribuir con la transformación que la sociedad necesita para el logro del bien común. Cabe destacar que la estrecha vinculación que las universidades deben mantener con los diferentes actores sociales promueve la edificación de una sociedad más solidaria e inclusiva y aporta para el desarrollo de la investigación aplicada e innovadora como un elemento fundamental para el desarrollo humano en articulación con los sectores productivos de la sociedad.

En el diagrama 8 se destacan como principales acciones las orientadas a las prácticas profesionales (86,2%), seguida por las capacitaciones técnicas o profesionales (47,9%) y las relacionadas con proyectos de investigación conjuntos (47,6%). Por otro lado, cerca del 24,0% de los empleadores indicaron no haber establecido ninguna acción de colaboración.

Diagrama 8.

Acciones de colaboración directa de los empleadores con las universidades estatales (respuesta múltiple)

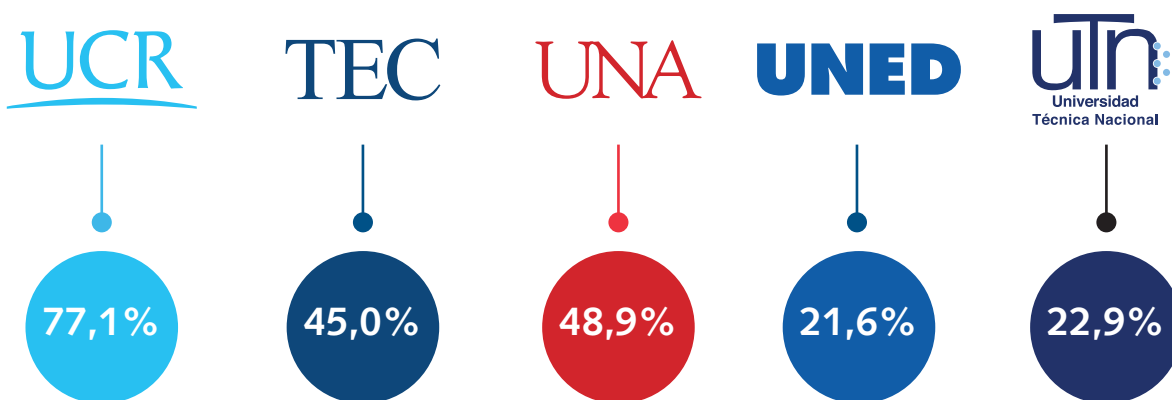


Una de las premisas del trabajo entre las universidades, es la colaboración coordinada y articulada, en temas que le pueden servir a los sectores sociales y para los cuales, su complementariedad sea útil y valiosa para el objetivo final.

En el Diagrama 9 se observa como esto se cumple a cabalidad ya que el del total de acciones reportadas por los empleadores, en el 77,1% de la UCR fue citado como participante en estas; el 48,9% citan a la UNA y un 45,0% al TEC. Mientras que la UNED y la UTN son citados en alrededor de un 22% de las acciones.

Diagrama 9.

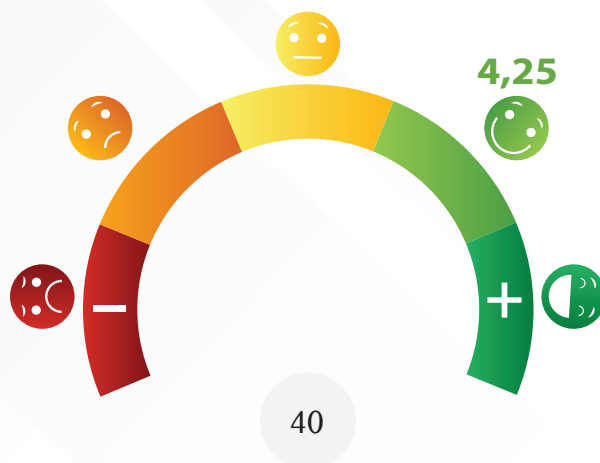
Porcentaje de participación en las acciones de colaboración directa con los empleadores por universidad estatal (respuesta múltiple)



Con base en una medición de una escala del 1 al 5, donde 1 representa completamente insatisfecho y 5 completamente satisfecho, los empleadores evaluaron satisfactoriamente la participación de las universidades en los resultados de las acciones con un promedio de 4,25 (Diagrama 10).

Diagrama 10.

Promedio de satisfacción de las jefaturas inmediatas con las personas graduadas de universidades estatales de grado 2014-2016



Ciencias Básicas



Computación



Ciencias Sociales



Recursos Naturales



Ingeniería



Ciencias de la Salud



Análisis por disciplina

Ciencias Básicas

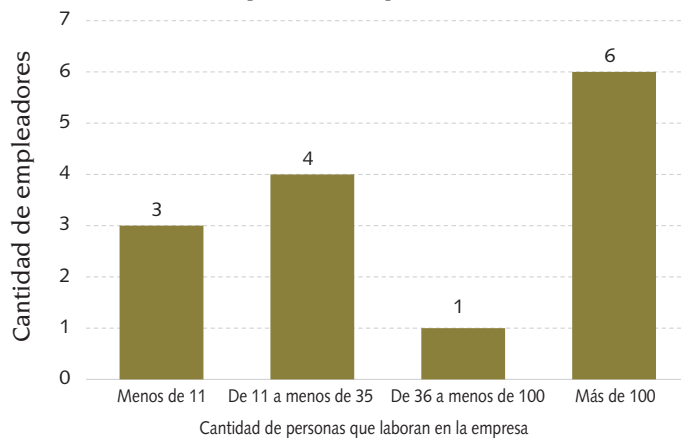


- Biología
- Geología
- Estadística
- Química

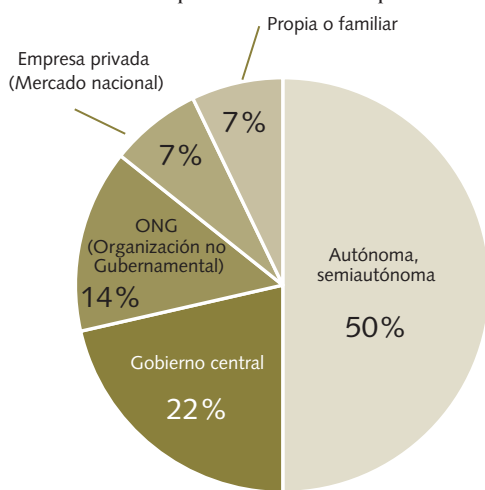




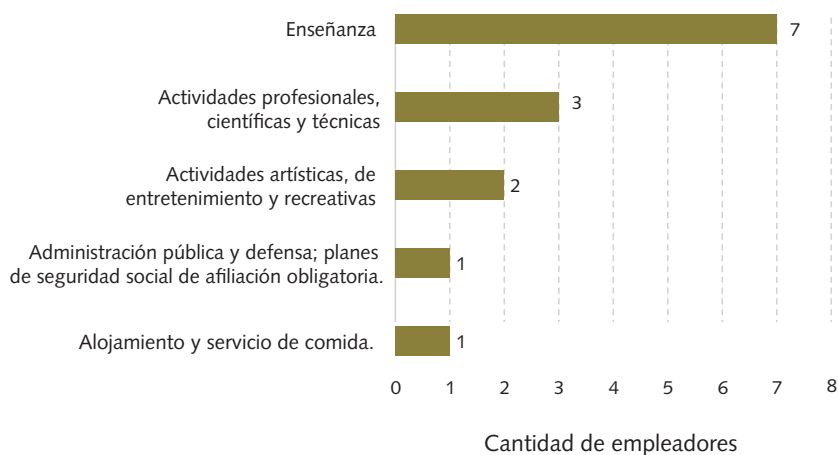
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



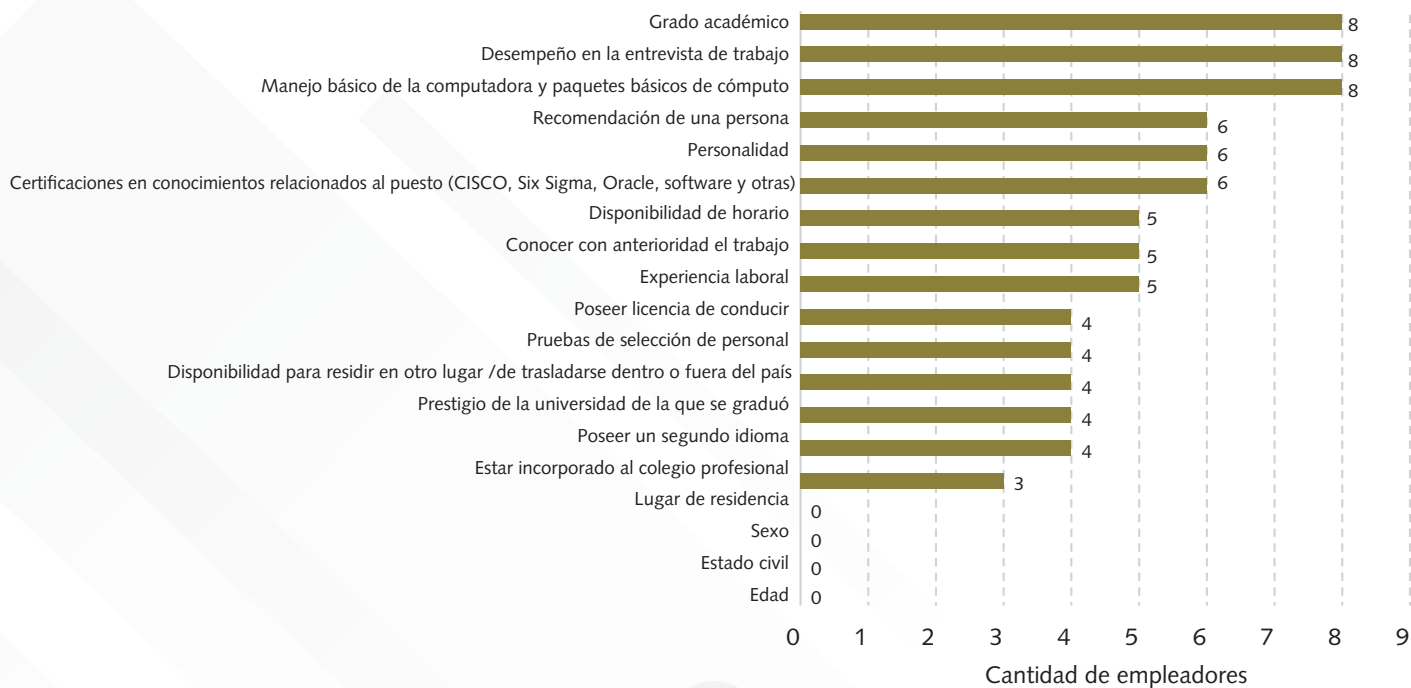
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora

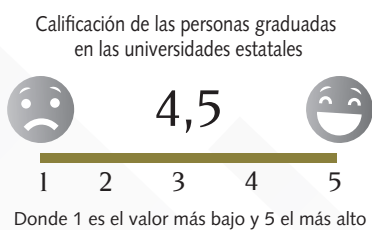
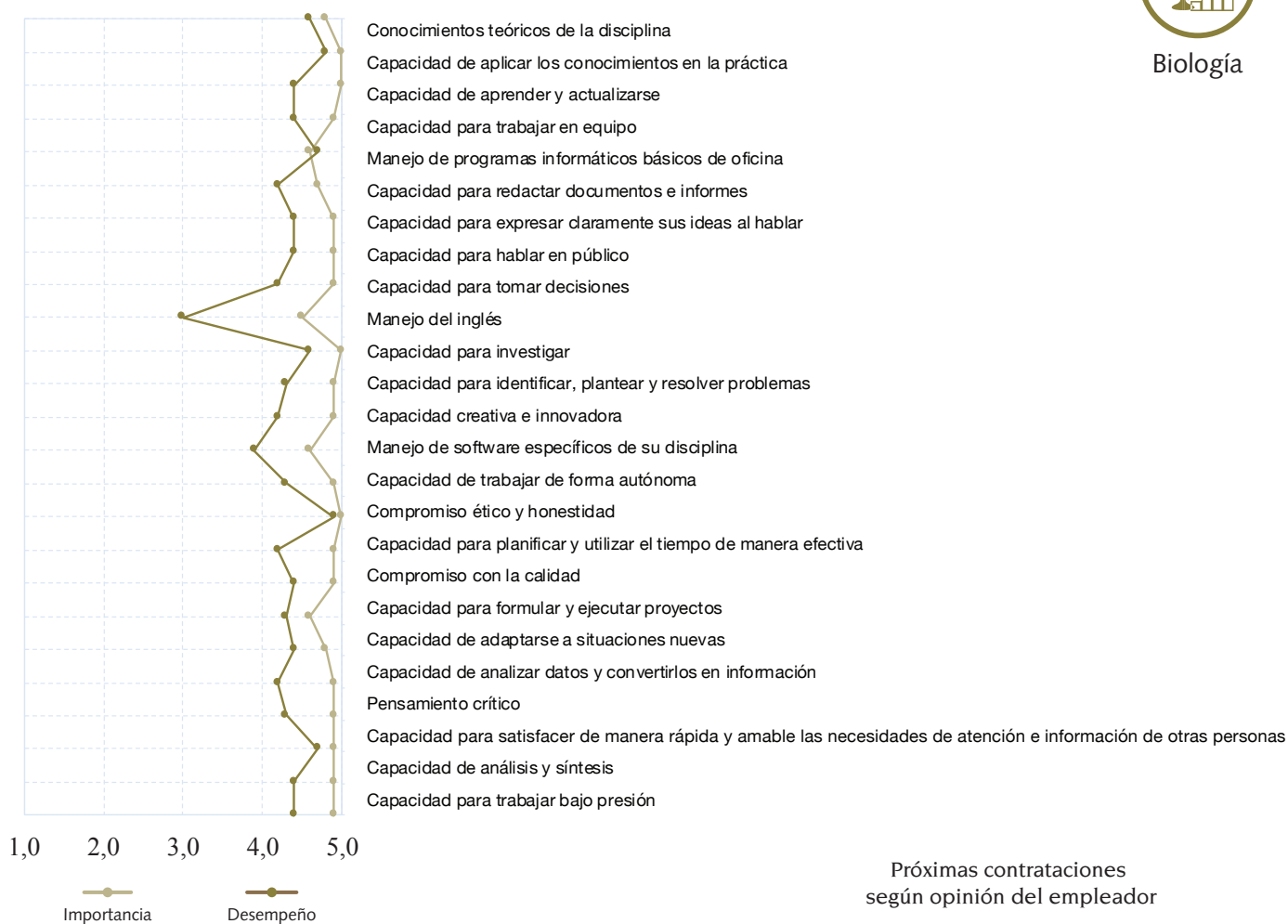


Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas

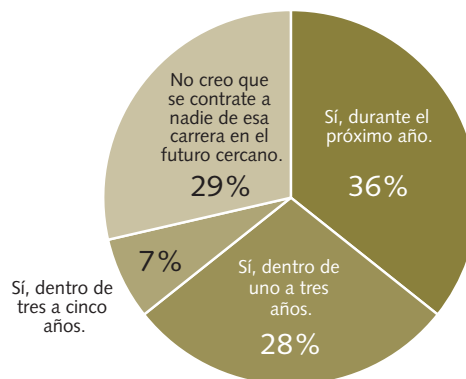




Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Biología por cada competencia



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre **34 y 70 años** y la edad media es **50 años**



11 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



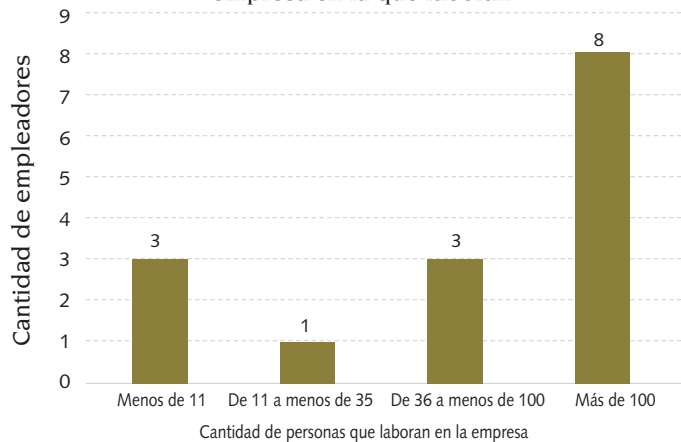
6 empleadores
8 empleadoras



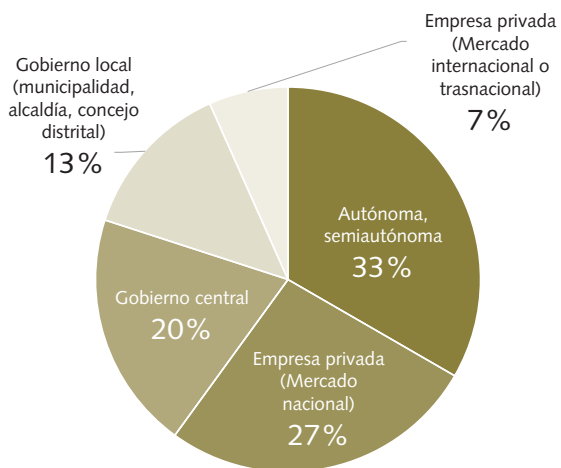
0 Tienen universidad incompleta o menos
9 Tienen estudios de posgrado completos
4 Tienen universidad completa
1 Tienen estudios incompletos de posgrado



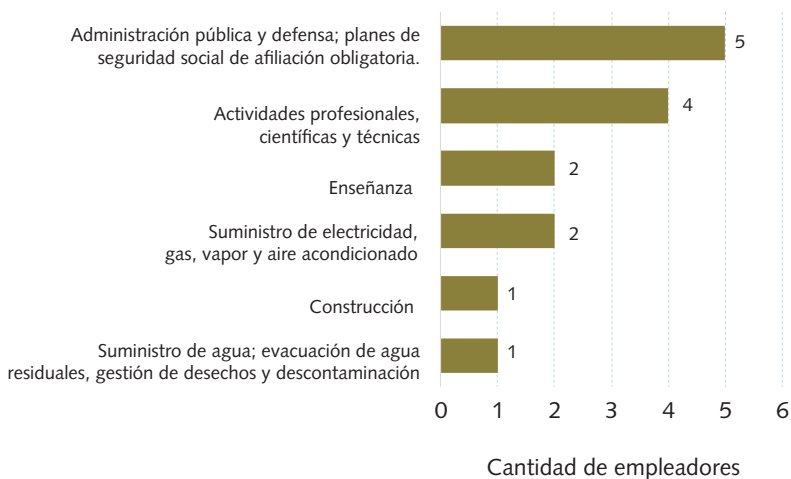
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



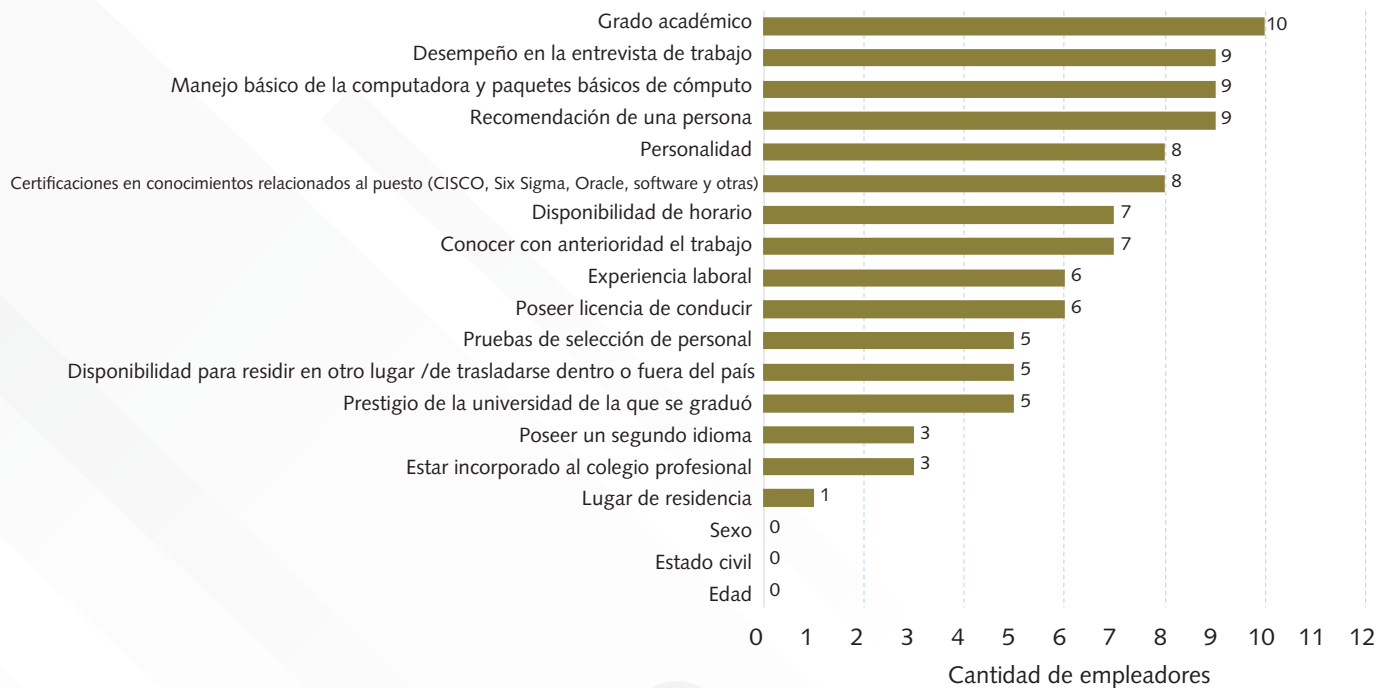
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



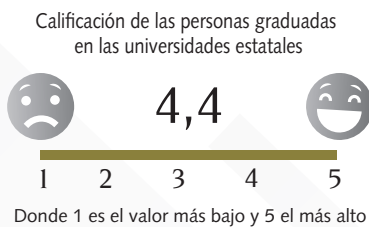
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



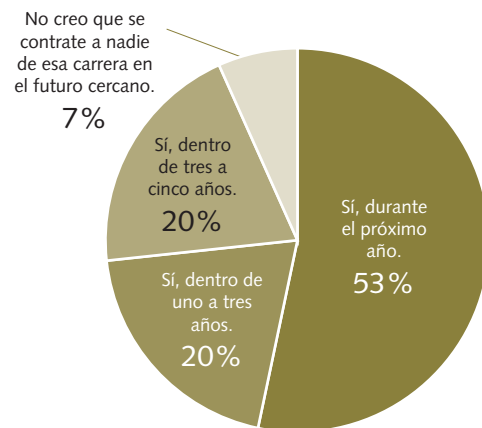
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Geología por cada competencia



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre **29 y 57 años** y la edad media es **41 años**



14 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



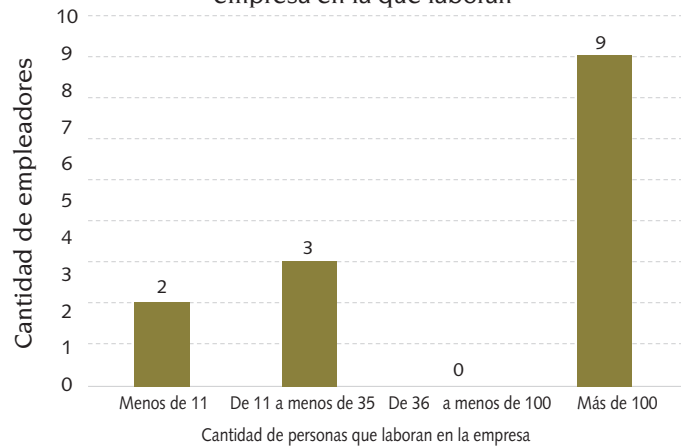
12 empleadores
3 empleadoras



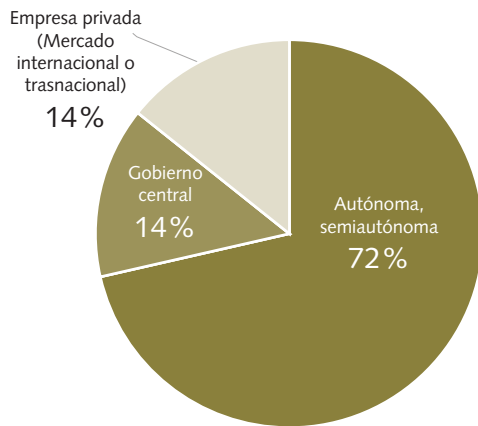
0 Tienen universidad incompleta o menos
14 Tienen estudios de posgrado completos
1 Tienen universidad completa
0 Tienen estudios incompletos de posgrado



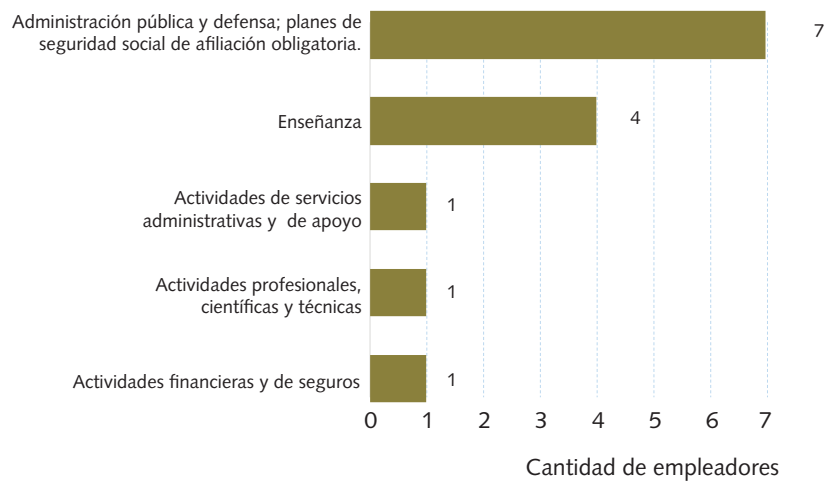
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



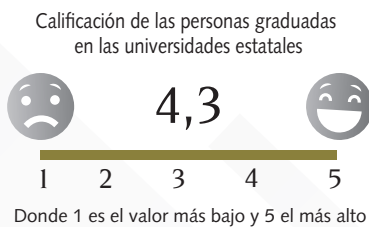
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



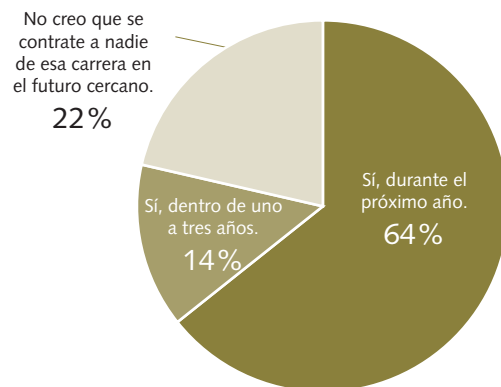
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Estadística por cada competencia



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre **27 y 59 años** y la edad media es **46 años**



14 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



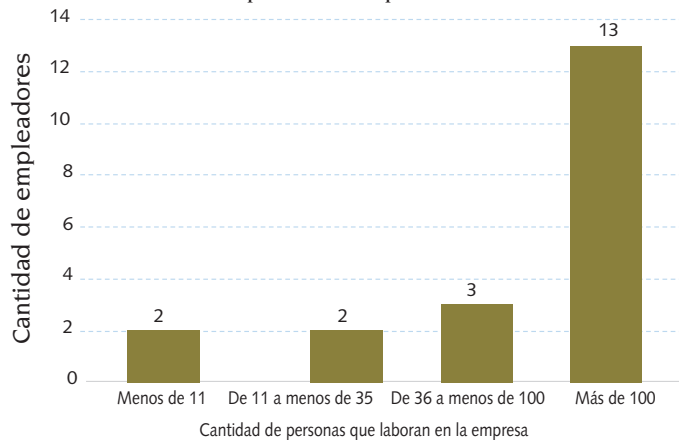
8 empleadores
6 empleadoras



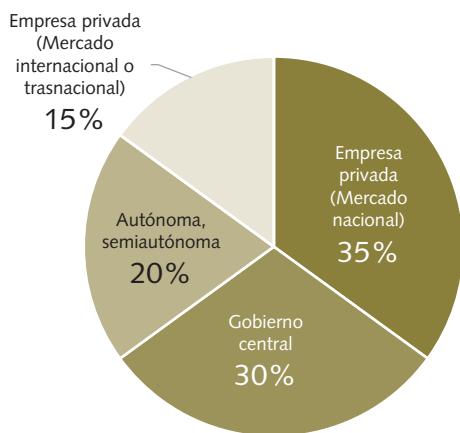
0 Tienen universidad incompleta o menos
11 Tienen estudios de posgrado completos
3 Tienen universidad completa
0 Tienen estudios incompletos de posgrado



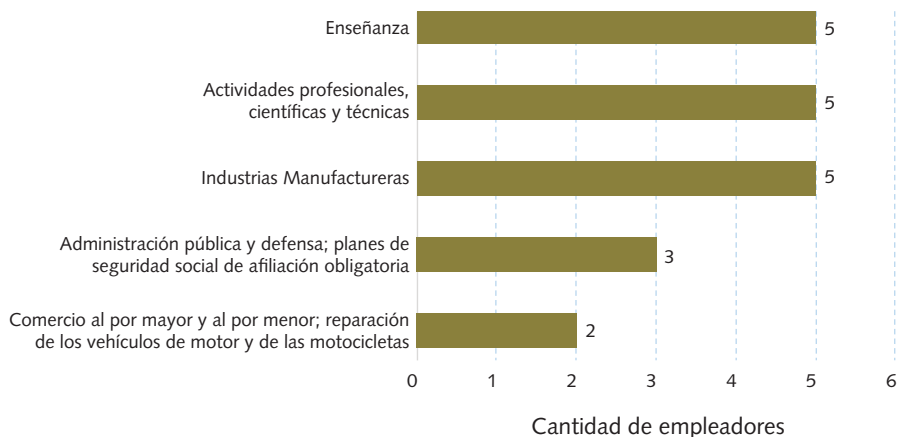
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



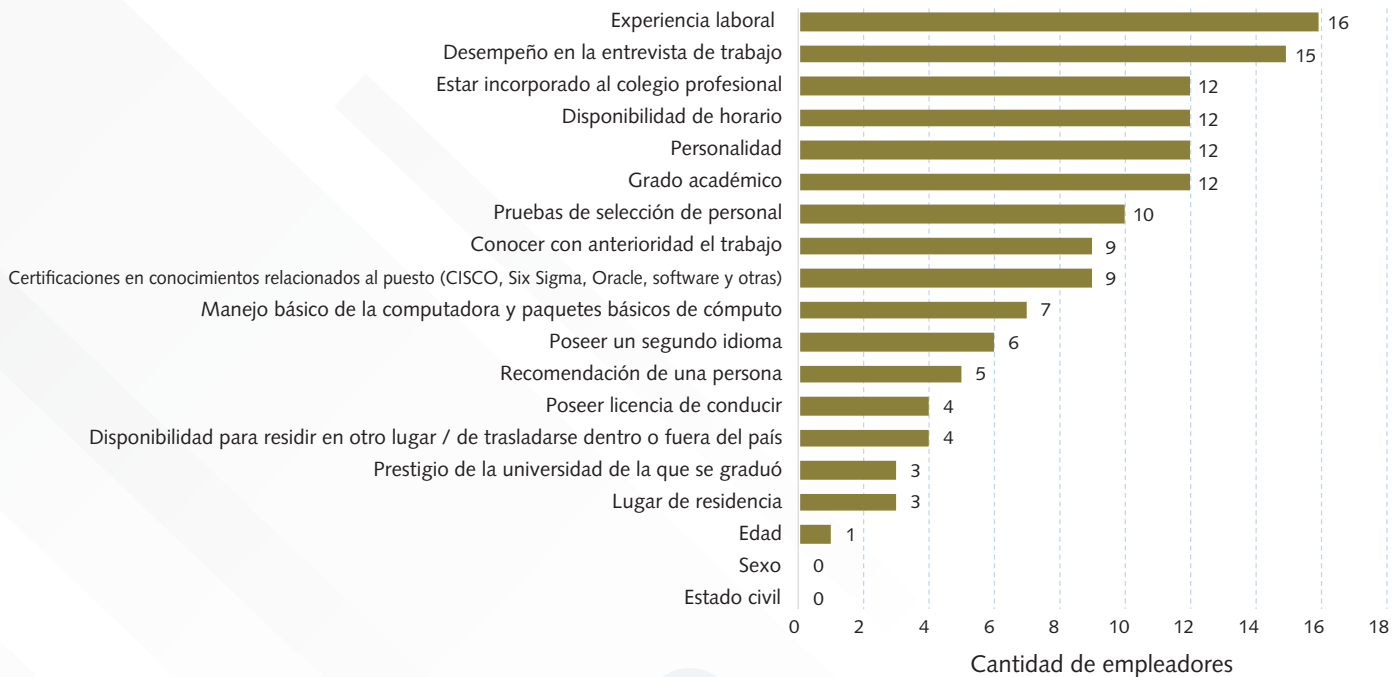
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



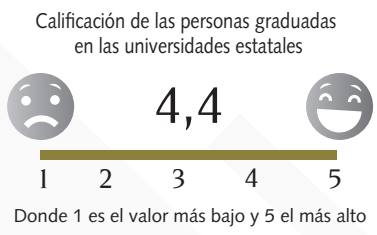
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



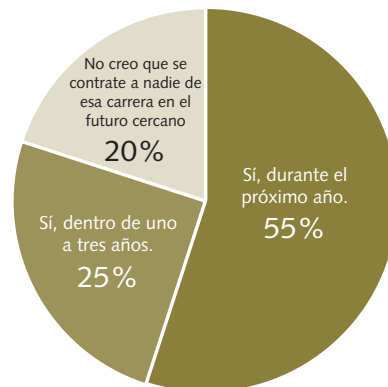
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Química por cada competencia



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre **27 y 66 años** y la edad media es **44 años**



16 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



11 empleadores
9 empleadoras



0 Tienen universidad incompleta o menos
8 Tienen estudios de posgrado completos
12 Tienen universidad completa
0 Tienen estudios incompletos de posgrado



Computación

- Computación

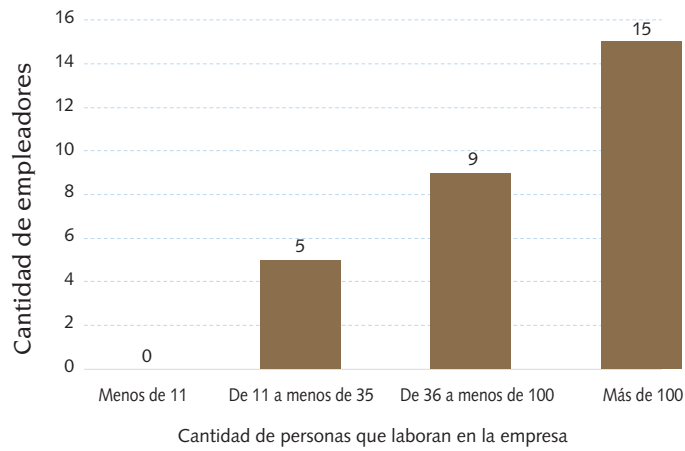


Computación

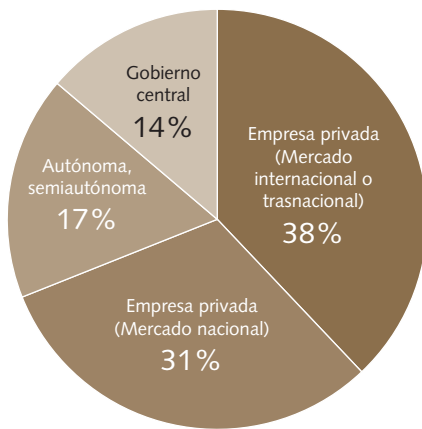


Computación

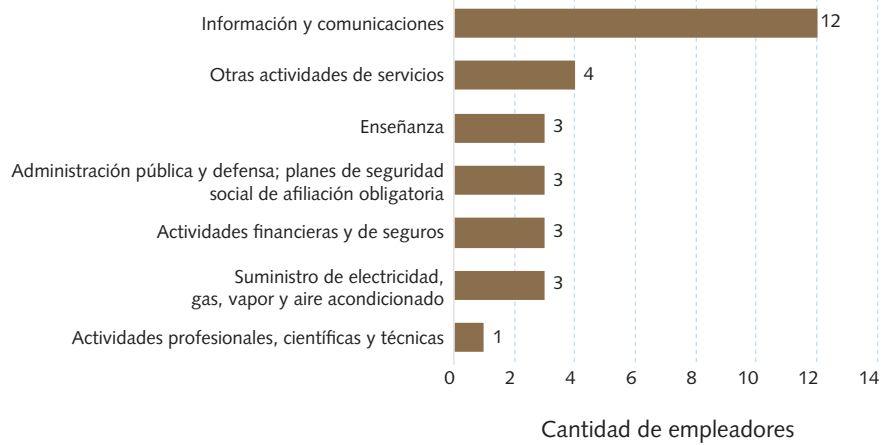
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



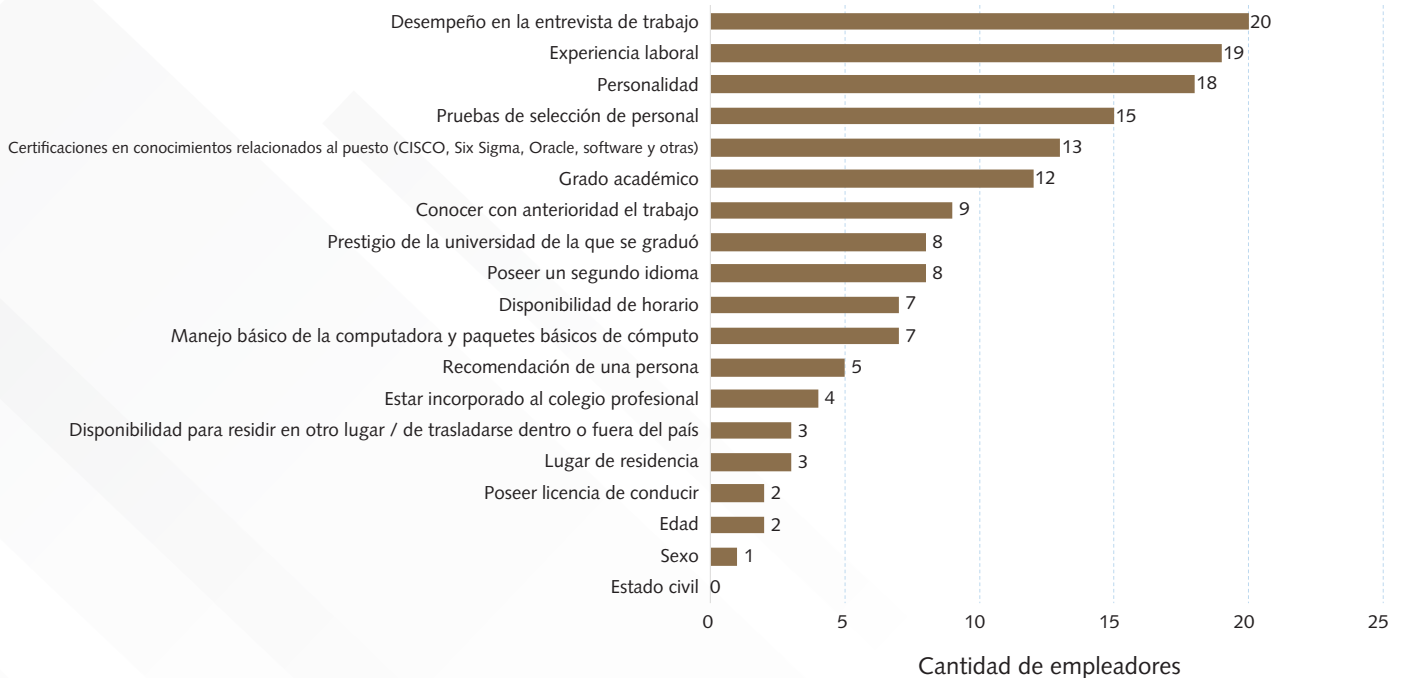
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



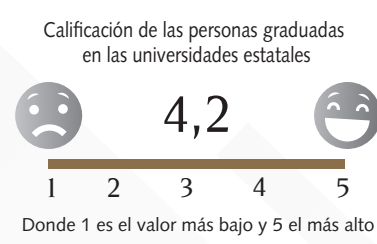
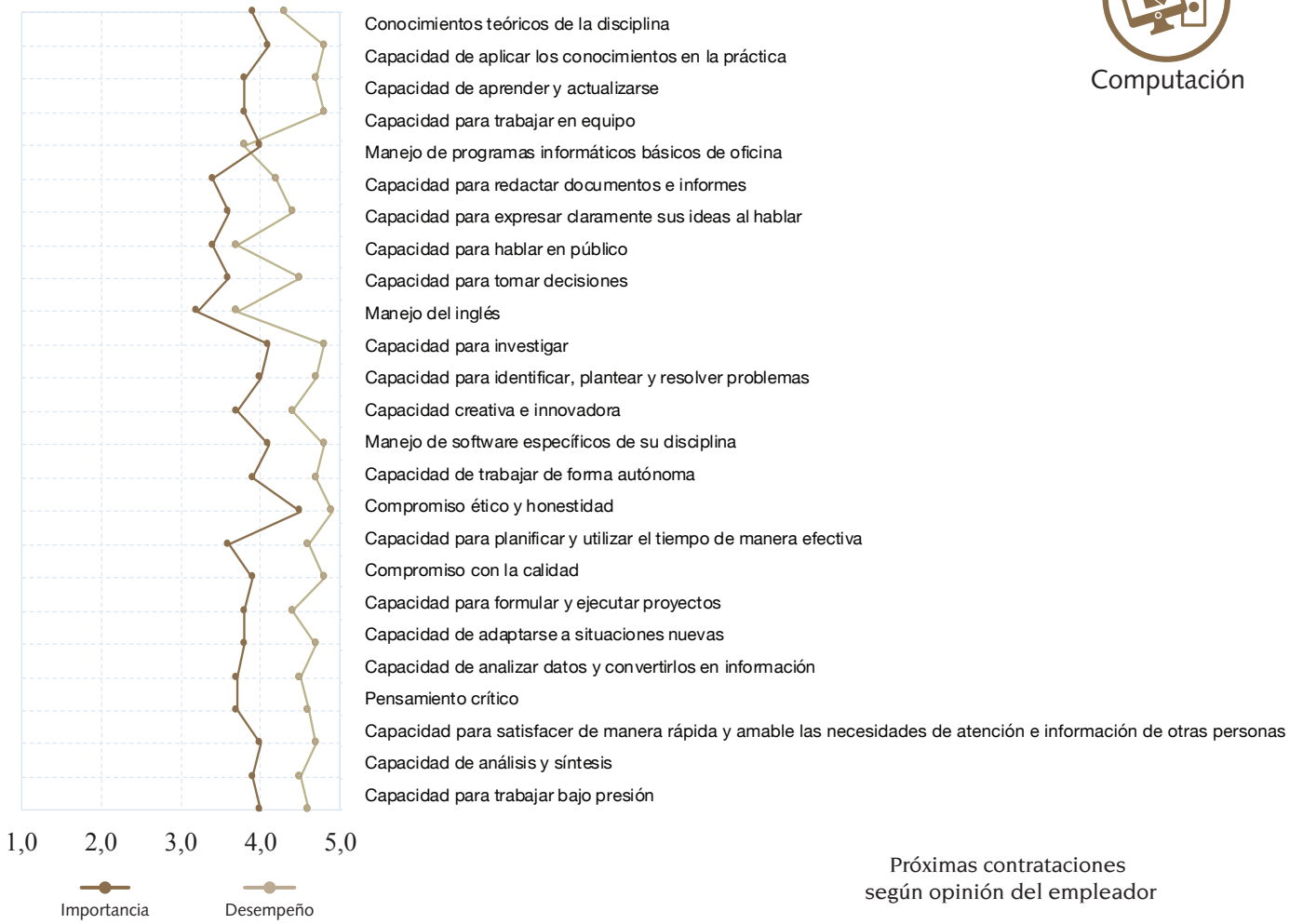
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



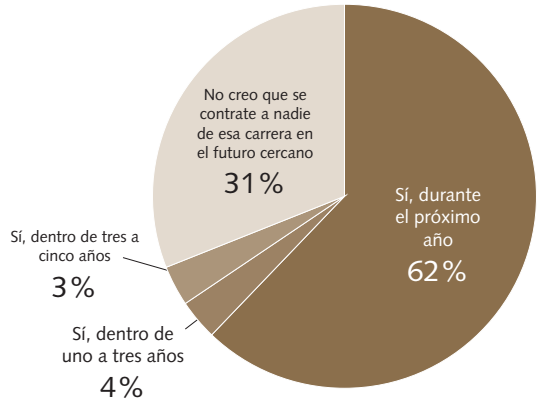
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Computación por cada competencia



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre **26 y 69 años** y la edad media es **44 años**

20 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

24 empleadores
5 empleadoras

1 Tienen universidad incompleta o menos
14 Tienen estudios de posgrado completos
13 Tienen universidad completa
1 Tienen estudios incompletos de posgrado

Ciencias Sociales

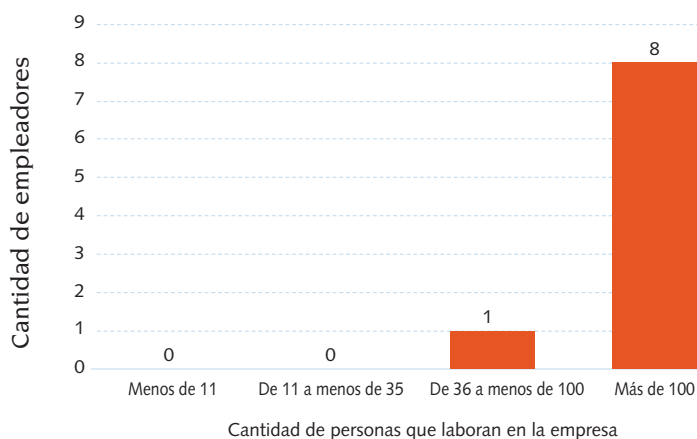


- Archivística
- Antropología
- Periodismo
- Relaciones Públicas
- Bibliotecología
- Ciencias Políticas
- Relaciones Internacionales
- Historia
- Sociología
- Criminología
- Trabajo Social

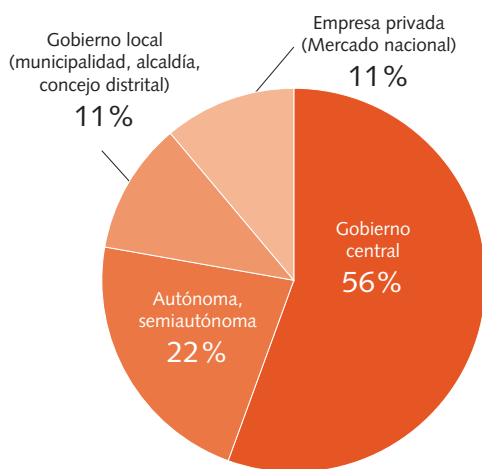




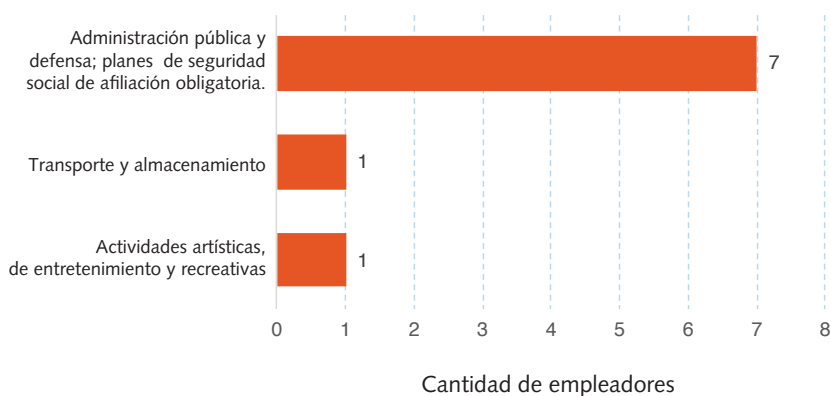
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



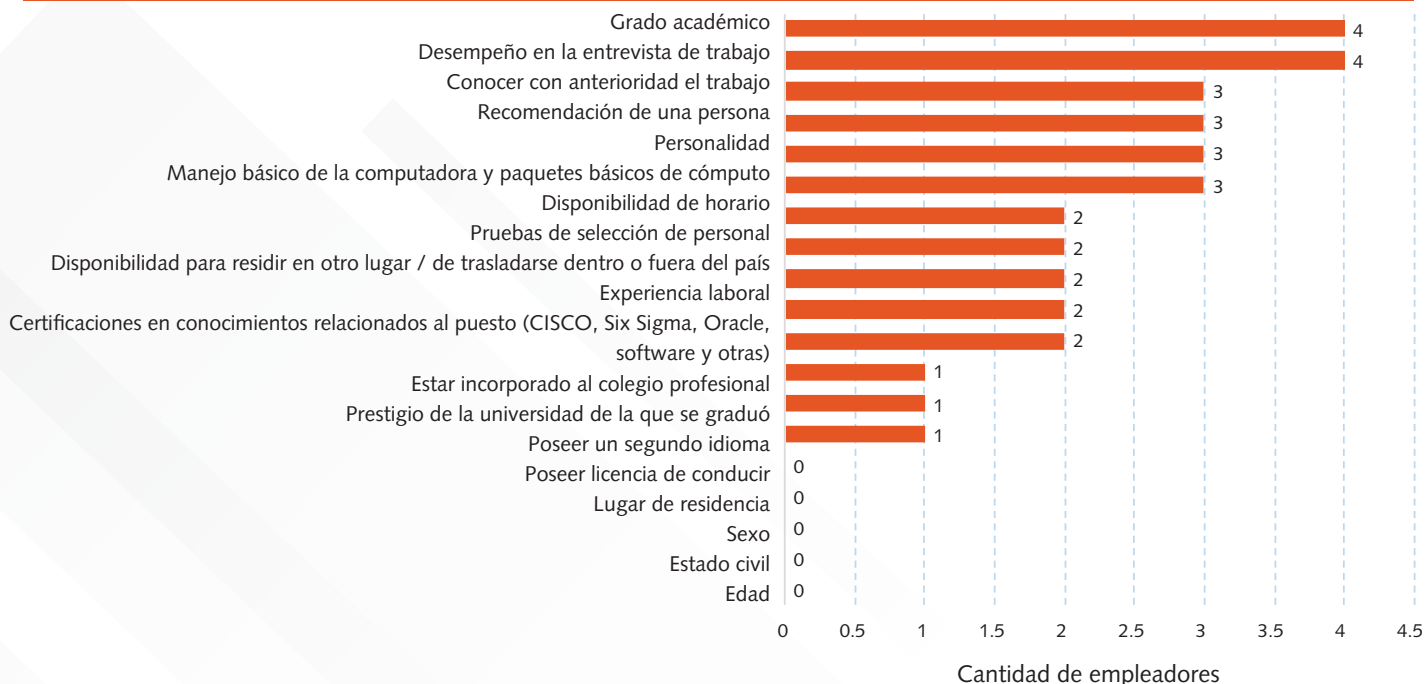
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



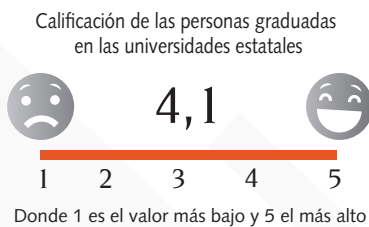
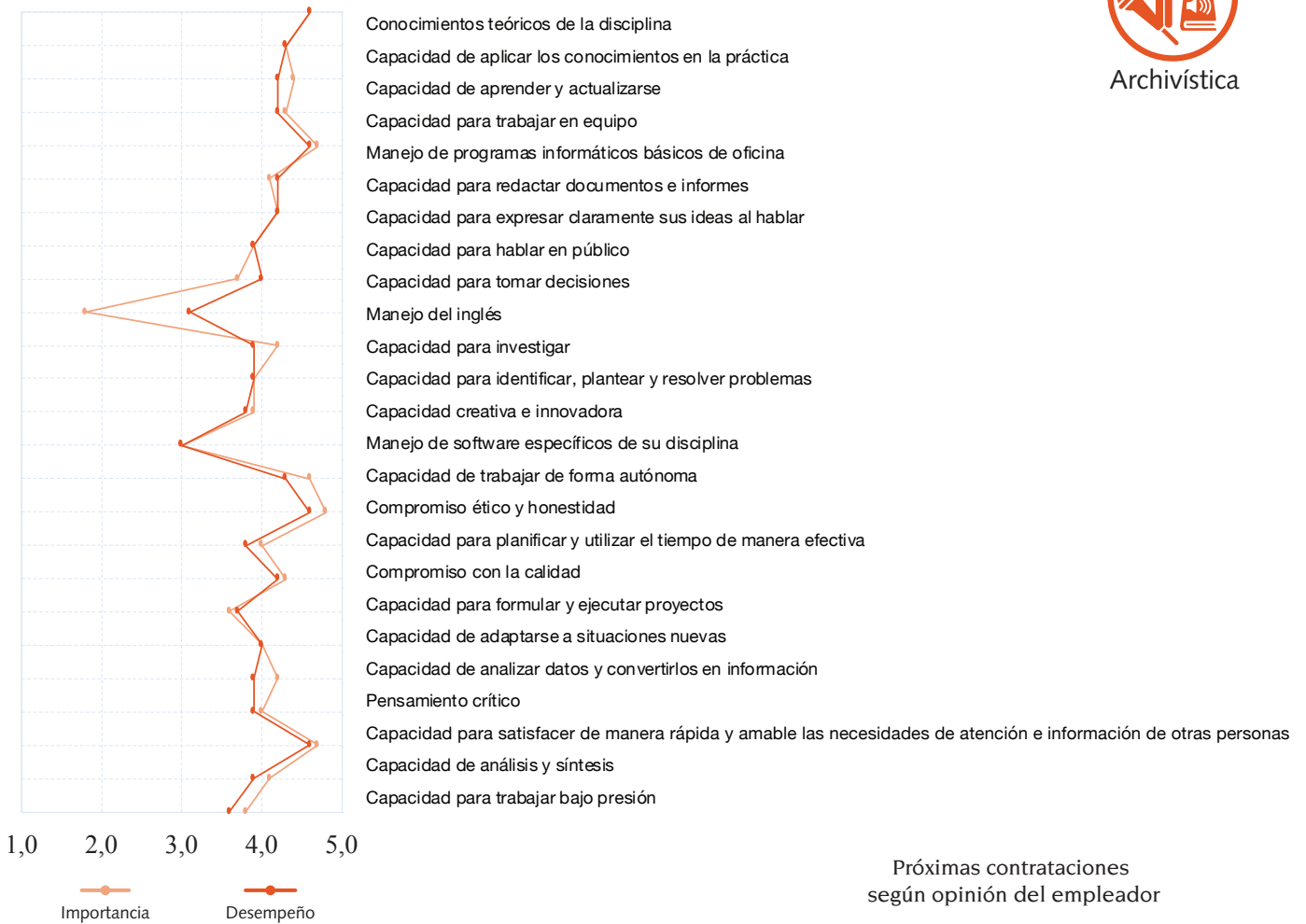
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



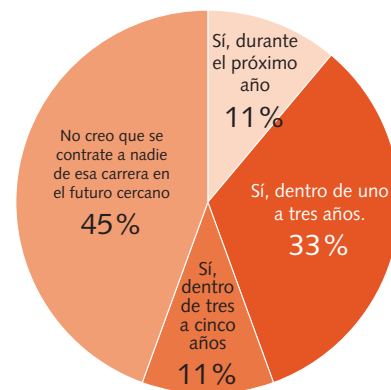
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Archivística por cada competencia



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre **26 y 59 años** y la edad media es **43 años**



6 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



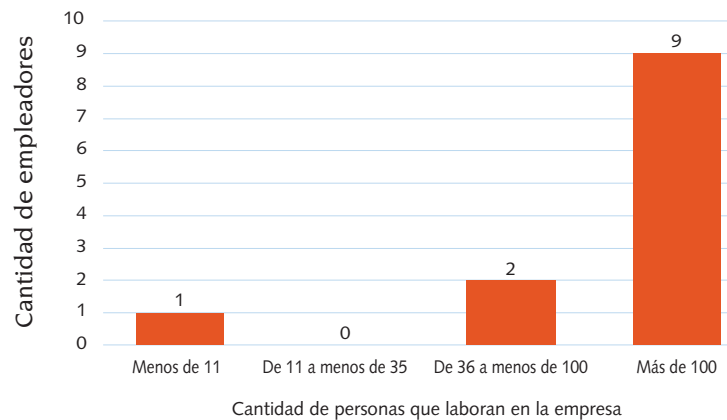
4 empleadores
5 empleadoras



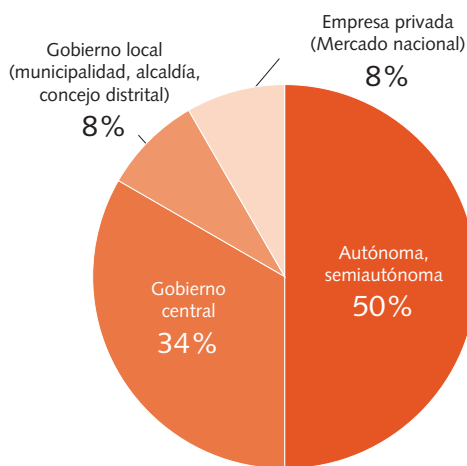
0 Tienen universidad incompleta o menos
4 Tienen estudios de posgrado completos
5 Tienen universidad completa
0 Tienen estudios incompletos de posgrado



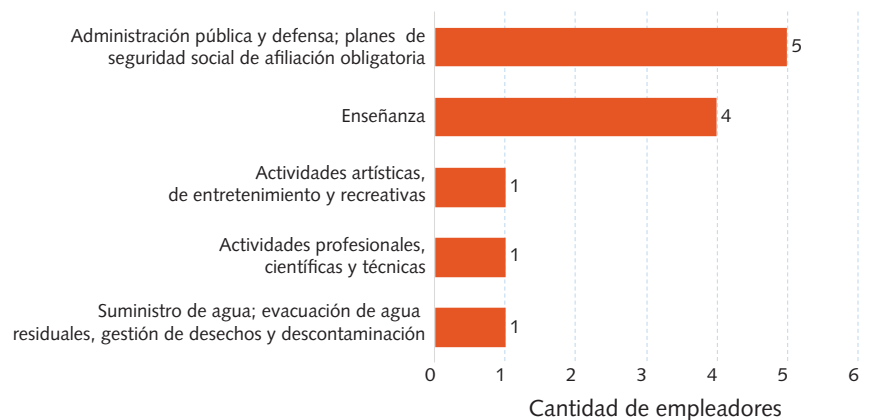
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



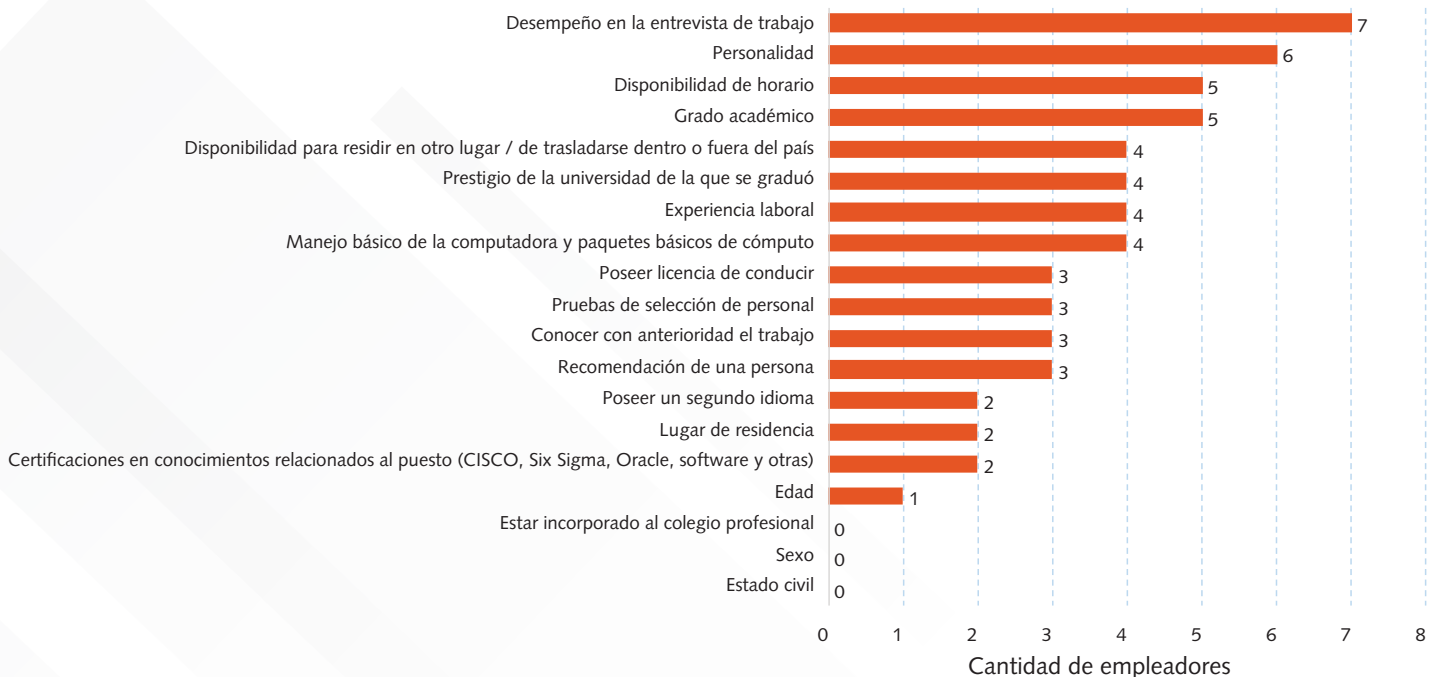
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



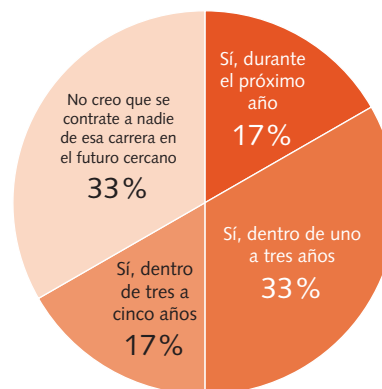
Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Antropología por cada competencia



Calificación de las personas graduadas en las universidades estatales



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre **34 y 64 años** y la edad media es **48 años**



10 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



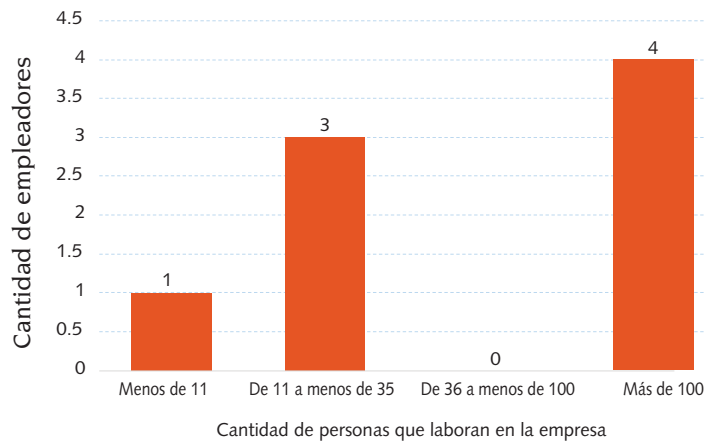
3 empleadores
9 empleadoras



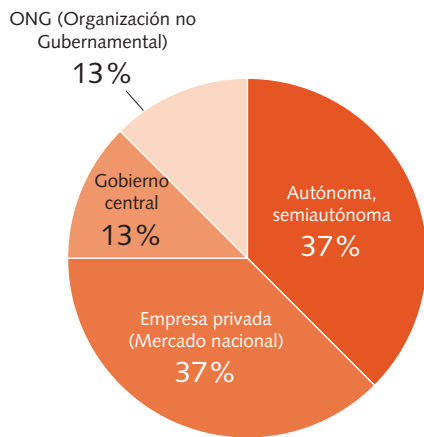
0 Tienen universidad incompleta o menos
7 Tienen estudios de posgrado completos
5 Tienen universidad completa
0 Tienen estudios incompletos de posgrado



Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



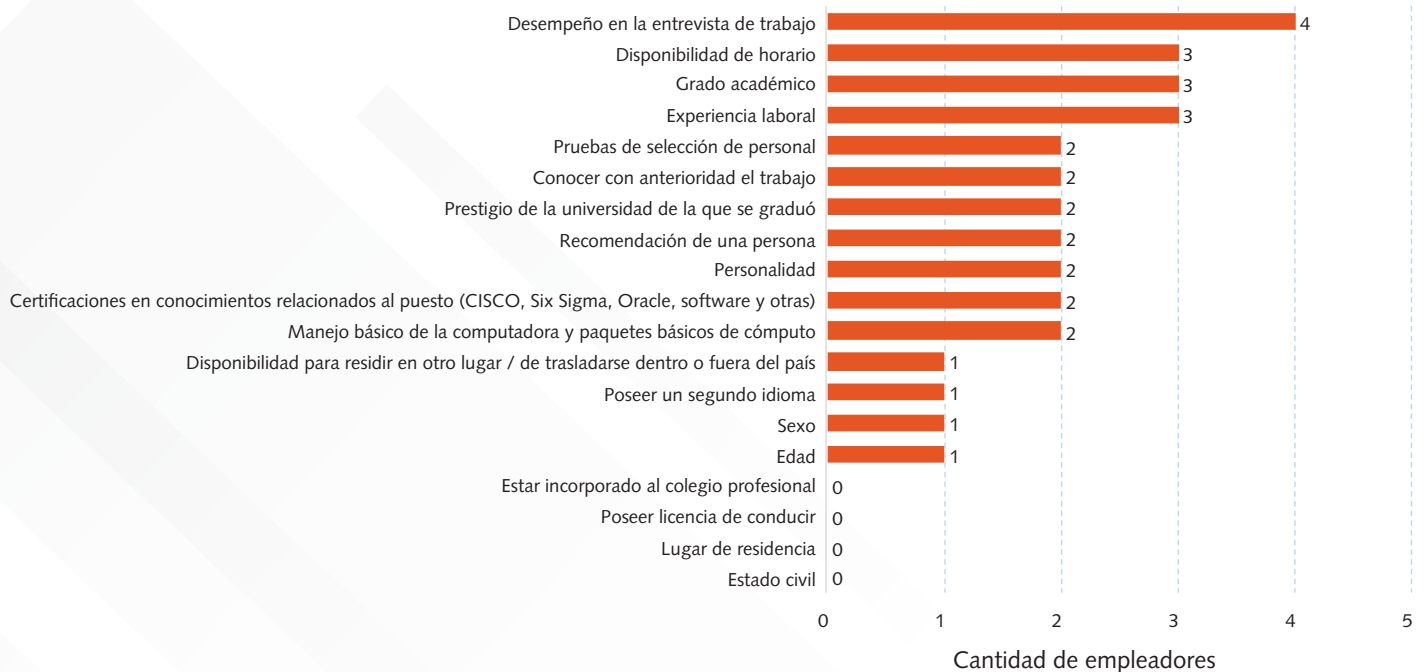
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



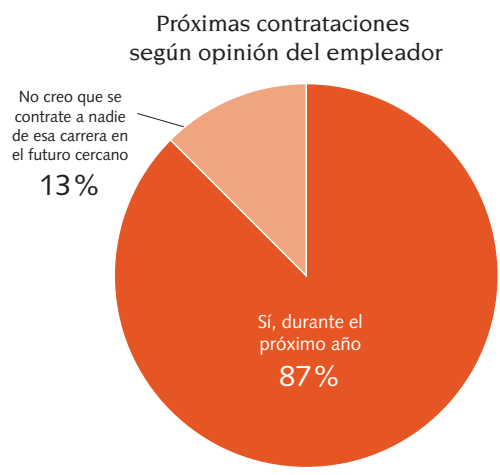
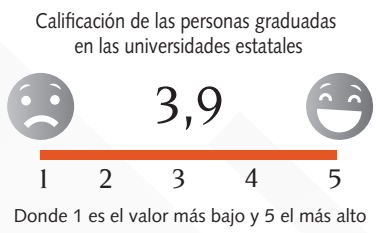
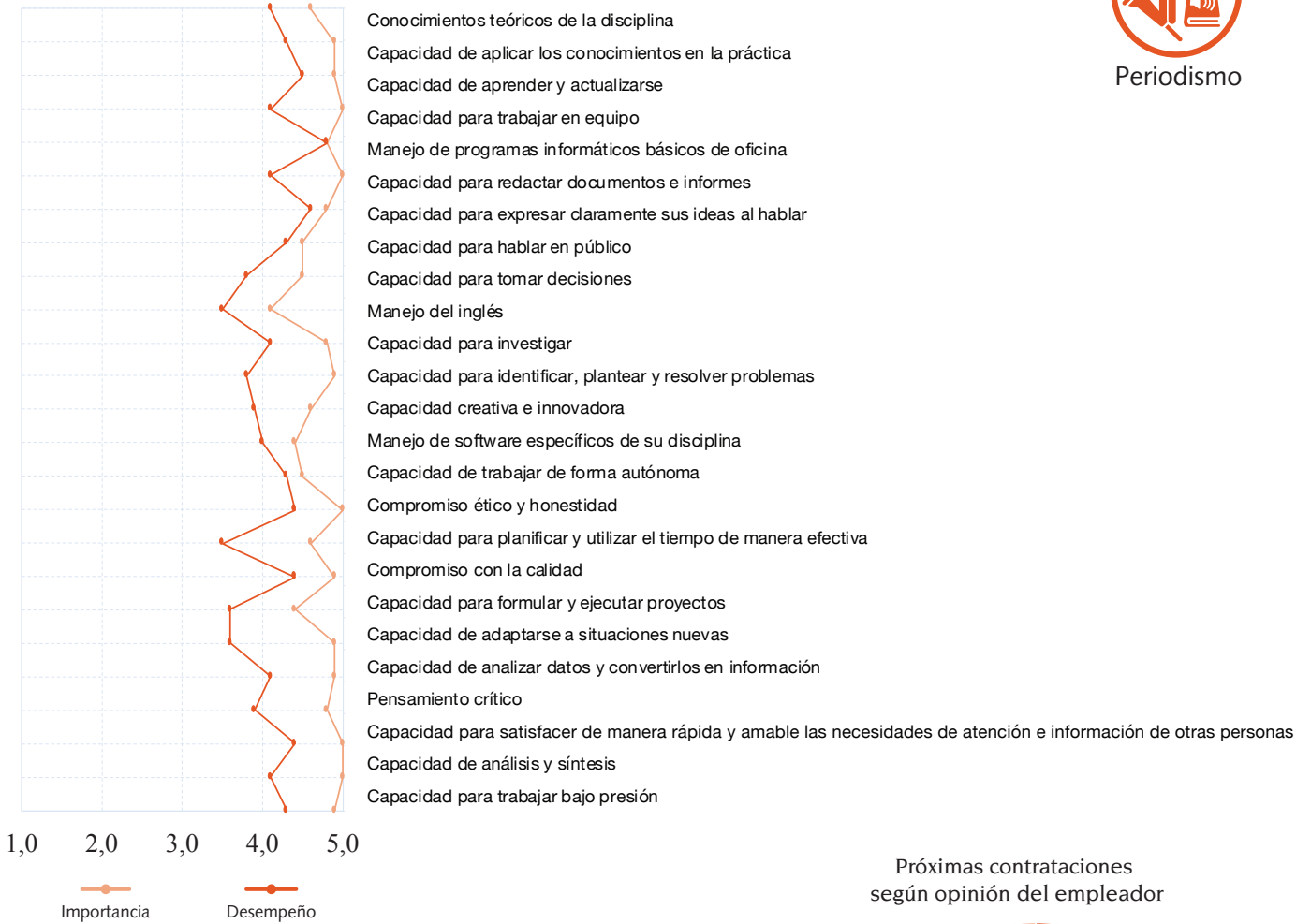
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Periodismo por cada competencia

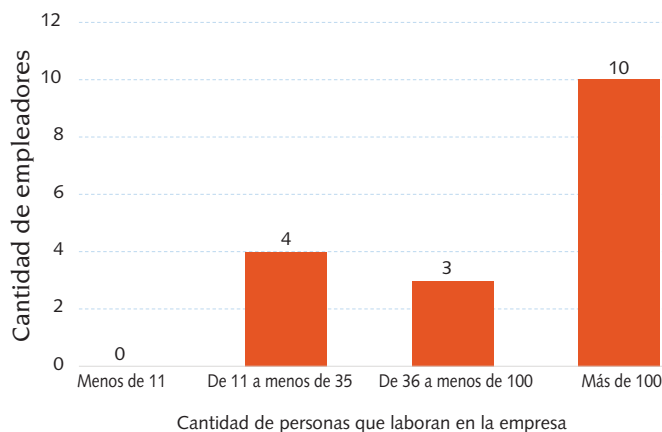


Del total de empleadores encuestados:

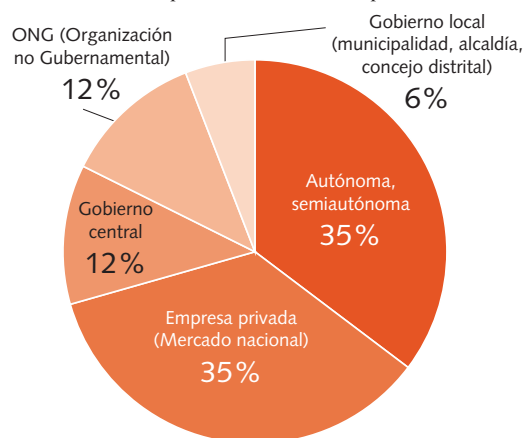
- Tienen entre 30 y 69 años y la edad media es 41 años**
- 7** de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal
- 3** empleadores **5** empleadoras
- 0** Tienen universidad incompleta o menos
- 5** Tienen estudios de posgrado completos
- 3** Tienen universidad completa
- 0** Tienen estudios incompletos de posgrado



Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



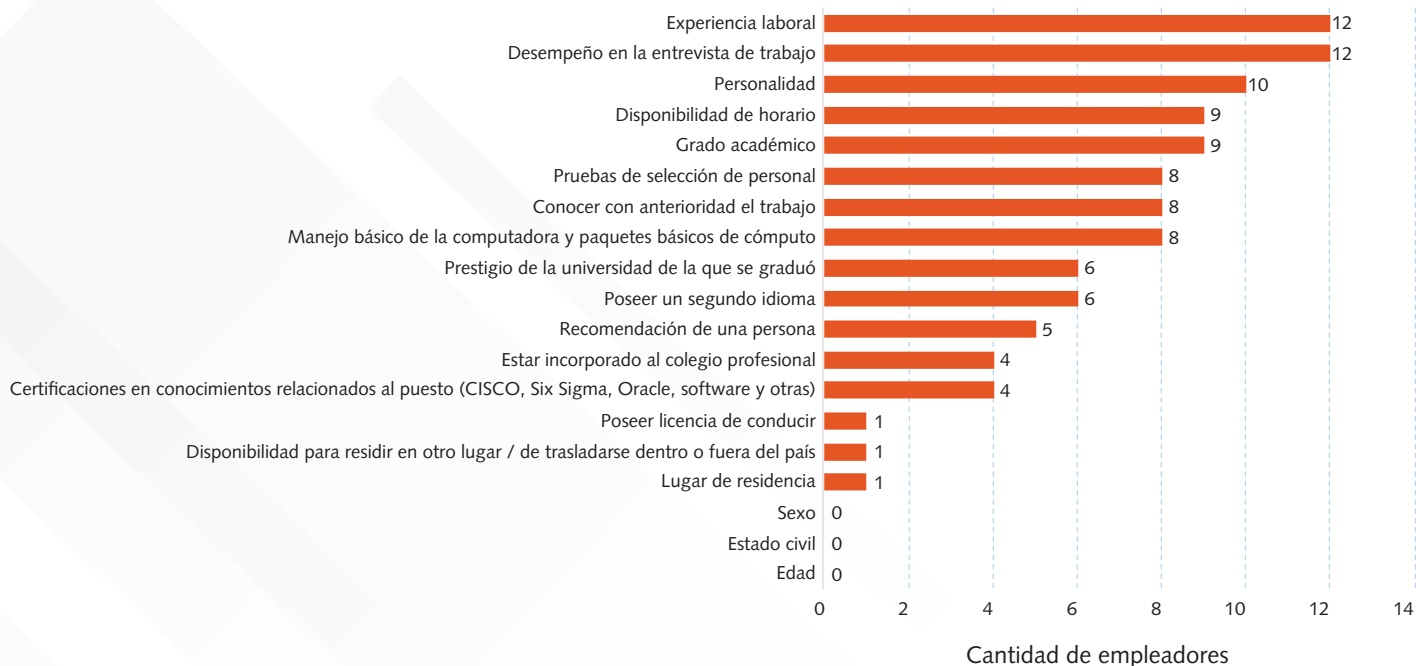
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



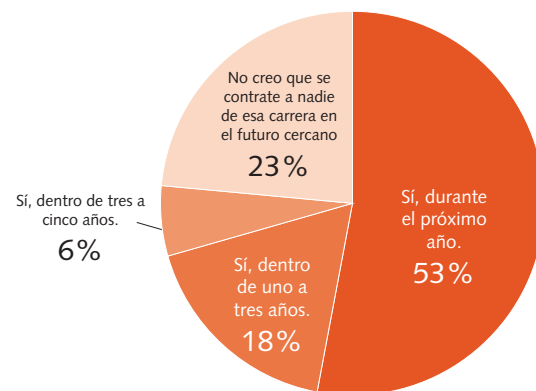
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Relaciones Públicas por cada competencia



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre **28 y 59 años** y la edad media es **40 años**



17 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



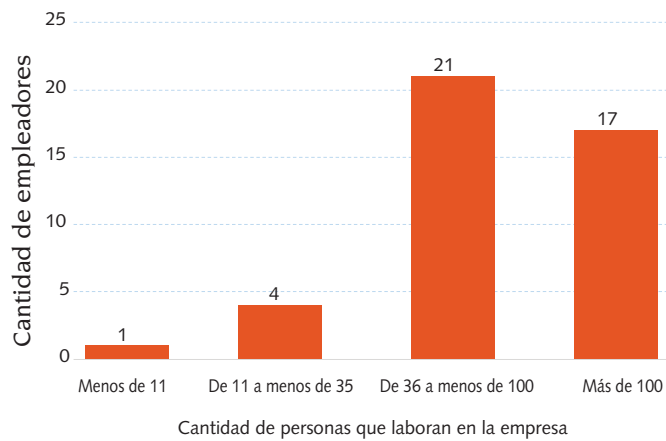
3 empleadores **14** empleadoras



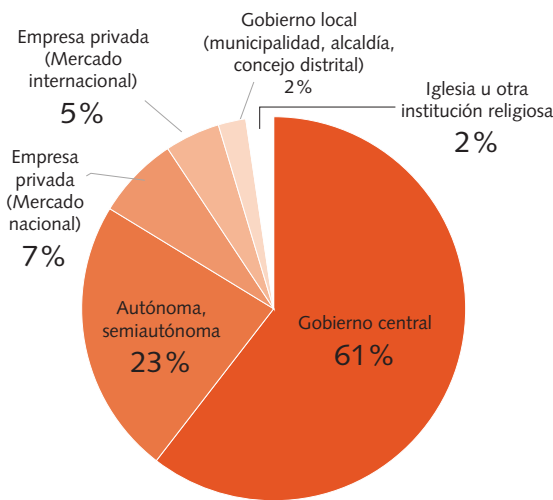
0 Tienen universidad incompleta o menos **14** Tienen estudios de posgrado completos **3** Tienen universidad completa **0** Tienen estudios incompletos de posgrado



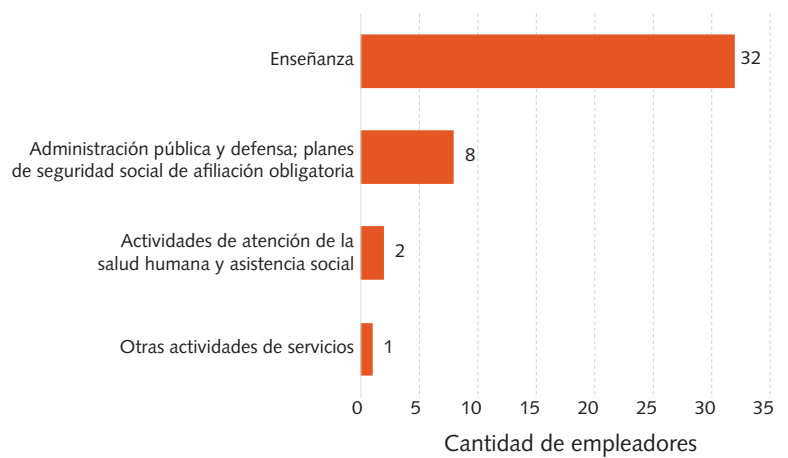
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



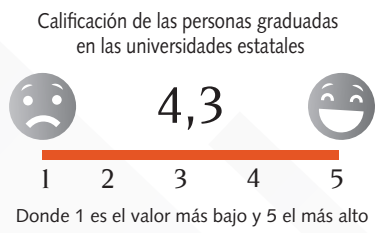
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



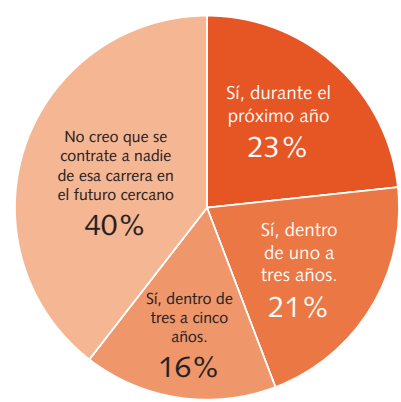
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Bibliotecología por cada competencia



Próximas contrataciones según opinión del empleador

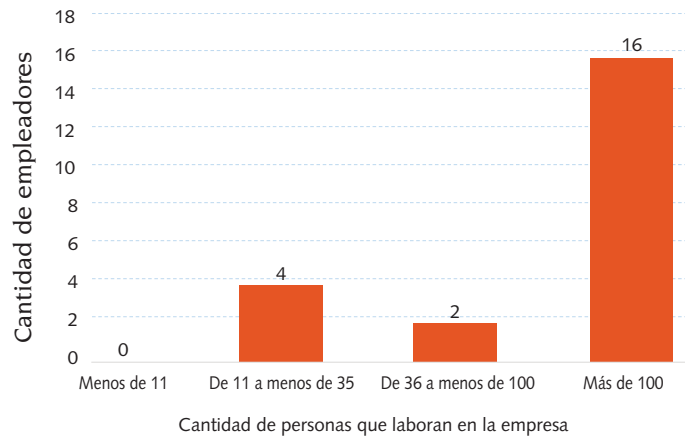


Del total de empleadores encuestados:

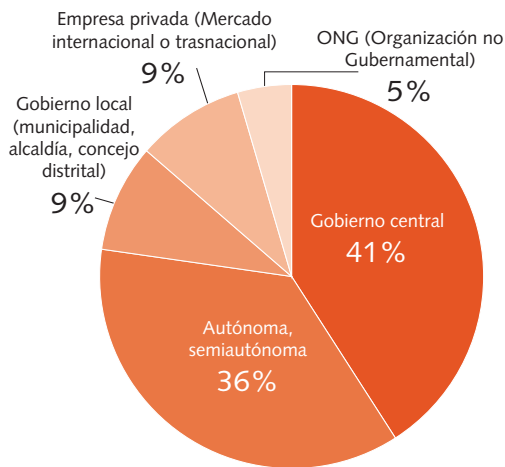
 Tienen entre 30 y 63 años y la edad media es 48 años	 34 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal	 23 empleadores 20 empleadoras	 1 Tienen universidad incompleta o menos 28 Tienen estudios de posgrado completos 12 Tienen universidad completa 2 Tienen estudios incompletos de posgrado
--	---	---	--



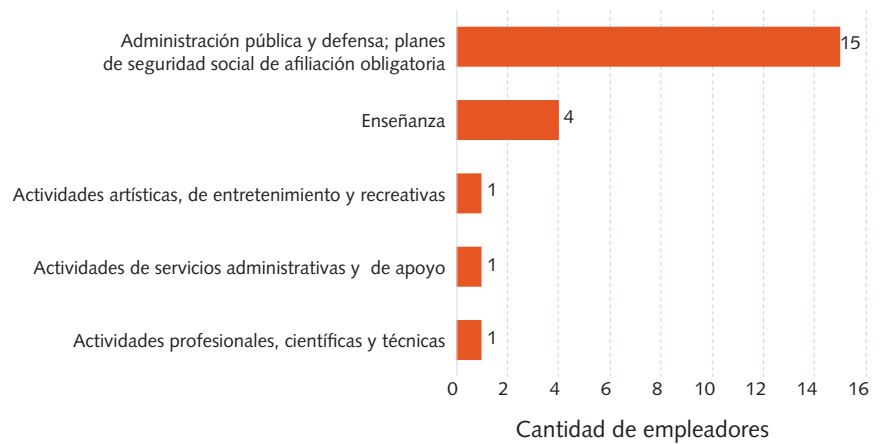
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



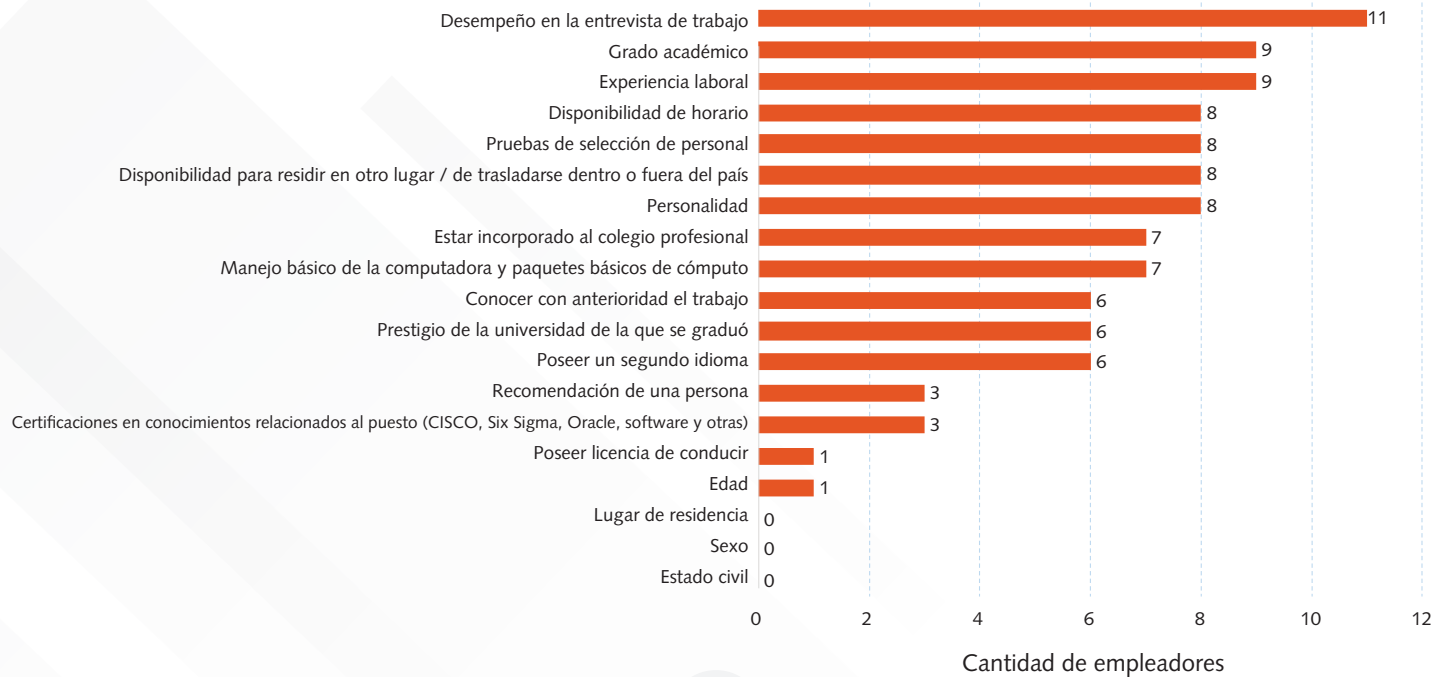
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



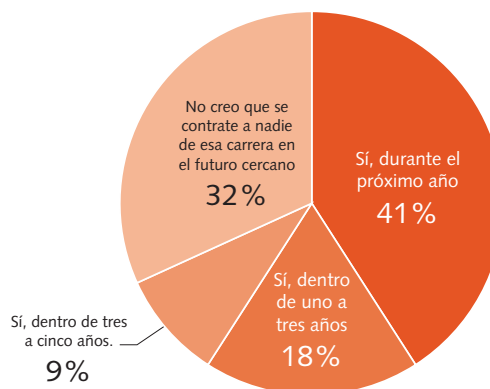
Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ciencias Políticas por cada competencia



Calificación de las personas graduadas en las universidades estatales



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre **29 y 64 años** y la edad media es **44 años**



17 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



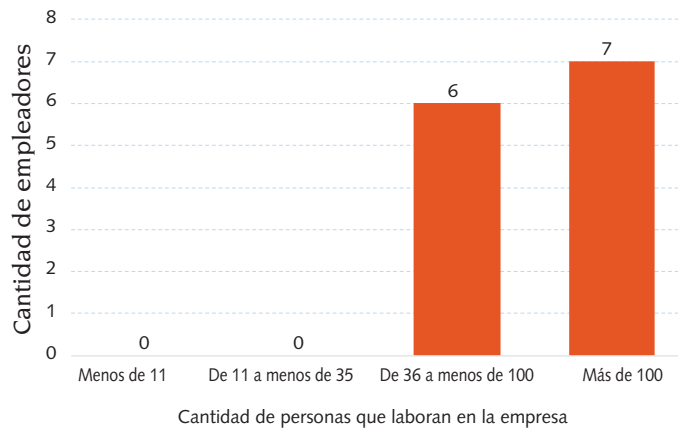
13 empleadores
9 empleadoras



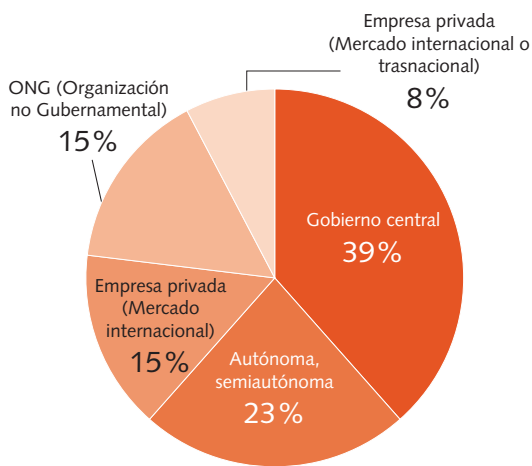
0 Tienen universidad incompleta o menos
12 Tienen estudios de posgrado completos
9 Tienen universidad completa
1 Tienen estudios incompletos de posgrado



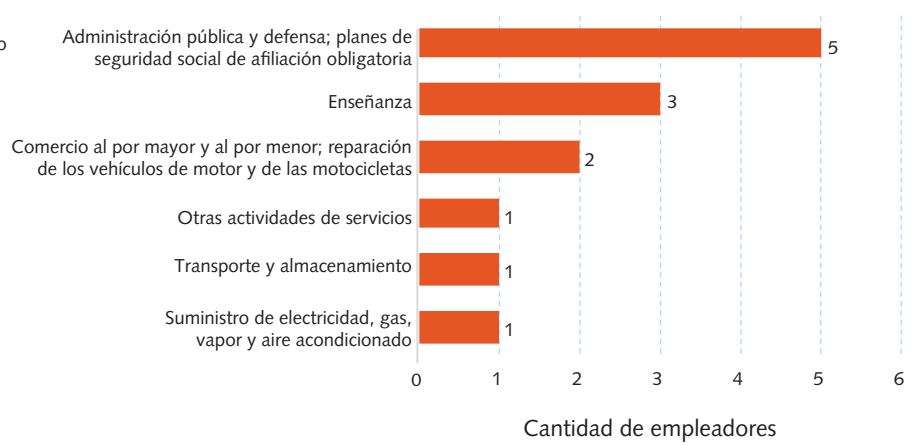
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



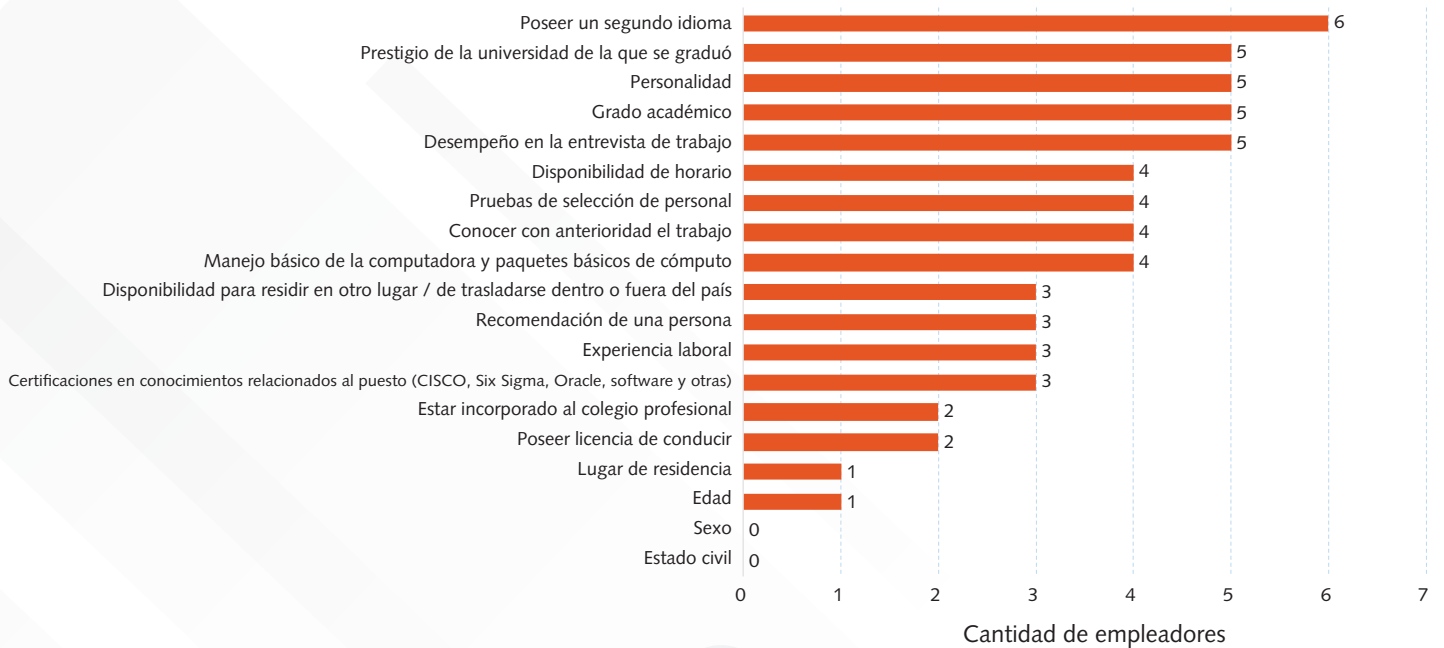
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



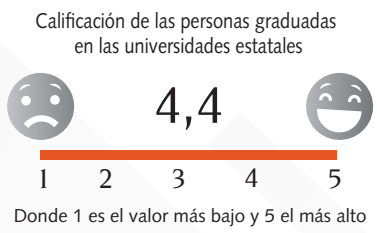
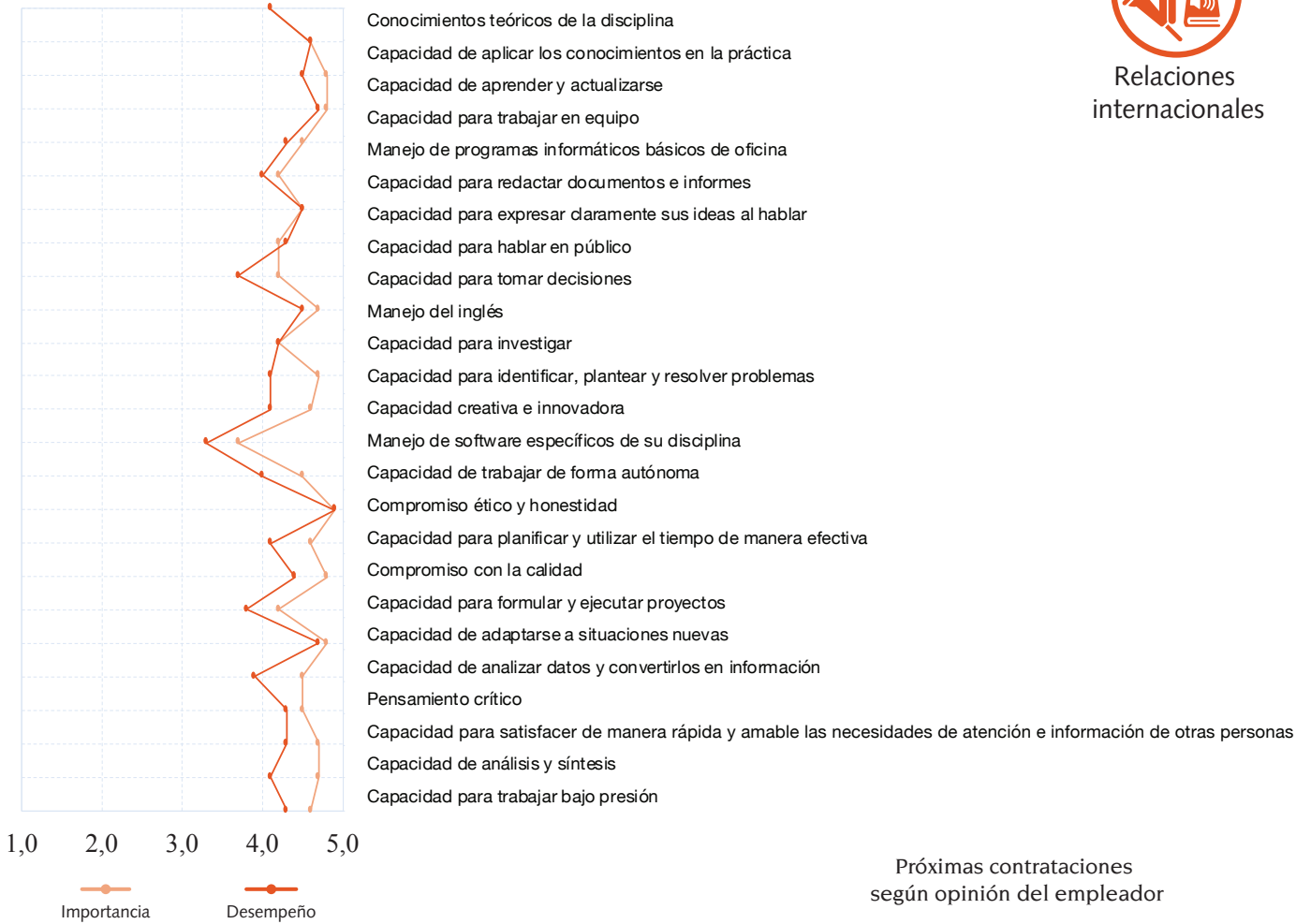
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



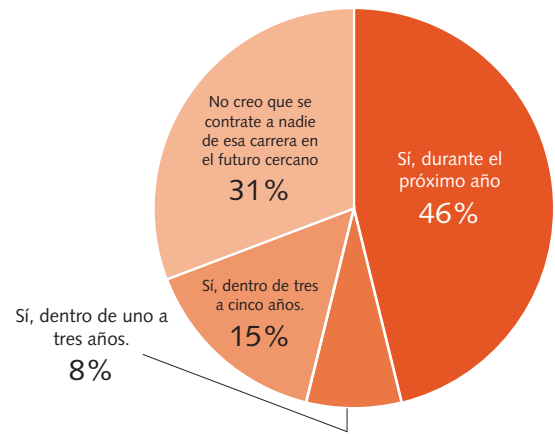
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Relaciones Internacionales por cada competencia



Próximas contrataciones según opinión del empleador



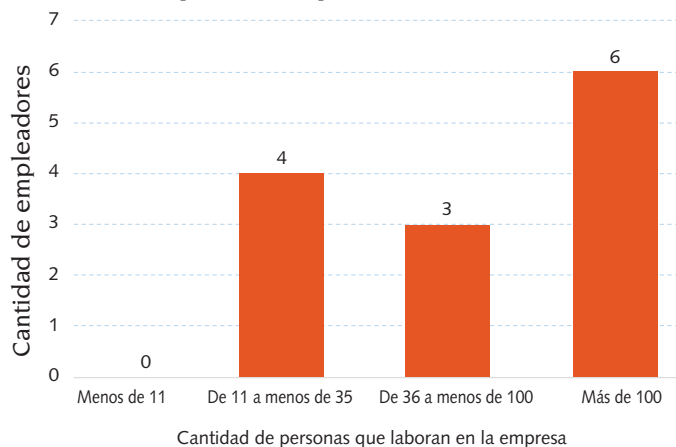
Del total de empleadores encuestados:

 <p>Tienen entre 27 y 59 años y la edad media es 40 años</p>	 <p>8 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal</p>	 <p>8 empleadores 5 empleadoras</p>	 <p>0 Tienen universidad incompleta o menos 8 Tienen estudios de posgrado completos 4 Tienen universidad completa 1 Tienen estudios incompletos de posgrado</p>
---	---	--	---

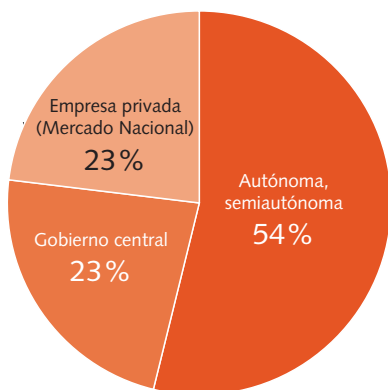


Historia

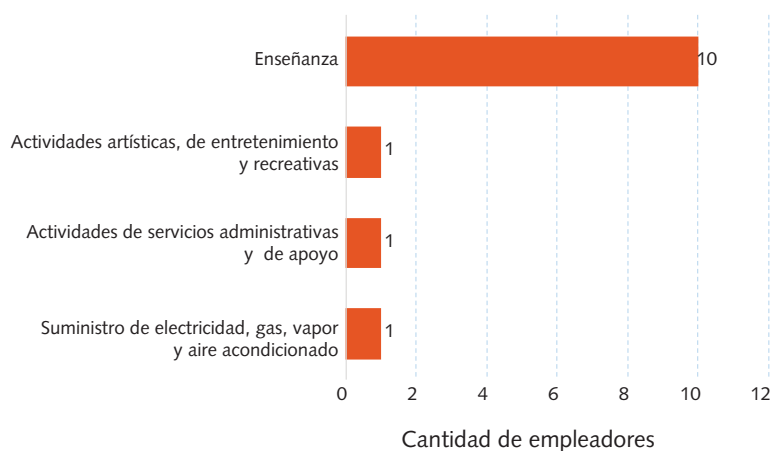
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



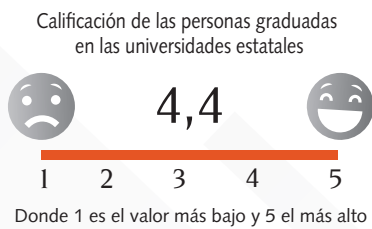
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



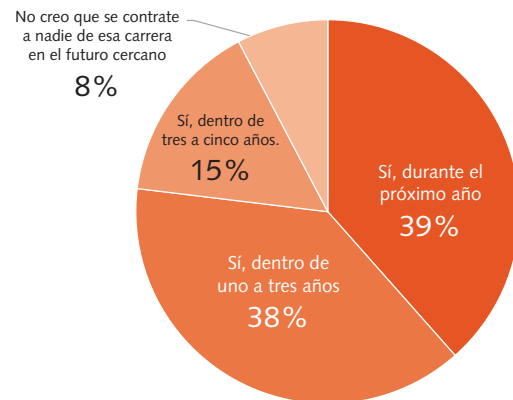
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Historia por cada competencia



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre **30 y 62 años** y la edad media es **44 años**



9 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



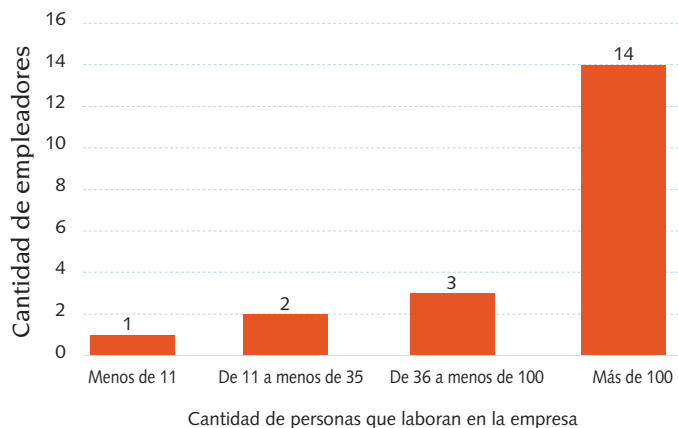
7 empleadores **6** empleadoras



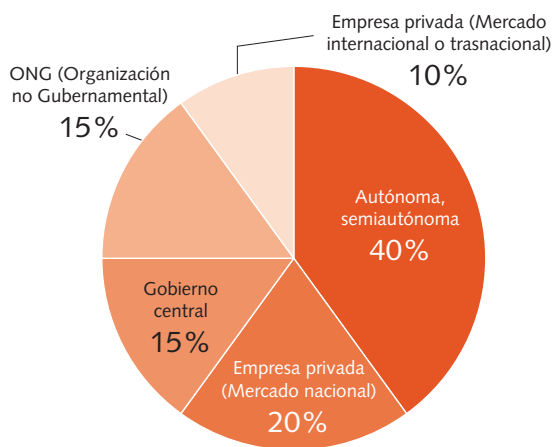
1 Tienen universidad incompleta o menos
8 Tienen estudios de posgrado completos
4 Tienen universidad completa
0 Tienen estudios incompletos de posgrado



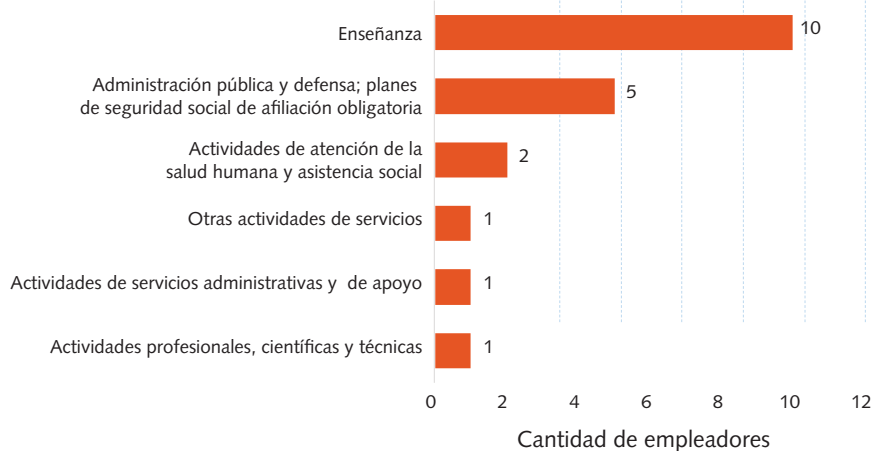
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



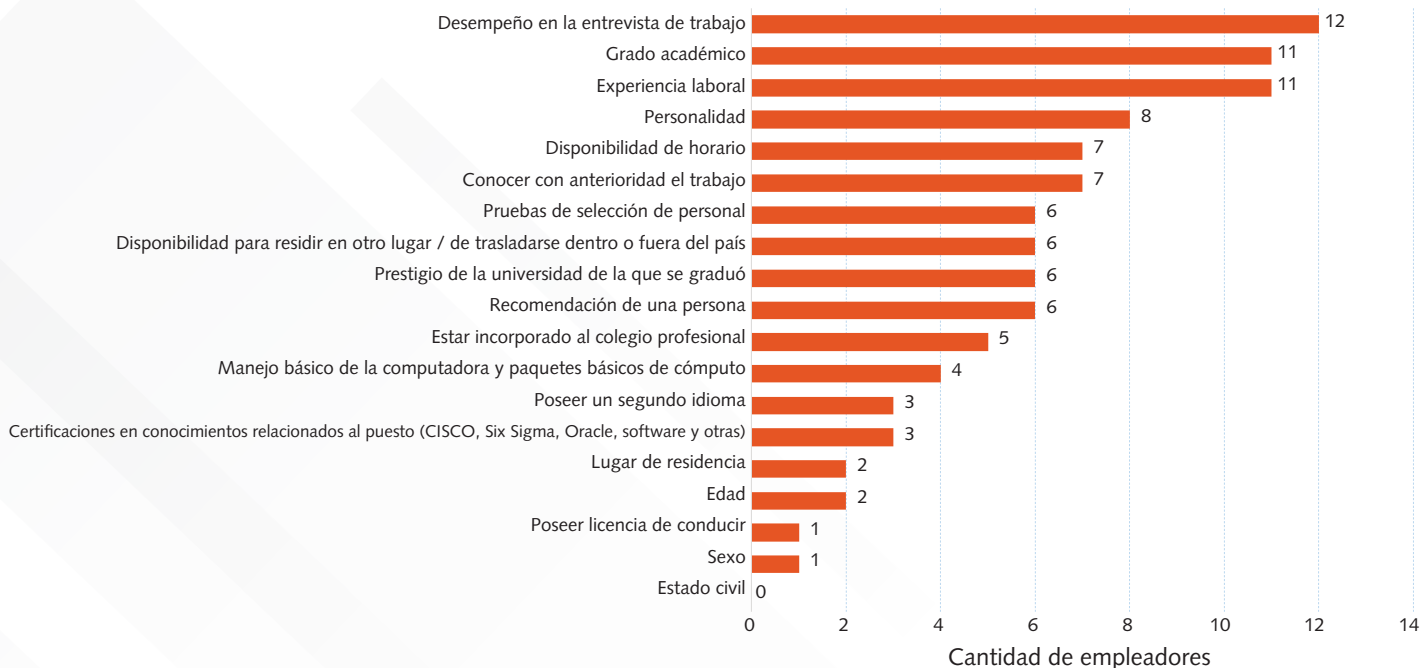
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



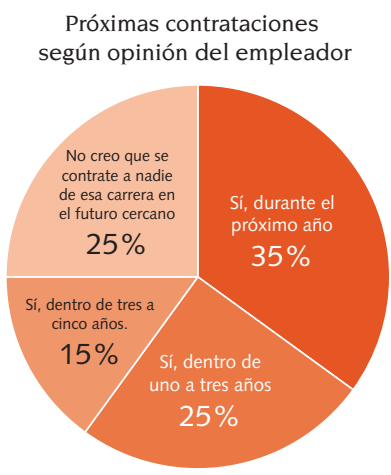
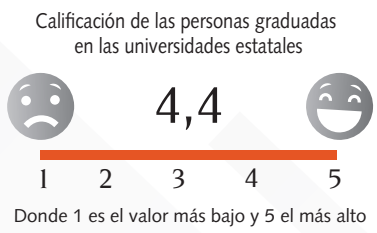
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Sociología por cada competencia

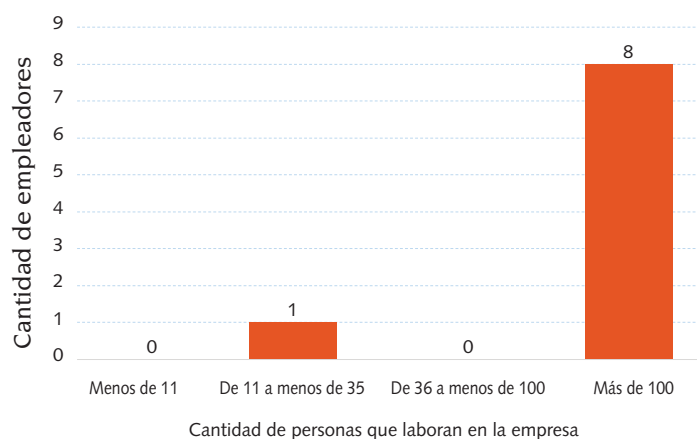


Del total de empleadores encuestados:

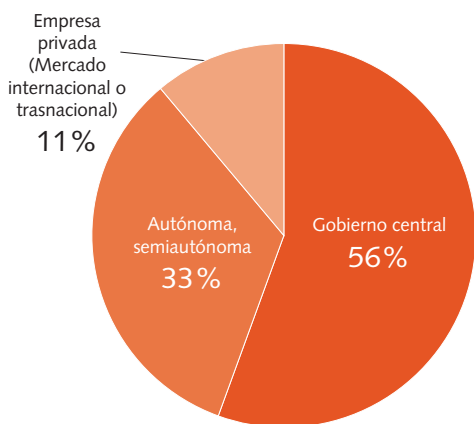
- Tienen entre **31 y 64 años** y la edad media es **48 años**
- 14** de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal
- 9** empleadores **11** empleadoras
- 0** Tienen universidad incompleta o menos **14** Tienen estudios de posgrado completos **6** Tienen universidad completa **0** Tienen estudios incompletos de posgrado



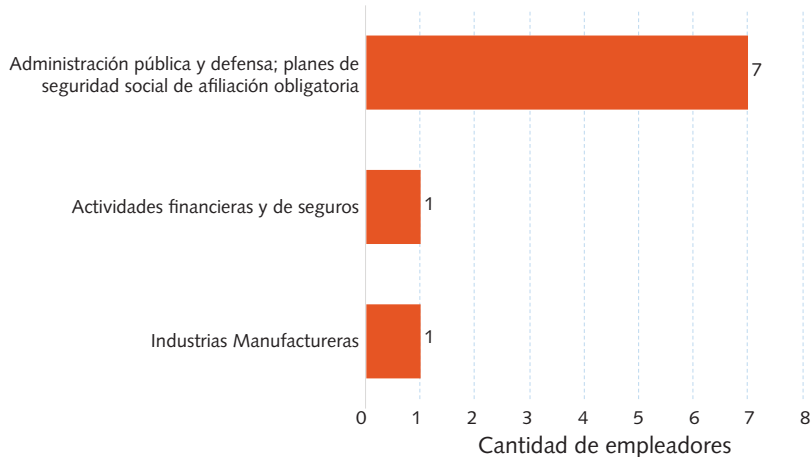
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



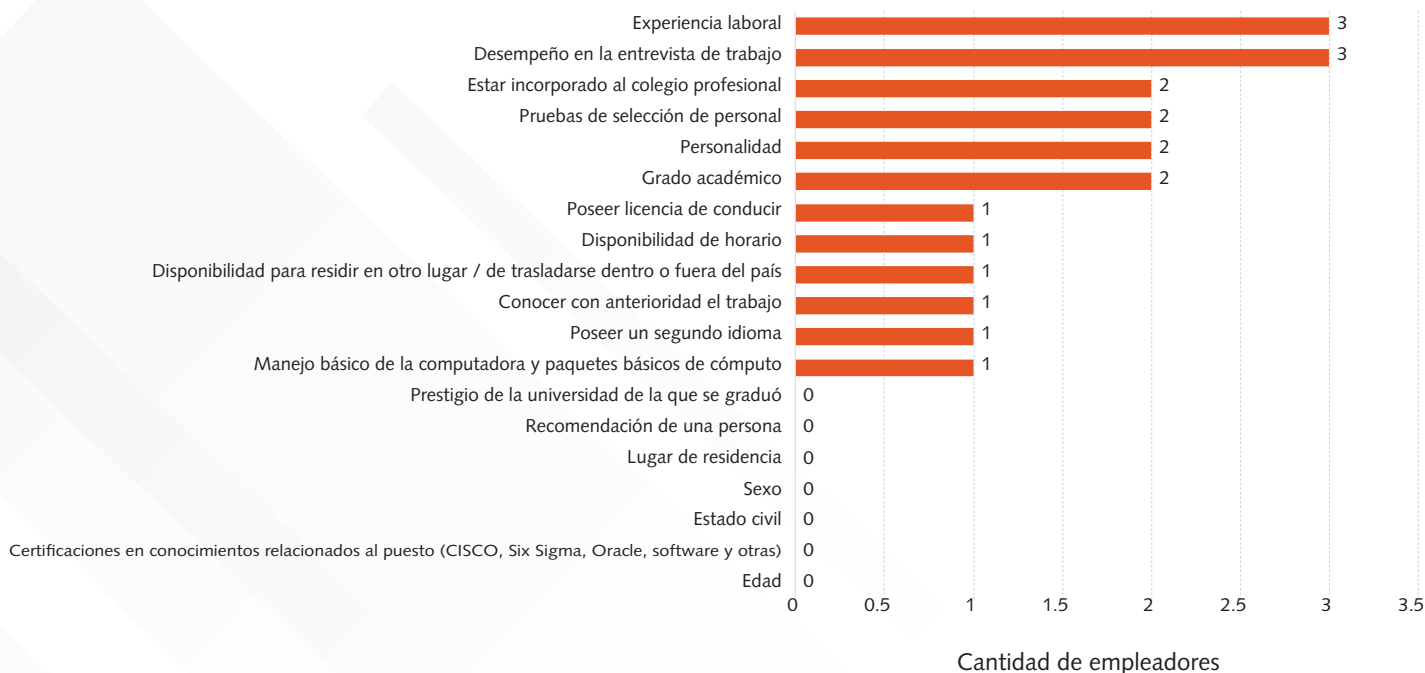
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



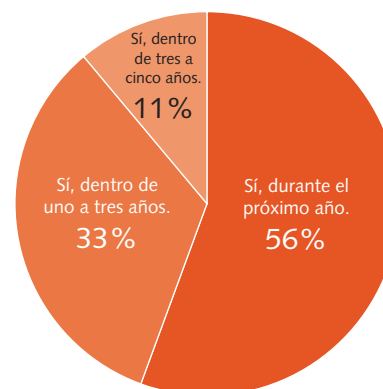
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Criminología por cada competencia



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre **32 y 57 años** y la edad media es **44 años**



6 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



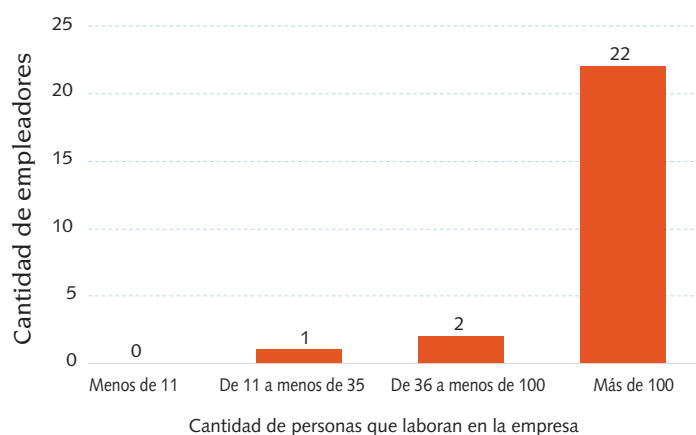
9 empleadores
0 empleadoras



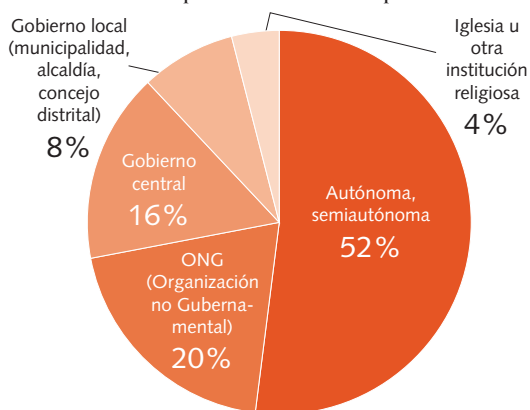
0 Tienen universidad incompleta o menos
2 Tienen estudios de posgrado completos
7 Tienen universidad completa
0 Tienen estudios incompletos de posgrado



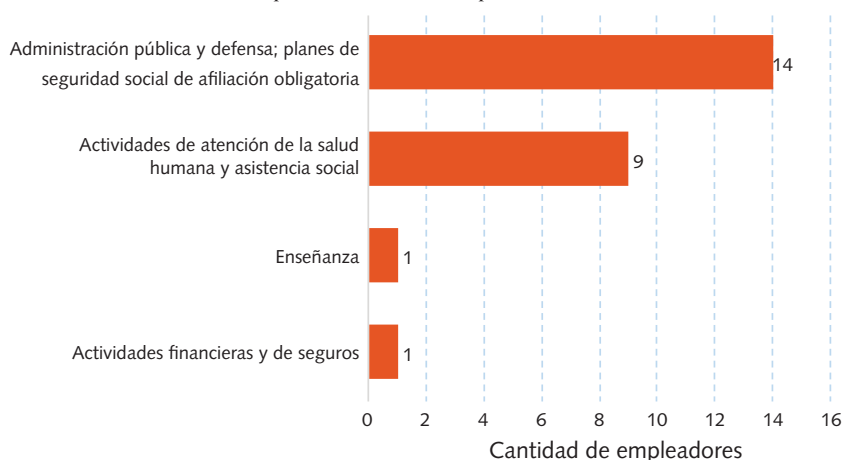
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



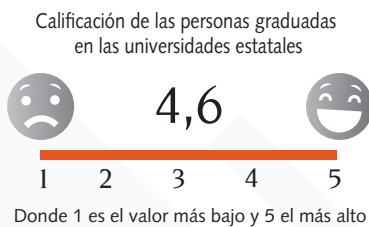
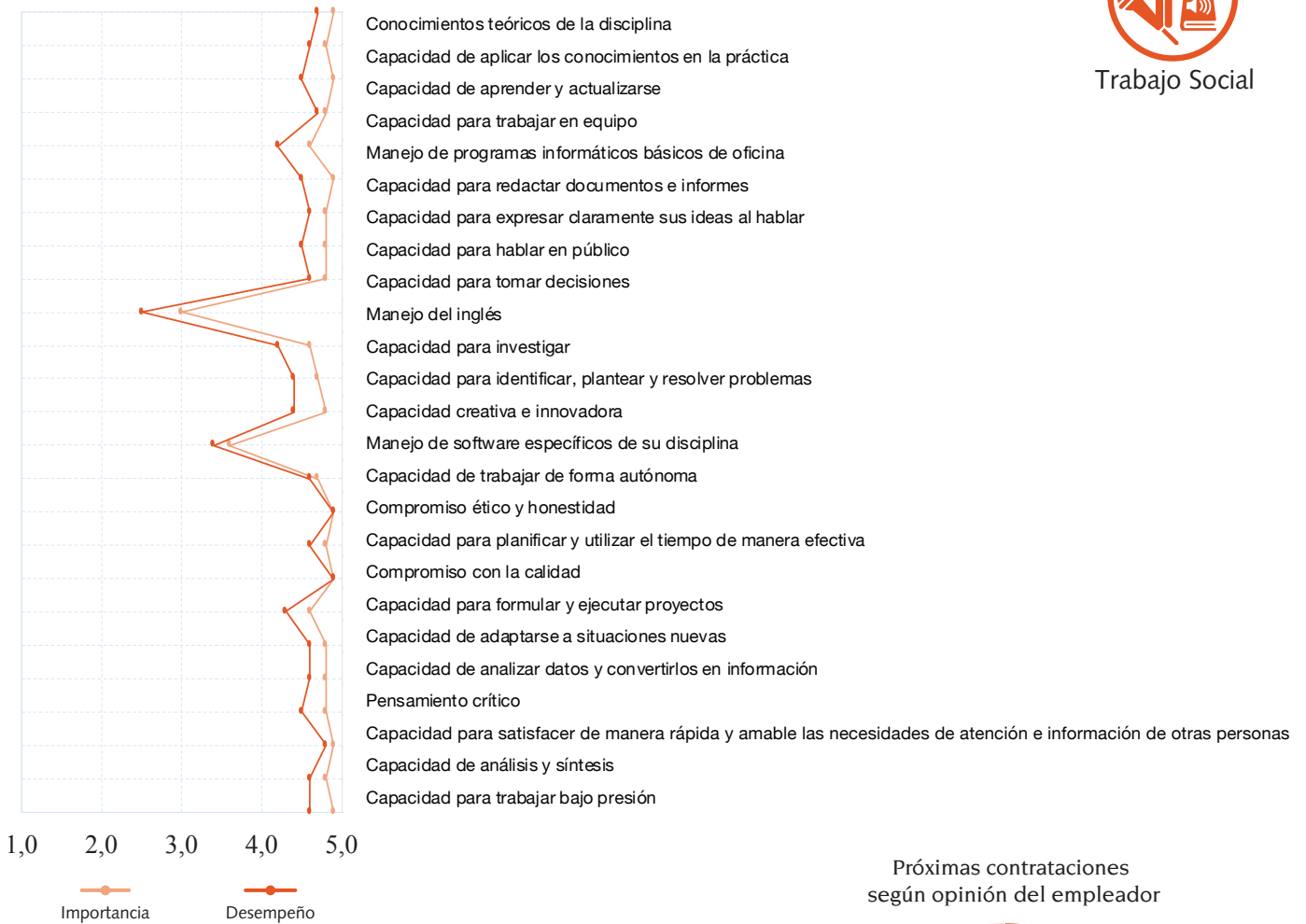
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



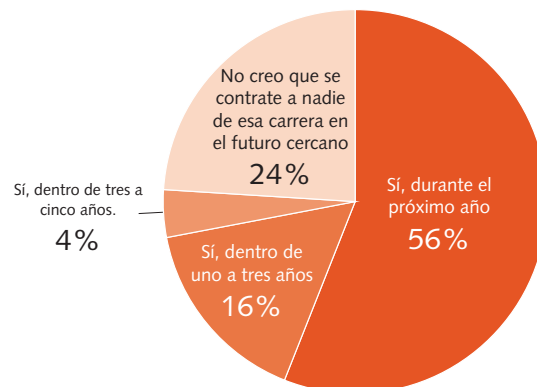
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Trabajo Social por cada competencia



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre **32 y 63 años** y la edad media es **46 años**



22 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



5 empleadores **20** empleadoras



0 Tienen universidad incompleta o menos **21** Tienen estudios de posgrado completos **1** Tienen universidad completa **3** Tienen estudios incompletos de posgrado

Recursos Naturales

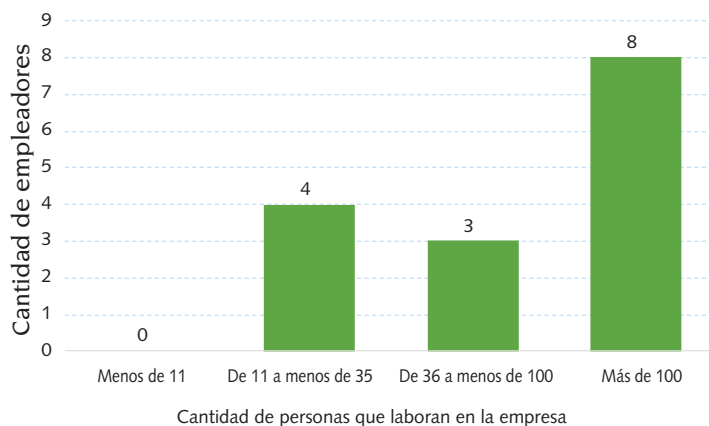


- Biotecnología
- Fitotecnia
- Agronomía General
- Zootecnia
- Forestales
- Ecología
- Geografía

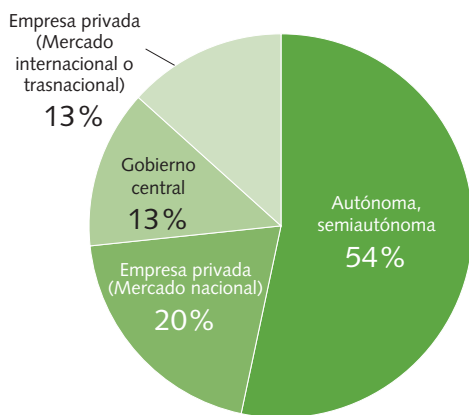




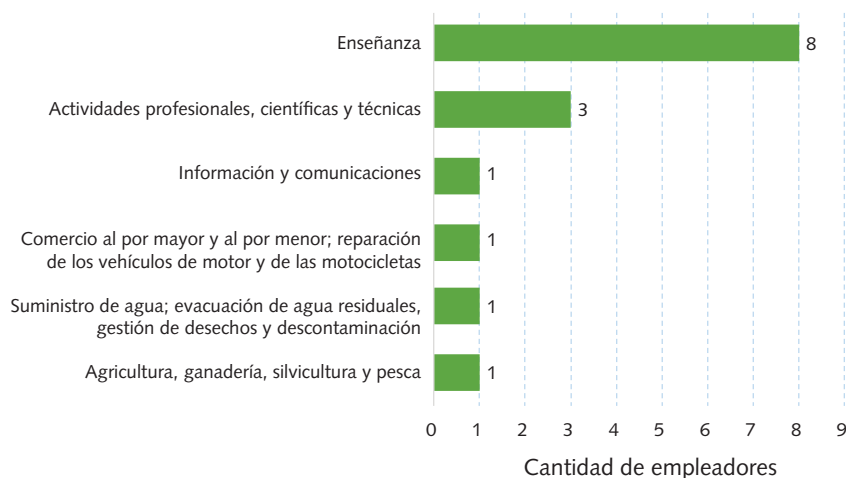
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



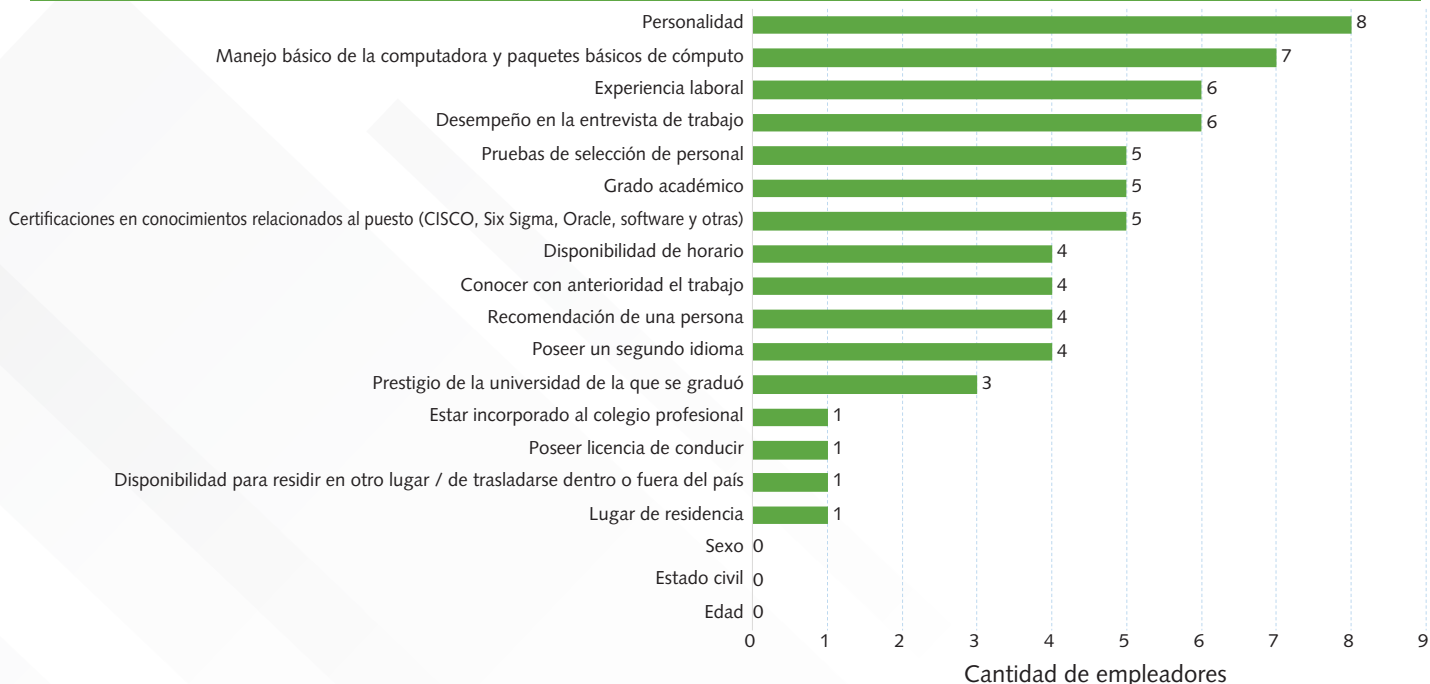
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas

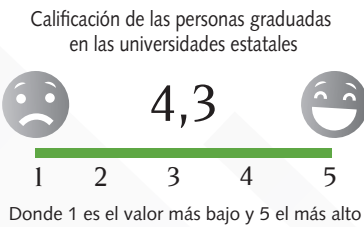


Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Biotecnología por cada competencia

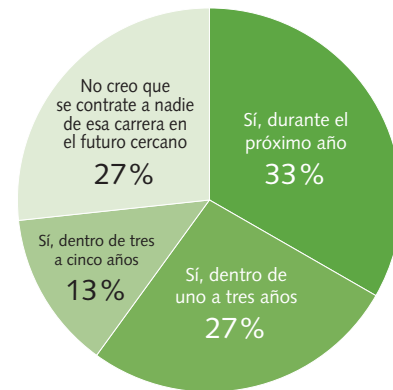
Recursos Naturales



Biotecnología



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre **30 y 58 años** y la edad media es **45 años**



11 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



10 empleadores
5 empleadoras

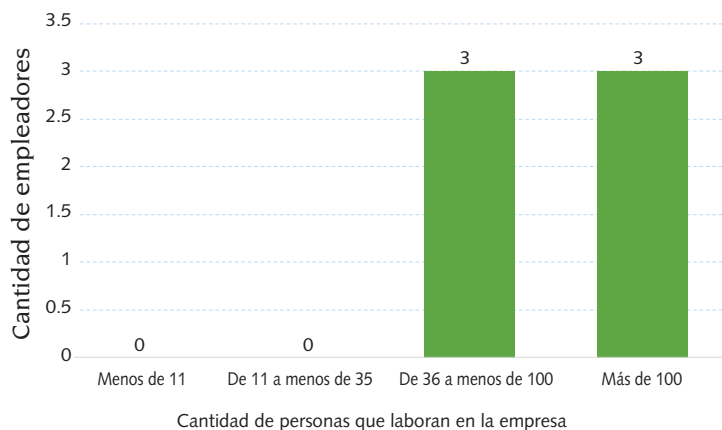


0 Tienen universidad incompleta o menos
13 Tienen estudios de posgrado completos
2 Tienen universidad completa
0 Universidad completa

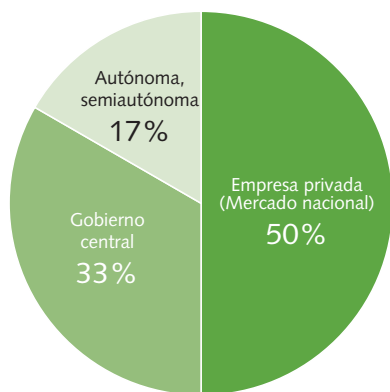


Fitotecnia

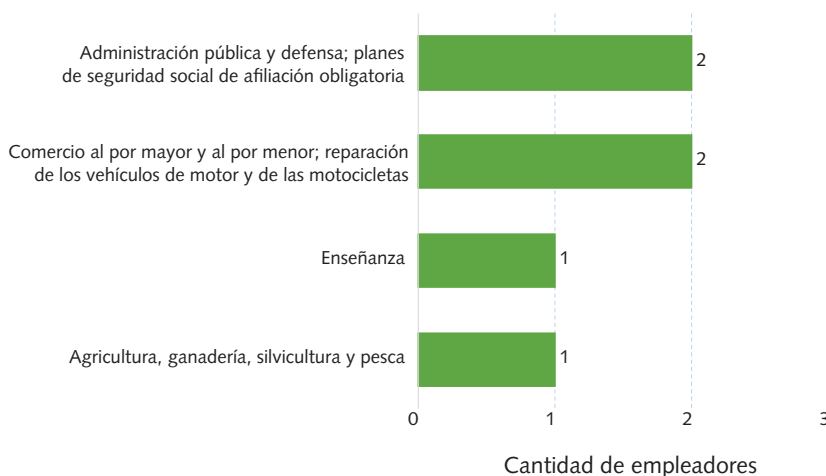
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



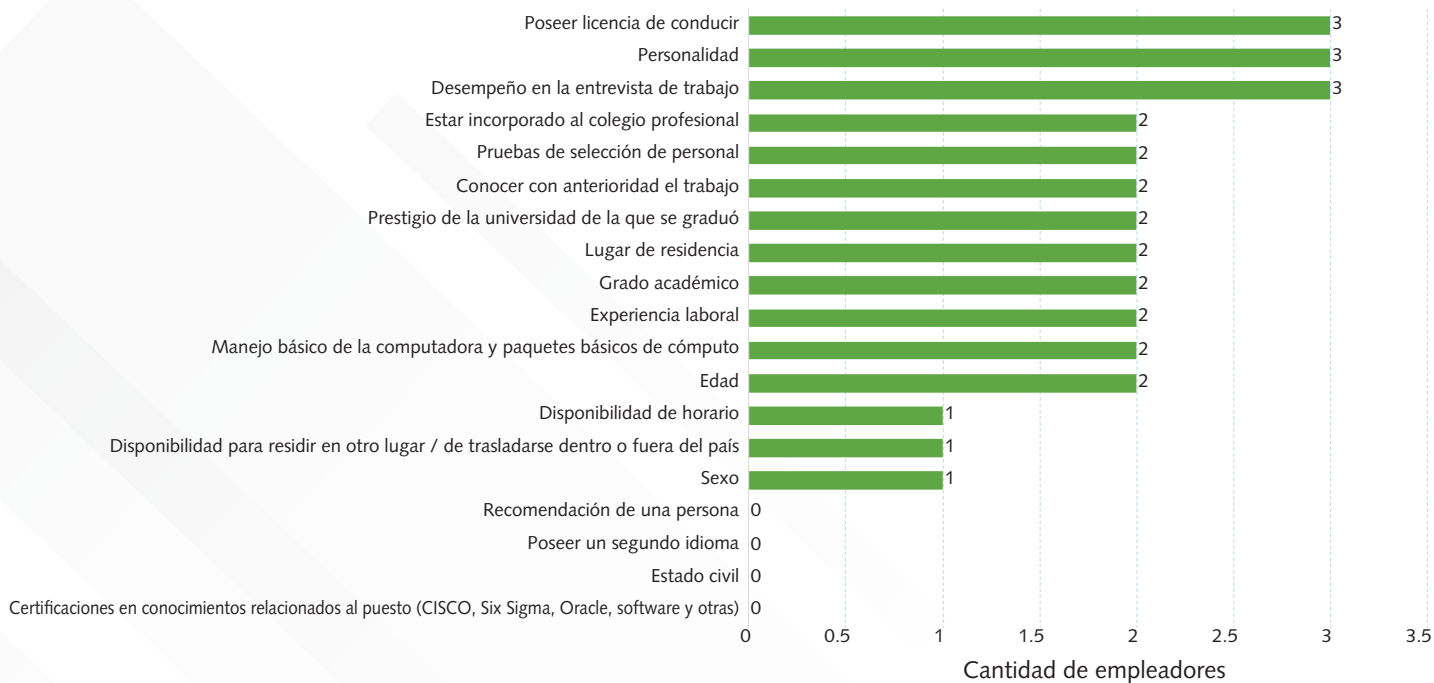
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



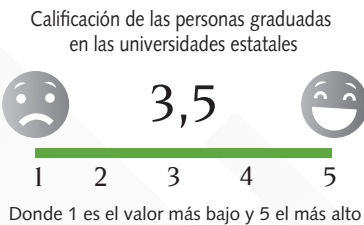
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



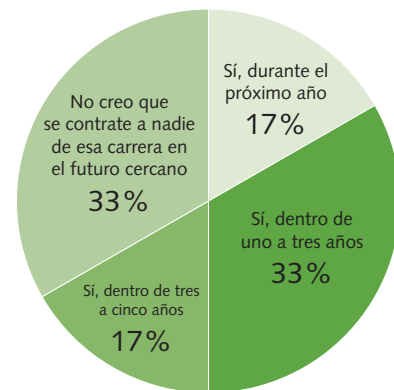
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Fitotecnia por cada competencia



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre **33 y 60 años** y la edad media es **47 años**



5 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



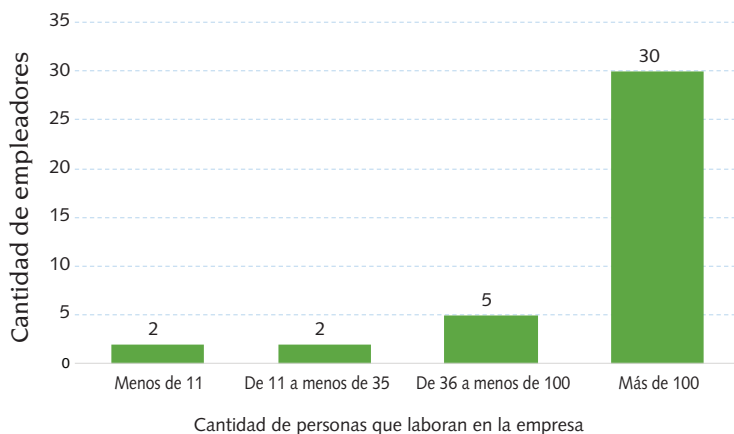
4 empleadores
2 empleadoras



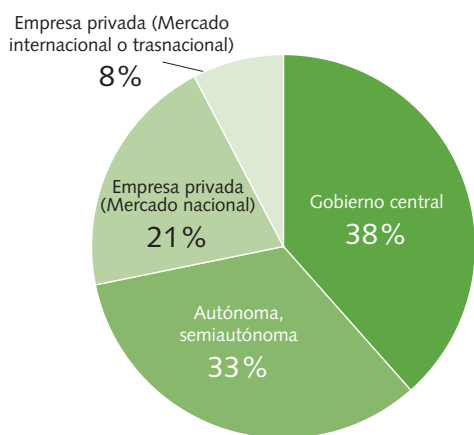
0 Tienen universidad incompleta o menos
2 Tienen estudios de posgrado completos
4 Tienen universidad completa
0 Universidad completa



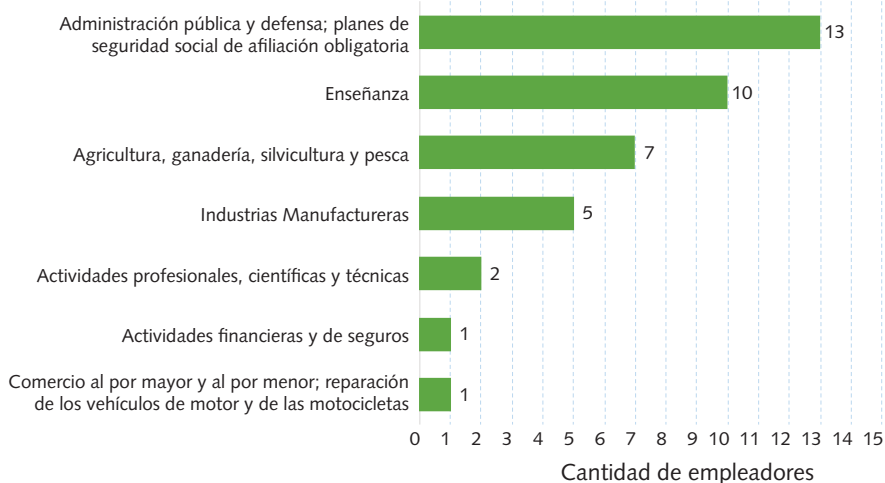
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



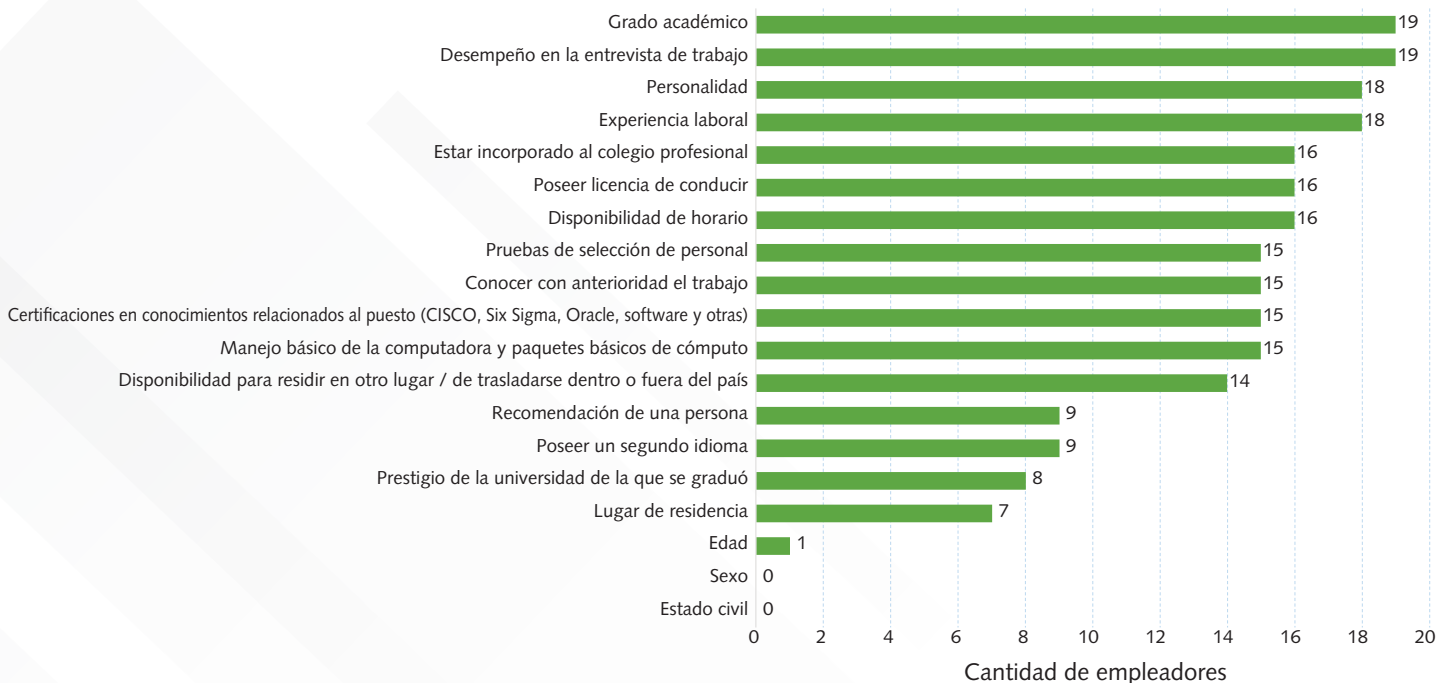
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



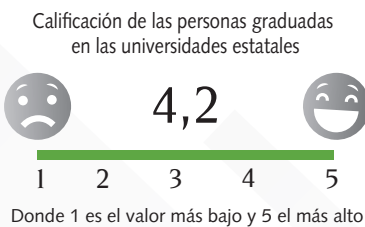
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



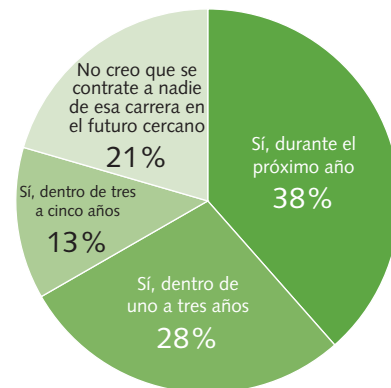
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Agronomía General por cada competencia



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre **29 y 66 años** y la edad media es **50 años**



33 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



32 empleadores **7** empleadoras

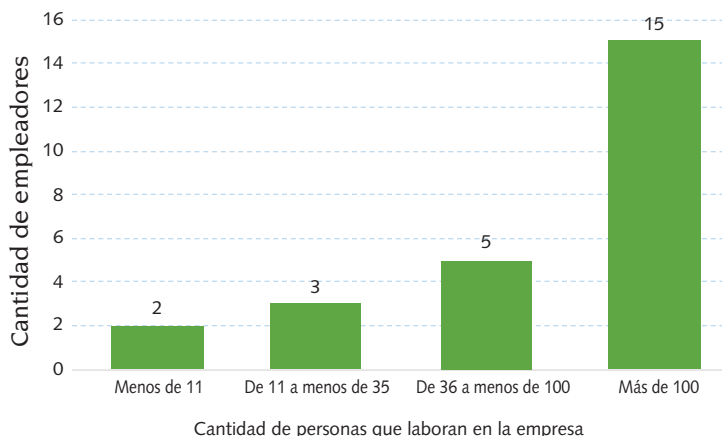


0 Tienen universidad incompleta o menos **23** Tienen estudios de posgrado completos **16** Tienen universidad completa **0** Universidad completa

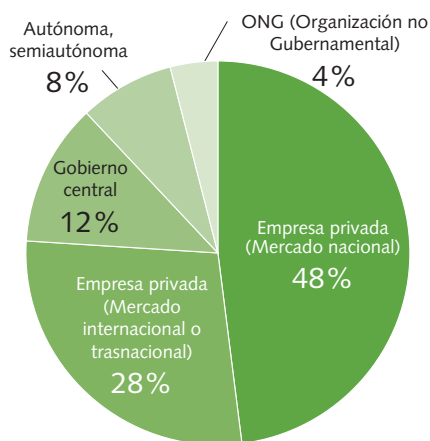


Zootecnia

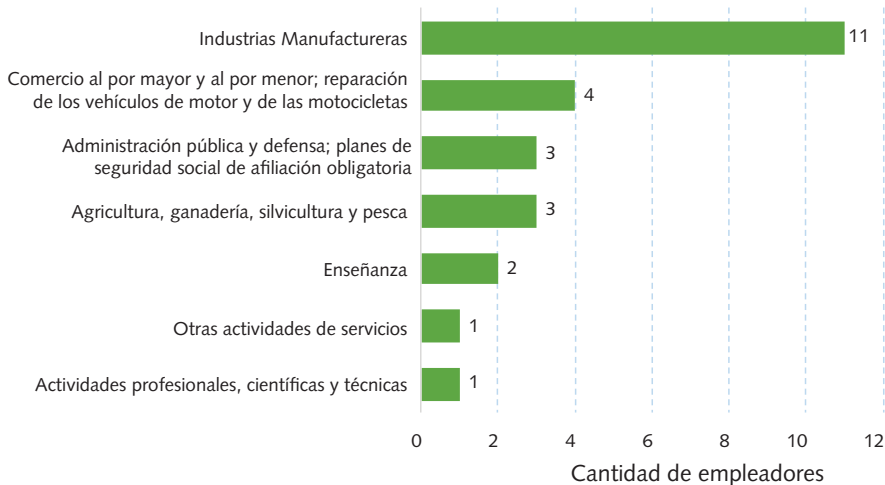
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



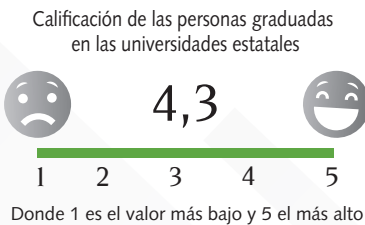
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



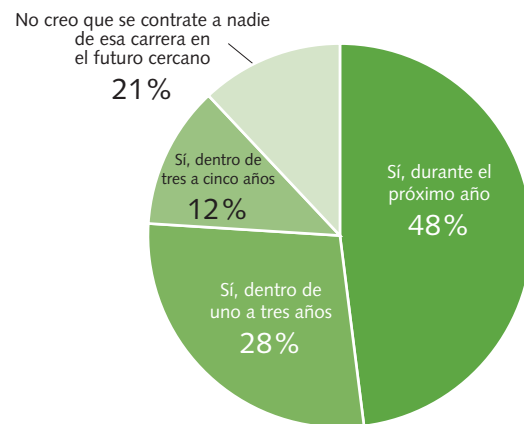
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Zootecnia por cada competencia



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre **30 y 69 años** y la edad media es **46 años**



21 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



21 empleadores
4 empleadoras

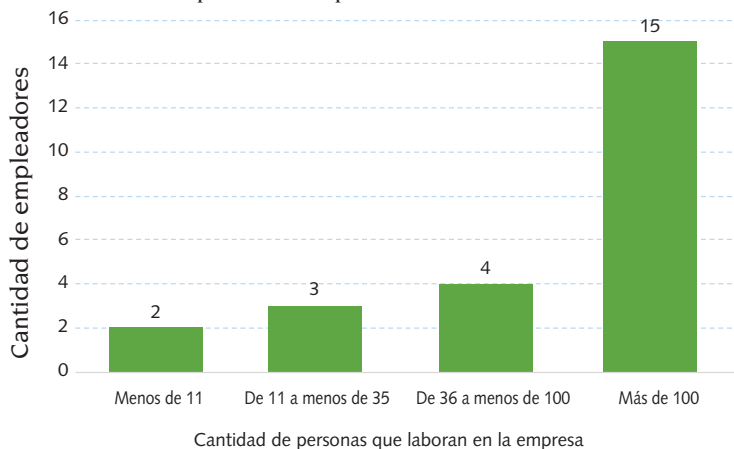


0 Tienen universidad incompleta o menos
15 Tienen estudios de posgrado completos
10 Tienen universidad completa
0 Estudios incompletos de posgrado

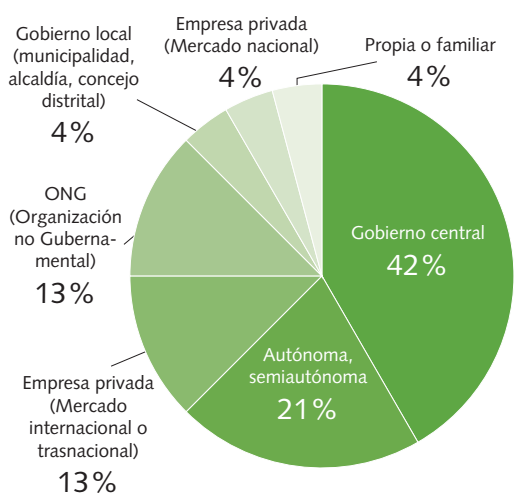


Forestales

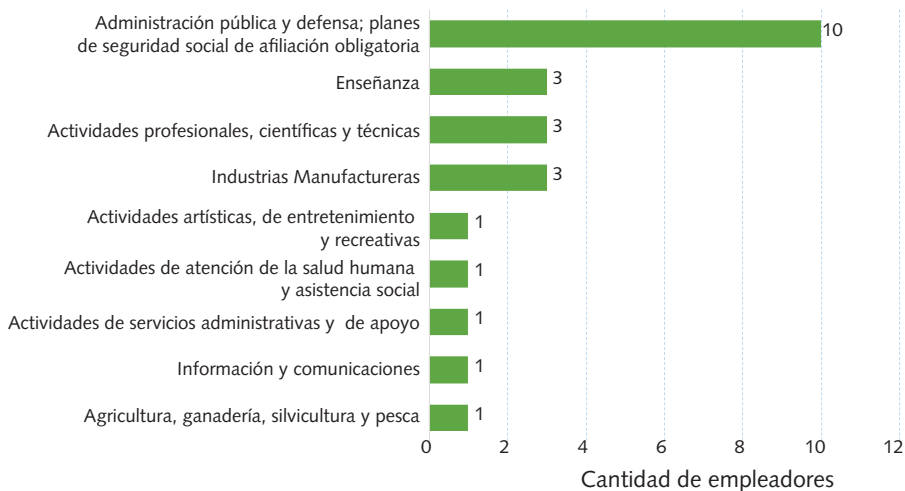
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



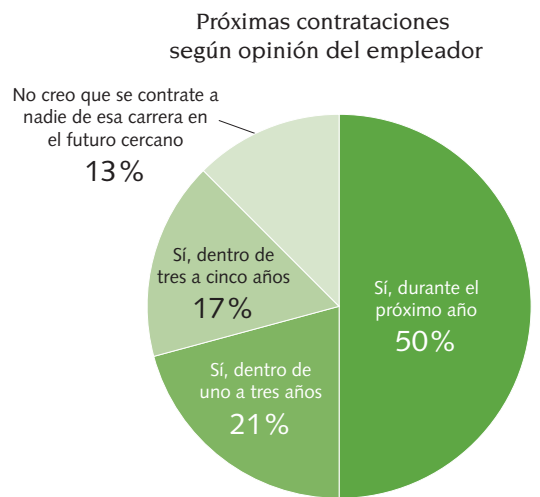
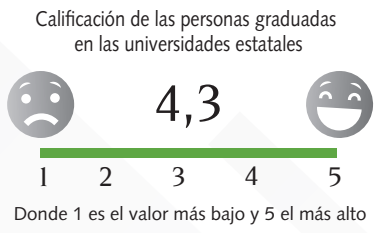
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Forestales por cada competencia

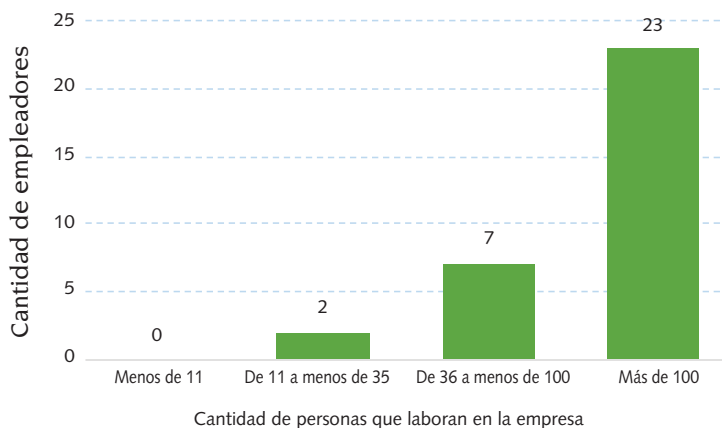


Del total de empleadores encuestados:

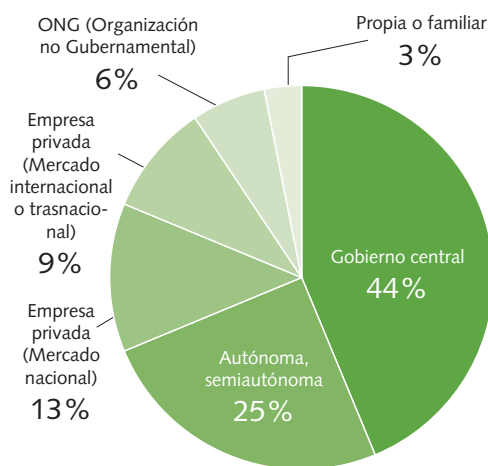
- Tienen entre **27 y 62 años** y la edad media es **46 años**
- 22** de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal
- 17 empleadores** y **7 empleadoras**
- 1** Tienen universidad incompleta o menos
8 Tienen estudios de posgrado completos
13 Tienen universidad completa
2 Estudios incompletos de posgrado



Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas

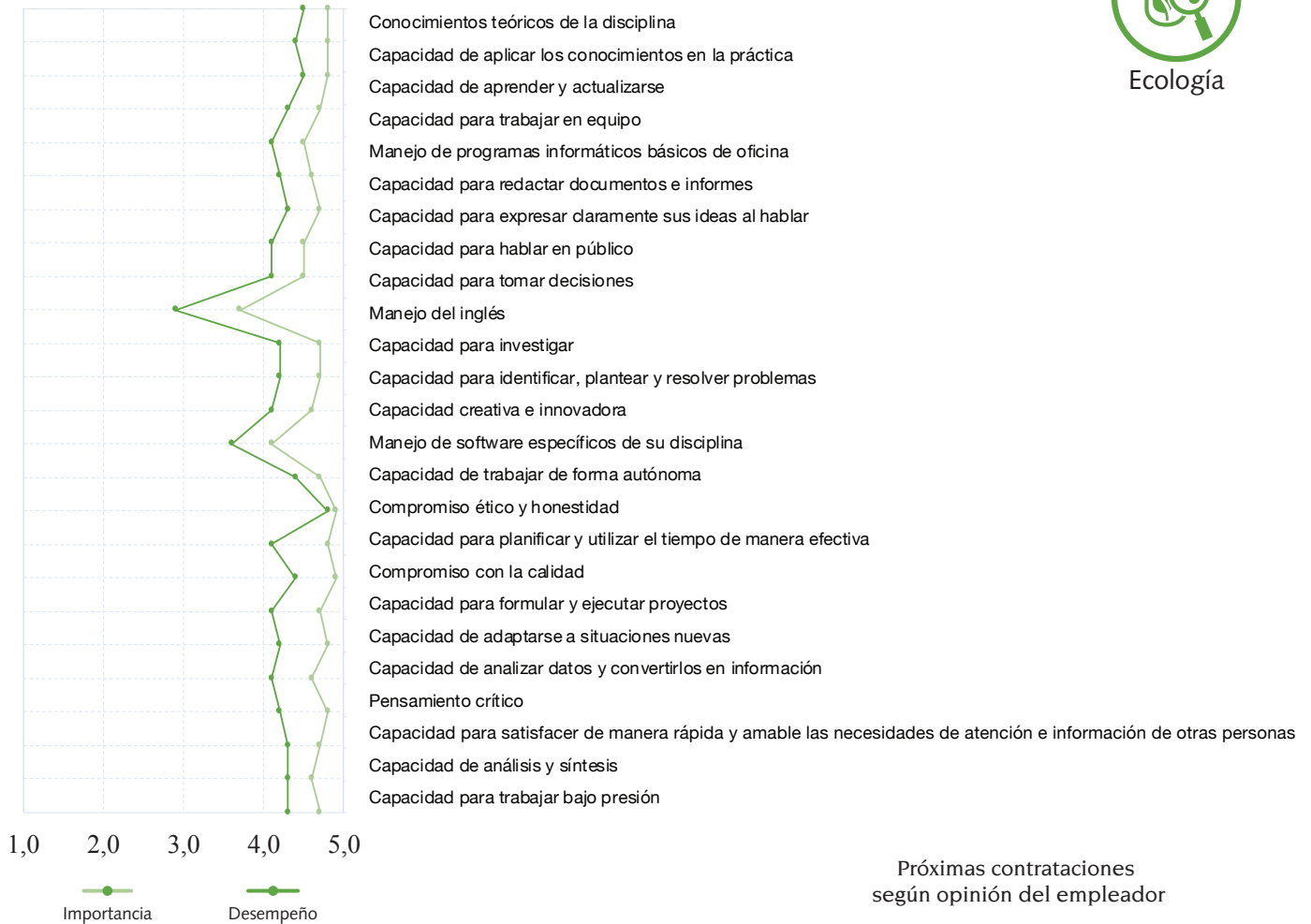


Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ecología por cada competencia

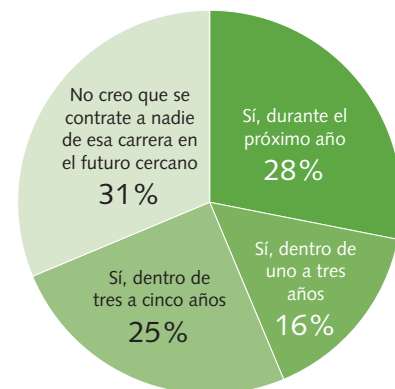
Recursos Naturales



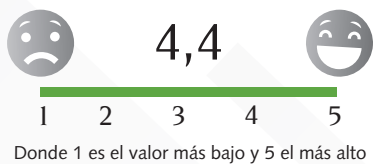
Ecología



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Calificación de las personas graduadas en las universidades estatales



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre **29 y 69 años** y la edad media es **50 años**



21 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



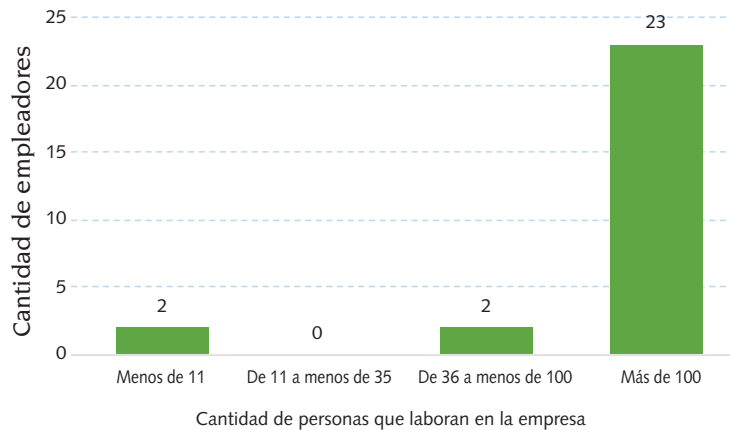
21 empleadores **11** empleadoras



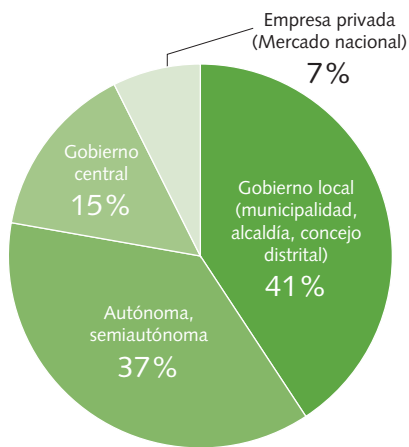
1 Tienen universidad incompleta o menos
20 Tienen estudios de posgrado completos
11 Tienen universidad completa
0 Universidad completa



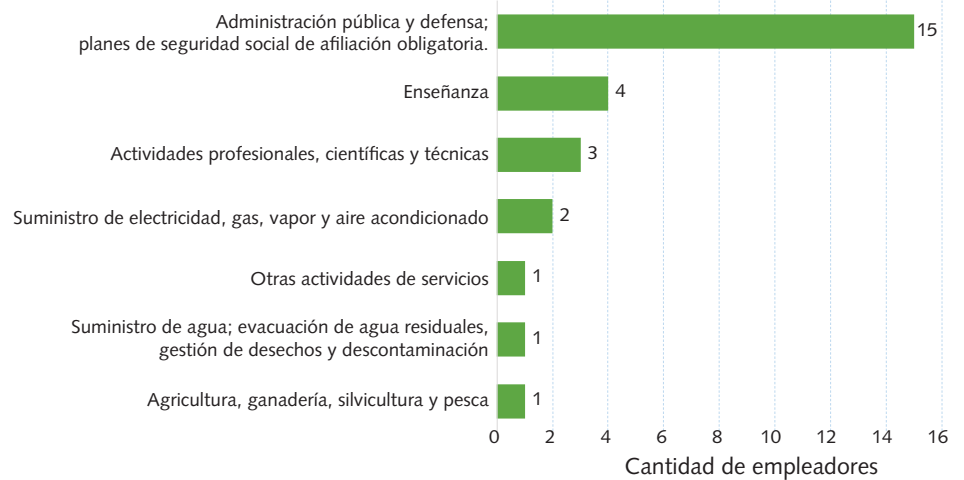
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



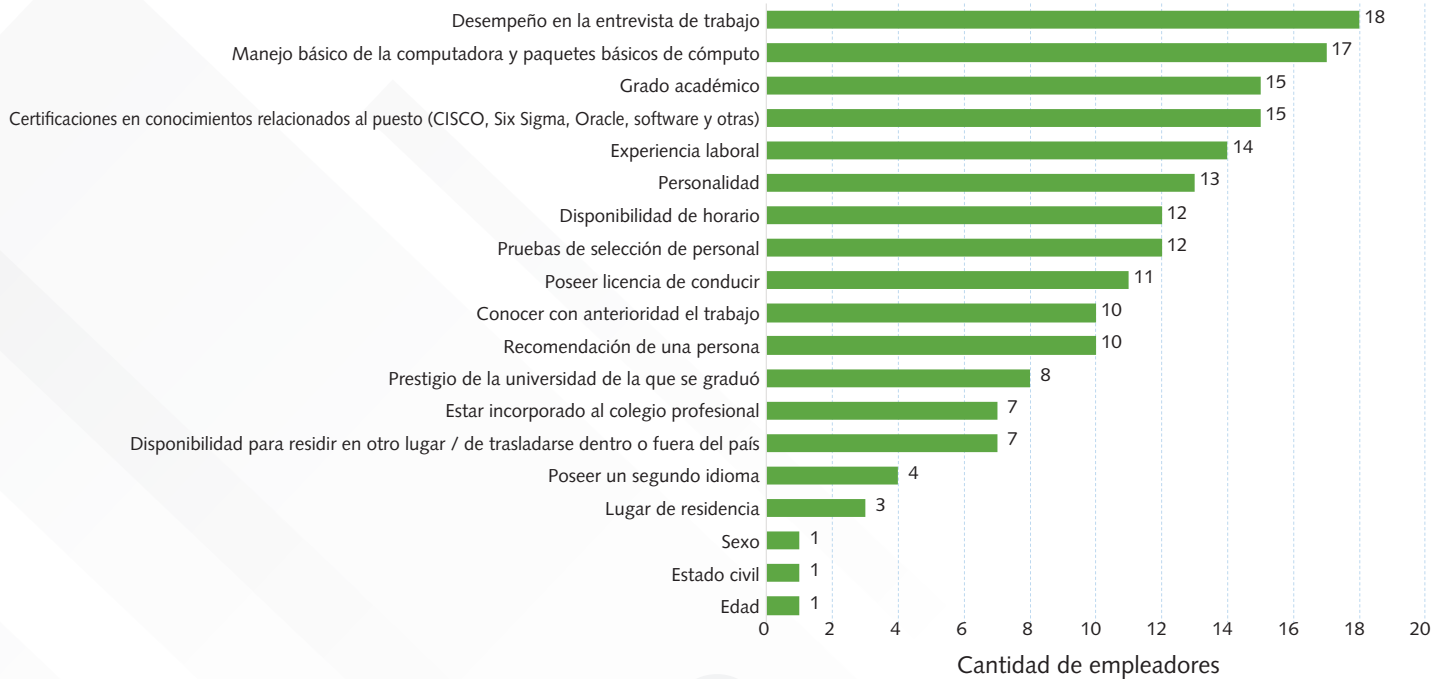
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



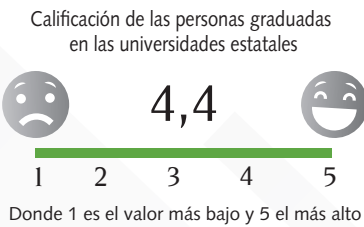
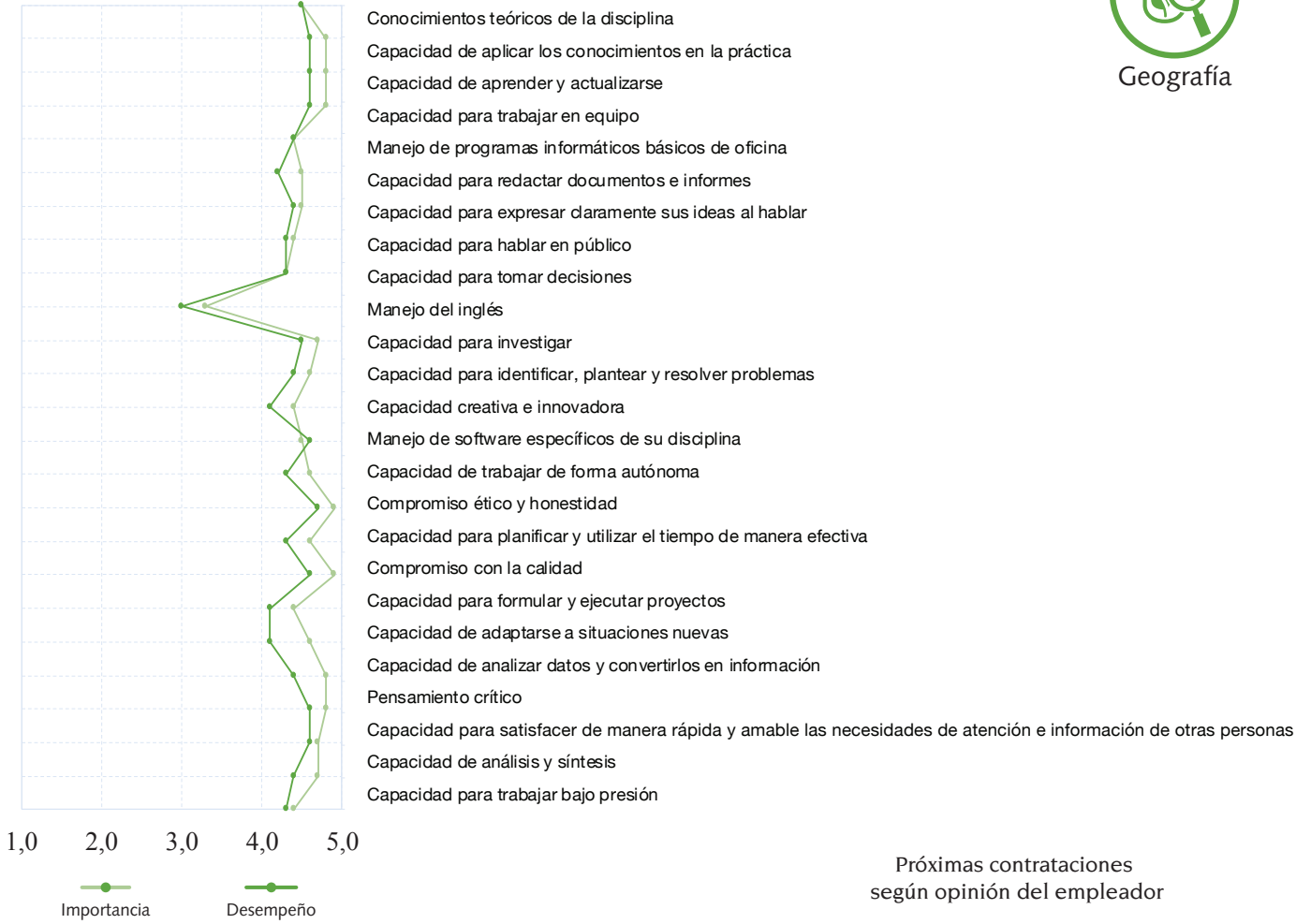
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



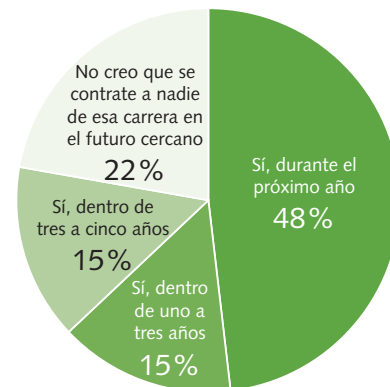
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Geografía por cada competencia



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre **27 y 64 años** y la edad media es **49 años**



19 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



21 empleadores **6** empleadoras



0 Tienen universidad incompleta o menos
10 Tienen estudios de posgrado completos
17 Tienen universidad completa
0 Estudios incompletos de posgrado

Ingeniería

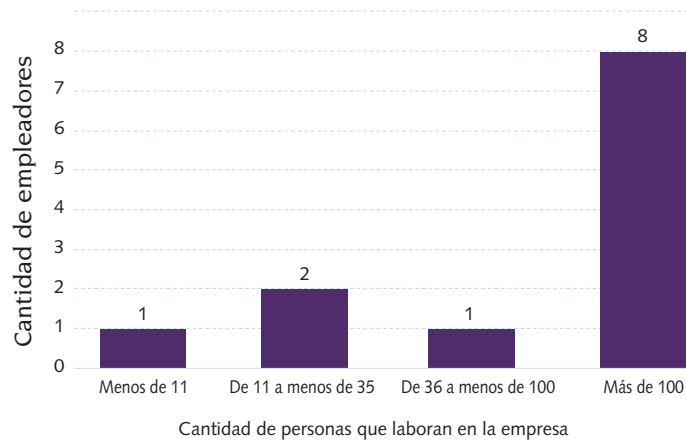


- Arquitectura
- Ingeniería Civil
- Ingeniería Topográfica
- Ingeniería Industrial
- Ingeniería Mecánica
- Ingeniería Eléctrica
- Ingeniería Química
- Seguridad Laboral
- Ingeniería Agrícola
- Ingeniería de Alimentos
- Ingeniería Ambiental
- Ingeniería Mecatrónica
- Ingeniería Mantenimiento Industrial

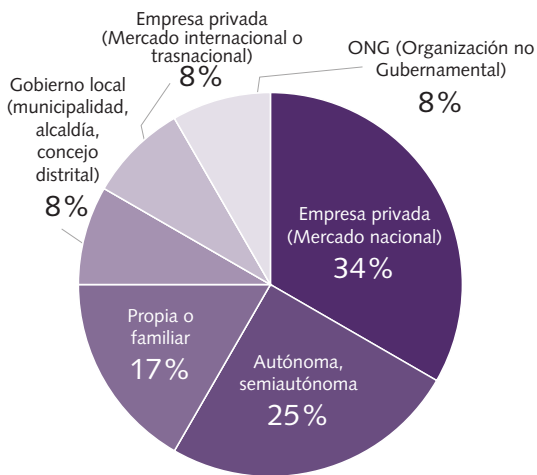




Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas

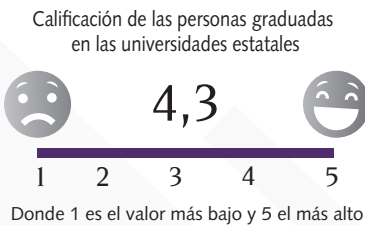
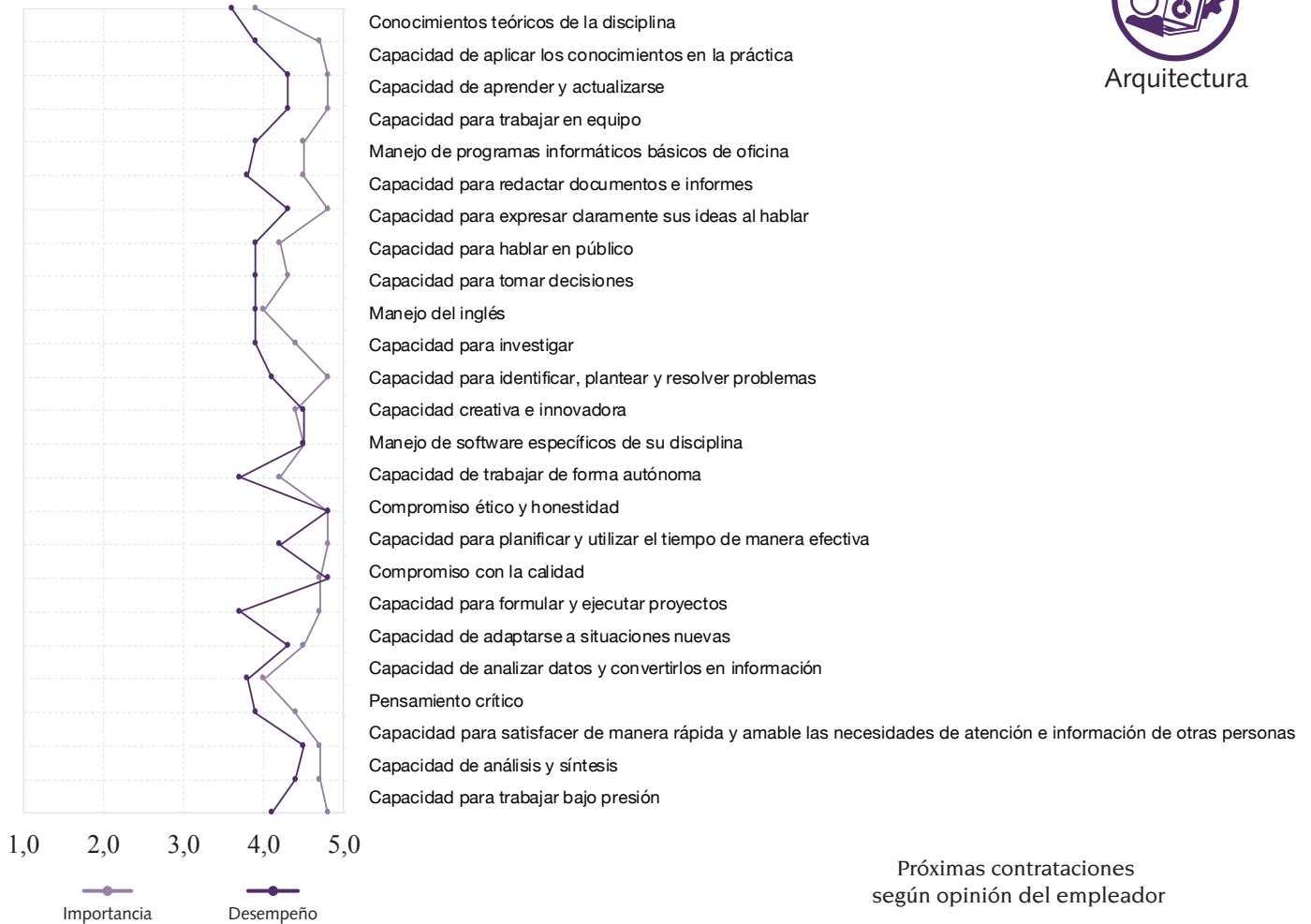


Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Arquitectura por cada competencia

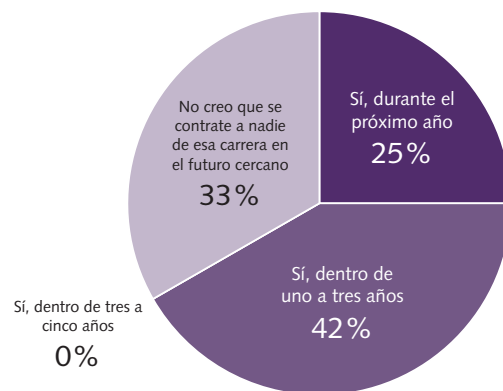
Ingeniería



Arquitectura



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre **33 y 67 años** y la edad media es **48 años**



11 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

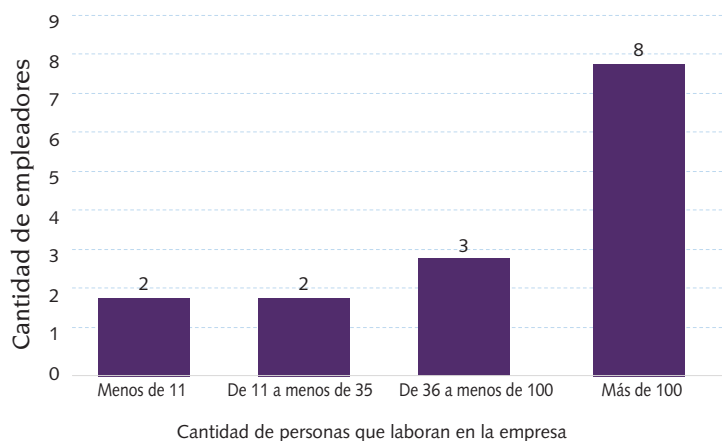


9 empleadores **3** empleadoras

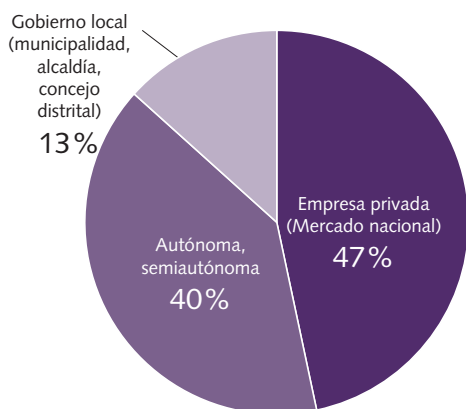


0 Tienen universidad incompleta o menos **7** Tienen estudios de posgrado completos **5** Tienen universidad completa **0** Estudios incompletos de posgrado

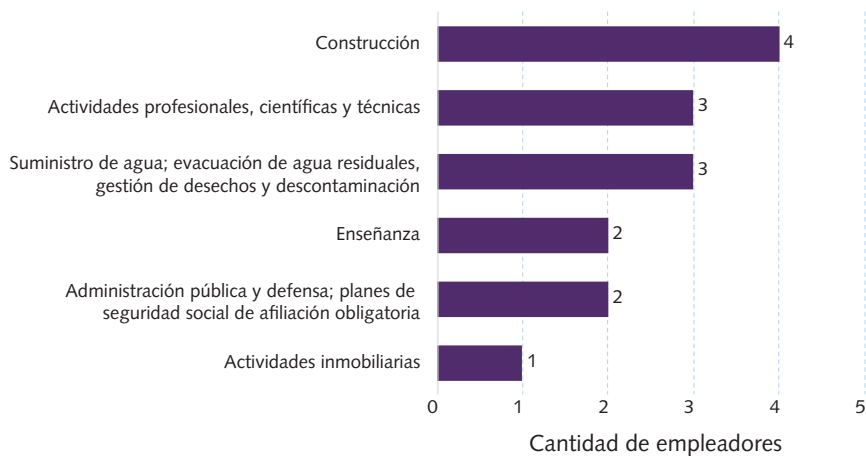
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



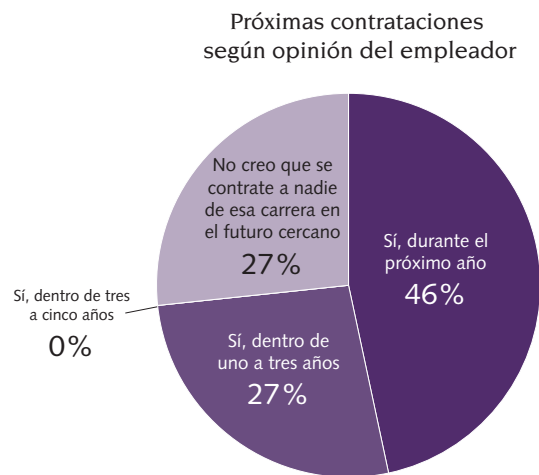
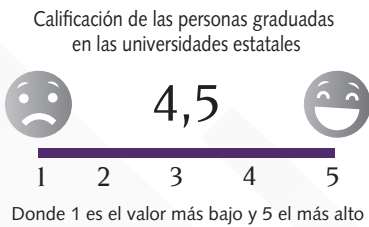
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



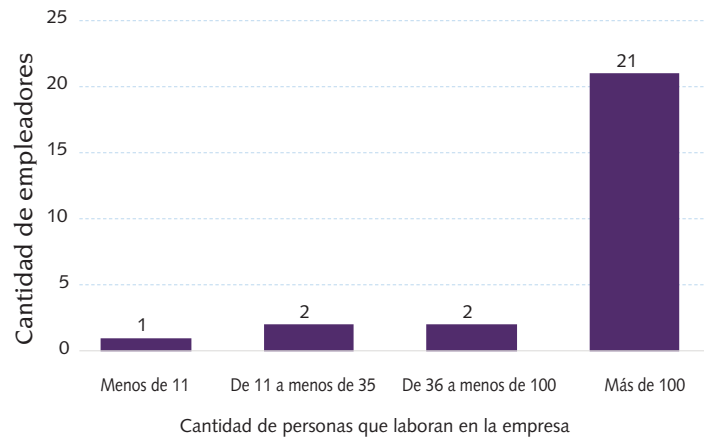
Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ingeniería civil por cada competencia



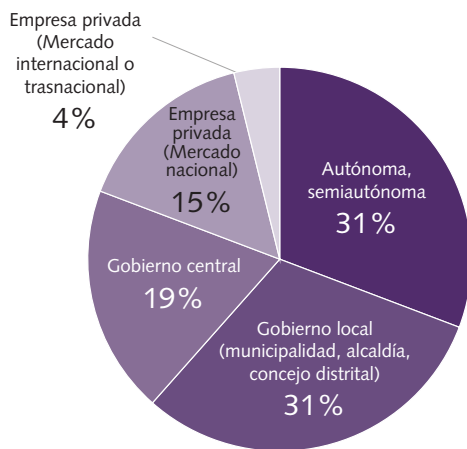
Del total de empleadores encuestados:

<p>Tienen entre 29 y 64 años y la edad media es 48 años</p>	<p>11 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal</p>	<p>12 empleadores 3 empleadoras</p>	<p>0 Universidad incompleta o menos 10 Estudios de posgrado completos 5 Universidad completa 0 Estudios incompletos de posgrado</p>
---	--	---	---

Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



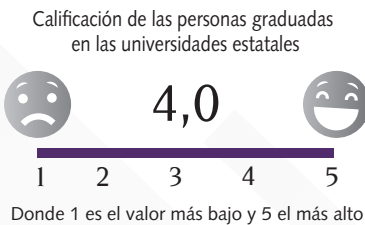
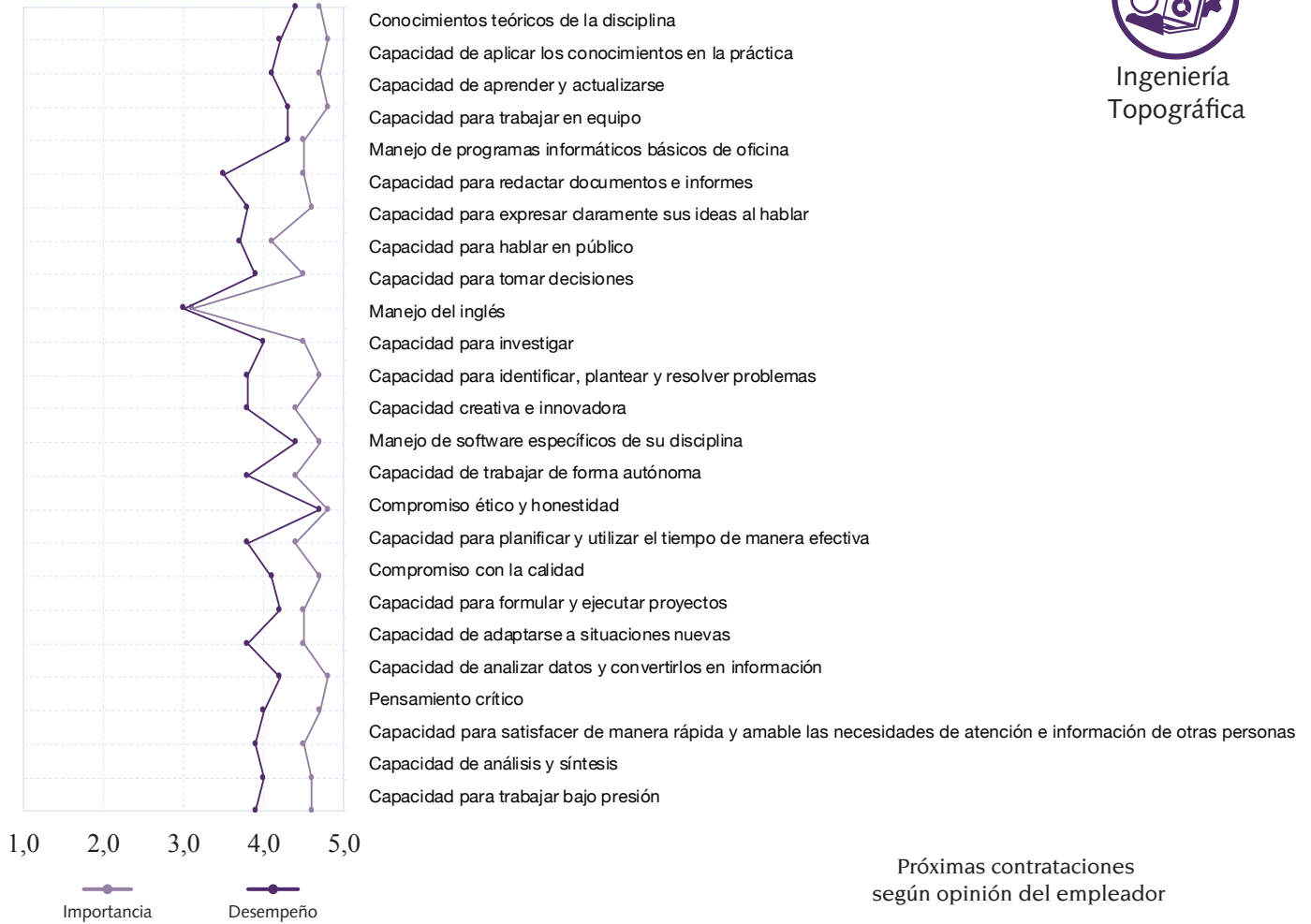
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



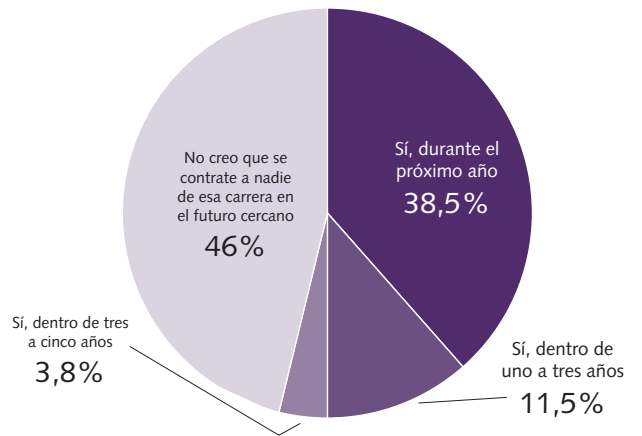
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ingeniería Topográfica por cada competencia



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre **29 y 71 años** y la edad media es **46 años**



18 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



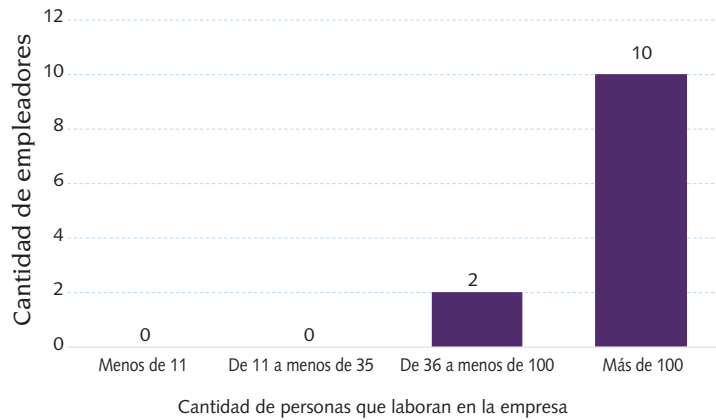
21 empleadores **5** empleadoras



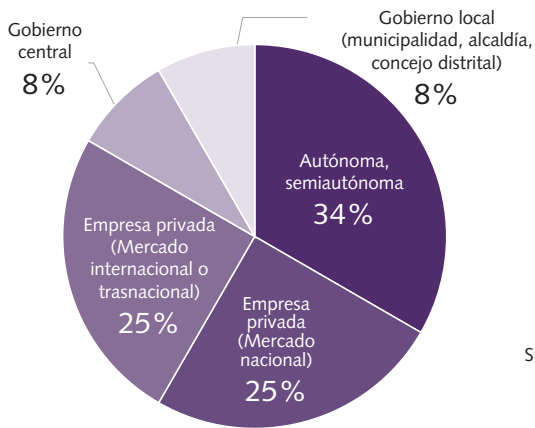
1 Tienen universidad incompleta o menos
9 Tienen estudios de posgrado completos
16 Tienen universidad completa
0 Tienen estudios incompletos de posgrado



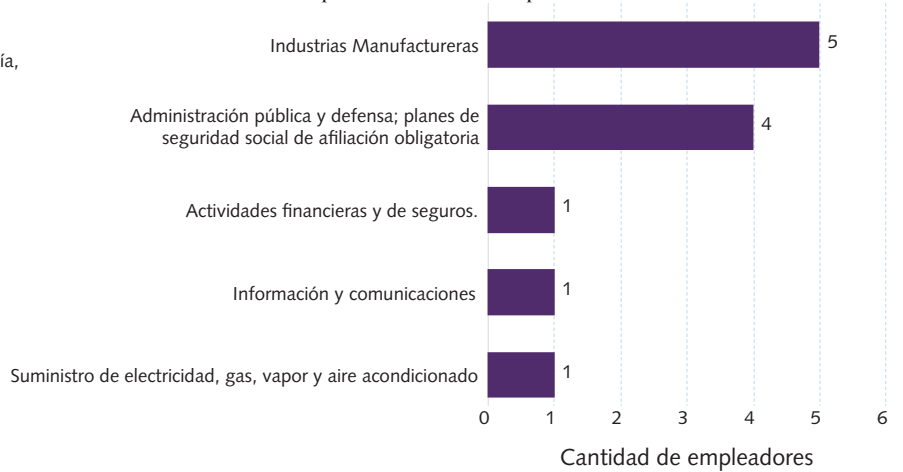
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



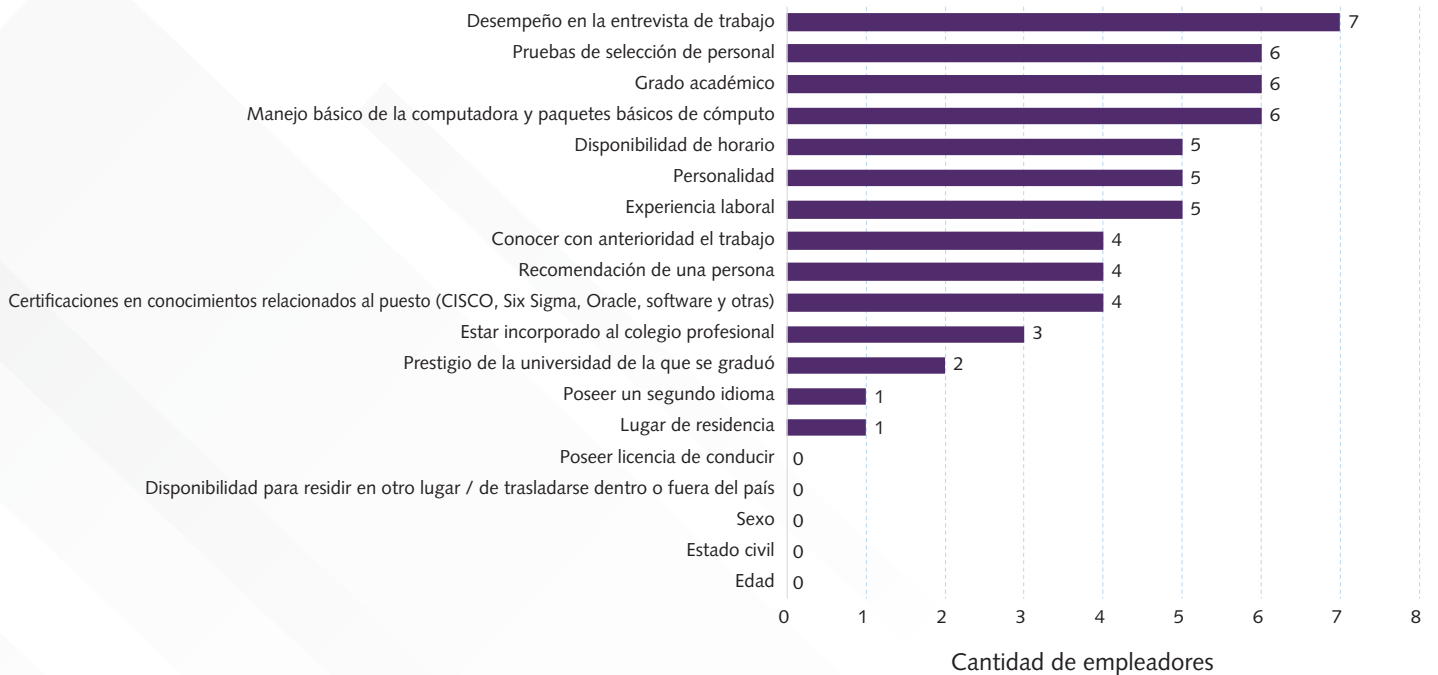
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



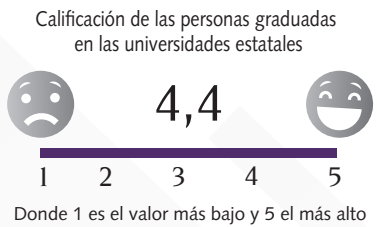
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



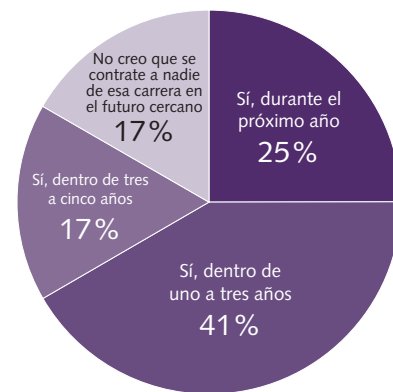
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ingeniería Industrial por cada competencia



Próximas contrataciones según opinión del empleador

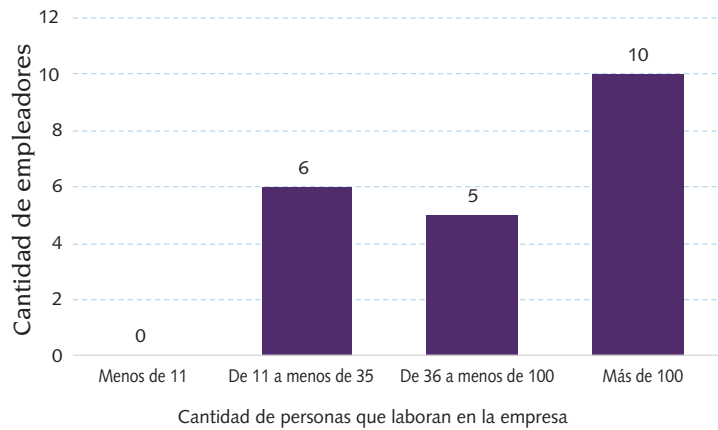


Del total de empleadores encuestados:

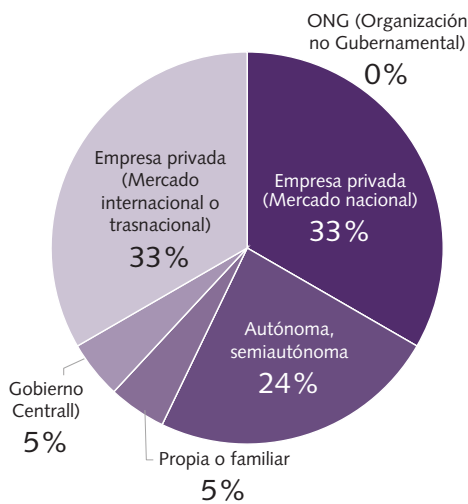
 Tienen entre 26 y 64 años y la edad media es 45 años	 8 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal	 9 empleadores 3 empleadoras	 1 Tienen universidad incompleta o menos 6 Tienen estudios de posgrado completos 5 Tienen universidad completa 0 Tienen estudios incompletos de posgrado
--	--	---	--



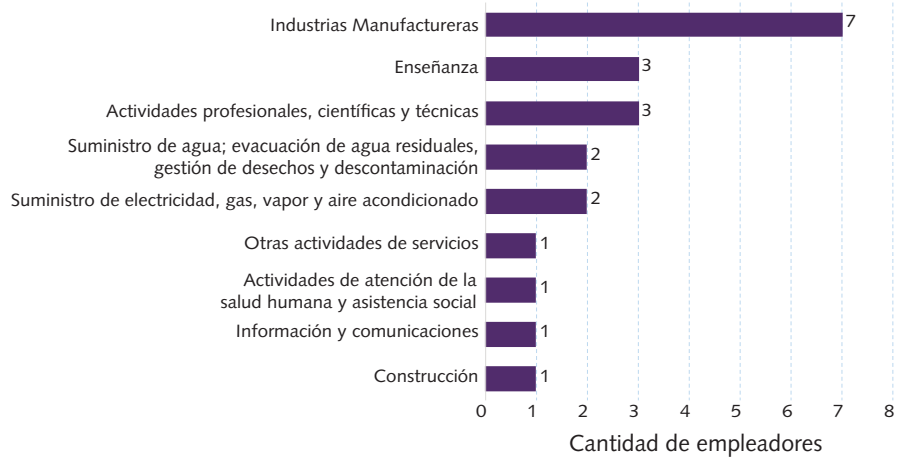
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



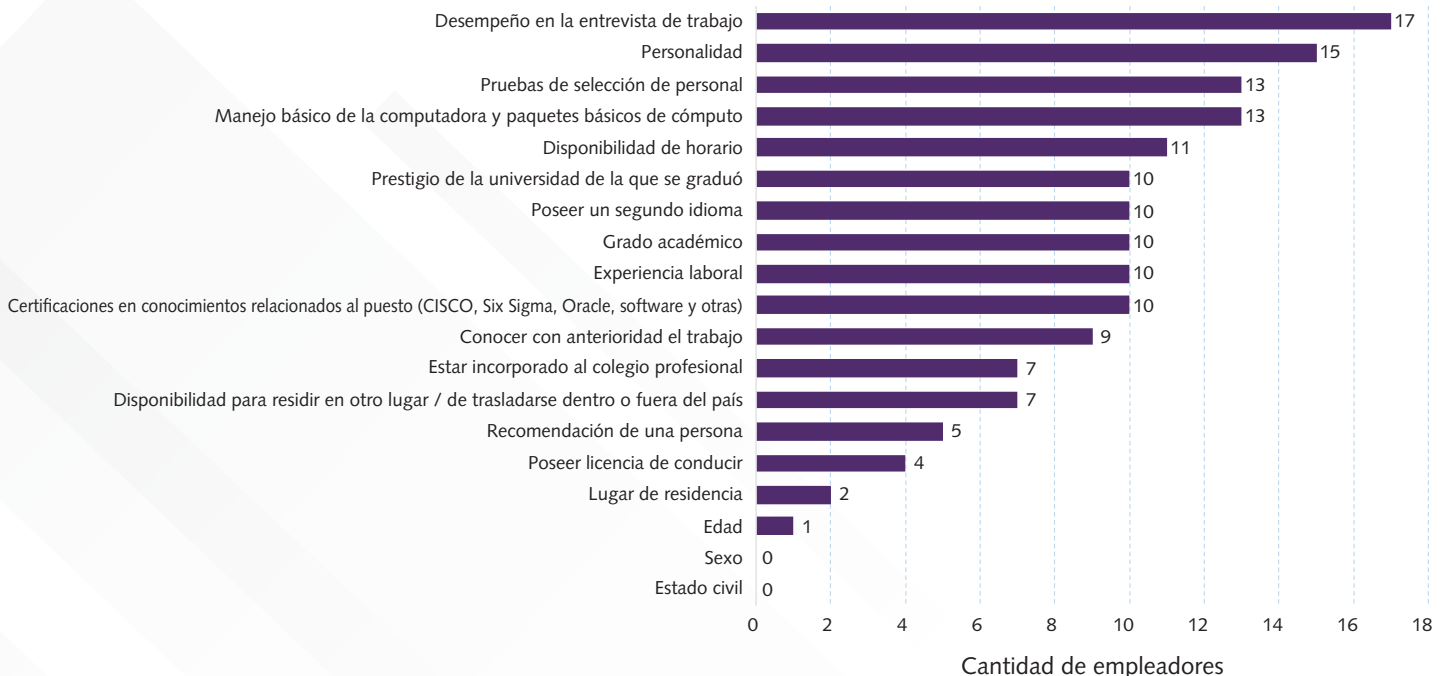
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



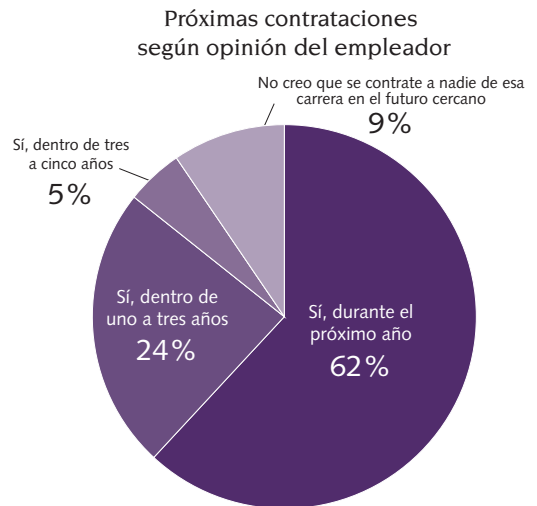
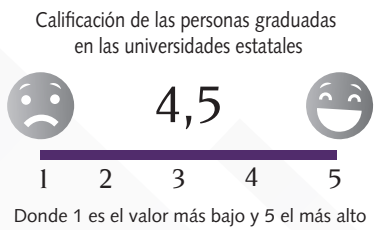
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



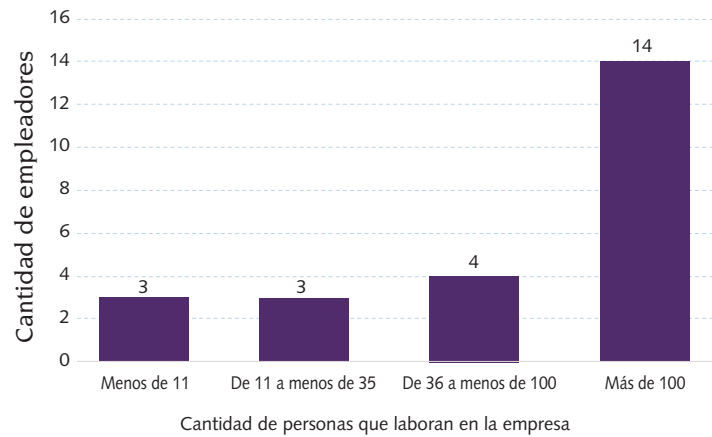
Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ingeniería Mecánica por cada competencia



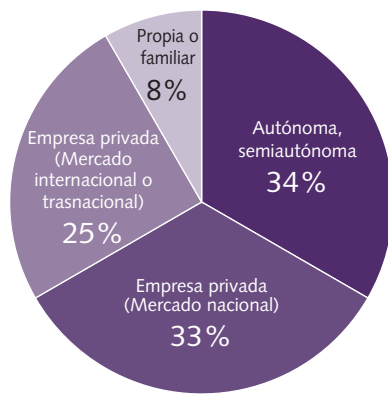
Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 28 y 60 años y la edad media es 43 años	17 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal	21 empleadores 0 empleadoras	0 Tienen universidad incompleta o menos 10 Tienen estudios de posgrado completos 10 Tienen universidad completa 1 Estudios incompletos de posgrado

Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



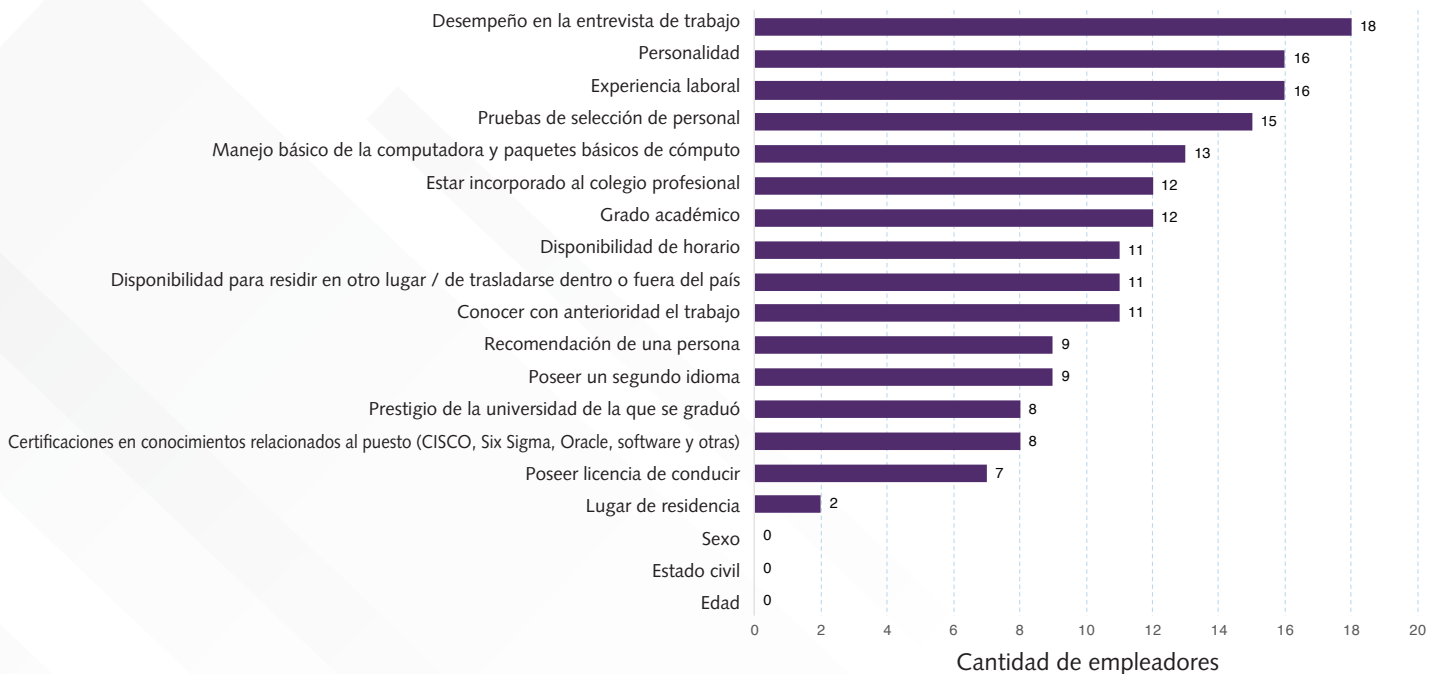
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



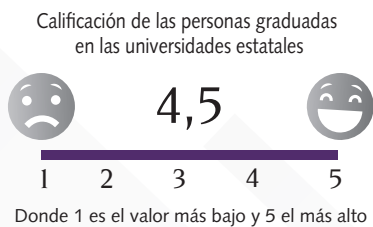
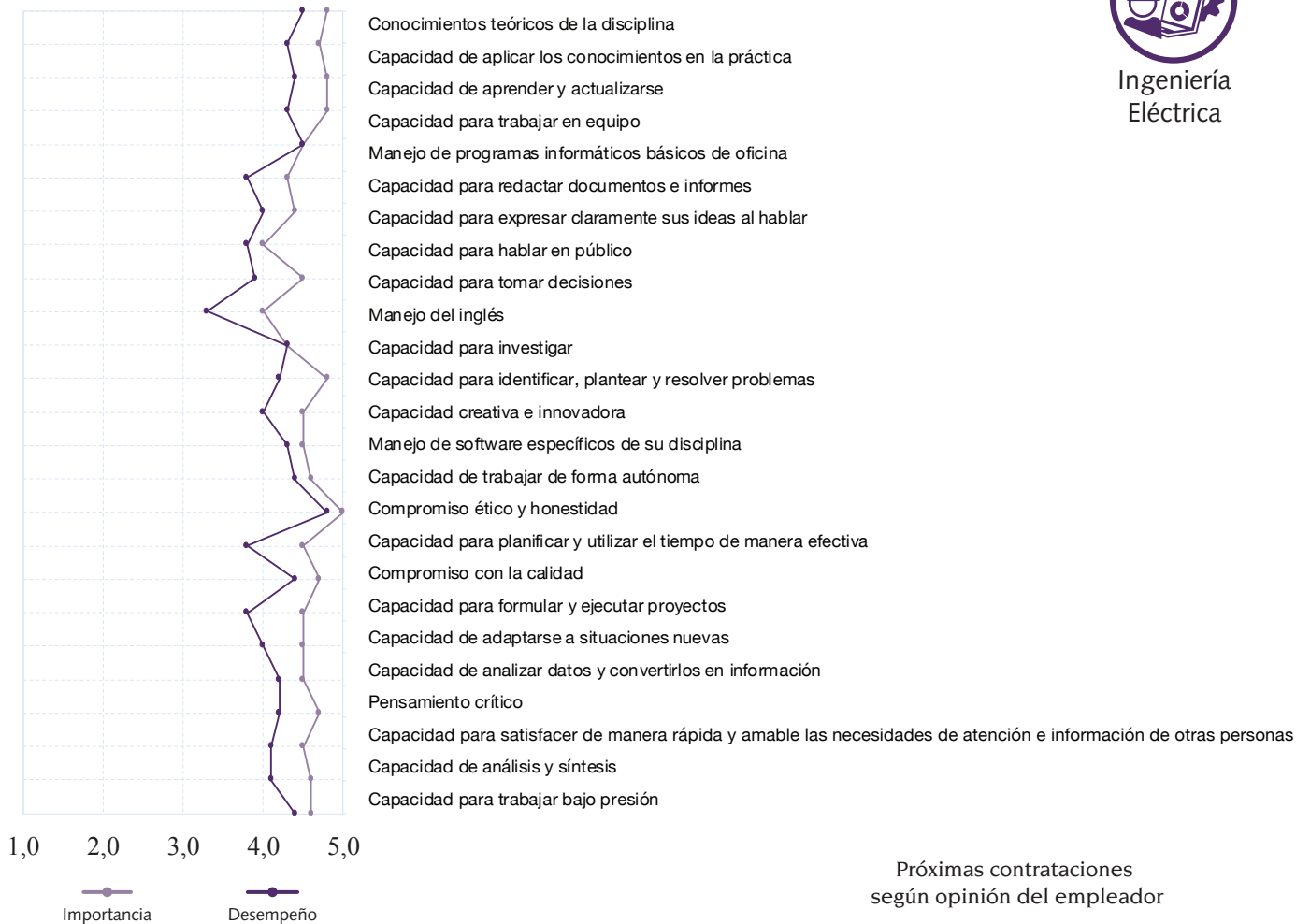
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



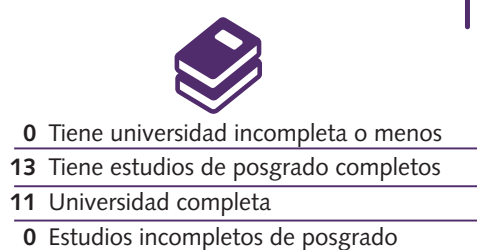
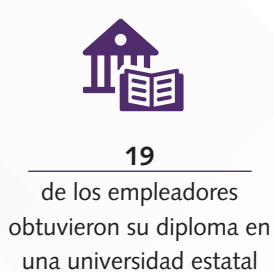
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ingeniería Eléctrica por cada competencia

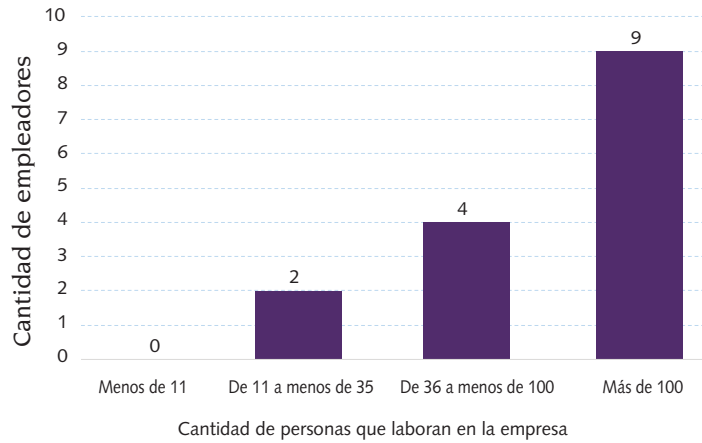


Del total de empleadores encuestados:

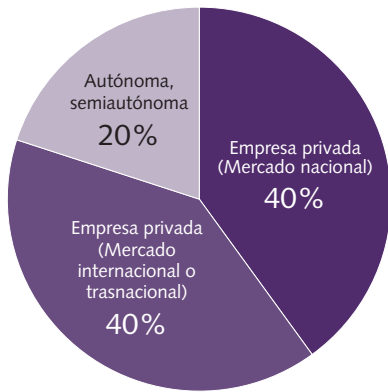




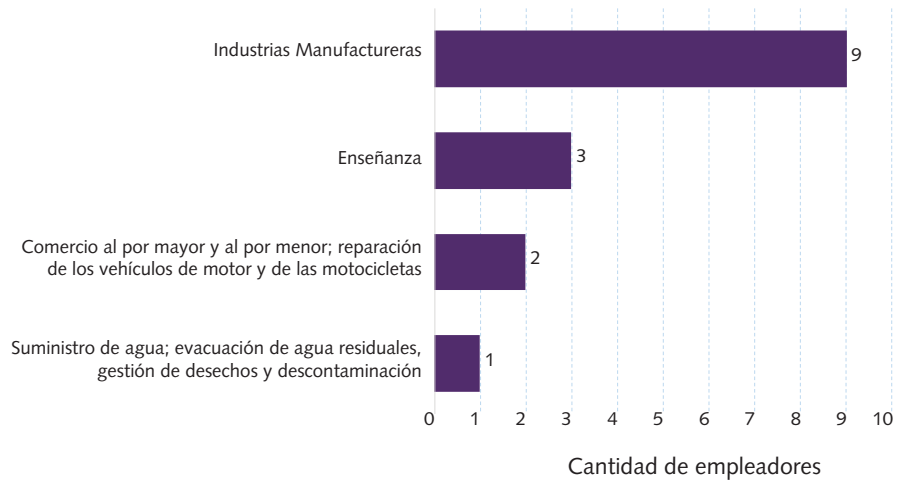
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



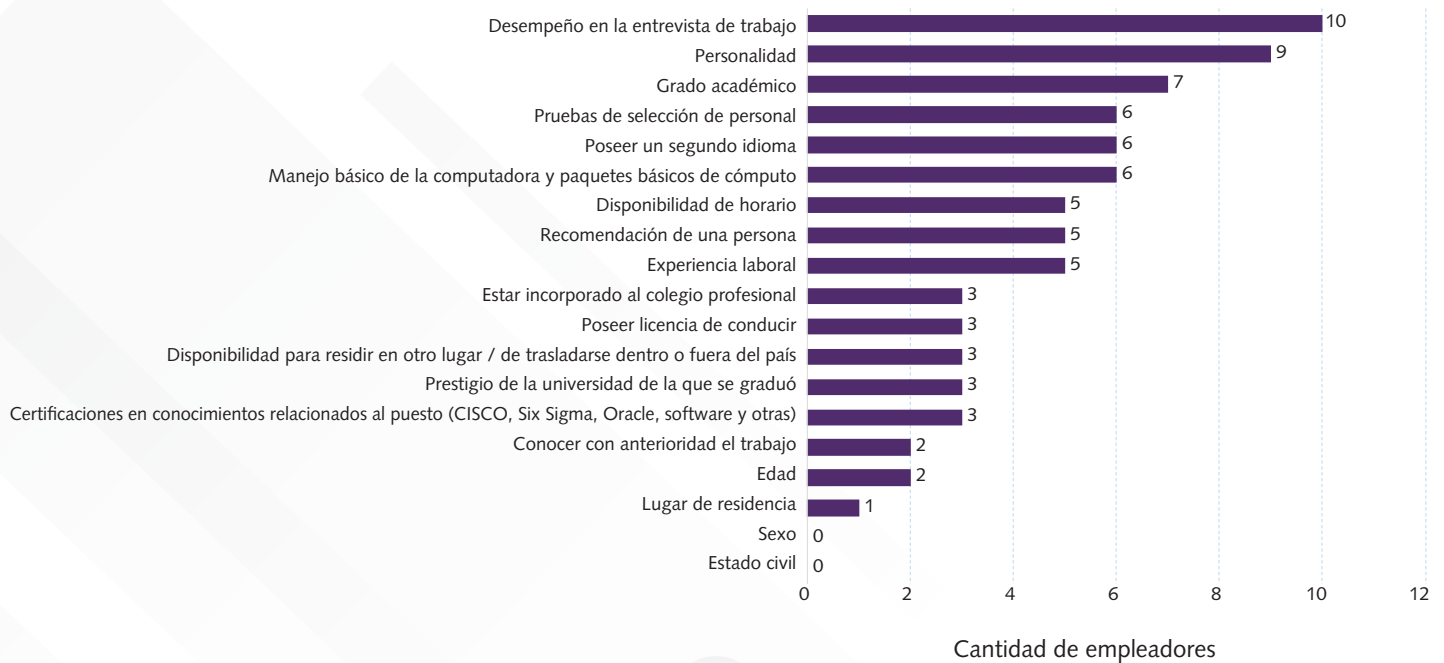
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



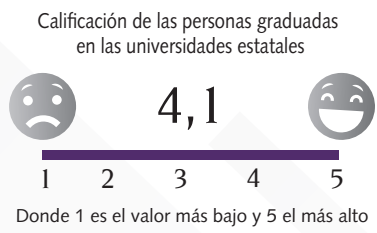
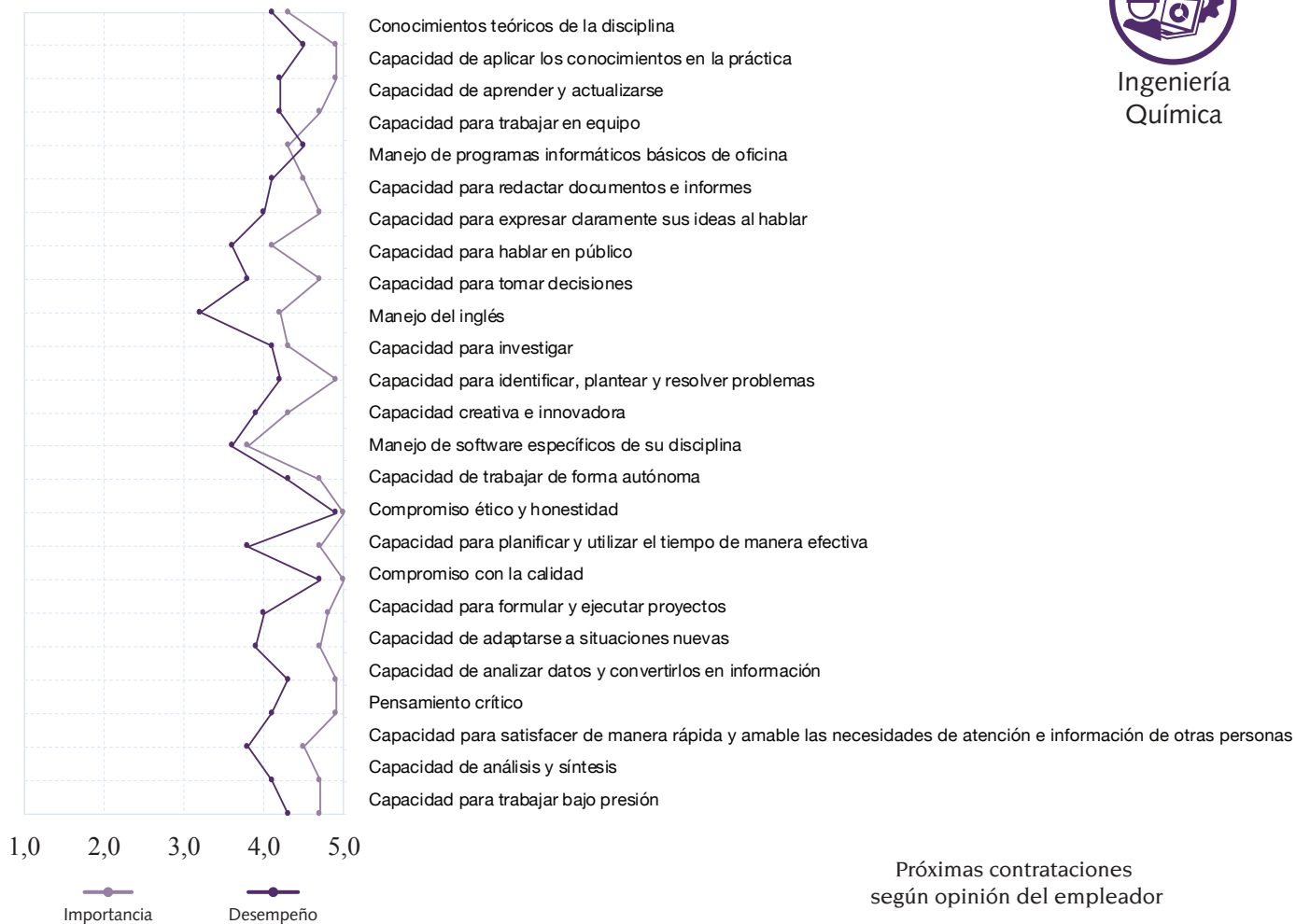
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



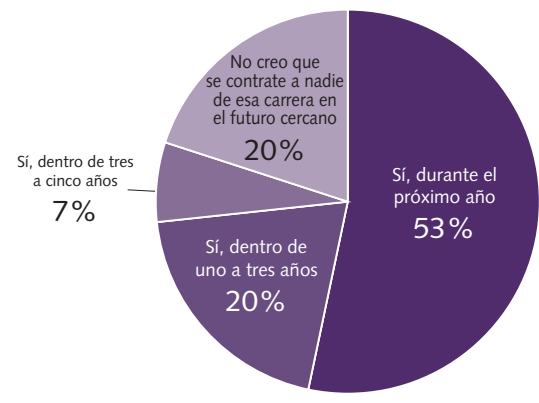
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ingeniería Química por cada competencia



Próximas contrataciones según opinión del empleador

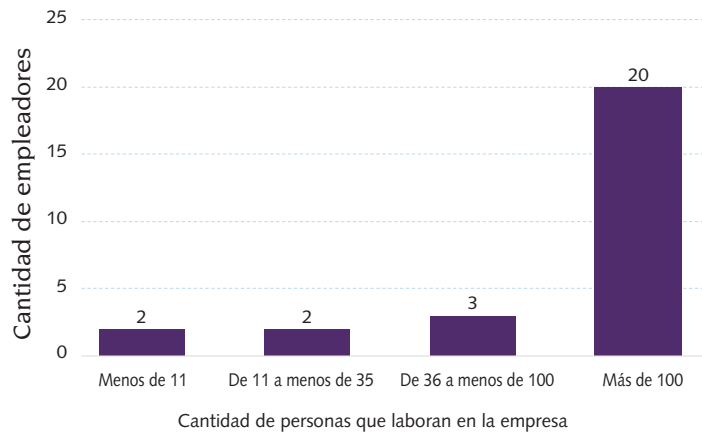


Del total de empleadores encuestados:

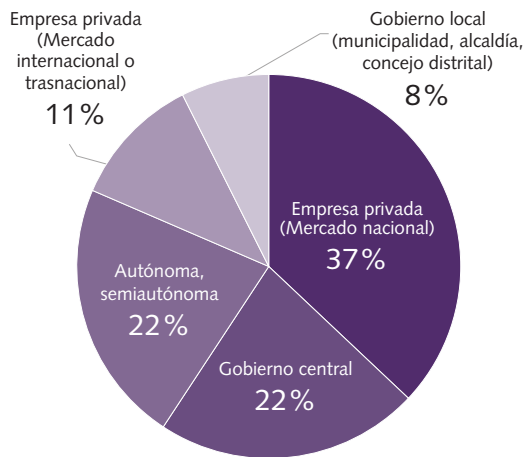
<p>Tienen entre 30 y 60 años y la edad media es 43 años</p>	<p>13 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal</p>	<p>9 empleadores 6 empleadoras</p>	<p>0 Tienen universidad incompleta o menos 5 Tienen estudios de posgrado completos 7 Tienen universidad completa 1 Estudios incompletos de posgrado</p>
---	--	--	---



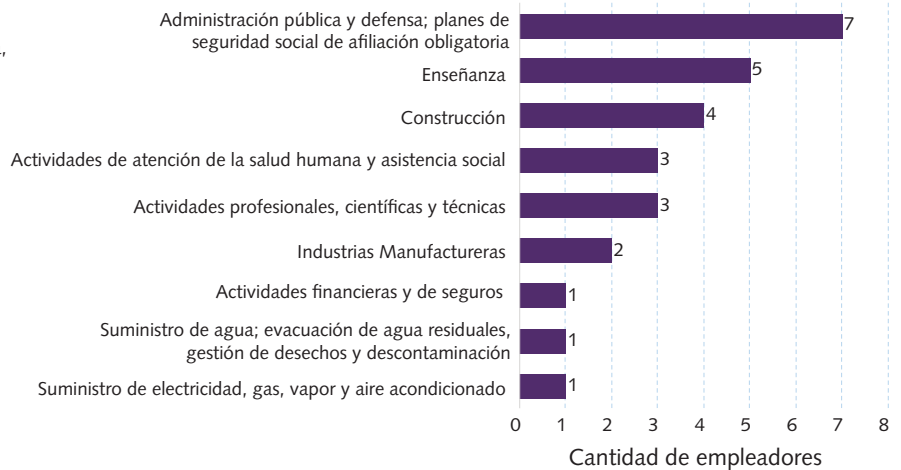
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



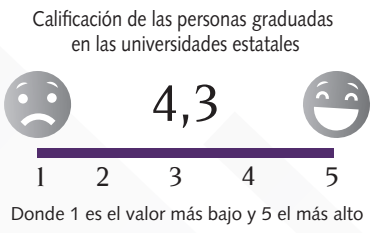
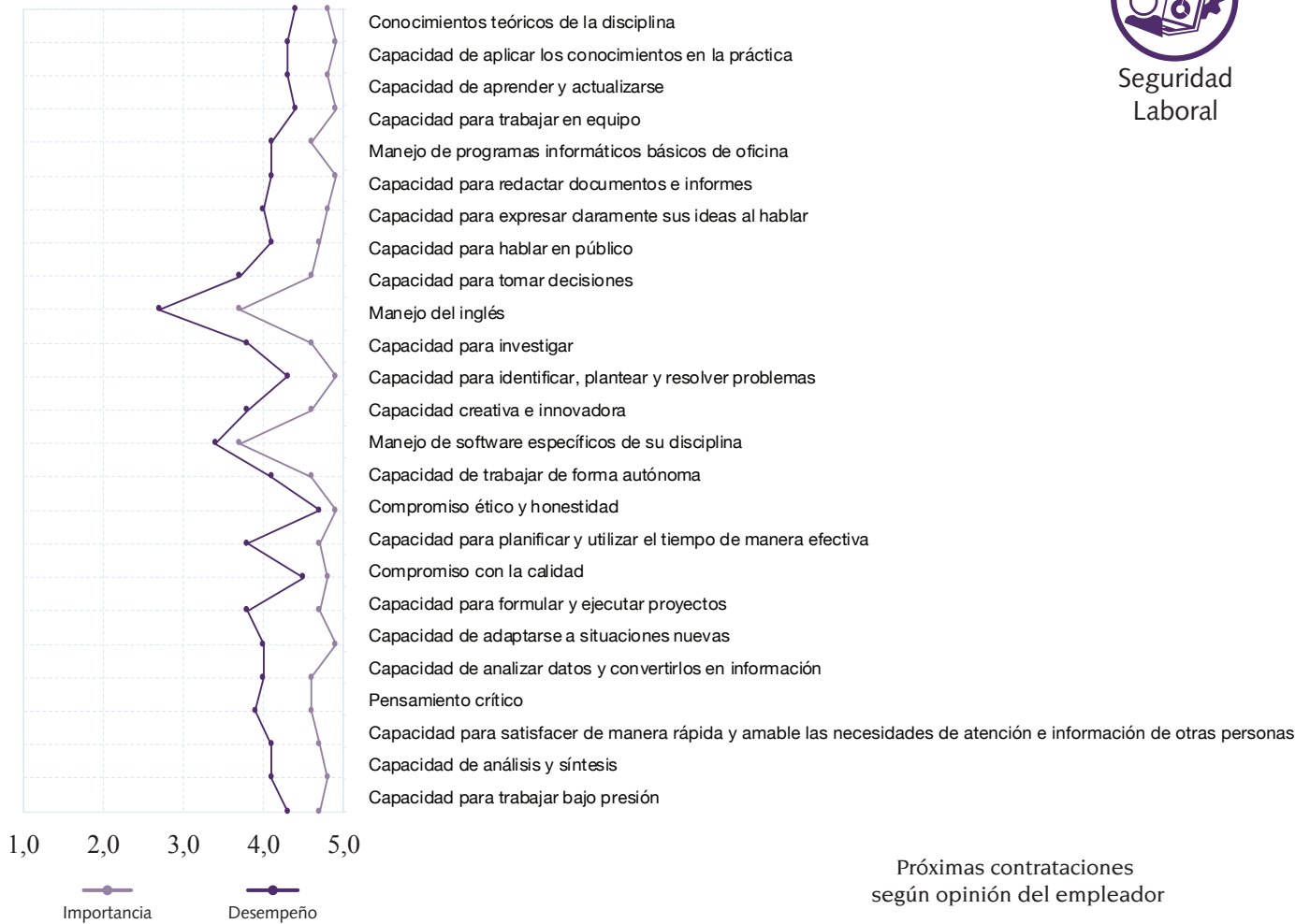
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



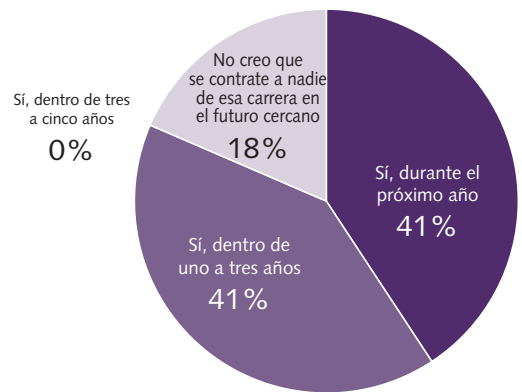
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Seguridad Laboral por cada competencia



Próximas contrataciones según opinión del empleador

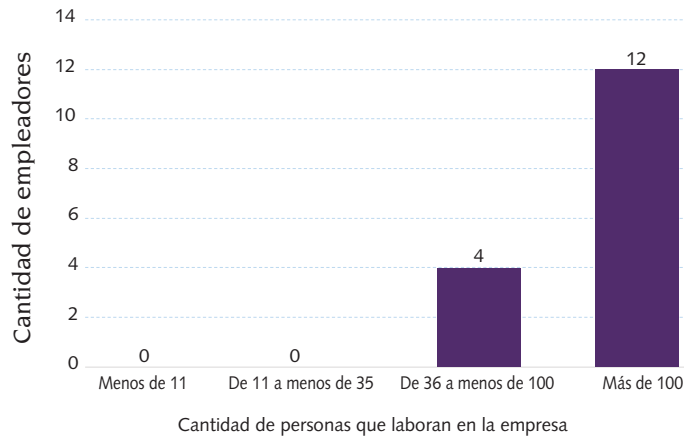


Del total de empleadores encuestados:

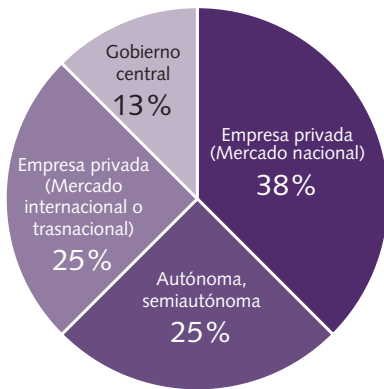
- Tienen entre **27 y 61 años** y la edad media es **41 años**
- 16** de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal
- 15** empleadores **12** empleadoras
- 0** Tienen universidad incompleta o menos **6** Tienen estudios de posgrado completos **15** Tienen universidad completa **6** Universidad completa



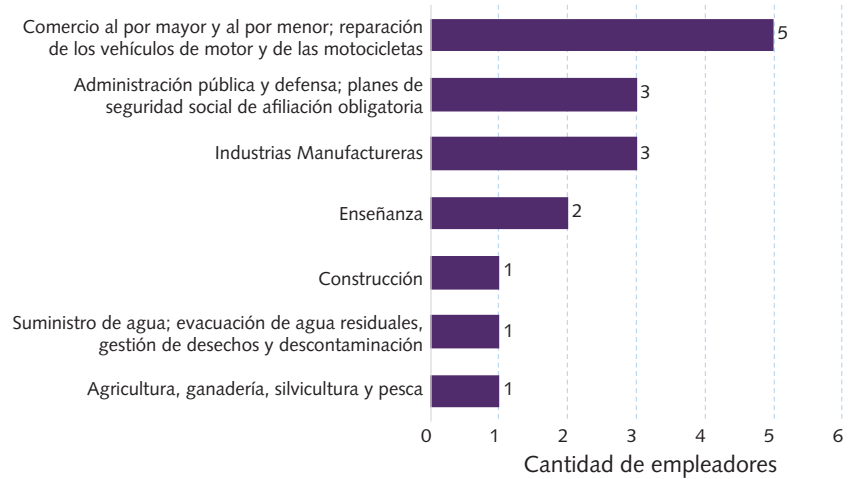
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



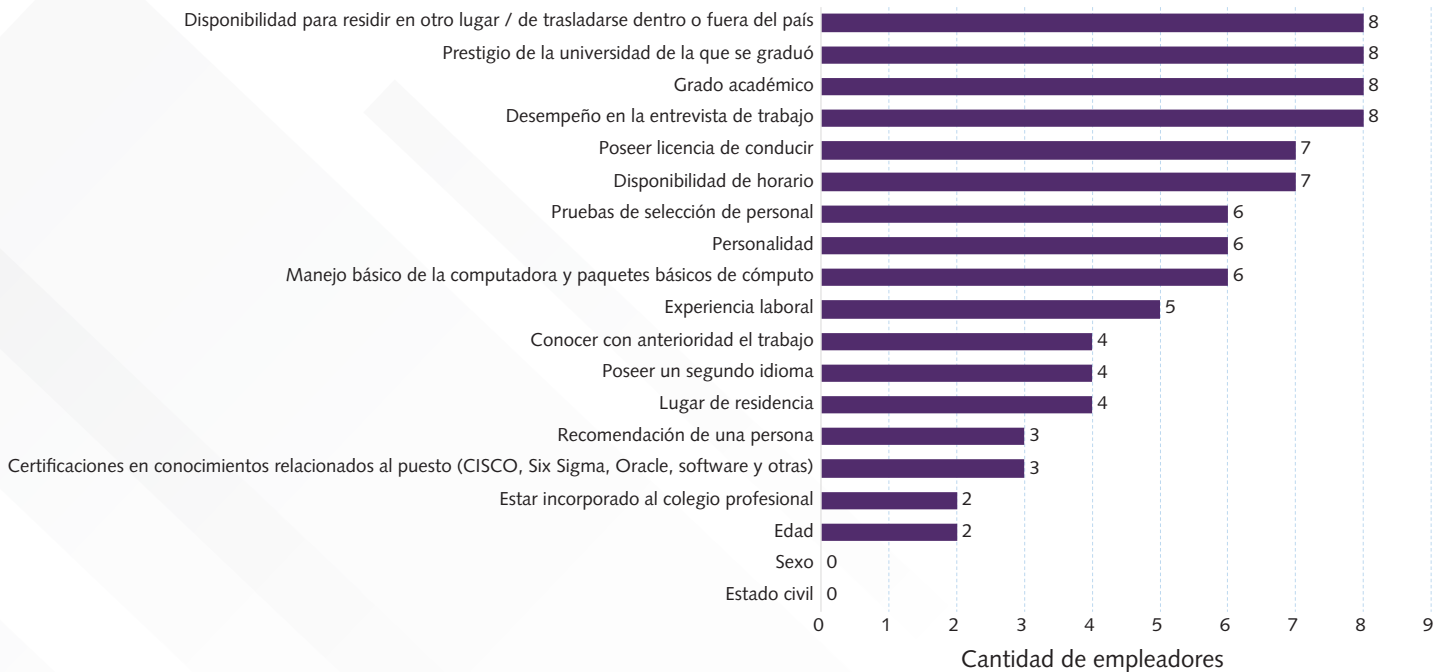
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



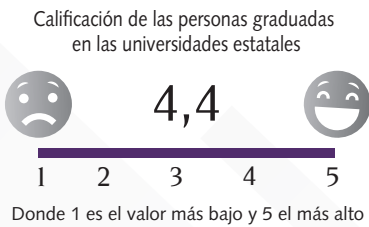
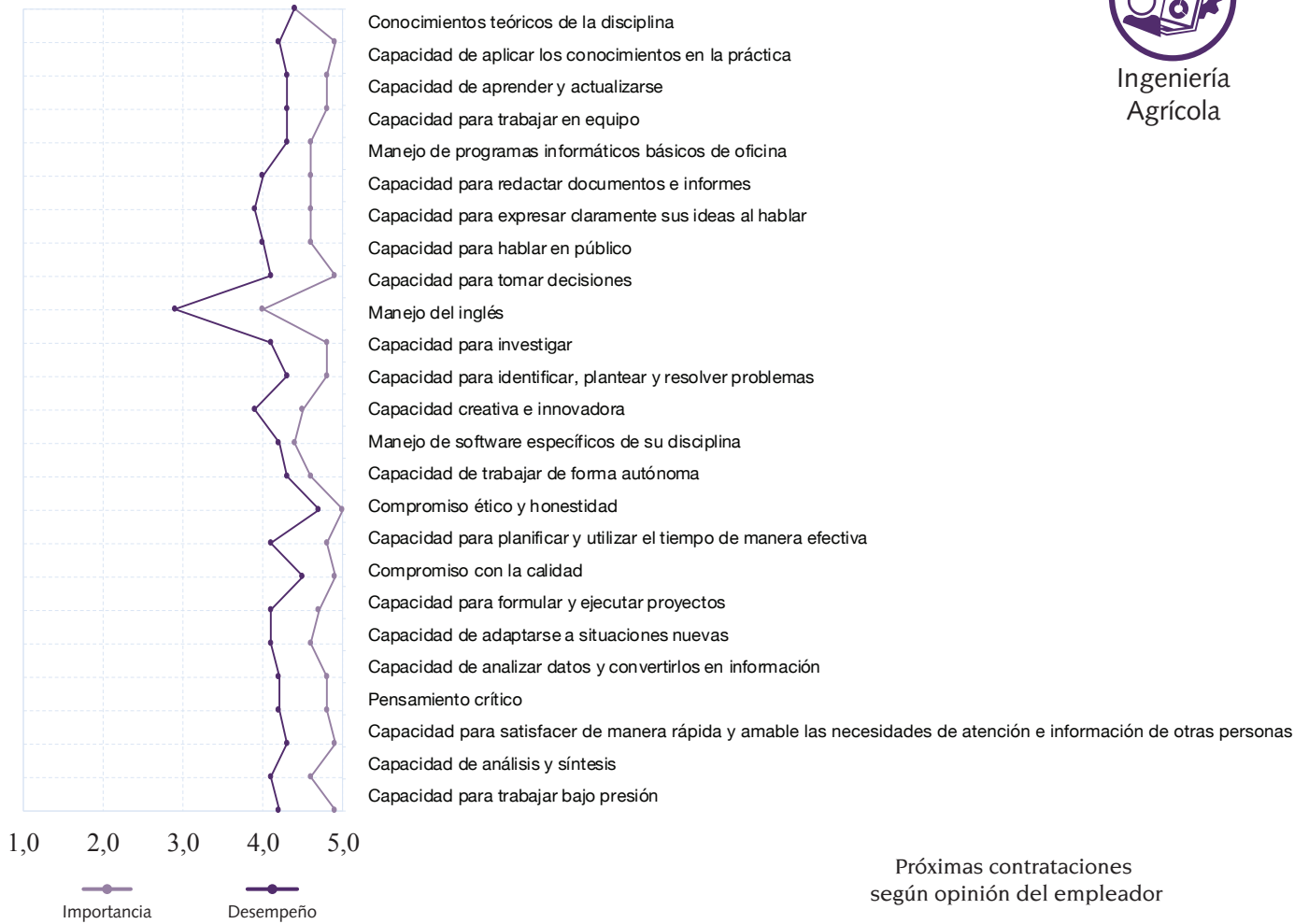
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



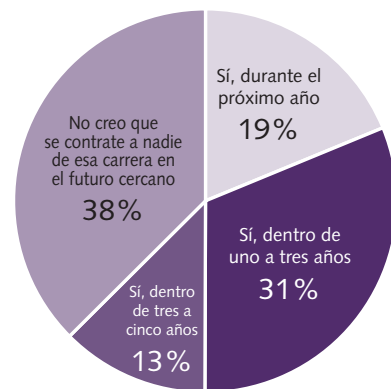
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ingeniería Agrícola por cada competencia



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre **33 y 62 años** y la edad media es **47 años**



13 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

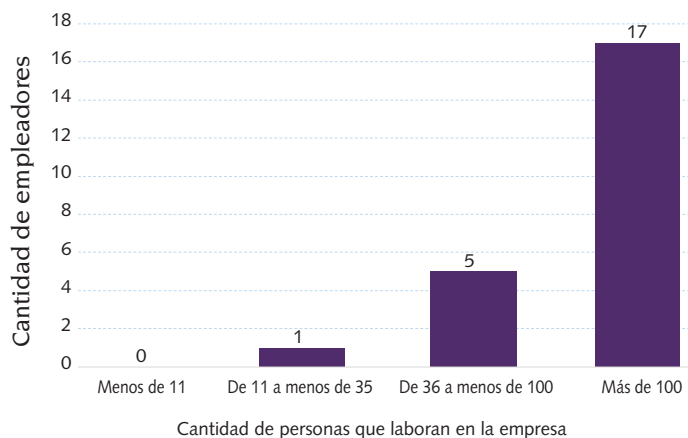


12 empleadores
4 empleadoras

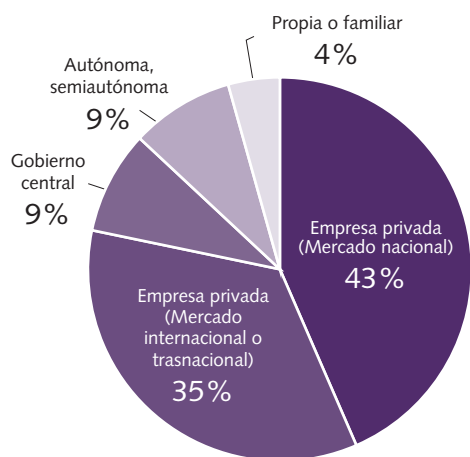


- 0** Tienen universidad incompleta o menos
- 8** Tienen estudios de posgrado completos
- 7** Tienen universidad completa
- 1** Estudios incompletos de posgrado

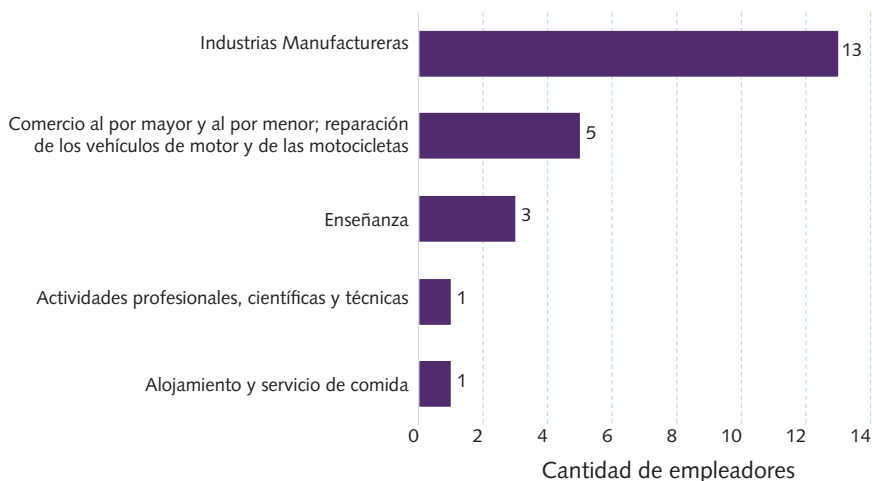
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



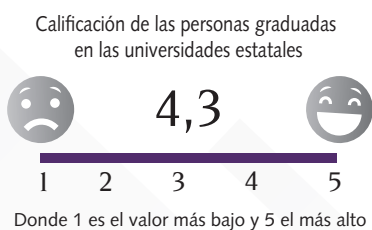
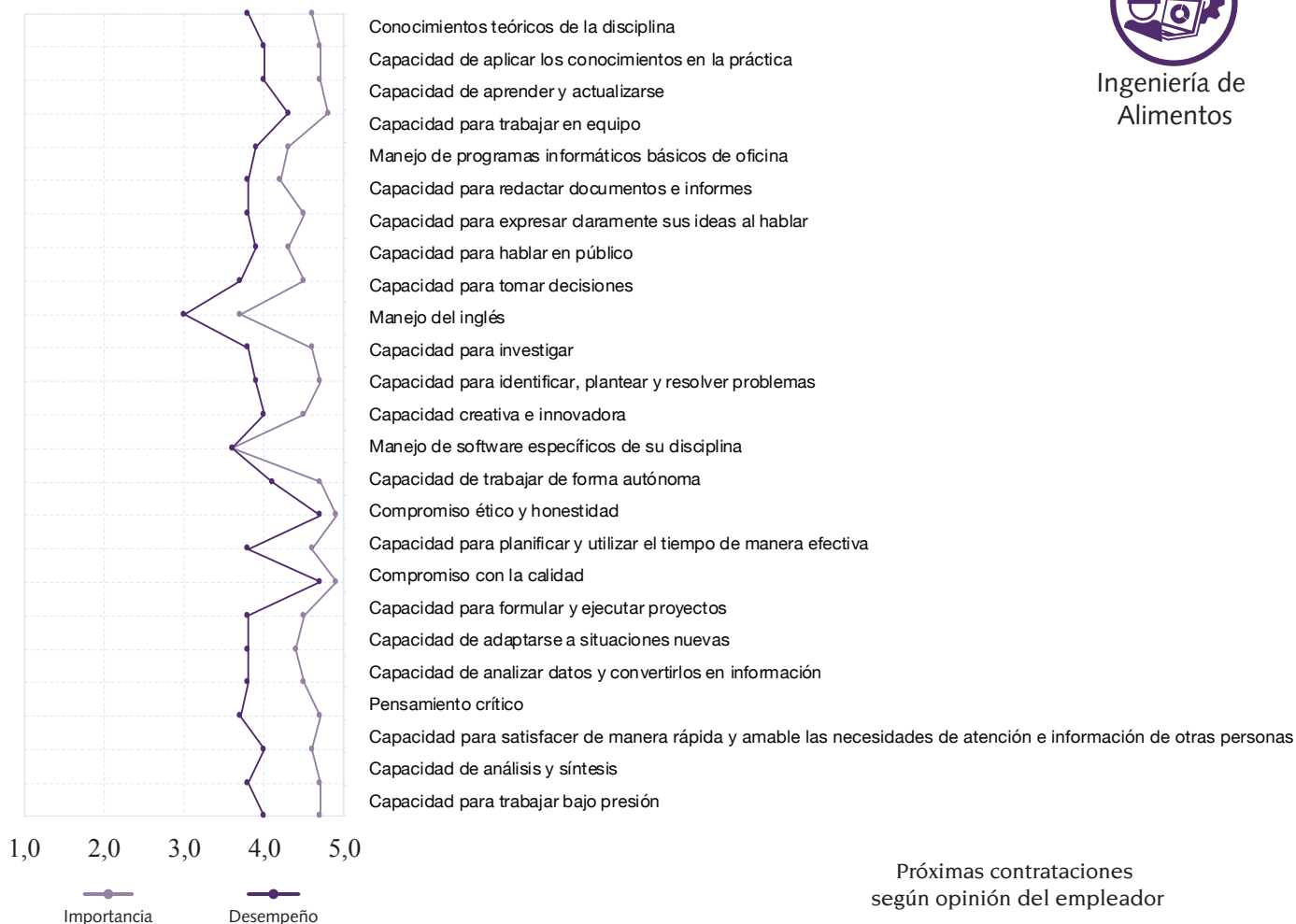
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



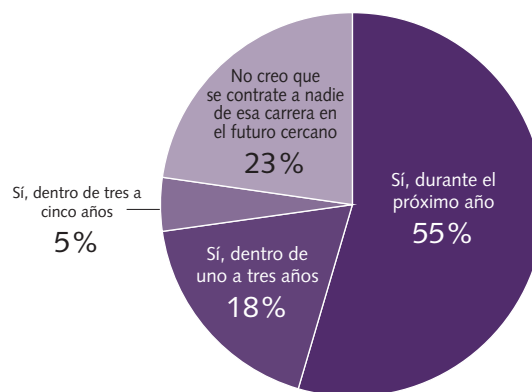
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ingeniería de Alimentos por cada competencia



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre **26 y 68 años** y la edad media es **43 años**



14 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



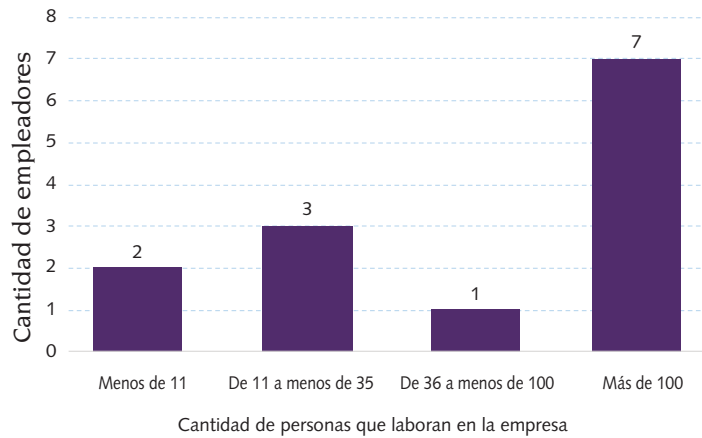
12 empleadores
11 empleadoras



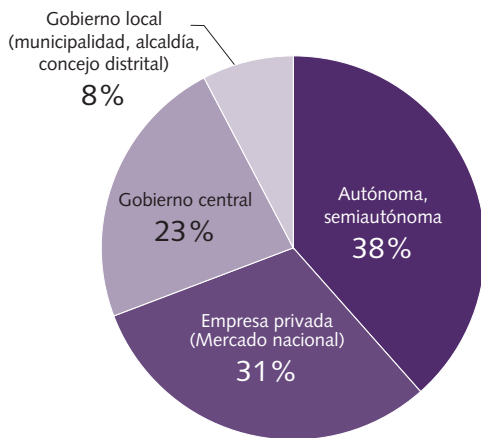
1 Tienen universidad incompleta o menos
9 Tienen estudios de posgrado completos
13 Tienen universidad completa
0 Estudios incompletos de posgrado



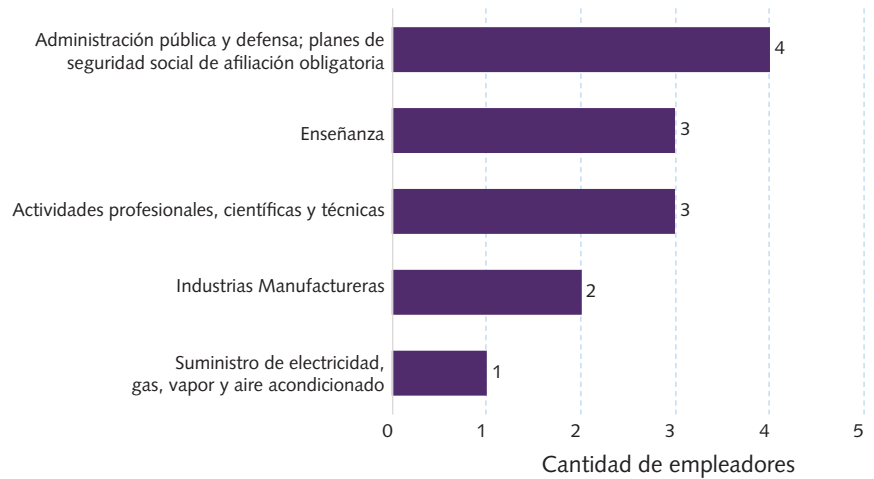
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



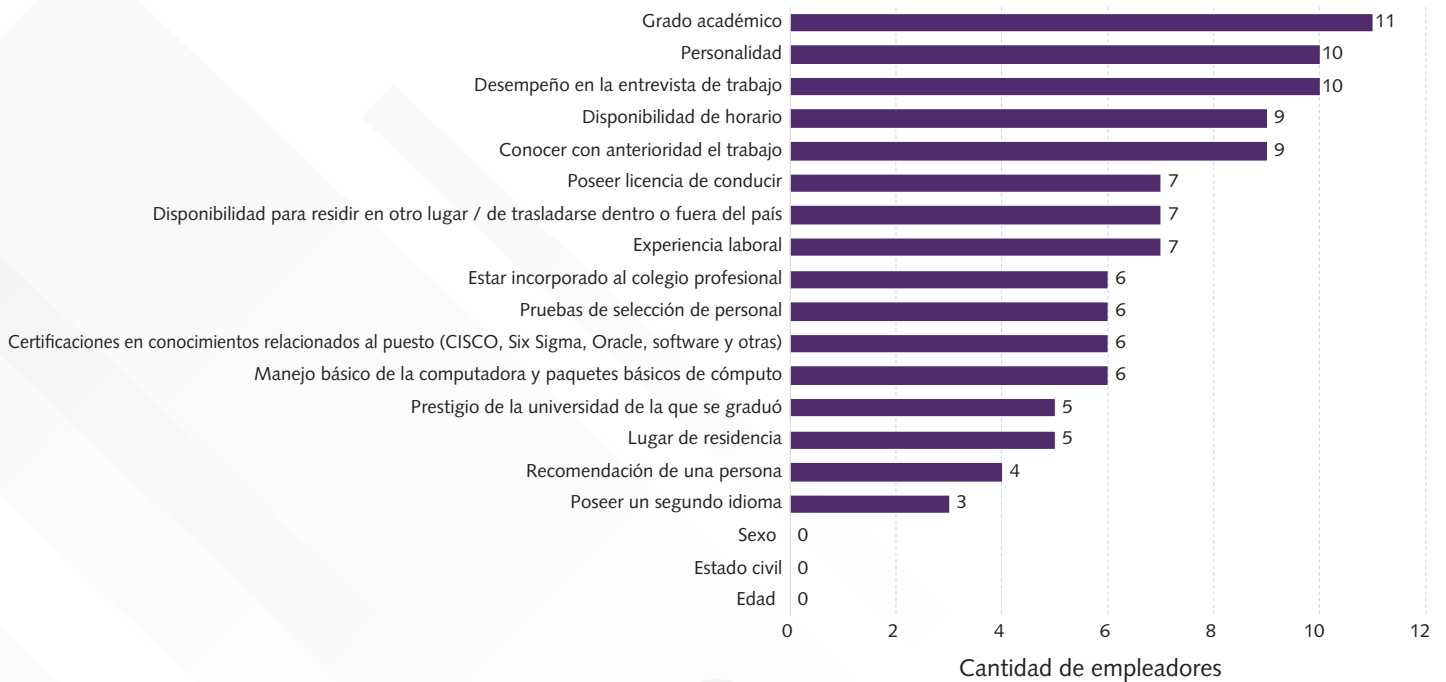
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



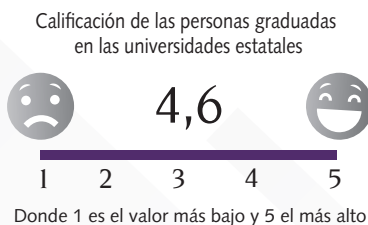
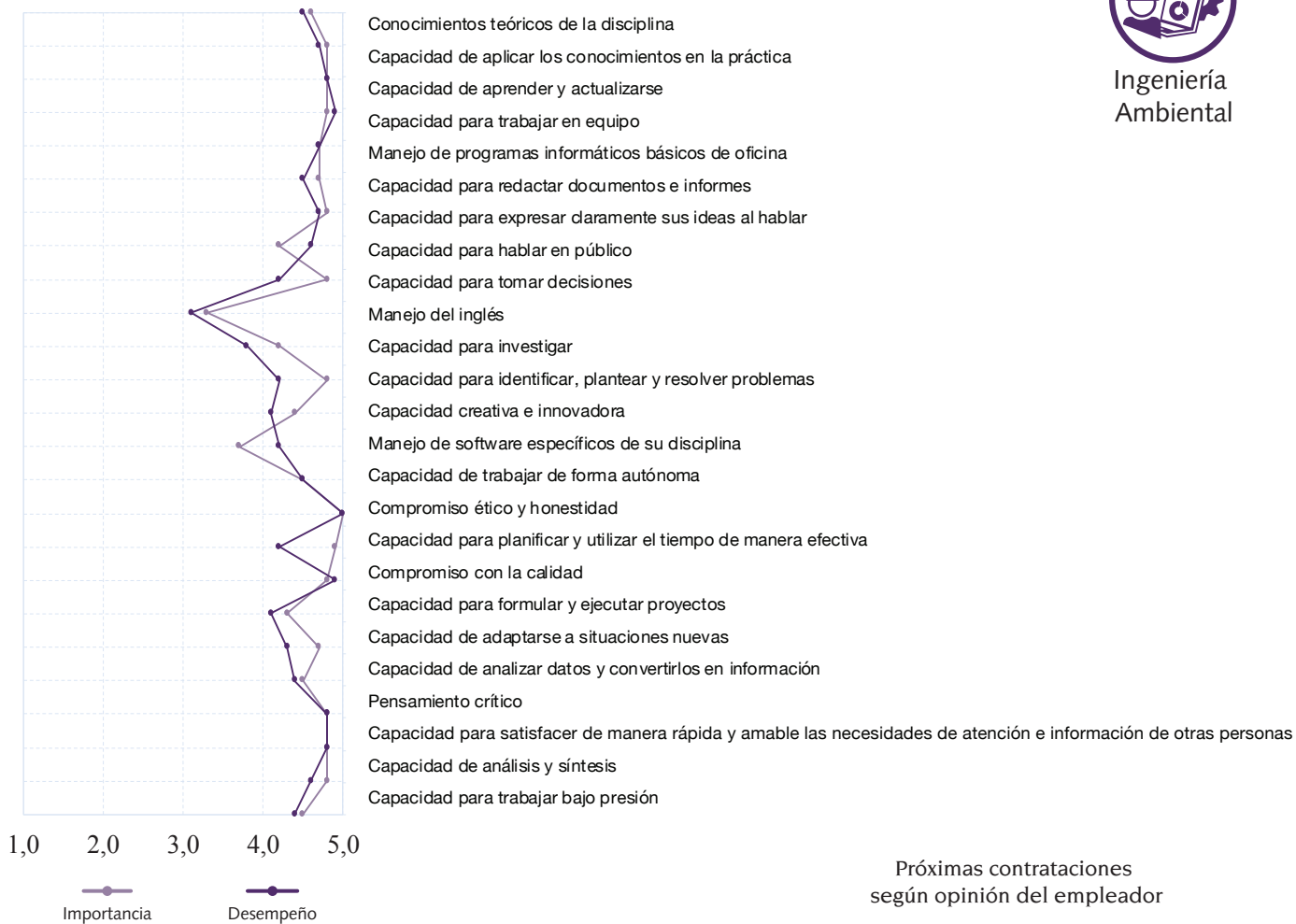
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ingeniería Ambiental por cada competencia



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre **25 y 58 años** y la edad media es **41 años**



10 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

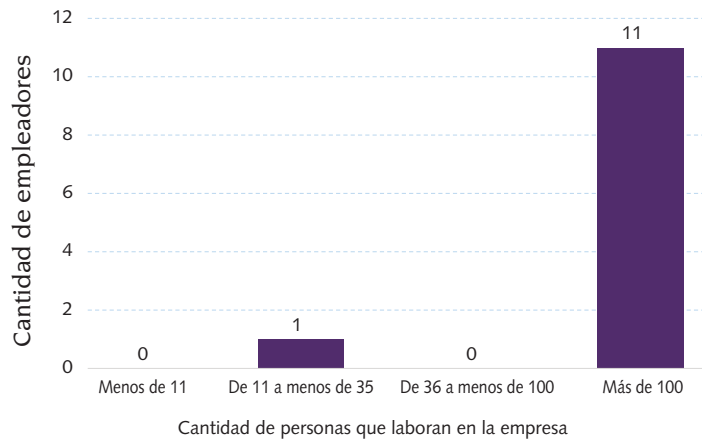


7 empleadores
6 empleadoras

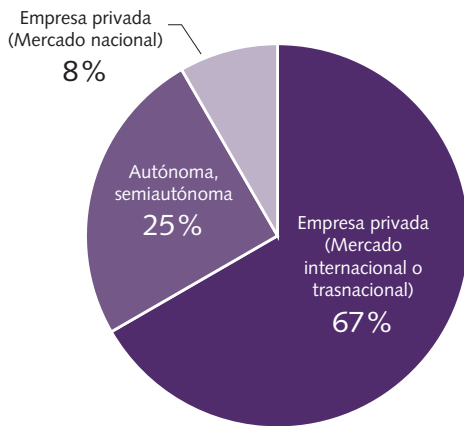


0 Tienen universidad incompleta o menos
6 Tienen estudios de posgrado completos
6 Tienen universidad completa
1 Estudios incompletos de posgrado

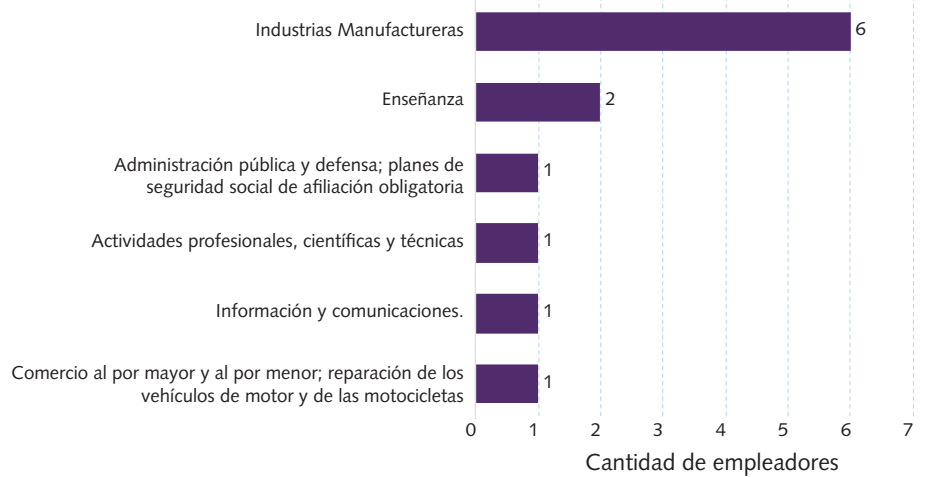
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



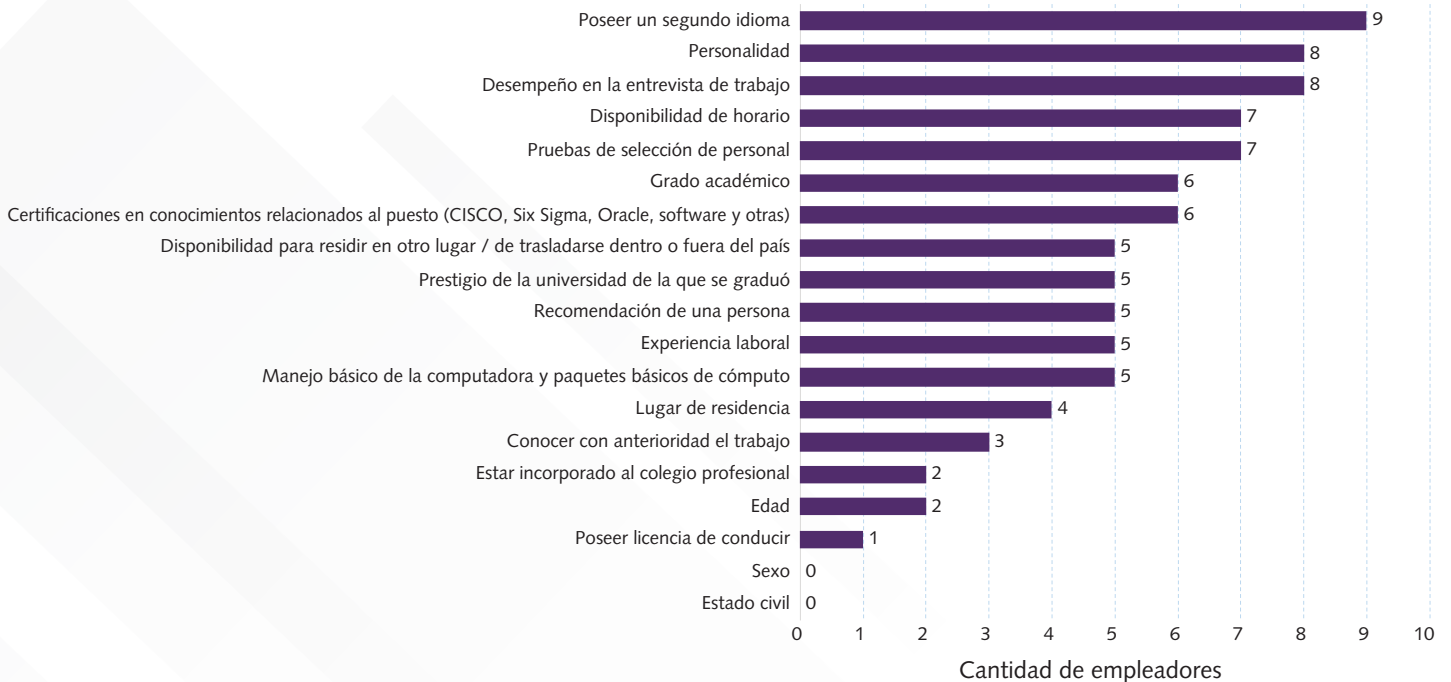
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



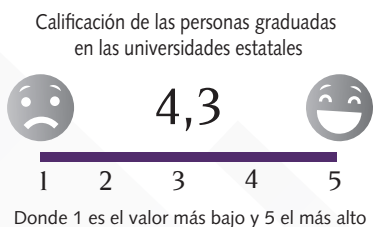
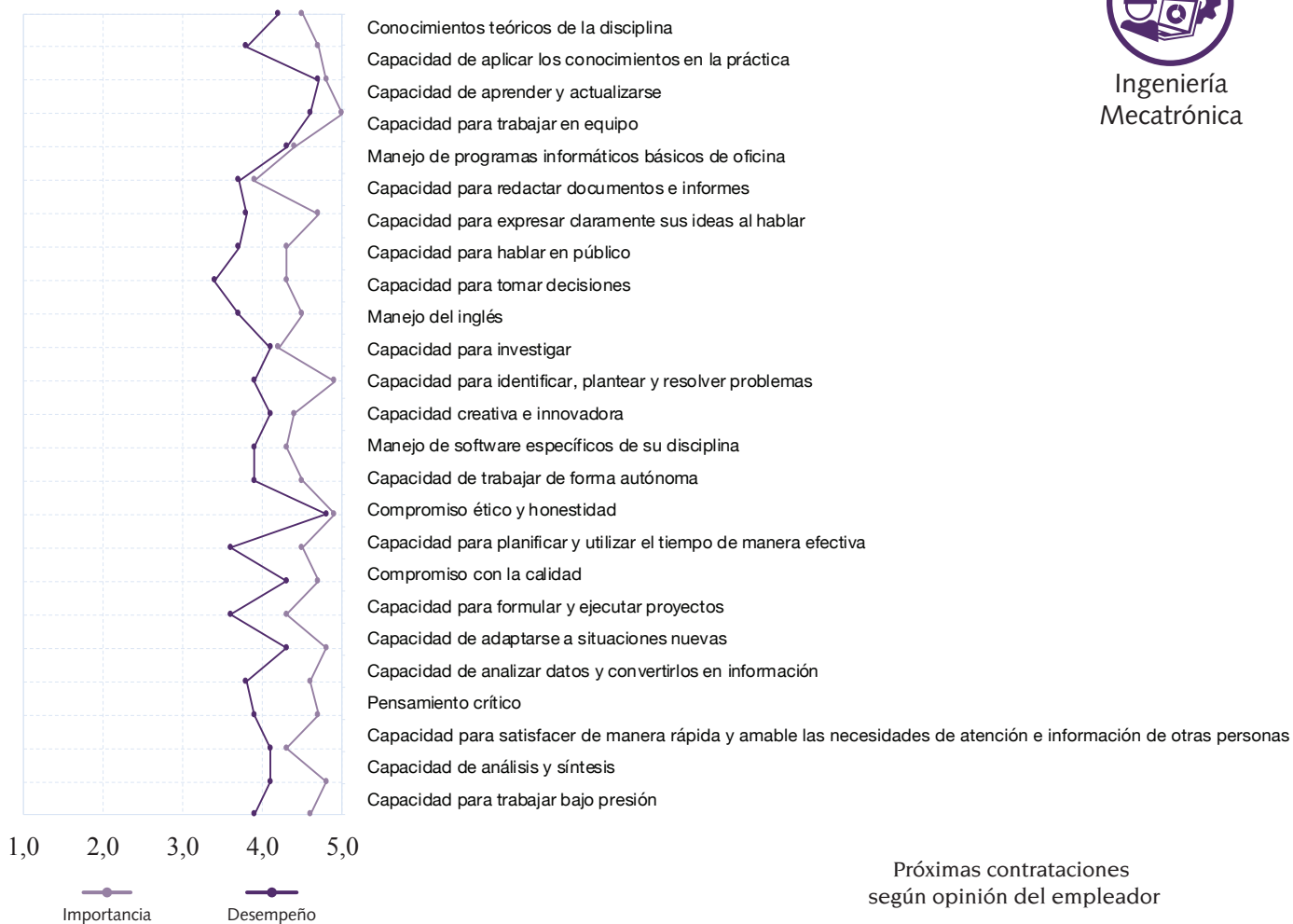
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



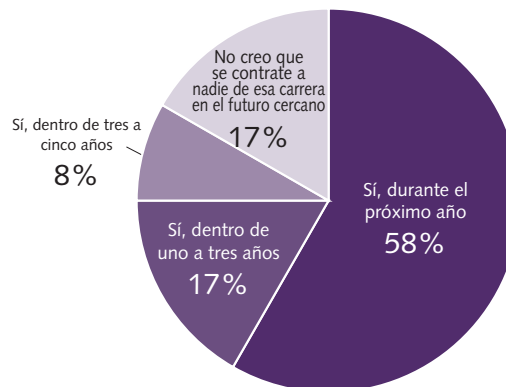
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ingeniería Mecatrónica por cada competencia



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre **30 y 52 años** y la edad media es **42 años**



8 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



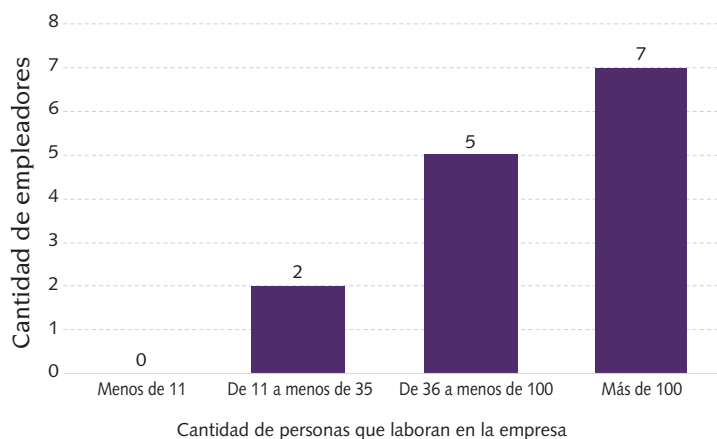
11 empleadores
1 empleadoras



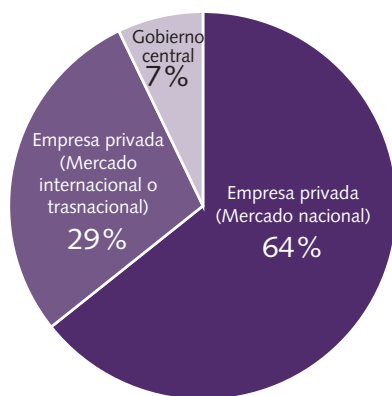
0 Tienen universidad incompleta o menos
5 Tienen estudios de posgrado completos
7 Tienen universidad completa
0 Estudios incompletos de posgrado



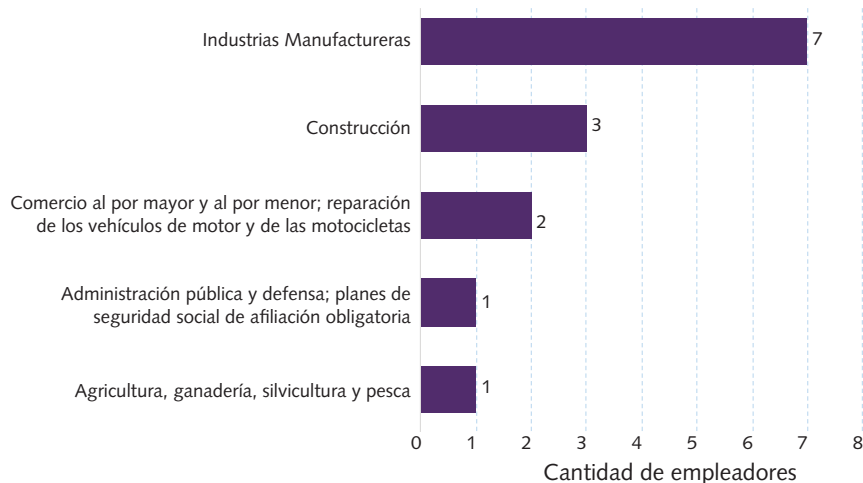
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



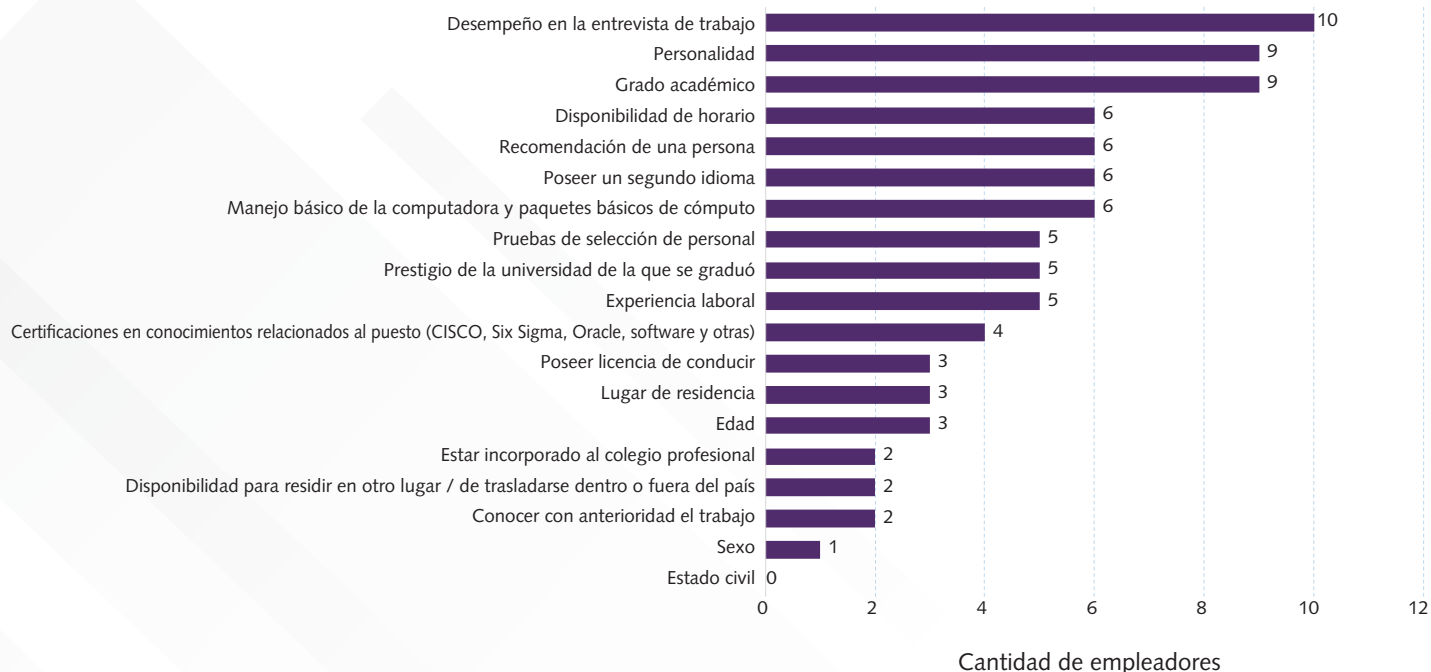
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas

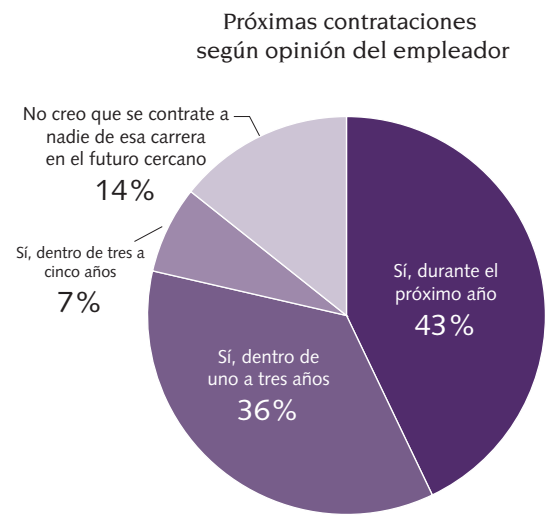
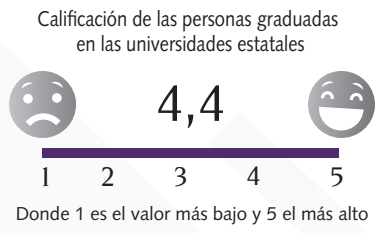
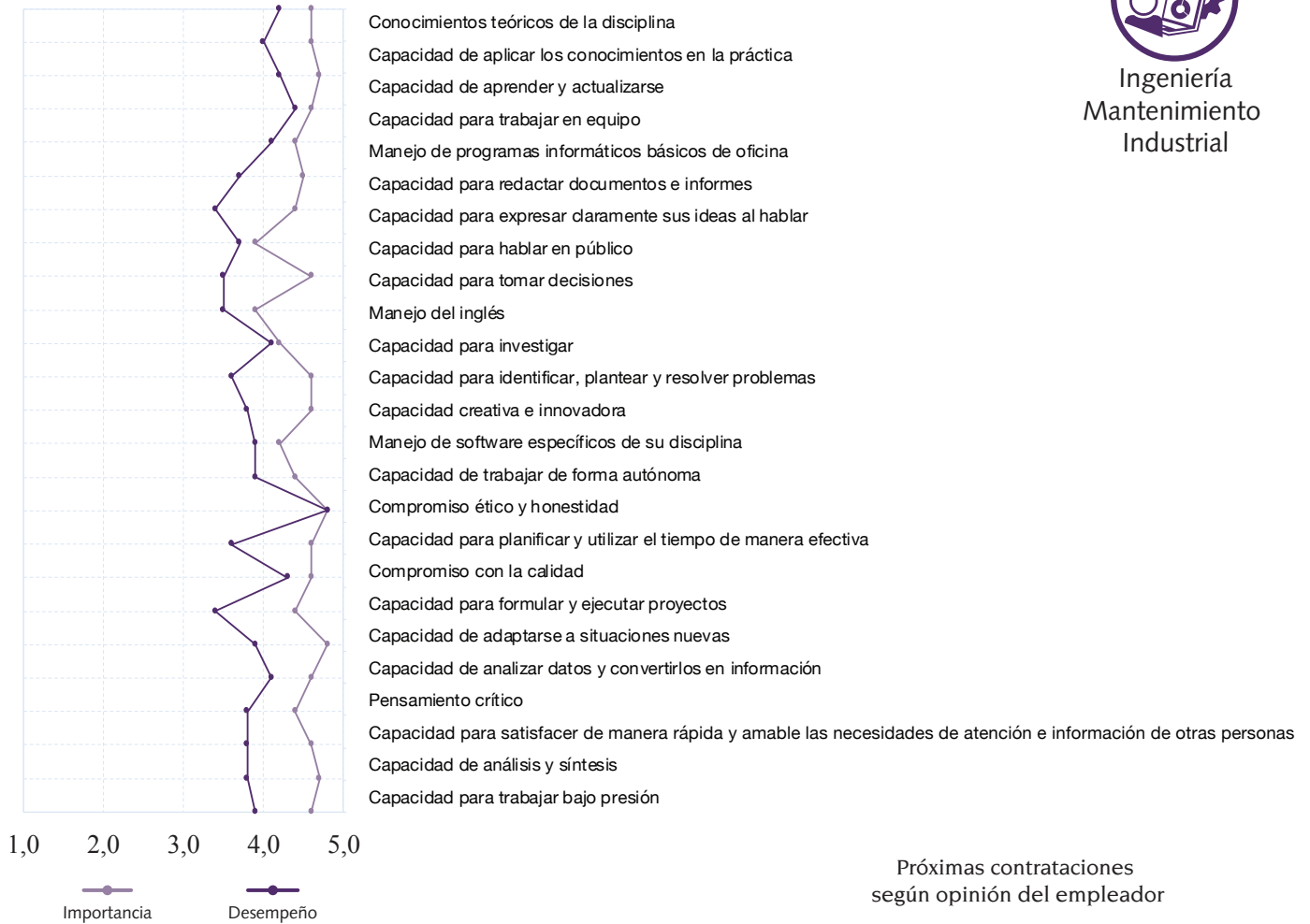


Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ingeniería Mantenimiento Industrial por cada competencia

Ingeniería



Ingeniería
Mantenimiento
Industrial



Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre **30 y 59 años** y la edad media es **43 años**

8 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

11 empleadores
3 empleadoras

0 Tienen universidad incompleta o menos
5 Tienen estudios de posgrado completos
9 Tienen universidad completa
0 Tienen estudios incompletos de posgrado

Ciencias de la Salud

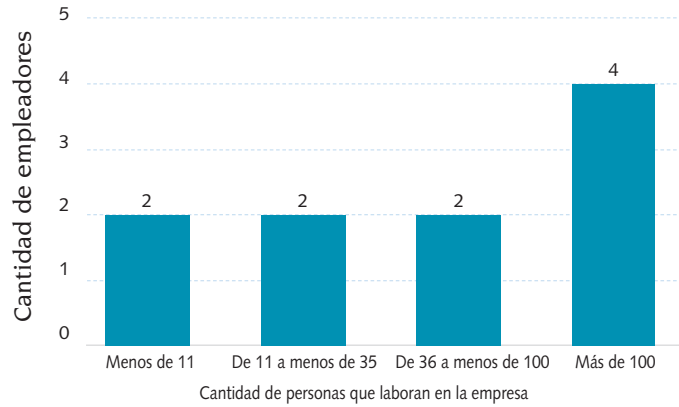


- Nutrición
- Imagenología
- Odontología
- Farmacia
- Microbiología
- Salud ambiental
- Promoción de la Salud

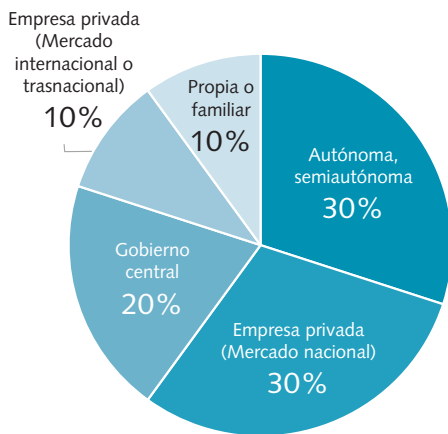




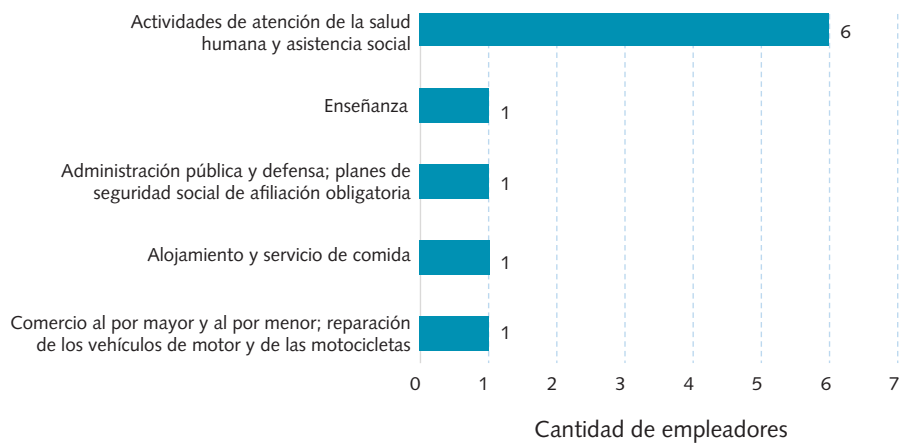
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



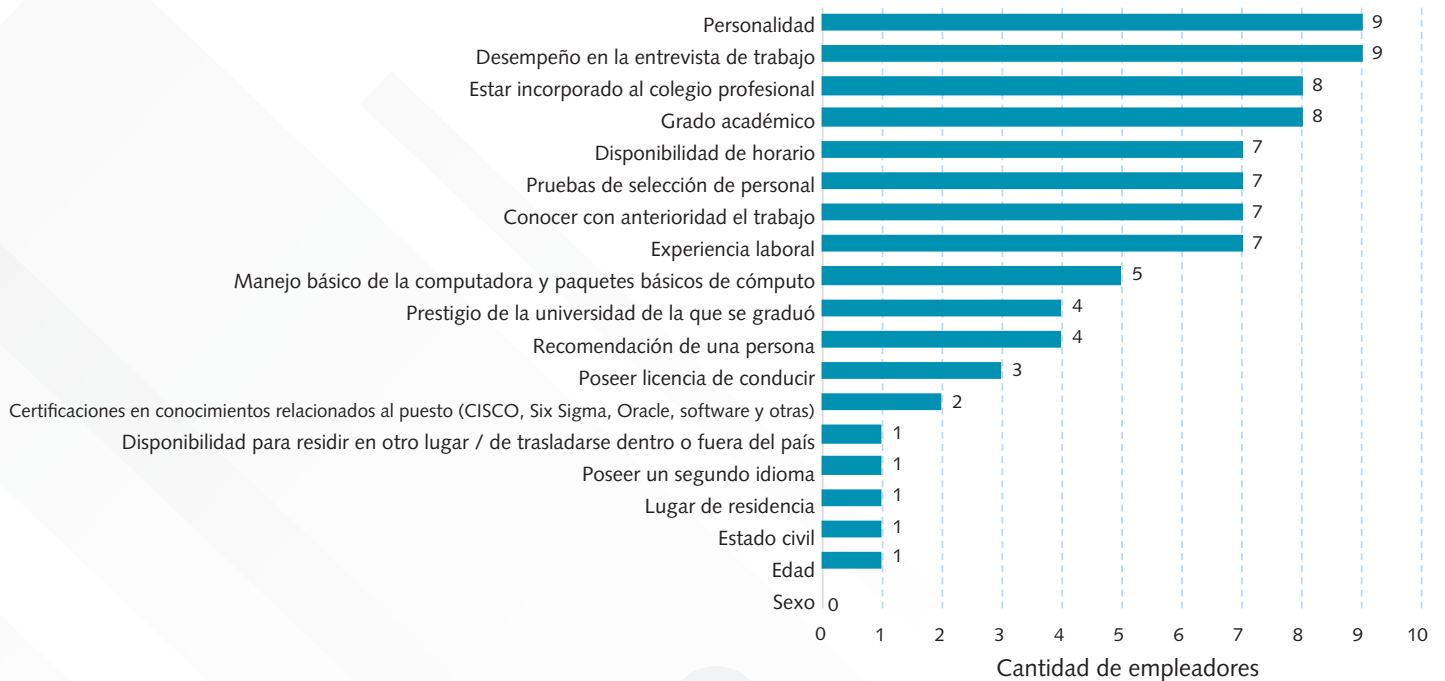
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



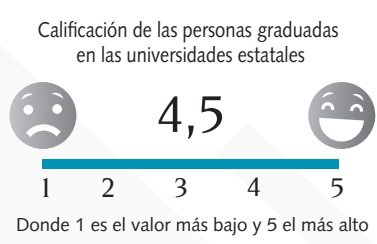
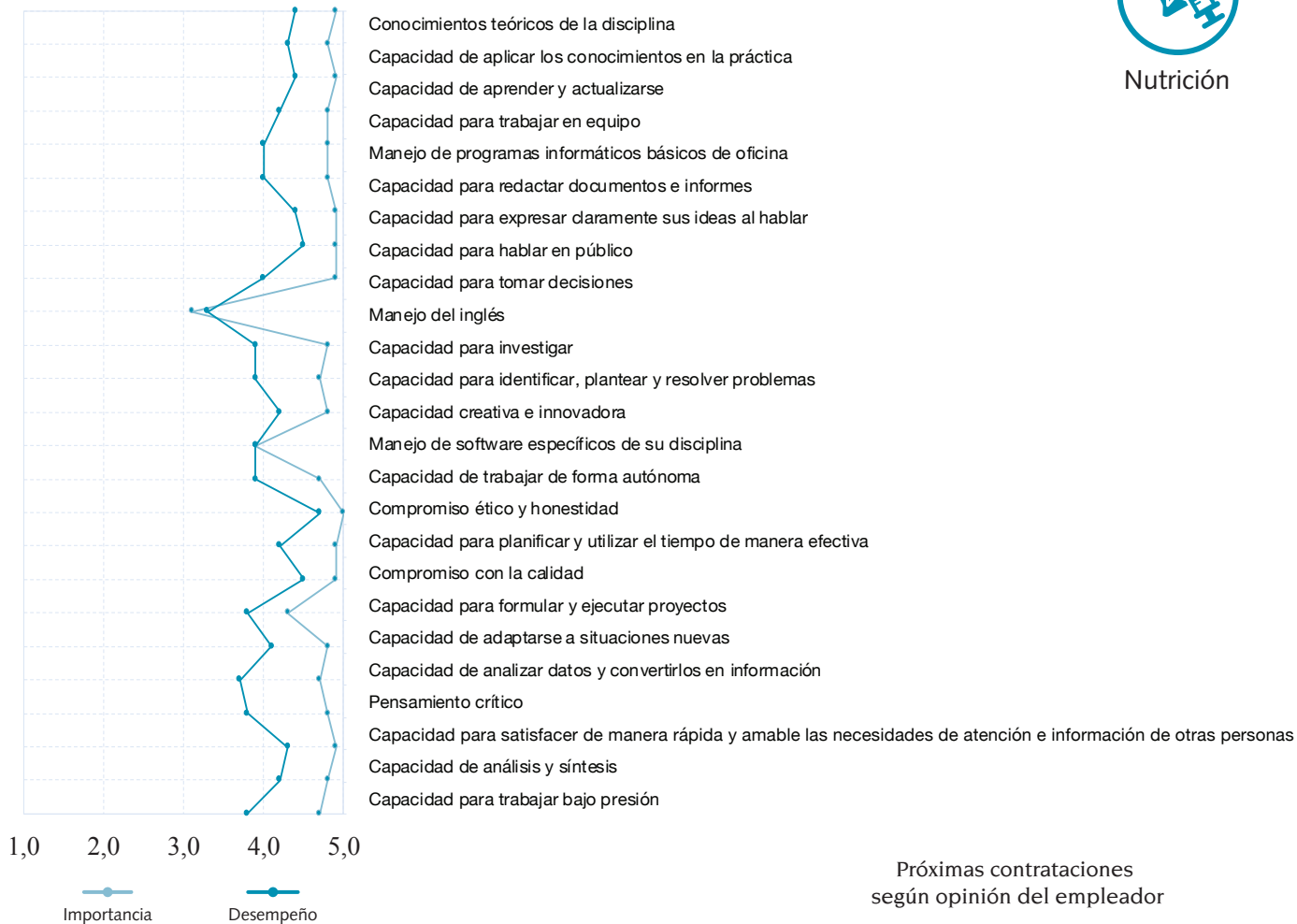
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



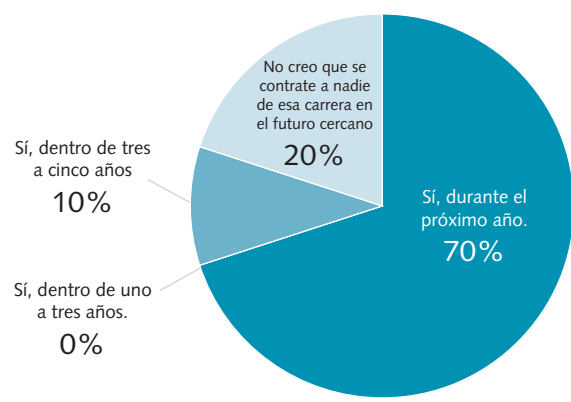
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Promoción de la Salud por cada competencia



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre **27 y 57 años** y la edad media es **42 años**

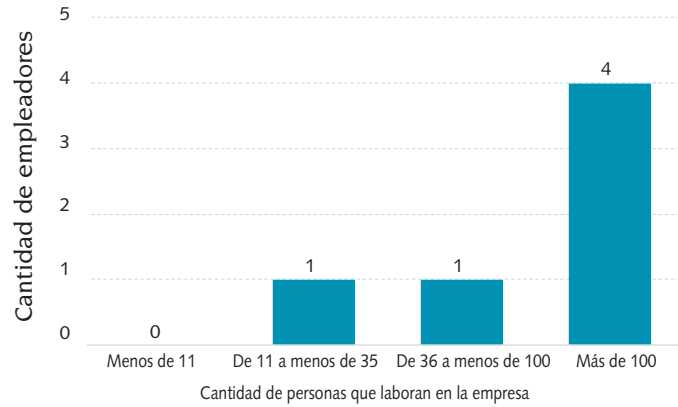
8 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

3 empleadores **7** empleadoras

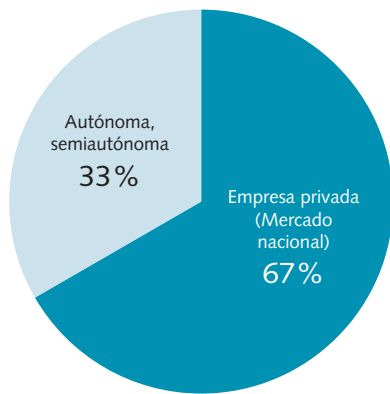
0 Tienen universidad incompleta o menos
5 Tienen estudios de posgrado completos
5 Tienen universidad completa
0 Tienen estudios incompletos de posgrado



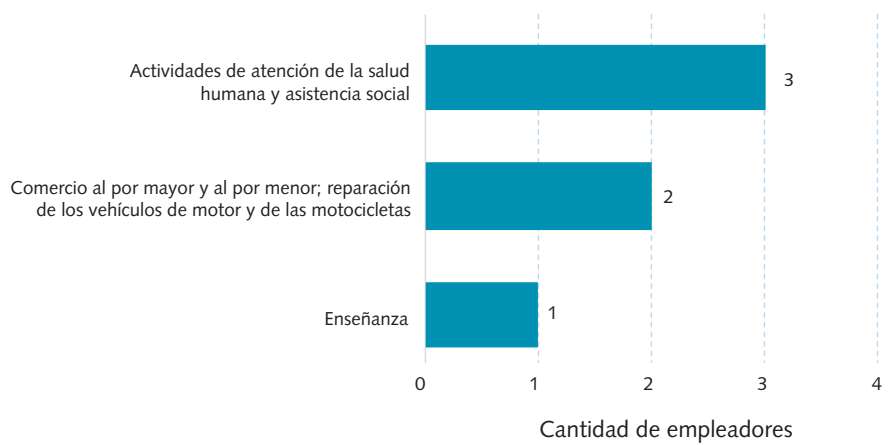
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



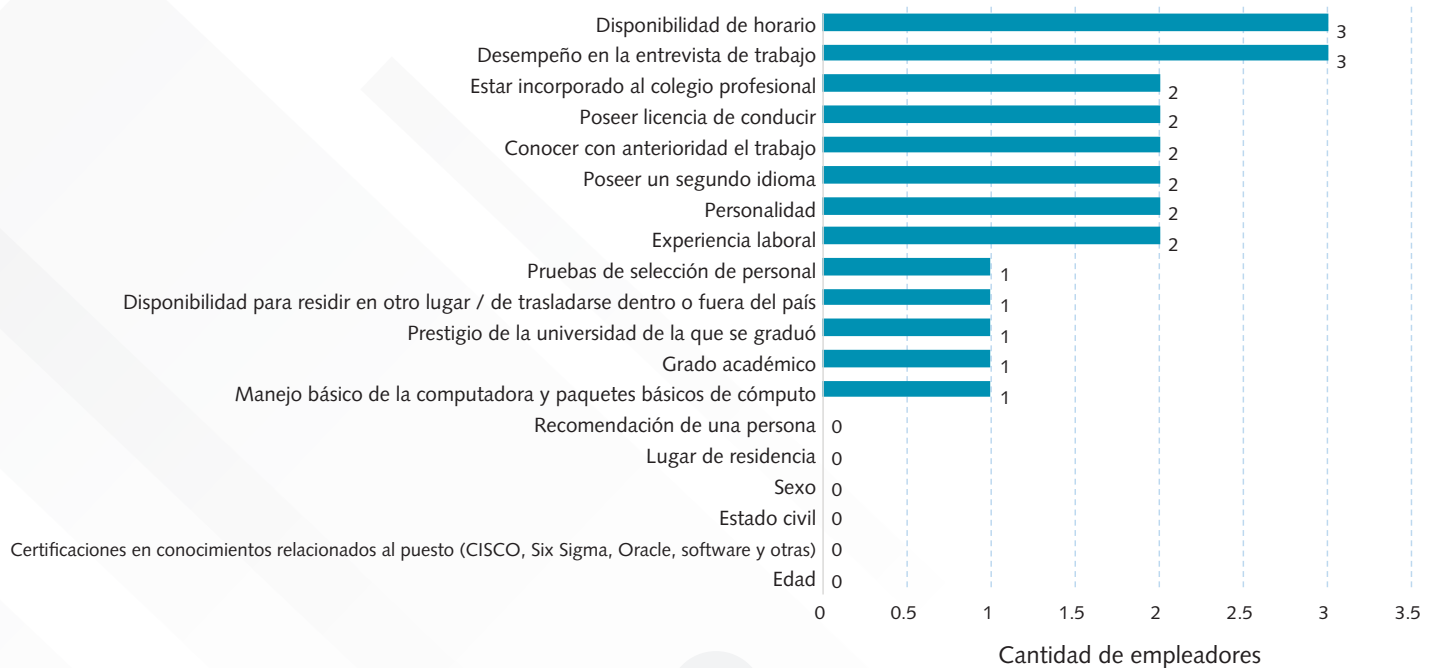
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



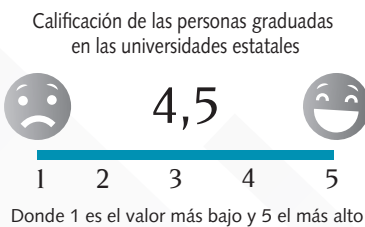
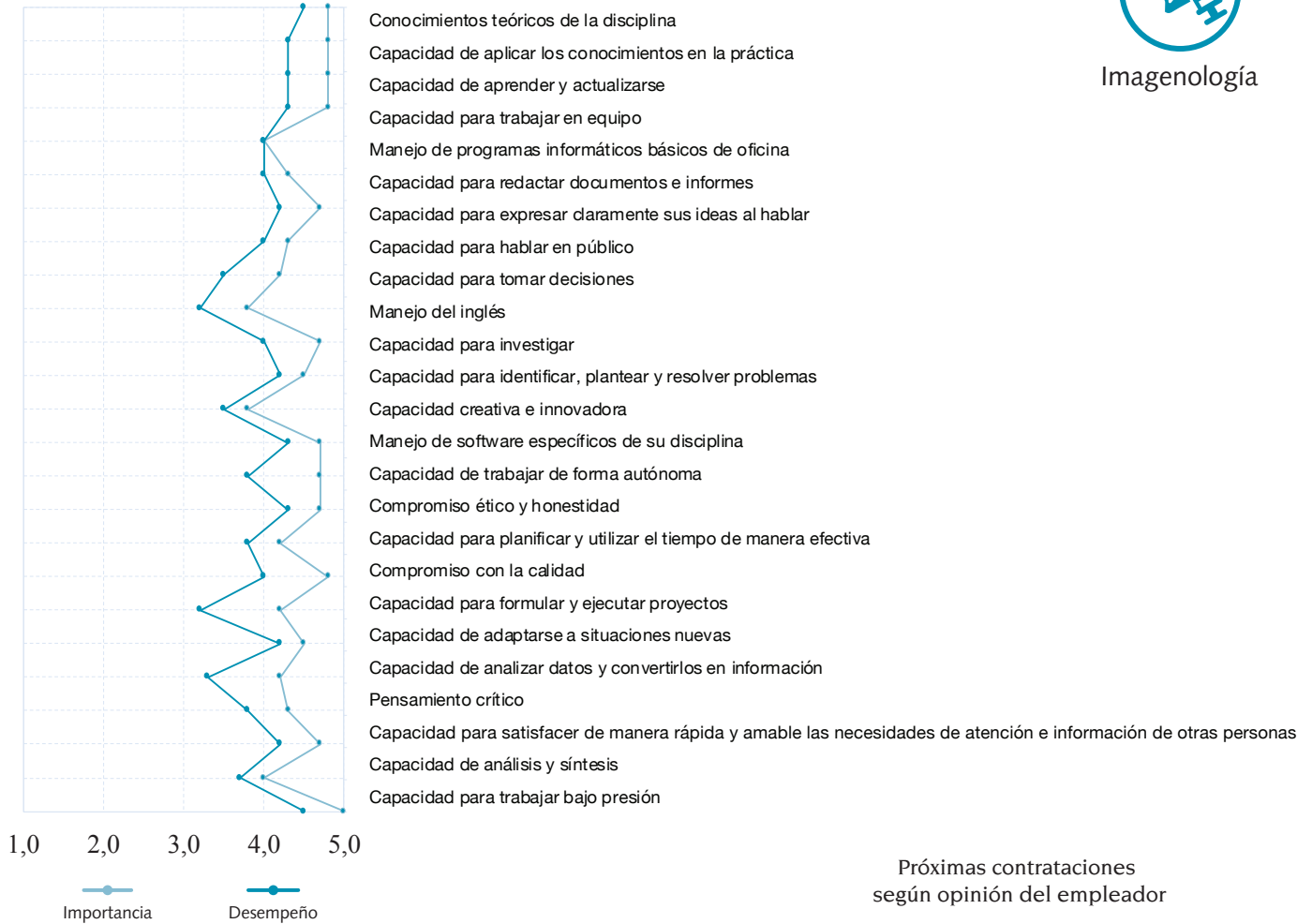
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



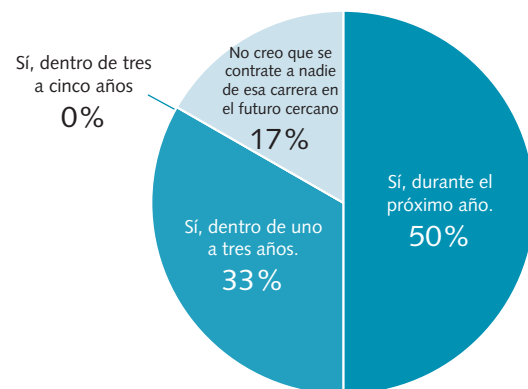
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Imagenología por cada competencia



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre **34 y 49 años** y la edad media es **42 años**



4 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



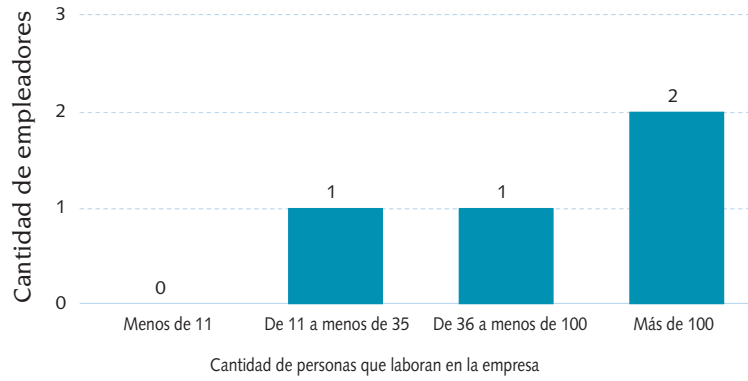
2 empleadores
4 empleadoras



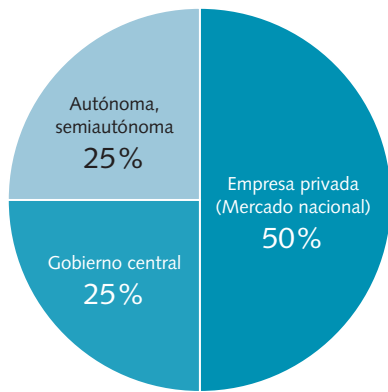
0 Tienen universidad incompleta o menos
3 Tienen estudios de posgrado completos
3 Tienen universidad completa



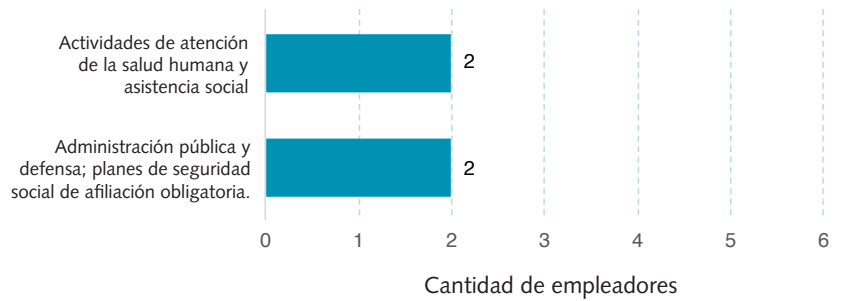
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



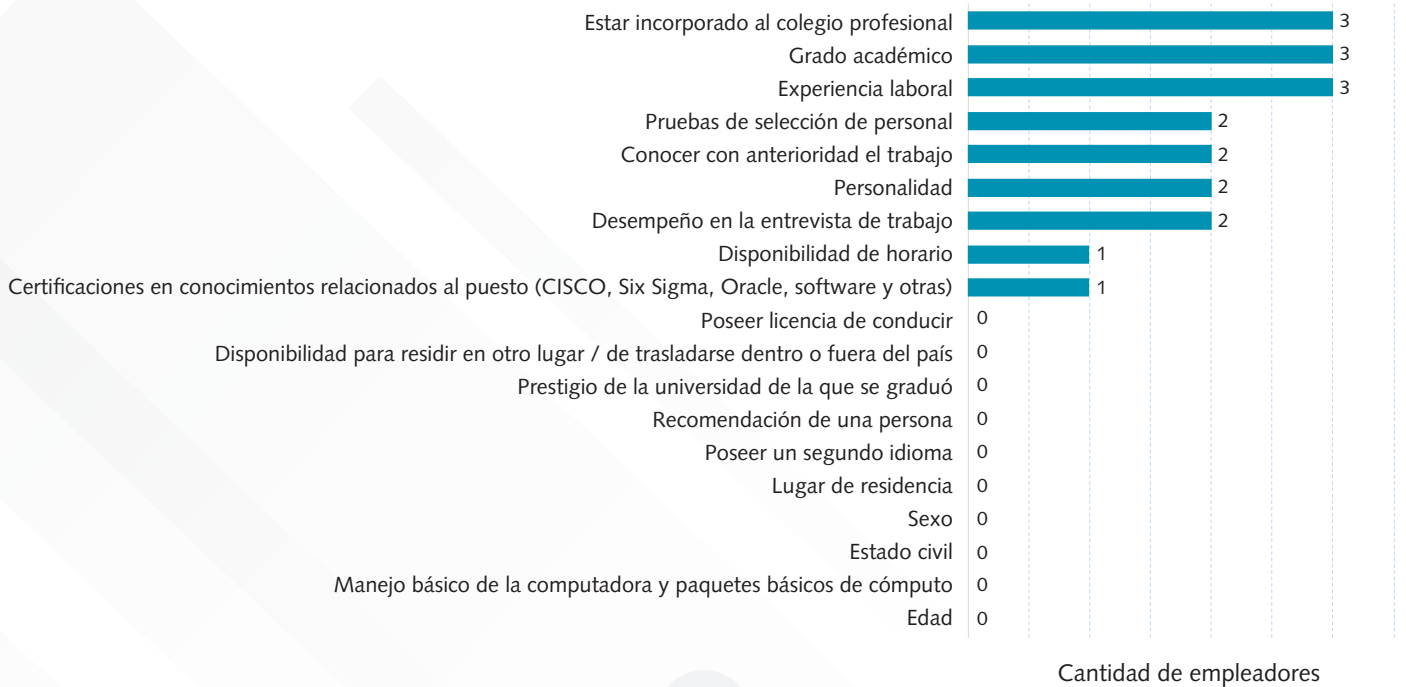
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



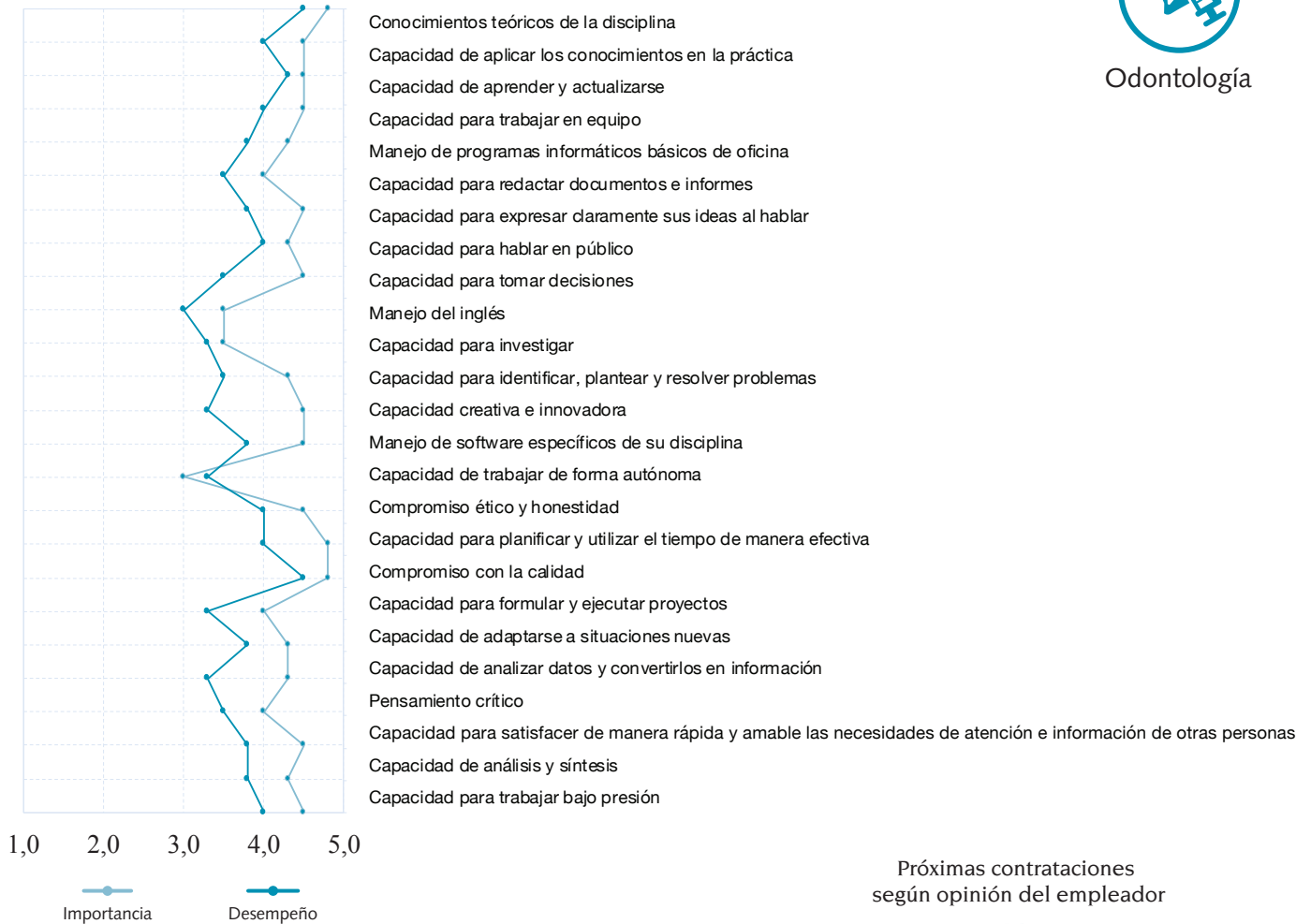
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



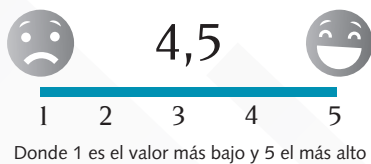
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



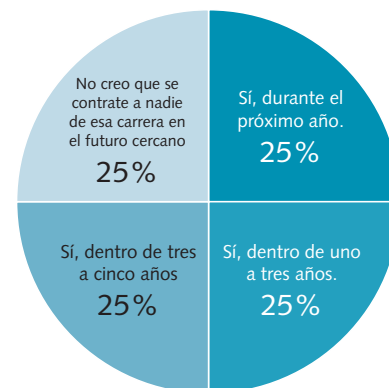
Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Odontología por cada competencia



Calificación de las personas graduadas en las universidades estatales



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre **35 y 57 años** y la edad media es **47 años**



1 de los empleadores obtuvo su diploma en una universidad estatal



2 empleadores
2 empleadoras

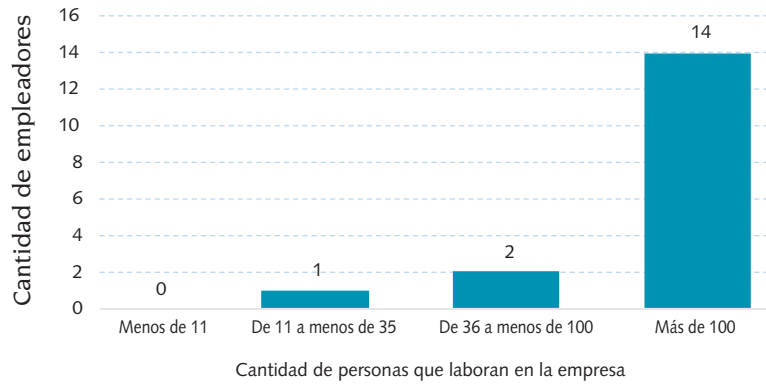


0 Tienen universidad incompleta o menos
3 Tienen estudios de posgrado completos
1 Tienen universidad completa
0 Tienen estudios incompletos de posgrado

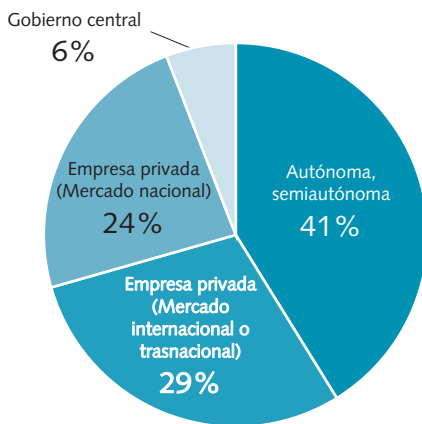


Farmacia

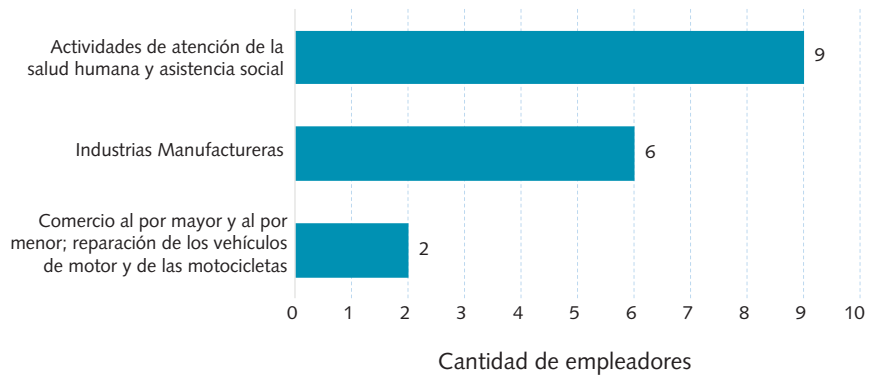
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



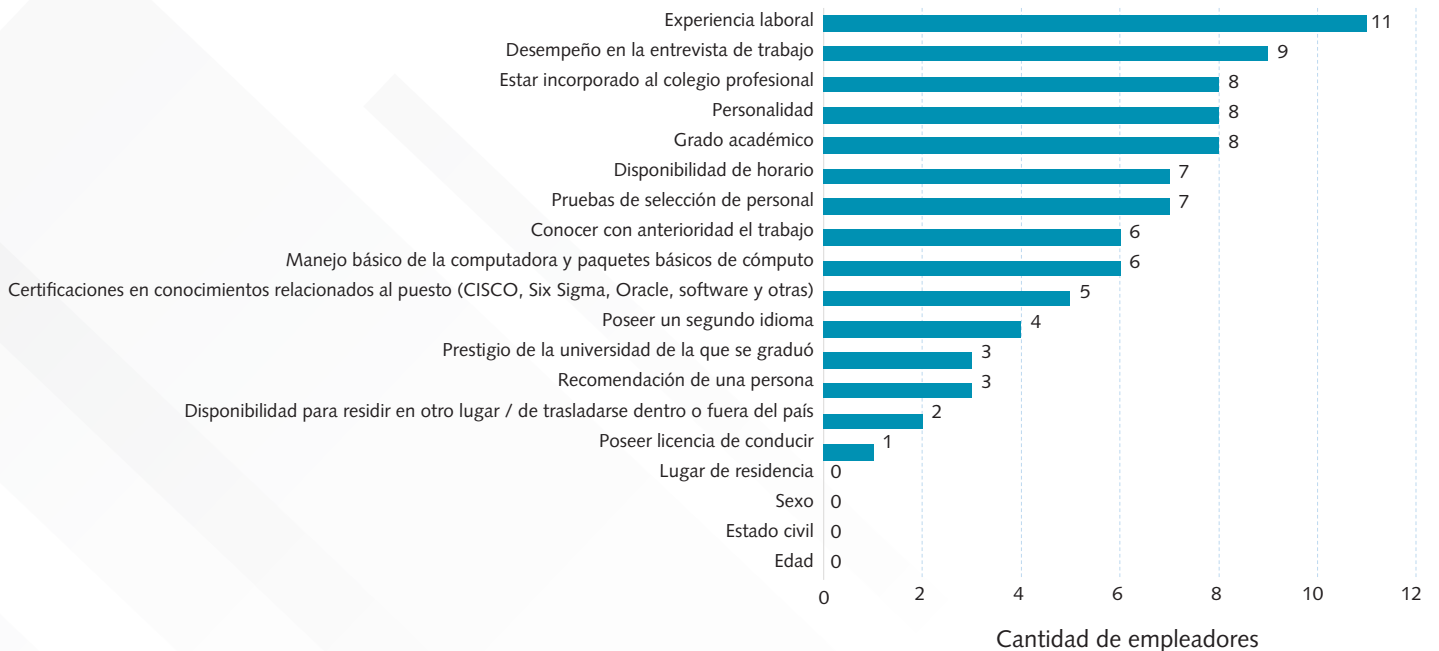
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



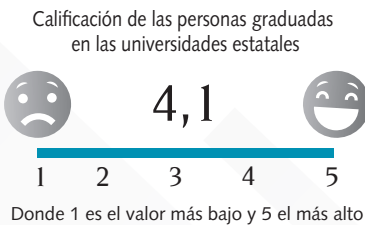
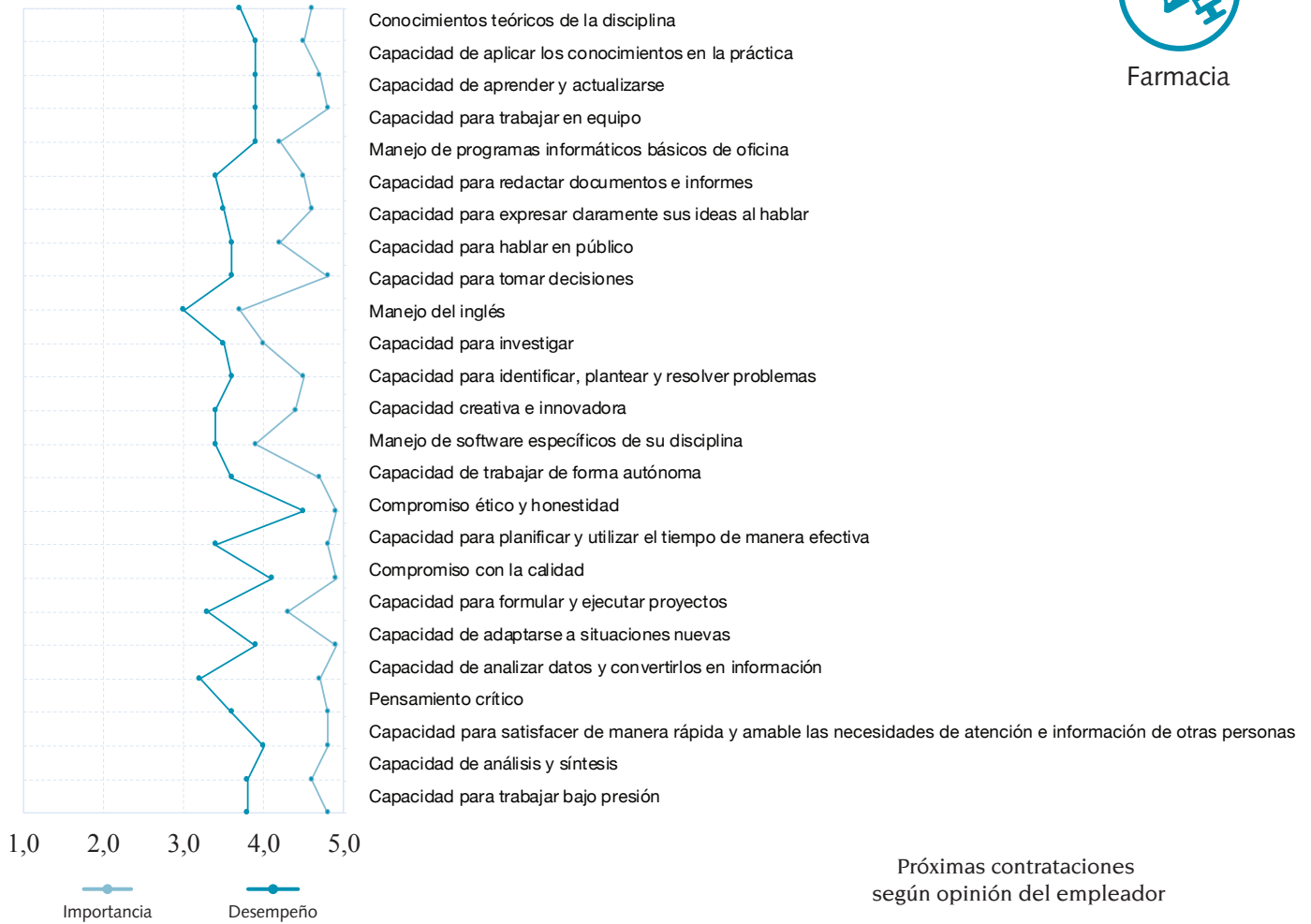
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



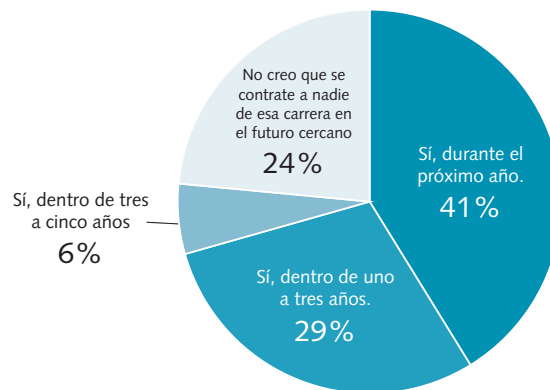
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Farmacia por cada competencia



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre **31 y 63 años** y la edad media es **41 años**



11 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



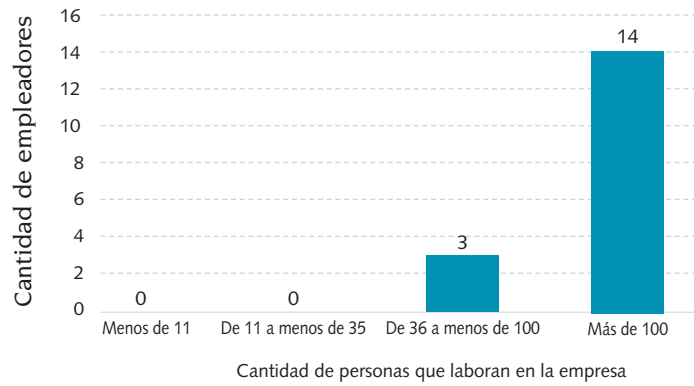
4 empleadores
13 empleadoras



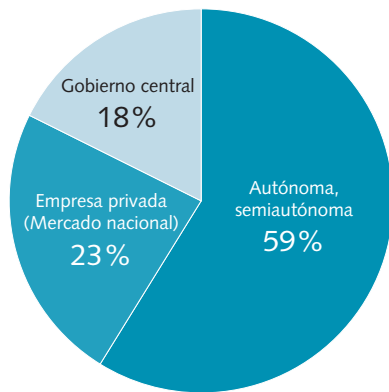
0 Tienen universidad incompleta o menos
13 Tienen estudios de posgrado completos
4 Tienen universidad completa
0 Tienen estudios incompletos de posgrado



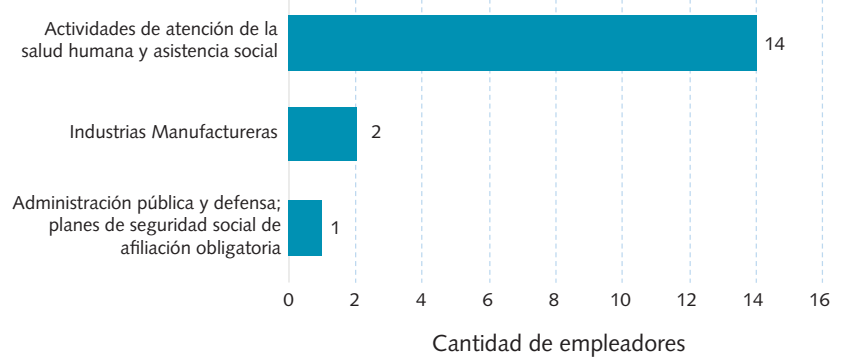
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



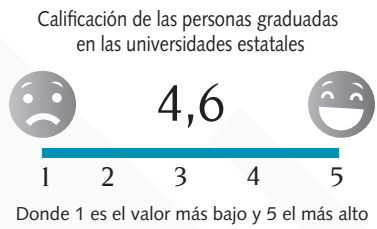
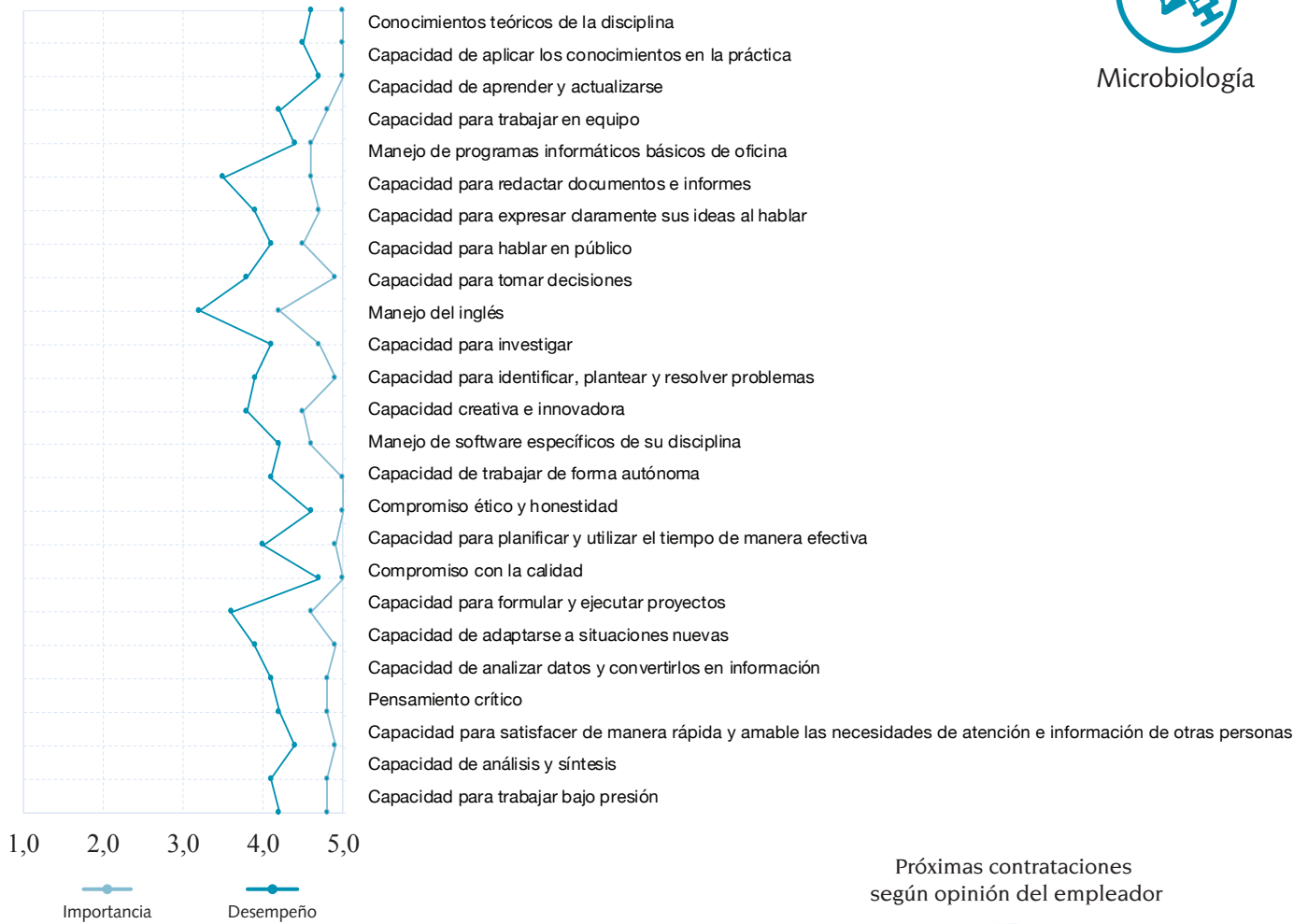
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



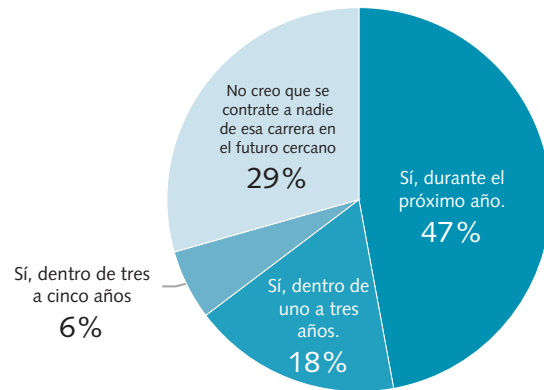
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Microbiología por cada competencia



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre **30 y 60 años** y la edad media es **46 años**



16 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



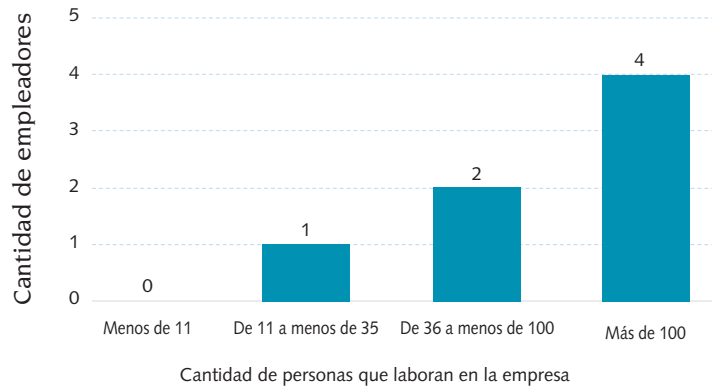
5 empleadores
12 empleadoras



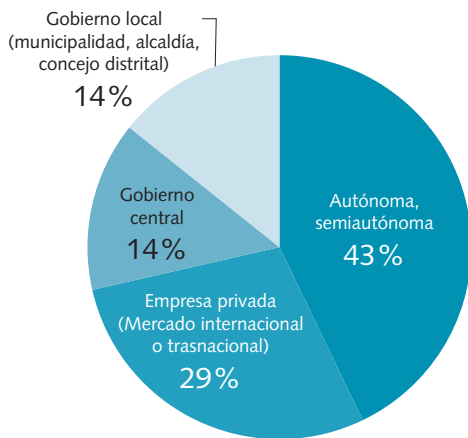
0 Tienen universidad incompleta o menos
14 Tienen estudios de posgrado completos
2 Tienen universidad completa
1 Tienen estudios incompletos de posgrado



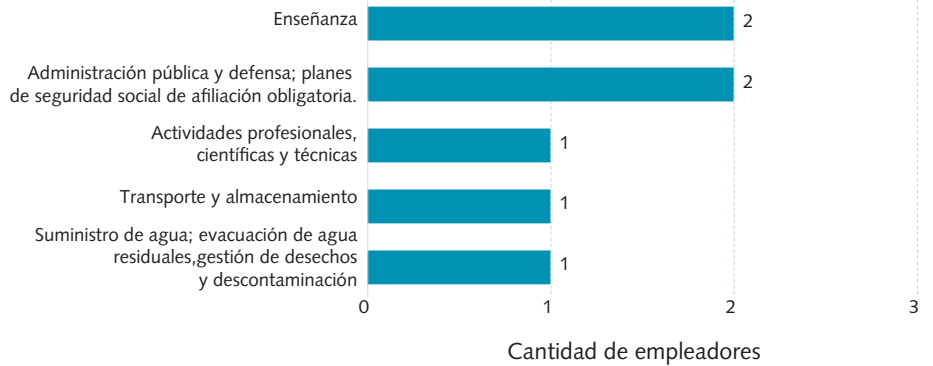
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



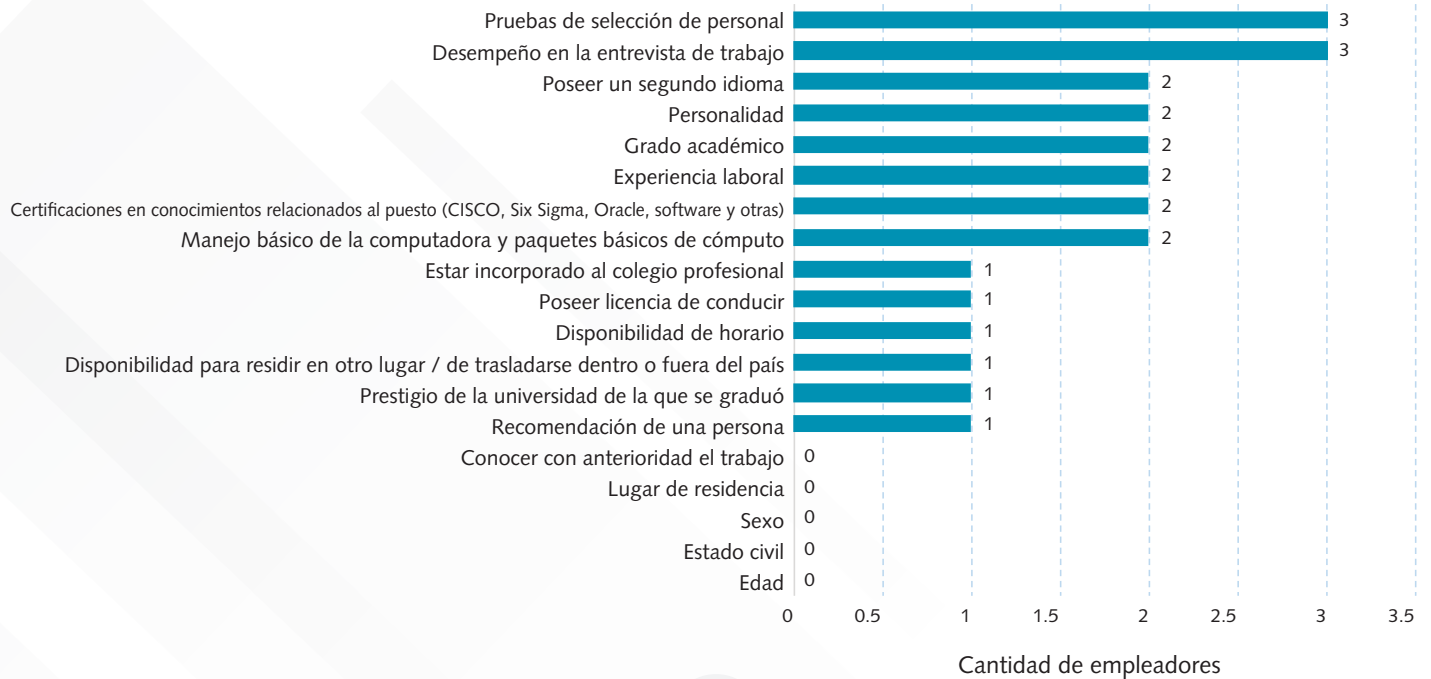
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



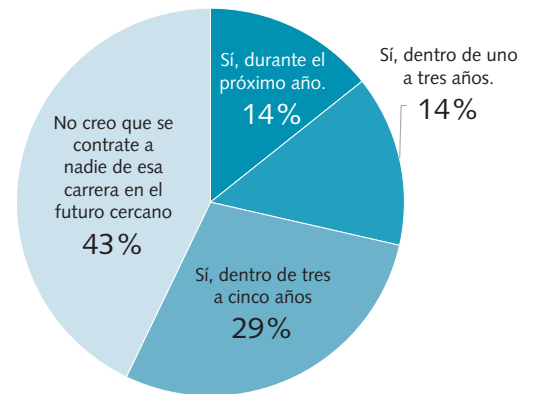
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Salud Ambiental por cada competencia



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre **33 y 58 años** y la edad media es **44 años**



7 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



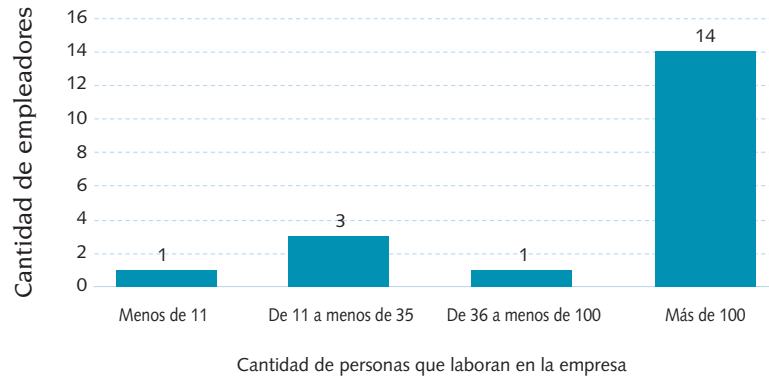
3 empleadores
4 empleadoras



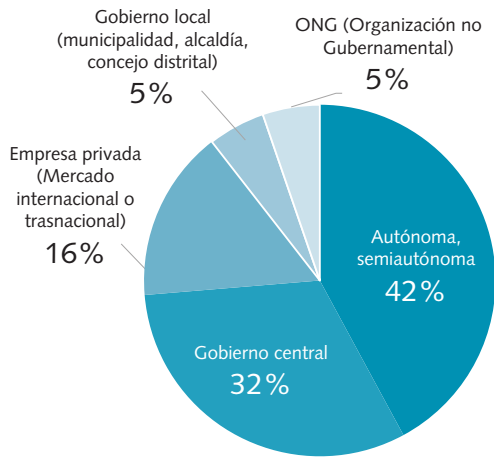
0 Tienen universidad incompleta o menos
5 Tienen estudios de posgrado completos
2 Tienen universidad completa
0 Tienen estudios incompletos de posgrado



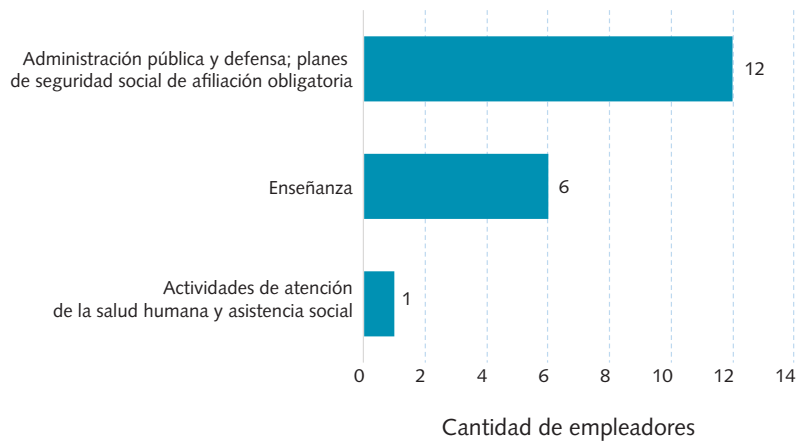
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



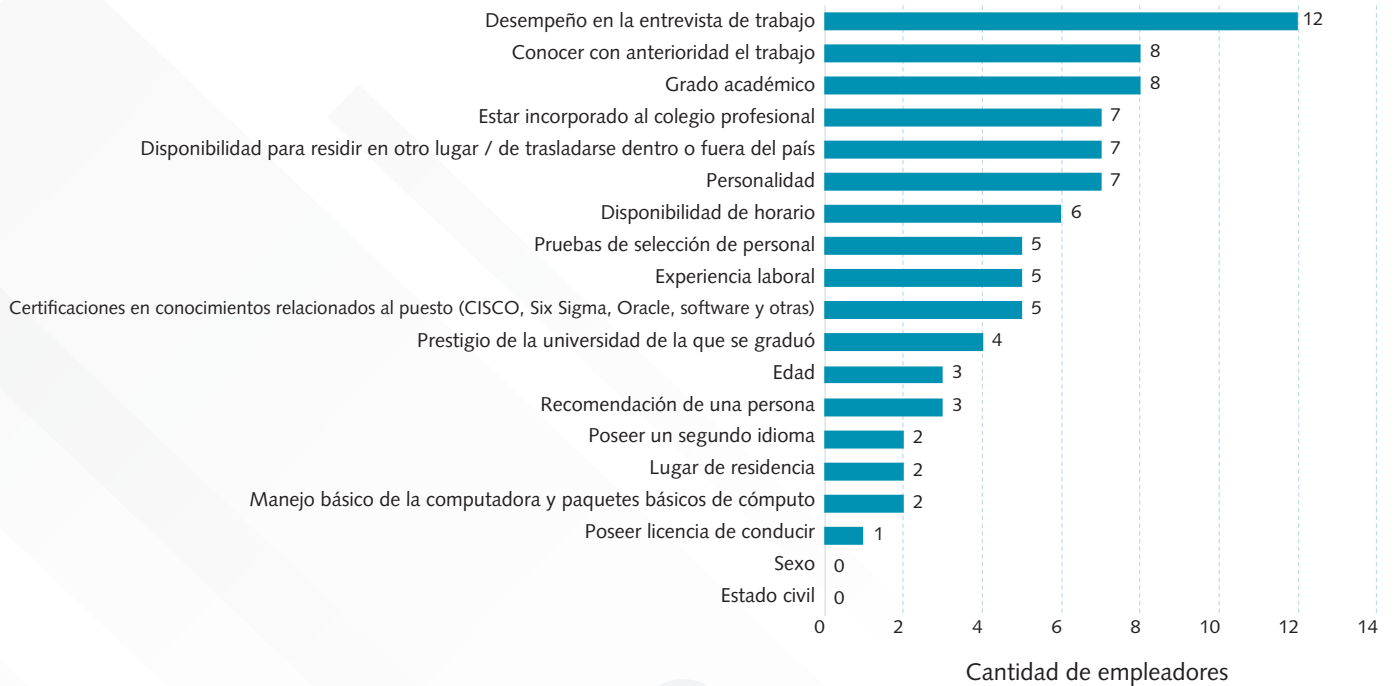
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



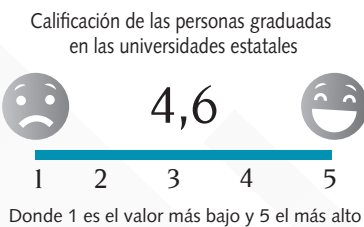
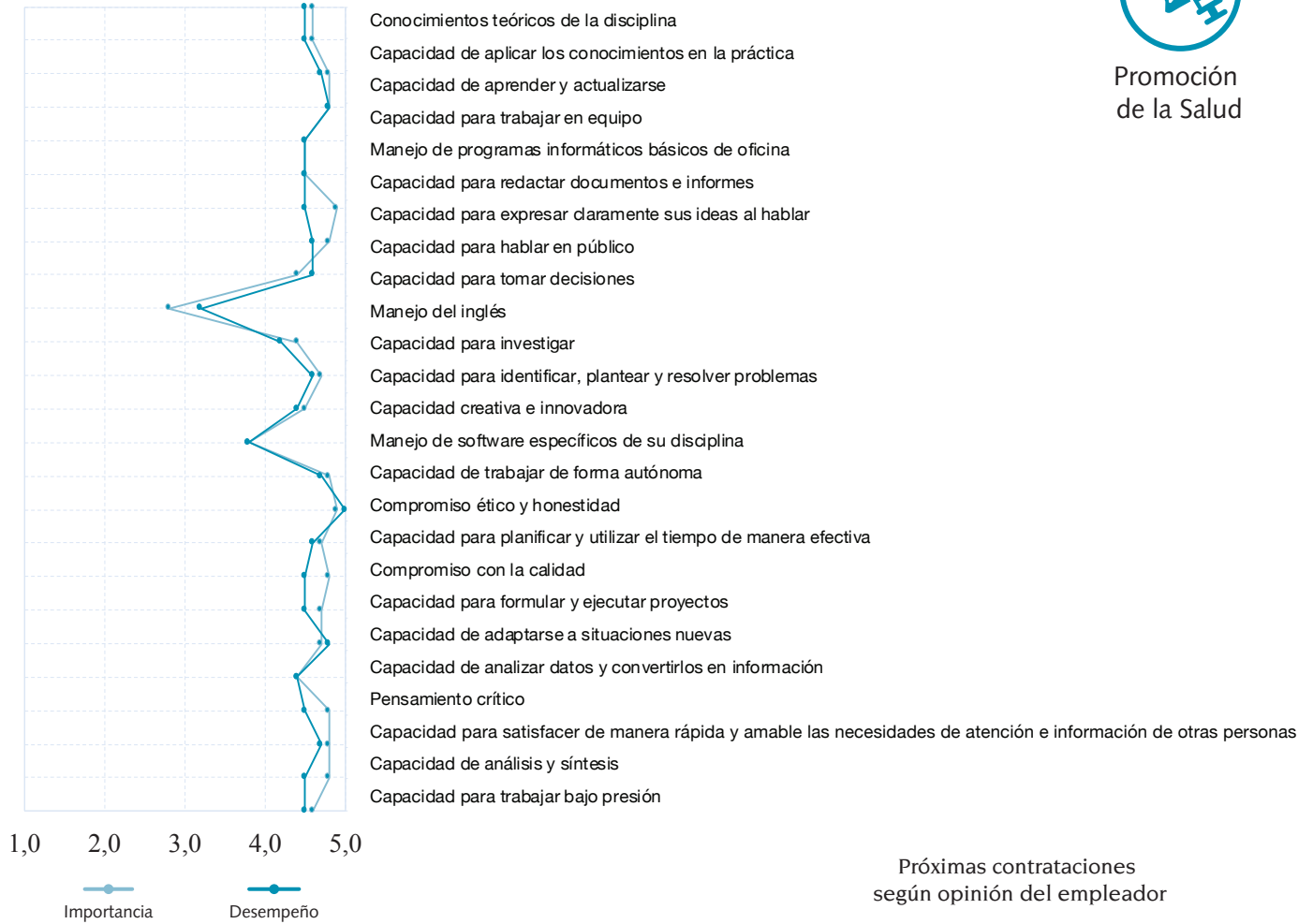
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



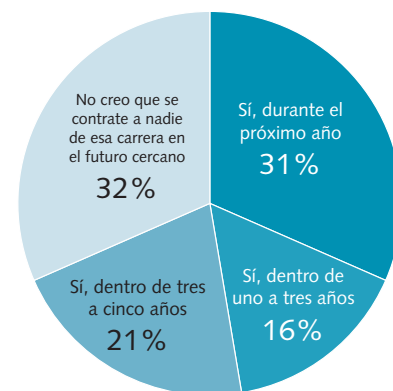
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Promoción de la Salud por cada competencia



Próximas contrataciones según opinión del empleador



Del total de empleadores encuestados:



Tienen entre **31 y 62 años** y la edad media es **49 años**



15 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal



4 empleadores **15** empleadoras



0 Tienen universidad incompleta o menos **15** Tienen estudios de posgrado completos **3** Tienen universidad completa **1** Tienen estudios incompletos de posgrado

XII. Principales hallazgos

- Las jefaturas de las personas graduadas son en su mayoría hombres con una edad promedio de 45 años que cuentan con estudios completos de posgrado de una universidad pública de Costa Rica.
- Alrededor del 60,0% de las personas graduadas laboran en el sector estatal específicamente en instituciones autónomas o semiautónomas, Gobierno Central y gobierno local.
- Respecto a las personas graduadas de áreas del conocimiento como Computación e Ingeniería laboral principalmente en empresas privadas del mercado internacional o transnacional y empresas privadas del mercado nacional, respectivamente.
- Seis de cada diez empleadores de las personas graduadas indicaron laborar para empresas grandes, es decir, aquellas conformadas por más de 100 personas.
- Las empresas pertenecen principalmente a las ramas de actividad económica relacionadas con administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria, enseñanza, industrias manufactureras, actividades de atención de la salud humana y asistencia social y actividades profesionales, científicas y técnicas.
- Dada la naturaleza de las disciplinas consultadas las jefaturas laboran comúnmente en el sector terciario que concentra actividades como administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria y enseñanza, mientras que el sector secundario tiene mayor presencia de industrias manufactureras.
- Ocho de cada diez jefaturas consultadas indicaron contar con presupuesto para capacitar a sus colaboradores, no obstante, esto se da en mayor medida en el sector estatal en comparación con el sector privado.
- Las temáticas de las capacitaciones mayormente son en técnicas específicas dada la necesidad de la institución, habilidades blandas como coaching, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas, manejo efectivo del tiempo y en habilidades computacionales.
- Considerando la cantidad de personas en el departamento que dirige la jefatura se indica que los equipos están compuestos 11 a menos de 35 personas o menos de 11 personas.
- Ocho de cada diez jefaturas tiene dentro de su equipo de trabajo en promedio tres personas graduadas de la disciplina por la que se le está consultando.
- En su mayoría las jefaturas consultadas indicaron que seis de cada diez profesionales a su cargo son personas graduadas únicamente de universidades estatales.

- Mayoritariamente las jefaturas trabajan bajo la modalidad de cumplimiento de horario y por objetivos con un promedio de 43 horas semanales. Por área del conocimiento, en Ciencias de la Salud es donde se presenta más el cumplimiento de horario mientras que Computación, Recursos Naturales e Ingeniería, son áreas donde se presenta la modalidad de cumplimiento de objetivos o proyectos.
- En cuanto al desempeño de las personas graduadas, se realiza una evaluación con una escala de uno a cinco, donde uno es muy malo y cinco muy buena se obtiene un 4,33 en promedio para las personas graduadas de universidades estatales y un 3,65 en promedio para las personas graduadas de universidades privadas.
- Cerca de siete de cada diez jefaturas participan en el proceso de contratación de las personas graduadas y alrededor de cuatro de estas jefaturas indican que cuando contratan a las personas graduadas compiten únicamente con personas de una misma disciplina.
- Solamente un 33,8% de las jefaturas indica tener dificultades para cubrir los puestos de trabajo de la empresa en la que laboran por razones como la escasez de candidatos con las habilidades requeridas, candidatos que no cubren el perfil y la poca experiencia.
- Las variables más influyentes para contratar a las personas graduadas son el desempeño de la entrevista, la personalidad, el grado académico y la experiencia laboral en contraposición lo menos influyente le corresponde al estado civil, el sexo, la edad y el lugar de residencia.
- Los principales medios por los cuales se buscan a personas para cubrir los puestos de trabajo en las empresas son en el sitio web de las empresas, recomendaciones de un amigo, profesor o familiar, por medio de páginas web (empleo.net, empleo.com, páginas de instituciones...) y las redes sociales.
- La expectativa para futuras contrataciones según siete de cada diez jefaturas es que se contratarán más profesionales tanto de la disciplina consultada como de otras, según las necesidades que se presenten.
- A nivel general la competencia de manejo del inglés cuenta con una calificación baja en desempeño y a su vez como la menor calificada por las jefaturas.
- Para las jefaturas el compromiso ético y honestidad, tiene una valoración alta en importancia y desempeño por otro lado la capacidad para tomar decisiones, capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva, y la capacidad para formular y ejecutar proyectos, son las que presentan menor desempeño de las personas graduadas y por ende una brecha más amplia respecto a la importancia que le da la jefatura a las competencias.
- En cuanto a las brechas de desempeño e importancia para Ciencias Básicas se destaca que el manejo de programas informáticos básicos de oficina, el desempeño de las personas graduadas supera el nivel de importancia de las jefaturas. Los conoci-

mientos teóricos de la disciplina presentan una brecha pequeña, al considerarse con un desempeño más alto de parte de las personas. Sin embargo, en la capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, así como pensamiento crítico estas brechas son muy amplias en los profesionales.

- En Computación la competencia de manejo de programas informáticos básicos de oficina es superior al desempeño que la importancia, los conocimientos teóricos, la capacidad de hablar en público y el compromiso ético y honestidad destacan por ser las brechas más pequeñas. Ahora bien, existen competencias con brechas muy amplias tales como capacidad para aprender y actualizarse, la capacidad de trabajar en equipo, la capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva, así como el compromiso con la calidad y el pensamiento crítico.
- Ciencias Sociales, a nivel general respecto a otras áreas presenta las brechas entre el nivel de importancia y desempeño pequeñas, las competencias de manejo del inglés y el manejo de software específicos en su disciplina son valoradas más bajas.
- Para el área de Recursos Naturales la competencia con menor brecha es compromiso ético y honestidad, al contrario, las competencias con brechas más amplias entre la importancia y desempeño corresponden al manejo del inglés, la capacidad para formular y ejecutar proyectos, así como la capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva, y finalmente la capacidad creativa e innovadora.
- En Ingeniería, el manejo de programas informáticos básicos de oficina, el software específico de su disciplina y el compromiso ético y honestidad, resultan las competencias con menores brechas entre el desempeño de las personas graduadas y el nivel de importancia. Asimismo, en el caso de las competencias con brechas más amplias corresponden a la capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva, la capacidad para tomar decisiones y capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, competencias en las que el desempeño debe mejorarse de parte de los profesionales.
- En el área de Ciencias de la Salud, se presentan algunas competencias sus brechas son cortas, tales como el manejo de programas informáticos básicos de oficina, manejo de software específicos de su disciplina y el compromiso ético y honestidad, mientras que para las competencias de capacidad para analizar datos y convertirlos en información, capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva, capacidad de expresar claramente sus ideas al hablar y capacidad para redactar documentos e informes, son las que presentan menor desempeño respecto a la importancia que le da la jefatura.
- Las diferencias más altas en la evaluación de las competencias entre los sectores laborales corresponden a las competencias de capacidad para hablar en público, capacidad para tomar decisiones, el pensamiento crítico, la capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva y la capacidad de análisis y síntesis, estas son más importantes para el sector estatal.

- Las principales acciones de vinculación del sector laboral y universitario son las orientadas a las prácticas profesionales, seguida por las capacitaciones técnicas o profesionales y las relacionadas con proyectos de investigación conjuntos.
- En temas de vinculación con las universidades destaca la participación de la UCR, UNA y TEC que realizan colaboraciones con el sector laboral.
- Las jefaturas evaluaron satisfactoriamente la participación de las universidades estatales en los resultados de las acciones con un promedio de 4,25 (en una escala de 1 a 5, donde 5 indica completamente satisfecho).

XIII. Bibliografía

- Banco Central de Costa Rica. (Noviembre de 2019). *Evolución del Índice Mensual de Actividad Económica*. <https://gee.bccr.fi.cr/indicadoreseconomicos>
- BBC News Mundo. (7 agosto de 2014). *Trabajar menos horas, ¿incrementa la productividad?* https://www.bbc.com/mundo/noticias/2014/08/140801_vert_cap_productividad_trabajar_menos_horas_yv
- BBC News Mundo. (21 agosto de 2019). *Cuáles son los países donde la gente trabaja más y menos horas semanales (y qué quieren cambiar en Chile)*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-49411425>
- Beneitone, P., Esquetini, C., González, J., Maletá, M., Siufi, G., & Wagenaar, R. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. España: Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- Bértola, L., & Iharur, P. (2019). *Impacto del servicio de capacitaciones en las empresas*.
- Escobar, M. (Julio-Setiembre de 2005). *LAS COMPETENCIAS LABORALES: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones* http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000300002&lng=en&tlng=es
- Gutiérrez Coto, I., Madrigal Solórzano, O., Corrales Bolívar, K. y Kikut Valverde, L. (2019). *Empleadores 2016 de personas graduadas de universidades estatales*. San José, C.R.: CONARE, OPES. Repositorio Institucional CONARE. <https://repositorio.conare.ac.cr/handle/20.500.12337/7854>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (marzo de 2011). *Clasificación de Actividades Económicas de Costa Rica* https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos/inec_institucional/metodologias/documentos_metodologicos/43_metodologia_rama_de_actividad_2011.pdf
- Lizano, M. (Setiembre de 2008). *Sectores económicos* <https://es.scribd.com/doc/6211811>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2020). *Barómetro laboral Costa Rica*. <https://barometrolaboralcr.com/actividad-productiva>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2018). *Estudios Económicos de la OCDE: Costa Rica*. <http://www.oecd.org/economy/surveys/Costa-Rica-2018-Estudios-Economicos-de-la-OCDE.pdf>
- Revista Sauma. (2018). *Los 10 puestos más difíciles de cubrir en Costa Rica*. <https://revistasumma.com/los-10-puestos-mas-dificiles-de-cubrir-en-costa-rica/>

XIV. Anexos

Anexo 1

Disciplinas estudiadas en “Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2014-2016 de las universidades costarricenses”, según participación en estudio de empleadores, por área del conocimiento, 2019.

Área del conocimiento / Disciplina	Sí	No
Artes y Letras		
Artes Dramáticas		X
Artes Plásticas		X
Diseño Gráfico		X
Fotografía		X
Arte Publicitario		X
Artes Musicales		X
Danza		X
Diseño de Interiores		X
Literatura y Lingüística (Español)		X
Inglés		X
Francés		X
Filosofía		X
Teología		X
Producción de Cine y Televisión		X
Artes Culinarias		X
Ciencias Básicas		
Biología	X	
Física		X
Geología	X	
Estadística	X	
Química	X	
Laboratorista Químico		X
Ciencias Actuariales		X

Área del conocimiento / Disciplina	Sí	No
Computación		
Ingeniería en Computadores	X	
Ingeniería del Software	X	
Sistemas de Información	X	
Tecnologías de Información	X	
Ciencias de la Computación	X	
Ciencias Económicas		
Administración		X
Administración de Seguros		X
Administración del Transporte		X
Comercio Internacional		X
Administración de la Producción		X
Proveeduría		X
Administración de Recursos Humanos		X
Administración Pública		X
Contaduría		X
Finanzas		X
Mercadeo		X
Administración de Servicios de Salud		X
Economía		X
Planificación		X
Ciencias Sociales		
Archivística	X	
Secretariado Profesional		X
Antropología	X	
Comunicación		X
Periodismo	X	
Publicidad		X
Relaciones Públicas	X	
Producción Audiovisual		X
Bibliotecología	X	
Ciencias Políticas	X	
Relaciones Internacionales	X	
Historia	X	
Psicología		X

Área del conocimiento / Disciplina	Sí	No
Sociología	X	
Criminología	X	
Trabajo Social	X	
Turismo		X
Derecho		
Derecho		X
Derechos Humanos		X
Derecho Empresarial		X
Derecho Judicial		X
Derecho Penal		X
Derecho Ambiental		X
Educación		
Educación Generalista		X
Docencia		X
Currículo		X
Evaluación Educativa		X
Educación Preescolar		X
Educación Preescolar Inglés		X
Educación Primaria		X
Educación Primaria Inglés		X
Enseñanza de Castellano		X
Enseñanza de Inglés		X
Enseñanza de Francés		X
Enseñanza de Ciencias		X
Enseñanza de Matemática		X
Enseñanza de Estudios Sociales		X
Enseñanza de Computación		X
Orientación		X
Educación Física		X
Enseñanza de Artes Plásticas		X
Enseñanza de Música		X
Educación para el Hogar		X
Educación Religiosa		X
Educación Especial		X
Artes Industriales		X

Área del conocimiento / Disciplina	Sí	No
Educación Técnica Agropecuaria y de Recursos Naturales		X
Educación Técnica		X
Enseñanza de Psicología		X
Enseñanza del Secretariado		X
Educación Rural		X
Educación de Adultos		X
Administración Educativa		X
Educación Técnica Industrial y de Diseño		X
Enseñanza de Contabilidad		X
Recursos Naturales		
Biotecnología	X	
Fitotecnia	X	
Agronomía General	X	
Economía Agrícola		X
Zootecnia	X	
Forestales	X	
Ecología	X	
Geografía	X	
Producción Animal		X
Ingeniería		
Arquitectura	X	
Ingeniería Civil	X	
Ingeniería Topográfica	X	
Ingeniería Industrial	X	
Ingeniería Mecánica	X	
Ingeniería Eléctrica	X	
Ingeniería Electrónica		X
Ingeniería Química	X	
Diseño Industrial		X
Seguridad Laboral	X	
Ingeniería de Materiales		X
Ingeniería Agrícola	X	
Electromedicina		X

Área del conocimiento / Disciplina	Sí	No
Ingeniería de Alimentos	X	
Ingeniería Ambiental	X	
Ingeniería Agroindustrial		X
Ingeniería Mecatrónica	X	
Ingeniería Mantenimiento Industrial	X	
Ciencias de la Salud		
Medicina		X
Nutrición	X	
Optometría		X
Terapia Física		X
Imagenología	X	
Terapia Ocupacional		X
Terapia Respiratoria		X
Registros en Salud		X
Audiología		X
Odontología	X	
Farmacia	X	
Microbiología	X	
Enfermería		X
Veterinaria		X
Salud Ambiental	X	
Promoción de la Salud	X	

Anexo 2



Cuestionario de estudio de empleadores 2019



La selección de su persona para que colabore en este proceso, se dio mediante un proceso aleatorio. Los datos que nos proporcione son estrictamente confidenciales y no hacen referencia a ninguna persona en particular. El manejo de su información está protegido por la ley No. 8968 de “Protección de las personas frente al tratamiento de sus datos personales”. Los resultados serán dados a conocer de forma grupal, nunca de manera individual.

Cordialmente,

Eduardo Sibaja Arias,
Director

Sección A: Identificación		
A1. Indique: *		
Nombre	Primer apellido	Segundo apellido
A2. Nombre de la empresa, organismo o institución en la que labora:		
A3. Ingrese el nombre de la disciplina:		
Sección B. Pregunta filtro		
B1. Según la información que posee el Observatorio Laboral de Profesiones usted es jefatura inmediata o la persona encargada de supervisar el trabajo de una o más personas graduadas de la carrera de (anote la carrera) _____ ¿Es esto correcto?		
<input type="radio"/>	Sí	
<input type="radio"/>	No, no tiene a cargo personas de esa disciplina ➡	Muchas gracias por su tiempo. Revisaremos nuestras bases de datos y de ser necesario volveremos a contactarlo.

Sección C. Características del empleador	
C1. ¿En cuál de los siguientes sectores institucionales se encuentra su lugar de trabajo?	
<input type="radio"/>	Gobierno central
<input type="radio"/>	Institución autónoma, semiautónoma
<input type="radio"/>	Gobierno local (municipalidad, alcaldía, concejo distrital)
<input type="radio"/>	Empresa privada (Mercado nacional)
<input type="radio"/>	Empresa privada (Mercado internacional o trasnacional)
<input type="radio"/>	Empresa propia o familiar
<input type="radio"/>	ONG (Organización no Gubernamental)
<input type="radio"/>	Iglesia u otra institución religiosa
<input type="radio"/>	Otro. Especifique:
C2. ¿A qué se dedica o qué produce principalmente (anote el lugar de trabajo) _____ donde usted labora?	
<p>ENTREVISTADOR: SEA LO MÁS EXHAUSTIVO POSIBLE, asegúrese que explique las funciones de la empresa o institución y NO las funciones de la jefatura o de los graduados universitarios.</p>	
C3. ¿Cuántas personas en total, contándose usted, trabajan regularmente en (anote el lugar de trabajo) _____?	
<input type="radio"/>	Menos de 11 ➡ Anote cuántas (C3a):
<input type="radio"/>	11 a menos de 35
<input type="radio"/>	36 a menos de 100
<input type="radio"/>	Más de 100

Sección D. Características del equipo de trabajo	
D1. ¿Cuántas personas en total, contándose usted, trabajan regularmente en la sección o departamento que usted dirige?	
<input type="radio"/>	Menos de 11 ➡ Anote cuántas (D1a):
<input type="radio"/>	11 a menos de 35

<input type="radio"/>	36 a menos de 100
<input type="radio"/>	Más de 100
<p>D2. ¿Cuántas personas graduadas de la disciplina de (anote la disciplina) _____, que incluyen carreras como (anote las carreras) _____ trabajan en la sección o departamento que usted dirige? (Incluya a la jefatura si esta se graduó de esa disciplina)</p>	
<input type="radio"/>	Menos de 11 ➡ Anote cuántas (D2a):
<input type="radio"/>	11 a menos de 35
<input type="radio"/>	36 a menos de 100
<input type="radio"/>	Más de 100
<p>D3. Durante su ejercicio como jefatura de profesionales de la disciplina de (anote la disciplina) _____, que incluyen carreras como (anote las carreras) _____, usted ha dirigido graduados:</p>	
<input type="radio"/>	... únicamente de universidades estatales
<input type="radio"/>	... únicamente de universidades privadas
<input type="radio"/>	... de universidades estatales y de universidades privadas
<p>D4. ¿Además de personas graduadas de la disciplina de (anote la disciplina) _____, de qué otras carreras universitarias forman parte del equipo de trabajo que usted dirige?</p> <p style="text-align: center;">ENTREVISTADOR: SEA LO MÁS EXHAUSTIVO POSIBLE, para que el entrevistado mencione TODAS las carreras presentes en su equipo de trabajo.</p>	
<p>D5. El departamento o sección que usted dirige, ¿trabaja bajo la modalidad de...?</p>	
<input type="radio"/>	...cumplimiento de horario?
<input type="radio"/>	...cumplimiento de objetivos? ➡ Pase a E1
<input type="radio"/>	...ambas?
<p>D6. Bajo la modalidad de cumplimiento de horario ¿cuántas horas por semana trabajan?</p>	

Sección E. Competencias				
E1. ¿Cuál es el grado de habilidad o conocimiento que tienen las personas graduadas de la disciplina de (anote la disciplina) _____ que usted tiene a cargo en...?				
	Ninguno	Básico	Intermedio	Avanzado
Procesadores de texto (Ejemplo: Word, Open office...)				
Hojas de cálculo (Ejemplo: Excel, Open office...)				
Programa de presentaciones (Ejemplo: Power Point, Prezi, PowToon, Canva, entre otros)				
Bases de datos (Ejemplo: Access, SQL, entre otros)				
Programación (Ejemplo: C, C++, Java, R, Python, Visual Basic...)				
Manejo de software especializado de la carrera (Tableau, GRP's, Photoshop, Ilustrador, etc)				

<input type="radio"/>	Capacitaciones técnicas específicas dada la necesidad de la institución
<input type="radio"/>	Otras. Especifique:

Sección F. Última contratación

F1. En la última contratación de una persona graduada de la disciplina de (anote la disciplina) _____, que incluyen carreras como (anote las carreras) _____, ¿Participó usted del proceso de selección?

<input type="radio"/>	Sí
<input type="radio"/>	No ➞ Pase a G1

F2. ¿Esa contratación estaba dirigida únicamente a graduados de la disciplina de (anote la disciplina) _____, que incluyen carreras como (anote las carreras) _____ O, ¿también podían participar personas graduadas de otras disciplinas?

<input type="radio"/>	Solo para graduados de esa disciplina ➞ Pase a pregunta F4
<input type="radio"/>	Podían participar personas graduadas de otras disciplinas

F3. ¿Personas graduadas de qué otras carreras participaron de ese proceso de contratación?

ENTREVISTADOR: SEA EXHAUSTIVO, para que el entrevistado mencione TODAS las carreras que podían participar

F4. ¿Considera usted que para la empresa o institución fue difícil cubrir ese puesto de trabajo? Tome en cuenta a las dificultades de disponibilidad de profesionales en las disciplinas solicitadas. No considere posibles problemas administrativos.

<input type="radio"/>	Sí
<input type="radio"/>	No ➞ Pase a F6

F5. ¿Cuáles fueron los obstáculos por los cuales fue difícil cubrir ese puesto de trabajo... (PUEDE MARCAR VARIAS OPCIONES)

<input type="radio"/>	... escasez de candidatos con las habilidades requeridas.
<input type="radio"/>	... los candidatos no cubrieron el perfil al 100%.
<input type="radio"/>	... poca de experiencia de los candidatos.
<input type="radio"/>	... condiciones del puesto poco atractivas.
<input type="radio"/>	... la empresa o institución se ubica en un lugar geográfico lejano o de difícil acceso.

<input type="radio"/>	... mucha competencia en la oferta de puestos.
<input type="radio"/>	... poca participación de personas graduadas de la disciplina para cubrir el puesto.
<input type="radio"/>	...candidatos sobrecalificados.
<input type="radio"/>	... proceso interno complejo.
<input type="radio"/>	... Otras Especifique:
<p>F6. Pensando en la selección de la última contratación de una persona graduada de la disciplina de (anote la disciplina) _____, que incluyen carreras como (anote las carreras) _____? ¿Cuál o cuáles de las siguientes variables influyeron en esa contratación... (PUEDE MARCAR VARIAS OPCIONES)</p>	
<input type="radio"/>	... la edad?
<input type="radio"/>	... manejo básico de computadora y paquetes básicos de cómputo?
<input type="radio"/>	... certificaciones en conocimientos relacionados al puesto (CISCO, Six Sigma, Oracle, software y otras)?
<input type="radio"/>	... el desempeño en la entrevista de trabajo?
<input type="radio"/>	... el estado civil?
<input type="radio"/>	... la experiencia laboral?
<input type="radio"/>	... el sexo?
<input type="radio"/>	... el grado académico?
<input type="radio"/>	... el lugar de residencia?
<input type="radio"/>	... la personalidad?
<input type="radio"/>	... el poseer un segundo idioma?
<input type="radio"/>	... la recomendación de una persona?
<input type="radio"/>	... el prestigio de la universidad de la que se graduó?
<input type="radio"/>	... conocer con anterioridad su trabajo?
<input type="radio"/>	... la disponibilidad para residir en otro lugar / de trasladarse dentro o fuera del país?
<input type="radio"/>	... las pruebas de selección de personal?
<input type="radio"/>	... la disponibilidad de horario?
<input type="radio"/>	... licencia de conducir?
<input type="radio"/>	... estar incorporado al colegio profesional?

F7. ¿Por cuáles medios de búsqueda de personal se encontró a la persona que ocupa el puesto de la disciplina (anote la disciplina)?	
<input type="radio"/>	Anuncios de periódicos, televisión o radio
<input type="radio"/>	Agencias de empleo
<input type="radio"/>	Sitio web de la empresa
<input type="radio"/>	Recomendación de un amigo, profesor, familiar
<input type="radio"/>	Práctica profesionales o servicio social
<input type="radio"/>	Redes sociales (Facebook, Instagram, Twitter...)
<input type="radio"/>	Ferías laborales
<input type="radio"/>	Por medio de páginas web (empleo.net, empleo.com, páginas de instituciones...)
<input type="radio"/>	Bolsas públicas de empleo
<input type="radio"/>	Otro:

Sección G. Próximas contrataciones	
G1. Desde sus conocimientos sobre el quehacer de su oficina, sección o departamento, ¿considera usted que se contratará otro profesional para que se integre a su equipo de trabajo en un futuro?	
<input type="radio"/>	Sí
<input type="radio"/>	No ➞ Pase a pregunta H1
G2. ¿De cuáles disciplinas/carreras estarían interesados en contratar para que se integre a su equipo de trabajo en un futuro?	
G3. ¿En cuánto tiempo esperaría que se de esa contratación de personal para su equipo de trabajo?	
<input type="radio"/>	Durante el próximo año
<input type="radio"/>	De uno a tres años
<input type="radio"/>	De tres a cinco años
G4. ¿Solamente contrataría usted a profesionales de la disciplina de (anote la disciplina) _____, que incluyen carreras como (anote las carreras) _____, que tenga experiencia laboral?	
<input type="radio"/>	Sí
<input type="radio"/>	No

G5. ¿Considera usted que para la empresa o institución será difícil cubrir futuros puestos de trabajo de profesionales? Refiérase a dificultades de disponibilidad de profesionales en las disciplinas solicitadas. No considere posibles problemas administrativos.	
<input type="radio"/>	Sí
<input type="radio"/>	No

Sección H. Vinculación de la empresa con instituciones de educación superior						
H1. Desde la sección que usted dirige, ¿Se han realizado acciones de colaboración directa con alguna universidad estatal, tales como: ... (PUEDE MARCAR VARIAS OPCIONES)						
<input type="radio"/>	... prácticas profesionales, práctica dirigida o pasantía de algún estudiante en su sección, división o área?					
<input type="radio"/>	... proyectos de investigación conjuntos?					
<input type="radio"/>	... capacitaciones técnicas o profesionales impartidas a su equipo?					
<input type="radio"/>	... asesorías o consultorías a usted o a algún miembro de su equipo?					
<input type="radio"/>	... servicios de laboratorio?					
<input type="radio"/>	... otras actividades?					
<input type="radio"/>	... ninguna de las anteriores Pase a la Pregunta I1					
H2. ¿Con cuál de las universidades estatales ha tenido esa(s) experiencia(s)... (PUEDE MARCAR VARIAS PCIONES)						
<input type="radio"/>	... con la Universidad de Costa Rica?					
<input type="radio"/>	... con el Instituto Tecnológico de Costa Rica?					
<input type="radio"/>	... con la Universidad Nacional?					
<input type="radio"/>	... con la Universidad Estatal a Distancia?					
<input type="radio"/>	... con la Universidad Técnica Nacional?					
H3. En una escala de uno a cinco, donde uno representa completamente insatisfecho y cinco completamente satisfecho, ¿Qué tan satisfecho se muestra usted con el cumplimiento de los objetivos en esas acciones de colaboración directa con universidades estatales?						
Totalmente insatisfecho	1	2	3	4	5	Totalmente satisfecho

Sección I. Datos personales	
LAS SIGUIENTES SON PREGUNTAS QUE TIENEN COMO FIN EL CONTROL DE PERSONAS CONSULTADAS.	
I1. Sexo *	
<input type="radio"/>	Masculino
<input type="radio"/>	Femenino
I2. ¿Cuál es su año de nacimiento? (Escriba el año con 4 dígitos)	
I3. ¿Cuál es su mayor grado de académico *	
<input type="radio"/>	Ninguna
<input type="radio"/>	Primaria incompleta
<input type="radio"/>	Primaria completa
<input type="radio"/>	Secundaria incompleta
<input type="radio"/>	Secundaria completa
<input type="radio"/>	Técnica o Parauniversitaria incompleta
<input type="radio"/>	Técnica o Parauniversitaria completa
<input type="radio"/>	Universitaria incompleta
<input type="radio"/>	Universitaria completa
<input type="radio"/>	Estudios incompletos de posgrado
<input type="radio"/>	Estudios completos de posgrado
<input type="radio"/>	Otro
I4. ¿De qué tipo de universidad es graduado usted? (Puede marcar varias alternativas)	
<input type="radio"/>	Universidad pública en Costa Rica
<input type="radio"/>	Universidad privada en Costa Rica
<input type="radio"/>	Universidad en el extranjero (pública o privada)
<input type="radio"/>	Universidades internacionales

15. Utilice este espacio si desea hacer alguna observación, sugerencia o comentario sobre los temas de este cuestionario o sobre algún otro punto que en su opinión merece la atención del Conare o de las Universidades.

16. Anote el correo electrónico de la persona empleadora

17. Código de la entrevistador: